

Mạng lưới Di cư Khu vực Mê-Công

An sinh Xã hội liên Quốc gia - Tóm tắt chính sách
Tháng 10 năm 2019



Người lao động tham gia lớp bồi dưỡng kiến thức trước khi xuất cảnh do doanh nghiệp tuyển dụng lao động tổ chức tại Yangon, Myanmar. Ảnh: MMN

GIỚI THIỆU

Người lao động di cư đến từ các quốc gia Campuchia, Myanmar và Việt Nam đang không ngừng bổ sung cho sự thiếu hụt lao động ngày càng lớn tại các quốc gia và vùng lãnh thổ ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương.¹ Đặt chân đến quốc gia phái nhận khi là người trưởng thành và rời khỏi quốc gia đó trước khi đạt đến độ tuổi nghỉ hưu, người lao động đi làm việc ở nước ngoài có đóng góp quan trọng cho hệ thống an sinh xã hội tại quốc gia phái cử và quốc gia tiếp nhận,² song họ vẫn chưa nhận được sự bảo vệ thích đáng cho những nhu cầu trong suốt quãng đời của họ. Công việc bấp bênh và những chính sách nhập

cư được xây dựng dựa trên tình trạng cư trú tạm thời của người lao động di cư đang là những rào cản thường thấy đối với khả năng tiếp cận an sinh xã hội. Trong khi đó, sự vắng bóng những thoả thuận song phương hoặc đa phương khiến cho những người lao động khó có được một nhận thức đầy đủ về quyền lợi của việc đóng góp. Chính vì vậy, Mạng lưới Di cư khu vực Mê-Công (MMN) kêu gọi sự quan tâm của các bên liên quan về vấn đề này xuyên suốt quá trình di cư như là một phương thức thúc đẩy chất lượng cuộc sống của người lao động di cư. Trong hai năm, 2018 và 2019, MMN đã tiến hành một nghiên cứu về vai trò của quốc gia phái cử trong việc tạo điều kiện để công dân có thể tiếp cận đến những chương trình an sinh xã hội khi đang làm việc tại nước ngoài và

1 Ví dụ, theo nghiên cứu của ILO và OECD, người di cư đóng góp cho GDP của Thái Lan tới 4,3 – 6,6% vào năm 2010. Trích dẫn theo ILO “TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note”, April – June 2019, tham khảo tại https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--robangkok/documents/genericdocument/wcms_614383.pdf.

2 Thuật ngữ ‘an sinh xã hội’ được hiểu là tổng hợp những hành động tổng thể được thiết kế nhằm loại bỏ nghèo, trong tài liệu này, MMN chỉ tập trung đến những chính sách và chương trình của chính phủ.

khi trở về nước. Kết quả nghiên cứu được trình bày trong ấn phẩm có tựa đề “An sinh xã hội liên quốc gia: Vai trò của quốc gia phái cử trong việc bảo vệ quyền của người di cư”. Ấn phẩm được công bố trong buổi Đối thoại chính sách lần thứ hai về Vai trò của các Quốc gia phái cử, được tổ chức tại thành phố Phnom – Pênh, Campuchia vào ngày 16 và 17 tháng 9 năm 2019.

MMN rất vui mừng trước kết quả của Hội nghị cấp bộ trưởng về Hợp tác Lao động giữa các quốc gia Campuchia, Lào, Myanmar, Thái Lan và Việt Nam (CLMTV). Theo đó, một cơ chế liên thông an sinh xã hội cho người lao động đi làm việc tại nước ngoài giữa các quốc gia CLMTV sẽ được xây dựng.³ Cơ chế này được xây dựng dựa trên sáng kiến của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) trong Tuyên bố ASEAN về Tăng cường An sinh xã hội tại hội nghị cấp cao lần thứ 23 vào năm 2013. Tuyên bố này ghi nhận rằng mọi người, bao gồm người lao động di cư, có quyền tiếp cận bình đẳng đến an sinh xã hội như là một quyền cơ bản của con người.⁴ Diễn đàn ASEAN lần thứ 9 về Lao động di cư (AFML) năm 2016 tại Viên Chăn một lần nữa khẳng định sự cần thiết phải mở rộng đối tượng tham gia an sinh xã hội bao gồm người lao động di cư và hướng đến xây dựng một cơ chế liên thông an sinh xã hội cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài giữa các quốc gia ASEAN.⁵

Bản tóm tắt chính sách này nhằm mục đích cung cấp thêm thông tin về cơ chế này và chuyển tải tiếng nói của người lao động di cư thông qua những phân tích trong nghiên cứu mới nhất của MMN,⁶ và từ những chia sẻ và thảo luận của các bên liên quan về kết quả nghiên cứu này tại buổi Đối thoại Chính sách.⁷ Những nội dung được trình bày trong bản tóm tắt chính sách chỉ ra những khoảng trống trong chính sách của từng quốc gia phái cử dựa trên những trải nghiệm của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và từ đó đưa ra những khuyến nghị đối với chính phủ và các doanh nghiệp tuyển dụng lao động.

KHOẢNG TRỐNG TRONG CHÍNH SÁCH

Campuchia

Theo khuôn khổ pháp lý liên quan đến quản lý về lao động di cư của Campuchia, doanh nghiệp tuyển dụng đưa người đi làm việc ở nước ngoài có vai trò chủ đạo trong việc đảm bảo người lao động di cư có thể tiếp cận đến những chương trình an sinh xã hội tại quốc gia tiếp nhận.⁸ Bộ Lao động và Dạy nghề (MOLVT) quản lý hoạt động của các doanh nghiệp này. Đồng thời Bộ cũng có nhiệm vụ thương thảo với những cơ quan liên quan tại quốc gia tiếp nhận để đảm bảo rằng người lao động Campuchia được hưởng những quyền lợi về an sinh xã hội mà họ tham gia.⁹ Về việc thực hiện quy định này trong thực tế, phần lớn lao động trở về từ Nhật Bản và Thái Lan tham gia nghiên cứu của MMN cho biết doanh nghiệp tuyển dụng thường cung cấp rất ít thông tin liên quan đến các chương trình an sinh xã hội tại các quốc gia tiếp nhận.



Lao động di cư học tập về luật pháp, cuộc sống và văn hoá của Nhật Bản tại lớp bồi dưỡng kiến thức trước khi xuất cảnh cho lao động đi làm việc tại Nhật Bản tại Bộ Lao động và Dạy nghề tại Phnom Penh, Campuchia.
Ảnh: MMN

3 Tham khảo thêm thông cáo báo chí của Bộ Lao động và Dạy nghề, Campuchia vào ngày 17 tháng 9 năm 2019.

4 ASEAN, “Tuyên bố ASEAN về Tăng cường An sinh xã hội và Khuôn khổ và Kế hoạch hành động khu vực nhằm thực hiện Tuyên bố chung ASEAN về Tăng cường An sinh xã hội”, trang 3 (nguyên tắc 1), tham khảo tại <https://asean.org/storage/2019/01/26.-November-2018-ASEAN-Declaration-on-Strengthening-Social-Protection-1st-Reprint.pdf>.

5 ASEAN, “Khuyến nghị từ Diễn đàn ASEAN lần thứ 9 về Lao động di cư”, 9-10/11/2016, tham khảo tại <https://asean.org/storage/2012/05/Recommendations-of-the-9th-AFML-9-10-November-2016-Vientiane-Lao-PDR.pdf>.

6 Tham khảo thêm MMN, “An sinh xã hội liên quốc gia”, đã dẫn.

7 Chi tiết, xem thêm tại website của MMN với chủ đề “MMN tổ chức Đối thoại chính sách lần thứ 2 về Vai trò của quốc gia phái cử để giới thiệu ấn phẩm “An sinh xã hội liên quốc gia”, tại <http://www.mekongmigration.org/?p=7583>. For details see MMN webpage entitled, “MMN Holds the Second Policy Dialogue on Roles of Countries of Origin to Launch “Social Protection Across Borders”, accessible at <http://www.mekongmigration.org/?p=7583>.

8 Tham khảo thêm nghị định 190 về Quản lý hoạt động đưa người lao động Campuchia đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp tuyển dụng, năm 2011. Điều 33 nêu rằng “doanh nghiệp tuyển dụng chịu trách nhiệm để đảm bảo rằng người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhận được những quyền lợi an sinh xã hội thích đáng phù hợp với luật và quy định của quốc gia tiếp nhận”. Xem thêm bản dịch tiếng Anh của được đăng tại <http://www.mekongmigration.org/wp-content/uploads/2008/05/PDF49.2KB.pdf>.

9 Ibid., Điều 34.



Người lao động di cư sửa lưới đánh cá tại Rayong, Thái Lan. Ảnh: MMN/ John Hulme

Một lao động di cư trở về nước chia sẻ:

“Tôi không nhận được bất kỳ thông tin nào về các chương trình bảo hiểm cũng như lợi ích dành cho người lao động di cư... Nếu như tôi biết về những thông tin đó, điều đó sẽ giúp ích cho tôi và tôi có thể nhận được nhiều quyền lợi hơn”.¹⁰

Rất ít lao động di cư Campuchia từng có trải nghiệm về chương trình an sinh xã hội của chính phủ, phần lớn người lao động tham gia phỏng vấn cho biết họ chỉ hiểu về tầm quan trọng của những chương trình này khi đã đặt chân đến quốc gia tiếp nhận. Trong một số trường hợp, người lao động hoàn toàn không biết về các chương trình an sinh xã hội mà họ tham gia cũng như những quyền lợi mà họ được hưởng:

“Khi tôi làm việc tại Nhật Bản, tôi không hề có thông tin gì về những chương trình bảo hiểm của Nhật Bản. Doanh nghiệp tuyển dụng lao động hay người sử dụng lao động chưa từng đề cập đến. Chính vì thế, tôi cũng không biết mình có đóng bảo hiểm hay không, nhưng tôi nghĩ là tôi có đóng góp. Hàng tháng, tiền lương của tôi bị chủ lao động khấu trừ. Tuy nhiên, tôi hoàn toàn không rõ là tôi đóng góp vào những chương trình bảo hiểm nào. Chủ lao động không hề nói với tôi”.¹¹

Hạn chế trong nhận thức của người lao động di cư cho thấy rằng doanh nghiệp tuyển dụng của Campuchia cần hành động nhiều hơn nhằm nhấn mạnh tầm quan trọng của các chương trình an sinh xã hội và hỗ trợ người lao động. Đồng thời, tùy viên

lao động tại Đại sứ quán và Lãnh sự quán của Campuchia tại các quốc gia tiếp nhận có thể cải thiện tình hình thông qua việc cung cấp thông tin rộng khắp. Những lao động Campuchia trở về nước chia sẻ trong nghiên cứu của MMN rằng tùy viên lao động cần đóng một vai trò tích cực hơn:

“Tôi nghĩ rằng đại sứ quán Campuchia tại Nhật Bản và Bộ Lao động và Dạy nghề (MOLVT) có thể hỗ trợ tôi trong việc tham gia vào các chương trình bảo hiểm tại Nhật Bản và hưởng những quyền lợi vì họ có nghĩa vụ hỗ trợ người lao động di cư và có liên hệ với chính phủ Nhật Bản”.



Đại diện của mạng lưới MMN ghé thăm nơi ở của lao động di cư người Campuchia đang làm việc tại Nhật Bản tại Kanagawa, Nhật Bản. Ảnh: MMN

Liên quan đến tiếp cận an sinh xã hội sau khi trở về nước, người lao động di cư trở về từ Thái Lan và Nhật Bản trong nghiên cứu của MMN không biết đến hệ thống an sinh xã hội của Campuchia. Hiện nay, người lao động di cư không nằm trong nhóm đối tượng được tham gia vào hệ thống an sinh xã hội của quốc gia này. Mặc dù vậy, chính phủ đang có những kế hoạch trong việc mở rộng đối tượng cũng như thành lập Quỹ Phúc lợi cho người di cư.¹² Về việc chuyển giao lợi ích an sinh xã hội từ nước ngoài, nhiều lao động trở về từ Thái Lan không hề biết rằng họ có thể nhận được một khoản chi trả một lần cho đóng góp của họ vào quỹ lương hưu của Thái Lan nếu thoả mãn những điều kiện nhất định. Ngay cả những người lao động biết đến quyền lợi này cũng bị bối rối trong việc thụ hưởng vì thiếu một cơ chế liên thông. Hy vọng rằng cơ chế liên thông an sinh xã hội cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài giữa các quốc gia CLMTV sẽ giải quyết vấn đề này, đồng thời, sẽ thúc đẩy sự phát triển của hệ thống an sinh xã hội tại Campuchia và các quốc gia phái cử khác.

¹⁰ Tham khảo thêm MMN, “An sinh xã hội liên quốc gia”, trang. 36, đã dẫn.

¹¹ Ibid.

¹² Vương Quốc Campuchia “Dự thảo chính sách về lao động di cư của Campuchia giai đoạn 2019 – 2023 (bản dịch phi chính thức), 2019, trang 41 (Mục tiêu chính sách số 11.1).



Lao động di cư người Myanmar tham gia sự kiện kỷ niệm ngày Quốc tế Phụ nữ tại Chiang Mai, Thái Lan.
Ảnh: MMN

Myanmar

Myanmar hiện không có một quy định cụ thể yêu cầu các cơ quan chức năng hay doanh nghiệp tuyển dụng lao động tư nhân trong việc hỗ trợ người lao động di cư tiếp cận đến các chương trình an sinh xã hội, song bộ quy tắc ứng xử khuyến khích thực hiện hoạt động này.¹³ Chính vì thế chương trình bồi dưỡng kiến thức trước khi xuất cảnh dành cho lao động đi làm việc tại Thái Lan theo hình thức hợp tác giữa hai quốc gia thông qua biên bản ghi nhớ (MOU) và tại Nhật Bản theo chương trình thực tập sinh kỹ năng cần cung cấp những thông tin liên quan. Tuy nhiên, ngay cả khi những thông tin này được cung cấp, nghiên cứu của MMN chỉ ra rằng những thông tin này thường không trọn vẹn:

“Tôi biết rằng tôi phải tham gia đóng góp cho bảo hiểm lương hưu [của Nhật Bản], bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm thất nghiệp, nhưng tôi không biết rõ mức đóng cụ thể”.¹⁴

Tương tự, các cuộc phỏng vấn của MMN với người lao động đang làm việc tại Thái Lan và người lao động di cư trở về từ Thái Lan cho thấy rằng họ không biết về các chương trình an sinh xã hội hiện có tại Thái Lan trước khi họ xuất cảnh.

“Tôi chỉ biết đến [hệ thống an sinh xã hội của Thái Lan] sau khi tôi nhận được thẻ an sinh xã hội và biết rằng khoản đóng góp được khấu trừ từ lương”.¹⁵

Quá trình chứng thực quốc tịch do chính quyền Myanmar cấp cho người lao động tại Thái Lan cũng có thể là một cơ hội để cung cấp thông tin về an sinh xã hội, tuy nhiên, những người lao động không nhận được cơ hội đó. Thêm vào đó, sự thiếu rõ ràng về vai trò và trách nhiệm của tùy viên lao động có thể là một trong những lý do giải thích vì sao nhiều người

13 Ví dụ, khổ D (2) nêu rằng các doanh nghiệp tuyển dụng lao động “dưới sự giám sát của MOLIP [Bộ Lao động, Xuất nhập cảnh và Dân số, phối hợp với ILO và các tổ chức xã hội dân sự đảm bảo tất cả người di cư tham gia chương trình bồi dưỡng kiến thức trước khi xuất cảnh với nội dung tối thiểu bao gồm: chi tiết về hợp đồng lao động, luật lao động, quyền lao động, cơ chế khiếu nại, an sinh xã hội, chăm sóc sức khỏe và tiếp cận đến hệ thống y tế...”. Tham khảo thêm Bộ quy tắc ứng xử dành cho các thành viên của Hiệp hội Doanh nghiệp Việc làm Ngoài nước Myanmar, 2016, trang 14, xem thêm tại https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/genericdocument/wcms_622961.pdf.

14 Tham khảo thêm MMN, “An sinh xã hội liên quốc gia”, trang 60, đã dẫn.

15 Tham khảo thêm MMN, “An sinh xã hội liên quốc gia”, trang 60, đã dẫn.



“Lao động di cư đang làm việc tại một nhà máy sản xuất nội thất tại Mae Sot, Thái Lan. Ảnh: MMN/ John Hulme

lao động di cư không yêu cầu sự hỗ trợ từ đại sứ quán khi gặp khó khăn trong việc tiếp cận đến các chương trình an sinh xã hội. Một lao động di cư cho biết:

“Tôi không thử liên hệ với đại sứ quán nhằm đề nghị hỗ trợ trong việc thụ hưởng quyền lợi an sinh xã hội tại Thái Lan. Tôi nghĩ rằng tôi không thể đề nghị sự hỗ trợ đó vì tôi bỏ dở hợp đồng”.¹⁶

Người lao động di cư Myanmar còn đối mặt với những rào cản khác trong việc tiếp cận đến các chương trình an sinh xã hội tại Thái Lan. Nghiên cứu của MMN chỉ ra rằng người lao động chuyển đổi tình trạng thị thực gặp phải những khó khăn nhất định. Tại tỉnh biên giới Mae Sot, Thái Lan, người lao động di cư cho biết họ không nằm trong nhóm đối tượng tham gia chương trình an sinh xã hội sau khi tình trạng thị thực của họ chuyển thành lao động thời vụ theo chương trình thông hành qua biên giới đường bộ. Một lao động di cư bày tỏ sự lo lắng về việc mất đi những quyền lợi mà mình từng đóng góp:

“Trước đây tôi từng tham gia hệ thống an sinh xã hội và đóng góp trong 6 năm khi tôi có hộ chiếu tạm thời. Sau đó, quản lý nhà máy chuyển hộ chiếu tạm thời của tôi thành giấy thông hành... chính vì thế tôi bị mất quyền lợi đã đóng góp cho hệ thống an sinh xã hội. Với giấy thông hành, tôi chỉ có thể tham gia chương trình bảo hiểm 3 tháng của bệnh viện Mae Sot... Trước đó, tôi được hưởng nhiều quyền lợi theo hệ thống an sinh xã hội. Tôi đã trải qua cuộc phẫu thuật tại bệnh viện và không phải trả bất kỳ khoản nào khi còn tham gia vào hệ thống an sinh xã hội”.¹⁷

Khi trở về nước, phần lớn những người tham gia nghiên cứu cho biết họ không tham gia vào hệ thống an sinh xã hội vẫn còn non trẻ của Myanmar. Điều này trước nhất là do thiếu thông tin về các chương trình trong nước:

“Tôi không biết gì về chương trình an sinh xã hội tại Myanmar. Không có ai nói cho tôi biết cũng như không có ai thu các khoản đóng góp của tôi”.¹⁸

¹⁶ Ibid., trang 64.

¹⁷ Ibid., trang 75.

¹⁸ Ibid., p. 75.



Lao động di cư người Myanmar đang làm việc tại nhà máy may mặc tại tỉnh Komatsu, Nhật Bản. Ảnh: MMN/John Hulme

Một lao động di cư trở về nước cũng hy vọng rằng:

“Nếu chính phủ Myanmar có hệ thống an sinh xã hội và bảo hiểm y tế như ở Thái Lan, người lao động sẽ vui vẻ hơn và khoẻ mạnh hơn”.¹⁹

Liên quan đến việc thụ hưởng lợi ích an sinh xã hội ở quốc gia phái nhận, hiện chính phủ Myanmar vẫn chưa xây dựng một hệ thống liên thông để thúc đẩy việc chuyển giao lợi ích. Hầu hết những lao động di cư trở về nước từ Nhật Bản làm thủ tục nhận tiền lương hưu một lần mà không có sự hỗ trợ. Trong khi đó, một số người lao động tìm kiếm sự hỗ trợ từ doanh nghiệp tuyển dụng lao động hay bên trung gian khác. Chỉ có duy nhất một người lao động Myanmar trở về nước trong phỏng vấn của MMN nhận được sự hỗ trợ của doanh nghiệp tuyển dụng lao động và có trải nghiệm tích cực:

“Tôi không yêu cầu hỗ trợ trong việc nhận lương hưu một lần. Doanh nghiệp tuyển dụng lao động lo mọi thủ tục cho tôi và tôi không phải trả bất kỳ khoản tiền nào”.²⁰

Tuy nhiên, một lao động khác được một công ty trung gian tiếp cận và đề nghị hỗ trợ quá trình nhận khoản lương hưu một lần với mức phí từ 15.000 đến 20.000 Kyat (tương đương 10 đến 13 USD).²¹ Giống như những người lao động Campuchia trở về nước, phần lớn người lao động Myanmar trở về từ Thái Lan cũng không biết về việc có thể nhận lại khoản tiền đóng

góp vào quỹ lương hưu của Thái Lan. Một số người lao động biết về điều đó tuy nhiên họ từ bỏ hy vọng có thể nhận được khoản tiền đó:

“Vì có rất nhiều người đóng góp [vào quỹ lương hưu] nhưng không nhận được khoản tiền nào, chúng tôi cũng chỉ coi đó là khoản quyên góp”.²²

Việt Nam

Chính phủ Việt Nam cam kết bảo vệ quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua luật và chính sách, đồng thời quy định trách nhiệm của những cơ quan chính phủ và doanh nghiệp tuyển dụng lao động. Về việc hỗ trợ tiếp cận an sinh xã hội ở nước ngoài, có những điều khoản quy định rằng doanh nghiệp dịch vụ phải cung cấp thông tin cụ thể về chương trình bảo hiểm xã hội tại quốc gia tiếp nhận.²³ Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam (VAMAS) đã xây dựng Bộ quy tắc ứng xử,²⁴ và phát hành những quyển sổ tay cung cấp thông tin về từng quốc gia tiếp nhận trong đó bao gồm thông tin về chương trình an sinh xã hội.²⁵ Tuy nhiên, nghiên cứu của MMN chỉ ra rằng chất lượng, phương thức và thời gian trong hoạt động cung cấp thông tin cần được cải thiện tốt hơn. Như chia sẻ của một lao động di cư trở về nước từ Nhật Bản:

“Tôi nhận được thông tin về bảo hiểm sức khoẻ, bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp, bảo hiểm hưu trí. Những thông tin này rất rõ ràng nhưng không chi tiết. Tuy nhiên, tôi chỉ hoàn toàn hiểu về những loại bảo hiểm này khi sử dụng tại Nhật Bản”.²⁶



Lao động chuẩn bị đi làm việc tại Nhật Bản tham gia khoá học tiếng Nhật do doanh nghiệp tuyển dụng lao động tổ chức tại Hà Nội, Việt Nam. Ảnh: MMN

19 Ibid., trang 76.

20 Ibid., trang 77.

21 Ibid., trang 78.

22 Ibid.

23 Ví dụ, Cục quản lý Lao động Ngoài nước (DOLAB), Công văn số 2456/QLLĐNNBCADNA ngày 21 tháng 12 năm 2017 về việc đăng ký hợp đồng đưa thực tập sinh đi Nhật Bản sau khi luật mới của Nhật Bản có hiệu lực và công văn số 1123/LĐTĐBXHQLLĐNN ngày 6 tháng 4 năm 2016 về việc thực hiện các biện pháp chính đưa thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản.

24 VAMAS, “Bộ quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài”, 2018, tại <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/188/Text%20of%20the%20code.pdf>.

25 Tham khảo thêm quyển sổ tay của VAMAS có tựa đề “Thông tin và cẩm nang giao tiếp cho người lao động đi làm việc tại Malaysia”, tại <http://vamas.com.vn/Portals/0/Document/MaLaysia%20camnang.pdf>; and VAMAS, “Thông tin và cẩm nang giao tiếp cho người lao động đi làm việc tại Nhật Bản”, tại <http://vamas.com.vn/Portals/0/Document/Japan.pdf>.

26 Tham khảo MMN, “An sinh xã hội liên quốc gia”, trang 112, đã dẫn.



Trung tâm đào tạo do một doanh nghiệp tuyển dụng lao động thiết lập tại Hà Nội, Việt Nam. Ảnh: MMN

Một lao động khác chia sẻ:

“Tôi chỉ biết [về các chương trình bảo hiểm tại Nhật Bản] khi ký hợp đồng lao động. Tôi được thông báo về các khoản khấu trừ lương nhưng tôi không để ý kỹ. Trước đó, không ai nói cho tôi biết [về các chương trình bảo hiểm tại Nhật Bản], thậm chí ngay cả khi tôi đang học tiếng Nhật”.²⁷

Khi ở nước ngoài, người lao động có thể tìm kiếm sự hỗ trợ của tùy viên lao động tại đại sứ quán và lãnh sự quán Việt Nam ở quốc gia tiếp nhận. Tuy nhiên, những người lao động trở về nước tham gia phỏng vấn của MMN cho biết họ chọn liên hệ với doanh nghiệp tuyển dụng lao động và nghiệp đoàn để giải quyết những vấn đề bao gồm cả những vướng mắc liên quan đến các chương trình an sinh xã hội.

Khác với những quốc gia phái cử khác trong nghiên cứu, Việt Nam có một hệ thống an sinh xã hội bài bản, chương trình bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm các chế độ như ốm đau; thai sản; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hưu trí. Chương trình này được thiết kế dành cho lao động chính thức bao gồm lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.²⁸ Mặc dù vậy, nghiên cứu của MMN cho thấy tỷ lệ người lao động di cư tham gia bảo hiểm vẫn còn thấp.

Một lao động trở về nước từ Nhật Bản giải thích:

“Tôi không tham gia vào chương trình an sinh xã hội của Việt Nam vì không có yêu cầu bắt buộc và tôi không biết cách thức tham gia. Không ai nói cho tôi biết”.²⁹

Thực thi chính sách dường như là một điểm cần cải thiện. Quy định hiện tại bắt buộc người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải tham gia đóng góp vào chương trình bảo hiểm xã hội tại Việt Nam và quốc gia phái nhận. Quy định này có thể tạo ra tình trạng người lao động phải đóng góp hai lần. Việt Nam và các quốc gia phái nhận nên có những thoả thuận hợp tác quốc tế để giải quyết vấn đề này. Một lao động trở về nước từ Nhật Bản chia sẻ với MMN rằng:

“Tôi không tham gia chương trình bảo hiểm xã hội của Việt Nam. Không có sự liên hệ nào giữa chương trình bảo hiểm của Việt Nam và của Nhật Bản”.³⁰

Khác với hai quốc gia Campuchia và Myanmar, Việt Nam đã thành lập và vận hành Quỹ Hỗ trợ Việc làm Ngoài nước. Quỹ này được sử dụng cho nhiều mục đích, trong đó có mục tiêu hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp ốm đau, tai nạn, tử vong và những trường hợp cá biệt khác. Người lao động Việt Nam tham gia nghiên cứu của MMN khá mờ mịt về việc tham gia đóng góp cho quỹ. Một số lao động cho rằng khoản đóng góp của họ giống như khoản tiền “hỗ trợ” hay “quyên góp”, trong khi đó, những người khác không biết về lợi ích của việc tham gia quỹ hay thậm chí cũng không biết liệu mình có đóng góp vào quỹ hay không:

“Tôi không nhớ là mình có đóng góp hay không. Tuy nhiên, tôi nghĩ rằng mình có đóng góp qua doanh nghiệp dịch vụ, khoản đóng góp đó có lẽ đi kèm với những khoản chi phí khác”.³¹

Chính phủ Việt Nam hiện đang trong quá trình đàm phán với một số quốc gia phái nhận để ký kết thoả thuận song phương về bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, tại thời điểm nghiên cứu, chưa có một thoả thuận nào được ký kết.



Lao động xây dựng tại Hà Nội, Việt Nam. Ảnh: MMN

27 Ibid., trang 98.

28 Điều 2 (khoản 1g) Luật Bảo hiểm xã hội (Số 58/2014/QH13), có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2015.

29 Tham khảo MMN, “An sinh xã hội liên quốc gia”, trang 134, đã dẫn.

30 Ibid.

31 Ibid., trang 137.

KHUYẾN NGHỊ

Dựa trên nghiên cứu “An sinh xã hội liên quốc gia” và buổi đối thoại chính sách diễn ra sau đó, MMN đưa ra những khuyến nghị với các bên liên quan nhằm tăng cường việc tiếp cận an sinh xã hội cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Với Chính phủ của Quốc gia phái cử:

- 1. Đẩy mạnh hoạt động cung cấp thông tin cho người lao động di cư.** Hình thức cung cấp thông tin nên bao gồm việc sử dụng mạng xã hội để chuyển tải thông tin về các chương trình an sinh xã hội tại quốc gia tiếp nhận và quốc gia phái cử. Những tài liệu cung cấp thông tin được thiết kế dưới hình thức dễ hiểu và được dịch ra những ngôn ngữ của các dân tộc khác.
- 2. Quản lý hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp tuyển dụng lao động** nhằm đảm bảo các doanh nghiệp này thực hiện trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ người lao động di cư bao gồm cả việc tiếp cận đến các chương trình an sinh xã hội cũng như minh bạch trong chi phí tuyển dụng.
- 3. Vận động chính phủ của quốc gia tiếp nhận** để xoá bỏ những rào cản khiến cho người lao động di cư khó tiếp cận đến các chương trình an sinh xã hội. Quá trình đàm phán cũng hướng đến việc đảm bảo rằng người lao động không bị mất quyền lợi an sinh xã hội khi thay đổi tình trạng thị thực.
- 4. Thúc đẩy sự trao đổi và hợp tác giữa tu viên lao động và các tổ chức xã hội,** để có thể nắm bắt tốt hơn nhu cầu của cộng đồng người lao động di cư, chia sẻ thông tin trên cơ sở tôn trọng quyền bí mật đời tư.
- 5. Xác định rõ vai trò và trách nhiệm của tu viên lao động** trong việc hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài tiếp cận đến các chương trình an sinh xã hội tại các quốc gia tiếp nhận. Chính phủ của quốc gia phái cử cần hỗ trợ và giám sát nhằm đảm bảo những cán bộ này thực hiện chức trách hiệu quả.
- 6. Phát triển những chương trình an sinh xã hội toàn diện,** theo đó người lao động di cư có thể tham gia một cách tình nguyện và có thể tiếp cận được cả khi đang làm việc ở nước ngoài.
- 7. Thiết lập hệ thống chuyển tiền linh hoạt** cho phép người lao động di cư có thể đóng góp vào chương trình an sinh xã hội thông qua hệ thống thanh toán điện tử.
- 8. Từng bước xây dựng Quỹ Phúc lợi cho người lao động di cư** tại tất cả các quốc gia phái cử.
- 9. Hợp tác nhằm thực hiện mục tiêu liên thông an sinh xã hội cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài,** và đảm bảo người lao động không phải đóng góp hai lần. Thúc đẩy vận động cho việc thành lập một tiểu uỷ ban trực thuộc Uỷ ban ASEAN về người lao động di cư để xây dựng khuôn khổ cho việc liên thông an sinh xã hội.

Đối với Doanh nghiệp tuyển dụng lao động:

- 1. Tăng cường chất lượng và độ xác thực trong chương trình bồi dưỡng kiến thức trước khi xuất cảnh** nhằm đảm bảo rằng người lao động nhận được những thông tin chính xác và đầy đủ trước khi xuất cảnh. Những thông tin này bao gồm các điều khoản trong hợp đồng lao động, luật lao động, quyền của người lao động trong việc tham gia và lợi ích từ các chương trình an sinh xã hội, vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan tại quốc gia tiếp nhận và phương thức yêu cầu đại sứ quán và lãnh sự quán hỗ trợ và bảo hộ trong trường hợp gặp vấn đề. Ngoài ra, cung cấp thêm thông tin thông qua những buổi đào tạo hoặc buổi giới thiệu khi người lao động đã nhập cảnh vào quốc gia tiếp nhận hoặc sau khi trở về nước nhằm đảm bảo họ nhận được thông tin một cách kịp thời.
- 2. Đẩy mạnh hoạt động hỗ trợ cho người lao động** bao gồm việc tiếp cận đến chương trình an sinh xã hội tại quốc gia tiếp nhận khi đang làm việc ở nước ngoài và khi trở về nước.



Mekong Migration Network (MMN)

Mạng lưới Di cư khu vực Mê Công (MMN) là mạng lưới có sự tham gia của các viện, trung tâm nghiên cứu; tổ chức phi chính phủ hỗ trợ người di cư; các nhóm của người di cư, cùng làm việc nhằm thúc đẩy và bảo vệ quyền của người di cư tại khu vực.

Ban thư ký MMN: Văn phòng tại Hong Kong
c/o Trung tâm người di cư Châu Á
4 Jordan Road, Jordan, Kowloon, HONG KONG
Tel.: (852) 23120031

Ban thư ký MMN: Văn phòng Chiang Mai
P.O. Box 195, Chiang Mai University,
Chiang Mai 50200 THAILAND
Tel.: 66-(0)53-283259

www.mekongmigration.org

Email: info@mekongmigration.org