

CHUYÊN ĐỀ 24

CÔNG ƯỚC VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI TRÚ VÀ ỦY BAN GIÁM SÁT THỰC HIỆN CÔNG ƯỚC

“Đã tới lúc cần nhìn nhận một cách toàn diện hơn về những phương diện khác nhau của vấn đề di cư mà hiện nay liên quan đến hàng trăm triệu người và ảnh hưởng tới quốc gia gốc, quốc gia trung chuyển và quốc gia nhận. Chúng ta cần hiểu rõ hơn nguyên nhân dẫn đến các dòng người di cư quốc tế và mối tác động qua lại phức tạp của chúng với vấn đề phát triển”

(Củng cố Liên hợp quốc:

*Chương trình nghị sự vì những thay đổi sâu
hơn,*

Báo cáo của Tổng Thư ký, A/57/387, đoạn 39).

Giới thiệu

Ngày 1/7/2003, Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ bắt đầu có hiệu lực. Tính đến ngày 1/10/2005, có 33 quốc gia đã phê chuẩn hoặc gia nhập Công ước⁽¹⁾.

Công ước là một điều ước quốc tế toàn diện, tập trung vào việc bảo vệ các quyền của người lao động di trú. Công ước nhấn mạnh vào mối liên hệ giữa di cư và Quyền con người - một vấn đề ở tầm chính sách đang thu hút sự chú ý ngày càng tăng trên toàn thế giới. Công ước mở ra một chương mới trong lịch sử pháp điển hóa các quyền của người lao động di trú và bảo đảm các quyền đó được bảo vệ và tôn trọng. Công ước là kết quả của hơn 30 năm thảo luận, trong đó có các nghiên cứu về quyền con người của Liên

⁽¹⁾ An-giê-ri, A-déc-bai-dan, Belize, Bô-li-vi-a, Bosnia và Herzegovina, Burkina Faso, Cape Verde, Chi-lê, Cô-lôm-bi-a, Ê-cu-a-đo, Ai Cập, El Salvador, Ga-na, Goa-tê-ma-la, Chi-nê, Hôn-đu-rát-x, Kiéc-gi-xtan, Lê-xô-thô, Li-băng, Mali, Mê-xi-cô, Ma-rốc, Pê-ru, Phi-líp-pin, Xê-nê-gan, Seychelles, Sri Lanka, Cộng hòa A-rập Xi-ri, Ta-gi-kitx-tan, Đông Timo, Thổ Nhĩ Kỳ, U-gan-đa và U-ru-goay.

hợp quốc, các kết luận và khuyến nghị từ các cuộc họp và hội thảo của các chuyên gia, và các nghị quyết của Liên hợp quốc về người lao động di trú.

Giống như các công ước nhân quyền quốc tế khác, Công ước đề ra các chuẩn mực cho các đạo luật và các thủ tục hành chính, tư pháp ở các quốc gia. Chính phủ các nước đã phê chuẩn hoặc gia nhập Công ước áp dụng các điều khoản của Công ước thông qua việc thực hiện các biện pháp cần thiết. Các nước này cũng bảo đảm rằng người lao động di trú bị vi phạm các quyền có thể tìm kiếm những giải pháp hiệu quả.

Tài liệu chuyên đề này có các nội dung sau:

- Lịch sử soạn thảo Công ước
- Cấu trúc, các đặc trưng chính và các quy định của Công ước
- Ủy ban được thành lập để giám sát việc thực hiện Công ước
- Mối quan hệ của Công ước với các điều ước quốc tế khác
- Những diễn biến gần đây và các sáng kiến nhằm thúc đẩy và bảo vệ quyền của người lao động di trú.

I. Lịch sử soạn thảo Công ước

Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ là kết quả của nhiều năm thảo luận, nhiều báo cáo và khuyến nghị về vấn đề quyền của người lao động di trú. Liên hợp quốc lần đầu tiên bày tỏ quan ngại về quyền của người lao động di trú vào năm 1972, khi Hội đồng Kinh tế - Xã hội, trong Nghị quyết 1706 (LIII), báo động về tình trạng chuyển lao động trái phép vào một số quốc gia châu Âu và việc bóc lột lao động có nguồn gốc từ một số quốc gia châu Phi “trong những điều kiện giống như nô lệ và lao động cưỡng bức”. Cùng năm đó, Đại hội đồng Liên hợp quốc, trong Nghị quyết 2920 (XXVII), đã lên án sự phân biệt đối xử đối với lao động nước ngoài và kêu gọi các chính phủ xóa bỏ những hiện tượng đó và cải thiện những thủ tục tiếp nhận lao động di trú.

Theo yêu cầu của Hội đồng Kinh tế - Xã hội đưa ra vào năm 1973, năm 1976, Tiểu ban về Ngăn ngừa sự Phân biệt và Bảo vệ Người thiểu số đã thông qua một báo cáo về tình trạng khai thác lao động thông qua việc chuyển người trái phép. Báo cáo do Báo cáo viên đặc biệt, bà Halima Warzazi soạn thảo, đã thừa nhận rằng có hai yếu tố liên quan đến vấn đề, đó là hoạt động ngầm và việc đối xử phân biệt đối với lao động di trú ở nước tiếp nhận. Báo cáo cũng nêu khuyến nghị soạn thảo một công ước của Liên hợp quốc về quyền của người lao động di trú. Khuyến nghị này đã nhận được sự quan tâm của các quốc gia tại Hội nghị thế giới về chống chủ

nghĩa phân biệt chủng tộc và sự phân biệt chủng tộc,⁽²⁾ tổ chức tại Geneva năm 1978, và được đề cập trong Nghị quyết 33/163 của Đại hội đồng Liên hợp quốc về các biện pháp nhằm cải thiện tình hình và bảo đảm các quyền con người và nhân phẩm của người lao động di trú.

Sau khi Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua Nghị quyết 34/172 ngày 17/12/1979, một Nhóm công tác mở cho tất cả các quốc gia thành viên tham gia đã được thành lập năm 1980 để soạn thảo một công ước về người lao động di trú. Các cơ quan và tổ chức quốc tế có liên quan, bao gồm Ủy ban Quyền con người (Commission on Human Rights), Ủy ban về Phát triển xã hội, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO) và Tổ chức Y tế thế giới (WHO), đã được mời đóng góp vào quá trình soạn thảo. Được tổ chức lại sau phiên họp thường niên tiếp theo của Đại hội đồng, Nhóm công tác đã hoàn thành việc soạn thảo Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ vào năm 1990.

Ngày 18/12/1990, Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ đã được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua với toàn bộ số phiếu thuận và được mở để các quốc gia thành viên Liên hợp quốc ký kết.

Quyền của người di trú cũng là Quyền con người: Chiến dịch toàn cầu vận động cho việc phê chuẩn Công ước quốc tế của Liên hợp quốc về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ.

Ủy ban điều hành Chiến dịch toàn cầu vận động cho việc phê chuẩn Công ước quốc tế của Liên hợp quốc về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ được triệu tập lần đầu tiên vào năm 1998. Đây là liên minh duy nhất bao gồm Ban Thư ký Liên hợp quốc, các tổ chức liên chính phủ và các tổ chức quốc tế hàng đầu về nhân quyền, của nhà thờ, của người lao động, người di trú và phụ nữ⁽³⁾.

⁽²⁾ Xem Báo cáo của Hội nghị Thế giới về chống Chủ nghĩa chủng tộc và sự phân biệt chủng tộc, Geneva, 14-25/8/1978, (United Nations publication, Sales No.E.79.XIV.2).

⁽³⁾ Các tổ chức này bao gồm: Ngày 18/12, Tổ chức theo dõi nhân quyền quốc tế (*Human Rights Watch*), Ủy ban Quốc tế về Người Công giáo di cư (*International Catholic Migration Commission*), Liên đoàn Quốc tế của các nghiệp đoàn tự do (*International Confederation of Free Trade Unions*), Văn phòng Lao động Quốc tế (

Ủy ban điều hành đã điều phối các hoạt động quốc gia và quốc tế để quảng bá Công ước và nâng cao nhận thức về Công ước thông qua chiến dịch toàn cầu này. Mục đích chính của chiến dịch là thúc đẩy một số lớn quốc gia phê chuẩn hoặc gia nhập Công ước và việc lồng ghép những chuẩn mực của Công ước vào luật pháp và chính sách của các quốc gia.

Chiến dịch dẫn tới sự gia tăng mạnh số lượng các nước phê chuẩn và gia nhập Công ước. Cụ thể, trước năm 1998 chỉ có chín quốc gia phê chuẩn Công ước, trong khi từ năm 1998 đến 2004, đã có thêm 18 quốc gia nữa tham gia Công ước này.

Việc vận động phê chuẩn đi đôi với việc nâng cao nhận thức về tình cảnh của người nhập cư trong xã hội và các vấn đề chính trị nhạy cảm đi kèm. Chiến dịch toàn cầu cố gắng đạt được sự chấp nhận Công ước của nhiều thành phần khác nhau trong xã hội, trong đó có các công chức, các đảng phái chính trị, các nghiệp đoàn, các tổ chức tôn giáo và các tổ chức phụ nữ... Chỉ có cách thông qua hoạt động của hàng trăm tổ chức và con người ở cấp địa phương thì Chiến dịch mới có thể đạt thành công như vậy.

II. Cấu trúc và phạm vi của Công ước

Việc Công ước quốc tế của Liên hợp quốc về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ có hiệu lực đã củng cố và bổ sung nhiều quy định theo các điều ước chủ yếu của Liên hợp quốc về quyền con người (xem phần IV dưới đây).

Công ước cố gắng thiết lập những chuẩn mực tối thiểu mà các quốc gia thành viên nên áp dụng đối với người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, cho dù họ có địa vị là người nhập cư. Cơ sở của việc thừa nhận quyền của những người lao động di trú không có giấy tờ tùy thân cũng được tái khẳng định trong đoạn mở đầu, trong đó các quốc gia thành viên công nhận rằng người lao động có địa vị không chính thức thường bị bóc lột và chịu những sự vi phạm nhân quyền nghiêm trọng; và rằng cần khuyến khích những hành động thích hợp nhằm ngăn ngừa và loại trừ sự di

International Labour Office), Tổ chức di cư quốc tế (*International Organization for Migration*), Diễn đàn di cư châu Á (*Migrant Forum in Asia*), Tổ chức Quyền của người di cư quốc tế (*Migrants Rights International*), Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về nhân quyền (OHCHR), Tổ chức quốc tế về dịch vụ công (*Public Services International*), Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO), Liên đoàn phụ nữ quốc tế vì hòa bình và tự do (*Women's International League for Peace and Freedom*), và Hội đồng Nhà thờ thế giới (*World Council of Churches*).

chuyển và đưa vào trái phép người lao động di trú, đồng thời bảo vệ các quyền con người của họ.

Công ước bao gồm 9 phần:

- Phạm vi và định nghĩa;
- Không phân biệt đối xử về các quyền;
- Quyền con người của tất cả những lao động người di trú;
- Các quyền khác của người lao động di trú có giấy tờ tùy thân hoặc có địa vị chính thức;
- Các quy định có thể áp dụng đối với những loại hình lao động di trú nhất định;
- Việc thúc đẩy các điều kiện hợp lý, công bằng, nhân văn và hợp pháp liên quan đến hoạt động di trú quốc tế;
- Việc áp dụng Công ước;
- Các điều khoản cuối cùng.

A. Phạm vi và định nghĩa:

Phần I của Công ước bao gồm định nghĩa toàn diện nhất về lao động di trú được đề cập trong các văn kiện quốc tế liên quan đến người di trú. Điều 2 (1) định nghĩa lao động di trú là “một người sẽ tham gia, đang tham gia, hoặc đã tham gia vào một hoạt động được trả thù lao ở một nước mà người đó không phải là công dân”.⁽⁴⁾

Điều 4 định nghĩa thành viên gia đình của người lao động di trú là “những người là vợ/chồng của người lao động di trú hoặc có quan hệ mà theo luật có tác động tương tự như hôn nhân, con cái phụ thuộc họ và những người phụ thuộc khác được công nhận là thành viên trong gia đình của họ, theo luật hoặc các thỏa thuận song phương hoặc đa phương giữa các quốc gia liên quan”.

Hơn nữa, Điều 5 nêu cụ thể rằng người lao động di trú là những người được coi là có giấy tờ tùy thân hoặc có tư cách chính thức “nếu họ được quyền nhập cảnh, ở lại và tham gia một hoạt động được trả thù lao tại quốc gia nhận họ, phù hợp với luật pháp của quốc gia đó và những thỏa thuận quốc tế mà quốc gia đó là một bên tham gia.” Số còn lại bị coi là người lao động di trú không có giấy tờ tùy thân hoặc không có tư cách chính thức.

Cuối cùng, trong phần V, Công ước đưa ra những đổi mới thông qua việc định nghĩa các quyền có thể áp dụng đối với những loại hình lao động

⁽⁴⁾ Điều 3 liệt kê những người không nằm trong định nghĩa này, tức là những người làm công cho các tổ chức quốc tế, các nhân viên chính phủ, những người được gửi đi hoặc được thuê bởi một nhà nước hoặc thay mặt nhà nước bên ngoài lãnh thổ nhà nước đó - những người tham gia vào các chương trình phát triển và các chương trình hợp tác khác, các nhà đầu tư, người tị nạn và người không quốc tịch, sinh viên và người được đào tạo, những thủy thủ không phải là công dân và không cư trú và những người làm việc tại một cơ sở có căn cứ ở nước ngoài.

di trú nhất định và gia đình họ, trong đó có những người lao động tại biên giới, người lao động thời vụ, lao động lưu động, người nhập cư được thuê cho một dự án cụ thể và những người tự tạo việc làm cho mình.

B. Nguyên tắc không phân biệt đối xử

Điều 7 của Công ước quy định rằng các quốc gia thành viên phải tôn trọng và bảo đảm các quyền được nêu trong Công ước mà không có sự phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào như giới tính, chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo, tín ngưỡng hay chính kiến hoặc nguồn gốc dân tộc, chủng tộc hay xã hội, quốc tịch, tuổi tác, địa vị kinh tế, tài sản, tình trạng hôn nhân... Điều 1 cũng khẳng định rằng Công ước áp dụng đối với tất cả người lao động di trú và thành viên gia đình họ mà không có bất cứ sự phân biệt nào. Mặc dù việc liệt kê những sự phân biệt bị cấm chỉ mang tính minh họa và chưa đầy đủ, song đáng chú ý là danh sách này trong Công ước rộng hơn so với danh sách tương tự trong các công ước về nhân quyền khác, chẳng hạn như Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa và Công ước về các quyền dân sự và chính trị.

C. Quyền con người của tất cả những người lao động di trú

Phần III của Công ước (các Điều từ 8 tới 35) trao nhiều quyền cho tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ mà không phân biệt địa vị của họ. Nhiều trong số những điều này cụ thể hóa việc áp dụng các quyền được nêu trong Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị⁽⁵⁾ và Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa⁽⁶⁾ và những điều ước về quyền con người cốt lõi khác đối với người lao động di trú. Công ước cũng bao gồm nhiều quyền về nhu cầu bảo vệ cụ thể và sự bảo đảm bổ sung liên quan đến tính chất dễ bị tổn thương của người lao động di trú và thành viên gia đình họ. Phần này sẽ tập trung vào những quy định này.

Điều 15 bảo vệ người lao động di trú khỏi sự tước đoạt tài sản tùy tiện trong khi Điều 21 quy định những hình thức bảo vệ chống lại việc tịch thu, hủy hoại hoặc âm mưu hủy hoại giấy tờ tùy thân, giấy tờ cho phép việc nhập cảnh hay ở lại, hay định cư trong lãnh thổ quốc gia hoặc giấy phép lao động, và cấm hủy hoại hộ chiếu hay giấy tờ tương đương của người lao động di trú và thành viên gia đình họ.

Điều 22 cũng cụ thể như vậy khi quy định rằng người lao động di trú và thành viên gia đình họ không phải chịu những biện pháp trục xuất tập thể,

⁽⁵⁾ Chẳng hạn, xem các quy định của Công ước về quyền sống (Điều 9), cấm tra tấn (Điều 10), cấm lao động nô lệ hay cưỡng bức (Điều 11), quyền tự do và an ninh và các thủ tục bảo đảm (các Điều 16-19 và 24), quyền tự do bày tỏ, suy nghĩ, tín ngưỡng và tôn giáo (các Điều 12-13), cấm sự can thiệp tùy tiện vào sự riêng tư, nhà cửa, thư tín và các giao dịch khác và cấm sự tước đoạt tài sản một cách tùy tiện (các Điều 14-15).

⁽⁶⁾ Chẳng hạn như quyền được có điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi và quyền được nghỉ ngơi và giải trí (Điều 25), quyền an sinh xã hội (Điều 27) và quyền về giáo dục (Điều 30).

và họ chỉ có thể bị trục xuất khỏi lãnh thổ một quốc gia thành viên theo một quyết định được đưa ra bởi một cơ quan có thẩm quyền theo luật định. Hơn nữa, Điều 20 (2) quy định rằng, không một người lao động di trú nào hay thành viên gia đình họ bị trục xuất hay tước quyền được định cư hoặc giấy phép làm việc nếu chỉ dựa trên căn cứ là họ không thực hiện một nghĩa vụ nảy sinh ngoài hợp đồng lao động của họ, trừ khi việc thực hiện một nghĩa vụ như vậy là một điều kiện cho quyền của họ được ở lại hay được có giấy phép lao động.

Điều 23 quy định quyền của người lao động di trú và thành viên gia đình họ được bảo vệ và trợ giúp bởi cơ quan lãnh sự hay ngoại giao của nước họ bất cứ khi nào những quyền của họ theo Công ước bị vi phạm.

Tương tự như vậy, Điều 16 (7) quy định, người lao động di trú và thành viên gia đình họ bị bắt hay giam giữ được liên lạc với cơ quan lãnh sự hay ngoại giao của nước mà họ xuất thân.

Người lao động di trú thường bị loại ra khỏi những quy định về điều kiện làm việc và thường bị từ chối quyền tham gia các hoạt động của nghiệp đoàn. Điều 25 Công ước quy định rằng người lao động di trú phải được đối xử không kém thuận lợi hơn so với những gì được áp dụng cho công dân của nước nhận họ làm việc, xét về thù lao và các điều kiện làm việc và tuyển dụng khác. Điều 26 công nhận quyền tham gia các cuộc họp và hoạt động của nghiệp đoàn và tự do tham gia nghiệp đoàn.

Điều kiện sống của người lao động di trú thường không được tốt. Họ phải đối mặt với khó khăn về nhà ở và mặc dù họ có đóng góp vào mạng lưới an sinh xã hội, họ và những thành viên gia đình thường không được thụ hưởng những lợi ích và sự tiếp cận tương tự đối với các dịch vụ xã hội như công dân nước chủ nhà. Điều 27 Công ước quy định rằng, liên quan tới an sinh xã hội, người lao động di trú và thành viên gia đình họ được hưởng sự đối xử tương tự như công dân nước chủ nhà khi họ đáp ứng các điều kiện được quy định theo luật của nước chủ nhà và những điều ước song phương và đa phương có thể áp dụng. Điều 28 trao cho người lao động di trú và thành viên gia đình họ quyền được nhận bất kỳ sự chăm sóc y tế nào khẩn thiết để bảo vệ mạng sống và tránh những thiệt hại không thể phục hồi đối với sức khỏe của họ trên cơ sở sự đối xử bình đẳng với công dân của nước chủ nhà. Điều quan trọng cần nhấn mạnh là sự chăm sóc y tế trong những trường hợp khẩn cấp như vậy không bị từ chối bởi bất cứ lý do nào do địa vị di cư hay việc làm không thường xuyên của họ.

Điều 30 quy định rằng trẻ em con của người lao động di trú phải được quyền tiếp cận với giáo dục cơ bản trên cơ sở bình đẳng với trẻ em là công dân nước chủ nhà. Hơn nữa, các em không bị từ chối hay hạn chế việc tiếp cận các trường học hoặc cơ sở mẫu giáo bởi lý do địa vị định cư không

chính thức hay việc làm của bố, mẹ các em hay của bản thân các em tại nước chủ nhà.

Điều 31 Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên bảo đảm tôn trọng bản sắc văn hóa của người lao động di trú và thành viên gia đình họ và không ngăn cản họ duy trì những mối liên hệ về văn hóa với quốc gia mà họ xuất thân.

Điều 32 quy định rằng, sau khi kết thúc thời gian lưu trú tại nước nhận thuê họ, người lao động di trú và thành viên gia đình họ có quyền chuyển những khoản tiền họ kiếm được hay tiết kiệm được cũng như các tài sản cá nhân của họ về nước.

Cuối cùng, theo Điều 33, người lao động di trú và thành viên gia đình họ có quyền được biết về các quyền được ghi nhận trong Công ước, cũng như các điều kiện mà họ được chấp nhận hay các quyền và nghĩa vụ của họ theo luật và chính sách của nước chủ nhà. Họ cũng cần được biết về các nghĩa vụ của họ đối với nước mà họ xuất thân, nước nhận thuê họ hay nước quá cảnh trong trường hợp cần thiết. Các quốc gia thành viên phải có những biện pháp phù hợp để chuyển tải những thông tin nói trên. Thông tin cần được cung cấp miễn phí, càng rộng rãi càng tốt và bằng ngôn ngữ mà người lao động di trú và gia đình họ có thể hiểu.

Điều cuối cùng của phần này, Điều 35 cũng cần được đề cập một cách đặc biệt. Điều này khẳng định rằng: “không có điều nào trong phần này của Công ước được giải thích với ngụ ý nhằm hợp pháp hóa tình trạng của những người lao động di trú và thành viên gia đình họ mà không có giấy tờ tùy thân, hoặc bất cứ quyền được hợp pháp hóa nào như vậy đối với tình trạng của họ, hay ảnh hưởng tiêu cực tới các biện pháp hướng đến việc bảo đảm những điều kiện tốt và công bằng liên quan đến sự di cư quốc tế như được quy định tại phần VI của Công ước này. Hộp ở cuối chương này sẽ xem xét vấn đề này một cách chi tiết hơn.

D. Các quyền khác của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ - những người có giấy tờ tùy thân hoặc có địa vị chính thức:

Công ước trao các quyền bổ sung cho người lao động di trú và thành viên gia đình họ mà có giấy tờ tùy thân hoặc có địa vị chính thức. Những quyền này bao gồm quyền được thông báo đầy đủ bởi quốc gia mà họ xuất thân hoặc quốc gia thuê họ về các điều kiện có thể được áp dụng đối với việc chấp nhận họ và liên quan đến thời gian lưu trú và các hoạt động được trả thù lao họ có thể tham gia (Điều 37), quyền được di chuyển tự do trong lãnh thổ của nước thuê họ và tự do lựa chọn nơi ở trong nước đó (Điều 38),

quyền được thành lập các hiệp hội và nghiệp đoàn (Điều 40)⁽⁷⁾ và quyền tham gia các hoạt động công cộng của nước mà họ xuất thân, bao gồm việc bỏ phiếu và bầu cử (Điều 41). Hơn nữa, những người lao động di trú và thành viên gia đình họ được hưởng cơ hội và sự đối xử như công dân nước sở tại liên quan đến nhiều dịch vụ kinh tế và xã hội khác nhau (các Điều 43 và 45) trong khi thực hiện các hoạt động được trả thù lao của họ (Điều 55), trong việc lựa chọn các hoạt động được trả thù lao của họ (với những giới hạn và điều kiện nhất định) (Điều 52) và sự bảo vệ chống lại việc sa thải và thụ hưởng những lợi ích khi họ thất nghiệp (Điều 54).

Một sự bảo đảm quan trọng cho người lao động di trú có giấy tờ tùy thân và có địa vị chính thức được nêu tại Điều 49. Điều này quy định rằng, khi việc cho phép định cư và tham gia lao động là riêng rẽ theo luật quốc gia, thì quốc gia nhận sẽ cho phép người lao động di trú có thời gian lưu trú ít nhất cũng bằng khoảng thời gian mà họ được phép tham gia hoạt động được trả thù lao. Hơn nữa, theo Điều 51, những lao động di trú - người không được phép tự do lựa chọn công việc được trả thù lao của mình - sẽ không bị coi là có địa vị không chính thức hay bị mất quyền cư trú chỉ vì thực tế là công việc của họ kết thúc trước khi giấy phép lao động của họ hết hạn, ngoại trừ trường hợp khi thời hạn cư trú được nêu rõ ràng là phụ thuộc vào công việc được trả thù lao cụ thể mà họ được nhận.

Người lao động di trú và thành viên gia đình họ có địa vị chính thức cũng được miễn thuế nhập và xuất khẩu đối với đồ dùng cá nhân và gia đình (Điều 46) và không phải chịu các khoản thuế cao hơn so với công dân nước sở tại với hoàn cảnh tương tự (Điều 48).

Điều 47 quy định rằng người lao động di trú có quyền chuyển thu nhập và tiền tiết kiệm của mình, đặc biệt là những khoản tiền cần để cung cấp cho gia đình họ, từ nước nhận thuê họ về nước mà họ xuất thân hay bất cứ quốc gia nào khác.

Trong khi Công ước không trực tiếp nói đến *quyền* đoàn tụ gia đình, các quốc gia thành viên được khuyến khích tạo điều kiện thuận lợi cho việc đoàn tụ gia đình và bảo vệ sự đoàn tụ của gia đình (Điều 44). Điều 50 quy định rằng, trong trường hợp người lao động di trú chết hay li dị, quốc gia nhận thuê họ phải tạo điều kiện xem xét cho phép thành viên gia đình của người lao động di trú đó mà hiện đang ở tại quốc gia đó được quyền tiếp tục ở lại trên cơ sở của sự đoàn tụ gia đình, có tính đến độ dài khoảng thời gian mà họ đã cư trú tại nước sở tại. Cuối cùng, người lao động di trú và

⁽⁷⁾ Theo Công ước, những người lao động di cư không có giấy tờ có thể gia nhập những nghiệp đoàn đang có và tham gia các cuộc họp và hoạt động của các nghiệp đoàn này (điều 26).

thành viên gia đình họ có giấy tờ tùy thân phải được hưởng sự bảo đảm bổ sung là không bị trục xuất (Điều 56).

Việc thúc đẩy các điều kiện đúng đắn, công bằng, nhân văn và hợp pháp liên quan đến sự di cư quốc tế của người lao động và thành viên gia đình họ.

Một trong những đặc trưng nổi bật của Công ước là bên cạnh việc thiết lập nghĩa vụ đối với các quốc gia thành viên liên quan đến người lao động di trú với tư cách là các cá nhân, Công ước cũng đưa ra một khuôn khổ về các điều kiện đúng đắn, công bằng, nhân văn và hợp pháp liên quan đến sự di cư quốc tế. Do đó, các quốc gia thành viên phải duy trì các dịch vụ phù hợp để xử lý các vấn đề về sự di cư quốc tế của người lao động và thành viên gia đình họ, đồng thời phải xây dựng và thực hiện các chính sách về di cư, trao đổi thông tin với các nước thành viên khác, cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động và người lao động về các chính sách, pháp luật, quy định, và cung cấp thông tin về những trợ giúp thích hợp cho người lao động di trú và các thành viên gia đình họ (Điều 65).

Để bảo vệ người di cư khỏi bị lạm dụng, Điều 66 hạn chế hoạt động tuyển dụng người lao động cho các công việc thuộc khu vực công, các cơ quan nhà nước hoặc các cơ quan tư nhân có thẩm quyền ở một nước khác. Điều 67 quy định các quốc gia phải hợp tác với nhau để đưa ra các biện pháp nhằm giúp người lao động di trú hồi hương có trật tự. Điều 68 liên quan đến việc ngăn ngừa và loại trừ việc buôn người hoặc di chuyển người trái phép. Trên thực tế, Điều 68 yêu cầu các quốc gia thành viên cộng tác với nhau nhằm ngăn ngừa và loại trừ sự di chuyển ngầm và việc tuyển dụng người lao động di trú có địa vị không chính thức. Các biện pháp mà các quốc gia thành viên cần thực hiện bao gồm: (a) các biện pháp chống việc tuyên truyền, đưa thông tin sai lệch liên quan đến di cư và nhập cư; (b) các biện pháp nhằm truy tìm và loại trừ hoạt động di chuyển ngầm hoặc bất hợp pháp người lao động di trú và thành viên gia đình họ, và các biện pháp trừng phạt hiệu quả với những cá nhân, tổ chức và chủ thể tổ chức, vận hành và giúp đỡ việc tổ chức hay vận hành những hoạt động này; (c) các biện pháp trừng phạt hiệu quả các cá nhân, tổ chức hay chủ thể sử dụng vũ lực, hay sự đe dọa đối với người lao động di trú và thành viên gia đình họ có địa vị không chính thức.

Khoản 2 Điều 68 quy định rằng nước nhận lao động phải đưa ra các biện pháp thích hợp nhằm loại trừ việc tuyển dụng người lao động di trú có địa vị không chính thức khi cần thiết, trong đó có các biện pháp trừng phạt đối với người sử dụng lao động như vậy. Quy định này có liên quan đến các quy định được nêu trong các Điều 35 và 69 (1), trong đó nêu rằng “khi có người lao động di trú và thành viên gia đình họ có địa vị không chính thức trên lãnh thổ của mình, các quốc gia thành viên phải có các biện pháp phù hợp để bảo đảm rằng tình trạng như vậy sẽ không kéo dài”. Điều 69

(2) quy định xa hơn là: “bất cứ khi nào các quốc gia thành viên liên quan xem xét khả năng hợp pháp hóa địa vị của những người này phù hợp với luật pháp quốc gia và các hiệp định song phương và đa phương thì quốc gia cần xem xét thích đáng đến tình huống họ nhập cảnh, thời gian lưu trú của họ tại nước nhận và các vấn đề khác, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến tình trạng gia đình của họ”.

III. Ủy ban về bảo vệ quyền của người lao động di trú

Việc thực hiện Công ước là nghĩa vụ của các quốc gia thành viên. Điều 72 quy định quá trình này được giám sát bởi một Ủy ban - Ủy ban về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, bao gồm 10 chuyên gia được bầu bởi các quốc gia thành viên và phục vụ với tư cách cá nhân. Số lượng này sẽ tăng lên 14 người khi có 41 quốc gia trở thành bên tham gia Công ước.

Thành viên của Ủy ban được các quốc gia bầu bằng bỏ phiếu kín, có tính đến sự phân bổ công bằng về mặt địa lý, trong đó có các nước gốc và nước nhận lao động và sự đại diện của các hệ thống pháp luật lớn trên thế giới. Các thành viên phục vụ với tư cách cá nhân với nhiệm kỳ bốn năm. Các quốc gia thành viên chấp nhận nghĩa vụ theo Điều 73 về việc báo cáo các biện pháp họ đã tiến hành để thực hiện Công ước trong vòng một năm kể từ ngày Công ước bắt đầu có hiệu lực đối với nước mình và sau đó là cứ sau mỗi định kỳ năm năm. Báo cáo cũng cần chỉ ra những vấn đề mà quốc gia gặp phải khi thực hiện Công ước và cung cấp thông tin về các dòng người di cư. Sau khi xem xét báo cáo, Ủy ban sẽ chuyển các bình luận mà Ủy ban cho là phù hợp tới quốc gia liên quan. Sự hợp tác chặt chẽ giữa Ủy ban và các cơ quan quốc tế, đặc biệt là Văn phòng Lao động Quốc tế, cũng được dự liệu trong Công ước (Điều 72 (2) và (5)). Ví dụ, Ủy ban có thể đề nghị Văn phòng Lao động Quốc tế cử đại diện tham gia các buổi họp của Ủy ban với tư cách cố vấn và tham khảo các bình luận và tài liệu mà Văn phòng cung cấp khi cân nhắc một vấn đề nào đó.

Theo Điều 77, một quốc gia thành viên có thể tuyên bố thừa nhận thẩm quyền của Ủy ban trong việc nhận và xem xét các khiếu tố từ hoặc thay mặt cho các cá nhân - những người cho rằng quyền của họ theo Công ước đã bị vi phạm bởi nhà nước. Những khiếu tố như vậy chỉ có thể được nhận nếu chúng liên quan đến một quốc gia thành viên đã thừa nhận thẩm quyền của Ủy ban. Nếu Ủy ban cho rằng vấn đề chưa được xem xét bởi một cơ quan điều tra hay tài phán quốc tế khác và tất cả các giải pháp trong nước đã được sử dụng hết, Ủy ban có thể yêu cầu giải thích bằng văn bản và bày tỏ quan điểm sau khi đã xem xét tất cả thông tin hiện có. Thủ tục khiếu tố cá nhân yêu cầu cần có 10 quốc gia thành viên đưa ra tuyên bố thừa nhận để có thể có hiệu lực. Tính đến ngày 1/10/2005, chưa có tuyên bố chấp nhận nào theo Điều 77

được đưa ra.⁽⁸⁾ Vào tháng 3/2004, Ủy ban đã tổ chức buổi họp ra mắt và thông qua quy định thủ tục tạm thời. Vào tháng 10/2004, Ủy ban đã tổ chức các phiên họp không chính thức để xây dựng hướng dẫn cho việc chuẩn bị báo cáo đầu tiên của các quốc gia. Ủy ban đã chính thức thông qua các hướng dẫn này tại phiên họp thứ hai vào tháng 4/2005. Tại phiên họp này, Ủy ban cũng đã thảo luận cách thức xem xét báo cáo của các quốc gia thành viên.

Hệ thống các cơ quan điều ước về nhân quyền và các đề xuất cải cách

Tất cả bảy điều ước cốt lõi về nhân quyền (xem phần IV dưới đây) đều thiết lập nghĩa vụ báo cáo đối với các quốc gia⁽⁹⁾. Điều này tạo nên gánh nặng báo cáo đối với các quốc gia là thành viên của hầu hết hoặc tất cả các điều ước này. Năm 2002, Tổng Thư ký Liên hợp quốc đã kêu gọi cải cách hệ thống các cơ quan điều ước. Do đó, Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về Nhân quyền đã tham vấn với các cơ quan điều ước, các quốc gia thành viên và các bên có lợi ích liên quan khác để phác thảo ra con đường hướng tới một hệ thống các cơ quan điều ước hiệu lực và hiệu quả hơn. Vào tháng 6/2004, cuộc họp liên Ủy ban và cuộc họp của những người đứng đầu Ủy ban đã thông qua những tham vấn xa hơn nhằm khuyến khích các quốc gia thành viên sử dụng tài liệu cốt lõi mở rộng chứa đựng những thông tin về khuôn khổ pháp luật trong nước cũng như về việc thực hiện các quy định về các quyền con người mang tính thực chất mà cùng được đề cập trong hai hay nhiều điều ước. Tài liệu cốt lõi mở rộng này sẽ được bổ sung bằng các báo cáo cô đọng tập trung vào từng điều ước cụ thể. Các bên cũng đồng ý rằng, quốc gia nào muốn sử dụng cách tiếp cận này khi làm báo cáo của họ có thể làm như vậy. Người ta cũng hy vọng sẽ có những cải cách sâu hơn về cách làm việc và công việc của tất cả các cơ quan điều ước trong những năm sắp tới.

Trong chương trình hành động của mình⁽¹⁰⁾, Cao ủy Liên hợp quốc về nhân quyền đã chỉ ra rằng cần phải tìm được những cách thức để củng cố hoạt động của bảy cơ quan điều ước và xây dựng một cơ quan điều ước thường trực thống nhất. Vị Cao ủy cũng đã

⁽⁸⁾ Điều 76 của Công ước cũng quy định về thủ tục khiếu tố liên quốc gia, theo đó một quốc gia thành viên Công ước bất cứ khi nào cũng có thể tuyên bố rằng nó “thừa nhận thẩm quyền của Ủy ban trong việc nhận và xem xét các khiếu tố từ một quốc gia cho rằng một quốc gia khác không thực hiện các nghĩa vụ theo Công ước. Hiện cũng chưa có tuyên bố nào theo điều này được đưa ra.

⁽⁹⁾ Để có thông tin chung về hệ thống các cơ quan điều ước của Liên hợp quốc, xem Tài liệu chuyên đề số 30.

⁽¹⁰⁾ A/59/2005/Add.3, para. 99.

dự định trình ý kiến về sửa đổi các cơ quan điều ước trong một cuộc họp liên chính phủ vào năm 2006.

Ủy ban về Người lao động di trú theo dõi chặt chẽ các diễn biến theo hướng này và khuyến khích việc tạo điều kiện cho việc chuẩn bị báo cáo và làm hài hòa phương pháp làm việc của các cơ quan điều ước. Hướng dẫn về chuẩn bị báo cáo của Ủy ban đề cập đến khả năng sử dụng tài liệu cốt lõi mở rộng và báo cáo cô đọng liên quan đến từng điều ước cụ thể.

IV. Công ước trong bối cảnh liên quan đến các điều ước quốc tế khác

Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên gia đình họ là điều ước quốc tế toàn diện nhất liên quan đến quyền của người lao động di trú. Tuy nhiên, các điều ước quốc tế khác cũng tác động đến quyền của người lao động di trú hoặc liên quan đến các vấn đề có tầm quan trọng đặc biệt đối với họ.⁽¹¹⁾ Công ước này là điều ước mới nhất trong số bảy điều ước được gọi là cốt lõi về quyền con người, tạo thành hệ thống các điều ước về nhân quyền của Liên hợp quốc. Sáu điều ước còn lại là: Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị; Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa; Công ước quốc tế về loại trừ tất cả các hình thức phân biệt chủng tộc; Công ước chống tra tấn và các hình thức đối xử hay trừng phạt tàn bạo, vô nhân đạo hay hạ thấp nhân phẩm khác; Công ước quốc tế về loại trừ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ; và Công ước về quyền trẻ em. Hầu hết các quyền bao gồm trong những điều ước này cũng áp dụng cho những người không phải là công dân và do đó đưa ra sự bảo vệ cơ bản cho người lao động di trú và các thành viên gia đình họ chống lại sự phân biệt đối xử hay những vi phạm đối với các quyền con người cơ bản khác của họ. Để có thêm thông tin về các điều ước cụ thể, xem các tài liệu chuyên đề liên quan.

Trong quá trình xem xét báo cáo của các quốc gia thành viên, thành viên của các cơ quan giám sát điều ước thường bày tỏ quan ngại về các vấn đề liên quan đến người lao động di trú thuộc phạm vi điều chỉnh của điều ước cụ thể của họ.⁽¹²⁾ Các cơ quan điều ước cũng đã nêu vấn đề về người lao động di trú trong các bình luận chung của họ. Bình luận chung số 15 của Ủy ban Quyền con người (“Vị trí của người nước ngoài theo Công ước”), được thông qua tháng 4/1986 có sự liên quan đặc biệt, trong đó Ủy ban chỉ

⁽¹¹⁾ OHCHR dành riêng một trang web về vấn đề di cư và quyền con người:

<http://www.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/index.htm>.

⁽¹²⁾ Xem nghiên cứu đến ngày 18/12 và Ủy ban Quốc tế về di cư Công giáo: Các cơ quan theo dõi điều ước của Liên hợp quốc và Người lao động di cư: Samizdat, tháng 11/2004, <http://www.december18.net/web/docpapers/doc1940.doc>.

rõ ràng không được có sự phân biệt đối xử nào giữa người nước ngoài và công dân trong việc áp dụng các quyền con người được nêu trong Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị. Tháng 8/2004, Ủy ban về loại trừ sự phân biệt chủng tộc đã thông qua Bình luận chung số 30 (“Sự phân biệt chống lại những người không phải là công dân”), trong đó Ủy ban đưa ra những khuyến nghị cụ thể cho các quốc gia thành viên nhằm loại trừ sự phân biệt đối với người không phải là công dân. Trong đó, Ủy ban khuyến nghị rằng các quốc gia cần có các biện pháp nhằm đảm bảo “rằng các cơ sở giáo dục công lập được mở cho những người không phải là công dân và con cái của những người nhập cư không có giấy tờ tùy thân trong lãnh thổ của quốc gia thành viên”, “loại trừ sự phân biệt đối với người không phải là công dân liên quan đến điều kiện làm việc và các yêu cầu về việc làm” và “ngăn ngừa và có giải pháp đối với những vấn đề nghiêm trọng mà người lao động không phải là công dân thường gặp phải, đặc biệt là những người lao động trong nước không phải là công dân, trong đó có gánh nặng nợ, việc giữ hộ chiếu, các hình phạt trái phép, hăm hiếp hay tấn công về mặt thể chất.” Ủy ban còn nêu cụ thể rằng “tất cả các cá nhân đều được quyền thụ hưởng các quyền về lao động và việc làm, trong đó có quyền tự do hội họp và lập hội, một khi một mối quan hệ lao động đã được thiết lập cho đến khi nó kết thúc”.

Thêm vào đó, các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế cũng đề ra những chuẩn mực lao động đã được quốc tế thừa nhận và do đó có tầm quan trọng đối với tất cả người lao động, trong đó có người di cư. Hai công ước có sự liên quan đặc biệt đối với người lao động di trú là Công ước về sự di cư vì việc làm (đã được sửa đổi) năm 1949 (số 97) - dựa trên nguyên tắc sự đối xử bình đẳng giữa quốc dân và người lao động di trú có địa vị chính thức trong các lĩnh vực liên quan đến lao động; và Công ước về người lao động di trú (có các điều khoản bổ sung) năm 1975 (số 143) - hướng đến việc loại trừ sự di cư bất hợp pháp và việc làm bất hợp pháp và đề ra những quy định cho việc tôn trọng quyền của người di cư có địa vị không chính thức, đồng thời đưa ra các biện pháp nhằm chấm dứt việc đưa người lao động ngầm và trừng phạt những người sử dụng lao động là người nhập cư có địa vị không chính thức.

Các điều ước quốc tế khác có tầm quan trọng trực tiếp đối với người di cư là Các Nghị định thư Palermo.⁽¹³⁾ Các Nghị định thư này yêu cầu các quốc gia thành viên trừng phạt hình sự đối với các hành động buôn người

⁽¹³⁾ Nghị định thư về ngăn ngừa, trấn áp và trừng phạt hành động buôn người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em và Nghị định thư chống việc buôn lậu người di cư bằng đường bộ, đường biển và đường không, bổ sung cho Công ước của Liên hợp quốc về chống tội phạm có tổ chức, được Đại hội đồng thông qua bằng Nghị quyết 55/25 ngày 15/11/2000.

và thiết lập một khuôn khổ hợp tác quốc tế. Bên cạnh các điều ước quốc tế chung, các Công ước khu vực - chỉ áp dụng đối với các quốc gia ở những khu vực nhất định, cũng có thể liên quan đến người lao động di trú. Các điều ước nhân quyền khu vực, chẳng hạn như Công ước châu Âu về bảo vệ Quyền con người và các tự do cơ bản, hay Hiến chương châu Phi về quyền con người và quyền của các dân tộc, đều bao gồm những quyền mang lại lợi ích cho người lao động di trú tại những nước đã chấp nhận tôn trọng những quyền này.⁽¹⁴⁾ Một diễn biến quan trọng theo hướng này là ý kiến tư vấn mà Tòa án Nhân quyền Liên Mỹ đưa ra theo đề nghị của Mê-xi-cô về địa vị pháp lý và quyền của người di cư không có giấy tờ tùy thân.⁽¹⁵⁾ Trong ý kiến của mình, Tòa tuyên bố rằng, nguyên tắc cơ bản của sự bình đẳng và không phân biệt đối xử có bản chất bắt buộc và ràng buộc tất cả các quốc gia trong bất cứ tình huống hay sự cân nhắc nào, chẳng hạn như địa vị di cư của một người nào đó. Tòa kết luận rằng, quốc gia do đó có nghĩa vụ tôn trọng và bảo đảm Quyền con người liên quan đến lao động của tất cả những người lao động, trong đó có cả những người lao động di trú không có giấy tờ tùy thân. Tòa chỉ rõ rằng “địa vị di cư của một người không thể là sự biện minh để tước đoạt việc thụ hưởng và thực hiện các quyền con người, trong đó có những quyền có bản chất liên quan đến lao động” và rằng “các quốc gia không thể làm giảm hoặc đặt điều kiện đối với việc tuân thủ nguyên tắc bình đẳng trước pháp luật và không phân biệt đối xử để đạt được các mục tiêu chính sách công của họ, cho dù những mục tiêu này có thể là gì, kể cả những mục tiêu liên quan đến hoạt động di cư”.

Báo cáo viên đặc biệt về quyền con người của người di cư:

Thẩm quyền của Báo cáo viên đặc biệt về quyền con người của người di cư được Ủy ban Quyền con người của Liên hợp quốc đưa ra năm 1999 (Nghị quyết 1999/44). Ủy ban đã yêu cầu Báo cáo viên đặc biệt “xem xét các cách thức và biện pháp nhằm vượt qua những trở ngại và khó khăn đối với việc bảo vệ hiệu quả và đầy đủ các quyền con người [của người di cư], trong đó có các rào cản và khó khăn đối với việc trở về của người di cư - những người không có giấy tờ tùy thân hoặc có địa vị không chính thức”. Ngày 6/8/1999, bà Gabriela Rodríguez Pizarro (người Costa Rica) đã được bổ nhiệm làm Báo cáo viên đặc biệt. Ủy ban Quyền con người đã kéo dài nhiệm kỳ của bà thêm ba năm nữa vào năm 2002 (Nghị quyết 2000/62).

⁽¹⁴⁾ Xem thêm Công ước châu Âu về địa vị pháp lý của người lao động di cư, song chỉ áp dụng cho công dân của 8 nước thành viên.

⁽¹⁵⁾ Tòa án Nhân quyền Liên Mỹ. Ý kiến tư vấn OC-18/03 về điều kiện pháp lý và quyền của người di cư không có giấy tờ tùy thân, ngày 17/9/2003.

Báo cáo viên đặc biệt yêu cầu và nhận thông tin từ người di cư và thành viên gia đình họ về những vi phạm Quyền con người đối với họ; đưa ra những khuyến nghị để ngăn ngừa và sửa chữa những vi phạm; thúc đẩy việc áp dụng hiệu quả các công cụ pháp lý quốc tế liên quan; khuyến nghị các chính sách có thể áp dụng ở cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế nhằm loại trừ những vi phạm nhân quyền đối với người di cư; lập hồ sơ lưu và đưa ra khuyến nghị để chấm dứt sự phân biệt đối xử và bạo lực đối với phụ nữ di cư.

Hàng năm, Báo cáo viên đặc biệt báo cáo Ủy ban Quyền con người về tình hình bảo vệ Quyền con người của người di cư trên toàn cầu, những mối quan ngại và những cách làm tốt mà Báo cáo viên đã chứng kiến. Trong báo cáo của mình, Báo cáo viên đặc biệt thông báo cho Ủy ban về tất cả những thư từ bà đã gửi và hồi đáp bà nhận được từ các chính phủ. Theo đề nghị của Ủy ban Quyền con người, Báo cáo viên đặc biệt cũng có thể trình báo cáo ra trước Đại hội đồng.

Một số vấn đề quan trọng được Báo cáo viên đặc biệt nêu trong báo cáo của mình bao gồm: tình hình lao động nữ di cư và bạo lực chống lại họ, trẻ em không có người đi kèm và sự di cư không ổn định (tài liệu mã số E/CN.4/2002/94), việc tước đoạt tự do khi quản lý di cư (tài liệu mã số E/CN.4/2003/85), Quyền con người của lao động di trú trong nước (tài liệu mã số E/CN.4/2004/76), và chủ nghĩa chủng tộc và sự phân biệt đối xử với người di cư (tài liệu mã số E/CN.4/2005/85).

Báo cáo viên đặc biệt tiến hành các chuyến thăm tới các quốc gia theo lời mời của chính phủ các nước này nhằm xem xét tình hình bảo vệ Quyền con người của người di cư. Những báo cáo về các chuyến thăm tới các quốc gia sau bao gồm những phát hiện, kết luận và khuyến nghị của Báo cáo viên đặc biệt bao gồm: Ca-na-đa (tài liệu mã số E/CN.4/2001/83/Add.1), Ê-cu-a-đo (tài liệu mã số E/CN.4/2002/94/Add.1), Phi-lip-pin (tài liệu mã số E/CN.4/2003/85/Add.4), Mê-xi-cô (tài liệu mã số E/CN.4/2003/85/Add.2), vùng biên giới giữa Mê-xi-cô và Mỹ (tài liệu mã số E/CN.4/2003/85/Add.3), Tây Ban Nha (tài liệu mã số E/CN.4/2004/76/Add.2), Ma-rốc (tài liệu mã số E/CN.4/2004/76/Add.3), Cộng hòa Hồi giáo I-ran (tài liệu mã số E/CN.4/2005/85/Add.2), I-ta-li-a (tài liệu mã số E/CN.4/2005/85/Add.3) và Pê-ru (tài liệu mã số E/CN.4/2005/85/Add.4).

Năm 2005, một lần nữa Ủy ban lại gia hạn nhiệm kỳ của Báo cáo viên đặc biệt (nghị quyết 2005/47), vị trí mà ông Jorge A. Bustamante (người Mê-xi-cô) đã nắm giữ từ tháng 8/2005. Để có thêm thông tin về vấn đề này, xem tại: www.ohchr.org/english/issues/migration/rapporteur.

V. Những diễn biến gần đây

Di trú quốc tế, do bản chất của nó là một vấn đề luôn thay đổi, luôn thích ứng với thực tiễn kinh tế và xã hội. Việc quản lý sự di trú này và tôn trọng đầy đủ quyền của người di trú là một thách thức. Một số sáng kiến đã được đưa ra để giúp các quốc gia và tổ chức quốc tế trong vấn đề này và sự quan tâm ngày càng tăng của cộng đồng quốc tế được phản ánh trong số lượng ngày càng tăng các hoạt động và sự kiện. Di trú quốc tế là vấn đề ưu tiên của Liên hợp quốc, như Tổng Thư ký Kofi Annan đã từng nhấn mạnh.⁽¹⁶⁾ Để có một khuôn khổ cho việc xây dựng những hành động liên mạch, toàn diện và mang tính toàn cầu đối với vấn đề di trú, Ủy ban toàn cầu về Di trú Quốc tế - cơ quan toàn cầu đầu tiên xử lý vấn đề di trú quốc tế đã được Tổng Thư ký và nhiều chính phủ tuyên bố ra mắt vào ngày 9/12/2003 tại Geneva. Một mặt, thẩm quyền của Ủy ban là đưa vấn đề di trú quốc tế vào chương trình nghị sự toàn cầu và phân tích những thiếu sót trong cách tiếp cận về chính sách hiện tại đối với vấn đề và, mặt khác đưa ra những khuyến nghị lên Tổng Thư ký và các bên liên quan về cách thức tăng cường việc quản lý di trú quốc tế ở cấp độ quốc gia, khu vực và toàn cầu. Báo cáo cuối cùng của các thành viên độc lập của Ủy ban dự kiến đưa ra một loạt các lựa chọn chiến lược cùng với một tập hợp các biện pháp có thể để Tổng Thư ký và các bên liên quan cân nhắc. Ủy ban cũng sẽ xuất bản các nghiên cứu và các tài liệu liên quan khác.

Báo cáo của Ủy ban cũng tác động đến cuộc đối thoại cấp cao về di trú quốc tế và phát triển mà Đại hội đồng Liên hợp quốc sẽ tổ chức trong thời gian diễn ra phiên họp Đại hội đồng vào năm 2006.⁽¹⁷⁾ Mục đích của cuộc đối thoại này là thảo luận những khía cạnh khác nhau của di trú quốc tế và phát triển nhằm xác định những cách thức và biện pháp phù hợp để tối đa hóa những lợi ích phát triển và giảm thiểu những tác động tiêu cực. Cuộc đối thoại sẽ có trọng tâm chủ yếu vào các vấn đề chính sách, trong đó có những thách thức đối với việc đạt được các mục tiêu phát triển đã được cộng đồng quốc tế nhất trí. Trong bối cảnh đó, Đại hội đồng đã ghi nhận rằng khoảng cách kinh tế và xã hội ngày càng rộng giữa nhiều quốc gia và việc đẩy một số quốc gia vào hoàn cảnh bất lợi trong nền kinh tế toàn cầu đã góp phần làm căng thẳng hiện tượng di trú quốc tế vốn phức tạp. Do đó, Đại hội đồng cho rằng cần tăng cường hợp tác quốc tế về di trú và bảo đảm rằng Quyền con người và nhân phẩm của tất cả những người di trú và gia

⁽¹⁶⁾ Xem báo cáo của Tổng Thư ký: *Củng cố Liên hợp quốc: một chương trình nghị sự vì sự thay đổi sâu hơn* (A/57/387).

⁽¹⁷⁾ Xem Nghị quyết số 58/208 ngày 23/12/2003 về di cư quốc tế và phát triển.

đình họ, đặc biệt là lao động nữ di trú được tôn trọng và bảo vệ. Những người đứng đầu quốc gia và chính phủ đã tụ họp tại Trụ sở Liên hợp quốc tại New York từ 14-16/9/2005 tại Hội nghị Thượng đỉnh thế giới 2005. Cuối Hội nghị, Đại hội đồng đã thông qua một nghị quyết trong đó những người đứng đầu quốc gia và chính phủ tái khẳng định “quyết tâm đưa ra các biện pháp đảm bảo sự tôn trọng và bảo vệ Quyền con người của người di trú, người lao động di trú và thành viên gia đình họ”.

Một diễn biến quan trọng khác diễn ra tại phiên họp lần thứ 92 của Hội nghị Lao động Quốc tế vào tháng 6/2004, trong đó Hội nghị thông qua một kế hoạch hành động vì người lao động di trú và kêu gọi việc xây dựng một khuôn khổ đa phương không mang tính ràng buộc cho việc tiếp cận dựa trên các quyền đối với vấn đề lao động di trú.⁽¹⁸⁾ Kế hoạch hành động được thiết kế nhằm bảo đảm rằng người lao động di trú được điều chỉnh bởi các quy định về các chuẩn mực lao động quốc tế, trong khi vẫn được hưởng lợi ích từ các đạo luật về xã hội hay lao động quốc gia có thể áp dụng. Hơn nữa, nhiều diễn đàn liên chính phủ khu vực đã được thiết lập nhằm thảo luận các vấn đề liên quan đến di trú và thúc đẩy hợp tác.⁽¹⁹⁾ Ở cấp độ toàn cầu, Sáng kiến Berne đã tạo lập một diễn đàn cho sự hợp tác liên chính phủ về quản lý di trú. Chương trình Nghị sự về Quản lý Di cư theo sáng kiến này được nhằm đến việc cung cấp hướng dẫn cho các quốc gia trong việc quản lý di trú trong khi tuân thủ đầy đủ các chuẩn mực quốc tế, trong đó có các chuẩn mực về quyền con người.⁽²⁰⁾ Chương trình này đại diện cho quan điểm của các quốc gia trên toàn thế giới và đưa ra một hệ thống tham chiếu cho việc đối thoại, hợp tác và xây dựng năng lực ở cấp quốc gia, khu vực và toàn cầu.

Cuối cùng, điều quan trọng cần nhấn mạnh là vai trò trụ cột mà xã hội dân sự đảm nhận trong việc thu hút sự chú ý đối với quyền của người lao động di trú và gia đình họ. Diễn đàn NGO quốc tế về Công ước về người lao động di trú điều phối các sáng kiến của các NGO nhằm nâng cao nhận thức về quyền của người di trú và tạo thuận lợi cho việc thúc đẩy, thực

⁽¹⁸⁾ Xem nghị quyết liên quan đến sự công bằng đối với lao động di cư trong một nền kinh tế toàn cầu.

⁽¹⁹⁾ Chẳng hạn như Đối thoại về Di cư tại Nam châu Phi; Đối thoại về Di cư tại Tây Phi; Hội nghị Khu vực về Di cư hay Tiến trình Puebla; Hội nghị Nam Mỹ về Di cư hay Tiến trình Lima; Nhóm Budapest và Hội nghị của các nước trong Cộng đồng các Quốc gia độc lập (SNG); Đối thoại 5 + 5 về Di cư tại Tây Địa Trung Hải; Tiến trình Manila; Tham vấn Liên chính phủ châu á-Thái Bình Dương về Người tị nạn; Người phải dời nơi cư trú và Người di cư; Hội nghị Bộ trưởng khu vực về buôn người và các loại tội phạm xuyên quốc gia liên quan hay Tiến trình Bali; và Tham vấn Liên chính phủ về Tị nạn, người tị nạn và chính sách di cư tại châu Âu, Bắc Mỹ và Úc.

⁽²⁰⁾ Xem trang web của Văn phòng Di cư Liên bang Thụy Sĩ: www.asyl.admin.ch.

hiện và theo dõi việc thực hiện Công ước.

Các địa chỉ hữu ích

- *Global Commission on International Migration*, Rue Richard Wagner 1, CH-1202
- Geneva, Switzerland, Website: <http://www.gcim.org>
- *International Labour Organization*, Route des Morillons 4, CH-1211 Geneva 22,
- Switzerland, Website: <http://www.ilo.org>
- *International Organization for Migration*, Route de Morillons 17, CH-1211 Geneva 19, Switzerland, Website: <http://www.iom.int>
- *International Platform on the Migrant Workers' Convention*, PO Box 22, B-9820 Merelbeke, Belgium, Website: <http://www.december18.net>
- *United Nations Conference on Trade and Development*, Palais des Nations, Av. de la Paix 8-14, CH-1211 Geneva 10, Switzerland, Website: <http://www.unctad.org>
- *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*, 7 Place de Fontenoy, F-75352 Paris 07 SP, France, Website: <http://www.unesco.org>
- *United Nations High Commissioner for Refugees*, PO Box 2500, CH-1211 Geneva 2, Switzerland, Website: <http://www.unhcr.ch>.
- *United Nations Office on Drugs and Crime*, Vienna International Centre, PO Box 500, A-1400 Vienna, Austria, Website: <http://www.unodc.org>

Nguyên bản tiếng Anh:

***“The International Convention on
Migrant Workers and its Committee”
(Fact Sheet No.24, Rev.1)***

