

Tin Tức công nhân châu Á

Biên tập : VÕ LAM XUÂN

Để đọc báo này, mỗi tháng các bạn hãy gửi một phong bì thư có dán tem tới địa chỉ sau đây:

ASSOCIATION FOR FOREIGN WORKER'S HUMAN RIGHTS IN PUSAN : 4F YOUSIN BUILDING, 193-9, JEONPO 2DONG, JINGU, PUSAN, SOUTH KOREA 614-865 (부산시 진구 전포2동 193-9 송광빌딩 4층 우.614-865)

Số điện thoại: 051-802-3438, Fax: 051-803-9630
E-mail: noja@kornet.net



Tình hình và triển vọng của công nhân di trú năm 2006

1) Vấn đề đảm bảo quyền lợi và cải cách các chính sách cho công nhân di trú.

Tính đến thời điểm tháng 8 năm 2005, những công nhân di trú được cấp visa theo chế độ cấp phép lao động từ năm 2003 đã trở thành bất hợp pháp. Thêm vào đó, chủ trương giới hạn không cho người lao động tự do chuyển đổi nơi làm việc của chế độ tu nghiệp sinh công nghiệp và chế độ cấp phép lao động đối và tình trạng xâm phạm nhân quyền thương xuyên đã khiến cho công nhân di trú bất hợp pháp ngày càng gia tăng.

Một mặt, chính phủ Hàn Quốc tiếp tục truy quét cho đến hết năm 2007, với chỉ tiêu là giảm người lao động bất hợp pháp đến cuối năm 2006 còn 80 nghìn và đến cuối năm 2007 là 40 nghìn người. Do đó, việc ban hành chính sách hợp pháp hoá những công nhân bất hợp pháp là rất khó khăn. Mặt khác chính phủ cũng rất cố gắng để buộc các nhà máy xí nghiệp nhỏ phải trục xuất công nhân di trú bất hợp pháp về nước để tuyển dụng công nhân di trú mới theo chế độ cấp phép lao động, do đó, công nhân di trú bất hợp pháp sẽ tiếp tục gặp nhiều khó khăn.

Năm 2007, chính phủ Hàn Quốc sẽ sát nhập chính sách tu nghiệp sinh công nghiệp vào chế độ cấp phép lao động. Sau khi chính phủ công bố chủ trương này, Hiệp hội quản lý chế độ tu nghiệp sinh công nghiệp bao gồm cả những công ty vừa và nhỏ đã lên tiếng phản đối chế độ cấp phép lao động, họ đệ trình lên quốc hội và đòi trả lại giấy phép sản xuất kinh doanh. Họ không muốn thống nhất hai chính sách này vì họ không dễ dàng từ bỏ những lợi ích mà chế độ tu nghiệp sinh công nhân đem lại.

Mặc dù đây là phương châm của chính phủ trong năm 2007,

nhưng dự định này cũng có thể sẽ bị hoãn lại vì sự phản đối của các tập đoàn nói trên, đồng thời, nếu có sát nhập đi chăng nữa thì cũng cần phải xem xét các phương thức sát nhập, cơ cấu và hình thức hoạt động như thế nào. Để sát nhập được cũng phải bàn bạc và thoả hiệp với Hiệp hội các công ty vừa và nhỏ. Bởi vì sau khi sát nhập, chế độ cấp phép lao động mới này sẽ quản lý và bố trí toàn bộ nhân lực vốn đang nằm trong sự điều động của chế độ tu nghiệp sinh hiện tại.

Thêm nữa, nếu chính phủ tăng cường truy quét và trục xuất thì phải đặc biệt chú trọng tăng cường chính sách hỗ trợ cho công nhân di trú về các mặt như: phúc lợi, văn hoá, y tế.

Bắt đầu từ năm ngoái, Bộ y tế và phúc lợi đã thực hiện việc miễn tiền phẫu thuật và tiền nhập viện cho công nhân di trú bất hợp pháp. Bộ Văn hoá du lịch cũng đã trích một số quỹ lớn hỗ trợ các hoạt động lễ hội văn hoá dành cho người nước ngoài. Các khu vực trên toàn quốc đã thiết lập các Trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài bằng tiền của cá nhân hoặc của chính phủ hỗ trợ. Trong thời gian tới, vẫn còn nhiều kế hoạch, chương trình sẽ được thực hiện. Do đó, các tổ chức hỗ trợ hiện có không nên “cạnh tranh” về khoản ngân sách hỗ trợ của chính phủ mà cần phải hoạt động theo các nguyên tắc và sự tín nhiệm. Mặt khác, về phương diện chính phủ và các cơ quan hữu quan không chỉ có ý kiến tham gia hay không mà còn cần phải xem xét lại lập trường của mình xem mình phải có trách nhiệm gì và nên thiết lập mối quan hệ ra sao.

2) Vấn đề cơ cấu hoá người lao động nước ngoài.

Năm ngoái, Tổng liên hiệp các tổ chức công nhân nước ngoài đã tự mình thành lập Liên đoàn lao động công nhân di trú nhưng phần lớn các thành viên đều là công nhân di trú bất hợp pháp do đó, Bộ lao động đã không thừa nhận tính hợp pháp của tổ chức này. Chính bản thân chủ tịch Liên đoàn này là Anwar đã bị truy quét và bị giam trong Trung tâm bảo hộ 7 tháng. Do chính phủ tăng cường truy quét và trục xuất cho nên các tổ chức cá nhân hoặc các cộng đồng của công nhân di trú cũng rất khó hoạt động.

3) Vấn đề chuyển đổi và khuyến trương nhận thức công nhân di trú như là người lưu trú.

- Năm 2005 là năm mà người ta dành nhiều quan tâm nhất về mặt xã hội đối với vấn đề gia đình đa văn hoá. Theo đó, cả chính phủ và các cơ quan đoàn thể cũng tăng cường hỗ trợ, tuy nhiên, việc tiếp cận và nhận thức vấn đề này một cách có hệ thống vẫn đang tồn đọng nhiều khó khăn.

Thêm vào đó, quyền công dân của công nhân di trú và quyền cư trú vĩnh viễn của con cái họ cũng chưa được công luận chú ý đến. Do đó, năm nay, chủ đề gia đình đa văn hoá và quyền công dân, quyền cư trú vĩnh viễn cũng sẽ là chủ đề tiếp tục được dư luận chú ý.

- Trên cơ sở kinh nghiệm và cuộc sống của những kiều bào Hàn Quốc ở nước ngoài và những hiểu biết về các pháp chế, chế độ xã hội của các nước mà họ định cư, chúng ta cũng có thể dự đoán được tương lai của công nhân di trú ở Hàn Quốc. Theo dự định, năm nay sẽ tổ chức hai hội thảo về vấn đề người di trú Hàn Quốc ở Nhật và ở Đức. Chúng ta có thể coi đó là những tín hiệu xuất phát đáng mừng, và hy vọng rằng có thể liên kết với những tổ chức kiều bào Hàn Quốc này để hỗ trợ lẫn nhau. Trong thời gian tới, việc tổ chức giao lưu, trao đổi và liên kết với những kiều bào Hàn Quốc ở nước ngoài là rất cần thiết để đấu tranh nhằm tạo ra những chính sách hợp lý, thuận lợi cho công nhân di trú ở quan hệ. Đồng thời, kiều bào Hàn Quốc cũng sẽ đóng vai trò kiểm tra, thúc đẩy các chính sách của chính phủ Hàn Quốc.

4) Khuyến trương tầm nhìn ra cả vùng châu Á và tìm kiếm sự đoàn kết.

Những hoạt động giúp đỡ công nhân di trú giờ đây đã mở rộng tầm nhìn ra cả vùng châu Á. Ở khắp nơi trên toàn quốc các chương trình tìm hiểu về lịch sử xã hội và văn hoá của các nước châu Á đang được tiến hành tuyên truyền và tìm hiểu rộng rãi (thông qua các chương trình như: Làm bạn với các nước châu Á, Sân chơi văn hoá châu Á.) Các hoạt động giúp đỡ công nhân di trú trong nước cũng diễn ra rất tích cực. Nhằm thúc đẩy các hoạt động vì hoà bình, dân chủ và đảm bảo nhân quyền ở các nước châu Á, nhiều phương án hợp tác, giao lưu trực tiếp với cơ sở địa phương đang được tìm hiểu, tiến hành. Trong năm nay, những hoạt động có ý nghĩa như vậy cần phải được hiện thực hoá. Tuy nhiên, những hoạt động này cần phải có sự tham gia và hợp tác của công nhân di trú trong nước và những công nhân di trú đã hồi hương, mặt khác, cũng cần phải có sự ủng hộ, hợp tác có tính chất cộng đồng của cả những cơ quan đoàn ở các lĩnh vực khác không trực thuộc hệ thống đoàn thể liên đới toàn quốc.

▷ **Bản thống kê tình trạng cư trú của công nhân di trú qua các năm.(Số liệu tính đến ngày 31 tháng 8 năm 2005, do Bộ tư pháp cung cấp)**
(Đơn vị : người, %)

Năm	Tổng số	Visa lao động	Tổng số bộ phận	Visa tu nghiệp		Công nhân bất hợp pháp
				Tu nghiệp sinh công của công ty Hàn ở nước ngoài	Tu nghiệp sinh công nghiệp	
08/2005.	332,653 (100)	103,064 (31.0)	39,865 (12.0)	6,680 (2.0)	33,185 (9.9)	189,724 (57.0)
12/2004.	421,641 (100.0)	196,603 (46.6)	36,555 (8.7)	8,430 (2.0)	28,125 (6.7)	188,483 (44.7)
12/2003.	388,816 (100.0)	200,039 (51.5)	50,721 (13)	11,826 (3.0)	38,895 (10.0)	138,056 (35.5)
12/2002.	362,597 (100.0)	33,697 (9.2)	39,661 (11)	14,035 (3.9)	25,626 (7.1)	289,239 (79.8)

※ Tu nghiệp sinh công nghiệp (30,800) : công ty vừa và nhỏ 24,270 người, công ty xây dựng 5,218 người, công ty thủy sản 647 người, nông trang trại công nghiệp 665 người.

※ Trong số người nước ngoài bất hợp pháp, những người cư trú không vì mục đích hoạt động kinh tế thì không tính (dưới 15 tuổi và trên 61 tuổi 21,638명)

**♣ ♣ Báo trong nước ♣ ♣
Bắt đầu từ năm nay các chế độ liên quan đến công nhân di trú sẽ có sự thay đổi**

Bắt đầu từ tháng 1 năm nay, chính sách khám sức khỏe vốn là nghĩa vụ bắt buộc đối với các công ty sẽ bị huỷ bỏ. Từ tháng 7, áp dụng chế độ tuần làm việc 5 ngày đối với cả những công ty có số công nhân từ 100 người trở lên.

Một nhân viên Bộ lao động cho biết: “Đề cơ cấu công việc trong công ty một cách hợp lý nhất, người ta đã áp dụng chế độ khám sức khỏe để biết lịch sử bệnh án của công nhân và coi đó như một phương tiện sa thải. Thật ra, đó chỉ là thủ đoạn mang tính chất phân biệt đối xử khi tuyển dụng. Bắt đầu từ năm nay thì chế độ này sẽ được dỡ bỏ.”

Bắt đầu từ tháng 7 năm nay chế độ tuần làm năm ngày sẽ được áp dụng mở rộng đối với các công ty có từ 100 công nhân trở lên. Theo con số hiện nay, sẽ có khoảng hơn 5700 công ty với hơn 910 nghìn công nhân sẽ được hưởng lợi từ chế độ này. Theo đó, dự tính đến tháng 7, tổng số công ty được áp dụng chế độ làm việc tuần 5 ngày sẽ lên tới khoảng 16 nghìn, và tổng số công nhân được hưởng lợi sẽ là 4 triệu 300 nghìn người.

Cũng từ năm nay, thủ tục tuyển dụng người lao động nước ngoài cũng sẽ được đơn giản hoá. Kể từ tháng 7, những thủ tục cần thiết khi muốn tuyển dụng lao động nước ngoài như “Giấy chứng nhận thiếu lao động” và “Giấy phép tuyển dụng” sẽ được sát nhập làm một. Chủ công ty cũng không cần phải khai báo khi công ty bắt đầu tiến hành hoạt động v.v. các thủ tục như vậy sẽ được lược bỏ bớt.

Đến năm 2007, chế độ cấp phép lao động và chế độ tu nghiệp sinh sẽ được sát nhập làm thành chế độ cấp phép lao động mới.

Các phương án hỗ trợ nhằm tăng cường khả năng lao động của công nhân cũng được đề xuất. Khi chủ công ty, nhà máy tổ chức huấn luyện phát triển năng lực làm việc cho các nhân viên, công nhân hợp đồng thì học phí huấn luyện và tiền lương trong thời gian huấn luyện đó cũng sẽ được chi trả. Bắt đầu từ tháng 3 này, trường dạy nghề chuyên môn và trường Đại học kỹ thuật sẽ được sát nhập làm một và được điều hành bởi Đại học trung tâm và các cơ sở hệ thống. Những doanh nghiệp nhỏ muốn tiến hành huấn luyện kỹ thuật và năng lực cho công nhân thì sẽ được áp dụng chế độ bảo hiểm tuyển dụng, theo

đó, lệ phí và tiền lương huấn luyện cũng sẽ được chi trả.

Những công nhân làm trong các ngành công nhân độc hại đều phải được kiểm tra sức khoẻ đặc biệt. Kể từ ngày 01 tháng 01, phạm vi các ngành công nghiệp độc hại ảnh hưởng đến sức khoẻ lao động như: tiếng ồn, bụi, hoá chất v.v. sẽ được xem xét mở rộng từ 120 đến 177 loại ngành nghề.

Ngoài ra, việc thiết lập công đoàn lao động của công nhân viên và các hoạt động đoàn thể sẽ được đảm bảo bằng các chính sách cụ thể. Các điều kiện hạn chế và đình chỉ tư cách đầu thầu đối với các công ty đã để xảy ra tai nạn, chết người cũng được thắt chặt hơn theo tiêu chuẩn từ mức 3 người thiệt mạng xuống chỉ còn 2 người.

Những người có visa G-1 và không được đi làm và không được hưởng chế độ bảo hiểm sức khoẻ

Một người Bangladesh 35 tuổi, đã sang Hàn Quốc theo visa G-1 trong vòng 6 tháng vì có người em bị bệnh gan ở đây. Người em của anh này 5 năm trước đã bị chấn thương nặng, gãy xương sống do thang máy rơi khi đang làm việc tại một công ty nhuộm ở vùng Buchon, tỉnh Kiêng Ghi và đang được điều trị.

Hai anh em gặp nhiều khó khăn trong vấn đề tiền sinh hoạt. Người anh vì có visa G-1 nên không thể đi làm, hàng tháng chỉ trông chờ vào 700 nghìn won tiền bồi thường thu nhập của bảo hiểm trả cho người em. Người em than thở rằng “Anh trai tôi không có bảo hiểm y tế nên một vài lần bị bệnh đã phải vào viện với giá tiền cắt cổ, nhiều khi bị bệnh nhưng vì tiền viện phí quá cao nên đành phải cam chịu.”

Những công nhân nước ngoài có visa G-1 không có quyền hưởng bảo hiểm y tế và quyền khiếu kiện về tiền lương bị nợ, do đó, so với những công nhân lao động hợp pháp khác, họ gặp rất nhiều khó khăn. Những người có visa G-1 bị liệt vào loại “Các loại visa khác”, và không được làm việc hoặc cư trú lâu dài, tuy nhiên, trường hợp của hai anh em này là trường hợp ngoại lệ, bắt buộc đi phải ở lại do đó cần phải được xem xét. Thường thì thời gian cư trú là 3 hoặc 6 tháng, song, dù có được gia hạn thì vẫn không được phép đi làm, nếu bị phát hiện đi làm thì sẽ lập tức bị trục xuất.

Một trường hợp khác là anh B (48 tuổi), công nhân người Uzbekistan là đã về nước tháng trước. Lúc đầu, anh định về nước từ đầu năm 2005, nhưng vì chủ công ty không chịu trả 5 triệu won tiền lương cho nên phải xin gia hạn theo visa G-1 để ở lại theo kiện thêm 6 tháng. Tuy nhiên, khi chưa đòi được tiền lương mà vẫn không được đi làm nên anh B đã gặp vô vàn khó khăn trong cuộc sống. Cuối cùng anh phải làm thêm lên lút trong quán ăn để tồn tại cho đến khi tòa án gọi anh đến nhận tiền về nước.

Theo Cục quản lý xuất nhập cảnh Bộ tư pháp, tính đến cuối năm 2005, có 2915 người nhập cảnh theo visa G-1, trong đó, có rất nhiều người đi làm trong điều kiện không có bảo hiểm tai nạn công nghiệp, không có quyền khiếu nại bồi thường v.v.

Những người này, tất nhiên không được hưởng bảo hiểm tai nạn công nghiệp nhưng ngay cả bảo hiểm y tế cũng không có. Vì đối tượng này bị cấm lao động nên không thể tham gia bảo hiểm y tế công ty, nhưng lẽ ra họ phải được tham gia bảo hiểm y tế khu vực. Tuy nhiên theo quy định của luật bảo hiểm sức khoẻ quốc dân thì chỉ có các đối tượng có visa sau đây mới có thể tham gia bảo hiểm khu vực: Visa loại D (du học sinh, tu nghiệp sinh v.v.), visa loại E (giáo sư, chuyên gia v.v.), visa loại F (thăm viếng, cư trú v.v.) Một nhân viên trong Tập đoàn bảo hiểm sức khoẻ quốc dân cho biết: “Những người nước ngoài cư trú từ 1 năm trở lên thì có thể được mua bảo hiểm, nhưng người có visa G-1 thì không thuộc diện đối tượng được quyền mua bảo hiểm”.

Vì những hạn chế khắt khe này mà nhiều người tự nguyện từ bỏ vị thế cư trú hợp pháp để trở thành người lao động cư trú bất hợp pháp.

Một trường hợp khác là của anh C (45 tuổi ở Yang Chu- Kiêng Ghi,) người Trung Quốc, đã nhập cảnh 4 năm trước. Đến tháng 8 năm 2005 thì thời hạn cư trú hợp pháp của anh C chấm dứt nhưng vì còn bị nợ 7 triệu won tiền lương nên

anh phải xin visa G-1 để ở lại thêm 3 tháng. Tuy nhiên, Sau 4 tháng theo kiện mà vụ việc không được giải quyết cho nên anh C đã không gia hạn thêm mà tự trở thành người bất hợp pháp.

Cho dù bị phát hiện và bị trục xuất nhưng người ta phải có cái ăn thì mới tồn tại được nên phải đi làm. Ông Lee Sung Hoan, công tác tại Trung tâm tư vấn cho người lao động nước ngoài ở Seoul cho biết: “Người có visa G-1 bị ràng buộc quá nhiều nên nhiều người nước ngoài thà làm người bất hợp pháp còn hơn là hợp pháp mà có visa G-1. Đối với những trường hợp đã hết thời hạn lưu trú mà bắt buộc đi phải xin gia hạn thì cần phải xem xét và bỏ bớt ràng buộc, hạn chế cho họ.” (Theo báo Nhật báo Thế giới, số ra ngày 02 tháng 02)

Đài phát thanh lao động di trú sẽ khởi điểm phát thanh 9 thứ tiếng.

Cái tên “Lá thư vui của Lênh An Thái”, “Người bạn của Pôrôdêsi”... nghe có vẻ lạ tai nhưng đó là tên của chương trình ra đi ô. Lênh An Thái theo tiếng Thái Lan nghĩa là “người lao động Thái Lan”. Pôrôdêsi tiếng Nê Pal nghĩa là “kiều bào ở nước ngoài”. Đó là những chương trình Ra đi ô đã được phát sóng qua internet từ tháng 5. (Địa chỉ: <http://www.migrantsinkorea.net>)

Kể từ khi phát sóng đến nay đã được 8 tháng nhưng các chương trình này được nhiều người nghe đi nghe lại nhiều lần. Số người nghe lại ít thì khoảng 80 người, có khi lên tới 200 người. Dựa trên thành quả này mà đài phát thanh dành cho công nhân di trú đã quyết định phát sóng chương trình bằng 9 thứ tiếng bao gồm: tiếng Việt, tiếng Trung, tiếng Nê Pal, tiếng Mông Cổ, tiếng Thái, tiếng Ấn Độ, tiếng Miến Điện, tiếng Anh, tiếng Hàn v.v. Các chương trình này bao gồm chương trình ca nhạc, tin tức v.v. Theo phía đài phát thanh, điều chúng tôi lo ngại không phải là vì không có chương trình, nguồn lực và vốn mà chúng tôi sợ khán giả không quan tâm. Nhưng thật là thiếu sót nếu không chú ý đến 400 nghìn người nước ngoài đang cư trú tại Hàn Quốc và con số này có thể sẽ đạt đến 1 triệu.

Đài phát thanh tuy nhỏ nhưng ý nghĩa công việc thì rất lớn lao.

Lịch phát sóng chia ra mỗi tuần từ 1~2 giờ, thứ 2 “Bản tin Mông Cổ”; thứ 3 “Lá thư vui của Lênh An Thái”; thứ 4 “Bản tin Miến Điện”; thứ năm “Lao động Việt Nam ở Hàn Quốc”, v.v. và đài cũng đang cố gắng lên kế hoạch phát sóng hàng ngày từ 1 đến 2 giờ.

Thời gian phát sóng từ 1-2 tiếng không biết có ít quá không nhưng quả thật là không dễ dàng chút nào. Tất cả chương trình đều phải hoàn thành vào ban ngày, các biên tập viên cũng đổ mồ hôi buôn chải ở từng công ty như công nhân, từ công ty dệt, công ty làm màn hình tinh thể lỏng cho đến công ty làm bóng đèn v.v. Cuối tuần cũng phải làm việc để chuẩn bị cho chương trình tuần sau.

Dù là công việc mệt nhọc nhưng vì là “ước mơ” nên mọi người rất cố gắng. Mục đích trước mắt là mở trang web bằng nhiều thứ tiếng. Những công nhân lao động nước ngoài và các kĩ giả sẽ có thể đưa lên mạng những bài viết bằng tiếng mẹ đẻ của mình, sau đó, sẽ có người dịch ra tiếng Hàn và đưa sang bên mạng tiếng Hàn.

Bằng biện pháp này, từ văn hoá, lịch sử đến tình hình thời sự chính trị và các sự kiện, biến cố của các nước cũng sẽ được đưa lên mạng, internet hoá. Sau khi ổn định thì đài phát thanh cũng có thể tiếp nhận và phát những tin tức quốc tế do mạng này cung cấp. Mục tiêu lâu dài là thiết lập hệ thống thông tin đại chúng dành cho các cộng đồng đa văn hoá vốn là một phần không thể thiếu trong xã hội Hàn Quốc. Nói cách khác là “thiết lập hệ thống mạng thông tin xuyên quốc gia” và nó sẽ trở thành hệ thống thông tin mà các cơ quan ngôn luận Hàn Quốc không thể có được.

Đài phát thanh di trú được sự giúp đỡ của Mạng thông tin Chinbo, Mạng thông tin người lao động và thế giới, cùng với sự tài trợ tài chính của Viện chân hưng văn nghệ Hàn Quốc, Quỹ văn hoá Seoul và đã thiết lập được trụ sở trước công trường Đại học Hong Ik Seoul. Tuy vậy, kinh phí hoạt động vẫn

còn thiếu thốn. Một người hoạt động tình nguyện tên là Park Kieng Chu nói về những khó khăn tài chính như sau: “Kinh phí còn hạn hẹp lắm, nếu được trả lương thì sẽ có rất nhiều người có tài tình nguyện làm việc, còn như bây giờ thì chưa thể được.” (Theo báo Han Kye Rê, số ra ngày 02 tháng 02 năm 2006)

Một lao động người Uzbekistan nhờ cảnh sát đòi tiền lương bị nợ bị dẫn độ đến Sở di trú

Ngày 13 tháng vừa qua, các tổ chức đoàn thể xã hội nhân dân ở vùng Asan đã gửi danh sách chữ ký phản đối việc cảnh sát dẫn độ công nhân người Uzbekistan tới Sở di trú là hành động vi phạm nhân quyền, chấp hành luật pháp một cách thái quá, cực đoan. Công nhân tên John này vì bị chủ nợ 5 triệu won tiền lương và 2 triệu won nhờ giám đốc công ty gửi nhưng giám đốc đã không gửi mà lờ đi. Do đó, anh ta đã tìm đến Trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài ở Asan., sau đó đến Sở cảnh sát Asan tố giác là chủ công ty đã chiếm đoạt số tiền 2 triệu won mà anh ta nhờ gửi. Một viên cảnh sát tư nói với John rằng “Đây là vấn đề xâm phạm nhân quyền, không liên quan gì đến tư cách cư trú cả, chúng tôi sẽ giúp đỡ anh.” John tin lời anh ta và đã đến sở cảnh sát. Nhưng khi John đến thì phía cảnh sát lại cho rằng vì John là người bất hợp pháp nên đã dẫn độ anh ra Sở di trú. Sau khi bị bắt 10 ngày, John được thả ra vào ngày 16. Phía Sở di trú cho rằng “Để anh John giải quyết vấn đề tiền lương, chúng tôi đã huy lệnh giam tạm thời 3 tháng”.

Các tổ chức đoàn thể yêu cầu phía cảnh sát rút kinh nghiệm, không được để tình trạng xâm phạm nhân quyền, chấp hành luật pháp một cách thái quá như thế này tái diễn.

♣️ Tin tức về chính sách lao động di trú.

- Đẩy mạnh công tác giáo dục tiếng Hàn cho con em công nhân lao động di trú.

Bộ giáo dục nguồn nhân lực Hàn Quốc cho biết “năm nay, để đẩy mạnh công tác giáo dục tiếng Hàn Quốc cho con em công nhân lao động di trú, Bộ sẽ dự định thực hiện nhiều kế hoạch mới. Ở cấp tiểu học, tổ chức lớp học tiếng Hàn, soạn thảo sách giáo khoa riêng cho con em công nhân di trú. Bộ cũng sẽ điều tra xem thực trạng các vấn đề và tính thiết yếu của nó và dự định đến tháng 8 này sẽ công bố thì hành những chính sách hỗ trợ tổng hợp.

- Bộ tư pháp mở phiên họp về vấn đề bảo vệ nhân quyền cho người nước ngoài.

Ngày 10 tháng 01, Bộ tư pháp sẽ bắt đầu mở phiên họp về vấn đề bảo vệ nhân quyền và cải thiện quyền lợi cho người nước ngoài. Cuộc họp này sẽ tập trung bàn bạc để thúc đẩy việc cải thiện nhân quyền và quyền lợi cho công nhân di trú. Tham gia cuộc họp này có 13 thành viên, trong đó Ủy ban nhân dân và Ủy ban trung ương mỗi đơn vị cử 6 đại biểu, phía Bộ tư pháp có Thứ trưởng Bộ tư pháp làm chủ tọa cho cuộc họp. Phía Ủy ban nhân dân có ông Sơ Kieng Sác, mục sư nhà thờ Chosun, ông Kim He Sung, chủ tịch Trung tâm bảo vệ người lao động nước ngoài, ông Park Chon Ung, chủ tịch Trung tâm bảo vệ người lao động nước ngoài ở An San v.v. các đại biểu này sẽ tích cực đề xuất các ý kiến để cải thiện tình trạng nhân quyền và quyền lợi cho công nhân di trú nhưng chỉ sợ rằng Bộ tư pháp chỉ tạo ra cuộc họp này để làm hình thức thôi, còn Bộ sẽ tự mình đơn phương quyết định mọi chính sách đối với lao động nước ngoài.

- Sắp tiến hành cấp visa thăm viếng làm việc cho người Hàn

kiều ở nước ngoài.

Bắt đầu từ tháng 7 năm nay, Bộ tư pháp dự định sẽ cấp visa H-2 cho người Hàn Quốc ở nước ngoài muốn về nước thăm quê và làm việc. Đối với những người Hàn kiều không còn người thân thích trong nước thì vẫn có thể ở lại và làm việc trong vòng 5 năm. Giới hạn các ngành nghề được làm việc như hiện nay bao gồm xây dựng, dịch vụ v.v sẽ được mở rộng ra các ngành nghề khác như sản xuất, chế tạo, công nghiệp nông trang, đánh bắt hải sản v.v Những người Hàn kiều khác với các công nhân lao động nước ngoài khác ở chỗ sau khi thi đỗ tiếng Hàn và nhập cảnh, họ được tự do đi tìm việc thích hợp với mình.

◆ Tư vấn ◆

Bộ lao động đối xử bất bình đẳng

Hỏi : Tôi là Ally, đến từ Pakistan. Tôi không nhận được tiền trợ cấp thôi việc ở công ty tư nghiệp nên đã nộp hồ sơ nhờ Bộ lao động giải quyết. Nhân viên Bộ lao động thụ lý hồ sơ và cùng gọi tôi và giám đốc lên gặp mặt. Khi nhân viên này tính toán tiền trợ cấp thôi việc xong rồi bảo tôi ký vào tờ giấy tường thuật mà không một lời giải thích. Tôi hỏi: “Sao ông chẳng giải thích gì cho tôi cả?” Ông ta bảo: “Nếu tôi giải thích cho thì anh có thể nghe được à? Sau này tôi mới biết được là ông ấy đã tính sai tiền trợ cấp thôi việc của tôi. Người của Bộ lao động thì phải biết lắng nghe ý kiến của công nhân và phải giải thích cho công nhân hiểu những khúc mắc trong lao động, nhưng thái độ của người thụ lý và phán xét hồ sơ khiếu này thì tôi không thể hiểu được. Chẳng lẽ tôi cứ phải nhịn mãi sự đối xử bất bình đẳng này hay sao?”

Đáp : Nghĩa vụ của người thụ lý hồ sơ và xét xử là phải giải thích và hướng dẫn rõ ràng mọi điều kiện, qui định cho công nhân nộp đơn yêu cầu xét xử. Họ chẳng có lý do gì để từ chối giải thích cho người lao động nước ngoài cả. Nếu họ làm việc với thái độ tắc trách như vậy, bạn có thể làm đơn yêu cầu gửi lên Bộ lao động hoặc biểu tình phản đối hình thức làm việc của họ bất buộc họ phải sửa chữa. Nếu bạn là người lao động nước ngoài và bị phân biệt đối xử thì bạn có thể tố cáo lên Ủy ban nhân quyền quốc gia. Khi làm đơn tố cáo lên Ủy ban này, bạn không cần phải có thể đăng kí người nước ngoài hợp pháp. Cách thức tố cáo có thể bằng thư, điện thoại, e-mail, v.v. và nhớ là phải để địa chỉ liên lạc của bạn thật rõ ràng để người ta còn biết mà liên lạc với bạn.

Địa chỉ của Ủy ban nhân quyền quốc gia như sau:

Điện thoại ▶	Seoul – Kieng Ghi 1331, Nếu ở ngoài hai vùng trên thì phải gọi theo số 02-1331 (우100-842)
Gửi theo địa chỉ thư hoặc đến trực tiếp	서울특별시 중구 무교동길 41 금세기 빌딩 701호 (을지로 1가 16번지) 국가인권위원회 인권상담센터
Fax ▶	02-2125-9829
Tương web ▶	www.humanrights.go.kr
E-Mail	hoso@humanrights.go.kr

Hiện nay, Bộ lao động và Bộ tư pháp đang phối hợp truy quét, trục xuất cưỡng chế người lao động bất hợp pháp. Nếu chúng ta không đấu tranh thì cả Bộ lao động và cả những nhân viên phán xét vụ việc như nói trên sẽ chẳng bao giờ xem công nhân di trú là người lao động cả và các vụ xâm hại nhân quyền và quyền lao động sẽ tiếp tục xảy ra. Dù trong thời gian truy quét, việc biểu tình phản đối là rất khó khăn nhưng các bạn đừng chịu đựng, hãy tố giác mọi hành vi xâm hại nhân quyền và quyền người lao động lên Ủy ban nhân quyền quốc gia theo địa chỉ nói trên.

