

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



NGUYỄN THỊ THANH NGHĨ

**PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2023

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS Lê Thị Hằng**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ
họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

MỤC LỤC

| | |
|---|----------|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| 1. Tính cấp thiết của đề tài | 1 |
| 2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài..... | 2 |
| 3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu..... | 4 |
| 4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu..... | 4 |
| 5. Phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu | 5 |
| 6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn..... | 5 |
| 7. Kết cấu của luận văn | 5 |
| CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG | 6 |
| 1.1. Khái quát về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng .. | 6 |
| 1.1.1. Khái niệm đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 6 |
| 1.1.2. Đặc điểm của hoạt động đưa người lao động ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng..... | 6 |
| 1.2.1. Khái niệm, đặc điểm pháp luật đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng..... | 7 |
| 1.2.2. Nội dung của pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 8 |
| 1.2.2.1. Nhóm quy phạm điều chỉnh về chủ thể người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 8 |
| 1.2.2.2. Nhóm quy phạm quy định về hình thức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 8 |
| 1.2.2.3. Nhóm quy phạm quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 8 |
| 1.2.2.4. Nhóm quy phạm quy định quản lý nhà nước, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng | 9 |
| 1.2.2.5. Nhóm quy phạm quy định về giải quyết tranh chấp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 9 |
| 1.3. Pháp luật một số quốc gia về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và một số gợi mở cho Việt Nam | 9 |
| 1.3.1. Pháp luật một số quốc gia về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ... | 9 |
| 1.3.1.1. Philippines | 10 |
| 1.3.1.2. Thái Lan | 10 |
| 1.3.1.3. Trung Quốc | 10 |
| 1.3.2. Một số gợi mở cho Việt Nam..... | 10 |
| Tiểu kết Chương 1 | 10 |

| | |
|--|-----------|
| CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG..... | 11 |
| 2.1. Thực trạng pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 11 |
| 2.1.1. Quy định của pháp luật hiện hành về doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng..... | 11 |
| 2.1.2. Quy định của pháp luật hiện hành về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 11 |
| 2.1.3. Quy định của pháp luật hiện hành về quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 12 |
| 2.1.4. Quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 13 |
| 2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 13 |
| 2.2.1. Kết quả đạt được trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 13 |
| 2.2.2. Khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 13 |
| Tiểu kết Chương 2..... | 15 |
| CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG.. | 15 |
| 3.1. Những yêu cầu cơ bản đối với việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng..... | 15 |
| 3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | 16 |
| 3.3. Giải pháp tổ chức thực hiện pháp luật về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng..... | 16 |
| Tiểu kết Chương 3..... | 17 |
| KẾT LUẬN | 18 |
| DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO | 20 |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa ngày nay, di cư quốc tế đã trở thành một trong số những vấn đề lớn của thời đại. Theo ước tính của Tổ chức Di cư quốc tế (International Organization for Migration – IOM) có gần 258 triệu người đang sống và làm việc ngoài đất nước của mình, trong số đó khoảng 164 triệu người là lao động di cư. Để đảm bảo cho các quan hệ lao động đó thực sự bình đẳng và cạnh tranh lành mạnh hướng tới việc thúc đẩy các nhu cầu phát triển kinh tế, quyền lao động, quyền con người... bên cạnh các quy định chung của cộng đồng quốc tế, vẫn cần các quốc gia liên quan có sự hợp tác và điều chỉnh pháp luật nước mình cho thống nhất với các quy phạm pháp lý quốc tế về lao động và cùng nhau xây dựng những thiết chế hợp tác pháp lý song phương, đa phương để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di cư quốc tế.

Ở nước ta, việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài một mặt xuất phát từ nhu cầu nội tại và xu hướng chung nhằm góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa – hiện đại hóa, mặt khác là biểu hiện của việc tăng cường giao lưu, hợp tác với các nước trong khu vực và trên thế giới. Qua thực tiễn hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cho thấy, thị trường lao động ngoài nước của Việt Nam trong thời gian qua đã từng bước được mở rộng cả về địa bàn, thị phần lẫn ngành nghề.

Cùng với sự phát triển chung của kinh tế thế giới, số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong năm gần đây đã tăng lên đáng kể. Theo số liệu từ Cục Quản lý lao động ngoài nước, liên tục từ năm 2017 đến nay, lao động đi làm việc ở nước ngoài đã vượt mức 100.000 lao động mỗi năm (riêng năm 2020 dự kiến là 130.000 lao động, tuy nhiên do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên mục tiêu này không đạt được), tập trung vào các thị trường có thu nhập cao và ổn định, với lượng tiền ở nước ngoài gửi về nước khoảng 2,5 tỷ USD. Hiện nay, cả nước có 580.000 lao động Việt Nam đang làm việc ở 43 quốc gia, vùng lãnh thổ khác nhau trên thế giới.

Thực tế trong thời gian qua, cho thấy, các quy định của pháp luật về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, đã và đang từng bước được hoàn thiện và đã đạt được những kết quả chính sau đây:

Một là, các văn bản pháp luật này đã tạo hành lang pháp lý tương đối đầy đủ và thông thoáng trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Hai là, quy định của pháp luật trong nước về người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài về cơ bản đã tương thích với hiệp định hợp tác về lao động, góp phần đẩy nhanh tiến trình hội nhập kinh tế, thể hiện được quyết tâm của Chính phủ Việt Nam trong việc thực hiện các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Ba là, pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài góp phần mở rộng quan hệ giữa Việt Nam và các nước, góp phần thực hiện đường lối đối ngoại độc lập, tự chủ, hòa bình, hợp tác và phát triển, đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ quốc tế với phương châm “Việt Nam là bạn, đối tác tin cậy của các nước trong cộng đồng quốc tế”.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng còn gặp nhiều hạn chế, bất cập. Đó là, cho đến nay, Việt Nam mới chỉ ký được khoảng 22 hiệp định hợp tác lao động, còn thiếu nhiều hiệp định hợp tác về lao động với nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ quan trọng khi trong thực tế, lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài ở hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ, do đó, chưa thực sự bảo vệ được quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động Việt Nam. Bên cạnh đó, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và gần 20 văn bản hướng dẫn thi hành chủ yếu quy định về tiêu chuẩn, thủ tục, phương thức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chứ chưa quy định cụ thể để bảo vệ có hiệu quả cho người lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài. Một số quy định của Luật này chưa đảm bảo sự đồng bộ, sự phù hợp và không còn tương thích với nội dung của các Luật và Bộ luật mới được Quốc hội ban hành trong thời gian gần đây; chưa đáp ứng được các yêu cầu mới về hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong bối cảnh kinh tế xã hội và quan hệ quốc tế mới, ngay cả đã được sửa đổi năm 2020.

Công tác quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài (quản lý từ các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, quản lý lao động từ các doanh nghiệp, quản lý từ người sử dụng lao động nước ngoài và tự quản lý của người lao động) còn nhiều hạn chế. Một điểm tồn tại, hạn chế nữa lại xuất phát từ ngay chính bản thân người lao động Việt Nam. Đó là, chất lượng lao động thấp, ý thức tổ chức kỷ luật lao động kém, kỹ năng mềm còn hạn chế; thiếu hiểu biết về văn hóa, phong tục, tập quán của nước sở tại.

Từ những luận giải trên, tác giả chọn đề tài: “**Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng**” làm luận văn tốt nghiệp chương trình thạc sỹ.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Xuất phát từ tầm quan trọng của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đã có nhiều các cuộc hội thảo, công trình nghiên cứu, bài viết về vấn đề này. Trong đó, có một số công trình nghiên cứu nổi bật như:

Nguyễn Đăng Phước Tâm (2014),” Bảo vệ Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng - Thực trạng và giải pháp”, Luận văn thạc sỹ luật kinh tế, Khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội. Luận văn đã làm sáng tỏ được một số vấn đề lý luận về bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, qua đó đi sâu phân tích thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trên cơ sở đó, Luận văn đưa ra giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Trương Văn Vũ (2018),” Pháp luật về đảm bảo quyền của người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài”, Luận văn thạc sĩ Luật kinh tế - trường Đại học Luật, Đại học Huế. Ở công trình nghiên cứu này, tác giả đã đưa ra những lý luận về đảm bảo quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài. Công trình nghiên cứu cũng làm rõ một cách khách quan thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài. Cuối cùng, công trình nghiên cứu đưa ra một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện trong thực tiễn.

Phạm Anh Thắng (2023), “Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài: Những dấu ấn và vấn đề đặt ra trong tình hình mới” trên Tạp chí Cộng sản

Ngày 02/05/2023. Bài viết đã đưa ra những dấu ấn đáng ghi nhận về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, những thách thức khó khăn, cuối cùng đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Ngoài ra, còn có các nghiên cứu khác liên quan: Các bài tham luận trong Hội thảo quốc tế về việc gia nhập tổ chức Thương mại quốc tế (WTO) đối với thị trường lao động Việt Nam do trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn tổ chức ngày 30/11/2007 tại Hà Nội; Bài “Xuất khẩu lao động Việt Nam trước yêu cầu hội nhập” của TS. Nguyễn Quốc Luật đăng trên báo Người lao động ngày 25/1/2008; Luận văn Thạc sĩ của Nguyễn Thị Như Quỳnh “Giải quyết tranh chấp về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài” Luận văn Thạc sĩ của Lô Thị Phương Châm năm 2010 về “Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”; Luận văn Thạc sĩ của Quách Thị Duyên và Đồng Thị Kim Thoa “Pháp luật về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi lao động tại Nhật Bản – Thực trạng và giải pháp”; Bài “Đề nâng cao chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài” trên trang <http://laodongnuocngoai.net> ngày 14/2/2008 ; Bài “Quan hệ lao động trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nền kinh tế thị trường” của TS. Lưu Bình Nhưỡng trong Tạp chí Luật học số tháng 2/2008; Bài “Bảo vệ đưa người lao động xuất khẩu trong hiệp định song phương Việt Nam và một số nước” trong tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 7/2009; Bài “Kinh nghiệm quản lý xuất khẩu lao động hiệu quả ở một số nước trên thế giới” trong tạp chí Quản lý nhà nước số 187 tháng 8/2011; Bài “Một số giải pháp phòng ngừa tội phạm lừa đảo chiếm đoạt tài sản trong xuất khẩu lao động” của Trần Anh Tuấn trong Tạp chí Kiểm Sát số 12 tháng 6/2013;...

Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài. Những công trình, những tài liệu nghiên cứu được công bố nói trên là những tài liệu tham khảo rất cơ bản để đề tài kế thừa và khai thác sử dụng. Các công trình nghiên cứu ở những mức độ khác nhau gián tiếp hoặc trực tiếp đều liên quan đến pháp luật về đưa người Việt Nam đi lao động tại nước ngoài theo hợp đồng. Kết quả của các công trình thực sự là cơ sở khoa học để kế thừa cho việc nghiên cứu về pháp luật về đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng hiện nay.

Đến nay, chưa có công trình nghiên cứu nào đưa ra khái niệm, đặc điểm, nội dung pháp luật đưa người Việt Nam đi lao động nước ngoài theo hợp đồng đủ sức

thuyết phục về mặt cơ sở lý luận cũng như chưa nghiên cứu các vấn đề pháp lý liên quan đến qui định của pháp luật về đưa người Việt Nam đi lao động nước ngoài theo hợp đồng để đánh giá về thực trạng pháp luật của vấn đề này, từ đó, đưa ra các giải pháp góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật về đưa người Việt Nam đi lao động nước ngoài theo hợp đồng dưới góc độ Luật Kinh tế. Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài: “Pháp luật Việt Nam về đưa người lao động đi làm việc tại nước ngoài” vừa không trùng với những công trình khoa học khác đã được công bố, đảm bảo tính mới, cần thiết, tính thời sự và phù hợp với xu thế, điều kiện, hoàn cảnh mới ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

Đây là vấn đề mới, song đề tài sẽ tiếp thu có chọn lọc, kế thừa những điểm nội dung phù hợp từ các công trình trên để hoàn chỉnh đề tài.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của đề tài là đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động đi nước ngoài trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

Để đạt được mục đích nêu trên, luận văn có nhiệm vụ sau đây:

Thứ nhất: Làm rõ một số vấn đề về lý luận của pháp luật Việt Nam trong việc đưa người lao động làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ hai: Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

Thứ ba: Đưa ra những đề xuất, kiến nghị để hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận về pháp luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam về đưa người lao động đi nước ngoài.
- Luận văn đưa ra các giải pháp và đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Về thời gian: Giai đoạn 2019 – 2022
- Phạm vi nội dung: Luận văn tập trung nghiên cứu các vấn đề pháp luật và thực tiễn liên quan đến cơ chế bảo đảm quyền của người lao động ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng trong các quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật một số quốc gia tiếp nhận công dân Việt Nam đến làm việc. Việc phân tích pháp luật và thực tiễn ở một số quốc gia điều chỉnh về lao động nước ngoài chỉ nhằm minh chứng, củng cố những nhận định, đánh giá và đề xuất xây dựng hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

- Phạm vi không gian: Trên phạm vi lãnh thổ Việt Nam

5. Phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận chủ nghĩa Mác – Lênin về nhà nước cùng các quan điểm, đường lối và chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển kinh tế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường quản lý và nâng cao hiệu quả công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

5.2 Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu trong nghiên cứu khoa học nói chung, nghiên cứu khoa học pháp lý nói riêng, bao gồm:

- Phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử được sử dụng để xem xét sự phát triển của vấn đề dựa trên những nghiên cứu, đánh giá và thực tiễn về kinh tế, chính trị và pháp luật của Việt Nam. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong Chương 1 và 2.
- Phương pháp phân tích, đánh giá: Phương pháp này được sử dụng trong toàn bộ Luận văn để khái quát hoá, đánh giá và nhận định các vấn đề thực tiễn về người lao động Việt Nam đang làm việc có thời hạn ở nước ngoài.
- Phương pháp tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng trong toàn bộ Luận văn để tổng hợp các quan điểm, các quy định của pháp luật và thực trạng để đưa ra quan điểm của tác giả.
- Phương pháp so sánh: Đây là phương pháp chủ đạo được sử dụng trong luận văn. Phương pháp này được sử dụng để làm rõ những điểm mới của văn bản pháp luật hiện hành so với văn bản pháp luật thời kỳ trước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; Phương pháp này được sử dụng trong hầu hết các chương và nhất là Chương 2 và 3.
- Phương pháp thống kê: Phương pháp này sử dụng số liệu từ các cơ quan quản lý, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động nhằm tìm hiểu, đánh giá về thực tiễn thực hiện các quy định về người lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong Chương 3.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa khoa học

Đề tài góp phần bổ sung, hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Đề tài phân tích thực trạng đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bất hợp pháp và theo hợp đồng. Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể là tài liệu có giá trị thực tiễn để tham khảo dành cho các cơ quan và người đọc quan tâm đến pháp luật Việt Nam về đưa người lao động làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong tình hình hội nhập hiện nay của đất nước.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo thì nội dung luận văn chia làm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

1.1. Khái quát về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1.1.1. Khái niệm đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được hiểu là hoạt động được tiến hành bởi các cơ quan, tổ chức nhằm đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc trên cơ sở sự thỏa thuận bằng văn bản giữa người lao động và các doanh nghiệp, tổ chức có thẩm quyền của Việt Nam.

1.1.2. Đặc điểm của hoạt động đưa người lao động ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng

Thứ nhất, hoạt động đưa người lao động ra nước ngoài làm việc là hoạt động mang tính xã hội.

Thứ hai, hoạt động đưa người lao động ra nước ngoài làm việc là một hoạt động mang tính kinh tế.

Thứ ba, hoạt động đưa người lao động ra nước ngoài làm việc là sự kết hợp hài hòa giữa tâm vĩ mô và tâm vi mô.

Thứ tư, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải đảm bảo được lợi ích của cả 3 bên: Nhà nước - Người lao động - Doanh nghiệp đưa đi.

Thứ năm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một quy trình với nhiều giai đoạn, nhiều chủ thể khác nhau tham gia.

Thứ sáu, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chịu sự điều chỉnh của nhiều loại quy phạm pháp luật.

Như vậy có thể thấy, các mối quan hệ trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài chịu sự điều chỉnh của các văn bản pháp luật quốc tế như các Hiệp định ký kết giữa Chính phủ Việt Nam với các nước, các quy phạm pháp luật quốc tế, hệ thống pháp luật Việt Nam và pháp luật quốc gia tiếp nhận lao động. Đôi khi không tránh khỏi sự xung đột pháp luật. Vì vậy, trong quá trình xây dựng những chính sách pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần có sự thống nhất giữa các văn bản pháp luật trong nước với nhau và giữa pháp luật trong nước với pháp luật; thông lệ quốc tế.

1.2. Khái quát pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1.2.1. Khái niệm, đặc điểm pháp luật đưa người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Có thể hiểu “ Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là tổng thể các quy phạm pháp luật do các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ban hành để điều chỉnh các mối quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, điều chỉnh quan hệ giữa NLD với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân của Việt Nam có liên quan đến quan hệ này”.

**** Đặc điểm của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng***

Là một bộ phận trong hệ thống pháp luật Việt Nam, nên pháp luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng có đặc trưng riêng, khác biệt so với các lĩnh vực pháp luật khác như: pháp luật về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, luật lao động. Những đặc trưng đó thể hiện cụ thể như sau:

Một là, pháp luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, điều chỉnh quan hệ giữa NLD với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân của Việt Nam có liên quan đến quan hệ này.

Hai là, pháp luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định các điều kiện tiến hành hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, các loại hợp đồng làm căn cứ pháp lý phát sinh quan hệ giữa các bên và trình tự, thủ tục tiến hành để đưa NLD đi theo từng hình thức đó.

Ba là, quy định quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt xác định các nghĩa vụ đối với NLD sẽ tạo cơ sở pháp lý để doanh nghiệp, tổ chức tiến hành hoạt động đưa lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc, bảo vệ quyền lợi của doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đồng thời ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp, tổ chức này với NLD trong toàn bộ quá trình thực hiện hợp đồng, kể cả các nghĩa vụ đối với NLD trong quá trình NLD làm việc ở nước ngoài.

Bốn là, xác định chủ thể là người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Năm là, nội dung chính của luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là các quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Sáu là, nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tạo khuôn khổ pháp lý

đồng bộ, thống nhất với Hiến pháp năm 2013 và các luật được Quốc hội ban hành gần đây. Đồng thời, Luật bảo đảm hội nhập quốc tế, hướng đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế và nội luật hóa các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

1.2.2. Nội dung của pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1.2.2.1. Nhóm quy phạm điều chỉnh về chủ thể người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên cư trú tại Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài¹

Theo quy định tại Điều 44 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về điều kiện của người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài

1.2.2.2. Nhóm quy phạm quy định về hình thức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Các hình thức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo quy định tại Điều 5 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020, các hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng:

- Hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ký với đơn vị sự nghiệp để thực hiện thỏa thuận quốc tế

- Hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ký với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân:

+ Hình thức doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

+ Hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài

+ Hình thức doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài

+ Hình thức tổ chức cá nhân đầu tư ra nước ngoài

- Hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, theo hình thức hợp đồng lao động do người lao động Việt Nam trực tiếp giao kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài.

1.2.2.3. Nhóm quy phạm quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

¹ Khoản 1 Điều 3 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020

Theo quy định tại khoản 1 Điều 6 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 quy định về quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng²

Nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 6 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 về nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài³

1.2.2.4. Nhóm quy phạm quy định quản lý nhà nước, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng

Quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo quy định tại Điều 69 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 về nội dung quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng⁴

Theo quy định tại Điều 70 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 về trách nhiệm quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng⁵.

Thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo quy định tại Điều 17 Nghị định 24/2018/NĐ-CP giải quyết khiếu nại tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động về thẩm quyền giải quyết khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng⁶

1.2.2.5. Nhóm quy phạm quy định về giải quyết tranh chấp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo quy định tại Điều 72 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 về nguyên tắc giải quyết tranh chấp⁷

1.3. Pháp luật một số quốc gia về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và một số gợi mở cho Việt Nam

1.3.1. Pháp luật một số quốc gia về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

² Khoản 1 Điều 6 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020

³ Khoản 2 Điều 6 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020

⁴ Điều 69 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020

⁵ Điều 70 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020

⁶ Điều 17 Nghị định 24/2018/NĐ-CP giải quyết khiếu nại tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động

⁷ Điều 72 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 về nguyên tắc giải quyết tranh chấp

1.3.1.1. Philippines

1.3.1.2. Thái Lan

1.3.1.3. Trung Quốc

1.3.2. Một số gợi mở cho Việt Nam

Thông qua những đặc điểm về các quy định của pháp luật và tình hình thực tiễn thực hiện của một số nước về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nêu trên, ta có thể thấy để đạt được hiệu quả trong lĩnh vực này, nhìn chung, các quốc gia đều chú trọng phát triển những nội dung sau:

Thứ nhất, các nước đều xem hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là nội dung chiến lược quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, là bước đi quan trọng để thực hiện chiến lược quốc gia giảm tỷ lệ thất nghiệp, đào tạo nguồn nhân lực, tăng thu ngân sách quốc gia.

Thứ hai, Nhà nước phải thống nhất quản lý và đóng vai trò quyết định trong tất cả các khâu từ việc thiết lập môi trường pháp lý, khai mở thị trường, định hướng và điều hành hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, nâng cao năng lực cạnh tranh và tạo thương hiệu cho NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ tư, kiểm soát chặt chẽ hoạt động của các doanh nghiệp, tổ chức dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trong tất cả các khâu có liên quan; đơn giản hoá các thủ tục hành chính.

Thứ năm, xây dựng một mạng lưới đại diện của Bộ Lao động ở nước ngoài để làm tốt công tác quản lý và kịp thời trợ giúp NLD khi có nhu cầu.

Thứ sáu, thông qua hệ thống pháp luật tạo môi trường bình đẳng cho các tổ chức, doanh nghiệp hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ bảy, chính sách chăm lo đến gia đình, thân nhân NLD và bảo vệ quyền lợi NLD khi ra nước ngoài làm việc, nhất là trong những trường hợp lao động bị chủ sử dụng lao động bạc đãi, đối xử không công bằng, chấm dứt hợp đồng không lý do...

Tiểu kết Chương 1

Toàn bộ Chương 1 đã làm rõ những cơ sở lý luận của pháp luật về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Những cơ sở lý luận đó được thể hiện ở những nội dung sau:

Cụ thể, tác giả đã đề cập tới một số quan niệm, thuật ngữ và đưa ra khái niệm về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng: Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được hiểu là hoạt động nhằm đưa NLD ra nước ngoài làm việc trên cơ sở sự thỏa thuận bằng văn bản giữa lao động và các doanh nghiệp, tổ chức có thẩm quyền của Việt Nam. Phân tích đặc điểm của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Từ tầm quan trọng và sự phức tạp của mình, hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải được điều chỉnh bằng một hệ thống pháp luật chặt chẽ, rõ ràng và minh bạch.

Từ đó, làm tiền đề, cơ sở để tiếp tục nghiên cứu Chương 2 với nội dung: Thực trạng pháp luật Việt Nam về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

2.1. Thực trạng pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

2.1.1. Quy định của pháp luật hiện hành về doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Mỗi hợp đồng quy định quyền và nghĩa vụ của mỗi bên chủ thể là khác nhau. Tuy nhiên, doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có một số quyền và nghĩa vụ

Ưu điểm: Các quy định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp, tổ chức dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài tương đối cụ thể và chi tiết

Nhược điểm: Tuy nhiên trên thực tế vẫn xảy ra những vấn đề bất cập trong việc thực hiện nghĩa vụ của các doanh nghiệp, tổ chức dịch vụ như sau:

Đối với doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không trực tiếp tuyển dụng lao động.

Thứ hai, đối với hoạt động đào tạo - định hướng nghề nghiệp cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa đảm bảo.

Thứ ba, doanh nghiệp cho người khác sử dụng giấy phép của mình để hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ tư, doanh nghiệp lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức tuyển chọn, thu tiền trái phép của NLD.

Đối với các tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, những quy định của pháp luật còn chưa rõ ràng, thiếu văn bản hướng dẫn nên việc thực hiện còn lúng túng.

Thứ hai, trách nhiệm quản lý của các Bộ chủ quản đối với các đơn vị sự nghiệp trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa rõ.

Thứ ba, việc triển khai các quy định về báo cáo tại các tổ chức sự nghiệp chưa được thực thi đầy đủ.

2.1.2. Quy định của pháp luật hiện hành về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Điều kiện của người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài⁸

Điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết⁹

Quyền, nghĩa vụ của người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài

Quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết

Ưu điểm: NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được các quốc gia tiếp nhận, người sử dụng lao động đánh giá tốt: khéo tay, cần cù, khả năng nắm bắt công việc nhanh, ham học hỏi, sáng tạo, năng động, làm việc năng suất, chất lượng

Nhược điểm: Nhưng, nhìn chung chất lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn nhiều bất cập. Hầu hết NLD đi làm việc ở nước ngoài là lao động phổ thông, trình độ ngoại ngữ thấp nên gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống và công việc; sức khỏe, tầm vóc, độ dẻo dai trong công việc còn hạn chế so với lao động nhiều nước, thiếu hiểu biết về văn hóa, phong tục, tập quán của nước sở tại. Một số thị trường, lĩnh vực có nhu cầu tiếp nhận nhiều lao động, chuyên gia có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nhưng khả năng đáp ứng của ta còn hạn chế.

2.1.3. Quy định của pháp luật hiện hành về quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Trong mối quan hệ của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, Nhà nước đóng vai trò là người định hướng, quản lý hoạt động với những nhiệm vụ chủ yếu được quy định tại Điều 69 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2020 như sau:

Xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, kế hoạch đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong từng thời kỳ

Xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện và tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thực hiện quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bằng mã số, tích hợp trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Xúc tiến mở rộng, ổn định và phát triển thị trường lao động ngoài nước

Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Ưu điểm: Quy định đầy đủ, chặt chẽ

⁸ Điều 44 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020.

⁹ Điều 50 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020.

Nhược điểm: Những chính sách được ban hành thời gian qua mới chỉ mang tính cá biệt, phục vụ một số nhóm đối tượng nhất định. Vẫn còn nhiều quy định bất cập chưa toàn diện

2.1.4. Quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động động có tính chất phức tạp. Do đó, trong quá trình thực hiện hoạt động này không tránh khỏi những mâu thuẫn, tranh chấp phát sinh. Theo pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có các dạng tranh chấp như sau:

Thứ nhất, tranh chấp giữa người lao động và doanh nghiệp, tổ chức dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ hai, tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động nước ngoài.

Ba là, tranh chấp giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với người sử dụng lao động hoặc bên môi giới nước ngoài.

Ưu điểm: Quy định kịp thời cơ bản có thể giải quyết các tranh chấp phát sinh

Nhược điểm: Tranh chấp phát sinh nhiều, tuy nhiên, các khiếu nại của NLD đa phần lại không có chứng cứ một cách cụ thể, rõ ràng, gây khó khăn cho cơ quan quản lý để có cơ sở giải quyết theo quy định của pháp luật.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

2.2.1. Kết quả đạt được trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 và hệ thống các văn bản hướng dẫn được ban hành đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ để điều chỉnh hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, phù hợp với điều kiện trong nước và quốc tế, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tạo thuận lợi cho hoạt động của các doanh nghiệp, tăng cường công tác quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Luật hiện hành và các văn bản hướng dẫn thi hành tập trung vào các nội dung quy định về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các tổ chức, cá nhân có liên quan.

2.2.2. Khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

❖ Trong quy định của pháp luật hiện hành về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Đối với doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không trực tiếp tuyển dụng lao động

Thứ hai, đối với hoạt động đào tạo - định hướng nghề nghiệp cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ ba, doanh nghiệp cho người khác sử dụng giấy phép của mình để hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, doanh nghiệp lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức tuyển chọn, thu tiền trái phép của NLD

Đối với các tổ chức, sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, những quy định của pháp luật còn chưa rõ ràng, thiếu văn bản hướng dẫn nên việc thực hiện còn lúng túng

Thứ hai, trách nhiệm quản lý của các Bộ chủ quản đối với các đơn vị sự nghiệp trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa rõ.

Thứ ba, việc triển khai các quy định về báo cáo tại các tổ chức sự nghiệp chưa được thực thi đầy đủ

❖ Trong quy định của pháp luật hiện hành về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, tình trạng lừa đảo, chiếm đoạt tài sản của người lao động xảy ra thường xuyên ảnh hưởng nghiêm trọng tới quyền lợi của người lao động và gây mất lòng tin trong nhân dân.

Thứ hai, khả năng bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn thấp

Thứ ba, các quy định về điều kiện và hồ sơ đi làm việc ở nước ngoài của người lao động còn có những nội dung chưa chặt chẽ

Thứ tư, pháp luật hiện hành còn thiếu các quy định cần thiết nhằm hạn chế tình trạng người lao động vi phạm hợp đồng, bỏ trốn, vi phạm pháp luật nước sở tại

❖ Trong quy định của pháp luật hiện hành về quản lý của Nhà nước đối với hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- Những chính sách được ban hành thời gian qua mới chỉ mang tính cá biệt, phục vụ một số nhóm đối tượng nhất định

- Sự hiểu biết về pháp luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của người dân chưa đồng đều

- Tình trạng người lao động bỏ trốn, ở lại cư trú bất hợp pháp và vi phạm pháp luật của nước sở tại vẫn còn nhiều

- Các chế tài của pháp luật chưa đủ mạnh nên việc tuân thủ pháp luật chưa nghiêm

- Các khiếu nại của NLD đa phần lại không có chứng cứ một cách cụ thể, rõ ràng, gây khó khăn cho cơ quan quản lý để có cơ sở giải quyết theo quy định của pháp luật

2.2.3. Nguyên nhân của những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- Công tác giáo dục định hướng cho NLD chưa được tốt. Bên cạnh đó còn có nguyên nhân từ sự chênh lệch quá cao giữa thu nhập theo hợp đồng và thu

- nhập do làm chui ở bên ngoài, cũng do có lao động muốn ở lại nước sau khi hợp đồng hết hạn nên bỏ trốn, do chi phí để đi làm việc ở nước ngoài quá cao.
- Nguyên nhân dẫn đến tình trạng lừa đảo, chiếm đoạt tài sản của người lao động xảy ra thường xuyên ảnh hưởng nghiêm trọng tới quyền lợi của người lao động và gây mất lòng tin trong nhân dân. Chủ yếu do chưa có những quy định nghiêm ngặt nhằm xử lý triệt để vấn nạn này.
 - Chưa có cơ quan nào đứng ra làm đầu mối tổng hợp, công bố số liệu.
 - Phần mềm cập nhật cơ sở dữ liệu di cư chưa đồng bộ thống nhất từ cấp xã, đến trung ương. Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý lao động di cư quốc tế chưa được phổ biến.

Tiểu kết Chương 2

Nội dung của Chương 2 chủ yếu tập trung đánh giá vào thực trạng pháp luật cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Qua đó tìm ra được những nguyên nhân của những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Pháp luật đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đã quy định khá cụ thể và chi tiết các nội dung cần thiết điều chỉnh mối quan hệ của các chủ thể tham gia. Bao gồm các hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; điều kiện tiến hành đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; các loại hợp đồng làm căn cứ pháp lý phát sinh quan hệ giữa các bên và trình tự, thủ tục tiến hành để đưa NLD đi theo từng hình thức đó; quyền và nghĩa vụ của chủ thể đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền và nghĩa vụ của NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hoạt động quản lý của Nhà nước đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Nhằm mục đích tạo hành lang pháp lý vững chắc phát triển hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng như bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, các quy định của pháp luật còn bộc lộ không ít những bất cập, thiếu sót gây khó khăn cho cả doanh nghiệp, tổ chức dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và NLD. Để khắc phục những bất cập này, chương 3 sẽ là giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

3.1. Những yêu cầu cơ bản đối với việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải thể chế hóa chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ hai, pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải tạo hành lang pháp lý minh bạch, công khai, làm rõ trách nhiệm, quyền hạn của các chủ thể tham gia các quan hệ trong lĩnh vực này.

Thứ ba, pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam.

Thứ tư, cần xây dựng được hành lang pháp lý đầy đủ, có khả năng bảo vệ hiệu quả cho quyền lợi của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là đối với lao động nữ.

Thứ năm, pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải phù hợp với thực tiễn và đảm bảo sự thống nhất với các văn bản pháp luật khác.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, về phạm vi, đối tượng điều chỉnh của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ hai, quy định liên quan tới cấp, đổi, nộp lại và thu hồi giấy phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ ba, quy định về số lượng chi nhánh được thành lập và hoạt động của các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ tư, cần quy định cụ thể hơn việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp

Thứ năm, về thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ sáu, hoàn thiện các quy định tăng cường hoạt động quản lý nhà nước khác về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ bảy, bổ sung các quy định nhằm nâng cao trách nhiệm đào tạo và giáo dục định hướng đối với người lao động của các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài

3.3. Giải pháp tổ chức thực hiện pháp luật về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, có chính sách đầu tư thỏa đáng cho việc phát triển thị trường lao động nước ngoài

Thứ hai, đổi mới công tác thông tin, tuyên truyền về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ ba, chú trọng đào tạo lao động chuyên nghiệp và bài bản

Thứ tư, tăng cường hợp tác quốc tế nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

Thứ năm, nâng cao ý thức tự bảo vệ của người lao động

Thứ sáu, tăng cường sự phối hợp quản lý hoạt động và bảo vệ người lao động ở nước ngoài giữa doanh nghiệp, tổ chức dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và các Cơ quan Nhà nước có liên quan

Thứ bảy, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm

Thứ tám, nhằm nâng cao hoạt động giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Thứ chín, nhằm giảm thiểu vấn đề làm giả hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài cần

Tiểu kết Chương 3

Trong quá trình xây dựng, sửa đổi các quy định của pháp luật nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, trước hết cần xác định rõ mục tiêu, phương hướng hoàn thiện pháp luật. Từ đó đi sâu vào sửa đổi, nêu phương án khắc phục những bất cập, khoảng trống của các quy định pháp luật về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như: Quy định về cấp, đổi, nộp lại và thu hồi giấy phép đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, Quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp; Các quy định nhằm nâng cao hoạt động đào tạo-giáo dục định hướng cho NLD đi làm việc ở nước ngoài,... Bên cạnh đó còn nêu lên một số kiến nghị giải pháp nhằm nâng cao tổ chức thực hiện pháp luật về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như: Nhà nước cần có chính sách đầu tư thỏa đáng cho việc phát triển thị trường lao động nước ngoài; Đổi mới công tác thông tin, tuyên truyền; Chú trọng đào tạo lao động chuyên nghiệp và bài bản; Cần tăng cường hợp tác quốc tế nhằm bảo vệ quyền lợi của NLD Việt Nam làm việc ở nước ngoài...

Nội dung Chương 3 đã nêu lên những giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đưa người lao động đi làm việc tại nước ngoài. Qua đó, mong muốn đưa ra những giải pháp, định hướng nhằm giải quyết triệt để những bất cập trong việc thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

KẾT LUẬN

Trong quá trình hội nhập quốc tế, cùng với đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, tạo việc làm cho người lao động trong nước, Đảng và Nhà nước ta đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, đạt nhiều kết quả đáng ghi nhận.

Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động vô cùng quan trọng trong chiến lược giải quyết việc làm và phát triển kinh tế- xã hội của quốc gia. Lợi ích kinh tế-xã hội mà hoạt động này mang lại đã góp phần tạo việc làm, xóa đói giảm nghèo, cải thiện một cách đáng kể cho cuộc sống của một số bộ phận NLD và gia đình họ, người trẻ tuổi, có sức khỏe tốt tham gia xuất khẩu lao động sau 2 - 3 năm hết thời hạn trở về tích lũy được một khoản vốn để đầu tư phát triển kinh tế, từ đó nhiều hộ đã thoát nghèo và vươn lên khá giả. Mặt khác, trong quá trình làm việc ở nước ngoài, NLD Việt Nam có cơ hội được tiếp thu những kiến thức mới, kỹ năng làm việc từng bước được nâng cao. Họ cũng học hỏi và tiếp thu được những thói quen tác phong làm việc và yêu cầu về tính kỷ luật của nền sản xuất công nghiệp hiện đại, đặc biệt là tại các quốc gia phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, Canada và một số quốc gia Châu Âu khác. Người lao động sau khi về nước đã tích lũy được nhiều kiến thức trong lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp và sản xuất chế tạo, có tác phong công nghiệp, hiện đại. Do vậy, nhiều lao động sau khi hết hạn hợp đồng về nước đã xin vào làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc, có thu nhập cao và ổn định. Một bộ phận dùng tiền có được đầu tư sản xuất kinh doanh, làm dịch vụ, chuyển đổi sang các công việc khác có thu nhập cao hơn làm nông nghiệp.

Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài còn là hoạt động có tính chất phức tạp bởi có sự tham gia của nhiều chủ thể trong đó có chủ thể nước ngoài (bên tiếp nhận lao động ở nước ngoài) và một phần quá trình của hoạt động này được thực hiện ở nước ngoài do đó, hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không chỉ chịu sự điều chỉnh của pháp luật Việt Nam mà còn chịu sự điều chỉnh của pháp luật nước tiếp nhận lao động Việt Nam tới làm việc và pháp luật quốc tế điều chỉnh về hoạt động này.

Nhận thức rõ tầm quan trọng cũng như tính chất phức tạp của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, Nhà nước ta đã bước đầu xây dựng được cơ sở pháp lý khác hoàn chỉnh để điều chỉnh mọi mặt của hoạt động này. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập gây khó khăn cho các doanh nghiệp, tổ chức dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, công tác quản lý của cơ quan có thẩm quyền, ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài, cũng như chưa thực sự thúc đẩy sự hợp tác giữa Chính phủ Việt Nam và Chính phủ các nước trong lĩnh vực này. Từ đó bài luận

văn đã đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện bất cập hiện nay của các quy định pháp luật về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, phù hợp với xu thế phát triển của thị trường lao động quốc tế, thúc đẩy hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mang lại nhiều hiệu quả thiết thực cho NLD, nhà nước và xã hội.

DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO

❖ Văn bản quy phạm pháp luật

1. Bộ Chính trị, *Chỉ thị số 41 - CT/TW ngày 22/9/1998 về xuất khẩu lao động và chuyên gia*, Hà Nội;
2. Bộ Lao động, thương binh và xã hội - Bộ Công an - Viện kiểm sát nhân dân tối cao - Tòa án nhân dân tối cao *Thông tư liên tịch số: 09/2006/TTLT/BLĐT BXH-BCA-VKSNDTC-TANDTC ngày 04/8/2006 hướng dẫn việc truy cứu trách nhiệm hình sự người có hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động ở nước ngoài*, Hà Nội;
3. Chính phủ (2018) *Nghị định 24/2018/NĐ-CP giải quyết khiếu nại tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động*, Hà Nội;
4. Quốc hội (2020) *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội;
5. Quốc hội (2015) *Bộ luật Hình sự*, Hà Nội;

❖ Tạp chí, bài viết, luận văn

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), “*Báo cáo Tổng kết thi thành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2006*”. Hà Nội, tháng 3 năm 2018;
2. CN Trần Thị Ngọc Anh, Nguyễn Ngọc Bình, Đỗ Minh Hải (2015); “*Kinh nghiệm quốc tế trong tuyển dụng, quản lý và hỗ trợ lao động di cư ở nước ngoài của các nước phái cử lao động*”, <http://ilssa.org.vn/>, ngày 17/07/2015;
3. Giang Nam (2017), “*Lừa đảo xuất khẩu lao động ngày càng tinh vi*”, <https://nld.com.vn/>, ngày 15/12/2017;
4. Lô Thị Phương Châm (2010), “*Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*”, Luận văn Thạc sĩ năm 2010;
5. Nhật Anh, “*Mở rộng và phát triển thị trường lao động ngoài nước*”, <https://nhandan.vn/tin-moi.html>, ngày 08/07/2022;
6. Phan Hoạt (2018), “*Lao động bỏ trốn, người ở nhà vạ lây*”, <https://nld.com.vn/>, ngày 02/04/2018;
7. Theo tạp chí con số sự kiện “*Quản lý dữ liệu người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài - Thực trạng và giải pháp*”, <https://consosukien.vn/>, ngày 28/04/2022;
8. Tổng cục Thống kê (2018), “*Thông cáo báo chí về tình hình lao động việc làm quý I năm 2018*”, <https://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=217>, ngày 29/03/2018;

9. Trần Minh Tuấn, Mai Việt Dũng (2011), “*Kinh nghiệm quản lý xuất khẩu lao động hiệu quả ở một số nước trên thế giới*”, Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 187 (8-2011);

10. Vũ Anh “*Philippines: Xuất khẩu lao động giúp ổn định kinh tế*”, <http://hanoimoi.com.vn/ban-in/The-gioi/542788/philippines-xuat-khau-lao-dong-giup-on-dinh-kinh-te>;

11. Xuân Thảo (2017), “*Xóa đi tư tưởng lao động hôi hương sẽ khó có cơ hội phát triển*”, <https://www.baohaiquan.vn/Pages/default.aspx>, ngày 21/05/2017.