

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT**

**HOÀNG KIM KHUYÊN**

**Bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở  
nước ngoài theo pháp luật Việt Nam và  
pháp luật một số nước hữu quan**

*Chuyên ngành:* Luật Quốc tế

*Mã số:* 60 38 60

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**Hà Nội – 2011**

Công trình được hoàn thành tại  
**KHOA LUẬT – ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

*Người hướng dẫn khoa học:* PGS.TS. Nguyễn Trung Tín

*Phản biện 1:* .....

*Phản biện 2:* .....

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại  
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 20

**Có thể tìm hiểu luận văn tại  
Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội  
Trung tâm tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội**

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong thời đại toàn cầu hóa không chỉ đặc trưng bởi tự do hóa thương mại, dịch vụ, đầu tư và vốn, mà còn bởi phong trào xuyên quốc gia của người dân để tìm kiếm cuộc sống tốt hơn và có cơ hội việc làm nhiều hơn. Vì vậy, người lao động di chuyển từ nước này sang nước khác đã trở thành hiện tượng khá phổ biến, tuy không nhộn nhịp như tư bản và công nghệ nhưng lao động cũng là một yếu tố sản xuất ngày càng vượt biên giới tìm nơi có mức thù lao cao hơn. Tuy nhiên, khác với sự di chuyển của lao động trí thức đã có từ trước thì xuất và nhập khẩu lao động gián đơn hay lao động chân tay, lao động phổ thông là hiện tượng không còn mới trong gian đoạn hiện nay.

Trên thế giới hiện tại, có hai loại lao động di cư cơ bản: di cư từ vùng này đến vùng khác trong phạm vi biên giới của một quốc gia và di cư từ quốc gia này đến quốc gia khác. Trong phạm vi luận văn chỉ đề cập đến vấn đề lao động di cư từ quốc gia này tới quốc gia khác, với việc tập trung nghiên cứu sâu trong lĩnh vực *bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động di cư, nhất là đối với lao động Việt Nam khi đi làm việc ở nước ngoài*, còn những vấn đề về quản lý người lao động; các thủ tục ký kết hợp đồng liên quan tới việc người lao động đi làm việc ở nước ngoài; quy trình tuyển chọn lao động; đào tạo và dạy nghề cho người lao động... chỉ được xem xét gián tiếp, bởi những hoạt động này có mối liên quan và tác động tới hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động di cư.

Không riêng gì Việt Nam mà các nước trên thế giới đều coi hoạt động xuất khẩu lao động là hoạt động mũi nhọn trong chiến lược giải quyết việc làm cho người lao động, tạo nguồn thu nhập, nâng cao tay nghề cho chính người lao động và tăng quỹ ngân sách nhà nước... Các năm vừa qua là những năm hoạt động xuất khẩu lao động liên tục chịu tác động của khủng hoảng tài chính toàn cầu. Trong nửa đầu năm 2009, các nước tiếp nhận lao động nước ngoài vẫn bị ảnh hưởng nặng nề của cuộc khủng hoảng làm nhu cầu lao động giảm đi, một bộ phận đáng kể lao động mất việc làm, nhiều nước áp dụng chính sách bảo hộ lao động trong nước, thực hiện các biện pháp hạn chế nhận lao động nước ngoài, có một số nước tạm dừng tiếp nhận lao động nước ngoài trong một số lĩnh vực... Vì vậy công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong những năm qua không chỉ ở các nước mà ở nước ta cũng gặp nhiều khó khăn, nhu cầu nhận lao động mới giảm rõ rệt; đồng thời nhiều lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài không có giờ làm thêm, một bộ phận thiếu việc làm, thu nhập giảm nhiều so với thời kỳ trước. Trong bối cảnh đó, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã chỉ đạo triển khai nhiều giải pháp nhằm ổn định thị trường xuất khẩu lao động, tiếp tục đưa lao động mới đi, chuẩn bị các điều kiện để đẩy mạnh đưa lao động đi khi nhu cầu lao động thế giới tăng lên; đồng thời tăng cường các biện pháp bảo vệ quyền lợi cho người lao động làm việc ở nước ngoài trong điều kiện không thuận lợi như trước kia. Kết quả là tình hình người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài vẫn tương đối ổn định, vẫn đưa được số lượng lao động tương đối lớn đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đó, cũng có tồn tại nhiều trường hợp tạo ra làn sóng phản đối dữ dội từ nhiều phía về việc đưa người Việt Nam ra

nước ngoài cũng như nhập khẩu lao động phổ thông từ phía bên ngoài vào trong nước. Trước tình hình này, với Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, có hiệu lực vào năm 2007 và các văn bản hướng dẫn được ban hành, hệ thống pháp luật điều chỉnh các hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhìn chung đã đồng bộ, tạo hành lang pháp lý để điều chỉnh hoạt động xuất khẩu lao động, phù hợp với tình hình thực tế trong nước và quốc tế, tạo thuận lợi cho hoạt động của các doanh nghiệp và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Nhưng so với chính sách về xuất nhập khẩu lao động của một số nước như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, các nước UAE ... thì chính sách của chúng ta chưa thực sự đảm bảo về quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi ra nước ngoài. Trên thực tế vẫn có những vi phạm về ký kết hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, hợp đồng có nhiều điều khoản gây bất lợi cho người lao động, hợp đồng có nội dung không phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động được ký kết giữa đơn vị ở trong nước được phép đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài với bên nước ngoài về tiền lương, thời giờ nghỉ ngơi, tiền làm thêm giờ, bảo hiểm xã hội, ... Chính vì lẽ đó mà tác giả đã mạnh dạn chọn "*Bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam và pháp luật một số nước hữu quan*" là đề tài nghiên cứu.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Ở nước ta trong những năm qua đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề xuất khẩu lao động, nhưng chủ yếu các bài viết, đề tài nghiên cứu đó xem xét dưới khía cạnh kinh tế như: Nguyễn Lương Trào

(1993): *Mở rộng và nâng cao hiệu quả việc đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài* - Luận án tiến sĩ kinh tế; Cao Văn Sâm (1994): *Hoàn thiện hệ thống tổ chức và cơ chế xuất khẩu lao động* - Luận án tiến sĩ kinh tế; Trần Văn Hằng (1995): *Các giải pháp nhằm đổi mới quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong giai đoạn 1995-2010* - Luận án tiến sĩ kinh tế; Nguyễn Đình Thiện (2000): *Một số vấn đề về xuất khẩu lao động của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay* - Luận văn thạc sĩ kinh tế chính trị; Nguyễn Văn Tiến (2002): *Đổi mới cơ chế quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động - thực trạng và giải pháp* - Luận văn thạc sĩ quản lý kinh tế; Nguyễn Phúc Khanh (2004): *Xuất khẩu lao động với chương trình quốc gia về việc làm - Thực trạng và giải pháp* - Đề tài khoa học cấp Bộ. Ngoài ra còn có một số sách, đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, các bài nghiên cứu đăng trên nhiều tạp chí viết về vấn đề này như cuốn *Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á kinh nghiệm và bài học* – TS. Nguyễn Thị Hồng Bích, Trung tâm nghiên cứu quốc tế Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ chủ biên, năm 2007; *Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay* – TS. Trần Thị Thu, Đại học Kinh tế quốc dân chủ biên, năm 2006; Bài viết *Nâng cao chất lượng dịch vụ của nhà nước về bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam ở nước ngoài* – Phan Huy Đường, Tạp chí Kinh tế và phát triển, Đại học Kinh tế quốc dân, số 143, tháng 5/2009; Đề tài nghiên cứu *Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Việt Nam (QK.08.03)* do PGS.TS. Phan Huy Đường làm chủ nhiệm từ tháng 04/2008 đến tháng 04/2010... Dưới góc độ pháp lý, tác giả đã mạnh dạn nghiên cứu đến pháp luật quốc tế, pháp luật của một số nước là Hàn Quốc và Đài Loan trong việc điều chỉnh

về quan hệ bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài nói chung trong đó có lao động Việt Nam sẽ và đang làm việc tại các quốc gia này. Các công trình khoa học trên đã cho thấy những vấn đề lý luận và thực tiễn của chính sách xuất khẩu lao động trên thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu về khía cạnh Luật quốc tế trong việc “*Bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam và pháp luật một số nước hữu quan*”.

### **3. Mục đích, nhiệm vụ của luận văn**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Qua việc nghiên cứu một cách có hệ thống các vấn đề lý luận về quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài ở một số nước, đặc biệt là nghiên cứu vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lấy đó làm cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng nội dung pháp luật điều chỉnh các quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài ở nước ta trong giai đoạn hiện nay. Luận văn có mục đích đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước về hoạt động đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài cũng như hoạt động tiếp nhận lao động nước ngoài vào Việt Nam.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích trên luận văn cần làm rõ các nhiệm vụ sau đây:

- Làm rõ các vấn đề lý luận cơ bản về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đặc biệt là việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.
- Nghiên cứu thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về hoạt động đưa người lao động ra nước ngoài ở một số nước và ở Việt Nam. Từ đó, luận văn làm rõ những điểm hạn chế và những nguyên nhân của những hạn chế đó để có thể đề ra các giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả, hiệu lực điều chỉnh của các quy phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động có yếu tố nước ngoài này.

#### **4. Đối tượng nghiên cứu**

Luận văn này tập trung nghiên cứu pháp luật của Việt Nam, pháp luật của Đài Loan, Hàn Quốc và pháp luật quốc tế về việc bảo vệ quyền và lợi ích người lao động đi ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng, trong đó có lao động Việt Nam. Luận văn không đề cập tất cả các vấn đề về nội dung của hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà chỉ nghiên cứu vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trên cơ sở đánh giá thực trạng của điều chỉnh pháp luật đối với việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài ở Việt Nam và ở các nước hữu quan, luận văn đề xuất các kiến nghị, giải pháp nhằm tăng cường hiệu lực, hiệu quả của điều chỉnh pháp luật Việt Nam đối với việc bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian tới.

#### **5. Phương pháp nghiên cứu đề tài**

Việc nghiên cứu, đánh giá các vấn đề trong luận văn dựa trên cơ sở phương pháp luận của Chủ nghĩa duy vật biện chứng và Chủ nghĩa duy vật lịch sử của Chủ nghĩa Mác – Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật. Ngoài ra, tác giả còn kết hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, điều tra, khảo sát... kết hợp giữa lý luận với thực tiễn.

#### **6. Kết cấu của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, Kết luận và danh mục tài liệu tham khảo thì luận văn bao gồm 3 chương.

Chương 1: Một số vấn đề lý luận cơ bản trong Tư pháp quốc tế về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Chương 2: Thực trạng điều chỉnh pháp luật của Việt Nam và pháp luật của Đài Loan, Hàn Quốc về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Chương 3: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao chất lượng về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

## Chương 1:

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VÀ PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

## 1.1. Một số vấn đề lý luận cơ bản về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

### 1.1.1. Lịch sử của quá trình xuất khẩu lao động ở Việt Nam

Ở Việt Nam, toàn bộ quá trình xuất khẩu lao động cho đến nay có thể phân thành ba thời kỳ: 1) thời kỳ 1980 – 1991; 2) thời kỳ 1991 – 2006; 3) thời kỳ 2006 – nay. Với mỗi thời kỳ có những đặc điểm khác nhau căn bản kể cả về chủ trương, đường lối lẫn hình thức tổ chức quản lý và thực hiện. Có thể nêu vắn tắt như sau:

#### 1) Thời kỳ 1980 – 1991 [1] :

Trong thời kỳ từ 1980 đến 1991, Đảng và Nhà nước coi hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài làm việc là “hợp tác lao động”, với hai văn bản quy định là Nghị quyết 362 – CP ngày 29/11/1980 của Hội đồng Chính phủ quy định về hợp tác lao động với các nước xã hội chủ nghĩa và Quyết định số 263 - CT ngày 24/7/1984 của Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng về việc cử chuyên gia sang giúp các nước châu Phi, Trung Đông. Mục tiêu của sự hợp tác lao động là đào tạo đội ngũ lao động có tay nghề cao, có tác phong làm việc công nghiệp, có kinh nghiệm quản lý tiên tiến để phục vụ công cuộc kiến thiết đất nước trong giai đoạn về sau. Vì thế, lúc đó đối tượng được đưa đi lao động chủ yếu là những người trong biên chế Nhà nước (cơ quan, lực lượng vũ trang, xí nghiệp nhà nước) theo các Hiệp định về hợp tác lao động do Nhà nước Việt Nam ký kết với các nước Đông Âu

năm 1980 và Liên Xô vào năm 1981. Việc tuyển chọn và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được thực hiện bởi một hệ thống tổ chức thống nhất và chặt chẽ từ Trung ương tới địa phương. Về cách thức quản lý và tổ chức thực hiện, người lao động được đưa đi lao động ở nước ngoài làm việc không phải nộp khoản phí nào cho tổ chức xuất khẩu lao động, được bao cấp toàn bộ, được học tiếng và đào tạo nghề trong một thời hạn nhất định tùy thuộc vào kỹ năng và tay nghề của từng người lao động.

#### 2) Thời kỳ 1991 đến 2006:

Thời kỳ này, hoạt động xuất khẩu lao động đã được Đảng và Nhà nước ta chính thức coi là một trong những chiến lược phát triển lâu dài trong quá trình phát triển kinh tế – xã hội của đất nước.

#### 3) Thời kỳ từ 2006 đến nay:

Trong các chính sách và đường lối của Đảng và Nhà nước thì vẫn coi hoạt động xuất khẩu lao động là hoạt động mũi nhọn trong lĩnh vực lao động và việc làm của cả nước. Sự ra đời và bắt đầu có hiệu lực của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Quốc hội khóa XI ngày 29 tháng 11 năm 2006 đã đánh dấu sự trưởng thành về hành lang pháp lý cho hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hơn nữa quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam cũng được quan tâm và bảo vệ rõ ràng hơn.

## 1.1.2. Quan niệm về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

### 1.1.2.1. Thuật ngữ xuất khẩu lao động

*Di chuyển quốc tế sức lao động* là hiện tượng người lao động làm thuê di chuyển ra nước ngoài nhằm mục đích kiếm việc làm để sống. Khi ra khỏi

một nước, người đó được gọi là người xuất cư, còn sức lao động của người đó được gọi là sức lao động xuất khẩu. Khi đến một nước khác, người lao động đó được gọi là người nhập cư và do đó sức lao động của người đó được gọi là sức lao động nhập khẩu.

*Người lao động di trú* (theo Điều 2, Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ 1990 (Được thông qua theo Nghị quyết A/RES/45/158 ngày 18/12/1990 của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc) để chỉ một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân, cụ thể họ phải chứng minh rằng mình phải có giấy tờ hoặc hợp pháp khi họ được phép vào, ở lại và tham gia làm một công việc được trả lương tại quốc gia nơi có việc làm theo pháp luật quốc gia đó và theo những hiệp định quốc tế mà quốc gia đó là thành viên.

*Di cư đối với lao động (lao động di cư)* là người di cư từ nước này sang nước khác để có việc làm, sở hữu đối với tài khoản của mình và bao gồm bất kỳ người nào thường xuyên thừa nhận là một di dân đối với việc làm (Điều 11 Công ước số 97 - 1949). Như vậy, bất cứ sự di chuyển nào của người lao động từ nước này sang nước khác để làm việc đều được gọi chung là lao động di cư, không phân biệt đối tượng tham gia. Với cách hiểu như vậy, thuật ngữ lao động di cư chỉ phản ánh biểu hiện bề ngoài sự di chuyển của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo bất kỳ hình thức nào, chưa thể hiện được bản chất của nó là quá trình mua bán sức lao động giữa người lao động và người thuê lao động. Và sự hiểu nhầm của người lao động là sự di dân đối với việc làm – sẽ không phân biệt các

trường hợp di chuyển hợp pháp và sự di chuyển bất hợp pháp của người lao động

*Hợp tác quốc tế về lao động* đã được nhắc đến thông qua Nghị quyết 362 ngày 19/11/1980 của Hội đồng Chính phủ về “hợp tác sử dụng lao động với các nước XHCN” và tiếp theo đó được ghi nhận tại Chỉ thị số 108 ngày 30/6/1988 của Hội đồng Bộ trưởng về hợp tác lao động ngoài nước...[1]. Hợp tác quốc tế về lao động bao gồm các hoạt động: đưa người lao động Việt Nam sang nước khác làm việc, cung cấp lao động cho nước ngoài sử dụng ngay trong nước và tiếp nhận lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc.

*Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (sau đây gọi là người lao động đi làm việc ở nước ngoài) theo Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 số 72/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2007, theo Khoản 1 Điều 3 quy định: *Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (sau đây gọi là người lao động đi làm việc ở nước ngoài) là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam, có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này.

*Xuất khẩu lao động*: Theo giáo trình Luật Lao động cơ bản của Đại học Cần Thơ do Ths. Diệp Thành Nguyên chủ biên tháng 2/2009, thì xuất khẩu lao động là hoạt động đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Hay nói cách khác, xuất khẩu lao động được hiểu như là công việc đưa người lao động từ một nước đi lao động

tại nước có nhu cầu thuê mướn, sử dụng lao động. *Lao động xuất khẩu* – đề cập đến người lao động của một nước có độ tuổi, sức khỏe và kỹ năng lao động khác nhau được đưa đi làm việc ở nước ngoài theo các quy định của pháp luật nước đó.

### **1.1.2.2. Thuật ngữ bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

Hiện nay, trong tất cả các Công ước quốc tế, pháp luật của các quốc gia trên thế giới chưa đưa ra được định nghĩa cho thuật ngữ “*bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động di cư hay người lao động đi làm việc ở nước ngoài*” mà người đọc có thể cảm nhận thông qua các kênh thông tin khác nhau khi một quốc gia nào đó công nhận việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động từ nước khác tới. Theo pháp luật quốc tế, dù là Công ước do Liên hợp quốc thông qua hay Tổ chức lao động quốc tế ghi nhận khi nói tới người lao động di cư thì các quốc gia tiếp nhận lao động cũng như quốc gia có người lao động xuất khẩu cần:

1) là phải ghi nhận các quyền cơ bản của quyền con người, không phân biệt đối xử về quốc tịch, chủng tộc, tôn giáo hay giới tính đối với những người nhập cư hợp pháp trong lãnh thổ của mình và đối xử không kém thuận lợi hơn như đối với các công dân của nước mình.

2) là phải công khai: các thông tin về chính sách quốc gia, pháp luật và các quy định liên quan đến di cư và nhập cư; thông tin về các quy định đặc biệt liên quan đến di cư về việc làm và các điều kiện làm việc và sinh kế của người di cư về việc làm; thông tin liên quan đến thỏa thuận chung và sự sắp xếp đặc biệt về những vấn đề xoay quanh quyền và lợi ích

của các bên trong quan hệ trao đổi sức lao động vượt biên được ký kết bởi các thành viên.

Theo pháp luật của các nước trên thế giới nói chung và pháp luật Việt Nam nói riêng để bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động di cư thì pháp luật cũng không đưa ra được định nghĩa cho thuật ngữ này mà thông qua việc ghi nhận một số quy định như chính sách của Nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài; các hình thức đi làm việc ở nước ngoài; các hành vi bị nghiêm cấm; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài... Ở nước ta, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động làm việc ở trong hay ngoài nước là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động song hành cùng với những nguyên tắc mang tính chất đặc thù của quan hệ lao động ở nước ta, một phần cũng do Đảng và Nhà nước đã chú trọng triển khai công tác xuất khẩu lao động ngay từ những thập niên 1980, coi xuất khẩu lao động là một hướng lâu dài trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội của đất nước, xuất phát từ những lợi ích mà hoạt động này mang lại cho xã hội, cho chính người lao động và cho gia đình của họ. Khi người lao động đi làm việc ở nước ngoài được đảm bảo tốt về quyền và lợi ích cũng có nghĩa là trước đó chúng ta phải giải quyết tốt được các khâu ký kết hợp đồng liên quan đến việc người lao động đi làm việc ở nước ngoài, khâu tuyển chọn lao động, dạy nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng nghiệp vụ, kiến thức cần thiết cho người lao động, thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài...



Như vậy, theo tác giả bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài dưới góc độ pháp lý, trước hết là tổng hợp các quy định của pháp luật điều chỉnh về quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài nhằm đảm bảo cho các bên tham gia quan hệ được hài hòa về lợi ích và bình đẳng về địa vị.

Dấu hiệu nhận biết về hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài là:

- Có sự điều chỉnh, bảo vệ của pháp luật quốc tế, hệ thống pháp luật (chủ yếu là pháp luật về lao động) hai quốc gia trở lên,
- Có dịch chuyển lao động từ quốc gia này tới quốc gia khác,
- Có sự tham gia quản lý của Nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động,
- Người lao động được tham gia vào tất cả các khâu của hoạt động xuất khẩu lao động,
- Quyền và lợi ích của người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài được bảo vệ.

### **1.2. Pháp luật quốc tế về bảo vệ người lao động di cư**

Như chúng ta đã biết, quyền con người nói chung, quyền của người lao động di cư nói riêng được ghi nhận trong các Công ước quốc tế do Liên hợp quốc và tổ chức lao động quốc tế ILO thông qua như: Tuyên ngôn thế giới về quyền con người đã được Đại Hội Đồng Liên Hiệp Quốc thông qua và công bố vào ngày 10 tháng 12 năm 1948; Công Ước Quốc Tế về những quyền Dân Sự và Chính Trị (1966 ); Công ước quốc tế về quyền kinh tế, văn hóa và xã hội 1966; Công ước về Lao động di trú (số 97), Công ước về Người di trú trong môi trường bị lạm dụng và việc thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và trong đối xử với người lao động tri trú (số 143);

Khuyến nghị về nhập cư lao động (số 86); Khuyến nghị về người lao động di trú (số 151); Công ước về xoá bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc (số 29) năm 1930; Công ước về xoá bỏ lao động cưỡng bức (số 105) năm 1957; Công ước về bảo vệ tiền lương (số 95) năm 1949; Công ước về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (số 100) năm 1951... Nhưng liệu lao động di cư có được đối xử công bằng trong nền kinh tế toàn cầu, liệu quyền và lợi ích của người lao động di cư đã được các quốc gia gửi và nhận lao động đề cập như là trọng tâm của các chính sách kinh tế và phát triển trong quá trình nhập khẩu và xuất khẩu lao động.

### **1.3. Xung đột pháp luật trong việc di chuyển lực lượng lao động từ nước này tới nước khác**

Không giống như thời chiến, thời kỳ hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa đã đem lại không ít những rắc rối, khó khăn trong vấn đề giải quyết lực lượng lao động nhập cư, nhất là những người nhập cư trái phép bởi nền kinh tế dễ làm ăn của quốc gia này đã góp phần thu hút họ. Điều này đã tạo ra một thực tế là những người ở trong độ tuổi lao động hay dưới độ tuổi lao động đã đến nước sở tại để nhập cư rồi lao động tại đó. Tuy nhiên, trong phạm vi của đề tài chỉ tập trung vào việc phân tích pháp luật nước nào sẽ được áp dụng để giải quyết đối với những người lao động di cư hợp pháp từ nước này sang nước khác khi quyền và lợi ích của người lao động bị xâm phạm, cũng như pháp luật nước nào sẽ được áp dụng để điều chỉnh về quan hệ hợp đồng lao động người lao động đi làm việc ở nước ngoài với chủ sử dụng lao động của nước tiếp nhận lao động (tức giữa cá nhân và pháp nhân của các quốc gia với nhau trong quan hệ lao động).

### *Một là, điều chỉnh vấn đề xác lập hợp đồng cung ứng lao động*

Theo quy định của Điều 17 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định về hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thì hai loại hợp đồng này khi xác lập phải phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động. Khi có tranh chấp sẽ được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã ký giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên, thỏa thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ký kết với bên nước ngoài. Như vậy, khi có tranh chấp xoay quanh hợp đồng cung ứng lao động thì sẽ áp dụng các hệ thuộc sau: hệ thuộc luật do các bên lựa chọn (được ghi nhận trong văn bản ký kết giữa các bên), pháp luật Việt Nam, pháp luật nước tiếp nhận lao động, Điều ước quốc tế.

### *Hai là, điều chỉnh vấn đề quyền và lợi ích của người lao động khi làm việc ở quốc gia sở tại*

Khi người lao động sang quốc gia nước sở tại làm việc thì luật pháp của quốc gia nước sở tại thường quy định một cách cụ thể và rõ ràng về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động nước ngoài khi đến làm việc trên lãnh thổ của mình. Về mặt pháp lý, người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động họ phải được quốc gia nước sở tại áp dụng các chế độ đãi ngộ dựa trên các nguyên tắc cơ bản của luật quốc tế trong đó có hai nguyên tắc chính là nguyên tắc tận tâm, thiện chí thực hiện các cam kết quốc tế (Pacta sunt servanda) và nguyên tắc các quốc gia có nghĩa vụ hợp tác. Tuy nhiên, khi người lao động nước ngoài để được lao động ở nước sở tại, người nước ngoài phải hội tụ các tiêu chuẩn lao động theo quy

định của nước sở tại. Tức quyền và nghĩa vụ của người lao động sẽ chịu sự chi phối của luật nơi lao động ( là luật của nước mà ở đó có hành vi lao động được diễn ra).

**Tóm lại**, hoạt động xuất khẩu lao động ra nước ngoài của Việt Nam được đánh dấu từ cuối những năm 70 và đầu những năm 80 của thế kỷ trước, theo đó Đảng ta đã chủ trương đưa lao động Việt Nam ra làm việc tại các nước Xã hội chủ nghĩa ở Liên Xô và Đông Âu. Tuy nhiên, trong thời gian này chúng ta không sử dụng cụm từ “xuất khẩu lao động” mà thay bằng “hợp tác lao động với nước ngoài” với Hiệp định được ký kết đầu tiên là Hiệp định hợp tác lao động với nước ngoài được ký kết với Liên Xô năm 1980. Và ngay trong năm này, nhiều công nhân đang làm việc tại các nhà máy, xí nghiệp ở các tỉnh, thành trên cả nước đang làm việc trong các lĩnh vực: cơ khí, dệt may, da giày... đã lên đường sang các nước cộng hòa thuộc Liên bang Xô viết làm việc. Đây là bước đột phá khởi đầu tốt đẹp cho các hiệp định cấp nhà nước tiếp theo được ký với các nước khác như Cộng hòa dân chủ Đức, Tiệp Khắc và Bungari trong những năm về sau. Cho đến ngày nay, dưới góc độ kinh tế trong lĩnh vực xuất khẩu lao động cả nước hiện có khoảng trên 50.000 lao động đang làm việc tại 40 quốc gia và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề các loại khác nhau.

Hiện nay, trong tất cả các Công ước quốc tế, pháp luật của các quốc gia trên thế giới chưa đưa ra được định nghĩa cho thuật ngữ “*bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động di cư hay người lao động đi làm việc ở nước ngoài*” mà người đọc có thể cảm nhận thông qua các kênh thông tin khác nhau khi một quốc gia nào đó công nhận việc bảo vệ quyền và lợi ích của

người lao động từ nước khác tới. Do vậy, để người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài được bảo vệ về quyền và lợi ích thì theo pháp luật quốc tế, dù là Công ước do Liên hợp quốc thông qua hay Tổ chức lao động quốc tế ghi nhận khi nói tới người lao động di cư thì các quốc gia tiếp nhận lao động cũng như quốc gia có người lao động xuất khẩu cần:

1) là phải ghi nhận các quyền cơ bản của quyền con người, không phân biệt đối xử về quốc tịch, chủng tộc, tôn giáo hay giới tính đối với những người nhập cư hợp pháp trong lãnh thổ của mình và đối xử không kém thuận lợi hơn như đối với các công dân của nước mình.

2) là phải công khai: các thông tin về chính sách quốc gia, pháp luật và các quy định liên quan đến di cư và nhập cư; thông tin về các quy định đặc biệt liên quan đến di cư về việc làm và các điều kiện làm việc và sinh kế của người di cư về việc làm; thông tin liên quan đến thỏa thuận chung và sự sắp xếp đặc biệt về những vấn đề xoay quanh quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ trao đổi sức lao động vượt biên được ký kết bởi các thành viên. Chỉ khi đó người lao động đi làm việc ở nước ngoài mới được đảm bảo thực sự, nhưng đó là trên lý thuyết còn trên thực tế các quyền đó của người lao động có được đảm bảo thực sự hay không còn phụ thuộc vào nhân tố con người và nhân tố thực thi chính sách dành cho họ. Khi người lao động ra nước ngoài làm việc thì sự cần thiết đầu tiên là họ phải được đảm bảo, bảo vệ về quyền và lợi ích khi làm việc ở quốc gia nước sở tại. Để điều chỉnh về hoạt động này thì pháp luật quốc tế, pháp luật quốc gia nước sở tại cũng như pháp luật của nước mà người lao động mang quốc tịch cùng tham gia bảo vệ họ.

Luật pháp của quốc gia nước sở tại thường quy định một cách cụ thể quyền và nghĩa vụ lao động của người nước ngoài cư trú, làm việc ở quốc gia mình. Tuy nhiên, cũng có một số ngành nghề, lĩnh vực lao động mà người lao động nước ngoài không được phép làm việc vì lý do quốc phòng, an ninh của quốc gia nước sở tại. Khi nói đến xung đột pháp luật trong việc điều chỉnh quyền và nghĩa vụ lao động cho người lao động là người nước ngoài, thì các nước khác nhau sẽ áp dụng các hệ thuộc khác nhau. Chẳng hạn, theo luật pháp của một số nước như Cộng hòa Pháp, Cộng hòa Liên bang Đức, Italya, Áo... thì quyền và nghĩa vụ, lợi ích của người nước ngoài sẽ chịu sự chi phối bởi luật nơi lao động (luật của nước mà ở đó có hành vi lao động được diễn ra). Ở các nước Đông Âu, việc xác định quyền và nghĩa vụ, lợi ích cho người lao động là người nước ngoài được ưu tiên áp dụng luật lựa chọn (luật do các bên là bên lao động và bên thuê lao động thỏa thuận khi xác lập hợp đồng) [1]. Và khi nói tới xung đột pháp luật trong việc di chuyển lực lượng lao động từ nước này tới nước khác thì vấn đề giải quyết xung đột pháp luật khi quyền và lợi ích của người lao động bị xâm phạm sẽ xảy ra trong các trường hợp đó là: trong vấn đề về xác lập hợp đồng cung ứng lao động và trong việc điều chỉnh vấn đề quyền và lợi ích khi người lao động làm việc ở quốc gia nước sở tại.

## Chương 2

### THỰC TRẠNG ĐIỀU CHỈNH CỦA

### PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ PHÁP LUẬT CỦA ĐÀI LOAN, HÀN QUỐC VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

#### 2.1. Thực trạng hoạt động xuất khẩu của Việt Nam trong giai đoạn 2006 – 6/2010

Hiện nay, hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam được đánh giá là một trong những ngành dịch vụ đem lại hiệu quả cao về mặt kinh tế cho xã hội nói chung và đất nước nói riêng. Tuy nhiên, người lao động trong điều kiện hiện nay không chỉ đơn thuần có thể làm việc (lao động chân tay, lao động giản đơn) mà phải biết làm đúng cách, đúng bản chất nghĩa là người lao động phải có kỹ năng, và phải có kiến thức khi tham gia vào khối thị trường đầy rủi ro này. Hay nói một cách khác, người lao động cần phải được đào tạo một cách bài bản trước khi tham gia vào thị trường lao động nhất là thị trường lao động mang tầm cỡ quốc tế.

Cái được trong ngành xuất khẩu lao động của Việt Nam:

Việt Nam với ưu thế là một nước có nguồn nhân lực dồi dào (85.789.573 triệu người – theo số liệu của Tổng Cục Dân số ngày 1.4.2009, ngày 01/4/2010 tiến hành cuộc điều tra dân số nhưng sẽ có kết quả điều tra vào tháng 9/2010); trong đó lực lượng lao động trẻ chiếm tỷ lệ lớn

Hiện tại Việt Nam đã thực hiện xuất khẩu lao động sang tổng số là gần 40 quốc gia/vùng lãnh thổ tương đương với 21% thị phần của Việt Nam trên thị trường xuất khẩu lao động.

Nhưng trong cái được của ngành xuất khẩu lao động của Việt Nam, ta cũng thấy nhiều nhược điểm.

Thứ nhất, thị trường lao động của chúng ta chủ yếu tập trung vào một số thị trường cũ như Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc...; trong đó một loạt các thị trường tiềm năng có thu nhập cao khác như Mỹ, Anh, Pháp thì chúng ta vẫn chưa chạm tới được. Nếu có thì cũng chỉ là một vài doanh nghiệp ký kết hợp đồng trực tiếp, còn thực tế thì Việt Nam chưa có một cung chính thức nào. Trong giai đoạn hiện nay, chúng ta mới chỉ đang tìm hiểu các thị trường đó một cách dè dặt, chưa có những chính sách mang tính chiến lược, bứt phá...

Thứ hai, lao động của chúng ta xuất khẩu chủ yếu là lao động thủ công, tay nghề chưa cao. Theo báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo xuất khẩu đi các nước của nước ta chỉ đạt 15%. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng lao động, nguồn thu cho ngân sách và cho chính bản thân người lao động.

#### 2.2 Chính sách, pháp luật Việt Nam điều chỉnh về hoạt động xuất khẩu lao động

#### 2.3. Bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật của Đài Loan và Hàn Quốc

Lao động Việt Nam khi đi làm việc ở nước ngoài, ngoài việc am hiểu pháp luật của nước mình thì cần phải tìm hiểu thông tin về pháp luật của nước mình đến làm việc – pháp luật nước tiếp nhận lao động bằng rất nhiều kênh thông tin như thông qua đơn vị, doanh nghiệp mà mình đăng ký đi làm việc ở nước ngoài, thông qua báo chí... Sau đây sẽ là cái nhìn

tổng thể về pháp luật lao động của các nước mà các doanh nghiệp, đơn vị ở trong nước đã tiếp cận thị trường lao động của họ

### 2.3.1. Pháp luật của Đài Loan

Từ năm 1990, Đài Loan bắt đầu nhận lao động của các nước Thái Lan, Philipin, Indônêxia và Malaixia vào làm việc và từ tháng 11 năm 1999 đến nay Đài Loan tiếp nhận thêm lao động Việt Nam. Lao động nước ngoài làm việc trong các nhà máy, xí nghiệp, công trường và cả trong lĩnh vực giúp việc gia đình, bệnh viện và các khu điều dưỡng (Đài Loan gọi là Khán hộ công).

Tuy nhiên không ít người do không hiểu được pháp luật Đài Loan nên đã vi phạm và bị trục xuất về nước, gây thiệt hại kinh tế cho cả đôi bên. Do vậy, việc tìm hiểu một số thông tin về cơ cấu ngành nghề, pháp luật lao động của Đài Loan đối với người lao động là việc làm thiết thực.

#### **Một là, về cơ cấu ngành nghề lao động tại Đài Loan**

Về cơ cấu ngành nghề lao động Việt Nam đang làm việc tại Đài Loan, có 56,44% lao động làm việc trong lĩnh vực sản xuất, chế tạo (nhà máy), 42% lao động làm việc trong lĩnh vực chăm sóc người bệnh và giúp việc gia đình, còn lại là lao động làm việc trong các lĩnh vực khác như xây dựng, thuyền viên...

#### **Hai là, về chế độ giải quyết cho người lao động khi tham gia vào quá trình lao động**

1. Thời hạn được lưu trú, làm việc và ký hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động tại Đài Loan

2. Tiền lương

3. Thời gian làm việc và nghỉ ngơi;

4. Ngày nghỉ theo qui định, ngày nghỉ lễ và xin nghỉ phép;

5. Bảo hiểm y tế:

*Bảo hiểm lao động = Lương cơ bản x Hệ số phí bảo hiểm lao động 7% x hệ số chi trả 20% = 17.880 NT\$ x 7% x 20% = 250 NT\$/tháng (phần người lao động phải đóng)*

*Bảo hiểm y tế = Lương cơ bản x Hệ số phí bảo hiểm y tế 4.55% x hệ số chi trả 30% = 17.880 NT\$ x 4.55% x 30% = 244 NT\$/tháng (phần người lao động phải đóng)*

Đối với người lao động là giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh tại gia đình thì không phải đóng Bảo hiểm lao động nhưng vẫn phải đóng Bảo hiểm y tế với mức đóng Bảo hiểm y tế là 244 NT\$/tháng.

6. Các nghĩa vụ người lao động nước ngoài phải thực hiện khi tham gia làm việc tại Đài Loan:

*Một là, Nghĩa vụ nộp thuế thu nhập:* Tất cả lao động nước ngoài làm việc tại Đài Loan đều phải nộp thuế thu nhập theo qui định của Luật Thuế. Mức thuế phải nộp căn cứ vào thời gian cư trú và tổng thu nhập của người đó tại Đài Loan.

- *Đối với người nước ngoài cư trú tại Đài Loan không đủ 183 ngày:*

Thu nhập hàng tháng từ 1,5 lần tiền lương cơ bản (từ 26.820 NT\$/tháng) trở lên thì mức khấu trừ tiền thuế thu nhập là 18%:

*Tiền thuế thu nhập phải nộp = Thu nhập hàng tháng x 18%*

Thu nhập hàng tháng dưới 1,5 lần tiền lương cơ bản (26.820 NT\$/tháng) thì mức khấu trừ tiền thuế thu nhập là 6%:

*Tiền thuế thu nhập phải nộp = thu nhập hàng tháng x 6%*

- Đối với người nước ngoài cư trú đủ 183 ngày/năm, mức khấu trừ tiền thuế thu nhập là 5% (giảm 1% so với mức cũ là 6%). Công thức tính như sau:

*Tiền thuế thu nhập phải nộp = [Tổng thu nhập – (mức miễn thuế + mức khấu trừ tiêu chuẩn + mức khấu trừ tiền lương)] x 5%*

Trong đó:

+ Mức miễn thuế là 82.000 Đài tệ/năm

+ Mức khấu trừ tiêu chuẩn là 76.000 Đài tệ/năm

+ Mức khấu trừ tiền lương là 104.000 Đài tệ/năm

*7. Vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật của Đài Loan*

*8. Giải quyết trong trường hợp người lao động thiếu việc làm hoặc phải về nước (theo Công văn số 118/QLLĐNN-QLLĐ, ngày 23-01-2009 của Cục Quản lý lao động ngoài nước hướng dẫn giải quyết quyền lợi của người lao động về nước trước thời hạn do tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới)*

### **2.3.2. Pháp luật của Hàn Quốc**

Hiện nay, Hàn Quốc là một quốc gia mà có tỷ lệ người lao động Việt Nam đăng ký tham gia lao động nhiều nhất so với các thị trường khác

**Một là, chính sách tiếp nhận lao động nước ngoài của Hàn Quốc**

Ngành nghề được tiếp nhận lao động nước ngoài gồm các ngành như ngành sản xuất, ngành xây dựng, ngành dịch vụ.

**Hai là, địa vị pháp lý của người nước ngoài tại Hàn Quốc**

Theo Luật liên quan đến việc tuyển dụng người lao động nước ngoài, người lao động nước ngoài được nhìn nhận như người lao động

Hàn Quốc, trong thời gian lao động nhận được sự bảo hộ của luật liên quan về lao động như Luật Lao Động Cơ Bản và Luật Tiền Lương Cơ Bản như người lao động Hàn Quốc.

**Ba là, tư cách cần thiết của người lao động nước ngoài**

Người lao động nước ngoài nếu muốn làm việc tại Hàn Quốc thì phải đỗ kỳ thi năng lực tiếng Hàn, đảm bảo đầy đủ những điều kiện nhất định được quy định trong pháp lệnh như hoàn tất việc giáo dục định hướng... Riêng trường hợp theo yêu cầu của chủ doanh nghiệp, người lao động nước ngoài tái nhập cảnh trong vòng 1 tháng để được tái tuyển dụng thì sẽ được miễn kỳ thi năng lực tiếng Hàn và giáo dục định hướng.

**Bốn là, trình tự người lao động nước ngoài được tuyển làm việc**

**Năm là, các tiêu chuẩn về lao động trong Luật lao động cơ bản của Hàn Quốc**

Luật lao động cơ bản của Hàn Quốc đã dành hẳn 20 Điều để quy định về các vấn đề như: điều kiện ký kết hợp đồng lao động; các điều cấm khi tham gia ký kết hợp đồng; quyền lợi của người lao động về lương bổng; thay đổi nơi làm việc; các loại bảo hiểm; lương hưu... như sau:

*1. Hợp đồng lao động được ký kết bằng hợp đồng lao động tiêu chuẩn*

*Những điều nghiêm cấm khi tham gia ký kết hợp đồng:*

*Hiệu lực của hợp đồng lao động*

*2. Quyền lợi của người lao động về lương bổng*

*3. Người lao động nhận tiền lương trên mức tiền lương cơ bản*

*4. Đăng ký nhận tiền ưu tiên khi công ty lâm vào tình trạng phá sản*

*5. Bảo hiểm mãn hạn xuất cảnh - tiền gửi*

6. *Giáo dục định hướng cho người lao động nước ngoài, bảo hiểm mất kỳ xuất cảnh, bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động do chủ sử dụng lao động chi đóng*

7. *Bảo hiểm*

8. *Lương hưu*

9. *Thay đổi nơi làm việc*

10. *Sa thải* (theo Điều 27 – Luật Tiêu chuẩn Lao động)

11. *Thời gian làm việc tiêu chuẩn* (Điều 53 Luật tiêu chuẩn lao động)

Luật tiêu chuẩn lao động đưa ra thời gian làm việc tiêu chuẩn pháp định bằng việc quy định “thời gian làm việc không quá 8 tiếng trong một ngày, 44 tiếng trong một tuần.

*Thời gian nghỉ ngơi:* Người sử dụng lao động phải áp dụng thời gian nghỉ ngơi cho người lao động đối với trường hợp thời gian làm việc 4 tiếng là 30 phút, trường hợp thời gian làm việc 8 tiếng là trên 1 tiếng.

#### **2.4. Các phương thức bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

*Một là, hiện nay pháp luật vẫn là công cụ bảo vệ hữu hiệu nhất về quyền và lợi ích của người lao động, trong đó có pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia*

Như chúng ta đã biết, Tổ chức Lao động Quốc tế ILO có 2 Công ước về xuất khẩu lao động là Công ước 97 về di cư lao động về việc làm và Công ước 143. Ngoài ra là một qui ước rộng lớn hơn, gọi là Công ước Quốc tế 1990. Công ước này qui định quyền lợi của những lao động ra nước ngoài làm việc cũng như quyền lợi của gia đình họ. Các Công ước này có giá trị

quốc tế, đặt ra những tiêu chuẩn tối thiểu cho các quốc gia ký kết về vấn đề xuất khẩu lao động.

Mặt khác, di cư quốc tế trở thành một tính năng nội tại của toàn cầu hóa, không một quốc gia nào có thể đứng ngoài cuộc. Do vậy, khi quốc gia có chiến lược xuất khẩu lao động thì buộc quốc gia phải ký kết và tham gia vào các Điều ước quốc tế trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong đó có cả người lao động là người nước ngoài. Không những thế, quốc gia sở tại cần phải nội luật hóa các Điều ước quốc tế về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động thành pháp luật của quốc gia. Đây có thể coi là cơ sở pháp lý để người lao động nước ngoài khi đi làm việc yên tâm hơn với địa vị pháp lý của mình.

*Hai là, cơ chế người lao động tự bảo vệ mình*

*Ba là, hợp tác quốc tế trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động*

*Bốn là, việc tăng cường giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp, sự kiểm tra của các cơ quan hành chính nhà nước, doanh nghiệp quản lý người lao động*

*Năm là, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động không nên ký hợp đồng với đối tác nước ngoài bằng mọi giá*

Tóm lại,

1) về thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam trong thời gian từ những năm 2006 đến 6/2010 cần phải đề tâm những vấn đề sau: đây được coi là thời điểm từ khi có Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được thông qua thì hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam được đánh giá là một trong những ngành dịch vụ

đem lại hiệu quả cao về mặt kinh tế cho xã hội nói chung và đất nước nói riêng. Tuy nhiên, người lao động trong điều kiện hiện nay không chỉ đơn thuần có thể làm việc (lao động chân tay, lao động giản đơn) mà phải biết làm đúng cách, đúng bản chất nghĩa là người lao động phải có kỹ năng, và phải có kiến thức khi tham gia vào khối thị trường đầy rủi ro này. Hay nói một cách khác, người lao động cần phải được đào tạo một cách bài bản trước khi tham gia vào thị trường lao động nhất là thị trường lao động mang tầm cỡ quốc tế.

2) về chính sách của Việt Nam trong việc điều chỉnh về hoạt động xuất khẩu lao động ra nước ngoài từ khi có chủ trương của Đảng và Nhà nước tới nay có thể thấy đã đáp ứng, điều chỉnh kịp thời các quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài, nhất là từ khi với việc ra đời Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 và một loạt các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ để điều chỉnh hoạt động xuất khẩu lao động, phù hợp với thực tế trong nước và quốc tế, tạo thuận lợi cho hoạt động của các doanh nghiệp và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; đồng thời cũng tăng cường công tác quản lý xuất khẩu lao động và góp phần phát triển xuất khẩu lao động một cách bền vững. Tuy nhiên hiện nay các quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài đang diễn biến theo nhiều chiều hướng khác nhau, có phần phức tạp nên các quy định trong Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 cần phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình mới (xem thêm Chương 3 của luận văn).

3) về pháp luật của Đài Loan và pháp luật Hàn Quốc điều chỉnh về hoạt động xuất khẩu lao động đối với những người lao động ngoại quốc trong đó có áp dụng đối với lao động Việt Nam thì có thể đánh giá khái quát như sau: pháp luật của các nước đều quy định rất cụ thể về tư cách, tiêu chuẩn của người lao động, về quyền lợi của người lao động về lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, số ngày nghỉ phép, vấn đề về sa thải, bảo hiểm, các nghĩa vụ mà người lao động phải thực hiện... đây được coi vấn đề cốt lõi mà bất cứ người lao động Việt Nam khi muốn đi làm việc ở các quốc gia này cần phải nắm bắt, tìm hiểu và thực hiện để tránh hiện tượng người lao động bỏ trốn ra ngoài làm việc, bị trục xuất về nước trước thời hạn. Đây là những mặt trái của hoạt động xuất khẩu lao động đã vi phạm đến pháp luật của hai nước điều chỉnh về hoạt động này, ảnh hưởng tới uy tín của doanh nghiệp hai nước. Do vậy, dù đứng trước hoàn cảnh nào thì người lao động cũng cần phải sử dụng đến các phương thức để bảo vệ quyền và lợi ích của mình trong đó có phương thức người lao động tự bảo vệ mình là chính.



### Chương 3

## PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

### 3.1. Phương hướng hoàn thiện

Di cư lao động đang là vấn đề toàn cầu, không một quốc gia nào có thể đứng ngoài hoặc tự mình giải quyết được vấn đề di cư, Việt Nam cũng vậy. Do bị phân biệt, cưỡng bức, không được bảo vệ, người lao động tự chọn con đường bỏ trốn, vi phạm pháp luật ở nước ngoài... Trong môi trường kinh tế đầy năng động hiện nay, việc phát triển một đội ngũ lao động có đủ năng lực cạnh tranh trên phạm vi toàn cầu, được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng, nhận thức lẫn hành vi đúng đắn để không ngừng thích nghi với các yêu cầu ngày càng cao hơn của thị trường lao động là một việc làm hết sức quan trọng. Vì vậy, để bảo vệ được quyền và lợi ích của người lao động cũng như để hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được đạt được mục tiêu của mình thì cần phải có những yêu cầu sau:

*Thứ nhất, xây dựng hành lang pháp lý quốc tế và pháp luật quốc gia trong việc bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ hai, vận dụng hài hòa luật pháp quốc tế và pháp luật nước ngoài, pháp luật Việt Nam trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ ba, đến nay Việt Nam vẫn đứng ngoài những điều ước quốc tế đa phương về trực tiếp điều chỉnh vấn đề lao động di cư*

*Thứ tư, hạn chế và ngăn chặn sự lạm dụng của các đối tượng môi giới trung gian, bảo đảm an toàn và hiệu quả cho người đi xuất khẩu lao động*

*Thứ năm, người lao động phải chủ động, tự giác tham gia học hỏi kinh nghiệm sống, phong tục tập quán, truyền thống văn hóa của người dân nơi mình cư trú và làm việc cũng như tham gia vào tìm hiểu hệ thống luật pháp của nước sở tại để quyền và lợi ích của mình được đảm bảo đầy đủ hơn*

*Thứ sáu, hoàn thiện pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cho phù hợp với tình hình mới trong giai đoạn hiện nay: Ở giai đoạn hợp tác quốc tế về lao động chưa có luật, chưa có pháp lệnh, thậm chí nghị định cũng chưa có mà mới chỉ có một số nghị quyết, quyết định và chỉ thị của Hội đồng Chính phủ làm căn cứ thực hiện. Bởi vậy khi triển khai công việc đã gặp nhiều khó khăn về tính pháp lý.*

Ngày nay trong xu thế hội nhập khu vực, hội nhập quốc tế, xuất khẩu lao động đã trở thành một lĩnh vực trong kinh tế đối ngoại. Chúng ta đã có luật pháp, có chính sách và cơ chế điều hành, quản lý tương đối đồng bộ, tạo thuận lợi lớn cho công việc. Tuy nhiên càng phát triển thị trường, càng mở rộng quy mô xuất khẩu lao động, càng xuất hiện nhiều vấn đề mới phức tạp thì càng đòi hỏi phải hoàn thiện luật pháp, chính sách và cơ chế, nhất là liên quan đến Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006.

*Một là, hiện nay Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 chưa đưa ra được tiêu chí xác định “bên nước ngoài” là những ai trong hợp đồng Cung ứng lao động với doanh*

nghiệp, đơn vị, tổ chức được cấp phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ở Việt Nam. Luật chỉ quy định các tiêu chuẩn, điều kiện cấp phép cũng như hồ sơ, thủ tục đối với những doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức của phía Việt Nam khi đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Đây là một lỗ hổng tạo cơ hội cho những doanh nghiệp nước ngoài khi họ nhận lao động Việt Nam tại quốc gia của họ. Tất nhiên, về phía nước tiếp nhận lao động Chính phủ cũng như cơ quan có thẩm quyền của họ sẽ ban hành những tiêu chuẩn và điều kiện cho những doanh nghiệp, đơn vị sẽ được phép nhập khẩu lao động nhưng chúng ta cũng không thể loại trừ được trường hợp hiện nay phía bên nước ngoài còn tồn tại khá nhiều doanh nghiệp lừa người lao động Việt Nam để chiếm đoạt tiền môi giới, xâm phạm đến quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam; rồi những doanh nghiệp nhập khẩu lao động Việt Nam xong rồi tuyên bố giải thể, phá sản hoặc là những doanh nghiệp không được cơ quan có thẩm quyền của nước họ cấp phép hoạt động tiếp nhận và sử dụng lao động nước ngoài... Do vậy

Hai là, đối với khu vực, ngành nghề và công việc bị cấm đi làm việc ở nước ngoài (khoản 4 Điều 7 của Luật). Nghị định 126/2007/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01 tháng 8 năm 2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã chi ra trong 3 trường hợp đó là:

1. Khu vực có chiến sự hoặc có nguy cơ xảy ra chiến sự, khu vực bị nhiễm xạ, khu vực bị nhiễm độc, khu vực đang có dịch bệnh đặc biệt nguy hiểm.

2. Khu vực mà nước tiếp nhận lao động cấm người lao động nước ngoài đến làm việc.

3. Những nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm không phù hợp với thể trạng của người Việt Nam; công việc ảnh hưởng đến thuần phong mỹ tục của Việt Nam thuộc Danh mục cấm như: Nghề vũ công, ca sĩ, massage làm việc tại các nhà hàng, khách sạn hoặc các trung tâm giải trí; Công việc phải tiếp xúc thường xuyên với chất nổ, chất độc hại trong luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thủy ngân, bạc, kẽm), tiếp xúc thường xuyên với mangan, điôxit thủy ngân; Công việc tiếp xúc với nguồn phóng xạ hờ, khai thác quặng phóng xạ các loại; Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với các hóa chất axit nitric, natri sunfat, disunfua cacbon, các loại thuốc trừ sâu, diệt cỏ, diệt chuột, sát trùng, chống mối mọt có độc tính mạnh; Công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập; Công việc thường xuyên ở nơi thiếu không khí, áp suất lớn (dưới lòng đất, lòng đại dương); Công việc liệm, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mả; Công việc mà nước tiếp nhận lao động và Việt Nam cấm.

Điều đáng lưu ý ở đây là, ai sẽ là người đứng ra kiểm tra, giám sát khi người lao động tự ý đi làm thêm ở những khu vực bị cấm trên? Luật quy định cấm đối với người đi làm việc và đối với phía doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị được cấp phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng không quy định sẽ cấm trong thời gian làm việc hay ngoài thời gian làm việc của người lao động.

*Ba là*, Luật chỉ đưa ra 03 loại hợp đồng là hợp đồng Cung ứng lao động (giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp của Việt Nam – bên nước ngoài), hợp đồng Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp của Việt Nam – người lao động đi làm việc ở nước ngoài) và hợp đồng cá nhân (giữa người lao động tự đi làm việc ở nước ngoài không thông qua doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp được cấp phép – bên nước ngoài). Và Luật sẽ điều chỉnh 03 loại hợp đồng trên, tuy nhiên thực tế còn một loại hợp đồng nữa đang diễn ra là hợp đồng lao động giữa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với bên chủ sử dụng lao động là người nước ngoài tại thị trường nước đó thì Luật còn để ngỏ chưa quy định. Chúng ta muốn người lao động Việt Nam khi đi làm việc ở nước ngoài được bảo vệ về quyền và lợi ích một cách đầy đủ và rõ ràng thì pháp luật cũng không nên bỏ qua một loại hợp đồng lao động quan trọng này. Bởi lẽ, người lao động Việt Nam khi sang bên nước ngoài làm việc, khi họ ký hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động của mình thì họ sẽ gặp nhiều điều bất lợi do hạn chế về ngôn ngữ chuyên ngành, chưa có kinh nghiệm đàm phán ký kết hợp đồng lao động...Do vậy, pháp luật cũng cần phải có quy định mới (yếu tố khách quan) để người lao động Việt Nam có thể tự tin, có đủ kiến thức pháp luật về ký kết hợp đồng với chủ sử dụng lao động mà không phụ thuộc vào yếu tố chủ quan của mình.

*Bốn là*, Hiện nay, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mới chỉ quy định sáu hình thức xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp, các tổ chức và cá nhân (doanh nghiệp hoạt động dịch vụ; doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu; tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài; doanh nghiệp chuyên đưa người lao động đi làm việc; tổ

chức sự nghiệp của Nhà nước; cá nhân người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng).

Tuy nhiên, trên thực tế còn có nhiều hình thức xuất khẩu khác cũng cần được luật hóa. Ví dụ một số doanh nghiệp, tổ chức tiếp nhận lao động Việt Nam nhưng lại cung cấp số lao động này cho các doanh nghiệp nước ngoài ngay tại Việt Nam (người lao động làm việc theo cách thức điều hành của doanh nghiệp nước ngoài và lĩnh lương bằng ngoại tệ theo thang, bảng lương của nước ngoài). Hình thức này có thể gọi là *xuất khẩu lao động tại chỗ*. Một hình thức khác là *xuất khẩu lao động theo mùa vụ* (thời gian của hợp đồng có thể là 3 năm hoặc 5 năm, nhưng mỗi năm chỉ làm việc từ 3 đến 6 tháng, chủ yếu là trong nông nghiệp và công nghiệp chế biến, được áp dụng nhiều đối với các nước có vị trí địa lý gần kề).

Một loại hình nữa là vừa xuất khẩu vừa nhập khẩu lao động cũng cần phải được luật hóa nhằm hạn chế lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc không bảo đảm tiêu chuẩn. Ma-lai-xi-a từ lâu đã kinh doanh lao động theo nguyên tắc, tiếp nhận nhiều lao động nước ngoài giá rẻ và xuất đi lao động của nước mình có tay nghề cao, lương cao, thu nhập cao...

Nói tóm lại, luật pháp cần bao quát đầy đủ hơn mọi hình thức xuất khẩu lao động theo phương pháp: những hình thức đã được trải nghiệm thì quy định cụ thể; những hình thức mới xuất hiện, chưa có nhiều kinh nghiệm hoặc đang thử nghiệm thì quy định có tính nguyên tắc và sẽ cụ thể hóa dần bằng các văn bản dưới luật, sau một thời gian thực hiện sẽ tổng kết, nếu đủ điều kiện sẽ đưa vào luật.

*Năm là*, Cần phải bổ sung nhiều nghĩa vụ hơn nữa đối với các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ xuất khẩu lao động.

Điều 27 quy định về quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp dịch vụ, cần bổ sung thêm quy định về thời hạn đưa người lao động đi xuất khẩu lao động tính từ ngày doanh nghiệp nhận hồ sơ của người lao động, nhằm yêu cầu doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động phải có trách nhiệm đưa người lao động xuất khẩu lao động đi đúng thời gian, đảm bảo lợi ích cho người lao động.

Chẳng hạn: Theo quy định tại mục c khoản 2 Điều 27 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 thì doanh nghiệp dịch vụ có nghĩa vụ *“Phối hợp với chính quyền địa phương thông báo công khai, cung cấp cho người lao động đầy đủ các thông tin về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn và các điều kiện của Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài”*. Tuy nhiên, qua tìm hiểu từ những người lao động đã từng đi đăng ký ở một số Công ty, Trung tâm xuất khẩu lao động nước ngoài (hiện nay đã về quê vì không được đi xuất khẩu lao động) thì đa số họ chỉ thông qua một người giới thiệu nào đó để đi đến các Công ty, các Trung tâm xuất khẩu lao động đăng ký xuất khẩu lao động. Đến các Công ty hay Trung tâm này, họ cũng được yêu cầu nộp hồ sơ, đóng tiền phí và được học tiếng của nước mình sẽ đi xuất khẩu lao động. Song có một điều quan trọng mà họ không hề được biết là công ty nước ngoài nào thuê mình, vì trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài do các Công ty, các Trung tâm cấp cho họ, không hề ghi tên và số của hợp đồng cung ứng lao động. Mà bản hợp đồng này chỉ có giá trị làm thủ tục vay tiền ngân hàng. Họ được học trong một thời gian dài nhưng không được ký hợp đồng. Có người đã học xong tiếng để đi Hàn Quốc, nhưng lại phải chuyển qua lớp học tiếng Đài Loan, vì Trung tâm

thông báo nhu cầu của bên Hàn Quốc hiện thời không có. Lúc đầu, các Công ty, Trung tâm cũng thông báo thời gian xuất cảnh đi lao động, nhưng đến hạn lại thông báo chuyển sang thời điểm khác vì nhiều lý do khác nhau.

Hơn thế nữa, ngay cả đối với những trường hợp đã được xuất khẩu lao động thì quyền và lợi ích của những người lao động này cũng không được bảo đảm đầy đủ. Nhiều doanh nghiệp dịch vụ đã không thực hiện đúng các nghĩa vụ đã cam kết sau khi họ đưa người lao động ra làm việc ở nước ngoài. Tại mục e khoản 2 Điều 27 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 cũng đã quy định cho các doanh nghiệp dịch vụ phải có nghĩa vụ: *“Phối hợp với bên nước ngoài giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động chết, bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản và giải quyết tranh chấp liên quan tới người lao động”*. Nhưng thực tế thì hiện tượng người lao động của Việt Nam không được bảo vệ thích đáng trong quá trình lao động còn xảy ra khá phổ biến, vì khi sang nước ngoài họ không hề liên lạc được với doanh nghiệp dịch vụ đã đưa mình đi cũng như không có tổ chức nào ở nước ngoài đứng ra bảo vệ họ.

Sáu là, chưa tập hợp hóa, thống nhất văn bản pháp luật điều chỉnh về hoạt động xuất khẩu lao động, gây khó khăn cho doanh nghiệp trong quá trình áp dụng như: pháp luật chưa quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động; chưa quy định cụ thể các khoản tiền dịch vụ doanh nghiệp được thu, không được thu; chưa quy định cụ thể các khoản chi làm thủ tục ban đầu đi xuất khẩu lao động như:

tiền làm hồ sơ lý lịch, hộ chiếu, khám sức khỏe, tiền chứng chỉ, chi phí dạy nghề, chi phí tập trung bay (tiền ở, tiền vé xe)... Ngoài ra, pháp luật cũng chưa có một hệ thống văn bản quy định cụ thể các nội dung liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động như: quy định về tiêu chuẩn, số lượng giáo viên dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động; quy định về trang thiết bị phục vụ cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động; quy định về quyền lợi và trách nhiệm của doanh nghiệp khi doanh nghiệp giải thể, phá sản...

### **3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

*Trước hết, cần nâng cao chất lượng lao động Việt Nam để ngày càng đáp ứng với yêu cầu của thị trường lao động quốc tế.*

*Thứ hai, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến sâu rộng chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tình hình xuất khẩu lao động nói chung, tình hình bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động nói riêng*

*Thứ ba, tiến hành thanh tra, kiểm tra, giám sát các Doanh nghiệp có dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Bốn là, nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ xuất khẩu lao động*

### **Kết luận**

Việt Nam đã triển khai thực hiện việc xuất khẩu lao động từ những thập niên 1980, song phải tới những thập niên 1990 thì hoạt động xuất khẩu lao động chính thức được coi là chiến lược lâu dài của đất nước và khi đó Đảng và Nhà nước đã ban hành các chính sách, pháp luật điều chỉnh về hoạt động này để khẳng định vai trò quan trọng của xuất khẩu lao động đối với nền kinh tế – xã hội của quốc gia. Vì vậy xuất khẩu lao động hiện được coi là ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích to lớn cả kinh tế và xã hội, là giải pháp tạo việc làm quan trọng mang tính chiến lược của nước ta mà Đảng đã nhìn ra từ khi kinh tế nước nhà còn khó khăn.

Trong bất kỳ quốc gia nào hiện nay cũng có nhiều vấn đề cần giải quyết trong các lĩnh vực chính trị – kinh tế – văn hóa – xã hội. Trong lĩnh vực lao động, vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động luôn là nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu, nhất là đối với Việt Nam hiện nay đang trong thời kỳ quá độ lên Chủ nghĩa xã hội. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã và đang tìm ra hướng giải quyết việc làm có hiệu quả cho người lao động đó là xuất khẩu lao động sang thị trường lao động ngoài nước, tìm kiếm thị trường các nước có thể đem lại nguồn thu nhập cho người lao động, phát triển và nâng cao tay nghề, đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực xuất khẩu lao động... tạo đà phát triển ngành xuất khẩu lao động trong nước. Tuy nhiên, cùng với sự điều chỉnh của pháp luật thì hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng chịu sự chi phối bởi các quy luật của tự nhiên và quy luật xã hội. Vì thế mà hoạt động này mang lại những điều tích cực và những điều khó tránh khỏi trên thực tế. Hiện nay,

Luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành nói chung đã đáp ứng được yêu cầu của thực tế xuất khẩu lao động ở Việt Nam, song với sự biến đổi của hoàn cảnh trong nước lẫn quốc tế thì Luật này cũng xuất hiện những hạn chế, các quy phạm pháp luật cũng cần được sửa đổi, bổ sung để điều chỉnh kịp thời các quan hệ xã hội về xuất khẩu lao động. Với những phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam ở trên, đặc biệt là phần kiến nghị những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian tới phần nào đã góp phần tạo ra sức mạnh tổng hợp để hoạt động này ngày càng trở thành thế mạnh của Việt Nam so với các nước khác.

Với mong muốn được góp phần làm hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, luận văn đã đưa ra các giải pháp dưới góc độ xây dựng pháp luật và áp dụng pháp luật để hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam có thể trở thành một ngành, một lĩnh vực tiềm năng của đất nước./.