

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

LƯU THỊ VÂN

Pháp luật về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

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: TS. Nguyễn Hồng Bắc

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

LỜI MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh hội nhập khu vực hoá, toàn cầu hoá và phân công lao động trên phạm vi quốc tế, việc đ- a lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài là một tất yếu khách quan và đang có xu h- ớng phát triển ở nhiều n- ớc, nhất là ở các n- ớc đang phát triển nh- : Trung Quốc, Philippin, Indonesia, Lào,...Đối với n- ớc ta, việc đ- a lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài một mặt xuất phát từ nhu cầu nội tại và xu h- ớng chung nhằm góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho ng- ời lao động, xoá đói giảm nghèo, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hoá - hiện đại hoá. Mặt khác, là biểu hiện của việc tăng c- ờng giao l- u, hợp tác với các n- ớc trong khu vực và trên thế giới.

Tuy nhiên, trong quá trình ng- ời lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài, một số vấn đề đã phát sinh ngoài ý muốn chủ quan của các cơ quan, doanh nghiệp và ng- ời lao động nh- : việc làm của ng- ời lao động không đúng với hợp đồng đã ký với doanh nghiệp tr- ớc khi xuất cảnh, lao động Việt Nam bị chủ sử dụng lao động n- ớc ngoài bóc lột về thời gian làm việc và tiền l- ơng (công việc và tiền l- ơng trả cho ng- ời lao động không đúng với Hợp đồng lao động đã ký tr- ớc khi đi làm ở n- ớc ngoài - th- ờng là thấp hơn), các khoản khấu trừ tiền l- ơng của ng- ời lao động làm việc ở n- ớc ngoài không rõ ràng, điều kiện sinh hoạt tối thiểu không đảm bảo, điều kiện làm việc không đáp ứng yêu cầu về an toàn lao động; hay hiện t- ợng lao động n- ớc ta phá vỡ hợp đồng, tự ý bỏ nơi đang làm việc theo hợp đồng lao động để tìm công việc khác với mức thù lao cao hơn; uống r- ượu, gây gổ đánh nhau, tụ tập cờ bạc vào thời gian rảnh rỗi ... hoặc ở lại n- ớc ngoài trái phép khi đã kết thúc hợp đồng lao động. Những tồn tại đó đã và đang gây ra nhiều ảnh h- ớng không tốt, cụ thể là: ng- ời lao động bị đe dọa về quyền lợi, từ đó họ dần mất lòng tin vào công việc; chủ sử dụng lao động thì hoài nghi về chất l- ợng lao động Việt Nam, dẫn

từ bỏ ý định mở rộng quan hệ hợp tác và nghiêm trọng hơn nữa họ sẽ ngay lập tức ngừng tiếp nhận lao động n-ớc ta đến làm việc, điều đó có nghĩa là th-ong hiệu của lao động Việt Nam dân bị lu mờ và nguy cơ mất thị tr-ờng đang cận kề. Không chỉ có vậy, hình ảnh ng-ời lao động Việt Nam nói riêng và đất n-ớc, con ng-ời Việt Nam nói chung trong mắt bạn bè, đối tác quốc tế cũng bị ảnh h-ởng theo chiều h-ớng xấu.

Sở dĩ có tình trạng đó là do nhiều nguyên nhân khác nhau, cả nguyên nhân chủ quan và nguyên nhân khách quan. Trong đó, đặc biệt có nguyên nhân từ công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài và các quy định của pháp luật với t- cách là công cụ quản lý. Những nội dung trên đặt ra yêu cầu cấp thiết đó là nghiên cứu tìm ra những giải pháp tốt nhất để khắc phục những tồn tại và tăng c-ờng hiệu quả của công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài.

Xuất phát từ yêu cầu đó, tôi chọn vấn đề: **“Pháp luật về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài”** làm luận văn tốt nghiệp của mình.

Luận văn đ-ợc cấu trúc theo 3 ch-ong:

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, luận văn có kết cấu thành ba ch-ong:

Ch-ong I: Một số vấn đề lý luận về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài.

Ch-ong II: Những nội dung cơ bản của pháp luật về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài.

Ch-ong III: Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài.

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

1.1.1 Khái niệm quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bao gồm tổng thể các quy định của pháp luật liên quan đến hoạt động thiết kế các cơ chế, công cụ để tổ chức, chỉ đạo, điều hành, bảo vệ quyền lợi lao động của các chủ thể nhằm đạt được những mục tiêu nhất định.

1.1.2 Quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

Chủ thể quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài gồm: Nhà nước, doanh nghiệp, người lao động. Trong đó Nhà nước là chủ thể quản lý đặc biệt nhất. Quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài có thể hiểu như sau:

Quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bao gồm tổng thể các quy định của pháp luật liên quan đến hoạt động thiết kế các cơ chế, công cụ để tổ chức, chỉ đạo, điều hành, bảo vệ quyền lợi lao động của Nhà nước (đại diện là các chủ thể được nhà nước trao quyền như: các Bộ, ngành) nhằm phát triển kinh tế đất nước theo hướng công nghiệp hoá - hiện đại hoá.

1.2. Đặc điểm của quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

Hoạt động quản lý lao động Việt Nam là việc ở nước ngoài có những đặc trưng cơ bản về chủ thể, phạm vi, tính chất và mục đích quản lý.

1.2.1 Về chủ thể: Xét từ góc độ pháp luật Việt Nam thì chủ thể tham gia quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài gồm hai chủ thể cơ bản là Nhà nước mà đại diện là các cơ quan nhà nước như: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Ngoại giao, Bộ Công an, Bộ Tài chính, Bộ y tế,... và doanh nghiệp địa phương người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Ngoài hai chủ thể trên còn một số chủ thể khác cũng tham gia vào hoạt động quản lý, đó là: chủ sử dụng lao động nước ngoài, người lao

động và ng-ời bảo lãnh cho ng-ời lao động. Trong đó sự quản lý của ng-ời lao động là hoạt động “tự quản” - b-ớc phát triển cao của quản lý.

1.2.2 Về phạm vi: Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài có phạm vi quản lý t-ơng đối rộng - đã v-ợt ra khỏi lãnh thổ hành chính của quốc gia. Điều đó xuất phát từ đối t-ợng quản lý - ng-ời lao động Việt Nam - những ng-ời thực tế đang làm việc ngoài lãnh thổ Việt Nam.

1.2.3 Về tính chất: Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài có tính chất phức tạp. Tính chất phức tạp này một mặt do phạm vi nh- đã đề cập ở trên tác động, mặt khác do ng-ời lao động Việt Nam khi sang làm việc ở n-ớc ngoài đồng thời song song chịu sự điều chỉnh của hai hệ thống pháp luật: hệ thống pháp luật của n-ớc sở tại và hệ thống pháp luật của n-ớc mà họ là công dân - pháp luật Việt Nam.

1.2.4. Về mục đích: Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài đ-ợc thực hiện với nhiều mục đích khác nhau, đầu tiên hoạt động này đ-ợc thực hiện nhằm mang lại quyền lợi cho ng-ời lao động, chủ sử dụng lao động, doanh nghiệp đ-a lao động đi làm việc ở n-ớc ngoài và đặc biệt nhằm giữ gìn mối quan hệ hợp tác hữu nghị giữa n-ớc ta với quốc gia tiếp nhận lao động.

1.3. Vai trò của quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài

1.3.1. Vai trò đối với Nhà n-ớc: Đối với Nhà n-ớc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài còn có vai trò to lớn trong việc giải quyết việc làm, phát triển kinh tế, thu hút ngoại tệ, ổn định trật tự, an toàn xã hội.

1.3.2. Vai trò đối với doanh nghiệp đ-a lao động Việt Nam đi làm việc ở n-ớc ngoài: Hoạt động quản lý này vừa giúp doanh nghiệp thực hiện mục đích kinh doanh vừa bảo vệ quyền lợi cho doanh nghiệp.

1.3.3. Vai trò đối với ng-ời lao động: Quản lý lao động làm việc ở n-ớc ngoài có vai trò bảo vệ, giúp đỡ ng-ời lao động khi họ gặp khó khăn, trở ngại.

1.4. Sự cần thiết phải quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài trong hiện tại và t-ương lai.

Trong nền kinh tế thị tr-ờng, sức lao động có tính cạnh tranh, ng-ời lao động đ-ợc đem ra soi xét cả về thể chất, trí tuệ và ý thức kỷ luật. Đặc biệt đối với bộ phận lao động làm việc ở n-ớc ngoài - nơi mà điều kiện lao động có nhiều điểm khác biệt so với n-ớc mà ng-ời lao động là công dân. Để có thể tồn tại, có việc làm, giữ đ-ợc việc làm hiện có công tác quản lý ng-ời lao động càng ngày càng trở nên cấp thiết đối với cả thời điểm hiện tại và t-ương lai.

1.5 Cơ sở pháp lý điều chỉnh quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài.

1.5.1 Điều - ớc quốc tế

Việt Nam đã ký kết các Điều - ớc quốc tế với các quốc gia tiếp nhận lao động Việt Nam. Ở giai đoạn hợp tác quốc tế về lao động th-ờng có ba loại văn bản mà cơ quan quản lý nhà n-ớc đ-ợc sự ủy quyền của Chính phủ phải đàm phán ký kết, đó là: các Hiệp định về hợp tác lao động (có giá trị pháp lý từ 5 đến 10 năm); các Nghị định th- đ-ợc đàm phán ký kết hàng năm nhằm cụ thể hóa năm tới sẽ đ-a và tiếp nhận bao nhiêu lao động, cơ cấu lao động đ-a đi cùng các điều kiện cụ thể để đ-a và tiếp nhận; các Bản ghi nhớ trong các cuộc làm việc song ph-ơng.

1.5.2 Pháp luật trong n-ớc

Hoạt động đ-a ng-ời lao động đi làm việc ở n-ớc ngoài đã bắt đầu từ những năm 80. Lúc đó, lao động Việt Nam đi làm việc ở n-ớc ngoài theo các Hiệp định t-ương trợ, Nghị định th- giữa n-ớc ta với các n-ớc Xã Hội Chủ Nghĩa nhằm mục đích chính là lao động trả nợ, học hỏi

kinh nghiệm sản xuất và trình độ khoa học kỹ thuật của n-ớc bạn. Trong thời kỳ này, hoạt động quản lý lao động làm việc ở n-ớc ngoài vẫn ch-a có văn bản quy định, cho đến những năm 90 công tác này mới manh nha quy định trong Nghị định 233/ 1990/NĐ-HĐBT, Nghị định 370/1991/NĐ- HĐBT của Hội đồng bộ tr-ởng. Năm 2002, Bộ luật lao động 1994 đ-ợc sửa đổi, bổ sung và nội dung đ-ợc Quốc hội thảo luận, bổ sung khá chi tiết đó là việc đ-a và quản lý lao động Việt Nam sang làm việc ở n-ớc ngoài.

Với mục đích làm rõ, bổ sung cho những quy định về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài của Bộ luật lao động 1994 (sửa đổi bổ sung 2002) một số văn bản pháp luật đã ra đời nh-: Nghị định 81/2003/NĐ - CP dành cả ch-ơng V, từ điều 25 đến điều 29; Thông t-22/2003/TT - BLĐTBXH dành mục VI để quy định về quản lý lao động làm việc ở n-ớc ngoài. Sau hai năm thực hiện quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài theo Nghị định 81/2003/NĐ - CP và Thông t- 22 /2003/TT - BLĐTB – XH đến năm 2005 một Nghị định riêng về vấn đề quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài đã ra đời, đó là Nghị định 141/2005/NĐ-CP ngày 11/11/2005 của Chính Phủ.

1.6 Giải quyết xung đột pháp luật về lao động có yếu tố n-ớc ngoài.

1.6.1 Giải quyết xung đột pháp luật về lao động có yếu tố n-ớc ngoài theo pháp luật 1 số nớc và theo điều ớc quốc tế.

- Pháp luật n-ớc sở tại th-ờng quy định một cách cụ thể quyền và nghĩa vụ lao động của lao động n-ớc ngoài định c- lâu dài trên lãnh thổ n-ớc sở tại.

- Đối với ng-ời n-ớc ngoài không định c- lâu dài trên lãnh thổ n-ớc sở tại thì quyền và nghĩa vụ lao động của họ sẽ bị chi phối bởi một số nguyên tắc nhất định. Thực chất thì những nguyên tắc này là các hệ thuộc của quy phạm xung đột pháp luật nhằm điều chỉnh quyền và nghĩa

vụ lao động của người nước ngoài. Vấn đề này, luật pháp một số nước quy định như sau:

+ Theo Luật pháp của Cộng Hoà Pháp, Cộng hoà Liên Bang Đức, Italia, Áo: Quyền và nghĩa vụ của người lao động nước ngoài sẽ bị chi phối của Luật nơi thực hiện công việc (Lex Loci Laboris).

+ Không giống như các nước trên, tại các nước Đông Âu, việc xác định quyền và nghĩa vụ lao động của người nước ngoài sẽ dựa trên nguyên tắc - ưu tiên áp dụng luật lựa chọn (Lex Voluntatis).

Trong một số trường hợp khi mà người lao động được cơ quan có thẩm quyền của nước họ tuyển dụng để thực hiện một số công việc ở nước ngoài có thời hạn thì quyền và nghĩa vụ của những người lao động này sẽ chịu sự chi phối bởi luật nước nơi có tổ chức thuê lao động (Lex Loci Delegationis). Hay về thực chất là luật của nước mà người lao động là công dân sẽ điều chỉnh họ.

+ Đối với các nước trong hệ thống pháp luật chung (common Law) như: Anh, Mỹ, Canada,... thì việc giải quyết xung đột pháp luật có yếu tố nước ngoài sẽ áp dụng như việc giải quyết xung đột pháp luật trong lĩnh vực hợp đồng.

6.2. Giải quyết xung đột pháp luật về lao động có yếu tố nước ngoài theo quy định của Pháp luật Việt Nam.

Quyền và nghĩa vụ lao động của công dân Việt Nam làm việc trong các cơ quan của Việt Nam ở nước ngoài như cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự sẽ chịu sự điều chỉnh bởi pháp luật Việt Nam.

Đối với công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam ở nước ngoài điều hành dưới hình thức thầu khoán công trình hoặc đấu thầu thì quyền và nghĩa vụ lao động của nhóm người này sẽ do luật Việt Nam điều chỉnh, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

Quyền và nghĩa vụ lao động của công dân Việt Nam làm việc trong các tổ chức n-ớc ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam sẽ chịu sự điều chỉnh bởi pháp luật Việt Nam về vấn đề lao động, trừ trường hợp Điều -ớc quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

Công dân Việt Nam khi làm việc trong các cơ quan n-ớc ngoài ở n-ớc ngoài đ-ợc hưởng các quyền và thực hiện các nghĩa vụ cơ bản theo quy định của Bộ Luật lao động, các Nghị định h-ớng dẫn.

CHƯƠNG 2. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI.

2.1. Quản lý của Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

Quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài gồm hai mặt:

- Xác định biện pháp quản lý chung.
- Xây dựng biện pháp bảo đảm, duy trì quyền quản lý Nhà nước về lao động làm việc ở nước ngoài.

2.1.1 Nội dung quản lý nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Nội dung quản lý của nhà nước mang tính chất định hướng, chủ trì. Những nội dung đó được thể hiện cụ thể như sau:

- nắm cung cầu và sự biến động cung cầu làm cơ sở quyết định chính sách quốc gia, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố cho thị trường các nước.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch về nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện, tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật cho nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Quy định nội dung chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho nguồn lao động làm việc ở nước ngoài.

- Tổ chức quản lý, chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện công tác quản lý

- Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; đàm phán, ký kết các Điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế về nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Tổ chức hoạt động xúc tiến phát triển thị trường lao động ngoài nước.

- Cấp, đổi, thu hồi giấy phép, đình chỉ hoạt động đ-a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài, quản lý việc đăng kí và h- ớng dẫn tổ chức thực hiện các loại hợp đồng.

- Kiểm tra, thanh tra và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài, giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo trong hoạt động đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài.

2.1.2 Biện pháp quản lý của Nhà n- ớc về lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài.

Nhà n- ớc sử dụng các biện pháp sau:

- Tổ chức hệ thống cơ quan chuyên môn quản lý lao động làm việc ở n- ớc ngoài.

- Xây dựng chính sách, pháp luật chuyên biệt về lao động làm việc ở n- ớc ngoài nh- : Nghị định, Quyết định, Chỉ thị, Thông tư...

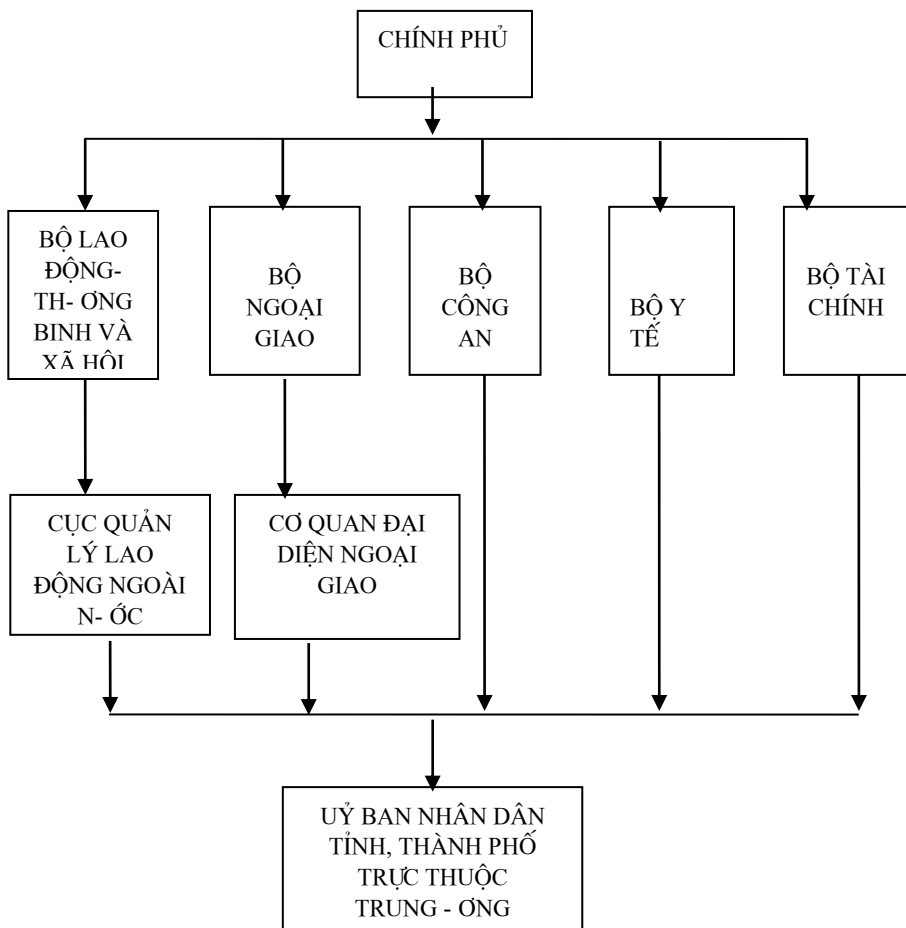
- Xem xét, chấp nhận các giải trình về quản lý lao động làm việc ở n- ớc ngoài của các doanh nghiệp trong tr- ờng hợp mà pháp luật qui định.

- Đặt Ban quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài tại mỗi n- ớc.

Trong quá trình quản lý lao động làm việc ở n- ớc ngoài, một số biện pháp cụ thể sau th- ờng đ- ợc nhà n- ớc sử dụng: Biện pháp hình sự; Biện pháp hành chính; Biện pháp kinh tế; Biện pháp dân sự.

2.1.3 Cơ quan chuyên trách quản lý Nhà n- ớc về lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài.

Cơ quan chuyên trách quản lý Nhà n- ớc về lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài đ- ợc cụ thể bằng sơ đồ sau:



2.2. Quản lý của doanh nghiệp

Doanh nghiệp đ- ợc phép đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài gồm:

- Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động đ- a lao động Việt Nam đi làm việc ở n- ớc ngoài.
- Doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, nhận khoán công trình ở n- ớc ngoài có sử dụng lao động Việt Nam;
- Doanh nghiệp Việt nam đầu t- ở n- ớc ngoài có sử dụng lao động Việt Nam.

Vấn đề chính mà khoá luận đi sâu tìm hiểu là: việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài của doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài.

2.2.1 Nội dung quản lý của doanh nghiệp

- *Quản lý tr- ớc khi đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài*

- *Quản lý trong quá trình ng- ời lao động thực hiện hợp đồng lao động ở n- ớc ngoài.*

- *Quản lý lao động khi kết thúc hợp đồng lao động.*

2.2.2 Biện pháp quản lý của doanh nghiệp.

- *Biện pháp tích cực*

+ *Doanh nghiệp đóng bảo hiểm cho ng- ời lao động*

+ *Tạo điều kiện cho ng- ời lao động gửi tiền, tài sản về n- ớc*

+ *Biện pháp tinh thần.*

- *Biện pháp ràng buộc*

+ *Ký hợp đồng đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài*

+ *Biện pháp đặt cọc, ký quỹ, bảo lãnh*

+ *Biện pháp khởi kiện ng- ời lao động*

2.2.3 Cơ cấu quản lý của doanh nghiệp

Hiện nay, để quản lý lao động mà doanh nghiệp đ- a đi thông th- ờng doanh nghiệp cử cán bộ quản lý sang n- ớc đối tác hoặc đặt văn phòng đại diện (ít đ- ợc áp dụng vì quy mô của doanh nghiệp ch- a đủ lớn và chi phí cho hoạt động này khá lớn, mang tính chất th- ờng xuyên). Đây là cách thức mở không bắt buộc tất cả các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này đều phải áp dụng. Theo pháp luật hiện hành, doanh nghiệp nào có 100 lao động trở lên làm việc ở một n- ớc thì phải cử cán bộ quản lý hay đặt văn phòng đại diện. Nếu các doanh nghiệp có qui mô quá nhỏ, số l- ợng lao động hiện làm ở n- ớc ngoài d- ới 100 lao động thì có thể

phối kết hợp với nhau trong vấn đề quản lý nh- : hai doanh nghiệp chung một cán bộ quản lý.

2.3 Quản lý của ng- ời lao động, ng- ời bảo lãnh cho ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài

Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài không chỉ là trách nhiệm, quyền hạn của Nhà n- ớc, doanh nghiệp đ- a đi mà còn là trách nhiệm của ng- ời lao động và ng- ời bảo lãnh cho họ.

Quy định đó đã tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động quản lý mang tính xã hội này. Khi đ- ọc qui định trong văn bản luật thì đ- ồng nhiên các chủ thể liên quan phải tôn trọng và thực hiện.

2.4 Quản lý của n- ớc sở tại

Cách thức quản lý lao động n- ớc ngoài đến sinh sống và làm việc ở mỗi n- ớc là khác nhau (theo quy định của pháp luật n- ớc họ) nh- ng qua tìm hiểu, phân tích có thể khái quát nh- sau:

- Ở Hàn Quốc việc quản lý lao động n- ớc ngoài đến làm việc đ- ọc thực hiện t- ơng đối chặt chẽ: thông th- ờng khi ng- ời lao động n- ớc ngoài đến làm việc ở Hàn Quốc sẽ đ- ọc doanh nghiệp trực tiếp sử dụng bố trí nơi ăn ở mang tính chất tập trung tại một khu riêng, đảm bảo về mặt an ninh, chất l- ợng cuộc sống, đa phần những ng- ời cùng quốc tịch sẽ đ- ọc bố trí ở cùng một phòng để tiện sinh hoạt, chia sẻ và giúp đỡ nhau trong công việc cũng nh- trong cuộc sống.

- Nhật Bản là n- ớc tiếp nhận lao động n- ớc ngoài chủ yếu theo hình thức tu nghiệp sinh và thực tập sinh với mục đích chính là chuyển giao khoa học công nghệ, tri thức nghề nghiệp cho ng- ời lao động n- ớc ngoài. Gần đây Nhật Bản đã ban hành một số văn bản rút ngắn thời gian tu nghiệp, cho phép tiếp nhận lao động giản đơn từ Việt Nam cũng nh- các n- ớc khác trong khu vực, tăng tiền l- ợng cho công nhân.

2.5 Hành vi vi phạm và việc xử lý đối với hành vi phạm về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài

- Các hành vi phạm

+) Các hành vi vi phạm của doanh nghiệp

+) Hành vi vi phạm của ng- ời lao động.

- Hình thức xử phạt

- Cảnh cáo

- Phạt tiền tối đa đến 20.000.000 (hai m- ời triệu) đồng

- Hình thức xử phạt bổ sung: t- ớc quyền sử dụng giấy phép hoạt động đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài trong thời hạn (3 tháng hoặc 6 tháng) đối với doanh nghiệp vi phạm.

- Biện pháp khắc phục hậu quả nh- : Tạm đình chỉ, đình chỉ thực hiện hợp đồng đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài, tổ chức đ- a ng- ời lao động Việt Nam về n- ớc theo yêu cầu của n- ớc sở tại hoặc cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam; bồi hoàn thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm hành chính gây ra; thu hồi giấy phép hoạt động đ- a lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài (áp dụng đối với doanh nghiệp có hành vi vi phạm); buộc về n- ớc (áp dụng đối với ng- ời lao động có hành vi vi phạm).

- Thẩm quyền xử phạt

+ Thẩm quyền xử phạt đối với những vi phạm ở trong n- ớc

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh;

- Thanh tra viên lao động đang thi hành công vụ;

- Chánh thanh tra lao động cấp sở;

- Chánh thanh tra lao động cấp bộ ;

- Cục tr- ởng Cục quản lý lao động ngoài n- ớc ;

- Bộ tr- ởng Bộ Lao động - Th- ơng binh và xã hội.

+ Thẩm quyền xử phạt đối với ng- ời lao động ở n- ớc ngoài

CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

3.1 Thực trạng Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

3.1.1. Thực trạng pháp luật Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Vấn đề quản lý hoạt động đi-à-ngh-ời lao động đi làm việc ở nước ngoài đang là một thách thức đối với Việt Nam, do số lao động đi-à-sang các nước ngày càng lớn, đội ngũ doanh nghiệp xuất khẩu lao động nhiều hơn, thị trường lao động nước ngoài mở rộng và sự phân công lao động có nhiều thay đổi. Trong khi chất lượng nguồn lao động còn nhiều hạn chế, đội ngũ doanh nghiệp xuất khẩu lao động hoạt động chủ yếu chuyên nghiệp do đó khả năng cạnh tranh của lao động nước ngoài ta trên thị trường lao động thế giới bị hạn chế.

Nhiều vụ việc lừa đảo, tranh chấp, vi phạm về hoạt động này đã diễn ra nhiều nơi, nhiều cấp độ. Mặc dù các cơ quan thuộc Bộ, Ngành và địa phương đã có nhiều biện pháp ngăn chặn, hạn chế tiêu cực nhằm đẩy mạnh hoạt động đi-à-ngh-ời lao động đi làm việc ở nước ngoài hiệu quả hơn, năng động và minh bạch hơn. Nhưng tình trạng này không những giảm mà còn có nguy cơ xảy ra nhiều, tinh vi và phức tạp hơn.

Mặt khác, do cơ chế chính sách của chủ yếu đồng với nhiều nước tiếp nhận lao động nên sự thay đổi về chính sách, biến động thị trường lao động ngoài nước thì thị trường xuất hiện những bất lợi cho lao động của ta, dẫn đến cạnh tranh bị hạn chế so với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Nhưng đã trình bày ở những phần trên, vấn đề quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài đã trở thành vấn đề đi-đ-ợc quan tâm và thể chế hoá thành văn bản pháp luật. Những hạn chế của văn bản pháp luật quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, cụ thể như sau:

- Pháp luật về hoạt động đ-a ng-ời lao động đi làm việc ở n-ớc ngoài vẫn đang trong quá trình hoàn thiện, ch- a theo kịp với những biến động của tình hình thực tế, sự phối hợp của các cơ quan chức năng ch- a chặt chẽ, thiếu những chiến l- ợc về hoạt động đ- a ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài ở tầm quốc gia, hiệu quả Kinh tế - Xã hội ch- a cao, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật còn hạn chế, dẫn đến nhận thức của một bộ phận ng- ời lao động ch- a đúng; thủ tục hành chính, công tác khai thác, định h- ớng phát triển thị tr- ờng lao động ngoài n- ớc còn nhiều bất cập.

- Pháp luật hiện hành ch- a có chế tài đủ mạnh để răn đe các hành vi vi phạm pháp luật. Theo quy định tại Nghị định số 141/2005/NĐ - CP và Thông t- liên tịch số 09/2006/TTLT/BLĐTBXH - BCA - VKSNDTC - TANDTC những ng- ời lao động tự ý phá vỡ hợp đồng, c- trú bất hợp pháp ở n- ớc ngoài sẽ bị:

Xử phạt hành chính, bồi hoàn thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh do hành vi vi phạm gây ra

Buộc về n- ớc

Xử lý hình sự

Nh- ng trên thực tế việc h- ớng dẫn ch- a cụ thể, do đó việc áp dụng còn gặp nhiều khó khăn.

- Luật ng- ời lao động Việt Nam đi làm việc ở n- ớc ngoài theo hợp đồng ch- a giải quyết đ- ợc vấn đề lao động tự ý phá vỡ hợp đồng, trốn ra ngoài c- trú và làm việc bất hợp pháp.

- Trong Luật ng- ời lao động Việt Nam đi làm việc ở n- ớc ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 141/2005/NĐ - CP ch- a đ- a ra cách để đưa người lao động thuộc diện “bị buộc về n- ớc” về n- ớc, vì khi họ lẩn trốn thì việc tìm kiếm, dẫn độ gặp vô vàn khó khăn.

- Luật ng- ời lao động Việt Nam đi làm việc ở n- ớc ngoài theo hợp đồng đã đề cập đến nội dung quản lý lao động bằng mã số, nh- ng

ch- a đ- a ra cách áp dụng cụ thể nh- thể nào và trên thực tế cách quản lý này vẫn ch- a đ- ợc triển khai áp dụng.

- Mặc dù Thông t- liên tịch số 09/2006/TTLT/BLĐTBXH - BCA - VKSNDTC - TANDTC h- ớng dẫn việc truy cứu trách nhiệm hình sự ng- ời có hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động ở n- ớc ngoài đã quy định việc xử lý hình sự lao động bỏ trốn nh- ng trên thực tế số l- ợng lao động bỏ trốn ở các thị tr- ờng lao động lên đến hàng nghìn ng- ời nh- ng số lao động vi phạm này bị xử lý hình sự mới chỉ tính trên đầu ngón tay. Trên thực tế doanh nghiệp xuất khẩu lao động th- ờng có tâm lý ngại kiến nghị khởi kiện vì các nguyên nhân chủ yếu sau:

+ Việc tìm kiếm người lao động bỏ trốn tựa như “tìm kim đáy bể”, do đó nếu Toà án xử kiện vắng mặt bị đơn (người lao động) thì dù toà có xử doanh nghiệp xuất khẩu lao động thắng kiện thì việc thi hành án trên thực tế cũng sẽ rơi vào bế tắc.

+ Đối với các doanh nghiệp nói chung và đặc biệt là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu lao động nói riêng thì uy tín trên thị tr- ờng có một giá trị vô cùng quan trọng. Một số doanh nghiệp xuất khẩu lao động cho hay họ ngại kiến nghị khởi kiện vì cứ đ- a ra kiện ch- a biết doanh nghiệp đúng hay sai thì ngay lập tức uy tín của doanh nghiệp đã bị suy giảm.

+ Thời gian để hoàn tất một vụ kiện không đơn giản là một vài ngày mà có khi kéo dài cả tháng. Điều này khiến doanh nghiệp ngại giải quyết bằng con đ- ờng khởi kiện ra toà án.

Với ba lý do trên, hiện nay số l- ợng doanh nghiệp khởi kiện ng- ời lao động bỏ trốn cũng nh- số lao động bị xử lý hình sự trên thực tế là rất ít, không mang lại hiệu quả đối với việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài.

3.1.2 Thực tiễn công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài hiện nay.

Lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bao gồm: người lao động, chuyên gia và tu nghiệp sinh.

Thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc cũng đã mở rộng, hiện có khoảng 400.000 lao động Việt Nam đang làm việc ở 40 quốc gia và vùng lãnh thổ.

- Ưu điểm

Nếu nhìn thời kỳ 2003 - 2005 là thời kỳ cao điểm của tình trạng lao động Việt Nam ở nước ngoài vi phạm pháp luật như bỏ trốn, ở lại và làm việc bất hợp pháp,... Với cao trào của hiện tượng này là việc Đài Loan - Một thị trường tiếp nhận lao động với số lượng lớn đã tuyên bố dừng tiếp nhận lao động Việt Nam đến làm việc trong lĩnh vực giúp việc gia đình và thủy sản, thì trong một vài năm trở lại đây tình trạng lao động bỏ trốn, số lao động bị trục xuất, vi phạm pháp luật đã được hạn chế, uy tín của thị trường lao động Việt Nam đã được củng cố, thị trường tiếp nhận lao động mở rộng (trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ),... Những ưu điểm đó là kết quả trực tiếp của công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài của Nhà nước, doanh nghiệp, người lao động và người bảo lãnh cho họ.

Bên cạnh đó qua sự kiện bất ổn chính trị ở Lybia và thảm họa thiên nhiên ở Nhật Bản có thể thấy rằng Việt Nam đã làm tốt công tác quản lý, bảo vệ người lao động làm việc ở nước ngoài. Khi hai nước trên xảy ra sự cố, lao động Việt Nam đã được hướng dẫn, tập trung và được đưa về nước an toàn.

- Nhược điểm

Tuy đạt được nhiều thành tựu, có nhiều ưu điểm trong việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài song trên thực tế công tác này còn tồn tại những nhược điểm nhất định, cụ thể là:

+) Hiện t- ợng chủ sử dụng lao động chèn ép, cúp phạt l- ợng, bắt ng- ời lao động làm thêm giờ mà không trả l- ợng vẫn còn xuất hiện. Hiện t- ợng này tuy không phổ biến (th- ờng chỉ xuất hiện ở nghề đặc tr- ng nh- giúp việc gia đình) nh- ng đã và đang làm ảnh h- ớng tới quyền lợi của ng- ời lao động Việt Nam.

+) Vẫn còn tình trạng phá vỡ hợp đồng nh- ng ch- a có giải pháp hữu hiệu để giải quyết nên ở một số thị tr- ờng truyền thống tỉ lệ lao động bỏ trốn vẫn cao nh- thị tr- ờng Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan (khoảng 10-15%) làm ảnh h- ớng đến uy tín của lao động Việt Nam nói chung.

+) Doanh nghiệp có năng lực đ- a lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài còn ít.

Trong tổng số 150 doanh nghiệp chỉ có khoảng 15 doanh nghiệp đ- a đ- ợc trên 1000 lao động mỗi năm. Nhiều doanh nghiệp ch- a có đội ngũ cán bộ am hiểu chuyên môn, hoạt động thiếu chuyên nghiệp, thiếu hiệu quả nhất là trong việc quản lý ng- ời lao động.

Từ xa xưa ông cha ta đã có câu “đem con bỏ chợ” đến nay câu nói này vẫn đúng trong tr- ờng hợp chúng ta đ- a lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài mà không quản lý, không bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho họ. Do đó cùng với hoạt động đ- a lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài công tác quản lý lao động cũng đ- ợc Đảng và Nhà n- ớc ta quan tâm và thể chế hoá thành văn bản pháp luật. Công tác này đã đ- ợc quy định trong Nghị định 81/2003/NĐ-CP, Thông t- 22/2003/TT-BLĐTBXH, Nghị định 141/2005/NĐ-CP và trong Luật ng- ời lao động đi làm việc ở n- ớc ngoài theo hợp đồng 2006, có hiệu lực 01/7/2007. Nguyên nhân công tác quản lý này đ- ợc chú trọng là vì chúng có những vai trò rất to lớn đối với Nhà n- ớc, ng- ời lao động và doanh nghiệp đ- a đi.

+ Việc bảo vệ quyền lợi cho ng- ời lao động, giải quyết tranh chấp phát sinh còn hạn chế;

+ Các biện pháp xử lý hành vi vi phạm không triệt để nên ch- a có tác dụng răn đe;

+ Việc tìm và trục xuất lao động bỏ trốn về n- ớc không đạt kết quả nh- mong muốn (tỷ lệ lao động bỏ trốn bị bắt giữ, trục xuất về n- ớc còn thấp so với tỷ lệ bỏ trốn);

+ Hoạt động của Ban quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài còn mang tính hình thức: ch- a thực sự t- vấn, hỗ trợ, giúp đỡ ng- ời lao động khi họ gặp khó khăn, đe dọa về quyền lợi; ch- a sát sao trong việc tìm và đề xuất xử lý lao động vi phạm pháp luật;

+ Sự phối kết hợp giữa Ban quản lý lao động ở các n- ớc và Chính Phủ n- ớc sở tại trong vấn đề quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài ch- a thực sự chặt chẽ...

Nguyên nhân của các nh- ợc điểm, hạn chế khá đa dạng, song có thể kể đến sự thiếu đồng bộ của văn bản pháp luật, sự non kém về trình độ quản lý cũng nh- trình độ nghề, ngoại ngữ và ý thức pháp luật của ng- ời lao động,...

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài

3.2.1. Ph- ơng h- ớng quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài

+) Quản lý chặt chẽ bằng pháp luật:

+) Tăng c- ờng tính tự giác của ng- ời lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng

+) Đẩy mạnh sự hợp tác giữa các quốc gia trong công tác quản lý lao động.

3.2.2. Biện pháp cụ thể nhằm tăng c- ờng năng lực và chất l- ợng công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n- ớc ngoài.

Một là, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài.

Hai là, tăng c-ờng sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền nhất là ở cơ sở, coi đó là nhân tố quan trọng trong việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài. Tiếp tục vận động, tuyên truyền, nâng cao nhận thức của nhân dân và ng-ời lao động về chính sách, chấp hành pháp luật, nhất là pháp luật về quản lý lao động.

Ba là, nâng cao năng lực, trách nhiệm của cơ quan quản lý Nhà n-ớc về lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài.

Bốn là, tiếp tục phối hợp với các Bộ, ngành và địa ph-ơng soát xét, chấn chỉnh hoạt động đ-à ng-ời lao động Việt Nam đi làm việc ở n-ớc ngoài nói chung và hoạt động quản lý lao động nói riêng, tổ chức kiểm tra, thanh tra, phát hiện xử lí nghiêm, kịp thời các hành vi vi phạm.

Năm là, xây dựng đội ngũ doanh nghiệp đ-à lao động đi làm việc ở n-ớc ngoài chuyên nghiệp, quy mô lớn, có kỹ năng tổ chức quản lý, có khả năng tiếp cận, mở rộng thị tr-ờng, có đội ngũ cán bộ đạt trình độ chuyên môn nghiệp vụ nh- yêu cầu của pháp luật n-ớc đối tác; doanh nghiệp có mức tài chính và cơ sở vật chất tốt (tr-ờng, cơ sở đào tạo, thiết bị giảng dạy,...) cạnh tranh đ-ợc trên thị tr-ờng lao động quốc tế.

Sáu là, chủ động đầu t- đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt để cung ứng cho các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đ-à ng-ời lao động đi làm việc ở n-ớc ngoài có nhu cầu tuyển dụng hoặc thuê m-ón tạm thời.

Bảy là, tăng c-ờng đào tạo nâng cao chất l-ợng lao động nhất là chất l-ợng ngoại ngữ, luật pháp, tác phong công nghiệp để lao động của ta có khả năng thích ứng đ-ợc trên thị tr-ờng lao động quốc tế.

Tám là, gắn trách nhiệm giữa chính quyền địa ph-ơng, gia đình và lao động đang làm việc tại n-ớc ngoài, kết hợp với các chế tài xử phạt

thật nghiêm nhằm hạn chế hiện tượng lao động bỏ trốn, ở lại nước ngoài bất hợp pháp. Đặc biệt khi lao động của ta bỏ trốn, gia đình cần động viên, khuyên nhủ họ tự nguyện về nước.

Chín là, có chính sách hậu lao động làm việc ở nước ngoài sao cho thu hút được lao động sau khi kết thúc hợp đồng lao động về nước, bố trí giải quyết việc làm cho họ tại các khu công nghiệp, khu chế xuất có doanh nghiệp nước ngoài đầu tư để họ có cơ hội sử dụng ngoại ngữ và khả năng nhạy bén trong công việc mà họ đã tiếp thu, tích lũy được khi đi làm việc ở nước ngoài.

Mười là, tạo điều kiện để các doanh nghiệp nhỏ có thể phối hợp với nhau trong việc quản lý lao động làm việc ở cùng một thị trường.

KẾT LUẬN

Để đảm bảo cho công tác đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phát triển ổn định, lâu dài chúng ta cần tạo được sự tín nhiệm, sự thích thú của chủ sử dụng lao động nước ngoài. Chính vì vậy, hoạt động quản lý lao

động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài cần đ-ợc chú trọng hơn ở cả hiện tại và trong t-ương lai.

Tính đến thời điểm hiện nay quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài luôn là chủ đề nóng trong các cuộc hội thảo của các cơ quan chuyên môn, là chủ điểm trong các tạp chí lao động và xã hội. Thực sự quan tâm đến vấn đề này khoá luận đã nghiên cứu đ-a ra khái niệm quản lý lao động Việt Nam làm việc ở n-ớc ngoài và phân tích, tiếp cận vấn đề ở nhiều ph-ương diện khác nhau. Khoá luận đi sâu phân tích chi tiết qui định của pháp luật và thực tiễn quản lý của các chủ thể, chỉ ra -u điểm, hạn chế, các hành vi vi phạm để đ-a ra ph-ương h-ướng và các biện pháp cụ thể góp phần nâng cao năng lực và chất l-ượng quản lý lực l-ượng lao động này. Các biện pháp khoá luận đ-a ra đ-ợc đúc kết từ nhiều mặt, nhiều góc độ khác nhau. Đó không chỉ là sự quản lý của Nhà n-ớc bằng sức mạnh và sự c-ưỡng chế, không chỉ là sự quản lý vì trách nhiệm và quyền lợi đơn thuần của doanh nghiệp đ-a đi mà đó còn là sự quản lý trên cơ sở tự nguyện, tự giác của ng-ời lao động và ng-ời bảo lãnh cho ng-ời lao động.

Trong t-ương lai chắc chắn hoạt động đ-a lao động đi làm việc ở n-ớc ngoài sẽ phát triển mạnh không chỉ ở Việt Nam mà ở nhiều quốc gia cung ứng lao động khác. Do đó, Việt Nam cần hoàn thiện hệ thống pháp luật, bình ổn thị tr-ờng truyền thống, tích cực tìm kiếm thị tr-ờng mới nhằm tạo điều kiện giúp đỡ các doanh nghiệp trong lĩnh vực đ-a lao động Việt Nam đi làm việc ở n-ớc ngoài phát triển, cạnh tranh với các đối thủ khác.