

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN LÂM SƠN

**PHÁP LUẬT VỀ DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG
VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở
NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2026

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN LÂM SƠN

**PHÁP LUẬT VỀ DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG
VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở
NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG**

Chuyên ngành : Luật Kinh tế

Mã số : 9 38 01 07

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS.TS. Lê Mai Thanh**
- 2. PGS. TS. Phạm Thị Thuý Nga**

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận án này là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu trong Luận án chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu trong Luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn đúng quy Định.

Tôi xin chịu trách nhiệm về tính chính xác và xác thực của Luận án này.

Tác giả Luận án

Nguyễn Lâm Sơn

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

NLĐ	Người lao động
NCS	Nghiên cứu sinh
NSDLĐ	Người sử dụng lao động

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của Luận án	3
4. Phương pháp luật và phương pháp nghiên cứu của Luận án	4
5. Những đóng góp mới về mặt khoa học của Luận án	5
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của Luận án.....	6
7. Kết cấu của Luận án.....	6
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU ĐẶT RA	7
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	7
1.2. Lý thuyết nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu	28
Kết luận Chương 1	34
Chương 2: LÝ LUẬN VỀ DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG VÀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG	35
2.1. Lý luận về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng	35
2.2. Lý luận pháp luật dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng	51
Kết luận Chương 2	79
Chương 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN	80
3.1. Thực trạng pháp luật về chủ thể dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện.....	80
3.2. Thực trạng pháp luật về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện	100

3.3. Thực trạng pháp luật về hình thức xác lập dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện	121
3.4. Thực trạng giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và xử lý vi phạm	130
Kết luận Chương 3	138
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ TỔ CHỨC THỰC HIỆN DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG	139
4.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng..	139
4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng	148
4.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng	157
Kết luận Chương 4	164
KẾT LUẬN	165
DANH MỤC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	168
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	169

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Tại Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22/9/1998, Bộ Chính trị đã nhấn mạnh vai trò của việc đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như một giải pháp quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực, mở rộng cơ hội việc làm, tạo thu nhập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cho người lao động, qua đó gia tăng nguồn thu ngoại tệ và thúc đẩy quan hệ hợp tác quốc tế của Việt Nam. Kể từ đó đến nay, hoạt động này luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm chỉ đạo, coi là một định hướng chiến lược có ý nghĩa lâu dài trong việc giải quyết việc làm, điều tiết cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập cho người lao động và cải thiện chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Thực tiễn thời gian qua cho thấy, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã đạt được những kết quả tích cực, với quy mô ngày càng mở rộng và chất lượng từng bước được nâng cao. Theo đó, số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có xu hướng tăng trưởng tương đối ổn định. Hoạt động này không chỉ mang lại mức thu nhập cao hơn cho người lao động so với việc làm tương đương trong nước, mà còn góp phần quan trọng vào việc gia tăng nguồn thu ngoại tệ, nâng cao khả năng tích lũy, cải thiện điều kiện sống của người lao động và gia đình họ; đồng thời, chất lượng nguồn nhân lực tham gia làm việc ở nước ngoài ngày càng được nâng lên [43]. Trong đó phổ biến nhất là NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức hợp đồng dịch vụ được cung ứng bởi các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Việc ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 cùng các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành đã góp phần hình thành khuôn khổ pháp lý tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng còn một số hạn chế, bất cập.

Khắc phục những bất cập đó, Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 được Quốc hội khóa XIV, Kỳ họp thứ 10 thông qua vào ngày 13/11/2020 (Luật số 69/2020/QH14) đã có nhiều điểm mới liên quan đến dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

Có thể nói, khuôn khổ pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày càng được hoàn thiện, đáp ứng yêu cầu hội nhập và tương thích với chuẩn mực pháp lý quốc tế. nhưng vẫn tồn tại những bất cập như tình trạng NLD bị lừa đảo đi làm việc ở nước ngoài, bị thu phí dịch vụ, tiền môi giới quá cao so với quy định, không được giáo dục định hướng đầy đủ trước khi đi làm việc ở nước ngoài còn khá phổ biến; hiện tượng NLD sang một số nước làm việc không có hợp đồng lao động hoặc cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài sau khi hết hạn hợp đồng còn diễn ra; công tác quản lý NLD sau khi kết thúc hợp đồng về nước cũng chưa được chặt chẽ, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước, trách nhiệm của các doanh nghiệp còn bị buông lỏng;...[56]. Nguyên nhân của tình trạng này là còn tồn tại những hạn chế, bất cập pháp luật cần được tiếp tục nghiên cứu thấu đáo để có giải pháp hoàn thiện.

Hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng nhận được sự quan tâm của rất nhiều nhà khoa học dưới những khía cạnh và phạm vi khác nhau. Tuy nhiên, khảo cứu cho thấy nhìn chung đến nay vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu một cách đầy đủ và toàn diện pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Chính vì vậy, Nghiên cứu sinh chọn đề tài ***“Pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng”*** làm đề tài luận án nhằm đáp ứng tính thống nhất lý luận và thực tiễn.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu của Luận án là đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành nhằm đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để bảo đảm được

chất lượng của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng như bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, đặc biệt là NLD.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Để đạt được mục tiêu nghiên cứu như trên, Luận án thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

Một là, Luận án nghiên cứu lý luận về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và lý luận pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm: khái niệm, đặc điểm và nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật đối với dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, nội dung và nguồn pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

Hai là, trên cơ sở lý luận pháp luật đã nghiên cứu, Luận án phân tích, đánh giá được thực trạng quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, làm rõ những kết quả đạt được, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân, trên cơ sở đó chỉ ra được yêu cầu tiếp tục hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này.

Ba là, từ những bất cập của pháp luật cũng như từ thực trạng thực hiện pháp luật, Luận án đưa ra những định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi pháp luật về vấn đề này.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của Luận án

- *Đối tượng nghiên cứu*: Đối tượng nghiên cứu của Luận án là các vấn đề lý luận pháp luật và pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng cũng như thực tiễn thực hiện tại Việt Nam.

- *Phạm vi nghiên cứu*:

+ Phạm vi về nội dung: Luận án chỉ tập trung nghiên cứu những nội dung của pháp luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó chú trọng đến dịch vụ được cung ứng bởi doanh nghiệp đủ điều

kiện (theo quy định của pháp luật) cung cấp dịch vụ cho NLD theo hợp đồng làm việc cho NSDLĐ tại nước ngoài theo hợp đồng lao động. Quan hệ lao động giữa bên sử dụng hoặc cung ứng lao động nước ngoài và NLD Việt Nam tại nước ngoài không thuộc phạm vi nghiên cứu của đề tài, trừ trường hợp liên quan trực tiếp đến quyền của NLD và nghĩa vụ của doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng căn cứ theo hợp đồng dịch vụ được ký kết giữa họ.

+ Phạm vi về không gian: Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề pháp luật và thực tiễn pháp luật Việt Nam về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng. Ở mức độ nhất định, Luận án nghiên cứu tham khảo pháp luật của một số quốc gia như: Philippines, Trung Quốc, Thái Lan.

+ Phạm vi về thời gian: Luận án tập trung phân tích các quy định pháp luật hiện hành về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện pháp luật về vấn đề này từ khi Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có hiệu lực (Luật số 69/2020/QH14, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2022).

4. Phương pháp luật và phương pháp nghiên cứu của Luận án

Luận án được triển khai nghiên cứu dựa trên nền tảng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, phương pháp tiếp cận đa ngành khoa học xã hội và liên ngành luật học; dựa trên quan điểm, đường lối của Đảng về phát triển nguồn nhân lực lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và bảo đảm quyền con người trong đó có quyền của NLD đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng.

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể chủ yếu gồm:

- Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng nhiều nhất để phân tích các vấn đề lý luận pháp luật liên quan đến dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; phân tích, đánh giá thực trạng các quy định pháp luật và thực tiễn thực thi pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Phương pháp lịch sử, so sánh được sử dụng để có được những đánh giá sự tương đồng và khác biệt giữa pháp luật lao động Việt Nam với chuẩn mực quốc tế và pháp luật các quốc gia khác về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng nhằm rút ra các bài học kinh nghiệm và hoàn thiện pháp luật.

- Phương pháp tình huống được sử dụng nhằm mục đích làm sáng tỏ mối liên hệ giữa lý luận và thực tiễn thực thi pháp luật lao động liên quan đến dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Phương pháp thống kê cũng được sử dụng để đưa ra số liệu và thực tiễn áp dụng pháp luật lao động về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

5. Những đóng góp mới về mặt khoa học của Luận án

Thứ nhất, luận án hệ thống và tổng hợp những vấn đề có liên quan để xây dựng được khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; chỉ rõ các đặc điểm của dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng để phân biệt với các hình thức đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài khác.

Thứ hai, Luận án phân tích tổng thể các quy định pháp luật hiện hành về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, bao gồm: (1) Chủ thể tham gia quan hệ dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; (2) Quyền, nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; (3) Hình thức biểu hiện của dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng. Luận án tìm ra những điểm còn bất cập trong quy định pháp luật và những vướng mắc trong thực hiện pháp luật về các nội dung này.

Thứ ba, Luận án đưa ra các giải pháp tổng thể nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng,

chính sách của Nhà nước về công tác đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, giải quyết việc làm trong bối cảnh mới hiện nay.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của Luận án

Về mặt lý luận, Luận án góp phần làm sáng rõ những vấn đề khoa học pháp lý về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó tập trung vào những đóng góp mới như trên đã nhận định.

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu của Luận án sẽ giúp các cơ quan lập pháp có thêm tư liệu tham khảo phục vụ cho công tác xây dựng pháp luật. Đây cũng là tài liệu hữu ích cho các doanh nghiệp, các chủ thể có liên quan trong việc tìm hiểu và thực hiện pháp luật. Những kết quả nghiên cứu của Luận án cũng là nguồn tài liệu tham khảo phục vụ việc học tập, nghiên cứu của người học cho Học viện Khoa học xã hội và các cơ sở đào tạo luật khác có quan tâm.

7. Kết cấu của Luận án

Ngoài mục lục, lời nói đầu, tài liệu tham khảo, phụ lục, Luận án được cơ cấu thành các nội dung như sau:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài và những vấn đề nghiên cứu đặt ra

Chương 2. Lý luận về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và lý luận pháp luật dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Chương 3. Thực trạng pháp luật dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

Chương 4. Phương hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU ĐẶT RA

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

1.1.1. Tình hình nghiên cứu

Khảo cứu các công trình nghiên cứu cho thấy, ở phạm vi quốc tế chủ yếu là công trình nghiên cứu liên quan đến lao động di cư; ở phạm vi trong nước chủ yếu là các nghiên cứu về NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng nói chung. Tuy vậy, đã có một số công trình đề cập những khía cạnh nội dung của dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi tắt là: dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài) như: về doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (hai chủ thể trong quan hệ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài); về hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (hình thức biểu của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài). Dưới đây NCS sẽ lựa chọn và tổng quan một số công trình nghiên cứu có liên quan tới các nội dung thuộc phạm vi của Luận án, theo các nhóm vấn đề: lý luận pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; thực trạng pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; giải pháp hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

1.1.1.1. Các nghiên cứu lý luận pháp luật dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

(i) Các nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và nhu cầu điều chỉnh pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, các nghiên cứu về khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Dưới góc độ nghiên cứu, đến nay chưa có nghiên cứu đề cập trực tiếp về khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhưng đã có một số khái

niệm có liên quan đã được làm rõ như: NLD đi làm việc ở nước ngoài, đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và dịch vụ.

Về khái niệm NLD đi làm việc ở nước ngoài

Khái niệm NLD đi làm việc ở nước ngoài trong các văn kiện quốc tế và nghiên cứu quốc tế thường được sử dụng với thuật ngữ “Migrant Worker” là “lao động di trú” hay “lao động di cư”. Trong các tài liệu của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Tổ chức Di dân quốc tế (IOM), Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP), Ngân hàng Thế giới (WB), Quỹ tiền tệ Quốc tế (IMF),... đều thống nhất định nghĩa khái niệm lao động di trú dựa trên định nghĩa của Điều 2 Công ước của Liên Hợp quốc về quyền của NLD di trú và các thành viên trong gia đình họ đó là “NLD di trú” 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 [67]. Tác giả A.H.A.N. Wickramasingh và Wijitapure Wimalaratana trong bài viết “International migration and migration theories” cũng định nghĩa di cư lao động được định nghĩa là sự di chuyển xuyên biên giới của NLD để tìm việc làm ở một quốc gia khác [57].

Trên cơ sở Công ước của Liên hợp quốc, các nghiên cứu trong nước cũng có cách tiếp cận tương tự. Trong sách “*Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*”, khái niệm “lao động di trú” và “lao động di cư” (migrant worker) chỉ những NLD ra nước ngoài làm việc [15]. Trong sách “*Bảo vệ quyền của NLD di trú pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia*”, khái niệm “lao động di trú là 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” [14]. Như vậy, các khái niệm này đều xác định lao động di trú là NLD làm việc tại một quốc gia mà họ không phải là công dân mà không phụ thuộc vào hình thức ra nước ngoài làm việc và tính pháp lý của quan hệ lao động. Cách tiếp cận này là phù hợp với mục đích xây dựng khuôn khổ pháp lý quốc tế cho vấn đề bảo vệ NLD di cư, với tính chất là bảo vệ quyền con người. Trong bài viết “*Pháp luật quốc tế về lao động di trú*”, tác giả Hà Thị Hoa Phượng phân loại cụ thể hơn thành di trú trong nước và di trú quốc

tế; theo đó, “việc những NLD... di chuyển từ quốc gia này tới quốc gia khác để làm việc thì gọi là “lao động di trú quốc tế” (hay di trú lao động quốc tế)” [19].

Tác giả Nguyễn Văn Sinh, trong Luận án tiến sĩ “*Pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*”, cũng đưa ra khái niệm: “*Lao động đi làm việc ở nước ngoài là sự di chuyển NLD có tổ chức đi làm việc trong một thời hạn nhất định ở nước ngoài theo quy định của pháp luật quốc tế và quốc gia nhằm đáp ứng nhu cầu và đem lại lợi ích cho tất cả các bên tham gia vào hoạt động cung ứng và tiếp nhận lao động*” [21, tr.4].

Như vậy, về cơ bản khái niệm NLD đi làm việc ở nước ngoài đã được thống nhất cách hiểu, đó là việc NLD của một quốc gia đến làm việc và hưởng lương tại một quốc gia khác mà họ không phải là công dân. Nội dung này sẽ được Luận án kế thừa để xây dựng khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Về khái niệm đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Tại Việt Nam, xuất khẩu lao động là khái niệm được sử dụng trong những năm 90 của thế kỷ XX gắn liền với chính sách đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trong giai đoạn này. Khái niệm này cũng được nhìn nhận dưới nhiều góc độ như kinh tế học, nhân lực học, khoa học pháp lý. Chẳng hạn, trong nghiên cứu “*Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, tác giả Phạm Thành Nghị xác định XKLD là một bộ phận của di dân quốc tế [17]. Tác giả Trần Thị Thu, trong sách chuyên khảo “*Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay*” thì cho rằng xuất khẩu lao động chỉ hoạt động dịch chuyển lao động từ quốc gia này sang quốc gia khác, bao gồm cả xuất khẩu lao động tại chỗ [32]. Các tác giả Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hân (2003), trong sách: “*Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt Nam*”, định nghĩa: “*Xuất khẩu lao động là NLD bán sức lao động của mình cho các chủ sử dụng lao động ở nước ngoài thông qua các cơ quan hoặc tổ chức xuất khẩu lao động của Nhà nước hoặc tư nhân*”... [9]. Nhìn chung, các khái

niệm này về cơ bản đã làm rõ được hình thức cũng như bản chất của xuất khẩu lao động là việc di chuyển sức lao động xuyên biên giới, là một hình thức của di cư lao động hợp pháp. Tuy nhiên quan niệm về xuất khẩu lao động cũng có sự khác nhau, còn chưa tách bạch xuất khẩu lao động với di cư lao động quốc tế hay di chuyển lao động qua biên giới nói chung, xuất khẩu lao động gắn với sự dịch chuyển qua biên giới của NLD nhưng lại bao gồm cả xuất khẩu lao động tại chỗ...

Khái niệm đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài chính thức được sử dụng trong các nghiên cứu trong nước sau khi có Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và thay thế cho khái niệm “xuất khẩu lao động”. Mặc dù cách định nghĩa chưa hoàn toàn thống nhất song về cơ bản, các nghiên cứu đều đã nhận diện hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là hoạt động nhằm đưa NLD ra nước ngoài làm việc trên cơ sở sự thỏa thuận bằng văn bản giữa NLD và các doanh nghiệp, tổ chức có thẩm quyền của Việt Nam [8]. Các chủ thể tham gia quy trình này bao gồm: doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; NLD đi làm việc ở nước ngoài; NSDLĐ nước ngoài có nhu cầu tiếp nhận lao động. Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài bao gồm các nội dung chủ yếu như ký kết các hợp đồng liên quan đến việc NLD đi làm việc ở nước ngoài; tuyển chọn lao động; dạy nghề, ngoại ngữ cho NLD, tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài; thực hiện hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài; thực hiện các chế độ, chính sách đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài; thanh lý hợp đồng giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và NLD đi làm việc ở nước ngoài; các hoạt động khác của tổ chức, cá nhân có liên quan đến NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Về khái niệm dịch vụ

Dịch vụ là một khái niệm được sử dụng phổ biến trong nền kinh tế thị trường. Có nhiều định nghĩa khác nhau về dịch vụ, theo các tác giả Armstrong G, Kotler P. trong tác phẩm “Principles of Marketing”, dịch vụ là một hoạt động hoặc lợi ích mà một bên có thể cung cấp cho bên khác về cơ bản là vô hình và

không dẫn đến quyền sở hữu bất kỳ thứ gì. Sản xuất của nó có thể có hoặc có thể không gắn với một sản phẩm vật chất [59]. Theo Donald M. Davidoff: Dịch vụ là cái gì đó có giá trị (không phải là những hàng hoá vật chất) mà một người hay một tổ chức cung cấp cho những người hay tổ chức khác thông qua trao đổi để thu một cái gì đó [63]. Như vậy, mặc dù có cách định nghĩa khác nhau nhưng các định nghĩa đều đồng nhất trong việc xác định đối tượng của dịch vụ không phải là hàng hoá vật chất mà là một đối tượng mang tính vô hình; dịch vụ được thực hiện thông qua hành vi cung cấp và sử dụng.

Kotler và Keller đã xác định cụ thể hơn bốn đặc điểm của dịch vụ đó là: 1) Tính vô hình: Dịch vụ là một quá trình chứ không phải một sản phẩm vật chất cụ thể, những giá trị mà dịch vụ mang lại cũng là những giá trị vô hình; 2) Tính không thể tách rời: Khác với hàng hoá, các khâu sản xuất, buôn bán, tiêu dùng được tách biệt, trong dịch vụ, các khâu cung cấp và sử dụng dịch vụ được tiến hành đồng thời; 3) Tính không đồng nhất: chất lượng của một dịch vụ phụ thuộc vào bên cung cấp dịch vụ đó, thời gian, địa điểm, khách hàng và các yếu tố khác, vì vậy rất khó để đưa ra được tiêu chuẩn chung nhất khi đánh giá chất lượng của dịch vụ; và 4) Tính không thể cất giữ: nghĩa là các dịch vụ không thể được sản xuất trước và lưu trữ để bán trong tương lai như các sản phẩm vật liệu, thay vào đó, các dịch vụ được tạo ra và tiêu thụ tại cùng một thời điểm và sau khi dịch vụ được tiêu thụ, nó không thể được lưu trữ và sử dụng lại sau này [69]. Nhận thức chung về dịch vụ là cơ sở lý luận chung để tiếp cận khái niệm và đặc điểm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có điểm đặc thù quan trọng nhất đó là đối tượng của dịch vụ gắn liền với sức lao động của con người. Điều này sẽ quyết định đến đặc thù điều chỉnh về mặt pháp luật của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài so với các hoạt động dịch vụ khác. Chẳng hạn, với đặc tính không đồng nhất, đòi hỏi pháp luật phải xây dựng được hành lang pháp lý hiệu quả để đảm bảo được chất lượng của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc quy định điều kiện kinh doanh của bên doanh nghiệp cung ứng dịch vụ.

Các kết quả khảo cứu cho thấy, hiện tượng người lao động di chuyển từ một quốc gia hoặc vùng lãnh thổ sang một quốc gia, vùng lãnh thổ khác để làm việc được định nghĩa và mô tả bằng nhiều thuật ngữ, khái niệm khác nhau, tùy theo cách tiếp cận và góc độ nghiên cứu. Mặc dù chưa có khái niệm trực tiếp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài song với tính chất là một hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài được thực hiện bởi các doanh nghiệp dịch vụ, khái niệm này sẽ được NCS xây dựng trên cơ sở các khái niệm chung về lao động di cư và hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài gắn với điểm đặc thù về chủ thể thực hiện hoạt động này.

Thứ hai, các nghiên cứu về đặc điểm của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Với cách thức tiếp cận là một dịch vụ có tính chất thương mại trong lĩnh vực lao động, với đặc thù đối tượng của dịch vụ là dịch chuyển sức lao động xuyên biên giới, dịch vụ này phải được nhận diện với đầy đủ các đặc điểm như: đặc điểm về chủ thể của dịch vụ, đặc điểm về đối tượng của dịch vụ, đặc điểm về nội dung dịch vụ... Song hầu như các nghiên cứu chưa đưa ra đầy đủ các đặc điểm của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo cách tiếp cận này. Tuy nhiên, một số nghiên cứu đã chỉ ra được tương đối đầy đủ các đặc điểm của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Đây là những tham khảo hữu ích để xây dựng đặc điểm của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với tính chất là hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp dịch vụ thực hiện.

Trong Luận án tiến sĩ “*Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi lao động ở nước ngoài*”, tác giả Phạm Anh Thắng đã chỉ ra các đặc điểm của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài bao gồm: 1) Doanh nghiệp có chức năng chính là hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; 2) Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ tham gia vào việc mua bán hàng hoá sức lao động trên thị trường; 3) Quá trình hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ thường liên quan đến nhiều chủ thể [28]. Các đặc điểm này về cơ bản đã làm rõ được bản chất của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm

việc ở nước ngoài, trong đó, đặc điểm rất quan trọng của doanh nghiệp đó là kinh doanh ngành nghề đặc biệt gắn với việc dịch chuyển sức lao động qua biên giới. Doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một chủ thể trong quan hệ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (chủ thể cung ứng dịch vụ). Những đặc điểm của doanh nghiệp dịch vụ đã được nêu sẽ được NCS kế thừa khi phân tích các đặc điểm về mặt chủ thể của quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, các nghiên cứu về nhu cầu điều chỉnh pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Sự cần thiết phải có pháp luật điều chỉnh đối với lao động di trú, đặc biệt là bảo vệ NLD di trú đã được nhiều nghiên cứu của các tổ chức quốc tế đề cập như: “Promoting and Protecting the Rights of Migrant Workers” (2012) - ấn phẩm của Diễn đàn châu Á - Thái Bình Dương; “ILO Global Estimates on International Migrant Workers” (2021) của ILO... Các nghiên cứu này đều đánh giá, NLD di cư dễ bị lạm dụng bởi NSDLĐ và các quan chức chính phủ ở cả nước gửi và nước tiếp nhận; lạm dụng lao động và nhân quyền bao gồm từ phân biệt đối xử và điều kiện làm việc nguy hiểm, đến tống tiền, giam giữ tùy tiện, trục xuất và bạo lực, bao gồm hãm hiếp và giết người; lao động nữ di cư đặc biệt dễ bị vi phạm nhân quyền. Tài liệu “Promoting and Protecting the Rights of Migrant Workers” của ILO cũng đưa ra một thực tế là các cơ quan tư nhân đang ngày càng đóng vai trò lớn hơn trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư. Việc không có cơ chế giám sát hoặc công nhận hiệu quả đối với hoạt động của các cơ quan tuyển dụng tư nhân có thể góp phần vào vi phạm nghiêm trọng và có hệ thống quyền của NLD di cư [61].

Các nghiên cứu trong nước về chủ đề đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng thống nhất chỉ ra sự cần thiết điều chỉnh bằng pháp luật đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài xuất phát từ lý do hoạt động này chứa đựng nhiều rủi ro, bao gồm: (1) rủi ro phát sinh từ doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; (2) rủi ro phát sinh từ phía NSDLĐ (đối tác nước ngoài); (3) rủi

ro phát sinh từ phía NLD. Chính vì vậy, một yêu cầu quan trọng đối với pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói chung đó là hướng đến bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài. Về cơ bản nội dung này là đã được các nghiên cứu chỉ ra khá đầy đủ, chi tiết và sẽ được Luận án tiếp tục kế thừa.

(ii) Các nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Khái niệm pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói chung đã được một số nghiên cứu làm rõ. Trong Luận án tiến sĩ luật kinh tế “*Pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*”, tác giả Nguyễn Văn Sinh đưa ra định nghĩa: “*Pháp luật đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là tổng thể các quy tắc xử sự do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của NLD đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp, đơn vị và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến quá trình trước, trong và sau khi NLD đi làm việc ở nước ngoài*” [21]. Khái niệm này được xây dựng phù hợp với khái niệm chung về pháp luật trong lý luận về nhà nước và pháp luật, trong đó đã chỉ được đối tượng điều chỉnh của pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quan hệ giữa các chủ thể tham gia vào quá trình đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và NLD đi làm việc ở nước ngoài. Luận án cũng xây dựng khái niệm pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hướng đối tượng điều chỉnh là dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời có sự thu hẹp về chủ thể chỉ bao gồm bên đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là doanh nghiệp dịch vụ và NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Một trong những đặc điểm của pháp luật điều chỉnh đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đã được các nghiên cứu thống nhất chỉ ra đó là hoạt động này chịu điều chỉnh của nhiều loại quy phạm pháp luật. Trong Luận án tiến sĩ “*Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi lao động ở nước ngoài*”, tác giả Phạm Anh Thắng chỉ ra cụ thể các loại quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài bao

gồm: pháp luật lao động, pháp luật dân sự (về hợp đồng, bảo lãnh, tiền ký quỹ,...), pháp luật hành chính (về vấn đề xuất, nhập cảnh, xử lý vi phạm hành chính), pháp luật hình sự (đối với các vi phạm hình sự), luật tố tụng dân sự (đối với vấn đề giải quyết tranh chấp),... Hoạt động này còn chịu sự điều chỉnh của các Hiệp định ký kết giữa Chính phủ với các nước, các quy phạm pháp luật quốc gia mà NLD đến làm việc. Với tính chất là một hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đặc điểm này cũng phù hợp với dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài [28]. Do đó, nội dung này sẽ được kế thừa trong Luận án khi chỉ ra đặc điểm của pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, với cách tiếp cận dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một loại hình dịch vụ thương mại trong lĩnh vực lao động nên dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài chịu sự điều chỉnh trước hết của pháp luật thương mại. Đặc điểm này sẽ được Luận án làm rõ đồng thời lý giải rõ hơn sự đa dạng trong nguồn luật điều chỉnh đối với dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(iii) Các nghiên cứu về nội dung pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Hiện chưa có nghiên cứu riêng về nội dung pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở ngoài. Các nghiên cứu về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài mặc dù đã chỉ ra được nội dung của pháp luật điều chỉnh nhưng lại tiếp cận theo những cách khác nhau. Có tác giả tiếp cận nội dung điều chỉnh của pháp luật theo nội dung của hoạt động, có tác giả lại xác định theo quy trình của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Chẳng hạn, trong Luận án tiến sĩ luật kinh tế “*Pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*”, tác giả Nguyễn Văn Sinh chia nội dung pháp luật về NLD đi làm việc ở nước ngoài bao gồm ba nhóm vấn đề gắn với ba quy trình chính của hoạt động này đó là: nhóm quy định pháp luật về quan hệ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; nhóm quy định pháp luật khi NLD làm việc ở nước ngoài; nhóm quy định pháp luật khi NLD hết hạn làm việc ở nước ngoài và trở về nước [21]. Tác giả Phạm Thảo Nguyên trong luận văn thạc sĩ “*Pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo*

hợp đồng và thực tiễn thi hành đối với thị trường Hàn Quốc” xác định nội dung điều chỉnh của pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo các hoạt động có liên quan đến hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của tất cả các chủ thể có liên quan, bao gồm: các hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; quyền và nghĩa vụ của các tổ chức, doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; quyền và nghĩa vụ của NLD đi làm việc ở nước ngoài; vấn đề tranh tra và xử lý vi phạm pháp luật Việt Nam về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; vấn đề giải quyết tranh chấp trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Trong Luận án xác định, dưới góc độ là một lĩnh vực pháp luật kinh tế, nội dung pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài sẽ gồm các vấn đề: chủ thể của quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; nội dung dịch vụ và quyền, nghĩa vụ của các bên trong dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; các hình thức xác lập dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Cách tiếp này mang tính tổng thể về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, không phân chia theo quy trình đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để dẫn đến cách hiểu hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài được chia thành các giai đoạn độc lập.

1.1.1.2. Các nghiên cứu thực trạng pháp luật dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Mặc dù hầu như chưa có nghiên cứu riêng đánh giá tổng thể các nội dung pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài song đã có những công trình trong nước nghiên cứu về một hoặc một số nội dung pháp luật của dịch vụ này. Các nghiên cứu về pháp luật lao động di cư hoặc hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đều cũng đã có đánh giá về các nội dung pháp luật đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức dịch vụ ở mức độ nhất định. Có thể khảo cứu các nghiên cứu có liên quan theo bốn nhóm nội dung của pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như sau:

(i) Các nghiên cứu thực trạng pháp luật về các chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Khảo cứu các nghiên cứu trong nước cho thấy, hầu như các các nghiên cứu về pháp luật đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đều đề cập hai chủ thể của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đó là NLD đi làm việc ở nước ngoài và doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Trong mọi hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài thì NLD luôn là một bên chủ thể, chính vì vậy trong các nghiên cứu về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đã nêu ở trên đều có đề cập các quy định pháp luật đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài. Về cơ bản các nghiên cứu đều đánh giá quy định của pháp luật Việt Nam về chủ thể là NLD là tương đối phù hợp với các khái niệm và quan điểm của các công ước, điều ước quốc tế về lao động di cư.

Pháp luật đối với bên chủ thể là doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng được nhiều nghiên cứu đề cập như: Luận án tiến sĩ “*Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi lao động ở nước ngoài*” của Phạm Anh Thắng (2023) [28]; bài viết “*Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài*” của Tạ Thị Thanh Thúy (2019) [31];... Các nghiên cứu đã phân tích các quy định của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, 2020 về doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có các quy định về tổ chức của doanh nghiệp này (điều kiện thành lập, thủ tục thành lập, mô hình tổ chức). Bên cạnh những điểm hợp lý, các nghiên cứu cũng chỉ ra các quy định pháp luật về điều kiện cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài còn tương đối dễ và mở như: không quy định doanh nghiệp phải có cán bộ, cơ sở vật chất mà chỉ quy định ở dạng phương án (doanh nghiệp chỉ phải hoàn thiện các điều kiện các điều kiện này sau khi được cấp giấy phép), điều kiện về tài chính như vốn, kỹ quỹ còn tương đối dễ đáp ứng, điều kiện về người lãnh đạo, điều hành không hoàn toàn phù hợp... Những phát hiện này của các tác giả là hợp lý và sẽ được NCS kế thừa, phát triển trong Luận án.

(ii) *Các nghiên cứu thực trạng pháp luật về nội dung dịch vụ và quyền, nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*

Như đã nói ở trên, dịch vụ nói chung và dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một chu trình khép kín, theo đó bên cung ứng dịch vụ phải thực hiện các công việc từ khâu chuẩn bị các điều kiện cần thiết để cung ứng dịch vụ cho bên sử dụng dịch vụ đến khi kết thúc việc sử dụng dịch vụ của khách hàng. Cũng trên cơ sở cách tiếp cận đó, nội dung hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải bao gồm các công việc sau: tìm kiếm thị trường; cung cấp thông tin, quảng cáo, tư vấn; chuẩn bị nguồn lao động; tổ chức bồi dưỡng kỹ năng, ngoại ngữ cho NLD; giao kết hợp đồng với NLD; trong giai đoạn NLD làm việc ở nước ngoài phải thực hiện quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD; đưa NLD về nước sau khi kết thúc hợp đồng; hỗ trợ, giới thiệu việc làm cho NLD sau khi về nước...

Các nghiên cứu trong nước khi nghiên cứu về vấn đề đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng đã đề cập thực trạng pháp luật về nội dung hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhưng dưới nhiều góc độ khác nhau. Trong Luận án tiến sĩ “*Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài*”, tác giả Phạm Anh Thắng đã chỉ ra khá đầy đủ các nội dung của hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhưng dưới góc độ tiếp cận là trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp dịch vụ đối với NLD, với Nhà nước [28]. Tác giả Nguyễn Văn Sinh trong Luận án tiến sĩ Luận án tiến sĩ: “*Pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*” cũng chỉ ra các nội dung hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ nhưng dưới góc độ là các quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài [21].

Trong Luận án, vấn đề nội dung dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài được tiếp cận dưới góc độ là các nội dung công việc bên doanh nghiệp phải thực hiện để thực hiện cung ứng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Nội

dung dịch vụ là cơ sở để hình thành nội dung quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Một điểm mới cũng được Luận án chỉ ra đó là quá trình cung ứng dịch vụ này không dừng lại ở việc đưa NLD sang nước ngoài làm việc mà kéo dài trong suốt quá trình NLD làm việc tại nước ngoài và sau khi NLD hết hạn hợp đồng về nước. Đặc biệt, hoạt động hỗ trợ, giới thiệu việc làm cho NLD sau khi về nước thể hiện vai trò của doanh nghiệp dịch vụ tham gia vào chính sách giải quyết việc làm, chứ không chỉ dừng lại ở hoạt động kinh doanh thu lợi nhuận thuần túy.

Về vấn đề quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được nghiên cứu khá toàn diện.

Sách “*Bảo vệ quyền của NLD di trú pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia*” là công trình của nhiều tác giả, trong đó phân nghiên cứu nội dung pháp luật các tác giả tập trung nghiên cứu các quy định chủ yếu liên quan đến quyền của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được quy định trong Luật NLD Việt Nam đi làm việc nước ngoài theo hợp đồng năm 2006. Trong nội dung này, nghiên cứu đánh giá toàn diện pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc nước ngoài dưới góc độ quyền của NLD tương ứng với hình thức NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đưa ra những nhận xét, đánh giá và kiến nghị hoàn thiện pháp luật [14].

Thực trạng pháp luật về quyền và nghĩa vụ của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng được đề cập trong một số bài viết như: “*Bảo vệ NLD xuất khẩu trong các hiệp định song phương Việt Nam đã ký với một số nước*”, Trương Thị Hồng Hà [12]; “*NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng - Thực trạng và giải pháp*”, Nguyễn Thị Thanh Huyền [13]; Lê Thị Thùy Nhi, *Pháp luật bảo vệ quyền lợi của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài* [16]...

Về cơ bản, các nghiên cứu đều phân tích quyền và nghĩa vụ của NLD theo các quy định tại các điều 44, 46, 47 Luật năm 2006. Các nghiên cứu về cơ bản đánh giá, các quy định của pháp luật Việt Nam là tương thích với quyền của NLD di cư ra nước ngoài đã được ghi nhận trong các công ước quốc tế. Tuy

nhiên, pháp luật Việt Nam còn quy định mang tính chất chung mà thiếu cơ chế hữu hiệu để bảo vệ quyền của NLD đi làm việc ở nước ngoài. Điểm hạn chế lớn nhất liên quan đến nghĩa vụ của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được nhiều nghiên cứu chỉ ra đó là pháp luật còn thiếu các quy định cụ thể để ngăn chặn tình trạng NLD bỏ trốn, vi phạm pháp luật của nước sở tại.

Trong đề tài nghiên cứu cấp Bộ “Đánh giá 5 năm tình hình thực hiện Luật NLD đi làm việc ở nước ngoài” do TS. Hoàng Kim Ngọc chủ nhiệm đã phân tích, đánh giá tổng thể thực trạng thi hành Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung, trong đó có pháp luật về doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Một số bất cập trong thực hiện pháp luật của doanh nghiệp dịch vụ đã được chỉ ra như: chưa thực hiện nghiêm túc nghĩa vụ báo cáo với cơ quan chức năng; trục lợi từ hệ thống ngân hàng... [18].

Thực trạng pháp luật về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng đã được phân tích khá toàn diện trong Luận án tiến sĩ “*Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi lao động ở nước ngoài*” của tác giả Phạm Anh Thắng. Trong Luận án này, tác giả tiếp cận nghĩa vụ của doanh nghiệp dưới góc độ là trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp với các chủ thể có liên quan, gồm: với NLD; với Nhà nước; đối với bên nước ngoài tiếp nhận lao động hoặc tổ chức, cá nhân trung gian theo quy định của Luật NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 [28].

Những kết quả nghiên cứu trên đây về quyền và nghĩa vụ của bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sẽ được kế thừa và phát triển trong Luận án. Tuy nhiên, Luận án sẽ tiếp cận nghiên cứu quyền và nghĩa vụ của các bên bám sát theo các nội dung của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Nói cách khác, theo từng nội dung của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài sẽ làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ tương ứng của các chủ thể tham gia vào quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Một điểm đặc thù của pháp luật về quyền của NLD đi làm việc ở nước ngoài đó là được xây dựng trên nền tảng các quyền của NLD di cư đã được ghi

nhận trong nhiều Công ước quốc tế, đặc biệt là Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những NLD di trú và các thành viên gia đình họ, được thông qua theo Nghị quyết A/RES/45/158 ngày 18/12/1990 của Đại hội đồng Liên hợp quốc. Chính vì vậy, các nghiên cứu về Công ước này có giá trị tham khảo hữu ích trong việc đánh giá khung pháp lý về bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài. Có thể kể đến một số nghiên cứu như: “Strengthening Protection of Migrant Workers and their Families with International Human Rights Treaties” (2006), Ủy ban Di trú Công giáo quốc tế (Tạm dịch: Tăng cường bảo vệ NLD di cư và gia đình họ bằng các hiệp ước nhân quyền quốc tế). Tài liệu này trọng tâm giới thiệu về Công ước quốc tế về quyền của NLD di cư và thành viên gia đình họ (ICRMW); Tài liệu “Promoting and Protecting the Rights of Migrant Workers” (2012) – một ấn phẩm của Diễn đàn Châu Á - Thái Bình Dương. Tài liệu gồm 2 phần: Phần I đưa ra các tiêu chuẩn nhân quyền áp dụng cho NLD di cư và các thành viên trong gia đình của họ; Phần II mô tả một loạt các hành động thiết thực mà các cơ quan nhân quyền quốc gia có thể thực hiện để thúc đẩy và bảo vệ quyền của NLD di cư và thành viên gia đình họ [61].

(iii) Các nghiên cứu thực trạng pháp luật về hình thức xác lập dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Có thể thấy, mỗi nội dung của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài được xác lập qua một hình thức nhất định. Trong đó trọng tâm nhất là thông qua việc giao kết hợp đồng giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD đi làm việc ở nước ngoài (hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài). Đây là hình thức pháp lý trọng tâm của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, bởi lẽ, hợp đồng này được giao kết giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD đi làm việc ở nước ngoài, các nội dung công việc khác được doanh nghiệp dịch vụ thực hiện cũng nhằm để thực hiện các nội dung đã được thoả thuận trong hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Dưới góc độ nghiên cứu pháp lý, Luận án sẽ tập trung làm rõ hình thức biểu hiện của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài qua hợp đồng đưa

NLĐ đi làm việc ở nước ngoài được giao kết giữa doanh nghiệp – bên cung ứng dịch vụ và NLĐ – khách hàng.

Vấn đề hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài cũng đã được đề cập ở mức độ nhất định trong các nghiên cứu về đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài nói chung. Đặc biệt có một số nghiên cứu riêng về vấn đề này như: Hoàng Thị Phương (2015), *Hợp đồng đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài* [20]; Luận văn thạc sĩ của NCS với tên gọi “Hợp đồng dịch vụ đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay” [22]. Trong Luận văn của mình, NCS đưa định nghĩa: hợp đồng dịch vụ đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được hiểu là văn bản thoả thuận giữa doanh nghiệp đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài và NLĐ về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên liên quan đến hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài. Các nội dung pháp luật về hợp đồng dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài được phân tích gồm: chủ thể giao kết hợp đồng, trình tự giao kết, nội dung của hợp đồng, hiệu lực của hợp đồng và vấn đề chấm dứt hợp đồng. Trong Luận án, NCS tiếp tục kế thừa và nghiên cứu sâu hơn các kết quả nghiên cứu này.

1.1.1.3. Các nghiên cứu kiến nghị hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Mặc dù chưa có một công trình nghiên cứu chuyên sâu, độc lập đưa ra kiến nghị hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhưng các công trình nghiên cứu ở trên đây khi nghiên cứu về thực trạng pháp luật về hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài đều đã đưa ra những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

(i) Các nghiên cứu kiến nghị hoàn thiện pháp luật về các chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài

Đã có nhiều nghiên cứu trong nước đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về các chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài,

trong đó chủ yếu là kiến nghị theo hướng quy định chặt chẽ hơn nữa về điều kiện của cả hai chủ thể là doanh nghiệp dịch vụ và NLD đi làm việc ở nước ngoài. Đối với NLD, cần có quy định nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài, nhất là về trình độ ngoại ngữ.

Đối với doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, các nghiên cứu đã đưa ra nhiều kiến nghị về điều kiện của doanh nghiệp nhằm ràng buộc hơn nữa trách nhiệm của doanh nghiệp để bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài. Chẳng hạn, tác giả Tạ Thị Thanh Thúy trong bài viết *“Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài”* [31] đưa ra kiến nghị cần quy định chặt chẽ về điều kiện đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người đi làm việc ở nước ngoài như: điều kiện về cơ sở vật chất, điều kiện tài chính, điều kiện về người lãnh đạo điều hành, kinh nghiệm về hợp tác quốc tế. Trong Luận án: *“Pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”*, tác giả Nguyễn Văn Sinh đưa ra một số kiến nghị liên quan đến điều kiện chủ thể NLD và doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như: bổ sung quy định về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ đối với người lãnh đạo điều hành hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, những loại bằng cấp, giấy tờ để khẳng định người lãnh đạo, điều hành đủ điều kiện theo quy định [21]. Tác giả Phạm Anh Thắng trong bài viết *“Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động: Thực tiễn áp dụng pháp luật và một số kiến nghị sửa đổi”*, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp như: điều kiện về nhân viên; về tiền ký quỹ [29].

Bên cạnh đó, cũng có tác giả đưa ra một số quy định mang tính chất mở rộng hơn điều kiện cho doanh nghiệp dịch vụ như trong bài viết *“Quy định về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp xuất khẩu lao động – Thực tiễn áp dụng pháp luật và một số kiến nghị sửa đổi”*, tác giả Phạm Anh Thắng đưa ra đề xuất sửa đổi quy định về điều kiện giảm số năm kinh nghiệm của người đại diện doanh nghiệp để tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp kinh doanh đa ngành nghề được tham gia dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở

nước ngoài; bỏ quy định bắt buộc trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ phải có tên miền “.vn”... [30].

Có thể thấy, các kiến nghị theo hướng quy định cụ thể, chặt chẽ hơn nữa đối với điều kiện của các chủ thể trong quan hệ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là phù hợp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam, tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp dịch vụ của Việt Nam so với doanh nghiệp của nhiều nước phái cử khác đồng thời để bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, một số kiến nghị mới chỉ dừng ở việc đề xuất nội dung quy định chung chung mà chưa cụ thể hóa thành các quy phạm cụ thể. Luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu, cụ thể hóa hơn các đề xuất đối với từng nhóm chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đó, việc mở rộng hơn điều kiện cho doanh nghiệp dịch vụ cũng là cần thiết để đảm bảo quyền tự do kinh doanh cho doanh nghiệp cũng như đáp ứng nhu cầu đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong bối cảnh hiện nay. Các đề xuất này sẽ được Luận án nghiên cứu để đưa ra được các giải pháp mang tính chất hài hoà, vừa đảm bảo được điều kiện chặt chẽ với doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài vừa không làm hạn chế quá mức quyền tự do kinh doanh, gây rào cản cho các doanh nghiệp.

(ii) Các nghiên cứu kiến nghị hoàn thiện pháp luật về nội dung dịch vụ và quyền, nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Tương tự như các nghiên cứu thực trạng pháp luật, một số nghiên cứu cũng đã đưa ra các kiến nghị về nội dung dịch vụ nhưng dưới cách thức tiếp cận là kiến nghị hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoặc là quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, các kiến nghị chủ yếu theo hướng quy định chặt chẽ hơn nữa trách nhiệm của doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Việc kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ theo hướng quy định chặt chẽ hơn nữa nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ là phù hợp với thực tiễn các vi phạm pháp luật của doanh nghiệp còn diễn ra khá phổ biến hiện nay.

Tuy nhiên, tác giả đưa Phạm Anh Thắng trong Luận án tiến sĩ luật học *“Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi lao động ở nước ngoài”* đã đưa ra cách tiếp cận khá mới với việc đưa ra nhiều kiến nghị mang tính chất tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp dịch vụ như: được thu thêm tiền phí dịch vụ nếu NLD được gia hạn hợp đồng với NLD; bỏ quy định doanh nghiệp phải ký quỹ thêm 500.000.000 đồng khi giao nhiệm vụ cho một chi nhánh, bỏ quy định về xác nhận danh sách NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài... [28]. Các kiến nghị này cũng có những điểm hợp lý nhất định khi đặt trong bối cảnh các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đang phải gánh chịu những hậu quả nặng nề sau đại dịch Covid-19, những sửa đổi mang tính chất gỡ bỏ khó khăn, rào cản, thủ tục hành chính cho doanh nghiệp nói chung hiện nay là cần thiết.

Những kết quả nghiên cứu trên có giá trị tham khảo tốt cho NCS khi đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

(iii) Các nghiên cứu kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hình thức xác lập dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Các nghiên cứu thực trạng pháp luật về hợp đồng trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đã đưa ra được một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hợp đồng theo hình thức dịch vụ. Nhiều kiến nghị có giá trị tham khảo cho NCS khi đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật đối với hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Chẳng hạn, tác giả Phạm Anh Thắng trong Luận án tiến sĩ *“Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài”* đề xuất trường hợp bên đưa đi không đưa được NLD đi làm việc ở nước ngoài vì lý do dịch bệnh hoặc ngành nghề đặc thù thì thời hạn được thanh lý hợp đồng là 270 ngày. NCS cũng sẽ tiếp tục nghiên cứu và phát triển các kiến nghị về hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đã được đưa ra trong Luận văn thạc sĩ của mình [22].

1.1.2. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

1.1.2.1. Những kết quả nghiên cứu được luận án kế thừa và phát triển

Qua tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài cho thấy các công trình nghiên cứu đã đạt được sự thống nhất về một số vấn đề. Đây cũng là những nội dung được NCS kế thừa trong Luận án:

Thứ nhất, về mặt lý luận, mặc dù không có công trình riêng biệt song nhìn chung khi phân tích các vấn đề lý luận về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói chung, các nghiên cứu đã giúp nhận diện được những vấn đề lý luận cơ bản về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Mặc dù các tài liệu nghiên cứu chưa đưa ra khái niệm pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhưng đã đưa ra được khái niệm pháp luật về NLD đi làm việc ở nước ngoài, với tính chất là khái niệm chung của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đồng thời đã giới hạn được nội dung điều chỉnh của pháp luật. Đây là cơ sở để luận án tiếp thu, đưa ra được khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, xác định được nội dung điều chỉnh của pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ hai, về mặt nghiên cứu pháp luật, các công trình đã triển khai nghiên cứu một cách có hệ thống các vấn đề thuộc thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó đã có những phân, tích đánh giá về: địa vị pháp lý của doanh nghiệp dịch vụ; về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; bảo vệ quyền của NLD đi làm việc ở nước ngoài; hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và xử lý vi phạm. Mặc dù chưa mang tính tổng thể song đây là những bộ phận thuộc cấu trúc pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và là những nội dung được Luận án tham khảo và kế thừa.

Thứ ba, các nghiên cứu đã đưa ra được hai nhóm giải pháp lớn là giải pháp hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó một số kiến nghị về pháp luật liên quan

đến dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được đề cập như: kiến nghị hoàn thiện pháp luật về tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài;... Đây là những nội dung được Luận án tham khảo, kế thừa để đưa ra được các giải pháp hoàn thiện pháp luật mang tính tổng thể đối với dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

1.1.2.2. Những vấn đề cần tiếp tục bổ sung nghiên cứu

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trên cho thấy, xuất phát từ phạm vi nghiên cứu, mục đích nghiên cứu, cách thức tiếp cận khác nhau nên nhiều vấn đề thuộc dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài vẫn chưa được nghiên cứu thấu đáo hoặc vẫn bị bỏ ngỏ. Chính vì vậy, ngoài những nội dung được kế thừa ở trên, Luận án cần tiếp tục nghiên cứu các nội dung sau đây:

Thứ nhất, về mặt lý luận, Luận án cần: 1) Đưa ra được khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở cách tiếp cận đây là một dịch vụ mang bản chất thương mại trong lĩnh vực lao động; 2) Chỉ ra được đặc điểm của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (theo các tiêu chí: đặc điểm về chủ thể thực hiện dịch vụ, đặc điểm về đối tượng của dịch vụ, đặc điểm về nội dung của dịch vụ...), làm rõ được sự khác biệt giữa dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với các hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài khác; 3) Đưa ra được khái niệm pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; 4) Xác định phạm vi điều chỉnh của pháp luật về dịch vụ này bao gồm ba nhóm nội dung chính, đó là: các chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, nội dung dịch vụ và quyền, nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, các hình thức xác lập dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Trong phạm vi có thể, các nội dung này có sự so sánh, tham khảo kinh nghiệm lập pháp của một số quốc gia.

Thứ hai, Luận án tập trung đánh giá một cách toàn diện, có hệ thống thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc

nước ngoài theo hợp đồng. Luận án đánh giá thực trạng quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo các nội dung sau: các chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; nội dung dịch vụ và quyền, nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; các hình thức xác lập dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, Luận án đưa ra các giải pháp tổng thể nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong bối cảnh mới.

1.2. Lý thuyết nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

1.2.1. Lý thuyết nghiên cứu của đề tài

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả sử dụng các lý thuyết nghiên cứu sau:

Thứ nhất, lý thuyết về quyền con người

Quyền con người (human rights) là một phạm trù đa diện, do đó có nhiều định nghĩa khác nhau về quyền con người (theo một tài liệu của Liên Hợp quốc, có đến gần 50 định nghĩa về quyền con người đã được công bố). Trong đó, định nghĩa của Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về quyền con người thường được trích dẫn bởi các nhà nghiên cứu. Theo định nghĩa này, quyền con người là những bảo đảm pháp lý toàn cầu có tác dụng bảo vệ các cá nhân và các nhóm chống lại những hành động hoặc sự bỏ mặc mà làm tổn hại đến nhân phẩm, quyền tự do cơ bản của con người [74, tr.8].

Luận án nghiên cứu vấn đề quyền của NLD đi làm việc ở nước ngoài dưới góc độ là quyền tự nhiên của con người nói chung, NLD nói riêng. Do đó, vấn đề đảm bảo quyền của NLD trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần được bảo đảm bởi cơ chế hữu hiệu của tất cả các quốc gia. Học thuyết này cũng được nghiên cứu để đánh giá các quy định pháp luật về bảo vệ NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, mức độ tương thích của quy định pháp luật Việt Nam với các Công ước quốc tế về lao động di cư. Theo đó, NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần được bảo vệ thông qua nhiều nhóm quy định như:

quy định về điều kiện để đảm bảo năng lực của chủ thể đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; quy định về quyền của NLD đi làm việc ở nước ngoài để bảo vệ các quyền con người của NLD...

Thứ hai, lý thuyết về lao động di cư

Di cư là một khái niệm đa ngành kinh tế học, chính trị, văn hóa, pháp luật. Chính vì vậy, không có một lý thuyết thống nhất và bao hàm được tất cả các khía cạnh trên của lao động di cư. Liên quan đến đề tài, tác giả lựa chọn lý thuyết về các hệ thống thế giới (World Systems theory) của Wallerstein (1974) được trình bày chủ yếu trong bộ sách “Hệ thống thế giới hiện đại” gồm 4 tập, lần lượt được xuất bản trong các năm 1974, 1980, 1989 và 2011. Theo lý thuyết này, thế giới là hệ thống của các hệ thống bao gồm các hệ thống ngoại vi với các quốc gia nghèo có chức năng cung cấp nguồn lực (gồm cả nhân lực), cho các hệ thống trung tâm với các quốc gia tư bản chủ nghĩa giàu có. Di cư luôn là sự di chuyển lao động từ các hệ thống ngoại vi nghèo vào các hệ thống trung tâm giàu và đó là cơ chế vận hành, hoạt động của các hệ thống xã hội với tính cách là một thế giới thống nhất.

Ứng dụng lý thuyết này đưa đến nhận thức di cư là hiện tượng dịch chuyển lao động xuyên quốc gia, thường từ các nước kém phát triển sang các nước phát triển hơn. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, còn có sự di cư từ các nước phát triển sang các nước kém phát triển hơn. Tuy nhiên, điểm khác biệt đó là, NLD di cư từ các nước kém phát triển sang các nước phát triển hơn, thường là NLD làm các công việc mang tính chất phổ thông, kỹ thuật; trong khi đó, NLD từ các nước phát triển di cư sang các nước kém phát triển hơn thường theo hình thức lao động chuyên gia, trình độ cao. Bên cạnh đó, di cư không chỉ được xem xét dưới góc độ cá nhân NLD mà là vấn đề mang tính chất tổng thể, tác động đến sự phát triển kinh tế-xã hội và mối quan hệ giữa các quốc gia nơi đến và nơi đi. Thực tế này đặt ra yêu cầu đối với Nhà nước là phải tạo ra khuôn khổ chính sách hiệu quả để điều chỉnh vấn đề lao động di cư, đặc biệt là đối với Việt Nam - một quốc gia đang phát triển, NLD đi làm việc ở nước ngoài chủ yếu là lao động phổ

thông, chất lượng nguồn nhân lực còn thấp hơn nhiều quốc gia trong khu vực. Theo đó, một trong những yêu cầu quan trọng đối với chính sách, pháp luật đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là có cơ chế bảo vệ hiệu quả đối với NLD trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, lý thuyết bất cân xứng thông tin

Năm 1970, Trong một nghiên cứu kinh điển mang tên: “The market for lemons: Quality uncertainty and the market mechanism” (Tạm dịch: “Thị trường cho hàng kém chất lượng: Sự mơ hồ về chất lượng và cơ chế thị trường”), nhà kinh tế học George Akerlof đã phân tích vấn đề thông tin bất cân xứng giữa các chủ thể trong giao dịch, trong đó bên bán có đầy đủ thông tin về chất lượng sản phẩm, ngược lại người mua thường ở tình trạng thiếu hụt các thông tin. Cụ thể, trong bài báo này, George Akerlof đã áp dụng thị trường xe hơi cũ tại Mỹ để minh họa cho vấn đề bất đối xứng thông tin khi mà người bán xe biết rất rõ hiện trạng của chiếc xe mình muốn bán còn người mua thì không [58]. Thông tin bất đối xứng sẽ dẫn đến nhiều hậu quả như lừa đảo, không đánh giá hết mức độ rủi ro trong giao dịch, giao dịch không thể diễn ra, thị trường không phát triển...

Mặc dù lý thuyết bất cân xứng thông tin được xây dựng cho thị trường hàng hoá và sử dụng chủ yếu trong chuyên ngành kinh tế học song lý thuyết này cũng có thể được áp dụng trong nghiên cứu về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Bởi lẽ, trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, bên cung ứng dịch vụ cũng tương tự như bên bán hàng hoá và NLD là bên sử dụng dịch vụ, cũng là người tiêu dùng; dịch vụ được cung cấp cũng mang đặc điểm như một loại hàng hoá được đưa ra thị trường.

Ứng dụng lý thuyết này vào dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có thể thấy, quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có sự bất cân xứng thông tin giữa các chủ thể. Theo đó, bên sử dụng dịch vụ - NLD thường ở tình trạng thiếu thông tin, bao gồm thông tin về doanh nghiệp cung ứng dịch vụ cũng như thông tin về thị trường lao động, doanh nghiệp sử dụng lao động và các thông tin khác của quốc gia nước ngoài. NLD chỉ có thể

tiếp cận đối với các loại thông tin mang thuộc tính tìm kiếm, tức thông tin được kiểm nghiệm và đánh giá từ các nguồn kiểm chứng trước khi đưa ra hành vi sử dụng dịch vụ (qua thông tin quảng bá của chính doanh nghiệp hoặc của những NLD đã sử dụng dịch vụ trước đó). Tuy nhiên, tính xác thực của thông tin này cũng không cao vì phụ thuộc chủ yếu vào mức độ trung thực thông tin của doanh nghiệp đưa ra. Chính vì vậy, pháp luật phải xác lập được cơ chế yêu cầu doanh nghiệp phải thực hiện nghĩa vụ cung cấp thông tin trung thực là hết sức cần thiết, đồng thời pháp luật cũng cần có cơ chế bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài một cách toàn diện (về tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm) với tư cách là bên yếu thế trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước do bất cân xứng về thông tin khi tham gia giao dịch.

Thứ tư, lý thuyết về tự do hợp đồng

Học thuyết tự do hợp đồng được xem là nền tảng lý luận quan trọng của hệ thống luật tư. Quan điểm cổ điển nhất về tự do hợp đồng có thể tìm thấy trong phát biểu của Sir George Jessel MR trong vụ *Printing and Numerical Registering Co v Sampson* (1875), theo đó cá nhân có đầy đủ năng lực phải được hưởng sự tự do tối đa trong việc giao kết hợp đồng và các hợp đồng được xác lập một cách tự nguyện phải được toà án tôn trọng và thi hành. Trong tác phẩm *“Contract as promise: A theory of contractual obligation”*, Charles Fried cũng lý giải hợp đồng như sự ràng buộc của lời hứa, qua đó tự do hợp đồng được nhìn nhận như sự biểu hiện của tự chủ cá nhân và trách nhiệm tôn trọng cam kết đã tự nguyện xác lập [62].

Tuy nhiên, cách tiếp cận hiện đại không còn xem tự do hợp đồng là giá trị tuyệt đối. Tác giả P.S. Atiyah trong nghiên cứu *“The Rise and Fall of Freedom of Contract”* chỉ ra rằng sự phát triển của luật hiện đại đã làm suy giảm mô hình tự do hợp đồng cổ điển thông qua việc gia tăng các giới hạn pháp lý nhằm bảo vệ công bằng xã hội và bên yếu thế trong quan hệ hợp đồng [73]. Tương tự, Michael J. Trebilcock trong sách *“The Limits of Freedom of Contract”* cũng thừa nhận giá trị của tự do hợp đồng trong việc thúc đẩy hiệu quả phân bổ lợi ích

nhưng nhấn mạnh nguyên tắc này cần được đặt trong giới hạn hợp lý khi tồn tại bất cân xứng thông tin, chênh lệch vị thế thương lượng hoặc nguy cơ lạm dụng quyền lực kinh tế [71].

Vận dụng lý thuyết này vào dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có thể thấy, đây không đơn thuần là quan hệ dân sự thuần túy mà là dạng hợp đồng có sự chênh lệch đáng kể về thông tin, năng lực thương lượng và mức độ phụ thuộc giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD. Do đó, việc điều chỉnh pháp luật đối với quan hệ này cần đặt ra yêu cầu bảo vệ NLD như bên yếu thế trong quan hệ hợp đồng. Từ góc độ đó, pháp luật cần can thiệp để định hình các giới hạn cần thiết đối với tự do hợp đồng nhằm bảo đảm sự công bằng thực chất trong giao kết và thực hiện hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Sự can thiệp này có thể được thể hiện thông qua việc quy định các nội dung bắt buộc của hợp đồng, cơ chế công khai và minh bạch thông tin, giới hạn các khoản phí mà doanh nghiệp được thu,...

1.2.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Câu hỏi nghiên cứu 1: Dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là gì và có những đặc điểm gì?

Giả thuyết nghiên cứu: Mặc dù đã có nhiều khái niệm có liên quan nhưng đến nay chưa có nghiên cứu đưa ra khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với tính chất là một loại hình dịch vụ thương mại trong lĩnh vực lao động. Các đặc điểm của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài mặc dù đã được nhận diện nhưng chưa đầy đủ, đặc biệt chưa làm rõ được đặc thù của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài so với các hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước khác.

Câu hỏi nghiên cứu 2: Pháp luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cần có những nội dung gì?

Giả thuyết nghiên cứu: Mặc dù đã có một số nghiên cứu đề cập nội dung pháp luật điều chỉnh đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài song đến nay chưa chỉ ra được đầy đủ các nội dung pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi

làm việc ở nước ngoài theo góc độ tiếp cận là pháp luật điều chỉnh đối với một hoạt động thương mại, một loại hình dịch vụ trong lĩnh vực lao động.

Câu hỏi nghiên cứu 3: Thực trạng pháp luật dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hiện nay như thế nào?

Giả thuyết nghiên cứu: Pháp luật dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng được hoàn thiện, đặc biệt Luật năm 2020 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung đáp ứng yêu cầu điều chỉnh đối với hoạt động này. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện còn những bất cập nhất định đòi hỏi phải tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện.

Câu hỏi nghiên cứu 4: Cần có phương hướng, giải pháp nào để hoàn thiện pháp luật Việt Nam về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng?

Giả thuyết nghiên cứu: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật cũng như việc tổ chức thực hiện dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa đáp ứng nhu cầu, đòi hỏi của thực tiễn trong bối cảnh hiện nay, do đó, cần tiếp tục có các giải pháp mang tính tổng thể về vấn đề này.

Kết luận Chương 1

Kết quả nghiên cứu Chương 1 cho thấy khoảng trống nghiên cứu về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vẫn còn tương đối rõ, cả về phương diện lý luận lẫn phương diện pháp lý. Các công trình trong và ngoài nước đã cung cấp cơ sở tham khảo quan trọng về lao động di cư, hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ, quyền của người lao động di cư và quan hệ hợp đồng trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu mới dừng lại ở việc tiếp cận vấn đề dưới góc độ chung của lao động di cư hoặc quản lý hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, mà chưa xây dựng được một khuôn khổ lý luận tương đối hoàn chỉnh về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với tư cách là một loại hình dịch vụ thương mại trong lĩnh vực lao động.

Trên cơ sở đó, Chương 1 rút ra định hướng nghiên cứu cho toàn bộ Luận án: cần tiếp cận dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như một hiện tượng pháp lý mang bản chất thương mại nhưng gắn chặt với yêu cầu bảo vệ người lao động; đồng thời xây dựng khung phân tích dựa trên các nền tảng lý thuyết về quyền con người, lao động di cư, bất cân xứng thông tin và tự do hợp đồng. Đây cũng là cơ sở để xác lập câu hỏi nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và hệ thống nhiệm vụ nghiên cứu cho các chương tiếp theo của Luận án.

Chương 2

LÝ LUẬN VỀ DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG VÀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

2.1. Lý luận về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

2.1.1. Khái niệm và đặc điểm của dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

2.1.1.1. Khái niệm dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Để hiểu được khái niệm dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng cần làm rõ hai khái niệm cấu thành là “dịch vụ” và “đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài”.

Theo Philip Kotler: “*Dịch vụ là bất kỳ hoạt động hay lợi ích nào mà chủ thể này có thể cung cấp cho chủ thể kia. Trong đó đối tượng cung cấp nhất định phải mang tính vô hình và không dẫn đến bất kỳ quyền sở hữu một vật nào cả. Còn việc sản xuất dịch vụ có thể hoặc không cần gắn liền với một sản phẩm vật chất nào*” [59]. Theo Donald M. Davidoff: Dịch vụ là cái gì đó có giá trị (không phải là những hàng hoá vật chất) mà một người hay một tổ chức cung cấp cho những người hay tổ chức khác thông qua trao đổi để thu một cái gì đó [63].

Theo Từ điển Tiếng Việt: *Dịch vụ là công việc phục vụ trực tiếp cho những nhu cầu nhất định của số đông, có tổ chức và được trả công* [38, tr.256]. Theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Luật Giá năm 2012: “*Dịch vụ là hàng hóa có tính vô hình, quá trình sản xuất và tiêu dùng không tách rời nhau, bao gồm các loại dịch vụ trong hệ thống ngành sản phẩm Việt Nam theo quy định của pháp luật*”. Trong nền kinh tế thị trường, hoạt động cung ứng dịch vụ rất đa dạng, phong phú. Các loại hình dịch vụ có thể bao gồm: dịch vụ tiêu dùng như ẩm thực, sửa

chữa nhà cửa, thiết bị gia dụng; dịch vụ công như cung cấp điện, nước, vệ sinh đô thị; dịch vụ hỗ trợ sản xuất – kinh doanh như ngân hàng, bảo hiểm, vận tải; và các dịch vụ chuyên môn cao như kiểm toán, tư vấn kiến trúc, y tế, tư vấn pháp lý...

Như vậy, mặc dù có những cách định nghĩa khác nhau song nhìn chung các định nghĩa này đều thống nhất chỉ ra dịch vụ là hoạt động hoặc lợi ích được chủ thể này cung cấp cho chủ thể khác. Do vậy, đối tượng của dịch vụ mang tính vô hình, khác với các loại hàng hoá hữu hình. Trong quan hệ dịch vụ bao gồm hai chủ thể: bên cung cấp dịch vụ (bên dịch vụ) để được hưởng tiền công và bên sử dụng dịch vụ (bên thuê dịch vụ).

Dịch vụ có những điểm đặc trưng sau [59]:

Một là, tính vô hình của dịch vụ. Khác với các sản phẩm vật chất, dịch vụ không thể sản xuất trước và lưu kho để bán sau này. Thay vào đó, dịch vụ được hình thành và tiêu thụ đồng thời, và sau khi được sử dụng, nó không thể được lưu trữ hay tái sử dụng. Tính vô hình của dịch vụ khiến cho người sử dụng khó có thể xác định hay kiểm soát giá trị của dịch vụ trước khi sử dụng dịch vụ.

Thứ hai, tính không thể tách rời trong quá trình cung ứng dịch vụ. Khác với hàng hoá, các khâu sản xuất, buôn bán, tiêu dùng được tách biệt, trong dịch vụ, các khâu cung cấp và sử dụng dịch vụ được tiến hành đồng thời.

Thứ ba, tính không đồng nhất về chất lượng của dịch vụ. Chất lượng của một dịch vụ phụ thuộc vào khả năng chuyên môn và kỹ năng cung ứng của bên cung cấp dịch vụ đó cũng như những vấn đề liên quan như thời gian, địa điểm, khách hàng và các yếu tố khác. Ngoài ra, cùng chất lượng cung ứng dịch vụ nhưng hiệu quả của dịch vụ còn phụ thuộc vào khả năng hấp thụ tiêu dùng dịch vụ của bên sử dụng dịch vụ. Vì vậy rất khó để đưa ra được tiêu chuẩn chung nhất khi đánh giá chất lượng của dịch vụ.

Thứ tư, tính không thể cất giữ của dịch vụ. Dịch vụ không thể được sản xuất trước và lưu trữ để bán trong tương lai như các sản phẩm, vật liệu; thay vào đó, các dịch vụ được tạo ra và tiêu thụ tại cùng một thời điểm và sau khi dịch vụ được tiêu thụ, nó không thể được lưu trữ và sử dụng lại sau này.

Nhận thức chung về dịch vụ là cơ sở lý luận chung để tiếp cận khái niệm và đặc điểm dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng sẽ có những đặc điểm chung của dịch vụ, tuy nhiên, dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có điểm đặc thù quan trọng nhất đó là đối tượng của dịch vụ gắn liền với việc di chuyển sức lao động của con người. Điều này sẽ quyết định đến đặc thù điều chỉnh về mặt pháp luật của dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài so với các hoạt động dịch vụ khác. Chẳng hạn, với đặc tính không đồng nhất, đòi hỏi pháp luật phải xây dựng được hành lang pháp lý hiệu quả để đảm bảo được chất lượng của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc quy định điều kiện kinh doanh của bên doanh nghiệp cung ứng dịch vụ.

Khái niệm “đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài”

Liên quan đến khái niệm đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, đã có nhiều thuật ngữ được sử dụng trong khoa học pháp lý cũng như trong văn bản pháp lý qua các thời kì.

Trong cuốn “*Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*”, thuật ngữ “lao động di trú” và “lao động di cư” cùng được sử dụng để chỉ những NLD ra nước ngoài làm việc theo Công ước của Liên hợp quốc về bảo vệ quyền của NLD di trú và các thành viên trong gia đình họ [15, tr.6]. Trong tài liệu: “Vấn đề pháp luật đặt ra đối với lao động di cư - Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc”, các tác giả sử dụng thuật ngữ lao động di cư; theo đó, di cư bao gồm di cư nội địa và di cư quốc tế [35, tr. 5].

Trong khuôn khổ WTO, khái niệm dịch vụ được đặt nền tảng trong Hiệp định chung về thương mại và dịch vụ (GATS). GATS xác định thương mại dịch vụ được hiểu là việc cung ứng dịch vụ theo bốn phương thức gồm: cung ứng qua biên giới, tiêu dùng ở nước ngoài, hiện diện thương mại và hiện diện thể nhân; đồng thời, cung cấp dịch vụ (“supply of a service”), bao gồm việc sản xuất, phân phối, tiếp thị, bán và giao một dịch vụ. GATS cũng nêu rõ “services” bao gồm bất kì dịch vụ nào trong bất kì ngành nào, trừ dịch vụ được cung cấp trong việc

thực thi thẩm quyền Chính phủ. Đối với dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đối chiếu theo Danh mục phân loại ngành dịch vụ (Services Sectoral Classification List (MTN.GNS/W/120)) của Wto và hệ thống Hệ thống phân loại sản phẩm trung tâm của Liên Hợp Quốc (Hệ thống CPC) mà WTO thường dùng để tham chiếu thì dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phù hợp nhất với nhóm dịch vụ tuyển dụng và cung ứng nhân sự (“placement and supply services of personnel”), thuộc nhóm dịch vụ khác (Other Business Services”).

Tại Việt Nam đã nhiều thuật ngữ khác được sử dụng tương ứng với chính sách của Đảng và Nhà nước về vấn đề này như: hợp tác quốc tế về lao động, xuất khẩu lao động, đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng...

Thời kỳ những năm 1980 đến 1990, việc đưa NLD Việt Nam ra nước ngoài làm việc được sử dụng qua thuật ngữ “hợp tác quốc tế về lao động”. Tại thời điểm này và tương ứng với xu thế thực tiễn của Việt Nam trong bối cảnh đó, “hợp tác quốc tế về lao động” được hiểu là sự liên kết, giúp đỡ lẫn nhau giữa các quốc gia trong việc giải quyết việc làm. Hoạt động này không chỉ mang tính chất kinh tế mà còn có ý nghĩa chính trị và chỉ diễn ra giữa các nước xã hội chủ nghĩa anh em, nhằm thắt chặt tình đoàn kết, hữu nghị giữa Việt Nam với các nước xã hội chủ nghĩa. Thuật ngữ này chưa nói lên được bản chất thuê mướn lao động, trả công ngang giá. Mặt khác, hợp tác quốc tế về lao động có thể có cả việc NLD ra nước ngoài làm việc, đồng thời có thể xuất khẩu tại chỗ như gia công, chế xuất...[23]. Bên cạnh đó, trong các tài liệu quốc tế nói chung về lao động ra nước ngoài làm việc (được quan niệm là một hình thức cơ bản của lao động di trú) hầu như không sử dụng thuật ngữ nào hoặc nếu được nhắc đến thì lại được hiểu theo một nghĩa hoàn toàn khác, được hiểu giống như hoạt động hợp tác và phân công lao động quốc tế [10, tr.9].

Sau đó, trong một số văn bản pháp luật điều chỉnh hoạt động người Việt Nam ra làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã sử dụng thuật ngữ thay thế là “xuất khẩu lao động”. Tuy nhiên, việc sử dụng thuật ngữ này cũng gây ra nhiều tranh

luận, vì thuật ngữ “xuất khẩu” dùng để chỉ hoạt động kinh tế của chủ thể kinh doanh nhằm đưa hàng hoá, tư bản ra nước ngoài. Việc sử dụng thuật ngữ “xuất khẩu lao động” rất dễ làm nảy sinh quan điểm coi sức lao động là hàng hoá có thể xuất khẩu được và nhiều trường hợp bị hiểu nhầm là NLD cũng có thể trở thành hàng hoá xuất khẩu được [10, tr.11].

Thuật ngữ “đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài” được sử dụng chính thức lần đầu tiên trong Nghị định số 270/HĐBT ngày 09/11/1991, ban hành Quy chế đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Đây cũng là văn bản pháp luật quan trọng đánh dấu sự chuyển đổi cơ chế điều chỉnh bằng pháp luật trong lĩnh vực này. Sau đó, Bộ luật Lao động năm 1994 được ban hành đã sử dụng thuật ngữ “đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài” và được sử dụng phổ biến trong các văn bản pháp luật của Nhà nước ta từ những năm 1990. Khi nền kinh tế chuyển sang cơ chế thị trường, lao động được xem như một loại hàng hóa đặc biệt, vừa có thể được thuê mướn tự do trong nước, vừa có khả năng di chuyển ra nước ngoài với mục tiêu kinh tế, góp phần thu ngoại tệ cho Việt Nam.

Để quản lý hoạt động lao động này, ngày 29/11/2006, Quốc hội đã thông qua Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cụm từ xuất khẩu lao động, sau đó là cụm từ “đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng” đã chính thức được thay thế bằng “đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” (Luận án này sẽ sử dụng thuật ngữ “đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” thay cho “đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng” dựa trên ghi nhận theo pháp luật Việt Nam hiện hành). Trong đạo luật này và các văn bản hướng dẫn, hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được hiểu là hoạt động được tiến hành bởi các cơ quan, tổ chức nhằm đưa NLD Việt Nam ra nước ngoài làm việc trên cơ sở sự thỏa thuận bằng văn bản giữa NLD và các tổ chức có chức năng, quyền hạn của Việt Nam đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó, có hình thức đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bằng

hợp đồng dịch vụ giữa doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 8 Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 quy định: *“Hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện bởi doanh nghiệp Việt Nam có Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp”*.

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ nói chung là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật dưới các loại hình chẳng hạn Công ty cổ phần, Công ty trách nhiệm hữu hạn, doanh nghiệp tư nhân... Doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là *“doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm kinh doanh các loại dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các loại dịch vụ khác (nếu có) để đạt mục tiêu lợi nhuận”* [28, tr.33]. Doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có những đặc điểm cơ bản của một doanh nghiệp đó là: được thành lập và đăng kí kinh doanh theo quy định của pháp luật, được thừa nhận là thực thể pháp lý; có thể nhân danh mình tham gia quan hệ pháp luật; được tham gia vào tất cả các quan hệ trong giao lưu dân sự cũng như các quan hệ tổ tụng; chức năng, nhiệm vụ chính của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ là kinh doanh các lĩnh vực thuộc ngành dịch vụ.

Ngoài ra, doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài còn có những đặc điểm riêng như: 1) Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ có chức năng chính là hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; 2) Doanh nghiệp dịch vụ tham gia vào việc mua bán hàng hoá sức lao động trên thị trường lao động quốc tế; 3) Quá trình hoạt động của doanh nghiệp cung ứng dịch vụ thường xuyên liên quan đến nhiều chủ thể, bao gồm NLD và bên tiếp nhận lao

động nước ngoài hoặc chủ thể trung gian tiếp nhận lao động tại nước ngoài [28, tr.35-36]. Quan hệ dịch vụ giữa bên cung cấp và sử dụng dịch vụ được thể hiện trong hợp đồng dịch vụ bao gồm một phần nội dung tiếp nhận từ hợp đồng lao động giữa bên sử dụng dịch vụ (NLĐ) và bên sử dụng lao động tại nước ngoài/bên trung gian tiếp nhận, cung ứng lao động tại nước ngoài. Mỗi quan hệ giữa những chủ thể này thể hiện một phần nghĩa vụ mà bên cung cấp dịch vụ phải bảo đảm cho NLĐ sử dụng dịch vụ được hưởng quyền và lợi ích cũng như thực hiện nghĩa vụ theo nội dung ghi nhận trước với bên thứ ba (bên sử dụng lao động/bên trung gian cung ứng lao động tại nước ngoài) trong thời gian NLĐ làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng. Về mặt thời hạn cung cấp dịch vụ, doanh nghiệp cung cấp dịch vụ từ thời điểm hợp đồng dịch vụ có hiệu lực đến khi NLĐ trở về nước và được hỗ trợ tìm việc sau khi trở về nước.

Những điểm riêng của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài sẽ tác động đến sự điều chỉnh của pháp luật đối với loại hình dịch vụ này.

Từ các khái niệm trên, có thể hiểu: *Dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là hoạt động đưa NLĐ ra nước ngoài làm việc được thực hiện bởi các doanh nghiệp được cấp phép với mục đích để hưởng lợi nhuận.*

2.1.1.2. Đặc điểm của dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Với tính chất là một hoạt động dịch vụ, dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài có những đặc điểm chung của hoạt động dịch vụ nói chung, vừa có những điểm mang tính đặc thù xuất phát từ đối tượng của hoạt động dịch vụ này.

Thứ nhất, về mặt tính chất, dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là một hoạt động thương mại dịch vụ đặc biệt

Đặc trưng của hoạt động thương mại chính là tính sinh lời hay nói cách khác là mục tiêu lợi nhuận. Trong hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, chủ thể cung cấp dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài cung cấp các dịch vụ trung gian, làm cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ ở nước ngoài, tạo điều kiện để bên tìm kiếm sức lao động và bên có sức lao động gặp nhau, tìm hiểu nhau và

tiến tới ký kết hợp đồng lao động, hỗ trợ NLD làm việc tại nước ngoài cũng như khi hết hạn hợp đồng lao động về nước. Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đối với doanh nghiệp được coi là một hình thức kinh doanh thuần túy, với mục tiêu chính là thu lợi nhuận từ việc cung cấp dịch vụ. Sau khi hoàn thành nhiệm vụ, doanh nghiệp dịch vụ sẽ nhận một khoản phí dịch vụ, được trích từ tiền lương cơ bản của NLD. Ở đây cần làm rõ, doanh nghiệp đưa NLD ra nước ngoài được hưởng lợi (lệ phí) từ hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài chứ không phải là hưởng tiền bán NLD hoặc bán sức lao động của những NLD. Theo quan điểm của ILO thể hiện trong Hiến chương của Tổ chức này thì: lao động không phải là loại hàng hoá thông thường mà các chủ thể có thể đem ra trao đổi, mua bán trên thị trường như những hàng hoá khác. Nói như vậy không có nghĩa là không thừa nhận tính hàng hoá của sức lao động. Về mặt bản chất, sức lao động chỉ là giá trị vô hình gắn với năng lực của NLD. Sức lao động của NLD sẽ do họ tự định đoạt và họ có quyền tự do tiến tới giao dịch với các chủ thể khác có nhu cầu sử dụng lao động trong xã hội. Do NLD thiếu thông tin hiểu biết về môi trường làm việc tại nước ngoài nên họ có nhu cầu sử dụng dịch vụ đưa họ ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động với những lợi ích được doanh nghiệp cung cấp dịch vụ quảng bá và thể hiện theo hợp đồng dịch vụ NLD ký với bên cung cấp dịch vụ.

Tuy nhiên, bên cạnh mục tiêu kinh tế, dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động góp phần thực hiện mục tiêu chính trị - xã hội. Hoạt động đưa NLD ra nước ngoài làm việc đã góp phần giải quyết việc làm cho NLD mang lại thu nhập cho một bộ phận xã hội, giải quyết vấn đề việc làm. Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở bảo được lợi ích của cả 3 bên: Nhà nước - NLD - Doanh nghiệp đưa đi. Trong hoạt động này, lợi ích kinh tế của Nhà nước là khoản ngoại tệ mà NLD ở nước ngoài gửi về, là khoản thu từ thuế thu nhập của họ. Lợi ích của tổ chức, doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này là các khoản thu từ các loại phí dịch vụ. Còn lợi ích của NLD là có công ăn việc làm, thu nhập chắc chắn sẽ cao hơn nhiều so với ở trong nước. Mặt khác, NLD là đối tượng yếu thế

trong quan hệ dịch vụ từ phía nhà nước cử đi lao động. Ngoài ra xuất phát từ lợi ích, các doanh nghiệp rất dễ vi phạm quy định của Nhà nước trong việc thu các loại phí dịch vụ, đóng thêm các khoản tiền ngoài quy định của pháp luật. Chính vì vậy, đây là một hoạt động kinh doanh có điều kiện và chịu sự kiểm soát đặc biệt của Nhà nước.

Thứ hai, chủ thể cung cấp dịch vụ là doanh nghiệp được cấp phép và doanh nghiệp đó không trực tiếp sử dụng lao động mà đóng vai trò là bên trung gian tuyển dụng cho các đối tác hoặc thông qua hợp đồng cung ứng lao động để hưởng lợi nhuận.

Trong lĩnh vực đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, pháp luật quy định chủ thể được phép cung ứng dịch vụ này bị giới hạn chặt chẽ, theo đó chỉ những doanh nghiệp được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp giấy phép hoạt động mới được quyền thực hiện. Sự giới hạn này xuất phát từ tính chất đặc thù của dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, vốn là dịch vụ phức hợp, kéo dài và có phạm vi điều chỉnh rộng, bao trùm toàn bộ quá trình từ tuyển chọn, đào tạo, ký kết và thực hiện hợp đồng, quản lý NLD trong thời gian làm việc ở nước ngoài cho đến hỗ trợ, giải quyết các quyền lợi của NLD sau khi chấm dứt hợp đồng và trở về nước. Đặc biệt, dịch vụ này gắn trực tiếp với con người – NLD, liên quan mật thiết đến các quyền cơ bản về việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, danh dự và nhân phẩm, đồng thời tiềm ẩn mức độ rủi ro cao do chịu tác động của nhiều yếu tố như pháp luật nước tiếp nhận lao động, điều kiện lao động, khác biệt văn hóa, ngôn ngữ và khả năng phát sinh tranh chấp xuyên biên giới. Trong bối cảnh đó, việc Nhà nước áp dụng cơ chế cấp phép và chỉ cho phép các doanh nghiệp đáp ứng đầy đủ điều kiện về tài chính, nhân sự, cơ sở vật chất và năng lực quản lý tham gia cung ứng dịch vụ là cần thiết và hợp lý, nhằm bảo đảm trật tự quản lý nhà nước, nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp không trực tiếp sử dụng lao động mà đóng vai trò là bên trung gian tuyển dụng cho các đối tác hoặc thông qua hợp đồng cung

ứng lao động để hưởng lợi nhuận. Đây là đặc điểm để phân biệt với các chủ thể khác thực hiện hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Hiện có một số hình thức NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là:

Một là, hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài ký với đơn vị sự nghiệp để thực hiện thỏa thuận quốc tế. Trường hợp này, chủ thể đưa NLD đi làm việc tại nước ngoài là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp) được giao nhiệm vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Thực hiện nhiệm vụ, không phải hoạt động kinh doanh mang tính chất sinh lợi. Xét dưới góc độ xã hội, hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài thông qua tổ chức sự nghiệp với mục đích phi lợi nhuận đã tạo ra cơ hội để các đối tượng chính sách xã hội như người nghèo, người dân tộc.v.v có cơ hội được tiếp cận và tham gia, qua đó tăng thu nhập để góp phần xóa đói giảm nghèo, vừa nâng cao nhận thức, cải chất lượng lao động các vùng sâu, vùng xa.

Hai là, NLD ký hợp đồng hoặc văn bản thỏa thuận về đưa NLD đi làm việc tại nước ngoài thông qua ba kênh khác nhau: i) Doanh nghiệp, tổ chức có quyền cung ứng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động ký với NSDLĐ tại nước ngoài; ii) Doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện hạng mục họ trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài; iii) Doanh nghiệp đưa NLD đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; iv) Tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa NLD ra nước ngoài làm việc để thực hiện dự án đầu tư ra nước ngoài của họ.

Trong bốn hình thức NLD đi làm việc tại nước ngoài kể trên, chỉ có trường hợp doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sẽ thu phí theo hợp đồng dịch vụ ký với NLD đi làm việc ở nước ngoài nhưng họ không phải là bên chủ sử dụng NLD. Bên sử dụng lao động trong trường hợp này là bên ký hợp đồng lao động với NLD làm việc tại nước ngoài.

Hiện tượng doanh nghiệp tuyển NLD đưa đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện hợp đồng kinh tế với bên nước ngoài; các doanh nghiệp trúng thầu, nhận

khoán công trình ở nước ngoài hoặc đầu tư dưới hình thức liên doanh, liên kết chia sản phẩm hoặc các hình thức đầu tư khác ở nước ngoài khá phổ biến trong bối cảnh hợp tác, hội nhập kinh tế toàn cầu. Đặc điểm của hình thức này là việc tuyển NLD thực hiện hợp đồng của doanh nghiệp của nước gửi NLD đi; yêu cầu về tiêu chuẩn lao động, các điều kiện lao động do doanh nghiệp gửi đi đặt ra và họ là/sẽ là bên sử dụng NLD. Doanh nghiệp sử dụng lao động có thể trực tiếp tuyển lao động hoặc uỷ quyền cho doanh nghiệp cung ứng lao động tuyển lao động; doanh nghiệp đưa lao động đi nước ngoài có nghĩa vụ quản lý sử dụng lao động ở nước ngoài, bảo đảm các quyền lợi cho NLD ở nước ngoài. Như vậy, doanh nghiệp trúng thầu, nhận khoán công trình ở nước ngoài đưa NLD đi làm việc, trực tiếp sử dụng lao động chứ không phải là hình thức tuyển dịch vụ như hình thức đầu tiên. Doanh nghiệp đưa NLD đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài nhằm tăng cường nguồn nhân lực phục vụ doanh nghiệp cử đi đào tạo. Đây là hình thức do các doanh nghiệp tự thực hiện để đào tạo đội ngũ lao động có trình độ cao, tác phong lao động công nghiệp. Chỉ được đưa NLD có hợp đồng lao động và hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề tại cơ sở tiếp nhận thực tập ở nước ngoài theo hợp đồng nhận lao động thực tập. Mục đích là đào tạo đội ngũ lao động có trình độ cao, tác phong lao động công nghiệp về sử dụng tại doanh nghiệp. Tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa NLD ra nước ngoài làm việc để thực hiện dự án đầu tư ra nước ngoài là việc điều động NLD đến địa điểm hoạt động sản xuất, kinh doanh khác của mình ngoài phạm vi lãnh thổ Việt Nam. Tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài chỉ được đưa người NLD của mình đi làm việc tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, công trình do chính mình đầu tư thành lập ở nước ngoài; không được phép đưa NLD đến cơ sở sản xuất, kinh doanh, công trình của NSDLĐ khác ở nước ngoài.

Ngoài hình thức doanh nghiệp cung cấp dịch vụ có thu phí đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (hợp đồng dịch vụ với NLD) thì theo các hình

thức khác, doanh nghiệp đều đưa NLD đi nước ngoài làm việc cho mình hoặc đào tạo NLD để về sử dụng vì thế không có tính chất lợi nhuận, không thu khoản phí từ việc đưa NLD đi nước ngoài. Nói cách khác, họ là NSDLĐ trực tiếp. Trong khi đó, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là đơn vị trung gian, không sử dụng lao động mà chỉ cung cấp dịch vụ đưa NLD ra nước ngoài làm việc, cung cấp nguồn lao động cho đối tác để hưởng lợi nhuận.

NLD đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp tham gia dự án, đầu tư, tham gia chương trình đào tạo... của doanh nghiệp đưa họ đi nước ngoài thì các tiêu chí tuyển chọn và đưa họ đi dựa trên quy chế nội bộ doanh nghiệp và quy định của pháp luật nước cử đi cũng như họ buộc phải tuân thủ pháp luật của nước mà NLD đến làm việc/học tập.

Trong các hình thức NLD đi làm việc ở nước ngoài, luận án chỉ nghiên cứu hình thức doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có thu phí.

Thứ ba, nội dung của dịch vụ là nhằm đưa NLD Việt Nam ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động ký với bên sử dụng lao động nước ngoài.

Dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được cung cấp theo quy trình khép kín bắt đầu khi doanh nghiệp dịch vụ tiến hành các hoạt động tìm kiếm các ứng viên phù hợp để giới thiệu cho các đối tác nước ngoài đang có nhu cầu tuyển lao động. Sau đó doanh nghiệp dịch vụ sẽ tiến hành các hoạt động đào tạo định hướng hoặc dạy nghề cho NLD để cung cấp cho NLD những kiến thức và kỹ năng cần thiết (được gọi tắt là quá trình giáo dục định hướng). Đồng thời, doanh nghiệp cũng tiến hành các thủ tục cần thiết để giúp NLD xuất cảnh khỏi Việt Nam, nhập cảnh vào nước tiếp nhận lao động. Cuối cùng, sau khi NLD đã chấm dứt việc thực hiện hợp đồng lao động với NSDLĐ tại nước ngoài, doanh nghiệp sẽ có trách nhiệm đưa NLD quay trở lại Việt Nam và hỗ trợ NLD tìm việc làm sau khi kết thúc hợp đồng.

Thứ tư, NLD được đưa đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là bên sử dụng dịch vụ đồng thời là bên yếu thế trong quan hệ dịch vụ so với bên cung ứng dịch vụ.

NLD luôn thiếu thông tin về môi trường làm việc tại nước ngoài; quyền lợi và sự an toàn của họ phụ thuộc nhiều vào chất lượng dịch vụ mà bên cung ứng cung cấp. Dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài thực hiện theo hợp đồng dịch vụ giữa NLD và doanh nghiệp cung cấp dịch vụ trên cơ sở bình đẳng về địa vị pháp lý. Tuy nhiên, so với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, NLD có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài có trình độ chưa cao, sự hiểu biết về pháp luật nói chung và pháp luật đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài còn rất nhiều hạn chế; đồng thời nhiều NLD có kinh tế bấp bênh, rất có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài. Vậy nên Nhà nước bảo vệ NLD, bên yếu thế trong quan hệ cung ứng dịch vụ giữa hai bên thông qua pháp luật ấn định trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng như thiết lập cơ chế giám sát hoạt động này, chẳng hạn thông qua Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020.

2.1.2. Yêu cầu điều chỉnh của pháp luật đối với dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng phát triển mạnh mẽ, đem lại lợi ích cho cả NLD, các doanh nghiệp thực hiện đưa NLD đi làm việc và Nhà nước. Tại Việt Nam, đây cũng là một biện pháp hiệu quả giúp xóa đói giảm nghèo, tạo việc làm và mang lại nguồn thu nhập ổn định cho NLD cùng gia đình họ. Mỗi năm, thị trường lao động trong nước chỉ có khả năng tạo ra khoảng 1,5–1,6 triệu việc làm mới, thấp hơn so với số lao động ròng tham gia thị trường. Do đó, bên cạnh việc phát triển việc làm trong nước, hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết việc làm, tạo thu nhập, đồng thời nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và trình độ ngoại ngữ cho NLD. Tùy thuộc vào quy định pháp luật và mức thu nhập trung bình của nước tiếp nhận, NLD đi làm

việc theo các ngành nghề được lựa chọn trong một khoảng thời gian nhất định và nhận mức lương được thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Đối với Nhà nước, việc tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không chỉ tạo công ăn việc làm cho hàng vạn lao động mà còn góp phần giải quyết vấn đề việc làm xã hội, đặc biệt là cho lực lượng thanh niên, giảm tình trạng ứ ứ lao động và áp lực việc làm trong nước, đồng thời hạn chế các tệ nạn xã hội phát sinh từ việc thiếu việc làm. Ngoài ra, hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một kênh mang lại nguồn thu quan trọng cho quốc gia [44].

Đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, nhu cầu điều chỉnh bởi pháp luật xuất phát từ những lý do sau đây:

Thứ nhất, xuất phát từ yêu cầu bảo vệ NLD, quyền và lợi ích hợp pháp của họ với tư cách là bên yếu thế so với bên cung cấp dịch vụ

Khi tham gia vào dịch vụ đi làm việc ở nước ngoài, NLD phải chịu nhiều sự rủi ro tiềm ẩn:

Một là, rủi ro phát sinh từ doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Nhiều doanh nghiệp và cá nhân không được cấp phép vẫn lợi dụng sự cả tin, thiếu thông tin về việc đi làm việc ở nước ngoài và khát vọng đổi đời của NLD để công khai hoặc lén lút thông báo tuyển người, từ đó lừa đảo, chiếm đoạt hàng tỉ đồng bằng những thủ đoạn ngày càng tinh vi. Một số hành vi phổ biến bao gồm: giả danh cán bộ của các doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; đưa NLD xuất cảnh bằng hộ chiếu phổ thông hoặc visa du lịch, sau đó “bán” họ cho các chủ sử dụng lao động ở nước ngoài;... Một số doanh nghiệp tuyển dụng NLD thông qua các trung tâm môi giới trung gian, dẫn đến thông tin NLD nhận được bị sai lệch so với nguồn gốc, đồng thời NLD phải nộp mức phí cao hơn nhiều so với quy định. Ngoài ra, có những doanh nghiệp dịch vụ đã được cấp phép nhưng dù nhận tiền của NLD vẫn không tìm kiếm được thị trường phù hợp để đưa họ đi làm việc ở nước ngoài.

Hai là, rủi ro phát sinh từ phía NLD (đối tác nước ngoài) không tuân thủ hợp đồng lao động cũng như từ sự thiếu sát sao, hỗ trợ từ phía doanh nghiệp cung ứng dịch vụ đưa họ đi làm việc cho bên sử dụng lao động tại nước ngoài. Sau khi tới nước tiếp nhận lao động, NLD sẽ ký hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động. Tuy nhiên, một số chủ sử dụng lao động không thực hiện nghiêm túc hợp đồng đã ký với NLD, ví dụ như giảm lương, cắt giảm các quyền lợi như bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. NLD phải làm việc trong môi trường khắc nghiệt với công việc nặng nhọc, bị khai thác sức lao động, hoặc thấy rằng nội dung hợp đồng không đúng với thông tin mà họ nhận được từ các doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đó, NLD còn phải đối mặt với các vấn đề nghiêm trọng như bạo hành hoặc cưỡng bức... trong quá trình đi làm việc ở nước ngoài mà đặc biệt là đối với lao động nữ làm giúp việc gia đình.

Ba là, rủi ro phát sinh từ phía NLD. Trong quá trình đi làm việc ở nước ngoài, nhiều NLD ốm đau, tai nạn lao động... không đủ sức khỏe để tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với nhà máy, công ty. Hoặc do NLD ý thức kém, nhận thức kém đã tự ý phá vỡ hợp đồng (bỏ việc làm) để ra làm ngoài cho các cơ sở sản xuất mà họ cho là có mức thu nhập cao hơn vẫn thường xuyên diễn ra dẫn đến trách nhiệm của bên cung cấp dịch vụ đã cung ứng nguồn lao động không chuẩn mực.

Như vậy, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, đồng thời điều chỉnh mối quan hệ giữa các chủ thể tham gia dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài một cách trật tự và ổn định, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động này phát triển bền vững và đạt hiệu quả cao, sự điều chỉnh của pháp luật là điều không thể thiếu.

Thứ hai, những khó khăn mà NLD phải đối mặt khi làm việc ở nước ngoài

Như đã nói ở trên, dịch vụ đưa NLD là một chu trình khép kín, bao gồm cả giai đoạn NLD tham gia quan hệ lao động ở nước ngoài. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, NLD phải đối mặt với nguy cơ: bị phân biệt chủng tộc, bị bóc lột, cưỡng bức lao động... Tài liệu “Promoting and Protecting the Rights of Migrant Workers” (Thúc đẩy và bảo vệ quyền của người lao động nhập cư) (2012) – một ấn phẩm của Diễn đàn Châu Á - Thái Bình Dương nhân mạnh, lao

động nhập cư là một phần quan trọng của nền kinh tế toàn cầu. Di cư lao động có thể mang lại những cơ hội quý giá cho nhiều người không thể đảm bảo công việc phù hợp ở đất nước của họ hoặc những người không có nhiều sự lựa chọn ngoài việc rời khỏi đất nước của họ. Nó cũng có thể tăng cường các cấu trúc văn hóa, kinh tế, xã hội, dân sự và chính trị ở cả nước xuất xứ và nước đến. Tuy nhiên, chi phí con người của di cư lao động có thể lớn hơn lợi ích, đặc biệt là khi quyền của NLD di cư không được bảo vệ. Những thiệt hại về con người này tiếp tục là một mối quan tâm đáng kể trong và giữa các quốc gia. NLD di cư dễ bị lạm dụng bởi NSDLĐ và các quan chức chính phủ, trong số những người khác, ở cả nước gửi và nước tiếp nhận. Lạm dụng lao động và nhân quyền bao gồm từ phân biệt đối xử và điều kiện làm việc nguy hiểm, đến tống tiền, giam giữ tùy tiện, trục xuất và bạo lực, bao gồm hãm hiếp và giết người. Lao động nữ di cư đặc biệt dễ bị vi phạm nhân quyền. Họ phải đối mặt với nhiều mức độ phân biệt đối xử và thiếu sự bảo vệ chung trong các công việc dành cho họ, chẳng hạn như giúp việc gia đình. Các yếu tố góp phần tạo nên các kiểu vi phạm nhân quyền có hệ thống đối với NLD nhập cư và có thể hạn chế khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả cho nạn nhân, bao gồm thái độ tiêu cực của công chúng, rào cản ngôn ngữ, chế độ nhập cư hạn chế, bảo vệ pháp lý kém, thiếu nhận thức, luật pháp yếu kém và sự trừng phạt [61, tr.16].

Thứ ba, tính chất đặc biệt của quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là câu hỏi mở rộng quan hệ hợp tác giữa nước đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với các nước tiếp nhận lao động. Đối với Việt Nam, trước đây, trong thời kỳ đầu của thực hiện chủ trương này, chúng ta chỉ chủ yếu hợp tác lao động với các nước trong khối xã hội chủ nghĩa. Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, với phương châm “đa dạng hoá, đa phương hoá hoạt động đối ngoại”, “Việt Nam muốn làm bạn với tất cả các nước” nên thị trường xuất khẩu lao động đã được mở rộng ra nhiều nước. Xuất khẩu lao động là điều kiện tốt nhất để chúng ta củng cố và thiết lập thêm mối quan hệ với các nước

trên thế giới. Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trở thành một hoạt động đặc thù để mở rộng và nâng cao hoạt động kinh tế đối ngoại. Khi đi làm việc ở nước ngoài, NLD sẽ có điều kiện học hỏi được nhiều nền văn hoá tiên tiến của các dân tộc khác nhau, hiểu biết thêm về con người và phong tục tập quán của nước bạn; điều kiện tốt để tăng cường giao lưu văn hóa xã hội giữa các quốc gia.

Chính vì vậy, quản lý chặt chẽ với hoạt động này không chỉ bảo vệ quyền lợi của NLD mà còn góp phần giữ mối quan hệ hợp tác đối ngoại tốt đẹp giữa các quốc gia. Ngược lại, nếu không có cách thức quản lý hiệu quả, sẽ làm mất uy tín, ảnh hưởng đến hình ảnh của quốc gia cử lao động đi trên thị trường thế giới. Ví dụ như: nguồn nhân lực chất lượng kém, ý thức tổ chức kỷ luật không tốt, vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật của nước sở tại, bỏ trốn hoặc nhập cư bất hợp pháp...

2.2. Lý luận pháp luật dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

2.2.1. Khái niệm và đặc điểm pháp luật dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo lý luận chung về nhà nước và pháp luật, pháp luật là một hệ thống các quy tắc xử sự do Nhà nước đặt ra (hoặc thừa nhận) có tính quy phạm phổ biến, tính xác định chặt chẽ về mặt hình thức và tính bắt buộc chung thể hiện ý chí của giai cấp nắm quyền lực Nhà nước và được Nhà nước đảm bảo thực hiện để điều chỉnh các quan hệ xã hội theo mục đích, định hướng của Nhà nước [36, tr.242].

Mỗi loại quy phạm pháp luật điều chỉnh một nhóm quan hệ xã hội nhất định. Trên cơ sở phân tích về khái niệm dịch vụ trên và giới hạn phạm vi nghiên cứu của Luận án, có thể hiểu: *Pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là hệ thống các quy tắc xử sự do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình doanh nghiệp thực hiện dịch vụ đưa NLD ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng.*

Pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là hệ thống các quy tắc xử sự do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận. Trong bối cảnh dịch vụ đưa NLD ra nước ngoài, các quy tắc xử sự này nhằm

quản lý toàn bộ quy trình từ tuyển dụng, đào tạo, ký kết hợp đồng đến việc đảm bảo quyền lợi của NLD trong thời gian làm việc ở nước ngoài và đưa NLD quay trở lại quốc gia đưa đi. Ngoài các quy định nội luật, Nhà nước cũng có thể cam kết và thừa nhận các tập quán quốc tế liên quan đến lao động xuất khẩu. Ví dụ, các công ước quốc tế của ILO mà Việt Nam đã tham gia ký kết cũng là một phần của nguồn pháp luật trong lĩnh vực này. Việc tham gia các cam kết quốc tế là tiền đề để pháp luật các quốc gia trong đó có nước cử lao động đi và nước đến tiếp nhận lẫn nhau trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Mục đích điều chỉnh của pháp luật là nhằm tạo thuận lợi cho hoạt động cung ứng dịch vụ và bảo vệ quyền và lợi ích của bên yếu thế trong quan hệ đồng thời thiết lập cơ chế quản lý, giám sát và định hướng các hoạt động dịch vụ. Chính vì lẽ đó nên hoạt động dịch vụ này được pháp luật quy định là nhóm hoạt động kinh doanh có điều kiện và chỉ các doanh nghiệp hợp pháp đáp ứng điều kiện pháp luật quy định và đủ năng lực cung ứng dịch vụ mới được cấp phép đưa NLD ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng. Cụ thể, các doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần đáp ứng các điều kiện nghiêm ngặt về năng lực, uy tín và trách nhiệm, nhằm bảo vệ NLD khỏi các rủi ro như lừa đảo, môi giới bất hợp pháp hoặc vi phạm quyền lao động.

Pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, pháp luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng không chỉ dựa trên nguyên tắc pháp luật tư bình đẳng thỏa thuận mà còn chịu sự can thiệp của Nhà nước

Pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài điều chỉnh hoạt động dịch vụ do các doanh nghiệp đưa NLD ra nước ngoài làm việc trên cơ sở sự tự do thỏa thuận bằng văn bản giữa NLD và doanh nghiệp dịch vụ nhưng sự thỏa thuận này cần được giám sát và điều chỉnh nhằm bảo đảm quyền lợi của bên yếu thế là NLD. Chính vì vậy, hợp đồng dịch vụ giữa hai bên là loại hợp đồng mẫu có sự giám sát của cơ quan có thẩm quyền.

Thứ hai, nguồn pháp luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng mang tính hỗn hợp giữa pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế.

Pháp luật điều chỉnh dịch vụ này không chỉ thuần túy là bộ phận pháp luật quốc gia nước cử NLD mà còn liên quan đến pháp luật quốc gia nước tiếp nhận. Trong quan hệ dịch vụ, ngoài hai chủ thể của quan hệ dịch vụ là NLD và doanh nghiệp dịch vụ, còn có các chủ thể liên quan đó là bên sử dụng lao động nước ngoài hoặc bên trung gian cung ứng lao động ở nước ngoài. Phạm vi nghiên cứu của đề tài không đi sâu phân tích mối quan hệ và pháp luật điều chỉnh với bên thứ ba mà chỉ đề cập khái quát về nguồn pháp luật nước ngoài liên quan tác động đến dịch vụ giữa NLD và doanh nghiệp cung cấp dịch vụ.

Theo đó, bên nước ngoài tiếp nhận lao động là NSDLĐ ở nước ngoài, tổ chức cung ứng lao động ở nước ngoài. NSDLĐ ở nước ngoài là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trực tiếp thuê mướn, sử dụng NLD trực tiếp ở nước ngoài theo hợp đồng lao động. Họ xác định điều kiện đối với NLD được tuyển dụng cũng như yêu cầu NLD tuân thủ hợp đồng lao động và pháp luật nước họ. Các tổ chức cung ứng lao động đóng vai trò trung gian giữa NSDLĐ và NLD, giúp kết nối nhu cầu tuyển dụng với nhu cầu tìm việc làm một cách hiệu quả. Tổ chức và hoạt động của bên nước ngoài tiếp nhận lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật nước ngoài. Mối quan hệ giữa NLD với bên nước ngoài được điều chỉnh bởi hợp đồng lao động và pháp luật nước ngoài. Pháp luật nước cử lao động chỉ điều chỉnh một phần mối quan hệ giữa doanh nghiệp dịch vụ và bên nước ngoài tiếp nhận lao động. Trong quá trình tìm kiếm và tuyển chọn lao động, doanh nghiệp dịch vụ phải dựa trên yêu cầu của bên nước ngoài; dịch vụ hỗ trợ NLD trong thời gian NLD thực hiện hợp đồng lao động tại nước ngoài cũng phải thực hiện trên cơ sở pháp luật nước sở tại.

Ngoài ra, bảo đảm sự dịch chuyển lao động xuyên quốc gia, bảo đảm quyền lợi của NLD trong thời gian họ thực hiện hợp đồng lao động cũng như quyền con người của họ tại nước ngoài còn chịu sự điều chỉnh bởi các điều ước và tập quán quốc tế liên quan đến quốc gia cử lao động và tiếp nhận lao động.

2.2.2. Nguyên tắc pháp luật dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Trong lĩnh vực dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, mặc dù về mặt hình thức pháp lý, các bên tham gia quan hệ dịch vụ có địa vị pháp lý bình đẳng, song trên thực tế sự bình đẳng này mang tính hình thức nhiều hơn là thực chất. NLD thường ở vào vị thế yếu thế do sự bất cân xứng về thông tin, hạn chế về trình độ pháp lý, khả năng tiếp cận thị trường và năng lực thương lượng, trong khi doanh nghiệp dịch vụ nắm giữ ưu thế vượt trội về thông tin, nguồn lực và khả năng tổ chức. Đặc điểm này khiến NLD dễ bị tổn thương và có nguy cơ cao bị xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp trong toàn bộ quá trình từ tuyển chọn, đào tạo, ký kết hợp đồng cho đến thời gian làm việc ở nước ngoài. Trước thực trạng đó, pháp luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không thể chỉ dừng lại ở việc bảo đảm nguyên tắc tự do, bình đẳng trong giao kết hợp đồng, mà cần ghi nhận và cụ thể hóa những nguyên tắc mang tính bảo vệ, nhằm khắc phục sự bất cân xứng vốn có của quan hệ này và bảo đảm công bằng thực chất giữa các chủ thể.

Thứ nhất, nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD cũng như doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là nguyên tắc xuyên suốt.

Mặc dù doanh nghiệp hoạt động vì mục tiêu lợi nhuận, song khách thể của hoạt động kinh doanh lại gắn trực tiếp với sức lao động – một giá trị nhân thân đặc biệt, có liên quan chặt chẽ đến quyền con người và quyền lao động. Do vậy, pháp luật đặt ra các điều kiện kinh doanh chặt chẽ đối với doanh nghiệp dịch vụ, từ điều kiện về vốn, nhân sự, cơ sở vật chất đến nghĩa vụ minh bạch thông tin và trách nhiệm pháp lý trong quá trình cung ứng dịch vụ. Những yêu cầu này không chỉ nhằm bảo đảm chất lượng dịch vụ, mà còn đóng vai trò là công cụ phòng ngừa các hành vi trục lợi, bóc lột hoặc chuyển giao rủi ro bất hợp lý sang phía NLD. Đối với NLD, với tư cách là bên sử dụng dịch vụ, họ có nguy cơ phải tiếp nhận dịch vụ không tương xứng với chi phí bỏ ra, đồng thời dễ bị xâm phạm các

quyền cơ bản trong quá trình làm việc tại nước ngoài. Vì vậy, pháp luật cần hướng tới việc thiết lập cơ chế bảo vệ NLD một cách toàn diện và hiệu quả, không chỉ trong quan hệ với doanh nghiệp dịch vụ mà còn trong mối quan hệ với NLD nước ngoài. Tuy nhiên, bảo vệ NLD không đồng nghĩa với việc miễn trừ hoàn toàn nghĩa vụ của họ; để tham gia thị trường lao động quốc tế, NLD cũng phải đáp ứng các tiêu chuẩn nhất định về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ và có trách nhiệm tuân thủ pháp luật của quốc gia tiếp nhận trong suốt thời gian làm việc.

Thứ hai, nguyên tắc bảo đảm bình đẳng cơ hội tiếp cận việc làm và được hỗ trợ thông qua hiệu lực của hợp đồng dịch vụ.

Nguyên tắc này nhằm loại bỏ các rào cản mang tính phân biệt đối xử, bảo đảm mọi NLD đáp ứng điều kiện đều có cơ hội tiếp cận thông tin, tham gia tuyển chọn và được hưởng các chương trình đào tạo cần thiết trước khi xuất cảnh. Đồng thời, trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ không chỉ giới hạn ở giai đoạn đưa NLD ra nước ngoài, mà còn kéo dài trong suốt thời gian NLD thực hiện hợp đồng lao động ở nước ngoài. Doanh nghiệp có nghĩa vụ hỗ trợ NLD trong việc giải quyết các khó khăn phát sinh, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLD khi xảy ra tranh chấp và phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan nhằm bảo đảm an toàn, quyền lợi và điều kiện làm việc của NLD ở nước ngoài.

Thứ ba, nguyên tắc hỗ trợ hòa nhập xã hội và tìm việc làm sau khi NLD hết hợp đồng về nước.

Dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không nên được nhìn nhận như một quan hệ ngắn hạn, chấm dứt khi NLD xuất cảnh, mà cần được tiếp cận theo một chuỗi giá trị đầy đủ, bao gồm cả giai đoạn tái hòa nhập sau khi NLD hoàn thành nghĩa vụ lao động. Việc hỗ trợ NLD tận dụng kinh nghiệm, kỹ năng và vốn tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài để tái hòa nhập thị trường lao động trong nước không chỉ bảo đảm quyền lợi lâu dài của NLD, mà còn góp phần phát huy hiệu quả kinh tế-xã hội của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Đây cũng là biểu hiện rõ nét của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dịch vụ, đặc

biệt trong bối cảnh doanh nghiệp đã thu được lợi ích kinh tế từ việc cung cấp dịch vụ và NLD đã hoàn tất đầy đủ nghĩa vụ theo hợp đồng.

2.2.3. Nội dung pháp luật dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Với cách tiếp cận là một quan hệ dịch vụ đặc biệt trong lĩnh vực thương mại, ngoài những nguyên tắc cơ bản, pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần điều chỉnh những nội dung chủ yếu sau đây: 1) Chủ thể dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; 2) Quyền, nghĩa vụ của các chủ thể dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; 3) Hình thức xác lập dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

2.2.3.1. Chủ thể dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Trong dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có hai chủ thể chính là doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (chủ thể cung cấp dịch vụ) và NLD đi làm việc ở nước ngoài (chủ thể sử dụng dịch vụ). Ngoài ra hoạt động này còn liên quan đến một số chủ thể khác, đó là: bên nước ngoài (doanh nghiệp) tiếp nhận lao động, tuy nhiên, chủ thể này trong quan hệ với bên doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là quan hệ thương mại thuần túy, tổ chức và hoạt động theo quy định của pháp luật nước ngoài. Pháp luật nước cử lao động chỉ điều chỉnh một phần mối quan hệ này chủ yếu thông qua các hoạt động tuyển chọn, đào tạo định hướng và dịch vụ xuất cảnh cho NLD. Mối quan hệ giữa bên sử dụng lao động nước ngoài và NLD thể hiện trong hợp đồng lao động cũng như hoạt động hỗ trợ của bên cung cấp dịch vụ đối với NLD trong thời gian NLD làm việc tại nước ngoài thuần túy chịu sự điều chỉnh của pháp luật quốc gia sở tại cũng như pháp luật quốc tế liên quan.

a. Doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Như đã nói ở trên, việc thành lập của các doanh nghiệp đưa NLD đi nước ngoài, tiến hành các thủ tục để NLD xuất cảnh, nhập cảnh, việc xử lý vi phạm hình sự đối với các chủ thể vi phạm pháp luật trong quá trình đưa NLD đi làm việc ở

nước ngoài sẽ không được pháp luật lao động điều chỉnh mà chịu sự điều chỉnh của LDN và các văn bản hướng dẫn. Tuy nhiên điều kiện để được cấp giấy phép thành lập cũng như hoạt động của các doanh nghiệp này thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Điều kiện đầu tư kinh doanh được quy định và áp dụng đối với ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện và do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý, kiểm tra, giám sát thực hiện. Điều kiện đầu tư kinh doanh là những yêu cầu, tiêu chuẩn mà doanh nghiệp phải đáp ứng trong suốt quá trình hoạt động kinh doanh ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện [37, tr.398]. Như đã phân tích ở trên, doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hoạt động kinh doanh trong một lĩnh vực hết sức đặc thù đó là liên quan đến NLD - một đối tượng mà quyền và lợi ích cần được bảo vệ toàn diện trong quan hệ dịch vụ lao động nói riêng và chủ thể quyền con người nói chung. Hơn nữa, NLD di chuyển làm việc tại quốc gia khác, cần được bảo vệ để tránh khỏi nguy cơ bị xâm phạm nhân phẩm, danh dự, sức khỏe, chính vì vậy kinh doanh dịch vụ đưa NLD đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng là ngành nghề cần có điều kiện kinh doanh chặt chẽ.

Xuất phát từ ảnh hưởng, tác động của ngành, nghề kinh doanh đối với kinh tế, xã hội, môi trường, điều kiện kinh doanh cần đáp ứng thường là các điều kiện về nhân sự, trang thiết bị kỹ thuật, cơ sở vật chất nhằm bảo đảm an ninh, trật tự, an toàn phòng cháy, chữa cháy, điều kiện về sinh an toàn thực phẩm, môi trường... Những điều kiện kinh doanh này được xem là tiêu chuẩn đòi hỏi doanh nghiệp phải đáp ứng trong quá trình hoạt động với sự giám sát, kiểm tra của cơ quan nhà nước có thẩm quyền [37, tr.398, 399]. Đối với doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, cần đáp ứng các yêu cầu về năng lực tài chính, quản trị, có cơ sở vật chất đáp ứng được yêu cầu.

Về vấn đề này, pháp luật quốc gia cũng có những quy định cụ thể và chặt chẽ về điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Luật về NLD di trú và công dân Philippines ở nước ngoài quy định các doanh nghiệp được đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài khi đáp ứng đủ các điều kiện sau [70]:

- Doanh nghiệp được thành lập tại Philippines và có ít nhất 75% vốn thuộc sở hữu của công dân Philippines;
- Các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực du lịch hoặc cung cấp dịch vụ đại lý vé máy bay cho các hàng không không được phép tham gia hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài;
- Các doanh nghiệp phải có một số vốn nhất định (do Bộ trưởng Bộ Lao động quy định) và phải đảm bảo có một lượng tiền mặt trong tài khoản ngân hàng và trái phiếu đảm bảo (do Bộ trưởng Bộ Lao động quy định) để duy trì trong suốt quá trình hoạt động.

Philippines có những quy định khá đặc biệt về việc cấp giấy phép đối với các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Đối với các doanh nghiệp lần đầu tham gia hoạt động này, thời hạn của giấy phép là 1 năm (gọi là giấy phép tập sự hoặc thử thách). Sau thời gian này, nếu doanh nghiệp không vi phạm các quy định của pháp luật và đưa được trên 100 lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ được gia hạn thêm 3 năm nữa, nâng tổng thời hạn giấy phép là 4 năm. Các lần gia hạn tiếp theo, thời hạn của giấy phép là 4 năm. Thời gian xem xét để cấp giấy phép là 15 ngày. Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp phép, cơ quan nhà nước sẽ tiến hành kiểm tra cơ sở vật chất, trụ sở doanh nghiệp và các điều kiện cần thiết khác, nếu đáp ứng sẽ cấp phép cho doanh nghiệp. Thời gian xem xét để đổi giấy phép là 48 giờ. Trong vòng 48 tiếng đồng hồ (2 ngày làm việc) kể từ ngày doanh nghiệp nộp đủ hồ sơ giấy tờ, cơ quan nhà nước nếu kiểm tra thấy đáp ứng đầy đủ các điều kiện có trách nhiệm gia hạn giấy phép cho doanh nghiệp. Hiện nay, Philippines có khoảng 3.000 doanh nghiệp được cấp phép hoạt động.

Philippines quy định doanh nghiệp vi phạm một số hành vi sau sẽ rút giấy phép ngay lập tức, cụ thể là:

- Đưa NLD chưa đủ tuổi đi làm việc ở nước ngoài;
- Tham gia vào việc làm giả giấy tờ, hồ sơ đề nghị cấp phép;
- Tham gia vào việc tuyển dụng, bố trí các công việc nguy hại đến sức khỏe cộng đồng, đến phẩm hạnh và uy tín của đất nước Phillippines;
- Chuyển đổi quyền hạn giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cho doanh nghiệp/cá nhân khác;
- Áp phí hoặc/và thu phí tuyển dụng đi làm việc ở nước mà luật pháp nước đó không cho phép thu phí tuyển dụng;
- Thu phí vượt quá quy định hoặc thu phí trước, thu quá số tiền mà NLD phải đóng theo quy định.

Tại Thái Lan, Luật Bảo vệ việc làm và người tìm việc làm ban hành năm 1985 sửa đổi năm 1994 [64] quy định rất cụ thể về hoạt động của các tổ chức môi giới, quan hệ giữa NLD và các tổ chức môi giới, cơ chế tổ chức công tác quản lý nhà nước cũng như các công cụ thực hiện Luật. Theo quy định của Luật, các doanh nghiệp đáp ứng đủ điều kiện mới được cấp giấy phép hoạt động, thời hạn giấy phép là 2 năm. Sau thời gian đó các doanh nghiệp tiếp tục được gia hạn nếu không vi phạm quy định. Các công ty Thái Lan muốn tham gia vào hoạt động cung ứng lao động cho đối tác nước ngoài phải được Tổng cục lao động cấp giấy phép hoạt động. Các công ty đã được cấp giấy phép hoạt động phải thực hiện và tuân thủ theo những điều kiện nhất định và thường xuyên bị kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định hiện hành của Nhà nước. Nếu vi phạm sẽ bị xử phạt hoặc thu hồi giấy phép. Hằng năm, Thái Lan tổ chức đánh giá hoạt động của các công ty được cấp giấy phép theo chỉ tiêu: quy mô hoạt động, tiền lương, phúc lợi cho NLD, những khiếu nại của công nhân đối với công ty. Kết quả đánh giá phải thông báo công khai.

Điều 31 của Luật năm 1985 quy định điều kiện để doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động tuyển mộ lao động ra nước ngoài của Thái Lan quy định:

Chỉ có công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty đại chúng hữu hạn mới có thể nộp đơn xin giấy phép tuyển dụng ở nước ngoài và không ai không có giấy

phép đó được phép tham gia vào hoạt động kinh doanh tuyển dụng ở nước ngoài.

- Vốn đăng ký hoạt động không dưới 1 triệu бат (tương đương với 6,6 tỷ VNĐ);

- Cổ đông người Thái lan không ít hơn 3/4 vốn đăng ký, số lượng cổ đông người Thái Lan không ít hơn 3/4 số cổ đông;

- Không phải là người đang sở hữu giấy phép của một doanh nghiệp khác hoạt động trong lĩnh vực này;

- Không trong quá trình bị đình chỉ giấy phép hoạt động;

- Không phải là người đã sở hữu doanh nghiệp đã bị rút giấy phép;

- Ký quỹ không ít hơn 500.000 бат (tương đương với 3,3 tỷ VNĐ).

Tại Trung Quốc, hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài là được điều chỉnh bởi Quy định về quản lý hợp tác dịch vụ lao động nước ngoài ban hành 2012 [72]. Theo đó, giấy phép hoạt động của các tổ chức môi giới do Bộ Lao động cấp với thời hạn 3 năm. Điều 6 của Quy định quản lý về môi giới lao động nước ngoài của Trung Quốc quy định điều kiện để doanh nghiệp cấp phép hoạt động:

- Đáp ứng các điều kiện của pháp nhân doanh nghiệp;

- Vốn điều lệ đã góp không thấp hơn 6.000.000 nhân dân tệ;

- Có hơn 3 nhân viên quản lý am hiểu về nghiệp vụ hợp tác dịch vụ lao động nước ngoài;

- Có hệ thống quản lý nội bộ và hệ thống ứng phó khẩn cấp lành mạnh;

- Người đại diện theo pháp luật không có tiền án cố ý phạm tội.

b. NLD đi làm việc ở nước ngoài

Không chỉ doanh nghiệp phải đáp ứng các điều kiện để trở thành bên cung cấp dịch vụ mà NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng cần phải có những điều kiện để trở thành bên sử dụng dịch vụ. Đây cũng là một điểm khá đặc thù của quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài vì họ sử dụng dịch vụ nhằm hướng đến việc tham gia một quan hệ lao động ở nước ngoài. Kết quả của dịch vụ là NLD phải sang làm việc tại một doanh nghiệp xác định tại nước ngoài chứ không chỉ dừng lại ở việc đưa NLD ra nước ngoài. Chính vì vậy, pháp luật cần

quy định điều kiện đối với NLD khi tham gia quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài ở hợp đồng để đảm bảo NLD thực hiện được nghĩa vụ lao động khi làm việc ở nước ngoài. Các điều kiện đó là:

Thứ nhất, về độ tuổi của NLD

NLD đi làm việc ở nước ngoài cần có năng lực pháp luật và năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Bởi lẽ, NLD cần có khả năng nhận thức, thực hiện đầy đủ quyền, nghĩa vụ lao động cũng như hoàn toàn có khả năng chịu trách nhiệm pháp lý về việc thực hiện các nghĩa vụ theo pháp luật của quốc gia sở tại. Đây cũng là điều kiện mà pháp luật các quốc gia đặt ra khi sử dụng lao động là người nước ngoài.

Thứ hai, các điều kiện về trình độ, kiến thức, ngoại ngữ

Để tham gia quan hệ lao động ở nước ngoài, NLD cần đáp ứng các yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ thuật của vị trí công việc theo yêu cầu của NSDLĐ nước ngoài. Bên cạnh đó, khi tham gia quan hệ lao động ở nước ngoài, NLD cần sử dụng được ở mức độ cần thiết ngôn ngữ của nước sở tại. Đó không chỉ là công cụ giao tiếp để NLD thực hiện được các yêu cầu công việc của NSDLĐ mà còn giúp họ bảo vệ được quyền lợi của mình, hòa nhập được cuộc sống ở nước ngoài. Chính vì vậy, NLD phải đáp ứng các yêu cầu này khi tham gia quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Các yêu cầu cụ thể sẽ do phía nước ngoài đặt ra khi tuyển dụng lao động Việt Nam. Thông thường khi tham gia quan hệ dịch vụ, NLD chưa đáp ứng được các yêu cầu này, do đó, đây cũng chính là một nội dung công việc doanh nghiệp dịch vụ phải thực hiện để cung cấp được nguồn lao động theo đúng cam kết với bên nước ngoài trong hợp đồng cung ứng lao động. Tuy nhiên, pháp luật vẫn cần quy định điều kiện này ở mức độ nguyên tắc để ràng buộc trách nhiệm của cả NLD và doanh nghiệp dịch vụ khi tham gia quan hệ này.

2.2.3.2. Quyền và nghĩa vụ của các chủ thể dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

(i) Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

- Về quyền của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Là một doanh nghiệp, mục tiêu hướng tới là lợi nhuận nên quyền cơ bản

nhất của doanh nghiệp đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chính là thu phí từ hoạt động dịch vụ cung cấp cho NLD. Khoản thu này không chỉ bù đắp chi phí mà còn tạo ra lợi nhuận, giúp doanh nghiệp duy trì và phát triển hoạt động. Tuy nhiên, việc thu phí cần tuân thủ các quy định pháp luật và bảo đảm quyền lợi chính đáng cho NLD, tránh tình trạng lạm dụng hay thu phí quá mức.

Trên cơ sở hợp đồng dịch vụ, doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có quyền yêu cầu NLD bồi thường khi vi phạm cam kết đã thỏa thuận. Quyền này dựa trên nguyên tắc bình đẳng và trách nhiệm hợp đồng, nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp. Việc bồi thường giúp doanh nghiệp bù đắp thiệt hại phát sinh do NLD không tuân thủ hợp đồng như bỏ việc, vi phạm quy định về thời gian làm việc hay các cam kết khác. Tuy nhiên, mức bồi thường phải phù hợp với quy định pháp luật và điều khoản hợp đồng đã ký kết.

Doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có quyền khởi kiện NLD ra tòa án để giải quyết các tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng dịch vụ. Quyền này được đảm bảo theo quy định của pháp luật về hợp đồng và lao động, nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp. Khi NLD vi phạm các cam kết hợp đồng hoặc gây thiệt hại cho doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể sử dụng biện pháp pháp lý thông qua khởi kiện để yêu cầu tòa án xem xét và giải quyết tranh chấp một cách công bằng, theo đúng quy định của pháp luật.

- Về nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Trong các quan hệ pháp luật lao động nói chung và quan hệ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói riêng, mặc dù pháp luật đã quy định quyền bình đẳng của các chủ thể, song trên thực tế, NLD vẫn luôn ở vị thế yếu hơn, bất lợi hơn khi tham gia quan hệ. Do đó, việc quy định rõ quyền và nghĩa vụ của tổ chức, doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là các nghĩa vụ đối với NLD, sẽ tạo cơ sở pháp lý cho doanh nghiệp thực hiện hoạt động này, bảo vệ quyền lợi của doanh nghiệp đồng thời ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp đối với NLD trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng, bao gồm cả thời gian NLD làm việc ở nước ngoài.

Chính vì vậy nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ sẽ xuyên suốt 3 giai đoạn của quá trình cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài: trước khi NLD đi làm

việc ở nước ngoài, trong thời gian NLD làm việc ở nước ngoài và khi NLD về nước. Đây cũng chính là những nội dung hoạt động mà doanh nghiệp phải tuân thủ khi thực hiện dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể:

1) Các nghĩa vụ chuẩn bị cho việc đưa NLD ra nước ngoài: Để chuẩn bị cho việc đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp cần chuẩn bị tìm kiếm hai đối tượng đó là chủ thể sử dụng dịch vụ (NLD) và chủ thể tiếp nhận dịch vụ (doanh nghiệp nước ngoài sử dụng lao động). Do đó, doanh nghiệp cần thực hiện các công việc như: tìm kiếm thị trường ở nước ngoài; kí hợp đồng cung ứng lao động với doanh nghiệp nước ngoài; trên cơ sở hợp đồng giao kết với bên nước ngoài, tiến hành tuyển chọn NLD; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

2) Các nghĩa vụ trong thời gian NLD làm việc tại nước ngoài: Mặc dù NLD đã được đưa sang nước ngoài, tham gia quan hệ lao động và phải chấp hành quy chế của NSDLĐ (nước ngoài) và pháp luật của nước sở tại, song doanh nghiệp dịch vụ vẫn có trách nhiệm quản lý đối với NLD, đặc biệt là phải bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng dịch vụ đã ký kết; bảo vệ NLD trong trường hợp họ có nguy cơ bị xâm hại quyền lợi trong thời gian làm việc tại nước ngoài.

3) Các nghĩa vụ sau khi NLD kết thúc thời gian NLD làm việc tại nước ngoài: Doanh nghiệp phải có trách nhiệm đưa NLD trở về nước đúng thời hạn và hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLD sau khi về nước.

(ii) Quyền và nghĩa vụ của NLD đi làm việc ở nước ngoài

- Về quyền của NLD đi làm việc ở nước ngoài

Điểm đặc thù trong vấn đề quyền của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là NLD không chỉ được bảo vệ các quyền theo hợp đồng mà cần được bảo vệ một cách toàn diện về tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm trong quá trình làm việc ở nước ngoài với tư cách chủ thể quyền con người. Bên cạnh đó, việc xây dựng các quy định pháp luật bảo vệ quyền của NLD phải phù hợp với các tiêu

chuẩn quốc tế có liên quan như tiêu chuẩn của ILO, UN về lao động di trú. Đây là những cơ sở pháp lý quốc tế quan trọng để pháp luật các quốc gia, trong đó có Việt Nam xây dựng khung pháp lý bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Vấn đề bảo hộ công dân - NLD của mình trong thời gian làm việc ở nước ngoài cũng được các quốc gia đặc biệt coi trọng. Trong Lời mở đầu của Luật về NLD di trú và công dân Philippines ở nước ngoài đã khẳng định: *“Nhà nước thực hiện chủ quyền quốc gia bảo vệ quyền lợi, phẩm giá công dân Philippines ở trong nước cũng như ở nước ngoài nói chung và NLD di cư... Nhà nước không coi việc làm ngoài nước là cách thức duy trì, phát triển quốc gia. Tiêu chí duy nhất là bảo vệ phẩm giá, quyền con người cơ bản và tự do công dân”* [70]. Như vậy, bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài một cách toàn diện là một nguyên tắc hàng đầu được pháp luật Philippines khẳng định. Philippines chỉ chấp nhận cho NLD của mình tới làm việc cho những nước có Luật Bảo vệ quyền lợi của NLD nước ngoài. Đồng thời cũng quy định các điều kiện tối thiểu cho NLD đi làm việc ở nước ngoài bắt buộc các bên sử dụng lao động Philippines phải đảm bảo như tiền lương (8h/ngày, 6 ngày/tuần), tiền làm thêm giờ (bằng 150% tiền lương làm việc bình thường) và các khoản tiền đền bù thiệt hại hợp đồng do lỗi của các bên,... Chính phủ Philippines còn chú trọng tới NLD sau quá trình làm việc ở nước ngoài trở về nước với các chương trình hỗ trợ hiệu quả dành cho NLD hồi hương như sinh kế và phát triển nghề nghiệp, tư vấn kinh doanh hoặc đào tạo kinh doanh cho những người đủ vốn và muốn mở kinh doanh khi trở về nước, NLD được cấp giấy chứng nhận “Batik Manggagawa” để đảm bảo việc làm trước đây khi về nước, chính sách tín dụng tái hòa nhập, ưu đãi thuế và tài chính, nhà ở, giáo dục và đào tạo lại cho gia đình và bản thân NLD.

Để bảo vệ NLD, pháp luật Thái Lan quy định những tiêu chuẩn tối thiểu để ký hợp đồng giữa các công ty và NLD. Đó là: tiền lương, số ngày làm việc trong tuần, số giờ làm việc trong ngày, phụ cấp ngoài giờ, ốm đau, nghỉ phép, dịch vụ y tế. Trường hợp người tìm việc đến quốc gia đích nhưng không có việc làm theo quy định trong hợp đồng lao động, công ty tuyển dụng phải đưa người di cư

trở về Thái Lan và thanh toán tất cả các chi phí đi lại, ăn uống và chỗ ở liên quan. Nếu công ty tuyển dụng có thể chứng minh rằng việc không có việc làm theo quy định hoặc việc trả lương thấp hơn mức đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động không phải do bất kỳ thiếu sót nào từ phía công ty, công ty có thể nộp đơn lên Tổng giám đốc Văn phòng Quản lý việc làm ngoài nước để được hoàn trả một nửa chi phí mà công ty đã chi để hồi hương những người tìm việc từ Quỹ phúc lợi NLD ngoài nước [68, tr.29].

- Về nghĩa vụ của NLD đi làm việc ở nước ngoài

NLD đi làm việc ở nước ngoài có nghĩa vụ tuân thủ đầy đủ các điều khoản trong hợp đồng đã ký kết với doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD ra nước ngoài. Các nghĩa vụ này bao gồm việc thực hiện công việc theo yêu cầu, tuân thủ kỷ luật lao động, và đáp ứng các điều kiện về thời gian, địa điểm làm việc đã thỏa thuận. Việc tuân thủ hợp đồng không chỉ bảo vệ quyền lợi của NLD mà còn góp phần duy trì mối quan hệ hợp tác giữa hai bên, đảm bảo tính pháp lý và tránh các rủi ro phát sinh từ tranh chấp hợp đồng hoặc vi phạm nghĩa vụ.

NLD đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tuân thủ pháp luật của nước sở tại trong suốt thời gian làm việc. Việc tuân thủ các quy định pháp lý địa phương không chỉ giúp NLD bảo vệ quyền lợi cá nhân mà còn tránh các rủi ro pháp lý có thể phát sinh. Điều này bao gồm việc thực hiện các nghĩa vụ về lao động, thuế, an ninh và các quy định khác liên quan đến cư trú và làm việc. Sự tuân thủ pháp luật sở tại không chỉ thể hiện trách nhiệm cá nhân mà còn góp phần xây dựng hình ảnh tốt đẹp cho NLD và doanh nghiệp đưa NLD ra nước ngoài cũng hình thành của quốc gia.

NLD đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp nếu vi phạm các cam kết đã thỏa thuận trong hợp đồng. Điều này nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp của doanh nghiệp, đặc biệt khi vi phạm từ phía NLD gây ra thiệt hại về tài chính hoặc ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp. Bồi thường có thể áp dụng trong các trường hợp như NLD tự ý bỏ việc, không hoàn thành công việc hoặc vi phạm các quy định về kỷ luật lao động.

Việc bồi thường này phải tuân thủ các điều khoản hợp đồng và quy định của pháp luật hiện hành.

NLĐ đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm trở về nước đúng thời hạn sau khi kết thúc hợp đồng lao động theo quy định. Việc tuân thủ thời hạn này không chỉ thể hiện sự tôn trọng các điều khoản trong hợp đồng mà còn giúp đảm bảo quyền lợi hợp pháp của NLĐ và doanh nghiệp đưa NLĐ ra nước ngoài. Trở về đúng thời hạn giúp tránh các hậu quả pháp lý có thể phát sinh như vi phạm quy định về cư trú hoặc ảnh hưởng đến quan hệ hợp tác lao động quốc tế.

NLĐ đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm hoàn thành khóa học định hướng trước khi xuất cảnh, nhằm trang bị các kiến thức và kỹ năng cần thiết cho quá trình làm việc tại nước ngoài. Khóa học này bao gồm các nội dung về pháp luật, văn hóa, và điều kiện lao động tại nước sở tại giúp NLĐ hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình. Việc tham gia đầy đủ khóa học định hướng không chỉ bảo vệ quyền lợi cho NLĐ mà còn giúp họ thích nghi nhanh chóng với môi trường làm việc mới, giảm thiểu rủi ro trong quá trình làm việc ở nước ngoài.

2.2.3.3. Hình thức xác lập dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Quan hệ dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài được thiết lập thông qua hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLĐ. Đó là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và NLĐ về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên liên quan đến hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài [22, tr.8]. Không chỉ là căn cứ để các bên thực hiện các quyền, nghĩa vụ của mình, hợp đồng dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài còn là căn cứ để giải quyết các tranh chấp phát sinh. Hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài được ký kết giữa các chủ thể của Việt Nam, đó là doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài và NLĐ. Đây thực chất là hợp đồng dịch vụ việc làm và phải tuân thủ hoàn toàn các quy định của pháp luật Việt Nam. Do đó, pháp luật cần quy định các vấn đề chính liên quan đến hợp đồng này:

Về chủ thể của hợp đồng: Chủ thể của hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng chính là chủ thể của quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài - doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Về đối tượng của hợp đồng: Đối tượng của hợp đồng là công việc được pháp luật cho phép doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài được ghi nhận trong hợp đồng cũng như theo pháp luật điều chỉnh quan hệ này. Ở đây cần lưu ý, đối tượng của hợp đồng không phải là việc làm, không phải là sức lao động như hợp đồng lao động giữa bên sử dụng lao động và NLD. Doanh nghiệp dịch vụ và NLD không xác lập quan hệ lao động mà đó là quan hệ dịch vụ; quan hệ lao động chỉ được thiết lập giữa NLD và NSDLĐ ở nước ngoài.

Nội dung hợp đồng là quyền và nghĩa vụ của các bên. Theo đó, quyền và nghĩa vụ của các bên cần được ghi nhận trong hợp đồng để làm cơ sở pháp lý cho các bên thực hiện.

Hình thức hợp đồng: Để có cơ sở pháp lý ghi nhận quyền và nghĩa vụ của các bên, cũng như làm căn cứ giải quyết các tranh chấp phát sinh, hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần thể hiện bằng hình thức văn bản.

Một điểm đặc thù của hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là dạng hợp đồng mẫu. Bên cạnh đó, hợp đồng này không hoàn toàn độc lập mà nội dung dịch vụ thoả thuận giữa các bên chịu sự chi phối của một hợp đồng khác có liên quan đến NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài - đó chính là hợp đồng lao động giữa NLD và bên sử dụng lao động nước ngoài và hợp đồng giữa doanh nghiệp dịch vụ và bên đối tác nước ngoài cung ứng lao động.

Hợp đồng cung ứng lao động là một loại hợp đồng trong kinh doanh, thương mại được giao kết giữa doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và bên tiếp nhận lao động/bên trung gian cung ứng lao động ở nước ngoài. Hợp đồng chứa đựng thoả thuận của hai bên về điều kiện, nghĩa vụ của các bên trong việc cung ứng và tiếp nhận lao động làm việc ở nước ngoài. Căn cứ vào nội dung của thoả thuận ghi trong hợp đồng cung ứng lao động,

doanh nghiệp cung ứng sẽ tiến hành tuyển chọn lao động để đưa đi làm việc ở nước ngoài. Mọi quyền lợi, nghĩa vụ của các bên đều được xác định thông qua bản hợp đồng cung ứng và phải phù hợp với pháp luật của các nước có liên quan. Sau khi ký kết hợp đồng cung ứng lao động, doanh nghiệp dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ tiến hành tuyển chọn lao động đủ điều kiện theo nội dung đã thoả thuận trong hợp đồng cung ứng lao động. Doanh nghiệp cung ứng dịch vụ có trách nhiệm ký hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với NLD và sau khi được đưa đi làm việc ở nước ngoài, NLD sẽ ký hợp đồng lao động với NSDLĐ nước ngoài. Hai hợp đồng này được ký kết nhằm thực hiện hợp đồng cung ứng lao động, nội dung của chúng phải phù hợp với nội dung của hợp đồng cung ứng lao động. Do đó, hợp đồng cung ứng lao động là cơ sở để ký hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài mà doanh nghiệp cung ứng lao động ký với NLD và Hợp đồng lao động mà NLD ký với NSDLĐ ở nước ngoài.

Ngoài ra, còn có hợp đồng lao động giữa NLD và NSDLĐ có thể được ký kết ở nước cử lao động hoặc ở nước ngoài nhưng được thực hiện ở nước ngoài và hoàn toàn chịu sự điều chỉnh của pháp luật nước tiếp nhận lao động. Tuy nhiên, việc ký kết hợp đồng này phải dựa trên cơ sở của hợp đồng cung ứng lao động và phải có nội dung phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động đã ký. Trong phạm vi luận án, sẽ không đề cập hợp đồng này vì không phát sinh trong mối quan hệ giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD.

2.2.3.4. Giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và xử lý vi phạm

Thứ nhất, giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Quan hệ dịch vụ giữa NLD và doanh nghiệp đi làm việc ở nước ngoài có thể phát sinh tranh chấp giữa các bên xuất phát từ một số nguyên nhân chính sau:

- Do doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài vi phạm nghĩa vụ trong hợp đồng dịch vụ đã ký kết với NLD. Chẳng hạn như: doanh nghiệp thu phí cao hơn mức quy định; doanh nghiệp không đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

hoặc không đưa NLD ra nước ngoài đúng thời hạn; doanh nghiệp không bảo vệ quyền lợi cho NLD trong thời gian NLD làm việc ở nước ngoài; không đưa NLD trở về nước đúng thời hạn...

- Do NLD vi phạm hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài hoặc vi phạm hợp đồng lao động hoặc quy định pháp luật của nước tiếp nhận lao động, dẫn đến bị chấm dứt hợp đồng lao động ở nước ngoài. Như đã nói ở trên, trong thời gian làm việc ở nước ngoài, NLD phải tuân thủ các nghĩa vụ theo HĐLĐ đã giao kết với NSDLĐ, tuân thủ pháp luật của quốc gia sở tại. Trường hợp NLD vi phạm các nghĩa vụ này cũng là sự vi phạm các cam kết trong hợp đồng dịch vụ với doanh nghiệp dịch vụ.

- Do doanh nghiệp nước ngoài vi phạm các cam kết với NLD như không trả đủ lương, không bố trí đúng công việc, không đảm bảo điều kiện làm việc...

Bên cạnh đó, giải quyết tranh chấp là vấn đề có phạm vi nghiên cứu rộng, tuy nhiên những vấn đề cơ bản cần làm rõ liên quan đến giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đó là xác định loại việc tranh chấp và luật áp dụng. Khi xác định được loại việc tranh chấp sẽ xác định được tương ứng thẩm quyền và thủ tục giải quyết tranh chấp.

Một là, về loại tranh chấp

Trước hết cần xác định, về bản chất, mối quan hệ giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD đi làm việc ở nước ngoài là quan hệ dân sự phát sinh trên cơ sở hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp dịch vụ không phải là NSDLĐ, còn NLD ở đây đóng vai trò là bên sử dụng dịch vụ như một khách hàng chứ không phải với tư cách là NLD trong quan hệ lao động với NSDLĐ. Song điểm đặc thù của mối quan hệ này đó là có liên quan mật thiết với quan hệ lao động giữa NLD và NSDLĐ ở nước ngoài. Trong thời gian quan hệ lao động ở nước ngoài diễn ra, quan hệ dịch vụ cũng không chấm dứt. Việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động cũng là một phần trong quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Hơn nữa, trong thời gian làm việc ở nước ngoài, NLD hầu như không thể sử dụng các cơ chế pháp lý để yêu cầu NSDLĐ thực hiện đúng các nghĩa vụ đối với mình mà chỉ có thể yêu cầu thông

qua doanh nghiệp dịch vụ. Chính vì lẽ đó mà dịch vụ này lại được chủ yếu điều chỉnh bởi pháp luật lao động điều chỉnh. Do đó, loại việc này vẫn được xác định là loại việc dân sự và được toà án thụ lý như những loại tranh chấp lao động khác. [46]

Hai là, về luật áp dụng

Như đã nói, quan hệ dịch vụ giữa doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và NLD đi làm việc ở nước ngoài phát sinh trên cơ sở hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và chịu sự điều chỉnh của pháp luật nước cử lao động. Do đó, tranh chấp giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD cũng sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật đó.

Tuy nhiên, cần lưu ý một điểm là trường hợp NSDLĐ nước ngoài vi phạm hợp đồng, đồng nghĩa doanh nghiệp cung cấp dịch vụ vi phạm nghĩa vụ hỗ trợ và giám sát theo hợp đồng dịch vụ với NLD. Do đó, khi giải quyết, toà án có thể xem xét đến hợp đồng lao động và quá trình thực hiện hợp đồng ở nước ngoài như chứng cứ về hậu quả vi phạm nghĩa vụ của bên cung cấp dịch vụ. Pháp luật nước ngoài cũng có thể được sử dụng để xác định các nội dung vi phạm hoặc mức bồi thường cụ thể (ví dụ: mức bồi thường tiền lương).[47]

Thứ hai, vai trò quản lý, giám sát của Nhà nước và xử lý vi phạm về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Nhà nước thực hiện thẩm quyền quản lý đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Ví dụ, trách nhiệm quản lý nhà nước về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được giao cho các cơ quan sau: Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (hiện nay là Bộ Nội vụ) chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Bộ, cơ quan ngang Bộ, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, phối hợp với Bộ Nội vụ thực hiện quản lý nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong phạm vi địa phương. Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện bảo hộ quyền và lợi ích hợp

pháp của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Nội dung quản lý nhà nước bao gồm nhiều khía cạnh trong đó phải kể đến thẩm quyền kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Xử lý vi phạm về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là việc áp dụng các biện pháp chế tài được quy định trong pháp luật đối với những hành vi vi phạm của các tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động này. Những vi phạm này thường liên quan đến việc không tuân thủ các quy định pháp luật về điều kiện kinh doanh, quyền lợi của NLD hoặc quy trình thực hiện dịch vụ. Việc xử lý vi phạm nhằm: 1) Bảo vệ quyền lợi của NLD; 2) Góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ và đảm bảo sự phát triển bền vững của lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; 3) Duy trì uy tín và trách nhiệm của bên cử lao động trong quan hệ lao động quốc tế. Để thực hiện được mục đích đó, pháp luật xử lý vi phạm về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với tính chất là cơ sở pháp lý của hoạt động xử lý vi phạm phải quy định những vấn đề sau:

Một là, về các hành vi vi phạm từ phía chủ thể dịch vụ: Pháp luật phải dự liệu được các hành vi vi phạm trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để quy định làm căn cứ xử phạt. Theo đó, về phía doanh nghiệp dịch vụ, những hành vi vi phạm chủ yếu như: Không đáp ứng đủ điều kiện pháp lý nhưng vẫn tổ chức dịch vụ đưa NLD ra nước ngoài; tuyển dụng trái phép hoặc không thực hiện đúng quy trình tuyển chọn và đào tạo NLD; lạm thu chi phí hoặc thu các khoản phí ngoài quy định của pháp luật; không thực hiện đầy đủ các trách nhiệm hỗ trợ NLD trong suốt thời gian làm việc ở nước ngoài; Gian lận hồ sơ, cung cấp thông tin sai lệch về điều kiện làm việc hoặc quyền lợi của NLD... Về phía NLD, hành vi vi phạm phổ biến nhất của NLD đó là: trốn ở lại bất hợp pháp sau khi hết hạn hợp đồng.

Hai là, về hình thức xử lý: Pháp luật phải quy định các hình thức xử lý phù hợp với các hành vi vi phạm để buộc các chủ thể phải chịu trách nhiệm trước Nhà nước về hành vi vi phạm của mình. Theo đó, một số hình thức xử lý chính sẽ là: 1) Phạt tiền: Là hình thức phổ biến nhất, áp dụng cho các hành vi như không đáp ứng điều kiện hoạt động, lạm thu phí, hoặc không đảm bảo quyền lợi NLD; 2) Tước

quyền sử dụng giấy phép: Doanh nghiệp có thể bị đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép hoạt động nếu vi phạm nghiêm trọng; 3) Buộc hoàn trả khoản tiền thu sai quy định: Các doanh nghiệp phải bồi thường hoặc hoàn trả số tiền đã thu không hợp pháp từ NLD; 4) Trục xuất NLD về nước... Để đảm bảo được mục đích của việc xử phạt, các hình thức xử lý và mức độ xử lý phải được áp dụng tương ứng, phù hợp với tính chất và mức độ của hành vi vi phạm để đảm bảo được tính răn đe đối với các chủ thể có hành vi vi phạm.

2.2.4. Nguồn pháp luật về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Nguồn của pháp luật là tất cả các yếu tố chứa đựng hoặc cung cấp căn cứ pháp lý cho hoạt động của cơ quan nhà nước, nhà chức trách có thẩm quyền cũng như các chủ thể khác trong xã hội [34, tr.285]. Từ đó có thể hiểu, nguồn luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng bao gồm các yếu tố chứa đựng hoặc cung cấp căn cứ pháp lý cho hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài liên quan đến việc đưa NLD di chuyển xuyên biên giới, vì vậy nguồn luật điều chỉnh hoạt động này không chỉ bao gồm nguồn của pháp luật của nước cử lao động như pháp luật Việt Nam mà còn bao gồm nguồn của pháp luật quốc tế.

2.2.4.1. Nguồn pháp luật trong nước điều chỉnh dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một loại dịch vụ trong lĩnh vực lao động, vì vậy nó được pháp luật lao động điều chỉnh một cách thống nhất. Bên cạnh đó, hoạt động này còn chịu sự điều chỉnh của luật dân sự (về hợp đồng, bảo lãnh, tiền ký quỹ,...), luật hành chính (về vấn đề xuất, nhập cảnh, xử lý vi phạm hành chính), luật hình sự (đối với các vi phạm hình sự), luật tố tụng dân sự (giải quyết tranh chấp),...[35, tr.285].

Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, tác giả chủ yếu tập trung vào mối quan hệ giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD. Pháp luật điều chỉnh đối

với hoạt động này cũng được giới hạn trong các quy định của pháp luật lao động về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và một phần quy định của pháp luật dân sự điều chỉnh quan hệ hợp đồng dịch vụ và những vấn đề liên quan đến bảo lãnh cho NLD cũng như một số vấn đề khác.

Nguồn pháp luật Việt Nam điều chỉnh hoạt động này bao gồm văn bản pháp luật cụ thể:

- Hiến pháp đóng vai trò đạo luật gốc, có giá trị pháp lý cao nhất. Hiến pháp không trực tiếp điều chỉnh hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhưng ghi nhận những quyền cơ bản của NLD với tư cách công dân Việt Nam như:

Quyền lao động: Hiến pháp khẳng định quyền của công dân được làm việc, lựa chọn nghề nghiệp và được bảo vệ quyền lợi lao động (Điều 35 Hiến pháp năm 2013). Nguyên tắc hiến định này là tư tưởng chỉ đạo đối với pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói riêng và pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói chung.

Quyền tự do kinh doanh: Hiến pháp bảo đảm quyền tự do kinh doanh trong các ngành nghề mà pháp luật không cấm (Điều 33). Đây là cơ sở pháp lý để cho phép doanh nghiệp tham gia cung cấp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, cũng như quy định về quyền của doanh nghiệp dịch vụ trong dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với tư cách là một chủ thể kinh doanh. Quy định này cũng đặt ra nguyên tắc điều chỉnh đối với pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đó là kiểm soát chặt chẽ nhưng không làm hạn chế quyền kinh doanh và những quyền, lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Quyền công dân của NLD được Nhà nước bảo hộ: Hiến pháp Việt Nam năm 2013 khẳng định: “Công dân Việt Nam ở nước ngoài được Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo hộ”. Đây là cơ sở Hiến định để ban hành các văn bản, chính sách và thực hiện công tác bảo hộ công dân, đặc biệt là đối với lao động tại nước ngoài.

- Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 là văn bản pháp luật chuyên ngành điều chỉnh trực tiếp lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Theo đó, Luật này quy định về điều kiện mà doanh nghiệp phải đáp ứng để được phép tham gia hoạt động đưa NLD ra nước ngoài; quy định quyền, nghĩa vụ của NLD, doanh nghiệp và các bên liên quan trong hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quy định về hợp đồng dịch vụ: nội dung, hình thức hợp đồng giữa NLD và doanh nghiệp dịch vụ; quy định trách nhiệm quản lý Nhà nước, vai trò của các cơ quan nhà nước trong việc giám sát, quản lý và xử lý vi phạm.

Ngoài ra, một số Luật khác cũng điều chỉnh một số nội dung liên quan đến dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như: Luật Doanh nghiệp quy định về vấn đề tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ; Luật Xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam quy định các vấn đề liên quan đến xuất, nhập cảnh đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài; Bộ luật Dân sự quy định các vấn đề chung về hợp đồng, bảo lãnh,...

- Văn bản dưới luật: các văn bản dưới luật bao gồm nghị định, thông tư, và quyết định của các cơ quan có thẩm quyền, được ban hành để chi tiết hóa và hướng dẫn thi hành Luật. Hiện, có bốn văn bản dưới luật hướng dẫn chi tiết các quy định của Luật đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng gồm:

Nghị định số 112/2021/NĐ-CP ngày 10/12/2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2021 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định chi tiết một số điều của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLD Việt

Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thông tư số 02/2024/TT-BLĐTBXH ngày 23/02/2024 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2021 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định chi tiết một số điều của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2.2.4.2. Nguồn pháp luật quốc tế điều chỉnh dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Nguồn của pháp luật quốc tế về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bao gồm các điều ước, thỏa thuận và tập quán quốc tế điều chỉnh hoạt động lao động xuyên quốc gia. Những nguồn này góp phần thiết lập các tiêu chuẩn bảo vệ quyền của NLD và đảm bảo sự phối hợp giữa các quốc gia trong quản lý lao động quốc tế.

Việt Nam là thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Các công ước của ILO là nguồn quan trọng của pháp luật quốc tế về lao động trong đó có liên quan đến dịch vụ trong lĩnh vực này. ILO đã ban hành một số công ước liên về lao động di cư, bao gồm:

Năm 1949, ILO đã thông qua Công ước về lao động di trú số 97 (sửa đổi) trên cơ sở Công ước về lao động di trú năm 1939 quy định quốc gia thành viên có nghĩa vụ đối xử bình đẳng giữa lao động di trú và NLD trong nước. Năm 1975 ILO tiếp tục thông qua Công ước số 143 về xúc tiến cơ hội và đối xử bình đẳng với lao động di trú. Theo Điều 11 Công ước số 97 và Công ước số 143 của ILO, lao động di cư là khái niệm chỉ một người đã di cư từ một quốc gia này tới một quốc gia khác vì mục đích được tuyển dụng lao động chứ không phải tự lực lao động, bao gồm bất kỳ người nào được tuyển dụng một cách lâu dài như một người di trú vì việc làm [66]. Đây là hai Công ước chính của ILO về NLD di trú. Nguyên tắc cơ bản được đặt ra trong hai Công ước này là thừa nhận sự bình đẳng về đối xử giữa những NLD bản xứ và lao động di trú. Mặt khác, Công ước số 97 nhấn mạnh đến sự giúp đỡ cho NLD di trú về các điều kiện vật chất và hỗ

trợ họ về mặt thông tin cũng như trong việc bảo vệ các quyền lợi khác của họ. Công ước 143 quan tâm đến việc loại bỏ những hình thức di trú bất hợp pháp và trừng trị những kẻ thực hiện hành vi buôn bán sức lao động trong di trú quốc tế.

Ngoài ra, ILO còn có một số Công ước khác làm nền tảng của các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đảm bảo rằng NLD làm việc tự nguyện và được bảo vệ khỏi mọi hình thức lạm dụng hoặc cưỡng chế. Các công ước của ILO tuy không quy định cụ thể về hoạt động đưa lao động đi làm việc ở ngoài nhưng là căn cứ để các quốc gia thành viên xây dựng cơ chế bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài với tính chất là bảo vệ quyền con người theo các tiêu chuẩn mang tính toàn cầu. Tuy nhiên, Việt Nam chưa phải thành viên của Công ước 97 cũng như Công ước 143 về lao động di trú nhưng là thành viên của các công ước chủ yếu của Liên hợp quốc về quyền con người nên cũng đồng nghĩa với việc nội luật hóa các cam kết bảo đảm quyền con người của NLD.

Năm 1990, Liên hợp quốc cũng đưa ra Công ước quốc tế về quyền của NLD di cư và thành viên gia đình họ (ICRMW) [67]. Đây là một văn kiện quốc tế quan trọng nhằm bảo vệ quyền con người của NLD di cư và các thành viên gia đình họ. Công ước này khuyến khích các quốc gia xây dựng chính sách phù hợp để quản lý di cư lao động một cách hiệu quả và nhân đạo. Việt Nam cũng chưa là thành viên Công ước ICRMW.

Ở cấp độ khu vực, trong nhiều năm qua, các quốc gia ASEAN đã nỗ lực hợp tác với nhau nhằm tăng cường công tác quản lý vấn đề di cư và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người di cư. Tuyên bố về Thúc đẩy và Bảo vệ Quyền của Lao động di cư được đưa ra vào năm 2007 đã tạo cơ sở để các quốc gia ASEAN giải quyết các vấn đề liên quan tới lao động di cư, tạo nền tảng thúc đẩy các nước thành viên đảm bảo công bằng và bảo vệ quyền lợi của NLD di cư, trả lương hợp lý và tạo điều kiện làm việc cho họ [60]. Sau đó, trong khuôn khổ Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 31 các lãnh đạo ASEAN trong đó có Việt Nam đã ký kết văn kiện “Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của NLD di cư 1967” (2012). Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy

quyền của NLD di cư được thông qua có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Đồng thuận hướng đến mục tiêu cao nhất bảo vệ quyền lợi và không biệt đối xử đối với NLD di cư. NLD di cư được cung cấp, tư vấn luật pháp, chính sách để giải quyết khi có xảy ra tranh chấp, khiếu nại tố cáo, quyền và lợi ích hợp pháp về mặt pháp lý. NLD di cư được thụ hưởng các chính sách liên quan như một lao động ở nước sở tại đó là về lương, bảo hiểm, những vấn đề chính sách thuộc về lao động di cư...

Ở cấp độ song phương, Việt Nam đã ký nhiều hiệp định song phương với các nước tiếp nhận lao động. Các hiệp định này thường quy định về trách nhiệm của các bên trong việc tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; Quyền và nghĩa vụ của NLD, doanh nghiệp dịch vụ và cơ quan quản lý; Cơ chế giải quyết tranh chấp và bảo vệ NLD. Nếu như các Tuyên bố và văn kiện ASEAN chỉ mang tính khuyến nghị thì Các hiệp định song phương là một nguồn pháp luật quốc tế quan trọng - có hiệu lực đối với quốc gia thành viên. Những nội dung trong hiệp định là căn cứ để doanh nghiệp dịch vụ giao kết hợp đồng cung ứng dịch vụ với bên nước ngoài và từ đó cũng là cơ sở ký kết và thực hiện hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Có thể kể đến một số hiệp định song phương ký với một số nước tiếp nhận nhiều lao động như Hàn Quốc, Nhật Bản và Đài Loan...

- Hiệp định với Hàn Quốc: Chương trình EPS (Employment Permit System): được triển khai từ năm 2004, EPS cho phép NLD nước ngoài làm việc hợp pháp tại Hàn Quốc trong các ngành như sản xuất, xây dựng, nông nghiệp và ngư nghiệp.

- Hiệp định với Nhật Bản: Chương trình thực tập sinh kỹ năng được triển khai thông qua các tổ chức như JITCO (Japan International Training Cooperation Organization); Chương trình lao động đặc định (Tokutei Ginou): bắt đầu từ năm 2019, chương trình này cho phép lao động có kỹ năng và trình độ tiếng Nhật làm việc dài hạn tại Nhật Bản trong các ngành như điều dưỡng, xây dựng, nông nghiệp.

- Thỏa thuận với Đài Loan: Việt Nam và Đài Loan thường xuyên phối hợp quản lý các công ty môi giới lao động, đảm bảo minh bạch chi phí và ngăn chặn tình trạng lạm thu. Các thỏa thuận song phương quy định rõ ràng về quyền lợi lao động, bao gồm mức lương, bảo hiểm xã hội và các chế độ phúc lợi khác. Chính phủ Việt Nam duy trì các văn phòng đại diện tại Đài Loan để hỗ trợ NLD khi cần thiết.

Kết luận Chương 2

Kết quả nghiên cứu Chương 2 cho thấy dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là một loại dịch vụ có tính chất pháp lý đặc thù, không thể được nhìn nhận như một hoạt động thương mại thuần túy. Bản chất của dịch vụ này là hoạt động trung gian cung ứng dịch vụ do doanh nghiệp đủ điều kiện thực hiện để kết nối NLD Việt Nam với NSDLĐ ở nước ngoài thông qua một chuỗi công đoạn liên hoàn, từ tuyển chọn, đào tạo, tổ chức xuất cảnh, hỗ trợ trong thời gian làm việc ở nước ngoài đến hỗ trợ sau khi NLD trở về nước. Từ đặc trưng đó, có thể rút ra kết luận rằng pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này phải đồng thời đáp ứng hai yêu cầu: bảo đảm quyền tự do kinh doanh trong hoạt động cung ứng dịch vụ và tăng cường bảo vệ NLD với tư cách là bên yếu thế trong quan hệ pháp lý.

Pháp luật về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một bộ phận pháp luật chuyên ngành, có đối tượng điều chỉnh riêng, phương thức điều chỉnh kết hợp giữa quản lý nhà nước và bảo vệ quyền của NLD. Trên cơ sở đó, nội dung điều chỉnh cốt lõi của pháp luật trong lĩnh vực này phải bao quát ít các nhóm vấn đề: chủ thể tham gia quan hệ dịch vụ; quyền và nghĩa vụ của các bên; hình thức pháp lý của hoạt động dịch vụ. Đây là cơ sở lý luận trực tiếp để đánh giá tính đầy đủ, hợp lý và hiệu quả của pháp luật thực định ở các chương sau. Bên cạnh đó, nguồn luật điều chỉnh lĩnh vực này có tính đa tầng và liên kết chặt chẽ giữa pháp luật trong nước với pháp luật quốc tế.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

3.1. Thực trạng pháp luật về chủ thể dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

3.1.1. Thực trạng pháp luật về chủ thể cung cấp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

Chủ thể cung cấp dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là doanh nghiệp được quyền hoạt động trong lĩnh vực này bởi lĩnh vực kinh doanh dịch vụ này thuộc nhóm ngành, nghề kinh doanh có điều kiện.

Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 (sau đây gọi tắt là Luật năm 2020) quy định cụ thể: “*Hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện bởi doanh nghiệp Việt Nam có Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp*” (khoản 1 Điều 8).

Như vậy, dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là ngành nghề kinh doanh có điều kiện. Doanh nghiệp cung cấp dịch vụ được thành lập hợp pháp theo quy định của Luật Doanh nghiệp nhưng để được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Doanh nghiệp đó phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo quy định của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 về bộ máy, nhân sự, cơ sở vật chất, tài chính. Bên cạnh đó, Luật năm 2020 quy định rằng doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải tuân thủ các điều kiện áp dụng cho từng thị trường, ngành, nghề và công việc cụ thể theo quy định pháp luật. Đồng thời, doanh nghiệp có trách nhiệm duy trì việc đảm bảo đầy đủ các điều kiện này “trong suốt quá trình hoạt động”. Cụ thể:

Thứ nhất, điều kiện về chủ sở hữu, thành viên góp vốn, cổ đông

Luật năm 2020 quy định, doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải: “có chủ sở hữu, tất cả thành viên, cổ đông là nhà đầu tư trong nước theo quy định của Luật Đầu tư” (khoản 1 Điều 10). Như vậy, chỉ các doanh nghiệp Việt Nam có 100% vốn do tổ chức, cá nhân trong nước đóng góp mới được phép tham gia hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Các doanh nghiệp có vốn hoặc yếu tố nước ngoài hiện vẫn chưa được cấp phép tham gia vào lĩnh vực này. Luật hiện hành không giới hạn về loại hình doanh nghiệp mà chỉ quy định về điều kiện chủ sở hữu vốn, như vậy, có thể hiểu mọi loại hình doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp đáp ứng các điều kiện theo quy định pháp luật đều được kinh doanh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở ngoài nước ngoài.

Lý do pháp luật quy định như vậy là bởi việc đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không chỉ là một hoạt động kinh doanh thông thường mà còn trực tiếp liên quan đến con người, ảnh hưởng đến đời sống và việc làm của NLD khi ra nước ngoài. Hoạt động này có tính nhạy cảm cao và có thể tác động sâu rộng đến xã hội, đặc biệt khi xảy ra các biến cố hoặc rủi ro không mong muốn. Tuy nhiên, việc cho nhà đầu tư nước ngoài tham gia đầu tư ở mức độ nhất định sẽ giúp đáp ứng được yêu cầu huy động vốn, nâng cao năng lực quản trị của doanh nghiệp trong nước, tận dụng được những lợi thế của nhà đầu tư nước ngoài như chuyên môn, công nghệ và mạng lưới quốc tế. Do đó, việc “đóng cửa hoàn toàn” với nhà đầu tư nước ngoài trong một số trường hợp là không phù hợp.

Thứ hai, điều kiện về vốn điều lệ

So với Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, Luật năm 2020 vẫn giữ nguyên quy định mức vốn tối thiểu từ 5 tỷ đồng trở lên (chỉ thay cụm từ “vốn pháp định” thành “vốn điều lệ” cho phù hợp với quy định chung trong hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay) (khoản 1 Điều 10) và doanh nghiệp phải duy trì mức vốn này trong suốt quá trình hoạt động.

Vốn là yếu tố quan trọng đảm bảo năng lực tài chính và tính minh bạch của

doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Việc đặt ra yêu cầu vốn điều lệ nhằm đảm bảo doanh nghiệp có đủ nguồn lực tài chính để thực hiện các trách nhiệm pháp lý, bao gồm bảo vệ quyền lợi của NLD trong trường hợp xảy ra tranh chấp, rủi ro hoặc phát sinh các chi phí bất thường. Việc tuân thủ quy định về vốn điều lệ còn tạo điều kiện cho doanh nghiệp mở rộng đầu tư, khai thác thị trường lao động quốc tế, đồng thời đa dạng hóa các ngành nghề cung ứng lao động, góp phần xây dựng môi trường dịch vụ lao động chuyên nghiệp.

Trên thực tế, việc đáp ứng vốn điều lệ tối thiểu 5 tỷ đồng đối với doanh nghiệp không phải là điều quá khó khăn hay không khả thi. Đối với các doanh nghiệp nhà nước hoặc những doanh nghiệp trước đây từng là nhà nước nhưng đã chuyển đổi thành công ty cổ phần hoặc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, yêu cầu về vốn điều lệ 5 tỷ đồng là điều dễ dàng đáp ứng. Đối với các doanh nghiệp không có vốn nhà nước, quy định này cũng không gây trở ngại đáng kể, bởi họ có thể huy động vốn từ nhiều nguồn, bao gồm cả các khoản vay từ ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng để đáp ứng yêu cầu về vốn sở hữu [28, tr. 65]. Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu về mức vốn này là chưa đủ cao để sàng lọc các doanh nghiệp có năng lực tài chính hạn chế, qua đó làm gia tăng áp lực đối với công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, điều kiện về ký quỹ

Tương tự như quy định về vốn điều lệ, Luật năm 2020 yêu cầu doanh nghiệp thực hiện ký quỹ tại ngân hàng thương mại, nhằm cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét cấp giấy phép và đảm bảo cho hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Theo Điều 24 Luật năm 2020, khoản tiền ký quỹ này được gửi tại ngân hàng và chỉ được sử dụng khi doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ trong hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải hoàn trả số tiền đã sử dụng và bảo đảm mức ký quỹ theo quy

định trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày tiền ký quỹ được sử dụng.

Về mức ký quỹ, Điều 23 Nghị định 112/2021/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định doanh nghiệp thực hiện ký quỹ 2.000.000.000 đồng (Hai tỷ đồng) tại một ngân hàng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài được thành lập và hoạt động hợp pháp tại Việt Nam. Doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh thực hiện hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải ký quỹ thêm 500.000.000 đồng đối với mỗi chi nhánh được giao nhiệm vụ. Theo tác giả quy định này là không hợp lý. Theo quy định tại khoản 1 Điều 17 Luật năm 2020: *“Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ được giao nhiệm vụ cho chi nhánh của doanh nghiệp để thực hiện một số hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và chịu trách nhiệm về hoạt động của chi nhánh. Chi nhánh được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật Doanh nghiệp”*. Theo đó, việc doanh nghiệp chịu trách nhiệm đối với hoạt động của chi nhánh đã đủ để bảo đảm quản lý, và yêu cầu ký quỹ bổ sung có thể dẫn đến việc thu hẹp quyền tự do kinh doanh cũng như cản trở việc mở rộng mạng lưới chi nhánh.

Doanh nghiệp và ngân hàng nhận ký quỹ ký kết hợp đồng ký quỹ bao gồm các nội dung liên quan đến số tiền ký quỹ; mục đích ký quỹ; quản lý khoản tiền ký quỹ.... Tiền ký quỹ được ngân hàng nhận ký quỹ phong tỏa theo quy định của pháp luật nhưng để giảm thiểu thiệt hại cho doanh nghiệp vì khoản ký quỹ bị phong tỏa, Nhà nước đã cho phép doanh nghiệp và ngân hàng thỏa thuận lãi suất hàng tháng tại ngân hàng ký quỹ.

- Về sử dụng tiền ký quỹ, tiền ký quỹ chỉ được sử dụng theo yêu cầu bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong các trường hợp sau (Điều 25 Nghị định 112/2021/NĐ-CP):

- Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ (tại điểm c, đ và h khoản 2 Điều 26 của Luật năm 2020); theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; doanh nghiệp dịch vụ không thực

hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ khác trong hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Sau 30 ngày kể từ ngày tiền ký quỹ được sử dụng, nếu doanh nghiệp hoạt động dịch vụ không hoàn trả số tiền ký quỹ đã sử dụng và đảm bảo mức ký quỹ theo quy định, ngân hàng nhận ký quỹ có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Nay là Bộ Nội vụ).

Về việc nhận lại tiền ký quỹ, doanh nghiệp được nhận lại trong các trường hợp sau: (1) Doanh nghiệp không nộp hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép; (2) Doanh nghiệp không được cấp Giấy phép hoặc đã ký quỹ tại tài khoản khác hoặc đã giải thể; (3) Doanh nghiệp đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ sau khi nộp lại hoặc bị thu hồi Giấy phép; (4) Doanh nghiệp chấm dứt giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cho chi nhánh hoặc chi nhánh chấm dứt hoạt động.

Thứ tư, điều kiện về người đại diện theo pháp luật

Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cùng các văn bản hướng dẫn đã đưa ra những quy định cụ thể về vai trò và trách nhiệm của người đại diện doanh nghiệp dịch vụ. Theo đó, người đại diện theo pháp luật là công dân Việt Nam, trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc dịch vụ việc làm; không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; không có án tích về một trong các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của con người, tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản, tội lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản, tội quảng cáo gian dối, tội lừa dối khách hàng, tội tổ chức, môi giới cho người khác xuất cảnh, nhập cảnh hoặc ở lại Việt Nam trái phép, tội tổ chức, môi giới cho người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép, tội cưỡng ép người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép (điểm c khoản 1 Điều 10 Luật năm 2020). Tiêu chí về người lãnh đạo điều hành doanh nghiệp dịch vụ là một trong những yêu cầu bắt buộc bởi họ là một trong những nhân sự bảo chứng cho chất lượng dịch vụ cung cấp cho NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Luật năm 2020 đã thay đổi điều kiện về kinh nghiệm hợp tác quốc tế của người lãnh đạo so với Luật cũ năm 2006 bằng kinh nghiệm trong lĩnh vực dịch vụ việc làm là phù hợp, sát với thực tiễn cũng như đặc thù công việc và tạo thuận lợi cho doanh nghiệp khi cung cấp các tài liệu chứng minh. Luật năm 2020 đã quy định điều kiện đối với người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp nhằm khắc phục thực tiễn lách luật năm 2006 khi quy định gắn với người điều hành mà không phải người đại diện theo pháp luật của các doanh nghiệp.

Việc quy định các điều kiện này đối với người đại diện là cần thiết, nhằm đảm bảo họ là những cá nhân đã tích lũy nhiều năm kinh nghiệm trong quản lý và bảo vệ quyền lợi của NLD khi làm việc ở nước ngoài, có năng lực khai thác, đàm phán và thương thảo hợp đồng, duy trì quan hệ với đối tác quốc tế, làm việc với NLD và các cơ quan liên quan tại nước ngoài cũng như với các cơ quan có thẩm quyền trong nước. Tuy nhiên, sẽ tốt hơn nếu bổ sung quy định yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, tin học đối với người đại diện để họ có thể lãnh đạo và trực tiếp làm việc, giao dịch với các đối tác nước ngoài trong trường hợp cần thiết.

Thứ năm, điều kiện về nhân viên nghiệp vụ

Theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 10 Luật năm 2020, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ có trách nhiệm đảm bảo có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ thực hiện các nội dung hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Điều 9 của Luật năm 2020. Theo đó, nội dung hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bao gồm 8 nhóm hoạt động chính: (1) Ký kết và thực hiện hợp đồng, thỏa thuận liên quan đến việc đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; (2) Tìm kiếm, phát triển thị trường lao động ở nước ngoài, cung cấp thông tin, quảng cáo, tư vấn về cơ hội việc làm ở nước ngoài; (3) Chuẩn bị nguồn lao động và tuyển chọn NLD; (4) Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài; (5) Quản lý NLD, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; (6) Thực hiện chế độ, chính sách đối với NLD đi làm việc ở nước

ngoài theo hợp đồng; (7) Thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; (8) Hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLD sau khi về nước.

Cụ thể Điều 4 Nghị định số 112/2021/NĐ-CP hướng dẫn đối với mỗi nội dung hoạt động quy định tại Điều 9 của Luật năm 2020, doanh nghiệp phải có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ chịu trách nhiệm thực hiện, đáp ứng một trong những tiêu chuẩn sau: Tốt nghiệp trình độ cao đẳng trở lên thuộc nhóm ngành đào tạo trong lĩnh vực pháp luật, nhân văn, dịch vụ xã hội, khoa học xã hội và hành vi hoặc kinh doanh và quản lý hoặc tốt nghiệp trình độ cao đẳng trở lên không thuộc nhóm ngành đào tạo như trên nhưng có ít nhất 02 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nhân viên nghiệp vụ phải giao kết hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tại doanh nghiệp, trừ trường hợp không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Quy định này nhằm bảo đảm sự ổn định của nhân viên với doanh nghiệp và nghiệp vụ mà họ phụ trách; bảo đảm hỗ trợ NLD trong quá trình cung cấp dịch vụ.

Tại khoản 3 Điều 4 Nghị định 112/2021/NĐ-CP quy định “*Chi nhánh được doanh nghiệp hoạt động dịch vụ giao nhiệm vụ thực hiện một số nội dung hoạt động quy định tại Điều 9 của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 phải có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ chịu trách nhiệm đối với mỗi nội dung hoạt động và đáp ứng tiêu chuẩn quy định tại điểm a hoặc điểm b khoản 1 và khoản 2 Điều này*”. Theo tác giả, quy định này có thể dẫn đến việc gia tăng biên chế và làm phức tạp hóa cơ cấu tổ chức của chi nhánh.

Pháp luật hiện hành đặt ra yêu cầu về việc bố trí nhân sự trực tiếp tại nước tiếp nhận nhằm thực hiện chức năng quản lý và hỗ trợ NLD. Cụ thể, trong trường hợp doanh nghiệp có quy mô lao động lớn tại thị trường tiếp nhận, doanh nghiệp phải cử tối thiểu một nhân viên nghiệp vụ thường trú tại địa bàn đó; ngưỡng áp dụng được xác định là từ 500 lao động trở lên đối với một số thị trường trọng điểm như Đài Loan (Trung Quốc), Hàn Quốc, Ma Cao (Trung Quốc) và Nhật Bản, và từ 300 lao động trở lên đối với các thị trường còn lại theo

quy định của Thông tư 21/2021/TT-BLĐTBXH. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả của công tác hỗ trợ NLD ở nước ngoài, pháp luật nên cho phép doanh nghiệp được thuê nhân viên nghiệp vụ là người nước ngoài.

Thứ sáu, điều kiện về cơ sở vật chất

Điểm đ khoản 1 Điều 10 quy định doanh nghiệp dịch vụ phải có cơ sở vật chất của doanh nghiệp hoặc được doanh nghiệp thuê ổn định để đáp ứng yêu cầu giáo dục định hướng cho NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 5 Nghị định 112/2021/NĐ-CP hướng dẫn cụ thể cơ sở vật chất để tổ chức giáo dục định hướng phải đảm bảo điều kiện an toàn, vệ sinh và đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

- Có phòng học và phòng nội trú cho ít nhất 100 học viên tại một thời điểm; có nơi sơ cứu, cấp cứu với trang thiết bị, phương tiện sơ cứu, cấp cứu;

- Phòng học có diện tích tối thiểu 1,4 m²/học viên, có trang thiết bị cơ bản phục vụ học tập;

- Phòng nội trú có diện tích tối thiểu 3,5 m²/học viên, có trang thiết bị cơ bản đảm bảo phục vụ sinh hoạt nội trú; bố trí không quá 12 học viên/phòng; khu vực nội trú bố trí tách biệt cho học viên nam và nữ, có đủ buồng tắm và nhà vệ sinh.

Trường hợp doanh nghiệp thuê cơ sở vật chất để tổ chức giáo dục định hướng thì thời hạn thuê phải còn ít nhất 02 năm tại thời điểm doanh nghiệp nộp hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép.

Đối với chi nhánh được doanh nghiệp hoạt động dịch vụ giao tổ chức giáo dục định hướng cũng phải có cơ sở vật chất đảm bảo điều kiện an toàn, vệ sinh, có phòng học và phòng nội trú đáp ứng các điều kiện nêu trên và thời hạn thuê (nếu chi nhánh thuê cơ sở vật chất) phải tối thiểu là 02 năm.

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải duy trì quyền sử dụng hợp pháp cơ sở vật chất để tổ chức giáo dục định hướng trong suốt thời gian hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Luật năm 2020 đã quy định điều kiện về cơ sở vật chất là điều kiện cấp phép cho doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là

cần thiết và phù hợp. Tuy nhiên, pháp luật hiện chưa quy định rõ ràng các tài liệu chứng minh về cơ sở vật chất của doanh nghiệp, dẫn đến việc chuẩn bị hồ sơ gặp khó khăn, thiếu thống nhất và gây lúng túng cho doanh nghiệp.

Thứ bảy, điều kiện về trang thông tin điện tử

Đây là điều kiện mới hoàn toàn được ghi nhận lần đầu tiên trong Luật năm 2020. Điều kiện này được hướng dẫn cụ thể tại Điều 6 Nghị định 112/2021/NĐ-CP như sau: *“Trang thông tin điện tử của doanh nghiệp phải có tên miền quốc gia Việt Nam “.vn”, đăng tải thông tin cơ bản của doanh nghiệp, đăng hình ảnh Giấy phép sau khi được cấp và nội dung thông tin về hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”*.

Trang thông tin điện tử của doanh nghiệp cần được duy trì hoạt động liên tục và ổn định, tuân thủ các quy định của pháp luật về quản lý, cung cấp và sử dụng thông tin trên mạng. Trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày có thay đổi về thông tin quy định tại điểm b khoản 2 Điều 26 của Luật NLD năm 2020, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải cập nhật lên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp.

Quy định điều kiện này là hết sức cần thiết để NLD tiếp cận được các thông tin của doanh nghiệp dịch vụ, cũng như các thông tin khác có liên quan như: thị trường lao động ngoài nước, chính sách và quy định của pháp luật Việt Nam và nước sở tại, từ đó NLD có sự lựa chọn phù hợp về trình độ, kỹ năng và tài chính của bản thân. Quy định này bảo đảm thông tin công khai, minh bạch, NLD dễ tiếp cận và cũng nhằm ngăn ngừa tình trạng NLD bị lừa đảo bởi các doanh nghiệp không được cấp giấy phép.

Về cơ bản các doanh nghiệp đã tuân thủ quy định về cập nhật các thông tin theo yêu cầu lên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp. Việc cập nhật đầy, đủ kịp thời các thông tin có liên quan lên trang web của doanh nghiệp giúp NLD dễ dàng tiếp cận các thông tin quan trọng về doanh nghiệp, các chương trình đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, điều kiện tham gia, chi phí, quyền lợi và trách nhiệm. Từ đó, NLD có thể kiểm tra tính hợp pháp và uy tín của doanh nghiệp trước khi tham gia chương trình, tránh rủi ro từ các doanh nghiệp hoạt động

không minh bạch hoặc không đúng quy định. Đồng thời cơ quan quản lý nhà nước có thể dễ dàng theo dõi và giám sát hoạt động của các doanh nghiệp trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Mặc dù vậy còn rất nhiều doanh nghiệp thực hiện chưa tốt quy định này. Chẳng hạn, tháng 10/2024, Công ty cổ phần Đào tạo nhân lực quốc tế T&G đã bị xử phạt 12,5 triệu đồng do không đăng tải hoặc không cập nhật khi có sự thay đổi trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ theo đúng quy định của pháp luật về: danh sách nhân viên nghiệp vụ; cơ sở vật chất phục vụ giáo dục định hướng cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài [48]. Tương tự, tại Kết luận số 4/KL-CQLLDNN ngày 31/7/2024 thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty TNHH Cổ phần Quản lý - tư vấn đầu tư nhân lực Hoàng Việt, Cục Quản lý lao động ngoài nước cũng chỉ ra một loạt tồn tại, như: không cập nhật đầy đủ thông tin về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng kể từ ngày NLD xuất cảnh cho đến khi thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật [27].

Khi đáp ứng các điều kiện trên, doanh nghiệp sẽ được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, Luật năm 2020 và các văn bản hướng dẫn không có quy định thời hạn của giấy phép, thay vào đó tại khoản 2 Điều 8 Luật quy định: *“Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải duy trì các điều kiện... trong suốt quá trình hoạt động”*. Quy định này nhằm ràng buộc các doanh nghiệp phải đảm bảo duy trì các điều kiện được cấp phép trong suốt quá trình hoạt động. Tuy vậy, quá trình triển khai quy định này trong thực tiễn vẫn bộc lộ không ít bất cập. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp mới thành lập thiếu vốn đã phải vay tạm thời từ ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng để đạt mức vốn tối thiểu theo quy định khi xin cấp Giấy phép hoạt động. Sau khi được cấp phép, các doanh nghiệp này thường hoàn tất việc trả nợ. Tuy nhiên, cơ quan chức năng gặp nhiều khó khăn trong việc giám sát việc duy trì vốn pháp định của các doanh

nghiệp hoạt động dịch vụ. Bên cạnh đó, trong quá trình vận hành, một số doanh nghiệp, đặc biệt là các công ty cổ phần, phát hành cổ phiếu trên sàn chứng khoán. Việc này khiến cổ đông nước ngoài có thể tham gia, dẫn đến mức sở hữu 100% vốn Việt Nam không còn được đảm bảo. Chẳng hạn, theo kết luận thanh tra tại Công ty cổ phần Vinaconex, một trong những vi phạm của Công ty là không duy trì một trong các điều kiện quy định tại Điều 10 Luật năm 2020: doanh nghiệp là công ty con, thuộc sở hữu của Tổng công ty Cổ phần xuất nhập khẩu và xây dựng Việt Nam, nhà đầu tư nước ngoài chiếm 3,78 cổ phần tại thời điểm ngày 03/01/2023 và 6,66% cổ phần tại thời điểm ngày 26/4/2023 [24].

Thứ tám, điều kiện của từng thị trường, ngành, nghề, công việc cụ thể

Ngoài các điều kiện chung ở trên, doanh nghiệp còn phải đáp ứng điều kiện của từng thị trường, ngành nghề cụ thể theo quy định hướng dẫn tại Nghị định 112/2021/NĐ-CP như sau:

Một là, đối với thị trường Đài Loan (Trung Quốc)

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải duy trì các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật năm 2020 và đáp ứng các điều kiện:

- Có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ để thực hiện nội dung hoạt động và đáp ứng các tiêu chuẩn sau: a) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động tìm kiếm, phát triển thị trường lao động ngoài nước có năng lực tiếng Trung trình độ tối thiểu HSK5 hoặc tương đương; b) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động quản lý NLD có năng lực tiếng Trung trình độ tối thiểu HSK5 hoặc tương đương và ít nhất 01 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan (Trung Quốc); c) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động giáo dục định hướng có ít nhất 01 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan (Trung Quốc).

- Không bị xử phạt vi phạm pháp luật trong lĩnh vực NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong thời hạn 02 năm tính đến ngày đề nghị Bộ Nội vụ giới thiệu với cơ quan có thẩm quyền của Đài Loan (Trung Quốc).

Hai là, đối với thị trường Nhật Bản

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải duy trì các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật năm 2020 và đáp ứng các điều kiện:

- Có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ để thực hiện nội dung hoạt động và đáp ứng các tiêu chuẩn sau: a) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động tìm kiếm, phát triển thị trường lao động ngoài nước có năng lực tiếng Nhật trình độ tối thiểu N2 (chuẩn JLPT) hoặc tương đương; b) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động quản lý NLD có năng lực tiếng Nhật trình độ tối thiểu N2 (chuẩn JLPT) hoặc tương đương và ít nhất 01 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại Nhật Bản; c) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động giáo dục định hướng có ít nhất 01 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại Nhật Bản.

- Đáp ứng các tiêu chuẩn đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại Nhật Bản theo thỏa thuận giữa Bộ Nội vụ với cơ quan có thẩm quyền của Nhật Bản.

Ba là, đối với đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải duy trì các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật NLD năm 2020 và đáp ứng các điều kiện:

- Đang thực hiện hợp đồng cung ứng lao động Việt Nam đi làm việc tại nước tiếp nhận.

- Có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ để thực hiện nội dung hoạt động và đáp ứng tiêu chuẩn sau: a) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động tìm kiếm, phát triển thị trường lao động ngoài nước có năng lực ngoại ngữ phù hợp với nước tiếp nhận lao động và ít nhất 01 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại nước tiếp nhận; b) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thường trực ở nước ngoài để thực hiện hoạt động quản lý NLD, có năng lực ngoại ngữ phù hợp với nước tiếp nhận lao động và ít nhất 01 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại nước tiếp nhận; c) Có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động giáo dục định hướng có ít nhất 01 năm kinh nghiệm về đưa NLD Việt Nam đi làm việc tại nước tiếp nhận.

- Phải bảo đảm NLD đã có kinh nghiệm làm giúp việc gia đình ở nước ngoài hoặc có kiến thức làm giúp việc gia đình và trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Nội vụ.

Ngoài ra, trước khi đưa NLD đi làm việc tại Đài Loan (Trung Quốc), Nhật Bản hay đưa NLD đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải nộp danh sách NLD đến Bộ Nội vụ để xác nhận (Điều 14, Điều 19, Điều 22 Nghị định 112/2022/NĐ-CP).

Doanh nghiệp dịch vụ có thể giao nhiệm vụ cho chi nhánh thực hiện một số hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và vẫn chịu trách nhiệm toàn diện về hoạt động của chi nhánh đó. Chi nhánh được hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có đủ các điều kiện sau đây: 1) Được doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ; 2) Người đứng đầu chi nhánh đáp ứng điều kiện theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 10 của Luật năm 2020; 3) Có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ thực hiện nhiệm vụ được giao; 4) Có cơ sở vật chất của chi nhánh hoặc được chi nhánh thuê để thực hiện nhiệm vụ giáo dục định hướng được giao.

Chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không được thực hiện hoạt động sau đây: 1) Ký kết, thanh lý hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng môi giới, hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; 2) Thu tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của NLD.

Luật năm 2020 đã sửa đổi nhiều quy định so với luật năm 2006, bao gồm nâng cao tiêu chuẩn về ký quỹ, nhân sự và cơ sở vật chất của doanh nghiệp. Luật cũng yêu cầu các doanh nghiệp duy trì những điều kiện này liên tục trong quá trình hoạt động nhằm đảm bảo chỉ những doanh nghiệp đủ năng lực tài chính và cơ cấu tổ chức vận hành hiệu quả mới được tham gia lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đồng thời, bảo vệ có hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, qua đó từng bước hình thành các doanh nghiệp mạnh, có uy

tín và trách nhiệm cao trong lĩnh vực hoạt động này. Thống kê đến hết ngày 15/10/2024, theo số liệu cập nhật tại Cổng thông tin của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Nay là Bộ Nội vụ), cả nước có 494 doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Nhìn chung các doanh nghiệp đều đã thực hiện nghiêm túc các quy định về vốn điều lệ, nâng cao điều kiện đối với kỹ quỹ, người đại diện theo pháp luật, nhân viên nghiệp vụ, cơ sở vật chất và trang thông tin điện tử của doanh nghiệp. Nhờ vậy, doanh nghiệp có khả năng tài chính và cơ cấu vận hành ổn định trong lĩnh vực kinh doanh đặc thù, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của NLD, đồng thời dần tạo dựng những doanh nghiệp vững mạnh, uy tín và có trách nhiệm cao trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, trên thực tiễn thực hiện các quy định về điều kiện chủ thể của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã cho thấy vẫn có tình trạng doanh nghiệp không được cấp phép thực hiện tuyển dụng NLD đi làm việc ở nước ngoài. Có hai hình thức lừa đảo là doanh nghiệp đa ngành tự giới thiệu được cấp phép hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hoặc các cá nhân tự nhận mình là người đại diện của các doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Mới đây nhất, cuối tháng 9/2024, vụ việc đưa hơn 200 lao động đi Hàn Quốc làm việc trái phép tại Công ty Cổ phần Thương mại và Dịch vụ Educa Việt Nam (trụ sở số 78 Duy Tân, Cầu Giấy, Hà Nội) bị phát hiện. Công ty Cổ phần Thương mại và Dịch vụ Educa Việt Nam không được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Nay là Bộ Nội vụ) cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng [45]. Hay vụ việc Trần Thị Hằng Nga (40 tuổi), trú xã Diễn Ngọc, huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An tự giới thiệu làm Giám đốc Công ty chuyên đưa người đi xuất khẩu lao động từ đó nhận hồ sơ của hàng trăm công dân có nhu cầu. Chỉ tính từ đầu năm 2022 đến giữa năm 2023, Nga đã tiếp nhận hơn 500 công dân tại nhiều tỉnh, thành trong cả nước có nhu cầu đi du lịch, xuất khẩu lao động nước ngoài với tổng số tiền hơn 20 tỷ đồng [39]. Các vụ việc này khi bị

phát hiện sẽ bị khởi tố theo quy định của pháp luật hình sự về hành vi lừa đảo chiếm đoạt tài sản. Tuy nhiên, những hậu quả của những vi phạm này là hết sức nặng nề, không chỉ chiếm đoạt tiền của các cá nhân, tổ chức mà còn làm ảnh hưởng đến uy tín của các doanh nghiệp chân chính trong lĩnh vực này, tác động xấu đến tình hình an ninh trật tự. Để khắc phục tình trạng này cần sự vào cuộc mạnh hơn nữa từ các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, đồng thời chính NLD cũng cần nâng cao hiểu biết, tìm hiểu thông tin về doanh nghiệp qua các kênh chính thức để giảm thiểu nguy cơ bị lừa đảo, chiếm đoạt tài sản.

3.1.2. Thực trạng pháp luật về chủ thể sử dụng dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

Chủ thể sử dụng dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là NLD Việt Nam. Họ là người có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài nên đã giao kết hợp đồng dịch vụ với doanh nghiệp dịch vụ để doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Để trở thành NLD, họ phải đáp ứng các điều kiện về độ tuổi, sức khỏe, bên cạnh đó, vì sẽ làm việc tại nước ngoài nên NLD còn phải đáp ứng các yêu cầu cao hơn so với lao động trong nước về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, ý thức chấp hành pháp luật. Cụ thể, Điều 44 Luật năm 2020 quy định NLD được đi làm việc ở nước ngoài khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài; đủ sức khỏe theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của nước tiếp nhận NLD; đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề và các điều kiện khác theo yêu cầu của nước tiếp nhận NLD; tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài; có ý thức chấp hành pháp luật, tư cách đạo đức tốt; được cấp chứng chỉ về bồi dưỡng kiến thức cần thiết;

- Không thuộc trường hợp cấm xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam như đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc có liên quan đến công tác điều tra tội phạm; đang có nghĩa vụ chấp hành bản án hình sự; đang có nghĩa vụ

chấp hành bản án dân sự, kinh tế; đang chờ để giải quyết tranh chấp về dân sự, kinh tế; vì lý do ngăn chặn dịch bệnh nguy hiểm lây lan;...

Có thể thấy, pháp luật có những quy định tương đối chặt chẽ đối với NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài các điều kiện về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và những kiến thức cần thiết khi đi làm việc ở nước ngoài, pháp luật còn đặc biệt chú trọng đến phẩm chất, đạo đức của NLD đi làm việc ở nước ngoài (phải có nhân thân tốt, không có tiền án, tiền sự). Bởi hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một trong những hoạt động đặc biệt quan trọng, cách thức ứng xử của NLD Việt Nam trên nước bạn chính là phương thức phản chiếu hình ảnh của đất nước Việt Nam trong sự nhìn nhận và đánh giá của các nước đối tác; điều này sẽ gián tiếp tác động (theo hướng tích cực hoặc tiêu cực) đến quan hệ hợp tác giữa Việt Nam với các nước đối tác trên mọi mặt [21, tr.71]. Tuy nhiên, các tiêu chí này còn được quy định chủ yếu mang tính định tính, chung chung và thiếu các tiêu chí định lượng cụ thể.

Thông qua quy định của pháp luật hiện hành có thể thấy chủ thể NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có đặc điểm:

Thứ nhất, là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam.

NLD là công dân tại Việt Nam cư trú tại Việt Nam được hiểu là người có quốc tịch Việt Nam, có chỗ ở hợp pháp tại Việt Nam mà người đó thường xuyên sinh sống. Nơi cư trú của công dân có thể là nơi thường trú, nơi tạm trú hoặc là nơi người đó đang sinh sống và có xác nhận của của công an xã, phường, thị trấn. Chỗ ở hợp pháp có thể thuộc quyền sở hữu, sử dụng của công dân, hoặc được cơ quan, tổ chức, cá nhân cho thuê, cho mượn, cho ở nhờ theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, NLD có đủ các điều kiện về độ tuổi, sức khỏe, năng lực theo quy định của pháp luật Việt Nam cũng như theo yêu cầu và pháp luật của nước tiếp nhận NLD.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận NLD điều chỉnh vấn đề này. Đó là những điều kiện về độ tuổi, năng lực, sức khỏe,...

Thứ ba, NLD được tiếp tục sử dụng dịch vụ cả khi họ làm việc ở nước ngoài

Dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được thực hiện một phần tại nước ngoài (trong trường hợp hỗ trợ NLD đang làm việc theo hợp đồng lao động ở nước ngoài) nên quan hệ này cùng lúc chịu sự điều chỉnh của nhiều hệ thống pháp luật khác nhau. Quan hệ giữa tổ chức, doanh nghiệp đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và NLD Việt Nam chịu sự điều chỉnh chủ yếu của pháp luật Việt Nam; tuy nhiên trong trường hợp NLD cần sự hỗ trợ từ doanh nghiệp cung cấp dịch vụ trong thời gian họ làm việc theo hợp đồng lao động tại nước ngoài thì sự hỗ trợ này được thực hiện tại nước ngoài và chịu sự điều chỉnh của pháp luật nước sở tại.

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã triển khai các chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện cho NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hướng phù hợp với sự phát triển kinh tế – xã hội của đất nước. Nhờ đó, công tác đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận. Thị trường tiếp nhận lao động nước ngoài ngày càng mở rộng và phát triển, từ 9 thị trường năm 2013 đến nay đã mở rộng được lên tới 25 thị trường; đưa được hơn 1 triệu lượt NLD và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài, tăng gần 40% so với bình quân giai đoạn trước khi ban hành Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 08/5/2012, tạo việc làm cho khoảng từ 7-10% lực lượng lao động tăng thêm hằng năm [42]. Từ năm 2022, khi dịch bệnh COVID-19 được kiểm soát, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài tăng trở lại. Năm 2023, tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là 159.986 lao động (55.804 lao động nữ) đạt 133,3% kế hoạch năm 2023 [11]. Lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài nhìn chung có thu nhập ổn định, môi trường làm việc được đảm bảo, đồng thời nhận được đánh giá cao từ phía các nước tiếp nhận về năng lực và thái độ làm việc. Việc đưa NLD, đặc biệt là những người từ vùng sâu, vùng xa, và vùng khó khăn, đi làm việc theo hợp đồng không chỉ giúp nâng cao chất lượng đời sống của bản thân và gia đình mà còn đóng góp vào sự phát triển kinh tế – xã hội tại địa phương [54]. Hiện có hơn 700.000 NLD Việt Nam làm việc ở nước ngoài với thu nhập ổn định, đem lại nguồn ngoại tệ khoảng

5 tỷ USD mỗi năm [47]. Thêm vào đó, NLD có cơ hội phát triển kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời học hỏi kiến thức, ngoại ngữ và phong cách làm việc hiện đại từ môi trường quốc tế, từ đó trở thành nguồn nhân lực chủ chốt sau khi trở về Việt Nam [52].

Trong dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, ngoài hai chủ thể của quan hệ dịch vụ là NLD và doanh nghiệp dịch vụ, còn có các chủ thể có liên quan đó là bên nước ngoài tiếp nhận lao động - bên trung gian cung ứng lao động ở nước ngoài và bên sử dụng trực tiếp lao động thông qua hợp đồng lao động. Phạm vi nghiên cứu của Luận án không đi sâu vào khía cạnh liên quan đến bên thứ ba trong quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà chỉ đề cập đến khía cạnh tác động đến chất lượng và nội dung dịch vụ mà doanh nghiệp Việt Nam cung cấp cũng như quyền lợi của NLD sử dụng dịch vụ.

Theo giải thích tại khoản 3 Điều 3 Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì bên nước ngoài tiếp nhận lao động là NSDLĐ ở nước ngoài, tổ chức dịch vụ việc làm ở nước ngoài. NSDLĐ ở nước ngoài là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trực tiếp thuê mướn, sử dụng NLD Việt Nam làm việc cho mình ở nước ngoài theo hợp đồng lao động. Luật không có định nghĩa về tổ chức dịch vụ việc làm ở nước ngoài nhưng có thể hiểu tổ chức dịch vụ việc làm ở nước ngoài là các đơn vị, tổ chức được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật nước ngoài, chuyên cung cấp các dịch vụ hỗ trợ, tư vấn, giới thiệu việc làm và phát triển nguồn nhân lực. Các tổ chức này đóng vai trò trung gian giữa NLD và NSDLĐ, giúp kết nối nhu cầu tuyển dụng với nhu cầu tìm việc làm một cách hiệu quả. Tổ chức và hoạt động của bên nước ngoài tiếp nhận lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật nước ngoài. Mọi quan hệ giữa NLD Việt Nam với bên nước ngoài cũng được điều chỉnh bởi pháp luật nước ngoài. Pháp luật Việt Nam chỉ điều chỉnh một phần mối quan hệ giữa doanh nghiệp dịch vụ và bên nước ngoài tiếp nhận lao động. Cụ thể Điều 19 Luật năm 2020 quy định về hợp đồng cung ứng lao động được kí giữa doanh

nghiệp dịch vụ Việt Nam và bên nước ngoài tiếp nhận lao động. Hợp đồng cung ứng lao động là dạng hợp đồng mẫu và phải đăng ký với Bộ Nội vụ (Cục quản lý lao động ngoài nước) theo Điều 19 và Điều 20 Luật năm 2020. Pháp luật Việt Nam quy định như vậy nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quản lý và giám sát việc đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Theo đó, hợp đồng cung ứng phải phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động. Ngoài ra, hợp đồng cung ứng lao động giữa doanh nghiệp dịch vụ và bên tiếp nhận lao động là căn cứ để doanh nghiệp cung cấp dịch vụ và NLD ký hợp đồng dịch vụ; trong đó sẽ cụ thể hóa nội dung quyền và nghĩa vụ giữa hai bên dựa theo thỏa thuận mà doanh nghiệp dịch vụ ký với bên nước ngoài tiếp nhận lao động (khoản 2 Điều 21 Luật năm 2020)

Bên cạnh đó, nguồn luật chủ yếu điều chỉnh đối với bên nước ngoài tiếp nhận lao động là các hiệp định và văn bản hợp tác lao động song phương giữa Việt Nam với các quốc gia. Có thể kể đến một số hiệp định như:

- Các Hiệp định kí với Nhật Bản: Hiệp định Đối tác Kinh tế Việt Nam - Nhật Bản (VJEPA), Bản ghi nhớ về Chương trình thực tập sinh kỹ năng, Bản ghi nhớ về Chương trình Lao động Kỹ năng Đặc định (2021);

- Các Hiệp định kí với Hàn Quốc: Bản ghi nhớ (MOU) về Chương trình Cấp phép Việc làm (EPS);

- Các Hiệp định kí với Đức: Bản ghi nhớ về hợp tác đào tạo và tuyển dụng điều dưỡng viên, Chương trình tuyển dụng nhân lực điều dưỡng và kỹ thuật viên;

Ngoài ra, còn có các hiệp định hợp tác lao động với Qatar, UAE và Saudi Arabia; Bản ghi nhớ về Chương trình Lao động Kỹ năng Nông nghiệp (ASEP) với Úc; Thỏa thuận lao động đã được ký với Rumani, Ba Lan và Cộng hòa Séc...

Theo các Hiệp định, với tư cách là bên sử dụng lao động Việt Nam, bên tiếp nhận lao động phải có nghĩa vụ thực hiện đúng các nghĩa vụ của NSDLĐ như: thực hiện các nghĩa vụ theo hợp đồng lao động, đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn cho NLD. Các văn kiện đó đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng, giúp

bảo vệ quyền lợi của NLD, như quy định về mức lương tối thiểu, giờ làm việc, bảo hiểm xã hội, và chăm sóc y tế. Nhìn chung lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có thu nhập cao và ổn định, điều kiện làm việc được bảo đảm và được phía bạn đánh giá cao. Tuy nhiên, tại một số quốc gia và ngành nghề, việc thực hiện nghĩa vụ của bên nước ngoài chưa được đảm bảo. Đặc biệt, NLD trong ngành xây dựng, nông nghiệp hoặc giúp việc gia đình tại Trung Đông, Malaysia, và Đài Loan thường đối mặt với điều kiện làm việc khắc nghiệt, như giờ làm kéo dài, thiếu các thiết bị bảo hộ lao động và không được nghỉ ngơi đầy đủ. Một số lao động không nhận được mức lương và các chế độ như đã cam kết trong hợp đồng, thậm chí ở một số trường hợp, NLD bị giữ hộ chiếu và không thể tự do di chuyển.

Nhà nước là chủ thể thực hiện quản lý dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ở tầm vĩ mô; Bộ Nội vụ (trước đây là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; các cơ quan Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các cấp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, phối hợp với Bộ Nội vụ thực hiện quản lý nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện bảo hộ NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nhà nước tiến hành quản lý theo những nội dung: Xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, kế hoạch đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện và tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tổ chức quản lý và chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện công tác quản lý NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Thực hiện quản lý NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Xúc tiến mở rộng, ổn định và phát triển thị trường lao động ngoài nước; Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Vai trò của Nhà nước đối với hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tiếp tục được khẳng định. Bộ triển khai các giải pháp ổn định, giữ vững thị trường truyền thống, thúc đẩy phát triển một số thị trường mới tiềm năng, tạo cơ hội mới cho NLD khi lựa chọn đi làm việc ở nước ngoài; công tác tuyển chọn, đào tạo và đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được quản lý chặt chẽ hơn; công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài được đẩy mạnh; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, kịp thời xử lý các vấn đề phát sinh đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, doanh nghiệp, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ví dụ, năm 2023, Cục Quản lý lao động ngoài nước phối hợp với Thanh tra Bộ tiến hành kiểm tra định kỳ tại 41 doanh nghiệp, trong đó Thanh tra Bộ kiểm tra 23 doanh nghiệp, Thanh tra Cục kiểm tra 18 doanh nghiệp. Qua quá trình kiểm tra, 26 doanh nghiệp đã bị xác định có vi phạm và bị áp dụng xử phạt hành chính với tổng số tiền gần 2,5 tỷ đồng [11]. Mặc dù vậy, công tác quản lý của Nhà nước còn một số hạn chế nhất định do hệ thống cơ sở dữ liệu về thị trường lao động, doanh nghiệp và NLD còn chưa hoàn chỉnh, khiến việc quản lý, giám sát và hỗ trợ trở nên khó khăn. Công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ngành, địa phương và các tổ chức liên quan. Tuy nhiên, sự phối hợp này đôi khi còn thiếu hiệu quả, dẫn đến tình trạng thông tin không đồng nhất hoặc trách nhiệm bị đùn đẩy.

3.2. Thực trạng pháp luật về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

3.2.1. Thực trạng pháp luật về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

a. Quyền của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Theo quy định tại các Điều 26 và Điều 9 của Luật năm 2020, doanh nghiệp

dịch vụ có các quyền sau đây:

Thứ nhất, thực hiện các nội dung của hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm: Ký kết và thực hiện hợp đồng, thỏa thuận liên quan đến việc đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tìm kiếm, phát triển thị trường lao động ở nước ngoài; cung cấp thông tin, quảng cáo, tư vấn về cơ hội việc làm ở nước ngoài; chuẩn bị nguồn lao động và tuyển chọn NLD; tổ chức bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài; quản lý NLD; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; thực hiện chế độ, chính sách đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; và hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLD sau khi về nước.

Thứ hai, thỏa thuận với NLD về tiền dịch vụ, tiền ký quỹ, bảo lãnh để thực hiện hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật. Cụ thể:

Một là, về tiền dịch vụ

Theo quy định tại khoản 1 Điều 23 Luật năm 2020, “*Tiền dịch vụ là khoản thu của doanh nghiệp dịch vụ nhận được từ bên nước ngoài tiếp nhận lao động và NLD để bù đắp chi phí, tìm kiếm, phát triển thị trường, đàm phán, ký kết hợp đồng cung ứng lao động, quản lý NLD trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này*”. Theo đó, doanh nghiệp dịch vụ được thu một khoản tiền dịch vụ từ NLD theo thỏa thuận giữa hai bên nhưng được vượt quá mức trần theo quy định.

Cụ thể khoản 4 Điều 23 Luật năm 2020 quy định mức trần tiền dịch vụ thu từ NLD như sau:

- Không quá 01 tháng tiền lương của NLD theo hợp đồng cho mỗi 12 tháng làm việc; đối với sĩ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển không quá 1,5 tháng tiền lương của NLD theo hợp đồng cho mỗi 12 tháng làm việc. Trường hợp thỏa thuận trong hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ

36 tháng trở lên thì tiền dịch vụ không được quá 03 tháng tiền lương của NLD theo hợp đồng;

- Trường hợp có thỏa thuận về việc thu tiền dịch vụ cho thời gian gia hạn hợp đồng lao động trong hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thì mức tiền dịch vụ tối đa cho mỗi 12 tháng gia hạn làm việc không quá 0,5 tháng tiền lương của NLD theo hợp đồng.

Đối với một số thị trường, ngành, nghề, công việc quy định cụ thể tại Phụ lục XI ban hành kèm theo Thông tư số 02/2024/TT-BLĐTBXH ngày 23/2/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2021 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định chi tiết một số điều của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mức trần được quy định riêng.

Đối với thị trường Nhật Bản: lao động kỹ thuật cao, lao động xây dựng đóng tàu theo chế độ hoạt động đặc định: 0,7 tháng tiền lương/mỗi 12 tháng hợp đồng và tối đa không quá 02 tháng tiền lương/hợp đồng từ 36 tháng trở lên.

Đối với thị trường Đài Loan (Trung Quốc): Ngành nghề hộ lý và y tá tại bệnh viện, trung tâm dưỡng lão: 0,7 tháng tiền lương/mỗi 12 tháng hợp đồng và tối đa không quá 02 tháng tiền lương/hợp đồng từ 36 tháng trở lên; Công việc chăm sóc người bệnh tại gia đình (khán hộ công gia đình), giúp việc gia đình, nông nghiệp, thuyền viên tàu cá gần bờ: 0,4 tháng lương/mỗi 12 tháng hợp đồng và tối đa không quá 01 tháng tiền lương/hợp đồng từ 36 tháng trở lên.

Đối với thị trường Hàn Quốc: Công việc thuyền viên tàu cá gần bờ: 7 tháng tiền lương/mỗi 12 tháng hợp đồng và tối đa không quá 02 tháng tiền lương/hợp đồng từ 36 tháng trở lên.

Hai là, về tiền ký quỹ của NLD

Theo quy định tại Điều 25 Luật năm 2020, tiền ký quỹ là khoản tiền để bảo đảm cho việc thực hiện nghĩa vụ của NLD theo hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật Việt Nam hoặc theo thỏa thuận với bên nước ngoài tiếp nhận lao động. Khoản tiền này do doanh nghiệp

dịch vụ và NLD thoả thuận và phải được ghi rõ trong Hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Khoản tiền ký quỹ được gửi vào tài khoản phong tỏa của NLD tại ngân hàng. NLD sẽ được nhận lại cả gốc và lãi tiền ký quỹ khi thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Khi NLD không thực hiện đúng nghĩa vụ theo hợp đồng đưa đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ có quyền sử dụng tiền ký quỹ của NLD để bù đắp những thiệt hại phát sinh. Phần tiền ký quỹ còn lại sẽ được hoàn trả cho NLD; nếu thiếu hụt, NLD phải bổ sung thêm khoản còn thiếu. Mức tiền ký quỹ do hai bên thoả thuận nhưng không được quá mức trần tiền ký quỹ do Chính phủ quy định. Cụ thể, tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định 112/2021/NĐ-CP quy định mức trần tiền ký quỹ như sau:

Đối với thị trường Đài Loan (Trung Quốc): Thuyền viên tàu cá xa bờ và tàu vận tải: không ký quỹ; Các ngành, nghề khác: 12.000.000 đồng;

Đối với thị trường Hàn Quốc: Thuyền viên tàu cá xa bờ, tàu vận tải: không ký quỹ; Các ngành nghề khác: 36.000.000 đồng;

Đối với thị trường Nhật Bản, các nước thuộc khu vực châu Mỹ, Đông Nam Á, Trung Đông: không ký quỹ;

Đối với các quốc gia và khu vực khác: Thuyền viên tàu cá xa bờ, tàu vận tải: không ký quỹ; Các ngành, nghề khác: Tương đương giá trị 01 lượt vé máy bay hạng phổ thông từ nơi làm việc về Việt Nam.

Hiện nay, pháp luật chỉ quy định mức trần tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của NLD mà không quy định mức trần của các hoạt động khác như chi phí khám sức khỏe, học tập, ăn ở trong thời gian đào tạo, phí xuất nhập cảnh...

Ba là, biện pháp bảo lãnh khi NLD không có khả năng đóng tiền ký quỹ

Trong trường hợp NLD không đủ tiền ký quỹ theo quy định thì doanh nghiệp dịch vụ và NLD đi làm việc ở nước ngoài có thể thoả thuận biện pháp bảo lãnh. Theo đó, bảo lãnh là việc bên bảo lãnh thoả thuận với doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp về trách nhiệm bảo lãnh một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ của NLD. Việc bảo lãnh được thực hiện theo quy định của Bộ luật Dân sự.

Bên bảo lãnh phải đáp ứng hai điều kiện: (1). Cá nhân có năng lực hành vi dân sự, tổ chức có năng lực pháp luật dân sự; (2). Có khả năng về kinh tế để bảo đảm thực hiện việc bảo lãnh (Điều 55 Luật năm 2020). Các bên phải giao kết hợp đồng bảo lãnh bằng văn bản, trong đó có các nội dung chính sau: Các bên tham gia; Phạm vi bảo lãnh; Quyền và nghĩa vụ của các bên; Chấm dứt bảo lãnh; Các thoả thuận khác (nếu có).

Thứ ba, đơn phương thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau khi doanh nghiệp dịch vụ đã 03 lần thông báo bằng thư bảo đảm trong thời gian 180 ngày kể từ ngày NLD chấm dứt hợp đồng lao động mà NLD, người được ủy quyền hợp pháp của NLD không đến thanh lý hợp đồng hoặc kể từ ngày NLD gia hạn hợp đồng lao động mà không thực hiện quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, khiếu nại, khởi kiện về quyết định hoặc hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong quan hệ với NLD đi làm việc ở nước ngoài là quan hệ hợp đồng nên doanh nghiệp có quyền yêu cầu NLD bồi thường thiệt hại trong trường hợp vi phạm các nghĩa vụ đã cam kết và có quyền khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp giữa các bên.

b. Nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Trên cơ sở quy định tại các Điều 9, Điều 26 Luật năm 2020, có thể chia các nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ theo các giai đoạn của hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, gồm 3 giai đoạn: Trước khi đưa NLD ra nước ngoài, trong thời gian NLD làm việc ở nước ngoài và sau khi NLD về nước.

Nghĩa vụ của doanh nghiệp trước khi đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

- *Chuẩn bị nguồn lao động:*

Điều 18 Luật năm 2020 cho phép các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ lao động có quyền tổ chức, chuẩn bị nguồn lao động trước khi ký hợp đồng cung ứng với đối tác nước ngoài. Việc này chỉ được thực hiện khi có văn bản chấp thuận của Bộ Nội vụ và dựa trên yêu cầu hoặc thoả thuận hợp tác với phía nước

ngoài. Quy định này giúp doanh nghiệp chủ động trong công tác chuẩn bị lao động, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh và xây dựng uy tín trên thị trường lao động quốc tế. Về nội dung công việc chuẩn bị nguồn lao động gồm: 1) Tổ chức sơ tuyển NLD; 2) Trực tiếp hoặc hợp tác, liên kết với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tổ chức dịch vụ việc làm để bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho NLD trong trường hợp cần thiết và chỉ được thu phí đào tạo theo quy định của pháp luật.

So với Luật năm 2006, Luật năm 2020 đã bỏ quy định doanh nghiệp trực tiếp tuyển chọn lao động nhằm hạn chế tình trạng doanh nghiệp lợi dụng quy định này để tuyển chọn, đào tạo tràn lan, gây thiệt hại cho NLD và lãng phí cho xã hội. Tuy nhiên, nhằm tạo sự linh hoạt cho doanh nghiệp, Luật cũng nên có quy định cho phép doanh nghiệp được liên kết với địa phương để tuyển chọn lao động.

Doanh nghiệp phải ký văn bản cam kết ưu tiên tuyển chọn NLD tham gia chuẩn bị nguồn lao động. Việc không thực hiện đúng cam kết này sẽ dẫn đến trách nhiệm bồi thường theo thỏa thuận. Bên cạnh đó, doanh nghiệp thực hiện việc quảng cáo, tư vấn, thông báo tuyển chọn, cung cấp thông tin chính xác với NLD và chính quyền địa phương tại nơi tuyển chọn về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện làm việc, quyền lợi, nghĩa vụ của NLD theo nội dung hợp đồng cung ứng lao động; trực tiếp tuyển chọn và không được thu tiền của NLD về việc tuyển chọn; thực hiện đúng các nội dung đăng ký hợp đồng cung ứng lao động đã được chấp thuận.

Doanh nghiệp phải lập thỏa thuận bằng văn bản về khoảng thời gian chờ xuất cảnh sau khi NLD trúng tuyển, với thời hạn tối đa 180 ngày kể từ ngày trúng tuyển. Trong trường hợp không thực hiện đúng cam kết này, doanh nghiệp sẽ chịu trách nhiệm bồi thường và hoàn trả các khoản chi phí mà NLD đã thanh toán, ngoại trừ các tình huống bất khả kháng. Việc quy định thời gian doanh nghiệp phải cam kết đưa NLD xuất cảnh là hợp lý, tránh tình trạng doanh nghiệp cố tình chây ì, kéo dài thời gian làm thủ tục xuất cảnh cho NLD hoặc đưa ra thông tin không trung thực để thu tiền của NLD. Tuy nhiên, trên thực tế sẽ có những trường hợp doanh nghiệp không đưa NLD xuất cảnh được trong thời hạn

180 ngày kể từ ngày trúng tuyển do nhiều lý do như: xuất phát từ phía nước ngoài tiếp nhận lao động, từ phía NLD hoặc theo yêu cầu của cơ quan nhà nước... Vì vậy, pháp luật cần quy định cụ thể hơn các trường hợp bất khả kháng hoặc có cơ chế để doanh nghiệp xử lý những trường hợp này.

- Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Nhằm thực hiện chủ trương đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành nghề có thu nhập và kỹ năng cao, Luật năm 2020 đã bổ sung các quy định về nâng cao trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho NLD. Theo đó, doanh nghiệp có thể hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng và ngoại ngữ cho NLD khi cần thiết, nhằm đảm bảo chuẩn bị nguồn lao động chất lượng để đi làm việc ở nước ngoài (điểm b khoản 4 Điều 18). Quy định này nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ lao động, giúp NLD trang bị và cập nhật các kỹ năng, kiến thức cần thiết để đáp ứng yêu cầu của các thị trường lao động nước ngoài. Tuy nhiên, một số ý kiến cho rằng việc cho phép doanh nghiệp liên kết với các tổ chức tư vấn có thể tiềm ẩn nguy cơ lừa đảo [51]. Một số doanh nghiệp dịch vụ đã quảng cáo hấp dẫn và tổ chức các khóa học thu tiền NLD nhưng khi đến hạn lại không thực hiện đưa NLD đi làm việc và không hoàn trả số tiền đã đóng.

Theo khoản 2 Điều 65 Luật năm 2020, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp hoặc cá nhân Việt Nam có trách nhiệm tổ chức giáo dục định hướng, và NLD phải được cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học trước khi xuất cảnh. Nội dung giáo dục định hướng bao gồm nhưng không giới hạn bởi những kiến thức, kỹ năng về truyền thống, bản sắc văn hóa của dân tộc Việt Nam cũng như phong tục tập quán, văn hóa của nước tiếp nhận lao động; kiến thức cơ bản về pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận lao động; về các loại hợp đồng liên quan đến việc NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; kiến thức và kỹ năng cơ bản phục vụ công việc và tồn tại an toàn, trong môi trường làm việc và cuộc sống trong thời gian làm việc tại nước ngoài; kiến thức cơ bản về quyền

con người và về quyền được đối xử bình đẳng; về tiếp cận cơ hội việc làm sau khi về nước; các địa chỉ và đường dây nóng hỗ trợ NLD khi gặp khó khăn trong thời gian làm việc ở nước ngoài... Có thể thấy giáo dục định hướng có vai trò hết sức quan trọng nhằm chỉ dẫn, cung cấp và phân tích cho NLD định hình con đường tương lai để có sự chuẩn bị kiến thức phục vụ công việc sau này.

Theo quy định tại Phụ lục XII Ban hành kèm theo Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2021 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH về chương trình, nội dung, thời lượng giáo dục định hướng; Chương trình giáo dục định hướng có 74 tiết (bao gồm 54 tiết lý thuyết, 20 tiết thực hành, thời gian 45 phút/tiết) nhằm trang bị cho NLD những kiến thức cơ bản về pháp luật Việt Nam; Pháp luật cũng như phong tục, tập quán, nếp sống, sinh hoạt và làm việc của nước tiếp nhận lao động; Các kỹ năng cho NLD như: Kỹ năng chi tiêu, tiết kiệm, gửi tiền về nước; Kỹ luật lao động, an toàn và vệ sinh lao động,... nhằm giúp NLD sớm làm quen và thích nghi với môi trường sống và công việc tại nước ngoài.

Trước đây, Luật năm 2006 quy định doanh nghiệp dịch vụ phải tổ chức “Bồi dưỡng kiến thức cần thiết” cho NLD; chương trình bồi dưỡng gồm 8 nội dung chính với 74 tiết đào tạo (trong đó có 16 tiết thực hành). Tuy nhiên, Luật năm 2020 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã sử dụng thuật ngữ “Giáo dục định hướng” cho NLD với chương trình mở rộng bổ sung thêm một số nội dung về: Kiến thức cơ bản về cường bức lao động, phòng chống buôn bán người, bình đẳng giới, lạm dụng tình dục, bạo lực giới và các kỹ năng phòng ngừa; Vấn đề bảo hộ công dân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng và những vấn đề cần phòng ngừa trong thời gian làm việc ở nước ngoài; Định hướng về việc tiếp cận cơ hội việc làm sau khi về nước. Đồng thời, tăng số tiết thực hành từ 16 tiết (Luật năm 2006) lên 20 tiết để đảm bảo phù hợp với thực tiễn phát triển xã hội hiện nay, không chỉ trang bị kỹ năng và kiến thức chuyên môn cho NLD mà còn giúp NLD nhanh chóng thích nghi với môi trường sống và học tập tại nước ngoài.

Thực hiện quy định này một số doanh nghiệp đã thành lập được trường hoặc trung tâm đào tạo nghề (khoảng gần 10%), còn lại các doanh nghiệp thường liên kết

đào tạo với các trường nghề để đào tạo hoặc bồi dưỡng tay nghề cho NLD.

Thực tế cho thấy, quá trình đào tạo và định hướng cho NLD diễn ra không đồng đều giữa các doanh nghiệp và khác biệt rõ rệt tùy theo từng thị trường lao động. Ở thị trường Nhật Bản, phần lớn doanh nghiệp đều tuân thủ nghiêm ngặt các quy định hiện hành. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa thực hiện đầy đủ các quy định liên quan đến đào tạo và giáo dục định hướng về văn hóa, phong tục tập quán cũng như pháp luật cho NLD. Việc bồi dưỡng tay nghề và kỹ năng ngoại ngữ cho NLD chưa đạt yêu cầu; hầu hết chỉ tập trung vào định hướng cơ bản và trang bị những kỹ năng nghề sơ khởi để vượt qua vòng phỏng vấn. Một số doanh nghiệp nhỏ, hoạt động rời rạc và thiếu quy mô đã chạy theo số lượng, triển khai đào tạo và tuyển chọn vội vàng, dẫn đến chất lượng nguồn lao động không cao.

Tại Kết luận số 6/KL-CQLLĐNN ngày 31/7/2024 thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty Cổ phần Vận tải và Đầu tư thương mại An Thái (ATACOO), Cục Quản lý lao động ngoài nước cũng đã ban hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với Công ty Cổ phần Vận tải và Đầu tư thương mại An Thái 12,5 triệu đồng đối với các hành vi: Đóng không đúng hạn vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định; tài liệu giáo dục định hướng chưa đầy đủ một số nội dung cơ bản, như: Kỹ năng chi tiêu, tiết kiệm, tiền gửi về nước trong thời gian làm việc ở nước ngoài; kỷ luật lao động, an toàn vệ sinh lao động; cách thức ứng xử trong lao động; kiến thức cơ bản về cưỡng bức lao động, phòng chống buôn người, bình đẳng giới, lạm dụng tình dục, bạo lực giới và các kỹ năng phòng ngừa...[40].

- *Giao kết hợp đồng cung ứng lao động*

Theo khoản 1 Điều 19 Luật năm 2020: “*Hợp đồng cung ứng lao động là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp hoạt động dịch vụ Việt Nam với bên nước ngoài tiếp nhận lao động về điều kiện, quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong việc cung ứng và tiếp nhận NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*”. Hợp đồng

cung ứng lao động là cơ sở để giao kết hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (nội dung hợp đồng này phải phù hợp với nội dung của hợp đồng cung ứng lao động). Vì vậy, hợp đồng cung ứng lao động phải được giao kết trước hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Về nội dung, theo quy định tại khoản 2 Điều 19 Luật năm 2020, hợp đồng cung ứng lao động phải phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động và có những nội dung sau đây: Thời hạn của hợp đồng; số lượng NLD; ngành, nghề, công việc phải làm; độ tuổi của NLD; nước tiếp nhận lao động; địa điểm làm việc nếu hợp đồng ký với NSDLĐ ở nước ngoài; điều kiện, môi trường làm việc; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động; tiền lương, tiền công, chế độ khác và tiền thưởng (nếu có); tiền làm thêm giờ; các khoản khấu trừ từ lương theo quy định của nước tiếp nhận lao động; điều kiện ăn, ở, sinh hoạt, đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại; chế độ khám bệnh, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe sinh sản; chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; điều kiện chấm dứt hợp đồng của NLD trước thời hạn và trách nhiệm bồi thường thiệt hại; tiền dịch vụ được bên nước ngoài tiếp nhận lao động chi trả (nếu có); trách nhiệm trả chi phí đi lại từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại; trách nhiệm của các bên khi NLD gặp rủi ro trong thời gian làm việc ở nước ngoài; trách nhiệm của các bên trong việc giải quyết vấn đề phát sinh đối với NLD trong thời gian làm việc ở nước ngoài; cơ chế, thủ tục và pháp luật áp dụng để giải quyết tranh chấp; thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Bên cạnh đó, Khoản 3 Điều 1 Thông tư 02/2024/TT-BLĐTBXH sửa đổi Điều 4 Thông tư 21/2021/TT-BLĐTBXH còn quy định nội dung chi tiết của hợp đồng cung ứng lao động theo thị trường, ngành, nghề, công việc. Ví dụ:

Đối với trường hợp NLD đi thực tập và làm việc theo Chương trình thực tập sinh kỹ năng tại Nhật Bản, nội dung của hợp đồng cung ứng lao động phải đảm bảo: Trong thời gian đào tạo tập trung tại Nhật Bản, thực tập sinh được bố trí chỗ ở miễn phí; được trợ cấp tối thiểu 50.000 Yên/tháng hoặc 30.000

Yên/tháng đối với trường hợp được cung cấp miễn phí các bữa ăn. Trong thời gian thực tập kỹ năng, thực tập sinh được bố trí chỗ ở phù hợp; trường hợp thực tập sinh phải trả tiền ở thì mức phải trả hàng tháng không quá 15% tiền lương cơ bản. Bên nước ngoài tiếp nhận lao động bố trí miễn phí phương tiện đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại hoặc chi trả chi phí này cho TTS.

Đối với hợp đồng cung ứng lao động giúp việc gia đình tại thị trường Tây Á, Trung Á và Châu Phi, các bên phải thỏa thuận cụ thể loại công việc: giúp việc nhà, nấu ăn; chăm sóc trẻ; làm vườn; lái xe gia đình; độ tuổi của NLD không quá 50 tuổi; và lương cơ bản từ 350 USD/tháng trở lên.

Doanh nghiệp dịch vụ phải đăng ký hợp đồng cung ứng lao động và chỉ được thực hiện sau khi Bộ Nội vụ có văn bản chấp thuận. Hồ sơ đăng ký hợp đồng cung ứng lao động bao gồm: a) Văn bản đăng ký hợp đồng cung ứng lao động; b) Bản sao của hợp đồng cung ứng lao động kèm theo bản dịch tiếng Việt được chứng thực; c) Tài liệu chứng minh việc đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

Nghĩa vụ của doanh nghiệp trong thời gian NLD đi làm việc ở nước ngoài

Như đã làm rõ tại phần lý luận, hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một chu trình khép kín từ khi chuẩn bị đưa NLD ra nước ngoài đến khi NLD trở về nước. Chính vì vậy, trong giai đoạn NLD làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp vẫn phải thực hiện các nghĩa vụ với NLD theo thỏa thuận trong hợp đồng dịch vụ và theo quy định của pháp luật, cụ thể:

Thứ nhất, tổ chức, quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD

Theo quy định tại Điều 26 Luật năm 2020, trong thời gian NLD đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp phải thực hiện việc tổ chức, quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài; có nhân viên nghiệp vụ đủ năng lực quản lý và hỗ trợ NLD ở nước ngoài theo quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ; cung cấp trợ giúp pháp lý trong trường hợp NLD cần đến hỗ trợ pháp lý khi bị lạm dụng, bạo lực hoặc phân biệt đối xử trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Về nhân viên nghiệp vụ quản lý và hỗ trợ NLD ở nước ngoài, Điều 9 Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH quy định đối với doanh nghiệp dịch vụ có từ 500 lao động trở lên làm việc tại Đài Loan (Trung Quốc), Hàn Quốc, Ma-cao (Trung Quốc), Nhật Bản và có từ 300 lao động trở lên làm việc tại nước hoặc vùng lãnh thổ còn lại thì doanh nghiệp phải cử ít nhất một nhân viên nghiệp vụ tại nước hoặc vùng lãnh thổ tiếp nhận để quản lý và hỗ trợ NLD.

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ còn có trách nhiệm hướng dẫn NLD tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Thực hiện đúng các quy định của Luật và văn bản hướng dẫn, thời gian qua, nhiều doanh nghiệp đã cử cán bộ đại diện sang các thị trường có đông lao động nhằm quản lý, hỗ trợ NLD và mở rộng hoạt động thị trường. Do đó, các vấn đề phát sinh liên quan đến quyền lợi hợp pháp của NLD trong quá trình làm việc ở nước ngoài được doanh nghiệp phối hợp với chủ sử dụng lao động, Ban Quản lý lao động hoặc cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài giải quyết kịp thời.

Tuy nhiên, việc doanh nghiệp cử cán bộ sang các thị trường để quản lý lao động gặp nhiều khó khăn do hầu hết các quốc gia tiếp nhận không cho phép thành lập văn phòng quản lý lao động tại nước họ. Ở một số quốc gia tiếp nhận lao động, chính sách chỉ cho phép cấp visa ngắn hạn cho cán bộ doanh nghiệp và không công nhận họ với tư cách quản lý lao động. Do đó, nhiều cán bộ Ban Quản lý lao động Việt Nam phải trực tiếp xử lý các tình huống phát sinh tại các thị trường như Đài Loan, Nhật Bản, Qatar, UAE, Ả Rập Xê Út. Để đối phó với tình hình này, hầu hết các doanh nghiệp cử cán bộ sang quản lý lao động nhưng dưới danh nghĩa “phiên dịch cho đối tác NLD”. Vì không có địa vị pháp lý đầy đủ, những cán bộ này gặp nhiều khó khăn khi làm việc với các cơ quan chức năng tại nước sở tại để xử lý các vấn đề phát sinh. Do những hạn chế về thủ tục pháp lý, hiện nay chỉ một số ít doanh nghiệp duy trì cán bộ đại diện thường xuyên tại văn phòng đối tác, trong khi phần lớn còn lại chỉ cử cán bộ định kỳ để kiểm tra, nắm tình hình hoặc giải quyết các vụ việc khi cần. Do những khó khăn về thủ tục pháp lý nên hiện nay chỉ còn một số ít doanh nghiệp duy trì cán bộ đại

diện thường xuyên tại văn phòng của đối tác tiếp nhận lao động, còn lại chủ yếu là cử cán bộ định kỳ sang kiểm tra, nắm tình hình ở nước ngoài hoặc cử cán bộ sang giải quyết khi có vụ việc phát sinh đối với NLD. Đây là lý do chính khiến các vấn đề phát sinh giữa NLD và chủ sử dụng lao động không được phát hiện và xử lý kịp thời, dẫn đến thiệt hại cho cả doanh nghiệp và NLD.

Năm 2022, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Nay là Bộ Nội vụ) đã ban hành quyết định xử phạt Công ty Cổ phần Hợp tác lao động quốc tế Vinaco với mức phạt 110 triệu đồng nguyên nhân do công ty không tổ chức bảo vệ quyền lợi, lợi ích hợp pháp của NLD do doanh nghiệp đưa đi làm việc tại Ả rập Xê út theo quy định. Trước đó, năm 2021, một nữ lao động tên là H.X.S (Gia Lai) được công ty đưa sang làm việc tại Ả rập Xê út đã tử vong, song công ty rất chậm trễ trong đưa ra các biện pháp bảo vệ quyền, lợi ích của NLD lao động. Sau nhiều tháng, công ty vẫn chưa đưa được thi hài về nước theo nguyện vọng của gia đình. Ngoài mức xử phạt trên, Công ty Cổ phần Hợp tác lao động quốc tế Vinaco còn bị đình chỉ 6 tháng hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài [46]. Công ty Cổ phần Đầu tư và Hợp tác quốc tế Thăng Long OSC đã bị phạt 50 triệu đồng vì không xử lý kịp thời các tranh chấp phát sinh giữa NLD và chủ sử dụng lao động [53].

Thứ hai, giải quyết và phối hợp giải quyết các vấn đề phát sinh trong thời gian NLD làm việc ở nước ngoài

Theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền, doanh nghiệp có trách nhiệm phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước tiếp nhận lao động giải quyết tranh chấp liên quan đến NLD; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp NLD chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị hoặc tình trạng khẩn cấp.

Thứ ba, trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho NLD khi doanh nghiệp dịch vụ vi phạm nghĩa vụ theo hợp đồng dịch vụ

Luật năm 2020 quy định doanh nghiệp hoạt động dịch vụ có trách nhiệm

chính là đền bù cho NLD các thiệt hại phát sinh từ hoạt động của doanh nghiệp cũng như các chi nhánh của doanh nghiệp theo quy định pháp luật.

Thực hiện đúng các quy định của Luật và văn bản hướng dẫn, thời gian qua, nhiều doanh nghiệp đã cử cán bộ đại diện sang các thị trường có đông lao động nhằm quản lý, hỗ trợ NLD và mở rộng hoạt động thị trường. Do đó, các vấn đề phát sinh liên quan đến quyền lợi hợp pháp của NLD trong quá trình làm việc ở nước ngoài được doanh nghiệp phối hợp với chủ sử dụng lao động, Ban Quản lý lao động hoặc cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài giải quyết kịp thời.

Tuy nhiên, việc doanh nghiệp cử cán bộ sang các thị trường để quản lý lao động gặp nhiều khó khăn do hầu hết các quốc gia tiếp nhận không cho phép thành lập văn phòng quản lý lao động tại nước họ. Ở một số quốc gia tiếp nhận lao động, chính sách chỉ cho phép cấp visa ngắn hạn cho cán bộ doanh nghiệp và không công nhận họ với tư cách quản lý lao động. Do đó, nhiều cán bộ Ban Quản lý lao động Việt Nam phải trực tiếp xử lý các tình huống phát sinh tại các thị trường như Đài Loan, Nhật Bản, Qatar, UAE, Ả Rập Xê Út. Để đối phó với tình hình này, hầu hết các doanh nghiệp cử cán bộ sang quản lý lao động nhưng dưới danh nghĩa “phiên dịch cho đối tác NLD”. Vì không có địa vị pháp lý đầy đủ, những cán bộ này gặp nhiều khó khăn khi làm việc với các cơ quan chức năng tại nước sở tại để xử lý các vấn đề phát sinh. Do những hạn chế về thủ tục pháp lý, hiện nay chỉ một số ít doanh nghiệp duy trì cán bộ đại diện thường xuyên tại văn phòng đối tác, trong khi phần lớn còn lại chỉ cử cán bộ định kỳ để kiểm tra, nắm tình hình hoặc giải quyết các vụ việc khi cần. Do những khó khăn về thủ tục pháp lý nên hiện nay chỉ còn một số ít doanh nghiệp duy trì cán bộ đại diện thường xuyên tại văn phòng của đối tác tiếp nhận lao động, còn lại chủ yếu là cử cán bộ định kỳ sang kiểm tra, nắm tình hình ở nước ngoài hoặc cử cán bộ sang giải quyết khi có vụ việc phát sinh đối với NLD. Đây là lý do chính khiến các vấn đề phát sinh giữa NLD và chủ sử dụng lao động không được phát hiện và xử lý kịp thời, dẫn đến thiệt hại cho cả doanh nghiệp và NLD.

Nghĩa vụ của doanh nghiệp sau khi NLD kết thúc thời gian làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ có nghĩa vụ thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với NLD trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày NLD chấm dứt hợp đồng lao động. Cả Luật năm 2006 và Luật năm 2020 đều quy định doanh nghiệp dịch vụ sẽ được quyền đơn phương thanh lý hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài sau khi đã thông báo 03 lần bằng thư bảo đảm trong thời gian 180 ngày kể từ ngày NLD chấm dứt hợp đồng lao động mà NLD, người được ủy quyền hợp pháp của NLD không đến thanh lý hợp đồng. Luật năm 2020 bổ sung thêm trường hợp doanh nghiệp dịch vụ được đơn phương thanh lý hợp đồng theo quy định nêu trên nếu “kể từ ngày NLD gia hạn hợp đồng lao động mà không thực hiện quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”. Thông thường, NLD thường không đến ký thanh lý hợp đồng nếu không có sự ràng buộc về lợi ích; do đó quy định này nhằm đảm bảo và tạo thuận lợi cho doanh nghiệp hoàn thành nghĩa vụ của mình.

Thứ hai, tư vấn, hỗ trợ cho NLD các thủ tục liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động, quyền lợi, chế độ và thủ tục về nước.

Thứ ba, hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLD sau khi về nước

Điều 60 của Luật năm 2020 quy định Nhà nước có chính sách hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp cho NLD sau khi về nước. So với Luật 2006, Luật 2020 nhấn mạnh hỗ trợ NLD về việc làm và khởi nghiệp sau khi làm việc ở nước ngoài, giao cho Bộ Nội vụ cùng các cơ quan cấp tỉnh triển khai theo điều kiện kinh tế – xã hội địa phương.

3.2.1.2. Quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

a. Quyền của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, NLD được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách,

pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến NLD; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Quy định về việc cung cấp thông tin cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mang ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi và nâng cao nhận thức của họ. Việc nắm rõ chính sách, pháp luật của Việt Nam và nước tiếp nhận giúp NLD hiểu rõ quyền và nghĩa vụ, từ đó tuân thủ đúng quy định, tránh các vi phạm pháp luật. Đồng thời, thông tin về phong tục, tập quán địa phương hỗ trợ NLD thích nghi tốt hơn với môi trường sống và làm việc mới, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, bền vững.

Thứ hai, được bồi thường thiệt hại

Khoản 3 Điều 46 Luật năm 2020 quy định quyền cơ bản của NLD là được bồi thường thiệt hại khi doanh nghiệp dịch vụ không thực hiện đúng hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Với tính chất là một quan hệ hợp đồng, NLD sẽ được bồi thường từ doanh nghiệp khi doanh nghiệp có hành vi vi phạm hợp đồng, gây thiệt hại. Quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp hoạt động dịch vụ vi phạm hợp đồng đảm bảo quyền lợi chính đáng cho NLD, đồng thời tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm của các doanh nghiệp trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, trong thời gian làm việc ở nước ngoài, NLD có quyền được bảo vệ các quyền lợi hợp pháp và chính đáng theo hợp đồng, phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động và các thông lệ quốc tế. Việc bảo vệ NLD được thực hiện bởi cơ quan ngoại giao Việt Nam tại nước ngoài, đồng thời các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị đưa NLD đi làm việc có trách nhiệm phối hợp và báo cáo với cơ quan ngoại giao để đảm bảo quyền lợi cho NLD (điểm d khoản 1 Điều 6 Luật năm 2020).

Chủ thể chịu trách nhiệm bảo hộ NLD Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài là cơ quan ngoại giao của Việt Nam ở nước ngoài; các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm báo cáo, phối hợp với cơ quan ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài để bảo vệ NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Cơ quan đại diện thực hiện chức năng bảo hộ đối với quyền và lợi ích hợp pháp của NLD Việt Nam ở nước ngoài thông qua các hoạt động chủ yếu sau: Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài phù hợp với pháp luật nước sở tại, điều ước quốc tế mà Việt Nam và nước đó ký kết hoặc tham gia, phù hợp với tập quán quốc tế; đại diện cho công dân Việt Nam trong việc xác lập, thực hiện các giao dịch dân sự hoặc đại diện cho công dân Việt Nam trước Tòa án và các cơ quan có thẩm quyền khác của nước tiếp nhận; liên hệ với cơ quan có thẩm quyền địa phương nhằm bảo đảm việc bắt giữ, tạm giữ, xét xử công dân ta được thực hiện theo đúng pháp luật nước tiếp nhận và điều ước quốc tế liên quan; liên hệ với cơ quan có thẩm quyền nước tiếp nhận để thu xếp việc đi thăm công dân Việt Nam bị bắt, tạm giữ, tạm giam, có những biện pháp giúp đỡ thích hợp, cung cấp những thông tin pháp lý cần thiết.

Bên cạnh đó, cơ quan đại diện còn thực hiện nhiệm vụ lãnh sự khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và không trái với pháp luật của quốc gia tiếp nhận hoặc theo điều ước quốc tế mà Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và quốc gia tiếp nhận là thành viên. Trong công tác bảo hộ công dân, cơ quan đại diện có thể áp dụng các biện pháp cụ thể, bao gồm việc cấp giấy tờ cần thiết cho công dân. Đồng thời, cơ quan này cũng hướng dẫn và phổ biến cho công dân Việt Nam về quyền lợi họ được hưởng cùng các nghĩa vụ cần thực hiện tại nước tiếp nhận.

Trên thực tế, công tác bảo hộ công dân là những NLD Việt Nam tham gia lao động tại nước ngoài diễn ra liên tục và mang lại kết quả tích cực, đặc biệt tại các quốc gia có số lượng lao động Việt Nam lớn như Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan. Trong các tình huống bất thường như khủng hoảng kinh tế, chiến tranh, thiên tai hoặc dịch bệnh, công tác này càng trở nên quan trọng. Có thể liệt kê một số vụ việc điển hình như: Bảo hộ NLD Việt Nam trong xung đột ở Li-bi năm 2011 và 2014; Bảo hộ NLD Việt Nam trong vụ động đất tại Nê Pan ngày 25/4/2015; Bảo hộ NLD Việt Nam trong vụ vỡ đập thủy điện tại Lào ngày 23/7/2018; và đặc biệt là hỗ trợ NLD Việt Nam trong thời điểm dịch COVID bùng phát...

Thứ tư, được hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động. Quy định này khẳng định vai trò quan trọng của pháp luật trong việc bảo vệ quyền lợi kinh tế và an sinh xã hội của NLD Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Việc đảm bảo thu nhập và các chế độ phúc lợi không chỉ giúp NLD ổn định cuộc sống và gia tăng tích lũy cá nhân, mà còn đóng góp tích cực vào kinh tế gia đình và cộng đồng. Quyền chuyển tiền lương, thu nhập và tài sản về nước theo quy định còn giúp hạn chế các rủi ro tài chính, tăng cường hiệu quả quản lý và bảo vệ lợi ích hợp pháp của NLD, đồng thời thúc đẩy luồng ngoại tệ vào nền kinh tế quốc gia.

Thứ năm, được đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị NSDLĐ ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Quy định này không chỉ bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD mà còn thể hiện sự cam kết của Nhà nước trong việc bảo đảm an toàn và nhân phẩm cho công dân Việt Nam ở nước ngoài. NLD có quyền rời bỏ môi trường làm việc không an toàn hoặc không phù hợp, từ đó giảm thiểu nguy cơ tổn hại về thể chất và tinh thần. Đồng thời, quy định này tạo áp lực buộc các doanh nghiệp và NSDLĐ nước ngoài tuân thủ nghiêm túc các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và điều kiện làm việc, góp phần nâng cao hình ảnh lao động Việt Nam trên thị trường toàn cầu.

Thứ sáu, được hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp, hỗ trợ hòa nhập xã hội sau khi về nước (Điều 60, Điều 61). Quy định này nhằm đảm bảo NLD sau khi trở về nước được tái hòa nhập và phát triển sự nghiệp bền vững. Hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp giúp họ tận dụng những kinh nghiệm, kỹ năng tích lũy được ở nước ngoài để tham gia thị trường lao động trong nước hoặc tự phát triển kinh doanh, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống. Đồng thời, các chương trình hỗ trợ hòa nhập xã hội, bao gồm tư vấn tâm lý, định hướng nghề nghiệp, và kết nối

cộng đồng, giúp NLD thích nghi nhanh chóng với môi trường sống và làm việc, giảm thiểu các vấn đề xã hội phát sinh sau thời gian làm việc xa quê.

b. Nghĩa vụ của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, NLD có nghĩa vụ hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Việc tham gia và hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài là yêu cầu quan trọng nhằm trang bị cho NLD những kiến thức và kỹ năng cần thiết để thích nghi với môi trường mới. Khóa học này cung cấp thông tin về pháp luật lao động, quyền và nghĩa vụ của NLD, cùng những kỹ năng giao tiếp, văn hóa ứng xử phù hợp với quốc gia tiếp nhận. Hoàn thành nghĩa vụ này không chỉ giúp NLD giảm thiểu rủi ro pháp lý và xã hội mà còn nâng cao khả năng làm việc hiệu quả, góp phần xây dựng hình ảnh tích cực của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế.

Thứ hai, nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định của Luật năm 2020. Nghĩa vụ nộp tiền dịch vụ và thực hiện ký quỹ là các biện pháp tài chính nhằm đảm bảo trách nhiệm của NLD trong quá trình làm việc ở nước ngoài. Tiền dịch vụ là khoản chi phí hợp lý mà NLD phải trả cho doanh nghiệp dịch vụ để thực hiện các thủ tục và hỗ trợ cần thiết. Trong khi đó, ký quỹ là cơ chế bảo đảm NLD tuân thủ hợp đồng và các quy định liên quan, đồng thời hạn chế rủi ro cho doanh nghiệp trong trường hợp vi phạm. Việc thực hiện đúng các nghĩa vụ này giúp duy trì sự minh bạch, công bằng trong quan hệ lao động, bảo vệ lợi ích của cả NLD và doanh nghiệp.

Thứ ba, tuân thủ các điều khoản hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, hợp đồng lao động với NSDLĐ ở nước ngoài. NLD phải làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.

Trong trường hợp NLD có hành vi vi phạm hợp đồng sẽ phải bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

Thứ tư, NLD phải tuân thủ pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động. NLD phải tuân thủ pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động trong suốt thời gian làm việc ở nước ngoài. Điều này bao gồm việc chấp hành các quy định về quyền và nghĩa vụ của NLD, quy tắc an toàn lao động, bảo vệ sức khỏe, cũng như các quy định về thuế và bảo hiểm xã hội. Việc tuân thủ pháp luật không chỉ giúp NLD tránh các rủi ro pháp lý mà còn đảm bảo sự hòa nhập và bảo vệ quyền lợi của họ tại môi trường làm việc quốc tế.

Bên cạnh đó, NLD có nghĩa vụ giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động; đoàn kết với NLD tại nước tiếp nhận lao động. Việc này cũng góp phần nâng cao hình ảnh và uy tín của lao động Việt Nam trong mắt các đối tác quốc tế, thúc đẩy mối quan hệ hợp tác lao động giữa các quốc gia.

Thứ năm, NLD phải về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

NLD phải về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, nhằm tuân thủ các quy định về xuất nhập cảnh và đảm bảo tính hợp pháp của quá trình lao động. Việc trở về đúng hạn không chỉ giúp NLD tránh được các vấn đề pháp lý như bị xử phạt vì vi phạm visa hay cư trú bất hợp pháp, mà còn là nghĩa vụ đạo đức và trách nhiệm đối với gia đình, cộng đồng và đất nước. Đồng thời, việc thực hiện đúng cam kết về thời gian trở về cũng tạo điều kiện thuận lợi cho các chương trình hỗ trợ tái hòa nhập xã hội và tạo việc làm cho NLD khi trở về.

Thực tiễn cho thấy, phần lớn NLD Việt Nam đi làm việc ở nước có ý thức tuân thủ pháp luật Việt Nam cũng như pháp luật nước sở tại; thực hiện nghiêm túc các quy định của doanh nghiệp. Điều này có được do NLD đã được hướng dẫn cơ bản về pháp luật trước khi xuất cảnh thông qua các chương trình đào tạo của doanh nghiệp dịch vụ. Bên cạnh đó, ở một số thị trường lao động như Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan, tỷ lệ NLD tuân thủ pháp luật ngày càng cao nhờ đòi hỏi cao đối với nguồn lao động và sự quản lý chặt chẽ của quốc gia sở tại.

Mặc dù vậy, thực tiễn thực hiện pháp luật của NLD vẫn còn nhiều hạn

ché. Một số NLD Việt Nam còn thiếu tính chủ động và tự giác trong thực hiện nghĩa vụ khi đi làm việc ở nước ngoài. Họ thường gặp khó khăn trong việc xử lý các tình huống phát sinh trong công việc và cuộc sống. Khi xảy ra tranh chấp, một số người phản ứng bằng cách nghỉ việc, bỏ việc hoặc đình công trái với quy định của nước tiếp nhận. Ý thức chấp hành pháp luật của một bộ phận NLD, đặc biệt là việc tuân thủ kỷ luật lao động, nội quy nơi làm việc và các cam kết trong hợp đồng lao động, hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, còn thấp so với các nước khác. Tình trạng này là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc một số lao động sau khi hết hạn hợp đồng không trở về nước hoặc tự ý cư trú bất hợp pháp [54].

Một số lao động chọn cách bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp nhằm kéo dài thời gian làm việc tại nước ngoài và kiếm thu nhập cao hơn so với làm việc theo hợp đồng. Trước thực trạng này, vào năm 2023, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ra thông báo tạm ngừng tuyển chọn lao động sang Hàn Quốc theo Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài (EPS) đợt 1 năm 2023, áp dụng đối với 8 huyện, thị xã thuộc 4 tỉnh, do tình trạng lao động hết hạn hợp đồng không trở về nước vẫn chưa được cải thiện. Ở Rumani, hiện có gần 11.000 lao động Việt Nam làm việc với thu nhập ổn định. Thị trường này được đánh giá là trọng điểm và có tiềm năng, thủ tục cấp visa thuận lợi, đồng thời nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn. Tuy nhiên, gần đây xuất hiện tình trạng một số lao động bỏ hợp đồng hoặc bị lôi kéo, dụ dỗ di cư trái phép sang nước khác, gây ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh của NLD Việt Nam tại đây. Đầu năm 2024, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành công văn yêu cầu các doanh nghiệp nghiêm túc khắc phục tình trạng lao động bỏ hợp đồng. Theo đó, các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam sang Rumani phải thực hiện giáo dục định hướng, phổ biến cho NLD về những rủi ro khi vi phạm hợp đồng cũng như trách nhiệm tuân thủ pháp luật của nước sở tại [50].

3.3. Thực trạng pháp luật về hình thức xác lập dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện

Theo quy định của Luật năm 2020, “*hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp hoạt động dịch vụ với NLD về quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong việc đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*” (khoản 1 Điều 21). Qua định nghĩa này có thể thấy hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có một số đặc điểm sau:

Thứ nhất, về bản chất, hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mang bản chất của hợp đồng dân sự, đó là “sự thỏa thuận”. Do đó, các bên ký kết hợp đồng, đặc biệt là doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, cần bảo đảm rằng hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tuân thủ đầy đủ các nguyên tắc của pháp luật dân sự. Về chủ thể, hợp đồng bao gồm một bên là NLD Việt Nam và bên còn lại là doanh nghiệp hoạt động dịch vụ.

Thứ hai, về chủ thể, một bên của hợp đồng là “NLD Việt Nam” và một bên là “doanh nghiệp hoạt động dịch vụ”.

Luật năm 2020 đã quy định cụ thể hơn về quốc tịch Việt Nam của NLD; bên cung cấp dịch vụ bao gồm doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Về chủ thể trực tiếp ký kết hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, về phía NLD đi làm việc ở nước ngoài phải trực tiếp giao kết hợp đồng. Về phía doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, do là pháp nhân nên doanh nghiệp phải giao kết hợp đồng thông qua người có thẩm quyền giao kết hợp đồng. Đó là người đại diện theo pháp luật hoặc người được người đại diện theo pháp luật uỷ quyền hợp pháp.

Thứ ba, về nội dung hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Nội dung của hợp đồng là toàn bộ những điều khoản mà các bên đã thỏa thuận, thể hiện quyền và nghĩa vụ ràng buộc giữa các bên với nhau. Các bên phải thỏa thuận rõ quyền, nghĩa vụ của mỗi bên và phù hợp với nội dung của hợp

đồng cung ứng lao động; ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí khác của NLD (nếu có)” (khoản 2 Điều 21 Luật năm 2020). Trong Luật năm 2020 cũng như Nghị định 112/2021/NĐ-CP, Thông tư 21/2021/TT-BLĐTBXH và Thông tư 02/2024/TT-BLĐTBXH không nêu cụ thể các nội dung của hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, căn cứ vào Mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành tại Mẫu 3 Phụ lục 1 của Thông tư 21/2021/TT-BLĐTBXH và hiện nay đã được thay thế bởi Mẫu 3 Phụ lục 1 của Thông tư 02/2024/TT-BLĐTBXH, có thể thấy nội dung của hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bao gồm các nội dung chủ yếu sau: Quyền, nghĩa vụ của NLD; Quyền, nghĩa vụ của bên đưa đi; Thời gian xuất cảnh; Thỏa thuận ký quỹ (nếu có); Điều khoản bồi thường thiệt hại; Thời hạn hợp đồng; Thanh lý hợp đồng; Các thỏa thuận khác (nếu có); Giải quyết tranh chấp và luật áp dụng. Những nội dung này tạo nên dạng hợp đồng mẫu đối với hợp đồng dịch vụ; điều này là hết sức cần thiết bởi bên sử dụng dịch vụ là NLD là bên yếu thế so với bên cung cấp dịch vụ và Nhà nước buộc phải can thiệp vào quyền tự do hợp đồng nhằm bảo hộ quyền và lợi ích của NLD. Mục đích cuối cùng là NLD được đi nước ngoài làm việc với những điều kiện đã được công khai, minh bạch và có sự bảo đảm từ phía nhà cung cấp dịch vụ. Vậy dạng hợp đồng mẫu này là biện pháp hỗ trợ pháp lý từ nhà nước đối với NLD.

Trường hợp doanh nghiệp hoạt động dịch vụ không ký hợp đồng hoặc ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định, sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với mỗi NLD, tối đa không quá 200.000.000 đồng (khoản 2 Điều 42 Nghị định 12/2022/NĐ-CP). Tương tự, doanh nghiệp cũng bị xử phạt nếu có một trong các hành vi sau: thỏa thuận mức tiền ký quỹ với NLD cao hơn quy định pháp luật; không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và các chi phí khác của NLD trong hợp đồng; hoặc nội dung hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động đã đăng ký.

Về cơ bản, các doanh nghiệp dịch vụ đã thực hiện nghiêm túc các quy định pháp luật về ký hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sau khi NLD trúng tuyển và trước khi NLD xuất cảnh. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để xác lập quan hệ hợp đồng giữa các bên cũng như bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp cho NLD trong thời gian ở nước ngoài. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cho thấy còn một số doanh nghiệp ký hợp đồng chưa đúng mẫu. Chẳng hạn, theo kết luận thanh tra số 128/KL-TTr ngày 7/6/2023 của Thanh Tra BLLĐTBXH việc chấp hành các quy định pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty cổ phần nhân lực và thương mại Vinaconex, Công ty này giao kết hợp đồng dịch vụ chưa đúng mẫu. Cụ thể: Hợp đồng không có điều khoản thoả thuận ký quỹ, Điều 7; Gia hạn hợp đồng; mục 3.1.3. Được hưởng các quyền và thực hiện các nghĩa vụ khác theo quy định pháp luật; mục 2.15. Trường hợp thay đổi nơi làm việc hoặc thay đổi NSDLĐ phải thông báo cho bên đưa đi trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày có sự thay đổi; nếu không thanh lý hợp đồng bên đưa đi được đơn phương thanh lý hợp đồng theo quy định của pháp luật; mục 2.17 Bồi thường cho bên đưa đi theo thoả thuận nêu tại Điều 6 hợp đồng này và quy định của pháp luật có liên quan; mục 2.18 yêu cầu bên đưa đi bồi thường thiệt hại do bên đưa đi gây ra theo quy định tại Điều 6 hợp đồng này và quy định của pháp luật có liên quan; mục 2.19 được hưởng các quyền và thực hiện các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật; hợp đồng không ghi hiệu lực từ ngày, tháng, năm nào theo mẫu quy định [24].

Đối tượng của dịch vụ thể hiện trong hợp đồng dịch vụ là toàn bộ các công việc mà doanh nghiệp dịch vụ phải thực hiện để đưa NLD sang nước ngoài làm việc như tuyển dụng, đào tạo nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng, kiểm tra sức khỏe, làm visa, chuẩn bị thủ tục cho NLD xuất cảnh... Họ cũng phải có trách nhiệm quản lý, kiểm tra, giám sát và có các biện pháp bảo vệ quyền lợi tối đa của NLD trong suốt quá trình NLD làm việc ở nước bạn. Do đó, nội dung hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải có sự tương đồng với hợp

đồng lao động mà NLD ký với bên sử dụng lao động nhằm bảo đảm sự thống nhất về quyền và nghĩa vụ của NLD được doanh nghiệp cung cấp dịch vụ bảo đảm với quyền lợi và nghĩa vụ họ được xác định theo hợp đồng lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Như vậy có thể thấy, mặc dù Luật không cấm các bên tự thỏa thuận nội dung của hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhưng qua các quy định có liên quan có thể thấy, nội dung của hợp đồng dịch vụ đã được xác định tương đối rõ ràng và cụ thể. Điều này giúp cho các bên giao kết hợp đồng dịch vụ đúng quy định pháp luật và đảm bảo tối đa quyền lợi cho các bên. Tuy nhiên, một vấn đề đặt ra là các bên có thể thỏa thuận đưa vào nội dung hợp đồng các điều khoản khác hay không. Chẳng hạn như: Điều khoản về bảo lãnh cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi họ không đủ khả năng ký quỹ hay buộc họ phải cam kết một số nghĩa vụ khác ngoài mẫu hợp đồng. Về lý, các bên có thể thỏa thuận bổ sung chi tiết nội dung hợp đồng trừ khi nội dung thỏa thuận vi phạm điều cấm của pháp luật, trái đạo đức xã hội.

Thực tiễn cho thấy việc các doanh nghiệp thỏa thuận nội dung trong hợp đồng chưa đúng còn khá phổ biến. Tại kết luận thanh tra số 128/KL-TTr ngày 7/6/2023 của Thanh Tra BLLĐTBXH việc chấp hành các quy định pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty cổ phần nhân lực và thương mại Vinaconex, trong hợp đồng dịch vụ công ty giao kết với NLD đã có thỏa thuận chưa đúng quy định pháp luật. Cụ thể, tại Điều 4 về thời hạn xuất cảnh trong hợp đồng ghi: *“doanh nghiệp cam kết đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian 180 ngày kể từ ngày ký hợp đồng này”*. Theo quy định tại khoản 3 Điều 18, doanh nghiệp phải cam kết bằng văn bản về thời gian chờ xuất cảnh sau khi NLD trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài với thời hạn không quá 180 ngày kể từ ngày NLD trúng tuyển [24].

Trong hợp đồng dịch vụ của Công ty TNHH đầu tư xây dựng Hoàng Phát giao kết với NLD, chưa thỏa thuận cụ thể quyền, nghĩa vụ của mỗi bên theo quy định tại Điều 21 Luật năm 2020. Cụ thể về tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền

thưởng và các khoản NLD phải nộp ghi “theo quy định của pháp luật”, mà không ghi cụ thể tiền lương làm thêm giờ, tiền thưởng, các khoản phụ cấp. Thỏa thuận như vậy là chưa rõ ràng và không đảm bảo được quyền lợi cho NLD [25].

Trong hợp đồng dịch vụ của Công ty cổ phần Nhật Minh Hi Akari chưa thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí khác của NLD trong hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định tại khoản 2 Điều 21 Luật năm 2020 [26]. Hay Công ty cổ phần đầu tư và phát triển nguồn nhân lực quốc tế Hùng Vương bị phạt 57,5 triệu đồng do đóng không đúng thời hạn vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí của NLD trong hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở Macao đối với 3 lao động. Sai phạm tương tự cũng xảy ra tại Công ty TNHH sản xuất Thương mại và Dịch vụ Hoàng Minh (Hà Nội) khi doanh nghiệp này ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản đối với 2 lao động; không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí của NLD Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản đối với 2 lao động [48].

Trong tháng 10/2023, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã ra quyết định xử phạt đối với 5 doanh nghiệp xuất khẩu lao động, với tổng số tiền phạt lên tới hơn 600 triệu đồng, trong đó có 3 doanh nghiệp bị đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động 18 tháng; 4 doanh nghiệp bị xử phạt gồm Công ty TNHH Đầu tư, thương mại và dịch vụ Quinn (Hà Nội); Công ty TNHH Hợp tác giáo dục quốc tế Thời Đại Mới (Đà Nẵng); Công ty cổ phần xây dựng và cung ứng lao động quốc tế NIBELC (Hà Nội) và Công ty cổ phần LMK Việt Nam (Hà Nội). Cụ thể, Công ty TNHH Đầu tư, thương mại và dịch vụ Quinn (Hà Nội) bị phạt hành chính 358,5 triệu đồng, do công ty này ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đối với 11 NLD đi làm việc tại Hàn Quốc theo diện visa E7. Thậm chí, khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, doanh nghiệp này vẫn chuẩn bị nguồn lao động đi làm việc tại Hàn Quốc; không cam kết bằng văn bản việc ưu tiên tuyển chọn NLD đã tham gia hoạt động chuẩn bị nguồn của doanh nghiệp;

thực hiện không đúng các nội dung hợp đồng cung ứng lao động đã đăng ký và được chấp thuận... Công ty TNHH Hợp tác giáo dục quốc tế Thời Đại Mới (Đà Nẵng) bị xử phạt 102,5 triệu đồng, do không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí khác của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với 2 lao động. Công ty này còn chuẩn bị nguồn lao động đi làm việc tại Nhật Bản khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; đóng không đúng thời hạn vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định pháp luật. Công ty cổ phần xây dựng và cung ứng lao động quốc tế NIBELC (Hà Nội) bị phạt 75 triệu đồng, do ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với 1 lao động đi làm việc tại Hungary; và chuẩn bị nguồn lao động khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Ngoài việc bị xử phạt hành chính, cả 3 doanh nghiệp xuất khẩu lao động vừa nêu còn bị xử phạt bổ sung là đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động 18 tháng [49].

Tháng 10/2024, Cục Quản lý lao động ngoài nước ban hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính 130 triệu đồng đối với Công ty TNHH Sản xuất thương mại và dịch vụ Hoàng Minh (Hà Nội). Công ty này bị xử phạt do có nhiều vi phạm như: báo cáo không đầy đủ tình hình hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật; ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản đối với 2 lao động. Ngoài ra, công ty cũng không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí của NLD Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản đối với 2 lao động; đóng không đúng thời hạn vào quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; thanh lý hợp đồng không theo quy định của pháp luật đối với 3 lao động đi làm việc tại Nhật Bản [48].

Thứ tư, về hình thức

Hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải được giao kết bằng hình thức văn bản. Quy định này hoàn toàn hợp lý vì hợp đồng cần được ghi nhận bằng hình thức thể hiện được rõ ràng nhất thỏa thuận của các bên. Điều này không chỉ giúp các bên có cơ sở để thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình mà còn là căn cứ pháp lý để giải quyết các tranh chấp phát sinh.

Thứ năm, về vấn đề chấm dứt hợp đồng

Vấn đề chấm dứt hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không được quy định riêng tại Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nên sẽ áp dụng các quy định chung của Bộ luật Dân sự năm 2015. Theo đó, hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài sẽ chấm dứt trong các trường hợp sau đây:

- Hợp đồng chấm dứt do hết thời hạn hoặc chấm dứt theo thoả thuận của hai bên

Thời hạn hợp đồng là khoảng thời gian được xác định để hai bên thực hiện quyền và nghĩa vụ đã thoả thuận trong hợp đồng. Để có cách hiểu thống nhất về thời hạn hợp đồng, hầu hết hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đều quy định cụ thể về thời điểm có hiệu lực và thời điểm chấm dứt hợp đồng. Như vậy, khi đến thời hạn ghi trong hợp đồng, hợp đồng sẽ chấm dứt.

Hợp đồng chấm dứt do thoả thuận giữa hai bên thường phát sinh trong trường hợp khi một hoặc cả hai bên không có nhu cầu tiếp tục thực hiện hợp đồng, do đó một hoặc cả bên sẽ đề xuất đi đến thống nhất chấm dứt hợp đồng.

Điểm chung của hai trường hợp này là việc chấm dứt hợp đồng đều có sự thống nhất ý chí của hai bên. Do đó, hầu hết các trường hợp chấm dứt hợp đồng trong trường hợp này đều không phát sinh tranh chấp giữa các bên.

- Hợp đồng chấm dứt do sự kiện bất khả kháng

Mặc dù Luật năm 2020 không có quy định chính thức nhưng theo quy định tại khoản 8.2 Điều 8 Mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã quy định cụ thể trong trường hợp bất khả kháng không thể tiếp tục thực hiện Hợp đồng (như xảy ra chiến tranh, thiên tai và các sự kiện khác nằm ngoài khả năng kiểm soát hợp lý của các Bên), hai bên sẽ cùng nhau giải quyết những vấn đề còn tồn tại và Bên đưa đi sẽ xem xét khả năng hỗ trợ cho lao động trên cơ sở những quy định hiện hành của pháp luật;

- Hợp đồng chấm dứt do ý chí một bên

Hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có thể chấm dứt do ý chí một bên hay còn gọi là đơn phương chấm dứt hợp đồng. Pháp luật thể hiện rõ sự bảo vệ tối ưu đối với NLD - đối tượng giữ vị thế yếu trong quan

hệ hợp đồng thông qua quy định cho phép NLD được đơn phương chấm dứt hợp đồng khi không còn nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài (Khoản 8.1 Điều 8 Mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài)

Pháp luật cũng quy định trong thời gian chờ xuất cảnh (không quá 180 ngày kể từ ngày NLD trúng tuyển theo văn bản cam kết của doanh nghiệp), nếu NLD không còn nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài thì doanh nghiệp trả lại hồ sơ (hộ chiếu, sơ yếu lý lịch, bằng cấp...) và NLD phải chịu các khoản chi phí đã chi (nếu có) để làm thủ tục cho NLD đi làm việc ở nước ngoài: phí giao thông từ Việt Nam đến nơi làm việc, tiền học ngoại ngữ, tiền bồi dưỡng kỹ năng nghề, tiền làm hộ chiếu, phí xin cấp thị thực (visa), tiền khám sức khỏe, ...

Quá thời hạn chờ xuất cảnh nêu trên, nếu doanh nghiệp vẫn chưa đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ phải thông báo rõ lý do cho NLD. Trường hợp NLD không còn nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài thì trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày NLD thông báo không còn nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp phải trả lại cho NLD hồ sơ đã thu, giữ và hoàn trả các khoản tiền NLD đã nộp bao gồm tiền dịch vụ, đóng góp Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, phí giao thông từ Việt Nam đến nơi làm việc, phí cấp thị thực (visa), ...; và làm thủ tục hoàn trả tiền ký quỹ cho NLD (nếu có). Pháp luật cho phép NLD được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng do không còn nguyện vọng và quy định việc giải quyết quyền lợi của các bên trong giai đoạn chờ xuất cảnh. Vậy trường hợp NLD chấm dứt hợp đồng trong thời gian đã và đang đi làm việc ở nước ngoài thì việc giải quyết sẽ như thế nào? Vấn đề này Luật cần quy định rõ hơn hoặc quy định nguyên tắc dẫn chiếu đến các quy định có liên quan để các chủ thể áp dụng.

Thứ sáu, về mối quan hệ giữa hợp đồng dịch vụ và các hợp đồng khác

Khoản 2 Điều 21 Luật năm 2020 quy định: Nội dung của hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải phù hợp với nội dung hợp đồng cung ứng lao động được doanh nghiệp dịch vụ ký với bên cung ứng lao động nước ngoài. Theo đó, hợp đồng cung ứng lao động quy định điều kiện, quyền, nghĩa

vụ của mỗi bên trong việc cung ứng và tiếp nhận NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (khoản 1 Điều 19 Luật năm 2020). Nội dung của hợp đồng cung ứng lao động đã được quy định cụ thể tại Điều 19 Luật năm 2020, gồm các nội dung: địa điểm làm việc, điều kiện, môi trường làm việc, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội, vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động, cơ chế, thủ tục và pháp luật áp dụng giải quyết tranh chấp... Như vậy, hợp đồng cung ứng lao động đóng vai trò như nền tảng xác định điều kiện làm việc thực tế mà NLD sẽ được bố trí khi ra nước ngoài làm việc. Việc quy định nội dung của hợp đồng dịch vụ phải phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động nhằm bảo đảm tính thống nhất giữa các “tầng” quan hệ pháp lý phức tạp trong dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Quy định này cũng nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLD trong bối cảnh bất cân xứng thông tin giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD. Bởi lẽ, NLD thường không có khả năng tiếp cận trực tiếp với chủ sử dụng lao động nước ngoài cũng như với hợp đồng cung ứng dịch vụ lao động, trong khi doanh nghiệp dịch vụ lại là bên nắm giữ toàn bộ thông tin về bên nước ngoài. Nếu pháp luật không đặt ra yêu cầu phải có sự liên kết giữa hai loại hợp đồng này có thể có tình trạng doanh nghiệp đưa vào hợp đồng dịch vụ với NLD những điều khoản khác với thoả thuận đã ký với bên nước ngoài nhằm thu hút NLD, dẫn đến NLD khi sang nước ngoài làm việc không được đảm bảo điều kiện làm việc như thoả thuận. Bên cạnh đó, pháp luật quy định hợp đồng cung ứng lao động cũng là hợp đồng mẫu (Điều 19 Luật năm 2020) và về hình thức cần phải đăng ký (Điều 20 Luật năm 2020) với Cục quản lý lao động ngoài nước, Bộ Nội vụ. Quy định này nhằm thể hiện mục tiêu tăng cường kiểm soát của Nhà nước đối với hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Liên quan đến hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, còn có hợp đồng lao động được giao kết giữa NLD Việt Nam và NSDLĐ ở nước ngoài. Mặc dù Luật không nói rõ NLD bắt buộc phải giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động nước ngoài, tuy nhiên sự tồn tại của hợp đồng lao động

được mặc nhiên thừa nhận như một yếu tố tất yếu của quan hệ pháp lý. Điều này thể hiện ở nhiều quy định rải rác trong Luật như quy định về nghĩa vụ của doanh nghiệp phải hỗ trợ NLD thực hiện quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng lao động, việc thanh lý quan hệ sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, cũng như khả năng gia hạn hoặc ký kết hợp đồng lao động mới tại nước tiếp nhận. Vấn đề tiếp theo cần làm rõ là mối quan hệ giữa hợp đồng lao động của bên nước ngoài với hợp đồng cung ứng dịch vụ và hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như thế nào. Hiện Luật chưa có quy định hợp đồng lao động giữa NLD với người sử dụng lao động nước ngoài có quan hệ như thế nào với hợp đồng cung ứng lao động và hợp đồng dịch vụ, cũng như chưa xác lập nguyên tắc rằng các điều kiện cơ bản trong hợp đồng lao động không được thấp hơn hoặc bất lợi hơn so với các điều kiện đã được ghi nhận trong hai loại hợp đồng trước đó. Vì vậy, có thể nhận thấy pháp luật hiện hành vẫn tồn tại một khoảng trống nhất định trong việc liên thông đầy đủ giữa ba tầng hợp đồng, trong khi hợp đồng lao động mới là căn cứ trực tiếp chi phối điều kiện làm việc thực tế của NLD tại nước ngoài.

3.4. Thực trạng giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và xử lý vi phạm

3.4.1. Thực trạng giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

3.4.1.1. Thực trạng pháp luật về giải quyết tranh chấp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, về loại việc tranh chấp

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, một một số tranh chấp không phát sinh giữa các chủ thể của quan hệ lao động cũng được xác định là tranh chấp lao động, trong đó có tranh chấp giữa NLD với doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đây được gọi là tranh chấp cá nhân phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Thứ hai, về luật áp dụng

Điều 72 Bộ luật Lao động quy định về luật áp dụng để giải quyết tranh chấp

trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như sau:

Tranh chấp giữa NLD với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đã ký kết giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam.

Tranh chấp giữa NLD Việt Nam với NSDLĐ ở nước ngoài được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã giao kết giữa các bên và quy định pháp luật của nước tiếp nhận lao động, điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa 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.

Tranh chấp giữa doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với bên nước ngoài tiếp nhận lao động hoặc tổ chức, cá nhân trung gian được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã giao kết giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam là thành viên, thỏa thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ký với bên nước ngoài.

Như vậy, đối với tranh chấp giữa NLD và doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, tranh chấp này được giải quyết trên cơ sở hợp đồng dịch vụ ký giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam.

Về quy định của pháp luật Việt Nam được áp dụng trong giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài bao gồm các quy định về nội dung và quy định về thủ tục. Theo đó, về nội dung sẽ áp dụng quy định của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Bộ luật Dân sự, các luật có liên quan; về hình thức (trình tự, thủ tục) sẽ áp dụng các quy định của Bộ luật lao động, Bộ luật Tố tụng dân sự.

Thứ ba, về thẩm quyền giải quyết tranh chấp

Do được xác định là tranh chấp lao động cá nhân nên thẩm quyền giải quyết tranh chấp giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD đi làm việc ở nước ngoài được xác định theo các quy định của Bộ Luật lao động và Bộ luật Dân sự. Cụ thể;

Điều 187 Bộ luật Lao động quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm: 1) Hòa giải viên lao động; 2) Hội đồng trọng tài lao động; 3) Tòa án nhân dân.

Điều 188 Bộ luật Lao động quy định, tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ một số tranh chấp lao động quy định tại khoản 1 không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải. Trong đó, tại điểm đ khoản 1 Điều này quy định tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Với quy định này có thể hiểu là tranh chấp giữa NLD và doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đều không phải qua thủ tục hoà giải hay chỉ tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mới không phải qua thủ tục hoà giải. Về mặt lý thuyết, quan hệ dịch vụ giữa NLD và doanh nghiệp dịch vụ được thiết lập trên cơ sở hợp đồng nên quan hệ này có thể phát sinh nhiều tranh chấp giữa các bên như: tranh chấp về điều kiện chủ thể không đảm bảo, về việc không thực hiện, thực hiện không đúng, không đầy đủ nghĩa vụ của các bên; tranh chấp về bồi thường thiệt hại theo hợp đồng... Do đó, cần phải hiểu chỉ tranh chấp phát sinh từ bồi thường thiệt hại giữa doanh nghiệp và NLD mới không phải qua thủ tục hoà giải, các tranh chấp khác (nếu có) sẽ qua thủ tục hoà giải như các tranh chấp thông thường.

3.4.1.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

So với sử dụng lao động trong nước, hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có sự kiểm soát rất chặt chẽ từ cơ quan nhà nước. Hơn nữa, thông thường, các điều kiện khi đi làm việc ở nước ngoài, chế độ, quyền lợi của NLD đi làm việc ở nước ngoài đã được đưa vào một số thỏa thuận cấp Bộ hoặc Nghị định thư ký với các thị trường nước ngoài. Vì thế, khi triển khai thực hiện, quyền và lợi ích hợp pháp của NLD khá được đảm bảo, trong quá trình làm việc ở nước ngoài, nếu phát sinh tranh chấp liên quan tới NLD và chủ sử dụng lao động, sự phối hợp xử lý, giải quyết của các cơ quan chức năng của hai nước cũng sẽ rất nhanh nên hầu như cũng có những vấn đề phức tạp liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLD xảy ra.

Theo khảo sát trên trang công bố bản bản của Tòa án nhân dân tối cao có rất ít bản án tranh chấp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và việc thực hiện

quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng hầu như không có sự vướng mắc. Các tranh chấp trong lĩnh vực này chủ yếu là yêu cầu bồi thường từ NLD đối với doanh nghiệp dịch vụ.

3.4.2. Thực trạng xử lý vi phạm về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

3.4.2.1. Thực trạng pháp luật về biện pháp và chế tài xử lý vi phạm dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Hiện nay, vấn đề xử lý vi phạm về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở có thời hạn ở nước ngoài được quy định tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó, về xử phạt trong dịch vụ NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, Nghị định quy định những nội dung chính sau:

Thứ nhất, về các hành vi vi phạm bị xử phạt vi phạm hành chính

Nghị định quy định các hành vi vi phạm bị xử phạt vi phạm hành chính gồm hành vi của doanh nghiệp dịch vụ, NLD và các đối tượng khác có liên quan. Trong đó chủ yếu là hành vi vi phạm của doanh nghiệp dịch vụ. Cụ thể:

Hành vi vi phạm của doanh nghiệp dịch vụ gồm các nhóm hành vi chủ yếu sau:

Nhóm hành vi vi phạm liên quan đến công khai thông tin như: Không niêm yết công khai Giấy phép hoạt động dịch vụ, chi nhánh không công khai quyết định của doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh, không đăng tải hoặc cập nhật thông tin về doanh nghiệp, về hợp đồng cung ứng lao động, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện làm việc hoặc quyền lợi, nghĩa vụ của NLD, không báo cáo hoặc báo cáo không đầy đủ về tình hình hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo quy định...

Nhóm hành vi vi phạm đối với NLD: không tổ chức giáo dục định hướng hoặc không cấp giấy chứng nhận hoàn thành khoá học giáo dục định hướng; thoả thuận các khoản tiền cao hơn quy định pháp luật, nội dung hợp đồng dịch vụ không phù hợp với nội dung hợp đồng cung ứng lao động đã đăng ký, không thanh lý hoặc thanh lý hợp đồng dịch vụ không theo quy định pháp luật.

Nhóm hành vi vi phạm đóng góp vào quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Nhóm hành vi vi phạm liên quan đến điều kiện hoạt động và các hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ như: không duy trì điều kiện trong quá trình hoạt động; thực hiện không đúng các nội dung hợp đồng cung ứng lao động; chuẩn bị nguồn lao động khi chưa có văn bản chấp nhận; không cam kết bằng văn bản với NLD về thời gian chờ xuất cảnh; thu tiền của NLD trái pháp luật; đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài vượt quá số lượng người đăng ký; không tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD; không giải quyết các vấn đề phát sinh đối với NLD; lợi dụng hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, bóc lột hoặc cưỡng bức lao động; đưa NLD đi làm việc ở khu vực cấm, công việc cấm;...

Nhóm hành vi liên quan đến việc sử dụng giấy phép như: Sử dụng Giấy phép của doanh nghiệp khác để tổ chức đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; cho tổ chức, cá nhân khác sử dụng Giấy phép của doanh nghiệp mình để đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài...

Hành vi vi phạm của NLD: hành vi tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật sau khi chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải do bị đe dọa, ép buộc dưới bất kỳ hình thức nào.

Hành vi vi phạm của một số đối tượng liên quan khác: Tổ chức tuyển chọn và thu tiền của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; tổ chức đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi không có Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điểm lưu ý là một số hành vi bị xử phạt vi phạm hành chính cũng có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Chẳng hạn, hành vi đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không có giấy phép có thể bị xử lý hình sự theo quy định tại Điều 349 Bộ luật Hình sự về tội tổ chức, môi giới cho người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép. Do đó, hành vi vi phạm bị xử lý hành chính phải thuộc trường hợp chưa đến mức bị xử lý hình sự.

Về cơ bản, Nghị định đã quy định được đầy đủ và chi tiết các hành vi vi phạm trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ hai, về hình thức xử lý vi phạm và mức xử phạt

Tương ứng với các hành vi vi phạm, Nghị định quy định cụ thể các hình thức

xử phạt. Theo đó, các tổ chức, cá nhân có hành vi phạm sẽ bị áp dụng hình thức xử phạt chính (phạt tiền), có thể bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung, bao gồm: Đình chỉ việc thực hiện hợp đồng cung ứng lao động có thời hạn; đình chỉ các hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ có thời hạn. Ngoài ra, chủ thể vi phạm có thể bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả: buộc cập nhật thông tin, buộc danh nghiệp phải đóng đủ số tiền phải đóng vào Quỹ hỗ trợ việc làm, buộc doanh nghiệp bồi thường cho NLD về những thiệt hại do doanh nghiệp, chi nhánh doanh nghiệp gây ra, buộc doanh nghiệp trả lao cho NLD khoản tiền đã thu trái pháp luật,... Về cơ bản, mức xử phạt theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP đã được nâng cao rất nhiều so với mức xử phạt tại Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/03/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, thậm chí có hành vi mức xử phạt được tăng lên gấp đôi.

3.4.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật xử lý vi phạm về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

Thực tiễn xử phạt vi phạm về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài cho thấy chủ yếu là hành vi vi phạm từ phía doanh nghiệp dịch vụ. Theo báo cáo tổng kết công tác năm 2023 của Cục Quản lý lao động ngoài nước, năm 2023, Cục đã tiến hành thanh tra định kỳ đối với 18 doanh nghiệp, cử cán bộ tham gia 23 đoàn thanh tra do Thanh tra Bộ chủ trì; xử phạt vi phạm hành chính đối với 14 doanh nghiệp, với tổng số tiền 1,42 tỷ đồng. Những hành vi vi phạm chủ yếu của các doanh nghiệp là: không thực hiện đúng nội dung hợp đồng cung ứng lao động, vi phạm về tuyển chọn lao động, vi phạm về mẫu hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, không đóng đúng thời hạn vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước...

Chẳng hạn, trong tháng 10/2023, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã ra quyết định xử phạt đối với 5 doanh nghiệp xuất khẩu lao động, với tổng số tiền phạt lên tới hơn 600 triệu đồng, trong đó có 3 doanh nghiệp bị đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động 18 tháng; 4 doanh nghiệp bị xử phạt gồm Công ty TNHH Đầu tư, thương mại và dịch vụ Quinn (Hà Nội); Công ty TNHH Hợp tác giáo dục quốc tế Thời Đại Mới (Đà Nẵng); Công ty cổ phần xây dựng và cung ứng lao động quốc tế NIBELC (Hà Nội) và Công ty cổ phần LMK Việt Nam (Hà Nội). Cụ thể, Công ty

TNHH Đầu tư, thương mại và dịch vụ Quinn (Hà Nội) bị phạt hành chính 358,5 triệu đồng, do công ty này ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đối với 11 NLD đi làm việc tại Hàn Quốc theo diện visa E7. Thậm chí, khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, doanh nghiệp này vẫn chuẩn bị nguồn lao động đi làm việc tại Hàn Quốc; không cam kết bằng văn bản việc ưu tiên tuyển chọn NLD đã tham gia hoạt động chuẩn bị nguồn của doanh nghiệp; thực hiện không đúng các nội dung hợp đồng cung ứng lao động đã đăng ký và được chấp thuận...

Công ty TNHH Hợp tác giáo dục quốc tế Thời Đại Mới (Đà Nẵng) bị xử phạt 102,5 triệu đồng, do không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí khác của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với 2 lao động. Công ty này còn chuẩn bị nguồn lao động đi làm việc tại Nhật Bản khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; đóng không đúng thời hạn vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định pháp luật.

Công ty cổ phần xây dựng và cung ứng lao động quốc tế NIBELC (Hà Nội) bị phạt 75 triệu đồng, do ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với 1 lao động đi làm việc tại Hungary; và chuẩn bị nguồn lao động khi chưa có văn bản chấp thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ngoài việc bị xử phạt hành chính, cả 3 doanh nghiệp xuất khẩu lao động vừa nêu còn bị xử phạt bổ sung là đình chỉ hoạt động chuẩn bị nguồn lao động 18 tháng.[58]

Tháng 10/2024, Cục Quản lý lao động ngoài nước ban hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính 130 triệu đồng đối với Công ty TNHH Sản xuất thương mại và dịch vụ Hoàng Minh (Hà Nội). Công ty này bị xử phạt do có nhiều vi phạm như: báo cáo không đầy đủ tình hình hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật; ký không đúng mẫu hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản đối với 2 lao động. Ngoài ra, công ty cũng không ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ và chi phí của NLD Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản đối với 2 lao động; đóng không đúng thời hạn vào quỹ hỗ

trợ việc làm ngoài nước; thanh lý hợp đồng không theo quy định của pháp luật đối với 3 lao động đi làm việc tại Nhật Bản.[57]

Nhìn chung công tác xử lý vi phạm đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền thực hiện thường xuyên, nghiêm túc. Điều này góp phần cải thiện và nâng cao nhận thức pháp luật của các doanh nghiệp và NLĐ; ngăn chặn và giảm thiểu các hành vi vi phạm nghiêm trọng của các doanh nghiệp. Mặc dù vậy, thực tiễn cũng cho thấy, thực tế thực hiện pháp luật của các doanh nghiệp vẫn còn nhiều vi phạm, điều này chủ yếu xuất phát từ ý thức thực hiện pháp luật chưa tốt từ các doanh nghiệp dịch vụ.

Kết luận Chương 3

Kết quả nghiên cứu Chương 3 cho thấy pháp luật Việt Nam về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã hình thành được một khung pháp lý tương đối toàn diện, điều chỉnh từ điều kiện gia nhập thị trường của doanh nghiệp dịch vụ, quyền và nghĩa vụ của các chủ thể, đến nội dung hợp đồng và cơ chế quản lý nhà nước. So với giai đoạn trước, Luật năm 2020 và các văn bản hướng dẫn đã thể hiện bước tiến rõ nét theo hướng tăng cường tính minh bạch, chuẩn hóa điều kiện kinh doanh và chú trọng hơn đến bảo vệ NLD. Một số quy định mới như yêu cầu về trang thông tin điện tử, nhân viên nghiệp vụ, cơ sở vật chất phục vụ giáo dục định hướng hay cơ chế duy trì điều kiện trong suốt quá trình hoạt động đã góp phần siết chặt trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ.

Trên phương diện thực tiễn, hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tiếp tục phát triển về quy mô, thị trường và từng bước được cải thiện về chất lượng. Lao động Việt Nam ở nhiều thị trường được đánh giá tích cực về ý thức, khả năng thích ứng và tinh thần làm việc; phần lớn doanh nghiệp được cấp phép đã từng bước chuyên nghiệp hóa hoạt động và tuân thủ tốt hơn các yêu cầu pháp luật. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng hiệu quả điều chỉnh của pháp luật vẫn chưa thật sự đồng đều. Một số quy định còn chưa hợp lý hoặc chưa hoàn thiện, nhất là ở những vấn đề liên quan đến điều kiện kinh doanh, sự liên thông giữa các loại hợp đồng, cơ chế bảo vệ NLD trong quan hệ xuyên biên giới và tính khả thi của một số nghĩa vụ pháp lý. Bên cạnh đó, thực tiễn vẫn tồn tại vi phạm từ cả phía doanh nghiệp và NLD, làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động, uy tín của doanh nghiệp và hình ảnh lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế.

Từ những kết quả trên có thể khẳng định rằng pháp luật hiện hành đã tạo được nền tảng quan trọng cho hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhưng vẫn cần tiếp tục được hoàn thiện theo hướng đồng bộ, khả thi hơn. Đây cũng là cơ sở để đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật ở chương cuối của Luận án.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ TỔ CHỨC THỰC HIỆN DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

4.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

4.1.1. *Phương hướng hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng*

4.1.1.1. *Hoàn thiện pháp luật dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải thể chế hoá được các chủ trương của Đảng và Nhà nước*

Trước năm 1990, việc đưa NLD, chuyên gia của Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được thực hiện theo cơ chế hợp tác lao động. Từ năm 1991, chính sách đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã có sự chuyển hướng căn bản so với giai đoạn hợp tác lao động trước đó. Theo Nghị định số 370/HĐBT do Hội đồng Bộ trưởng ban hành ngày 9/11/1991, hoạt động này được xác định là một hoạt động kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường, đặt dưới sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước và được coi là một trong những mục tiêu kinh tế quan trọng. Tiếp đó, các quy định về NLD đi làm việc ở nước ngoài đã được ghi nhận trong Bộ luật Lao động năm 1994.

Định hướng của Đảng và Nhà nước về việc đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được thể hiện tập trung trong Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị. Phần mở đầu của Chỉ thị xác định xuất khẩu lao động là một hoạt động kinh tế-xã hội có ý nghĩa trong việc phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm, nâng cao thu nhập và kỹ năng nghề cho NLD, đồng thời đóng góp vào việc tăng nguồn ngoại tệ và thúc đẩy hợp tác quốc tế của Việt Nam. Trên cơ sở đó, Đảng xác định yêu cầu mở rộng và đa dạng hóa hình thức, thị trường đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo cơ chế thị trường có sự quản lý

của Nhà nước, đồng thời gắn đào tạo nghề, ngoại ngữ và giáo dục pháp luật với nhu cầu của thị trường lao động. Các quan điểm này là cơ sở để xây dựng Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006. Cụ thể, Luật đã nêu rõ chính sách của Nhà nước về NLD đi làm việc ở nước ngoài đó là *“khuyến khích đưa nhiều NLD có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, đưa NLD đi làm việc ở thị trường có thu nhập cao; khuyến khích đưa NLD đi làm việc tại các công trình, dự án, cơ sở sản xuất kinh doanh do doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trúng thầu, nhận thầu, đầu tư thành lập ở nước ngoài”* (khoản 5 Điều 5).

Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đã làm gia tăng đáng kể nhu cầu tiếp nhận lao động của nhiều quốc gia. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc thúc đẩy và nâng cao hiệu quả hoạt động đưa NLD và chuyên gia Việt Nam ra nước ngoài làm việc. Nhằm giải quyết việc làm, tạo thu nhập, phân công lại lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ngày 08/5/2012, Ban Bí thư khóa XI đã ban hành Chỉ thị số 16-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa NLD và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Chỉ thị số 16-CT/TW xác định việc đưa NLD và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một định hướng trọng tâm, nhằm tạo việc làm, nâng cao thu nhập, cơ cấu lại lao động, phát triển chất lượng nguồn nhân lực, gia tăng nguồn ngoại tệ và đóng góp cho phát triển kinh tế-xã hội gắn với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, Chỉ thị đã thiết lập một khung giải pháp toàn diện cho hoạt động đưa lao động Việt Nam ra nước ngoài, bao gồm củng cố cơ chế lãnh đạo và điều phối; tăng cường truyền thông chính sách và pháp luật; chuẩn hóa công tác đào tạo; hoàn thiện hệ thống quy định theo chuẩn mực pháp lý và thông lệ quốc tế; và siết chặt cơ chế giám sát, kiểm soát vi phạm. Những định hướng này đã tạo nền tảng cho việc mở rộng thị trường tiếp nhận lao động, nâng cao cơ hội việc làm và thu nhập của NLD, gia tăng nguồn ngoại tệ, đồng thời thúc đẩy hợp tác quốc tế và hoàn thiện khuôn khổ pháp lý cho hoạt động phái cử và bảo hộ công dân.

Tại Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030 cũng tiếp tục đặt ra nhiệm vụ: “*Đổi mới phương pháp tiếp cận trong xây dựng và thực hiện pháp luật, chính sách lao động, việc làm bám sát với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và xu hướng của thời đại; gắn trực tiếp các mục tiêu, chỉ tiêu về lao động, việc làm với mục tiêu phát triển kinh tế... Nâng cao chất lượng của lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài*”.

Trong bối cảnh yêu cầu nâng cao hiệu quả hoạt động phái cử lao động ra nước ngoài, Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa XIII đã ban hành Chỉ thị số 20-CT/TW ngày 12/12/2022 nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng đối với lĩnh vực này trong tình hình mới. Theo Chỉ thị, hoạt động đưa lao động Việt Nam ra nước ngoài vừa có ý nghĩa kinh tế – xã hội trong việc tạo việc làm và cải thiện thu nhập, đặc biệt đối với khu vực nông thôn và vùng khó khăn, vừa góp phần lan tỏa hình ảnh, văn hóa Việt Nam, đồng thời tạo điều kiện để NLD tiếp cận công nghệ, kỹ năng và tác phong làm việc hiện đại, qua đó hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao khi trở về nước. Theo đó, Ban Bí thư yêu cầu các cấp uỷ, tổ chức đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tập trung thực hiện tốt một số nhiệm vụ trọng tâm sau:

Một là, cần đẩy mạnh hoạt động truyền thông và giáo dục nhằm củng cố nhận thức của hệ thống chính trị và xã hội về ý nghĩa của việc đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; thứ hai, tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này thông qua việc rà soát và cập nhật các quy định liên quan.

Hai là, rà soát, bổ sung, hoàn thiện pháp luật liên quan đến công tác đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Ba là, cần củng cố năng lực thực thi và nâng cao chất lượng quản trị công đối với hoạt động đưa lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc. quản lý nhà nước về công tác đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Bốn là, cần thiết lập cơ chế giám sát và đánh giá thường xuyên đối với việc thực thi chủ trương, chính sách và pháp luật về đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; đồng thời hoàn thiện khung pháp lý theo hướng bao quát đầy

đủ các nhóm đối tượng và loại hình lao động, bảo đảm phù hợp với các cam kết quốc tế, minh bạch hóa và giảm chi phí cho NLD, tăng cường hỗ trợ đào tạo nghề, ngoại ngữ và kỹ năng, ưu tiên quân nhân xuất ngũ, người dân tộc thiểu số và các nhóm yếu thế, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, cũng như thúc đẩy việc sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này sau khi họ trở về nước.

Những chủ trương trên của Đảng và Nhà nước là kim chỉ nam cho việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói chung và dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói riêng. Theo đó, pháp luật về dịch vụ phái cử lao động ra nước ngoài cần cụ thể hóa các định hướng nêu trên thông qua việc xây dựng khuôn khổ pháp lý bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, nâng cao chuẩn mực hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ và tăng cường công tác chuẩn bị, đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực.

4.1.1.2. Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật

Trong thực tiễn, hệ thống pháp luật hiện hành còn tồn tại nhiều hạn chế và vướng mắc, như sự chông chéo giữa các quy định, thiếu đồng bộ trong công tác quản lý và chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu bảo vệ NLD trước các rủi ro khi làm việc ở nước ngoài. Những bất cập này không chỉ làm giảm hiệu quả của hoạt động dịch vụ mà còn tạo ra nguy cơ tiềm ẩn về lạm dụng và vi phạm quyền lợi NLD. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật cần tập trung vào việc xây dựng khung pháp lý minh bạch, khả thi, và phù hợp với thông lệ quốc tế, đồng thời nâng cao năng lực thực thi pháp luật và tăng cường giám sát chặt chẽ từ các cơ quan chức năng. Chỉ khi khắc phục được những vấn đề này, pháp luật mới thực sự trở thành công cụ bảo vệ hiệu quả và tạo điều kiện thuận lợi cho NLD Việt Nam tham gia thị trường lao động quốc tế. Đây cũng là yêu cầu hiện thực hóa Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Do Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2020 mới được áp dụng từ ngày 01/01/2022, nên đến nay chưa có đủ dữ liệu và thực tiễn để đánh

giá đầy đủ các hạn chế, bất cập của các quy định trong luật này. Tuy nhiên, như đã phân tích tại Chương 2, mặc dù khung pháp lý về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo quy định tại Luật năm 2020, với nhiều điểm mới, tiến bộ, song bước đầu vẫn cho thấy còn một số hạn chế nhất định như: các quy định về điều kiện thành lập và hoạt động của doanh nghiệp như vốn pháp định, người đại diện còn chưa thực sự phát huy tác dụng trong việc lựa chọn được những doanh nghiệp có tài chính và năng lực tốt tham gia vào thị trường, quy định về thời gian xuất cảnh còn chưa bao quát hết các trường hợp đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Chính vì vậy, việc hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần tập trung khắc phục những bất cập trên. Đây là một yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, đồng thời thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội.

4.1.1.3. Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhằm tạo thuận lợi cho doanh nghiệp dịch vụ đồng thời bảo vệ tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động

Khi tham gia quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, quyền và lợi ích là cơ sở quan trọng, là động lực thúc đẩy các bên tham gia. Tuy nhiên, phụ thuộc vào nhu cầu và mục đích của các chủ thể, quyền, lợi ích mà các bên hướng đến có thể sẽ khác nhau. Đối với doanh nghiệp dịch vụ, với tính chất là bên hoạt động kinh doanh, lợi nhuận là mục đích hàng đầu của các doanh nghiệp dịch vụ. Vì vậy, doanh nghiệp sẽ có xu hướng cắt giảm tối đa các chi phí cho NLD (chi phí đào tạo, chi phí quản lý...), đồng thời tăng các loại phí từ NLD (phí môi giới, tiền dịch vụ). Trong khi đó, với NLD, thu nhập từ hoạt động đi làm việc ở nước ngoài (tiền lương, tiền thưởng, tiền tăng ca...) và một công việc ổn định, thường xuyên là mục đích cao nhất. Do đó, NLD luôn mong muốn giảm thiểu tối đa chi phí đi làm việc ở nước ngoài và có thu nhập cao từ công việc, điều kiện lao động tốt. Như vậy, có thể thấy, xét từ khía cạnh nhất định, quyền và lợi ích của các bên tham gia hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có

sự mâu thuẫn, không đồng nhất. Do nghĩa vụ của mỗi bên gắn liền với quyền của bên kia, nên việc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ sẽ trực tiếp xâm hại quyền lợi hợp pháp của đối tác. Xét về bản chất, quan hệ giữa NLD đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ là mối quan hệ tương quan có tính song phương và phụ thuộc lẫn nhau. Do đó, để đảm bảo hiệu quả tối đa của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, pháp luật cần phải hoàn thiện theo hướng đảm bảo quyền lợi của các bên một cách hài hoà và ổn định nhất.

Khi tham gia quan hệ dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, NLD thường ở trong tình trạng bất cân xứng về vị thế. Vì vậy, pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần được hoàn thiện theo hướng xác định rõ quyền, nghĩa vụ của NLD và thiết lập cơ chế bảo đảm thực thi các quyền, lợi ích hợp pháp của họ trong toàn bộ quá trình từ trước khi xuất cảnh đến khi về nước. Đồng thời, việc bảo vệ này phải được đặt trong mối tương quan hài hoà với lợi ích chính đáng của doanh nghiệp cung ứng dịch vụ, nhằm bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các chủ thể trong quan hệ pháp luật. Vì vậy, khuôn khổ pháp luật điều chỉnh hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ cần được thiết kế theo hướng tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp nâng cao năng lực hoạt động, qua đó hình thành một mạng lưới doanh nghiệp ổn định, phát triển dài hạn và thực hiện tốt trách nhiệm xã hội. Cụ thể, pháp luật cần quy định rõ ràng hơn về điều kiện kinh doanh, tiêu chuẩn hoạt động và trách nhiệm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động, giúp họ dễ dàng tuân thủ quy định mà không bị gánh nặng hành chính nhưng phải bảo đảm thực hiện đúng nghĩa vụ của bên cung ứng dịch vụ đối với người lao động. Song song đó, cần có cơ chế kiểm soát chặt chẽ các chi phí mà NLD phải trả, giảm thiểu tình trạng lạm thu và bảo vệ họ khỏi các hành vi lừa đảo.

4.1.1.4. Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải đảm bảo sự thống nhất của hệ thống pháp luật trong nước và tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên

Trước hết, pháp luật dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần phù hợp với chủ trương hoàn thiện pháp luật nói chung về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và các luật khác có liên quan.

Pháp luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một nội dung của pháp luật về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và chỉ đạt được hiệu quả khi có sự tương thích với pháp luật lao động nói chung và pháp luật khác. Do đó, việc sửa đổi, hoàn thiện các quy định về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài chỉ có thể đạt hiệu quả khi được thực hiện đồng bộ trong tổng thể quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Cùng với đó, cần rà soát, sửa đổi và bổ sung các quy định pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhằm đảm bảo sự đồng bộ giữa các luật liên quan như Luật Lao động, Luật Doanh nghiệp và Bộ luật Dân sự.

Ngoài ra, hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không chỉ sự điều chỉnh của pháp luật Việt Nam mà còn chịu tác động bởi pháp luật nước ngoài (nước tiếp nhận lao động) và các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Mặc dù mối quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD chỉ chịu sự điều chỉnh của pháp luật Việt Nam song phải trên cơ sở phù hợp với thông lệ quốc tế và pháp luật của các quốc gia tiếp nhận lao động. Chính vì vậy, việc hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng cần đảm bảo nguyên tắc định hướng này. Theo đó, các quy định pháp luật cần được xây dựng trên cơ sở tiếp cận các công ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Trong hệ thống pháp luật lao động quốc tế, Công ước năm 1990 về bảo vệ quyền của NLD di trú và thành viên gia đình họ cùng với Công ước số 97 năm 1949 về lao động di trú được coi là các văn kiện nền tảng điều chỉnh vấn đề lao động di cư; bên cạnh đó còn có các điều ước khác liên quan đến lao động di trú như công ước về độ tuổi tối thiểu và về thanh tra lao động... điều chỉnh trực tiếp quyền và lợi ích của lao động di cư, với phạm vi điều chỉnh rộng, bao trùm các vấn đề cốt lõi như an sinh xã hội, độ tuổi lao động, thời giờ làm việc, quyền công đoàn, tiền lương tối thiểu, điều kiện cư trú, nghĩa vụ thuế và nguyên tắc không phân biệt đối xử; theo đó, các quốc gia thành viên có trách nhiệm tuân thủ và bảo đảm thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đã cam kết đối

với lao động di trú. Ngoài ra, Việt Nam đã gia nhập 25/190 công ước của ILO, trong đó phê chuẩn 7/8 công ước cơ bản. Ở cấp độ khu vực, việc hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN từ năm 2005 đã thiết lập cơ chế cho phép lao động có trình độ cao cùng với dịch vụ, vốn đầu tư và hàng hóa giữa mười quốc gia thành viên được lưu chuyển trong nội khối. Các thỏa thuận công nhận lẫn nhau trong ASEAN tạo cơ sở pháp lý để NLD thuộc tám nhóm nghề có đủ trình độ và kinh nghiệm được hành nghề tại các quốc gia thành viên khác. Do Việt Nam và các quốc gia ASEAN đều tham gia ILO, nên quá trình xây dựng pháp luật trong nước và khu vực đều dựa trên các chuẩn mực lao động quốc tế. Đồng thời, pháp luật cần linh hoạt để tương thích với quy định của các nước tiếp nhận lao động, đảm bảo quyền và nghĩa vụ của NLD Việt Nam được bảo vệ tốt nhất.

4.1.2. Phương hướng nâng cao hiệu quả dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

4.1.2.1. Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

Để nâng cao hiệu quả thực hiện dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng trước hết cần nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này. Đây là yêu cầu hết sức quan trọng bởi:

Thứ nhất, doanh nghiệp dịch vụ chính là chủ thể thực hiện dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp dịch vụ có năng lực tốt sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động, giúp giảm thiểu các vấn đề tiêu cực trong thực hiện pháp luật của doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi tốt hơn cho NLD, góp phần tăng chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam.

Thứ hai, một hệ thống doanh nghiệp dịch vụ mạnh mẽ và chuyên nghiệp sẽ tạo môi trường minh bạch, bền vững và lâu dài cho hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Hiện nay, các nước đang phát triển khác như Philippines, Indonesia, Ấn Độ cũng có lực lượng lao động lớn, tạo áp lực cạnh tranh mạnh mẽ. Vì vậy, các doanh nghiệp Việt Nam cần tăng cường năng lực

cạnh tranh nhằm duy trì và mở rộng vị thế trên thị trường. Hơn nữa các quốc gia tiếp nhận lao động ngày càng yêu cầu cao kỹ năng, tay nghề và trình độ ngoại ngữ đối với NLD, do đó các doanh nghiệp phải nâng cấp hoạt động đào tạo và quản lý để đáp ứng tính cạnh tranh ngày càng cao của hoạt động này.

4.1.2.2. Nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

NLD là chủ thể sử dụng dịch vụ đồng thời trực tiếp làm việc cho bên nước ngoài, chính vì vậy chất lượng nguồn lao động vừa là kết quả, vừa phản chất lượng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Chất lượng nguồn lao động được cấu thành từ nhiều yếu tố như trình độ, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, ý thức, phẩm chất đạo đức,...

Trước hết, việc nâng cao chất lượng nguồn lao động trước hết mang lại lợi ích rõ ràng cho NLD. Lao động có tay nghề cao thường nhận được mức lương và phúc lợi tốt hơn so với lao động phổ thông. Nâng cao chất lượng lao động góp phần làm tăng mức thu nhập và cải thiện điều kiện sống của NLD và gia đình họ. NLD được đào tạo bài bản cũng sẽ có khả năng thích nghi nhanh với công việc và giảm nguy cơ bị chấm dứt hợp đồng do không đáp ứng yêu cầu công việc. Sau khi trở về nước, lao động chất lượng cao mang theo kinh nghiệm và kỹ năng làm việc quốc tế, góp phần thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế trong nước.

Thứ hai, việc nâng cao chất lượng nguồn lao động giúp giảm thiểu chi phí và rủi ro cho doanh nghiệp và NLD. Doanh nghiệp sẽ tiết kiệm chi phí và thời gian trong việc xử lý các vấn đề phát sinh khi lao động không đáp ứng được yêu cầu. NLD được đào tạo cũng sẽ hiểu rõ quyền lợi và trách nhiệm của mình, giúp giảm thiểu rủi ro bị lừa đảo hoặc vi phạm hợp đồng.

Thứ ba, chú trọng phát triển chất lượng nguồn lao động để thích ứng với các chuẩn mực ngày càng khắt khe của thị trường lao động toàn cầu. Thị trường lao động quốc tế, đặc biệt tại các nước phát triển, đòi hỏi lao động có kỹ năng tay nghề cao, thành thạo ngoại ngữ và hiểu biết về văn hóa làm việc. Lao động chất lượng cao sẽ giúp Việt Nam tiếp cận được các thị trường lao động đòi hỏi

trình độ cao như châu Âu, Mỹ, và các nước phát triển khác. Khi NLD Việt Nam làm việc chuyên nghiệp, có kỷ luật và đạt hiệu suất cao, uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế sẽ được nâng cao, qua đó, tạo tiền đề thúc đẩy việc mở rộng hợp tác với các quốc gia khác.

4.1.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước đối với dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, công tác quản lý nhà nước đóng vai trò thiết yếu trong việc bảo đảm các hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tuân thủ quy định pháp luật, từ tuyển chọn, đào tạo, ký kết hợp đồng đến bảo vệ quyền lợi lao động, hạn chế các hành vi gian lận, lừa đảo lao động hay tình trạng vi phạm hợp đồng, nhờ vào sự giám sát chặt chẽ của cơ quan nhà nước. Cơ quan nhà nước có vai trò hỗ trợ giải quyết nhanh chóng các vấn đề phát sinh như tranh chấp hợp đồng, tai nạn lao động hoặc vi phạm quyền lợi của lao động.

Thứ hai, công tác quản lý hiệu quả sẽ hạn chế tình trạng các doanh nghiệp dịch vụ cạnh tranh thiếu công bằng hoặc lợi dụng kẽ hở pháp luật để trục lợi. Nhà nước có cơ chế ưu đãi và hỗ trợ phù hợp cũng khuyến khích các doanh nghiệp dịch vụ hoạt động bài bản, tạo môi trường phát triển lành mạnh cho doanh nghiệp.

Thứ ba, công tác quản lý chặt chẽ giúp giảm thiểu tình trạng lao động bỏ trốn, vi phạm pháp luật tại nước ngoài, góp phần xây dựng hình ảnh tích cực về lao động Việt Nam, từ đó thúc đẩy hợp tác lâu dài.

4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

4.2.1. Giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về chủ thể dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

4.2.1.1. Hoàn thiện quy định về doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Hiện nay, việc cấp phép cho các doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài ở Việt Nam vẫn đang đối diện với một số vấn đề về tính minh bạch và hiệu quả. Thực tế, các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu

lao động vẫn có thể được cấp phép dù không đáp ứng đủ các yêu cầu về năng lực và uy tín, từ đó tạo ra nguy cơ tiềm ẩn đối với NLD, như rủi ro bị lừa đảo hoặc đối mặt với các điều kiện lao động không đảm bảo. Để khắc phục vấn đề này, có thể nghiên cứu sửa đổi, bổ sung một số tiêu chí cụ thể trong quy trình cấp phép hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ như sau:

Thứ nhất, điều kiện về sở hữu

Hiện nay, pháp luật Việt Nam đang quy định theo hướng “đóng cửa hoàn toàn” với nhà đầu tư. Tuy nhiên, như đã dẫn chứng ở Chương 3, trên thực tế, các công ty đại chúng rất khó có khả năng chủ động sàng lọc nhà đầu tư trong quá trình vốn hóa, do đó không tránh khỏi có sự tham gia của nhà đầu tư nước ngoài vào doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc cho nhà đầu tư nước ngoài tham gia đầu tư cũng đáp ứng được yêu cầu huy động vốn, nâng cao năng lực quản trị của doanh nghiệp trong nước, tận dụng được những lợi thế của nhà đầu tư nước ngoài như chuyên môn, công nghệ và mạng lưới quốc tế. Hiện nay quy định của pháp luật Việt Nam mới chỉ dùng tiêu chí “có hay không” vốn nước ngoài mà chưa phân hoá theo mức độ tham gia của nhà đầu tư nước ngoài (tỉ lệ sở hữu, quyền kiểm soát, quyền quyết định). Kinh nghiệm của Thái Lan, Philippines cho thấy có thể lựa chọn mô hình “mở có kiểm soát”, cho phép nhà đầu tư nước ngoài tham gia ở mức độ nhất định nhưng vẫn bảo đảm tỉ lệ chi phối thuộc về nhà đầu tư trong nước, qua đó vừa giữ được sự kiểm soát của Nhà nước, vừa tận dụng được lợi thế của nhà đầu tư nước ngoài. Theo tác giả, pháp luật Việt Nam cũng nên sửa đổi theo hướng mạnh dạn cho phép nhà đầu tư nước ngoài được tham gia vào hình thức kinh doanh này ở mức độ nhất định. Cụ thể, về loại hình doanh nghiệp, nên cho phép các công ty cổ phần có cổ đông nước ngoài được tham gia kinh doanh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Về tỷ lệ sở hữu vốn, tương tự như pháp luật Philippines, Thái Lan, pháp luật Việt Nam có thể cho phép công ty cổ phần có vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài tối đa là 25%. Để đảm bảo quyền kiểm soát thực chất của nhà đầu tư trong nước, pháp luật Việt Nam nên tham khảo pháp luật Philippines khi quy định rõ: công ty cổ phần mà tối thiểu 75%

vốn có quyền biểu quyết thuộc sở hữu và kiểm soát của nhà đầu tư Việt Nam được phép hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ hai, về vốn điều lệ

Như đã phân tích, trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu về mức vốn là chưa đủ sàng lọc các doanh nghiệp có năng lực tài chính hạn chế. Tuy nhiên, nếu quy định mức vốn pháp định quá cao sẽ là rào cản đối với các doanh nghiệp tham gia thị trường. Mặt khác, mặc dù Luật đã quy định doanh nghiệp dịch vụ phải duy trì các điều kiện cấp phép (trong đó có vốn điều lệ) trong quá trình hoạt động, tuy nhiên, trên thực tế, doanh nghiệp vẫn có thể giảm vốn điều lệ thực tế mà không cần đăng ký giảm vốn điều lệ (qua thủ tục cho các thành viên vay). Do đó, để tăng cường năng lực tài chính của các doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, trong lần sửa đổi tiếp theo, mức vốn điều lệ của doanh nghiệp dịch vụ cần được quy định cao hơn, chẳng hạn tối thiểu từ 7 tỷ đồng trở lên cho phù hợp với sự thay đổi của điều kiện kinh tế - xã hội.

Thứ ba, về mức ký quỹ

Tác giả kiến nghị bỏ quy định tăng mức ký quỹ thêm 500 triệu đồng khi doanh nghiệp giao nhiệm vụ cho một chi nhánh. Thay vào đó, nghiên cứu quy định về tiền ký quỹ theo hướng quy định mức ký quỹ theo quy mô NLD mà doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài như thông lệ một số quốc gia.

Thứ tư, quy định về người đại diện của doanh nghiệp dịch vụ

Pháp luật cần bổ sung quy định về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ đối với người đại diện của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và những loại bằng cấp, giấy tờ để khẳng định người đại diện đủ điều kiện theo quy định để đảm bảo họ có thể trực tiếp làm việc, giao dịch với các đối tác nước ngoài ở mức độ cần thiết.

Thứ năm, quy định về điều kiện nhân viên nghiệp vụ

Một là, quy định về nhân viên nghiệp vụ của chi nhánh. Tác giả đề xuất sửa quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định 112/2021/NĐ-CP: “*Chi nhánh được doanh nghiệp hoạt động dịch vụ giao nhiệm vụ thực hiện một số nội dung hoạt*

động quy định tại Điều 9 của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 phải có ít nhất 01 nhân viên nghiệp vụ chịu trách nhiệm đối với mỗi nội dung hoạt động và đáp ứng tiêu chuẩn quy định tại điểm a hoặc điểm b khoản 1 và khoản 2 Điều này” theo hướng chỉ nên yêu cầu chi nhánh xây dựng bộ máy hoạt động tương xứng với phạm vi nhiệm vụ được giao, đồng thời bảo đảm có nhân sự chuyên môn chịu trách nhiệm đối với từng vị trí công việc theo quyết định phân công của doanh nghiệp để không làm phức tạp hóa cơ cấu tổ chức của chi nhánh và tăng quyền tự chủ cho doanh nghiệp.

Hai là, bổ sung quy định nhân viên nghiệp vụ là người nước ngoài,

Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp tuyển dụng lao động bản địa tại chính các thị trường tiếp nhận như Nhật Bản, Đài Loan và một số quốc gia khác để thực hiện công tác hỗ trợ và quản lý NLD. Nhóm nhân sự này không thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội tại Việt Nam mà quan hệ lao động và chế độ bảo hiểm được xác lập theo pháp luật của nước sở tại. Trong thực tiễn, đội ngũ nhân viên nghiệp vụ tại thị trường tiếp nhận thực hiện nhiều chức năng quan trọng như khảo sát và mở rộng thị trường lao động, cung cấp và tư vấn thông tin về cơ hội việc làm, hỗ trợ quản lý NLD, cũng như góp phần bảo đảm việc tôn trọng và thực thi các quyền, lợi ích hợp pháp của NLD Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Việc pháp luật cho phép doanh nghiệp sử dụng nhân sự là người nước ngoài trong các vị trí này là cần thiết, bởi hình thức này vừa phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận, vừa khắc phục được những hạn chế phát sinh tại các thị trường mà doanh nghiệp không thể cử cán bộ Việt Nam sang làm việc do không đáp ứng điều kiện cư trú hoặc tư cách pháp lý tại nước sở tại. Thực tiễn cho thấy, đội ngũ nhân sự tại thị trường tiếp nhận đã đóng góp tích cực vào việc mở rộng mạng lưới thị trường cũng như hỗ trợ và quản lý NLD. Việc pháp luật ghi nhận tư cách hợp pháp của nhân viên nghiệp vụ là người nước ngoài không chỉ phù hợp với điều kiện vận hành của doanh nghiệp trong môi trường quốc tế mà còn góp phần hạn chế rủi ro pháp lý trong quá trình thanh tra, kiểm tra, đặc biệt trong các trường hợp doanh nghiệp có thể bị xem là không đáp ứng đầy đủ yêu cầu về

bổ trí nhân sự phục vụ quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích của NLD hoặc yêu cầu về tổ chức hoạt động phát triển thị trường theo quy định của Nhà nước.

Thứ sáu, về hiệu lực của giấy phép

Một số quốc gia như Thái Lan và Philippines đều quy định thời hạn của giấy phép, đặc biệt Philippines quy định giấy phép hai tầng: Giấy phép tạm thời và giấy phép chính thức, theo đó để được cấp giấy phép chính thức, doanh nghiệp phải có hoạt động thực tế (đưa được trên 100 NLD đi làm việc ở nước ngoài). Việc quy định thời hạn của giấy phép buộc các doanh nghiệp phải tuân thủ nghiêm các quy định về điều kiện hoạt động để được cấp phép lại.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, nhiều ngành nghề pháp luật có quy định về thời hạn giấy phép nhưng cũng có ngành nghề không quy định về thời hạn giấy phép. Việc quy định thời hạn của giấy phép có thể gây tốn kém chi phí cho doanh nghiệp nhưng cũng có ý nghĩa tích cực trong việc kiểm soát điều kiện hoạt động của doanh nghiệp. Theo tác giả, pháp luật Việt Nam nên tham khảo kinh nghiệm của Philippines và Thái Lan quy định thời hạn của giấy phép dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để nâng cao hơn nữa năng lực của các doanh nghiệp trong lĩnh vực này.

Đối với lĩnh vực việc làm, hiện Nghị định số 23/2021/NĐ-CP ngày 19/3/2021 quy định chi tiết khoản 3 Điều 37 và Điều 39 của Luật Việc làm về trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm cũng quy định Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm có thời tối đa là 60 tháng, giấy phép được gia hạn nhiều lần, mỗi lần gia hạn tối đa là 60 tháng (khoản 2 Điều 16). Theo tác giả, pháp luật có thể thống nhất quy định thời hạn giấy phép dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là 60 tháng (5 năm) như giấy phép dịch vụ việc làm. Đồng thời, để tránh gây khó khăn cho doanh nghiệp, đảm bảo hoạt động của doanh nghiệp được liên tục, ổn định, pháp luật cũng quy định trước khi hết hạn, doanh nghiệp làm thủ tục gia hạn giấy phép, cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải có văn bản trả lời doanh nghiệp trong một thời hạn nhất định.

Thứ bảy, ngoài việc bổ sung các tiêu chí cấp phép cụ thể, một cơ chế đánh giá, xếp hạng doanh nghiệp dịch vụ cũng cần được thiết lập để tăng cường giám

sát và nâng cao chất lượng dịch vụ. Hệ thống đánh giá này có thể dựa trên các tiêu chí như hiệu quả hoạt động, tỷ lệ lao động tìm được việc làm ổn định và hài lòng với điều kiện làm việc, cũng như mức độ tuân thủ các quy định pháp luật và tiêu chuẩn quốc tế về lao động. Việc đánh giá định kỳ và công khai xếp hạng các doanh nghiệp sẽ tạo ra động lực cạnh tranh lành mạnh trong ngành dịch vụ này, khuyến khích các doanh nghiệp không ngừng cải thiện chất lượng dịch vụ của mình, đồng thời giảm thiểu tình trạng doanh nghiệp thiếu uy tín hoặc hoạt động không hiệu quả. Chế độ xếp hạng này không chỉ giúp NLD dễ dàng lựa chọn các doanh nghiệp uy tín mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho cơ quan quản lý nhà nước trong việc kiểm soát và đánh giá hoạt động của các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có xếp hạng thấp hoặc vi phạm các quy định pháp lý có thể bị xử lý nghiêm minh, thậm chí bị thu hồi giấy phép hoạt động, từ đó loại bỏ những yếu tố không đáng tin cậy khỏi thị trường.

4.2.1.2. Hoàn thiện quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, cần nâng cao chất lượng NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Luật phải có quy định rất cụ thể về các điều kiện mà NLD Việt Nam đáp ứng được mới được đi làm việc ở nước ngoài. Vì vậy, cần xây dựng các tiêu chí định lượng rõ ràng đối với yêu cầu về đào tạo nghề và ngoại ngữ cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài, nhằm sử dụng hiệu quả hơn hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã được đầu tư, đồng thời đáp ứng tốt hơn nhu cầu về lao động kỹ thuật của các thị trường tiếp nhận; qua đó, thiết lập yêu cầu bắt buộc về năng lực ngoại ngữ của NLD.

Thứ hai, cần xây dựng hệ thống chính sách hỗ trợ NLD trong việc trang bị nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ và các kỹ năng cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, Nhà nước cần có cơ chế hỗ trợ riêng đối với NLD thuộc diện chính sách xã hội trong việc học nghề, học ngoại ngữ và tham gia chương trình giáo dục định hướng; đồng thời, có chính sách khuyến khích đào tạo đối với những ngành, lĩnh vực kỹ thuật cao gắn với các thị trường tiếp nhận lao động

có trình độ phát triển và mức thu nhập cao, phù hợp với định hướng phát triển nguồn nhân lực trong nước.

4.2.2. Giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về quyền, nghĩa vụ của các chủ thể dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, hoàn thiện quy định liên quan đến tuyển chọn lao động

Khoản 2 Điều 26 Luật năm 2020 quy định, doanh nghiệp dịch vụ phải “trực tiếp tuyển chọn và không được thu tiền của NLD về việc tuyển chọn”. Quy định này là cần thiết nhằm kiểm soát việc tuyển dụng của doanh nghiệp. Tuy nhiên, để tạo điều kiện thuận lợi trong công tác tuyển chọn lao động tại địa phương, Luật nên bổ sung cơ chế cho phép doanh nghiệp kết nối với các tổ chức, cá nhân ở địa phương để tuyên truyền, tư vấn và chuẩn bị nguồn lao động. Đồng thời, các tổ chức, cá nhân này phải đăng ký hoạt động với cơ quan lao động địa phương và chịu sự quản lý, giám sát của cơ quan nhà nước để đảm bảo tính minh bạch và hiệu quả trong quản lý. Mỗi doanh nghiệp nên được phép hợp tác với một số lượng tổ chức, cá nhân nhất định tại mỗi địa phương để đảm bảo mạng lưới cung ứng lao động hợp lý. Đồng thời, cần quy định rõ các tiêu chuẩn và điều kiện mà các bên tham gia phải tuân thủ. Quy định này sẽ nâng cao tính chặt chẽ trong quản lý hoạt động trên địa bàn, đồng thời tạo thuận lợi cho NLD trong việc tìm hiểu và đăng ký tham gia tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ hai, hoàn thiện quy định liên quan đến cam kết xuất cảnh

Luật quy định thời gian chờ xuất cảnh là cần thiết nhằm đảm bảo trách nhiệm của doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải đưa NLD xuất cảnh theo đúng thời hạn đã cam kết. Tuy nhiên, quy định thời gian chờ xuất cảnh không quá 180 ngày từ thời điểm trúng tuyển theo quy định hiện hành cũng có thể tiềm ẩn rủi ro cho doanh nghiệp hoạt động dịch vụ trong một số trường hợp. Vì thời gian xuất cảnh trong nhiều trường hợp mà còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khác, mà không phải do lỗi của doanh nghiệp dịch vụ như những tình huống sau:

- Do công ty tuyển dụng thay đổi mô hình kinh doanh hoặc định hướng phát triển của công ty có thể làm dòi lịch tiếp nhận lao động nước ngoài

- Do NLD: Chuẩn bị hồ sơ không đầy đủ, NLD bị ốm đau, tai nạn phải điều trị trong thời gian phải xuất cảnh.

- Có những tình huống khách quan phát sinh trong quá trình xử lý hồ sơ trước khi xuất cảnh, ví dụ như việc cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành thủ tục chậm trễ.

- Do ảnh hưởng bởi các sự kiện bất khả kháng như thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị hoặc tình trạng khẩn cấp ở cả Việt Nam và nước tiếp nhận lao động.

Điều 4 Mẫu số 03 Hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trong Thông tư 02/2024/TT-BLĐTBXH quy định về "thời gian xuất cảnh" trong đó bao gồm quy định về trường hợp bất khả kháng. Như vậy, theo khoản 4.4. thì "*Trường hợp bất khả kháng*" bao gồm: thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị hoặc tình trạng khẩn cấp. Biện pháp giải quyết trong trường hợp này là "*Bên đưa đi phải trả lại cho NLD hồ sơ, hoàn trả NLD tiền dịch vụ và các khoản chưa chi. Đối với các khoản đã chi theo quy định, Bên đưa đi hoàn trả NLD theo thỏa thuận giữa NLD và Bên đưa đi*" nếu sau 180 ngày kể từ ngày NLD trúng tuyển mà NLD không còn nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài và/hoặc Bên đưa đi không đưa được NLD đi làm việc ở nước ngoài. Như vậy, đối với các trường hợp còn lại, pháp luật chưa có quy định. Theo tác giả, pháp luật cần quy định cơ chế giải quyết cho tất cả các trường hợp ảnh hưởng đến thời gian xuất cảnh theo hướng cho phép hai bên thỏa thuận gia hạn hợp đồng. Bởi lẽ, sẽ có trường hợp sau 180 ngày kể từ ngày NLD trúng tuyển mà NLD vẫn còn nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài và/hoặc bên đưa đi tạm thời chưa đưa được NLD đi làm việc ở nước ngoài do những lý do khách quan vẫn có thể khắc phục hoặc lùi thời hạn xuất cảnh.

Thứ ba, hoàn thiện quy định về các khoản tiền thu từ NLD

Như đã phân tích, do pháp luật chỉ quy định mức trần tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của NLD mà không quy định mức trần của các hoạt động

khác như chi phí khám sức khỏe, học tập, ăn ở trong thời gian đào tạo, phí xuất nhập cảnh... nên mỗi doanh nghiệp sẽ có một mức phí tổng mà NLD phải nộp khác nhau và nhìn chung là tương đối cao. Do đó, pháp luật nên quy định mức trần đối với các loại khoản tiền này.

4.2.3. Giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, quy định về chấm dứt hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Hiện nay, pháp luật chưa có các quy định cụ thể liên quan đến vấn đề chấm dứt hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là các quy định liên quan đến thời điểm chấm dứt hợp đồng, các trường hợp được đơn phương chấm dứt hợp đồng và các trường hợp được đánh giá là sự kiện bất khả kháng. Điều này gây khó khăn cho hoạt động chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng. Do đó, pháp luật cần làm rõ các nội dung trên theo hướng sau:

- Thời điểm chấm dứt hợp đồng là thời điểm NLD hoàn thành hợp đồng lao động ký với chủ sử dụng lao động nước ngoài.

- Trường hợp một bên vi phạm nghĩa vụ cam kết trong hợp đồng và không có biện pháp khắc phục kịp thời, bên có quyền lợi bị vi phạm có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng phải được thông báo bằng văn bản cho bên còn lại, hai bên có trách nhiệm phối hợp thanh lý hợp đồng và bồi thường thiệt hại (nếu có).

- Sự kiện bất khả kháng bao gồm nhưng không giới hạn bởi những sự kiện chiến tranh, thiên tai, chủ sử dụng lao động nước ngoài giải thể hoặc phá sản, chính sách, pháp luật có sự thay đổi, dịch bệnh...

Thứ hai, quy định về các trường hợp được thanh lý hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

Thứ hai, quy định về các trường hợp thanh lý hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Theo Điều 8 Mẫu số 03 trong Thông tư 02/2024/TT-

BLĐTBXH, hợp đồng sẽ được thanh lý nếu bên đưa đi không thể đưa NLD xuất cảnh trong vòng 180 ngày kể từ ngày NLD trúng tuyển. Quy định này không phù hợp với tình hình thực tế trong trường hợp vì lý do bất khả kháng hoặc đối với các ngành nghề đặc thù. Do đó, tác giả đề xuất trong những trường hợp này thì thời hạn này phải được quy định kéo dài hơn, tối đa có thể lên đến 270 ngày (9 tháng).

Thứ ba, quy định rõ hơn về mối quan hệ giữa hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, hợp đồng cung ứng dịch vụ với hợp đồng lao động của NLD với NSDLĐ ở nước ngoài

Khi NLD được doanh nghiệp dịch vụ đưa sang nước ngoài làm việc, NLD sẽ trực tiếp ký hợp đồng với NSDLĐ. Đây là văn bản trực tiếp nhất trong việc bảo đảm quyền lợi của NLD. Mặc dù việc giao kết hợp đồng lao động tại nước ngoài hoàn toàn chịu sự điều chỉnh của pháp luật quốc gia sở tại, tuy nhiên, pháp luật Việt Nam cũng cần có quy định rõ quyền lợi của NLD trong HĐLĐ không được thấp hơn các nội dung trong hợp đồng cung ứng dịch vụ và hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLD cũng như tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ

4.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

4.3.1. Giải pháp đối với nhận thức của các chủ thể

Thứ nhất, đối với doanh nghiệp cung cấp dịch vụ, để đảm bảo chất lượng dịch vụ, họ cần duy trì năng lực tài chính, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, đội ngũ nhân sự chuyên môn và quản lý hồ sơ NLD liên quan nhằm hỗ trợ kịp thời NLD khi họ làm việc theo thời hạn ở nước ngoài.

Doanh nghiệp cần giám sát và đổi mới các chương trình đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng nghề và văn hóa đáp ứng yêu cầu cập nhật theo thị trường lao động liên quan.

Trong khâu tuyển dụng lao động, doanh nghiệp dịch vụ tiến hành tuyển dụng lao động trên cơ sở thông tin công khai, minh bạch và loại trừ sự tham gia của bên môi giới bất hợp pháp.

Doanh nghiệp phải luôn tuân thủ pháp luật và nâng cao nhận thức pháp luật Việt Nam cũng như am hiểu pháp luật nước tiếp nhận lao động cũng những tiêu chuẩn quốc tế về lao động mà Việt Nam cam kết thực hiện. Có như vậy thì dịch vụ được cung cấp mới bảo đảm tính bền vững ổn định và nâng cao uy tín với NLD cũng như với đối tác nước ngoài tiếp nhận lao động Việt Nam.

Thứ hai, đối với NLD, cần tổ chức các chương trình tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật liên quan đến đi làm việc ở nước ngoài, giúp NLD hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình. Đồng thời, cần có các khóa tập huấn kỹ năng cần thiết trước khi làm việc ở nước ngoài, đảm bảo họ sẵn sàng thích nghi với môi trường mới.

Trước hết, NLD cần phải nắm được kiến thức pháp luật cơ bản về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng như pháp luật của quốc gia sở tại. Thực tế cho thấy, nhiều lao động khi tham gia làm việc ở nước ngoài thiếu hiểu biết về pháp luật liên quan, dẫn đến các vi phạm hợp đồng, mất quyền lợi hoặc trở thành nạn nhân của các hình thức bóc lột và lừa đảo. Vì vậy, việc tổ chức các chương trình tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là cần thiết, giúp NLD nắm vững quyền và nghĩa vụ của mình, từ đó giảm thiểu rủi ro và bảo vệ quyền lợi chính đáng. Trước hết, các chương trình tuyên truyền cần tập trung vào nội dung pháp luật như các quy định về hợp đồng lao động, chi phí dịch vụ, bảo hiểm xã hội, và quyền lợi cơ bản của NLD theo Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bên cạnh đó, cần nhấn mạnh vai trò của NLD trong việc chủ động tìm hiểu thông tin từ các cơ quan chức năng như Bộ Nội vụ và các doanh nghiệp uy tín được cấp phép.

Hình thức tuyên truyền cần linh hoạt và phù hợp với từng nhóm đối tượng lao động, đặc biệt là những người ở vùng sâu, vùng xa, nơi điều kiện tiếp cận thông tin còn hạn chế. Các cơ quan chức năng có thể phối hợp với chính quyền địa phương tổ chức các buổi hội thảo, lớp học hoặc sử dụng các phương tiện truyền thông đại chúng như radio, mạng xã hội để lan tỏa thông tin. Các tổ chức phi chính phủ và doanh nghiệp trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài

cũng cần tham gia tích cực, góp phần xây dựng một hệ thống thông tin toàn diện và đáng tin cậy.

Việc nâng cao nhận thức pháp luật sẽ giúp NLD có sự chuẩn bị tốt hơn khi tham gia thị trường lao động quốc tế, góp phần giảm thiểu các tranh chấp và rủi ro trong quá trình làm việc. Đồng thời, điều này cũng thúc đẩy hình ảnh lao động Việt Nam chuyên nghiệp, đáng tin cậy trong mắt các đối tác quốc tế, tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của ngành xuất khẩu lao động.

Đi làm việc ở nước ngoài cũng là cơ hội để NLD Việt Nam tiếp cận với các thị trường lao động quốc tế, nâng cao thu nhập và kỹ năng nghề nghiệp. Tuy nhiên, để đảm bảo NLD có thể nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc mới, các khóa tập huấn kỹ năng cần thiết trước khi ra nước ngoài là yếu tố không thể thiếu. Đây là giải pháp quan trọng giúp NLD không chỉ hiểu rõ các yêu cầu công việc mà còn phát triển kỹ năng mềm, đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và giảm thiểu rủi ro trong quá trình làm việc. Các khóa tập huấn cần tập trung vào một số kỹ năng cốt lõi, bao gồm kỹ năng giao tiếp ngoại ngữ, hiểu biết văn hóa, kỹ năng làm việc nhóm và thích nghi với môi trường đa văn hóa. NLD có kỹ năng ngoại ngữ tốt thường dễ dàng hòa nhập và đạt hiệu suất công việc cao hơn, giảm thiểu nguy cơ xung đột văn hóa hoặc hiểu lầm trong giao tiếp. Đồng thời, việc hiểu biết về văn hóa và pháp luật của quốc gia làm việc giúp lao động hạn chế các hành vi vô ý vi phạm pháp luật hoặc quy tắc lao động tại nơi làm việc.

Ngoài ra, các kỹ năng nghề nghiệp chuyên môn cũng cần được đào tạo bài bản và sát với yêu cầu thực tế của công việc. Chẳng hạn, đối với lao động ngành xây dựng, kỹ năng vận hành thiết bị an toàn và sử dụng công cụ hiện đại là yêu cầu thiết yếu. Tương tự, trong ngành dịch vụ, kỹ năng phục vụ khách hàng chuyên nghiệp và xử lý tình huống linh hoạt là các nội dung cần được chú trọng.

Việc triển khai các khóa tập huấn không chỉ là trách nhiệm của các doanh nghiệp dịch vụ mà còn cần sự phối hợp chặt chẽ từ các cơ quan quản lý và chính quyền địa phương. Các khóa học này cần được thiết kế phù hợp với từng nhóm

ngành nghề, áp dụng phương pháp thực hành, mô phỏng thực tế để đảm bảo NLD sẵn sàng thích nghi với môi trường làm việc mới. Việc đầu tư vào đào tạo kỹ năng không chỉ nâng cao chất lượng lao động mà còn góp phần xây dựng hình ảnh lao động Việt Nam chuyên nghiệp, đáp ứng tốt nhu cầu của thị trường quốc tế.

4.3.2. Giải pháp đối với công tác quản lý, giám sát của Nhà nước và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Các cơ quan chức năng cần thực hiện thanh tra, kiểm tra thường xuyên đối với các doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt tập trung vào việc kiểm tra các điều kiện kinh doanh theo quy định pháp luật. Đây là yếu tố then chốt nhằm đảm bảo các doanh nghiệp hoạt động minh bạch, tuân thủ pháp luật và bảo vệ quyền lợi của NLD. Việc kiểm tra cần tập trung vào những nội dung như năng lực tài chính, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, đội ngũ nhân sự chuyên môn và hồ sơ pháp lý liên quan. Đặc biệt, cần đánh giá kỹ lưỡng các chương trình đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng nghề và văn hóa, vì đây là những yêu cầu thiết yếu để NLD có thể thích nghi với môi trường làm việc quốc tế.

Cùng với đó, việc thanh tra, kiểm tra cần tập trung vào khâu tuyển dụng lao động. Đây là bước đầu tiên và quan trọng nhất trong quá trình xuất khẩu lao động nhưng cũng dễ xảy ra sai phạm. Một số doanh nghiệp tuyển dụng không công khai, minh bạch, thậm chí thông qua các đối tượng môi giới bất hợp pháp để trục lợi. Điều này không chỉ làm tăng chi phí cho NLD mà còn dẫn đến nhiều rủi ro như việc cung cấp thông tin sai lệch hoặc lừa đảo. Vì vậy, các cơ quan chức năng cần kiểm tra kỹ các quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp, đảm bảo việc tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật, đồng thời xử lý nghiêm minh những hành vi gian lận, lừa đảo.

Các cơ quan chức năng cần chú trọng kiểm soát các khoản chi phí liên quan đến xuất khẩu lao động. Hiện nay, nhiều lao động phản ánh về việc phải nộp các khoản phí cao hơn nhiều so với quy định, bao gồm phí môi giới, phí đào tạo và

các khoản chi không rõ ràng khác. Các cơ quan chức năng cần yêu cầu doanh nghiệp công khai, minh bạch các khoản chi phí, đồng thời kiểm tra thường xuyên để phát hiện và ngăn chặn tình trạng thu phí vượt mức.

Cuối cùng, hợp đồng lao động cũng là một yếu tố cần được kiểm soát chặt chẽ. Nhiều doanh nghiệp sử dụng hợp đồng không rõ ràng, thiếu minh bạch hoặc không đúng với thỏa thuận ban đầu, dẫn đến việc NLD không được đảm bảo quyền lợi. Các cơ quan chức năng cần thẩm định nội dung hợp đồng, đảm bảo các điều khoản đều phù hợp với quy định pháp luật và bảo vệ được quyền lợi chính đáng của NLD. Đồng thời, cần có cơ chế giải quyết nhanh chóng và minh bạch các tranh chấp phát sinh liên quan đến hợp đồng lao động.

Việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu điện tử quản lý thông tin về lao động đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ và các hợp đồng lao động là một giải pháp hiệu quả nhằm tăng cường tính minh bạch, giảm thiểu rủi ro và nâng cao hiệu quả quản lý trong lĩnh vực này. Một hệ thống cơ sở dữ liệu toàn diện sẽ cung cấp nền tảng thông tin đầy đủ và chính xác, giúp các bên liên quan dễ dàng truy cập và kiểm tra thông tin một cách nhanh chóng, đồng thời hỗ trợ cơ quan quản lý nhà nước trong việc giám sát và thực thi pháp luật.

Trước hết, hệ thống cơ sở dữ liệu điện tử giúp minh bạch hóa quy trình đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Việc công khai thông tin về các doanh nghiệp dịch vụ, hợp đồng lao động và quy trình làm việc sẽ tạo niềm tin cho NLD, đồng thời giảm thiểu các hành vi lừa đảo và gian lận. Ví dụ, một hệ thống cơ sở dữ liệu tập trung có thể hiển thị danh sách các doanh nghiệp được cấp phép, thông tin về các đối tác nước ngoài và điều kiện lao động, từ đó giúp NLD dễ dàng so sánh và đưa ra quyết định phù hợp.

Thứ hai, hệ thống này góp phần giảm thiểu rủi ro trong quá trình xuất khẩu lao động. Việc ghi nhận và lưu trữ thông tin về NLD, bao gồm lý lịch, kỹ năng và hợp đồng làm việc, giúp các cơ quan quản lý phát hiện sớm các bất thường, chẳng hạn như hợp đồng giả mạo hoặc tình trạng lao động không phù hợp.

Cuối cùng, việc xây dựng cơ sở dữ liệu điện tử còn giúp nâng cao hiệu quả quản lý. Các cơ quan quản lý có thể sử dụng dữ liệu này để theo dõi và phân tích xu hướng thị trường lao động, từ đó đưa ra các chính sách phù hợp nhằm bảo vệ NLD và tăng cường tính cạnh tranh của quốc gia trên thị trường lao động quốc tế. Việc triển khai hệ thống dữ liệu điện tử cũng sẽ giúp rút ngắn thời gian xử lý hồ sơ, đồng thời giảm chi phí hành chính cho cả NLD và doanh nghiệp.

4.3.3. Giải pháp đối với hợp tác quốc tế trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Việc ký kết các thỏa thuận song phương và đa phương với các quốc gia tiếp nhận lao động đang ngày càng trở nên quan trọng trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự gia tăng của thị trường lao động quốc tế. Những thỏa thuận này không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho NLD Việt Nam được tiếp cận các cơ hội việc làm ở nước ngoài mà còn thiết lập cơ chế bảo vệ quyền lợi, giảm thiểu rủi ro phát sinh trong quá trình làm việc.

Các thỏa thuận song phương giữa Việt Nam và các nước tiếp nhận lao động thường tập trung vào việc quy định rõ trách nhiệm của các bên liên quan, bao gồm NLD, doanh nghiệp xuất khẩu lao động, và nhà tuyển dụng tại nước ngoài. Chẳng hạn, các nội dung như mức lương tối thiểu, điều kiện làm việc, thời gian làm việc, và quyền tiếp cận bảo hiểm xã hội là những yếu tố thường được đưa vào cam kết. Các thỏa thuận này đã giúp cải thiện đáng kể môi trường làm việc của lao động Việt Nam tại các thị trường lớn như Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan, đồng thời giảm thiểu tình trạng vi phạm hợp đồng hoặc bóc lột lao động.

Bên cạnh đó, các điều ước đa phương, chẳng hạn nếu Việt Nam tham gia vào các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) như Công ước số 97, công ước số 143 về bảo vệ quyền lợi lao động di cư hoặc Công ước của Liên hợp quốc 1990 về bảo vệ lao động di cư và thành viên gia đình họ thì việc xây dựng chính sách lao động sẽ buộc phải tương thích với tiêu chuẩn quốc tế áp dụng đối với lao động di trú. Ngoài lợi ích bảo vệ NLD, việc thúc đẩy ký kết các thỏa thuận quốc tế còn giúp tăng cường uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế, mở

rộng cơ hội hợp tác lao động với nhiều quốc gia. Điều này không chỉ nâng cao số lượng lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài mà còn nâng cao chất lượng lao động, góp phần vào sự phát triển kinh tế bền vững. Vì vậy, cần đẩy mạnh hơn nữa các nỗ lực ngoại giao và phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan liên quan để tối ưu hóa hiệu quả của các thỏa thuận này.

Việt Nam cũng cần hợp tác chặt chẽ hơn nữa với các tổ chức quốc tế như ILO để đảm bảo việc thực thi pháp luật tuân theo các tiêu chuẩn toàn cầu. Việc hợp tác chặt chẽ với các tổ chức quốc tế, đặc biệt là ILO đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tính minh bạch và hiệu quả trong quản lý dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài. Các tiêu chuẩn toàn cầu của ILO, chẳng hạn như Công ước số 181 về các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân và Công ước số 97 về lao động di cư, cung cấp khuôn khổ pháp lý và hướng dẫn quan trọng để bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Bên cạnh đó, thông qua hợp tác kỹ thuật, các tổ chức quốc tế có thể hỗ trợ các quốc gia trong việc xây dựng năng lực quản lý, từ việc đào tạo cán bộ thực thi pháp luật đến phát triển các hệ thống giám sát và đánh giá. Ngoài ra, sự hợp tác này còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc chia sẻ kinh nghiệm quốc tế, từ đó giúp các quốc gia xây dựng các chính sách phù hợp với bối cảnh riêng nhưng vẫn đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của quốc tế.

Kết luận Chương 4

Trên cơ sở các bất cập của pháp luật hiện hành và thực tiễn thực hiện, Chương 4 đã xây dựng hệ thống phương hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng. Việc hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này phải bám sát chủ trương của Đảng và Nhà nước, đồng thời đáp ứng ba yêu cầu cốt lõi: nâng cao hiệu quả thực thi, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp dịch vụ nhưng vẫn bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bảo đảm sự thống nhất của hệ thống pháp luật trong nước cũng như tính tương thích với pháp luật nước tiếp nhận và các điều ước quốc tế có liên quan.

Từ định hướng đó, việc hoàn thiện pháp luật không thể dừng ở sửa đổi đơn lẻ từng quy định mà cần tiếp cận theo toàn bộ chuỗi quan hệ pháp lý của hoạt động dịch vụ. Theo đó, các giải pháp trọng tâm được đề xuất gồm: hoàn thiện quy định về chủ thể tham gia dịch vụ, nhất là doanh nghiệp dịch vụ và người lao động; hoàn thiện quy định về tuyển chọn, cam kết xuất cảnh, các khoản thu từ người lao động, chấm dứt và thanh lý hợp đồng; đồng thời làm rõ hơn một số quy định về hợp đồng dịch vụ nhằm bảo đảm tốt hơn quyền lợi thực tế của NLD.

Chương này cũng khẳng định rằng hiệu quả của hoạt động này không chỉ phụ thuộc vào sửa đổi pháp luật mà còn phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng tổ chức thực hiện. Vì vậy, các giải pháp được đề xuất đồng thời nhấn mạnh yêu cầu nâng cao năng lực và nhận thức pháp luật của doanh nghiệp dịch vụ và NLD, tăng cường quản lý, thanh tra, giám sát của Nhà nước, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và mở rộng hợp tác quốc tế. Những kết quả này tạo cơ sở cho việc hoàn thiện đồng bộ pháp luật và cơ chế thực thi trong giai đoạn tới.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở nghiên cứu có hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, luận án đã đạt được những kết quả nghiên cứu chủ yếu sau đây:

1. Luận án đã góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận về dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này.

Trước hết, Luận án đã làm rõ khái niệm dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, xác định đây là một hoạt động dịch vụ do các doanh nghiệp Việt Nam đủ điều kiện theo quy định của pháp luật thực hiện, nhằm đưa NLD ra nước ngoài làm việc trên cơ sở thỏa thuận bằng văn bản giữa NLD và doanh nghiệp dịch vụ. Trên cơ sở đó, luận án chỉ ra các đặc điểm cơ bản của loại hình dịch vụ này, bao gồm: (i) là một hoạt động thương mại thuộc nhóm hoạt động cung ứng dịch vụ và một hoạt động đặc biệt có sự kiểm soát chặt chẽ của nhà nước; (ii) về chủ thể thực hiện dịch vụ, chỉ doanh nghiệp được cấp phép mới được thực hiện dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; (iii) nội dung dịch vụ mang tính chu trình khép kín với nhiều công đoạn liên hoàn; (iv) hoạt động dịch vụ này gắn liền với việc thực hiện các mục tiêu kinh tế – xã hội và đối ngoại của Nhà nước. Những đặc điểm này là cơ sở khoa học quan trọng cho việc xác định phạm vi và nội dung điều chỉnh của pháp luật

Tiếp theo, Luận án đã phân tích và làm rõ khái niệm pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, khẳng định sự cần thiết phải điều chỉnh lĩnh vực này bằng pháp luật xuất phát từ vị thế yếu thế của NLD, những rủi ro đặc thù của quan hệ lao động xuyên biên giới và tính chất phức tạp của quan hệ dịch vụ. Trên cơ sở đó, luận án xác định khung nội dung pháp luật cần điều chỉnh, bao gồm: chủ thể của quan hệ dịch vụ; quyền và nghĩa vụ của các bên; hình thức dịch vụ.

Bên cạnh đó, Luận án đã hệ thống hóa các nguồn luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm nguồn luật trong nước và nguồn

luật quốc tế, qua đó tạo cơ sở lý luận cho việc đánh giá mức độ phù hợp và tương thích của pháp luật Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2. Trên cơ sở khung lý luận đã xây dựng, luận án đã phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tập trung vào các quy định về chủ thể, quyền và nghĩa vụ của các bên, hình thức dịch vụ.

Kết quả nghiên cứu cho thấy Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 đã có nhiều điểm tiến bộ như: nâng cao điều kiện đối với doanh nghiệp dịch vụ; quy định cụ thể, rõ ràng hơn quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ và NLD; tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho NLD. Tuy nhiên, Luận án cũng cho thấy rằng hệ thống quy định pháp luật hiện hành vẫn tồn tại những điểm chưa hợp lý và chưa đầy đủ, đòi hỏi phải tiếp tục được rà soát và hoàn thiện trong thời gian tới.

Về thực tiễn thi hành pháp luật, Luận án cho thấy việc tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhìn chung đã có chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn tồn tại các hành vi vi phạm pháp luật từ cả phía doanh nghiệp dịch vụ và NLD. Việc nhận diện các hạn chế cùng những nguyên nhân khách quan và chủ quan của hoạt động này đã cung cấp căn cứ thực tiễn quan trọng, làm tiền đề cho việc đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật trong giai đoạn tiếp theo.

3. Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, luận án khẳng định yêu cầu tiếp tục hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là tất yếu khách quan, nhằm thể chế hóa các chủ trương, quan điểm của Đảng và Nhà nước trong bối cảnh mới, đồng thời khắc phục những vướng mắc phát sinh trong thực tiễn áp dụng pháp luật.

Luận án xác định bốn phương hướng cơ bản cho việc hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này, bao gồm: (i) bảo đảm thể chế hóa đầy đủ các chủ trương của

Đảng và Nhà nước; (ii) nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật; (iii) tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp dịch vụ đồng thời bảo vệ tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp của NLD; (iv) bảo đảm sự thống nhất của hệ thống pháp luật trong nước và sự tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Trên cơ sở các phương hướng đó, luận án đưa ra một số nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật, tập trung vào các quy định về điều kiện cấp phép đối với doanh nghiệp dịch vụ; về NLD đi làm việc ở nước ngoài; về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ; về hợp đồng dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Đồng thời, Luận án cũng đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật, bao gồm: đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật và nâng cao chất lượng nguồn lao động; tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm; ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong quản lý hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; và thúc đẩy hợp tác quốc tế trong lĩnh vực này.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Lâm Sơn (2025), *Hoàn thiện pháp luật về điều kiện của doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*, Tạp chí Luật học, số 2, tr. 91 - 101.

2. Nguyễn Lâm Sơn (2025), *Quy định của pháp luật Philippines và Thái Lan về điều kiện 222 của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài - Kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí nhân lực Khoa học xã hội, Chuyên đề số 2 (tháng 11/2025 tr. 222 - 228).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Tài liệu tiếng Việt

I. Văn bản pháp luật

1. Bộ luật Dân sự năm 2015.
2. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020.
3. Luật Cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài năm 2009 (sửa đổi, bổ sung năm 2017).
4. Nghị định số 112/2021/NĐ-CP ngày 10/12/2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
5. Nghị định số 372/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2021/NĐ-CP ngày 10 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
6. Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.
7. Thông tư số 02/2024/TT-BLĐTBXH sửa đổi Thông tư 21/2021/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

II. Tài liệu nghiên cứu

8. Lê Thị Vân Anh (2014), *Pháp luật về tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.
9. Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hân (2003), *Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt Nam*, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
10. Lô Thị Phương Châm (2010), *Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp*

luật Việt Nam về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.

11. Cục Quản lý lao động ngoài nước, Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ năm 2024.

12. Trương Thị Hồng Hà (2009), “Bảo vệ người lao động xuất khẩu trong các hiệp định song phương Việt Nam đã ký với một số nước”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*, số 7.

13. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2000), “Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Công thương*, số 3.

14. Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trung tâm Nghiên cứu quyền con người và quyền công dân (2011), *Bảo vệ quyền của người lao động di trú pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia*, Nxb. Lao động - xã hội, Hà Nội

15. Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội (2017) *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, Sách chuyên khảo, Nxb. Lao động xã hội.

16. Lê Thị Thùy Nhi (2018), “Pháp luật bảo vệ quyền lợi của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”, *Tạp chí Pháp luật và thực tiễn*, số 37.

17. Phạm Thành Nghị (chủ biên) (2007), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Khoa học Xã hội, Hà Nội.

18. Hoàng Kim Ngọc (chủ nhiệm) (2013), *Đánh giá 5 năm tình hình thực hiện Luật Người lao động đi làm việc ở nước ngoài*, Đề tài nghiên cứu cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

19. Hà Thị Hoa Phượng (2019), “Pháp luật quốc tế về lao động di trú”, trong: *Vấn đề pháp luật đặt ra đối với lao động di cư - Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.

20. Hoàng Thị Phượng (2015), “Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”, *Tạp chí Pháp luật và thực tiễn*, số 37.

21. Nguyễn Văn Sinh (2023), *Pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm*

việc ở nước ngoài, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

22. Nguyễn Lâm Sơn (2019), *Hợp đồng dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội.

23. Bùi Ngọc Thanh (1994), *Tạo việc làm ở ngoài nước để góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động trong nước*, Luận án phó tiến sĩ khoa học Kinh tế: 5.02.07, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

24. Thanh tra Bộ lao động, Thương binh và Xã hội, Kết luận thanh tra số 128/KL-TTr ngày 7/6/2023 việc chấp hành các quy định pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty cổ phần nhân lực và thương mại Vinaconex

25. Thanh tra Bộ lao động, Thương binh và Xã hội, Kết luận thanh tra số 124/KL-TTr ngày 7/6/2023 việc chấp hành các quy định pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty TNHH đầu tư xây dựng Hoàng Phát.

26. Thanh tra Bộ lao động, Thương binh và Xã hội, Kết luận thanh tra số 132/KL-TTr ngày 7/6/2023 việc chấp hành các quy định pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty cổ phần Nhật Minh Hi Akari.

27. Thanh tra Bộ lao động, Thương binh và Xã hội, Kết luận thanh tra số 4/KL-TTr ngày 31/7/2024 việc chấp hành các quy định pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Công ty TNHH Cổ phần Quản lý - tư vấn đầu tư nhân lực Hoàng Việt.

28. Phạm Anh Thắng (2023), *Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.

29. Phạm Anh Thắng (2019), “Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động: Thực tiễn áp dụng pháp luật và một số kiến nghị sửa đổi”, *Tạp chí Lao động – Xã hội*, số 601.

30. Phạm Anh Thắng (2023), “Quy định về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp xuất khẩu lao động - Thực tiễn áp dụng pháp luật và một số kiến nghị sửa đổi”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, số 689.

31. Tạ Thị Thanh Thúy (2019), “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài”, *Tạp chí Công thương*, số 1.

32. Trần Thị Thu (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay*, Nxb. Lao động, Hà Nội.

33. Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam, tập II*, PGS.TS Nguyễn Hữu Chí và PGS.TS Trần Thị Thúy Lâm (đồng chủ biên), Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.

34. Trường Đại học Luật Hà Nội (2024), *Giáo trình Lý luận chung về nhà nước và pháp luật (tái bản lần thứ 8)*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.

35. Trường Đại học Luật Hà Nội (2019), *Vấn đề pháp luật đặt ra đối với lao động di cư - Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.

36. Trường Đại học Luật Hà Nội (2020), *Giáo trình lý luận nhà nước và pháp luật*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.

37. Trường Đại học Luật Hà Nội (2020), *Giáo trình Luật Thương mại, tập I*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.

38. Viện Ngôn ngữ học (2004), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng.

III. Tài liệu từ nguồn Internet

39. An ninh TV (2024), Nữ giám đốc lừa đảo xuất khẩu lao động, chiếm hơn 20 tỷ đồng, <https://antv.gov.vn/phap-luat-3/bat-giu-khoi-to-giam-doc-cong-ty-lua-dao-dua-nguoi-di-xuat-khau-lao-dong-369366A9A.html>

40. Phương Anh (2024), Vi phạm quy định pháp luật về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhiều công ty bị xử phạt, <https://thanhtra.com.vn/ket-luan-thanh-tra-E17BD7A25/vi-pham-quy-dinh-phap-luat-ve-nguoi-lao-dong-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-nhieu-cong-ty-bi-xu-phat-CDB2F5BA.html>

41. Phương Anh (2024), *Chưa thực hiện đầy đủ quy định pháp luật lao động đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*, Báo Thanh tra, <https://thanhtra.com.vn/ket-luan-thanh-tra-E17BD7A25/chua-thuc-hien-day-du-quy-dinh-phap-luat-lao-dong-dua-nguoi-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-7F993453.html>

42. Ban Kinh tế Trung ương, Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 08/5/2012 của Ban Bí thư khóa XI, <https://kinhtetrunguong.vn/thoi-su/tin-noi-bat/hoi-nghi-tong-ket-10-nam-thuc-hien-chi-thi-so-16-ct-tw-ngay-08-5-2012-cua-ban-bi-thu-khoa-xi-ve-tang-cuong-su-lanh-dao-c.html>

43. Báo Lao động, *Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài: Cần giải pháp “gỡ rối”*, <https://specials.laodong.vn/lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-can-giai-phap-go-roi-1116946/>

44. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2019), *Nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu*, <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/219367?tintucID=219367#>.

45. Nhật Dương (2024), Cách phòng tránh “bẫy” lừa đảo đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, <https://vneconomy.vn/cach-phong-tranh-bay-lua-dao-dua-lao-dong-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai.htm>

46. Đầu tư Online (2022), Có lao động tử vong ở nước ngoài, Vinaco bị đình chỉ 6 tháng, <https://baodautu.vn/co-lao-dong-tu-vong-o-nuoc-ngoai-vinaco-bi-dinh-chi-6-thang-d158854.html>

47. Nguyệt Hà, *Kiều hối người lao động gửi về nước 5 tỷ đô la/ năm*, Tạp chí Kinh tế - Tài chính <https://tapchikinhtetaichinh.vn/kieu-hoi-nguoi-lao-dong-gui-ve-nuoc-5-ty-usd-nam.html>

48. Thu Hằng (2024), *Hàng loạt doanh nghiệp xuất khẩu lao động bị xử phạt*, <https://thanhnien.vn/hang-loat-doanh-nghiep-xuat-khau-lao-dong-bi-xu-phat-185241022111821026.htm>

49. Hà Nam (2023), *Xử phạt 4 doanh nghiệp xuất khẩu lao động*, <https://vov.vn/xa-hoi/xu-phat-4-doanh-nghiep-xuat-khau-lao-dong->

post1055908.vov

50. Hạnh Quỳnh (2024), Thúc đẩy nguồn lực lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài, <https://www.vietnamplus.vn/thuc-day-nguon-luc-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-tai-nuoc-ngoai-post939246.vnp>

51. Thanh Thanh (2021), Một số vấn đề pháp lý xung quanh dự thảo luật người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, <https://lsvn.vn/mot-so-van-de-phap-ly-xung-quanh-du-thao-luat-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-theo-hop-dong.html>

52. Đại Thắng (2022), Việt Nam luôn nỗ lực bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, <https://www.xaydungdang.org.vn/nhan-quyen-va-cuoc-song/viet-nam-luon-no-luc-bao-ve-quyen-va-loi-ich-hop-phap-cua-nguoi-lao-dong-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-17600>

53. Anh Thư (2022), Nhiều doanh nghiệp xuất khẩu lao động bị xử phạt hành chính, <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/cong-nhan-360-500/nhieu-doanh-nghiep-xuat-khau-lao-dong-bi-xu-phat-hanh-chinh-607564.tld>

54. Văn Toán (2022), Phát huy hiệu quả lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, <https://nhandan.vn/phat-huy-hieu-qua-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-post710696.html>

55. Nguyễn Thanh Tuấn (2024), Chính sách bảo hộ công dân lao động tại nước ngoài của Việt Nam, <https://www.xaydungdang.org.vn/nhan-quyen-va-cuoc-song/chinh-sach-bao-ho-cong-dan-lao-dong-tai-nuoc-ngoai-cua-viet-nam-20587>

56. Bảo Yên (2020), *Kiến nghị sửa đổi Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đáp ứng mục tiêu đề ra*, <https://quochoi.vn/hoatdongcuaquochoi/cackyhoppquochoi/quochoikhoaXIII/Pages/danh-sach-ky-hop.aspx?ItemID=46085&CategoryId=0>

B. Tài liệu tiếng Anh

57. A.H.A.N. Wickramasingh, Wijitapure Wimalaratana (2016), “International migration and migration theories”, *Social Affairs*, Vol.1 No.5, 13-32.rs: A Journal for the Social Sciences.

58. Akerlof, G.A. (1970), “The market for “lemons”: Quality uncertainty and the market mechanism”, *Quarterly Journal of Economics*, 84, 488-500. Doi: 10.2307/1879431.
59. Armstrong G, Kotler P (2003), *Principles of Marketing*, London: Prentice-Hall.
60. ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers 1967, The ASEAN Secretariat, Jakarta, https://asean.org/wp-content/uploads/2012/05/ASEAN-Consensus-in-Vietnamese_Final.pdf
61. Asian Pacific Forum, 2012, Chapter 1: The international legal framework on the rights of migrant workers and members of their families, “Promoting and Protecting the Rights of Migrant Workers”.
62. Charles Fried (2015), *Contract as promise: A theory of contractual obligation*, Oxford University Press.
63. Donald M. Davidoff (1993), *Contact: Customer Service In The Hospitality An Tourism Industry*, Prentice Hall, ISBN: 0138089167.
64. EMPLOYMENT AND JOB-SEEKER PROTECTION ACT, B.E. 2528 (1985), <http://www.thailawforum.com/laws/Employment%20and%20Job%20Seeker.pdf>
65. ILO (2012), *Protection and promotion of the rights of migrant workers*, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_355939/lang-en/index.htm
66. ILO, CO97, Migration for Employment Convention (Revised), 1949 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO
67. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
68. Jerrold W. Huguet Sureeporn Punpuing (2005), *International Migration in Thailand*, Bangkok.

69. Kotler, P. and Keller, K. (2006), *Marketing Management*. 12th Edition, USA: Prentice Hall, Upper Saddle River.

70. Migrant Workers Act of 1995 (RA 8042), [https://dmw.gov.ph/archives/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20\(RA%208042\).html#:~:text=Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20\(RA%208042\)&text=An%20act%20to%20institute%20the,distress%2C%20and%20for%20other%20purposes](https://dmw.gov.ph/archives/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20(RA%208042).html#:~:text=Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20(RA%208042)&text=An%20act%20to%20institute%20the,distress%2C%20and%20for%20other%20purposes)

71. Michael J. Trebilcock (1997), *The Limits of Freedom of Contract*, Harvard University Press.

72. Regulations on Management of Foreign Labor Service Cooperation, <http://english.mofcom.gov.cn/article/policyrelease/bbb/201209/20120908366677.shtml>

73. P. S. Atiyah (1985), *The Rise and Fall of Freedom of Contract*, Oxford University Press.

74. United Nations, UNHCHR, *Frequently Asked Questions on a Human Rights-based Approach to Development Cooperation*, New York and Geneva, 2006.