

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**

**Ngành : Luật Kinh tế**

**Mã số : 9 38 01 07**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2026**

Công trình được hoàn thành tại:

**Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam**

*Người hướng dẫn khoa học* **1: PGS.TS. Lê Mai Thanh**  
**2: PGS.TS. Phạm Thị Thuý Nga**

Phản biện 1: **PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí**

Phản biện 2: **PGS.TS. Phan Thị Thanh Thủy**

Phản biện 3: **PGS.TS. Hoàng Kim Khuyên**

Luận án được bảo vệ trước hội đồng chấm luận án cấp Học viện, họp tại Học viện Khoa học xã hội số 477 Nguyễn Trãi, Thanh Liệt, Hà Nội vào hồi: 14h00 ngày 16 tháng 04 năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Thư viện Học viện Khoa học xã hội

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài 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.

Về mặt pháp luật, dấu mốc quan trọng trong quá trình phát triển của pháp luật về NLD đi làm việc ở nước ngoài là Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được Quốc hội thông qua ngày 29/11/2006, có hiệu lực từ ngày 01/7/2007. 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. Tuy nhiên, pháp luật điều chỉnh dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng như việc thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này còn nhiều bất cập, xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể, đặc biệt là NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Xét về mặt nghiên cứu, cùng với sự phát triển của hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, vấn đề này 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 về hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu 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”*** là có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

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

#### 2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Luận án là 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.

#### 2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

*Một là*, Luận án nghiên cứu lý luận pháp luật về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

*Hai là*, 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.

*Ba là*, 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*: 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 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.

+ 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; thực tiễn thực hiện pháp luật về vấn đề này từ năm 2022 đến nay.

### **4. Phương pháp luận 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 chủ nghĩa 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.
- Phương pháp lịch sử, so sánh.
- Phương pháp chứng minh.
- Phương pháp thống kê.

### **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 NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

*Thứ hai*, Luận án phân tích tổng thể các quy định pháp luật hiện hành về dịch vụ đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Luận án tìm ra những điểm còn bất cập trong quy định pháp luật và những vướng mắc trong thực hiện pháp luật về bốn 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 NLĐ Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

### **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 NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

Về mặt thực tiễn, các 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.

### **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. Những vấn đề lý luận về dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng và 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

(i) Các nghiên cứu lý luận 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

*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.

*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.

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

Các nghiên cứu 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.

*Thứ tư, 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. 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.

*Thứ năm, 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.

*(ii) 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.

*(iii) 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 NLD 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 NLD đi làm việc ở nước ngoài đều đã đưa ra những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở

nước ngoài, trong đó có những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

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

#### *(i) Những kết quả nghiên cứu được luận án kế thừa và phát triển*

*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.

*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.

*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.

#### *(ii) Những vấn đề cần tiếp tục bổ sung nghiên cứu*

*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.

*Thứ hai*, Luận án cần 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 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; giải quyết tranh chấp về dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và xử lý vi phạm.

*Thứ ba*, Luận án cần 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

#### *Thứ nhất, lý thuyết về quyền con người*

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*

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*

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 nội dung 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. Tuy nhiên, cách tiếp cận hiện đại không còn xem tự do hợp đồng là giá trị tuyệt đối. Các học giả hiện đại 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.

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.

### ***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.

## Chương 2

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

### 2.1. Những vấn đề 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*

- Khái niệm 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 có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là hoạt động đưa NLD ra nước ngoài làm việc được thực hiện bởi các doanh nghiệp được cấp phép với mục đích để hưởng lợi nhuận.

- Đặc điểm của dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng: *Thứ nhất*, về mặt tính chất, dịch vụ đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng là một hoạt động thương mại dịch vụ đặc biệt góp phần thực hiện mục tiêu chính trị - xã hội. *Thứ hai*, chủ thể thực hiện là doanh nghiệp được cấp phép và 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. *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 theo quy trình khép kín từ khâu chuẩn bị đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đến khi NLD về nước. *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.

#### 2.1.2. *Nhu 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*

*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 phát sinh từ doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; từ phía NSDLĐ (đối tác nước ngoài) và từ chính phía NLD.

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

ngoài như: bị phân biệt chủng tộc, bị bóc lột, cưỡng bức lao động...

*Thứ ba*, do tính chất đặc biệt của quan hệ dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không chỉ là một hoạt động kinh doanh đơn thuần mà còn hoạt động đặc thù để mở rộng và nâng cao hoạt động kinh tế đối ngoại.

## **2.2. Những vấn đề 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**

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 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 nhằm bảo đảm quyền lợi của bên yếu thế là NLD.

*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, bao gồm: pháp luật quốc gia nước cử NLD, pháp luật quốc gia nước tiếp nhận, các điều ước và tập quán quốc tế liên quan.

### **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**

*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.

*Thứ hai*, nguyên tắc bảo đảm bình đẳng cơ hội tiếp cận việc làm, đào tạo định hướng và được tuyển chọn đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng như được hỗ trợ trong thời gian làm việc tại nước ngoài.

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

### **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.

*Thứ nhất, 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).

- Chủ thể cung cấp dịch vụ là doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp này 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.

- Chủ thể sử dụng dịch vụ là: NLD đi làm việc 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, 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 cũng phải đáp ứng các điều kiện nhất định.

*Thứ hai, quyền và nghĩa vụ của các chủ thể dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*

- Quyền và nghĩa vụ 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.

Nghĩa vụ của doanh nghiệp 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.

- Quyền và nghĩa vụ 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. Việc bảo vệ NLD trong thời gian làm việc ở nước ngoài gắn liền với vấn đề bảo hộ công dân của quốc gia.

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; tuân thủ pháp luật của nước sở tại trong suốt thời gian làm việc; trở về nước đúng thời hạn sau khi kết thúc hợp đồng lao động theo quy định.

*Thứ ba, 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 NLD đi làm việc ở nước ngoài được thiết lập thông qua hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD.

#### ***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***

*Thứ nhất, 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*

- Hiến pháp;

- Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020; một số Luật khác có liên quan như: Luật Doanh nghiệp; Luật Xuất cảnh, nhập cảnh; Bộ luật Dân sự; Bộ luật Tố tụng dân sự...

- 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.

*Thứ hai, 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 như: Các công ước của Liên Hợp quốc, ILO, văn kiện pháp lý của ASEAN; các hiệp định song phương giữa Việt Nam với các nước tiếp nhận lao động như Hàn Quốc, Nhật Bản và Đài Loan...

### Chương 3

## THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ 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

*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*

Theo quy định của pháp luật, 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 phải đáp ứng các điều kiện sau:

- Điều kiện về chủ sở hữu, thành viên góp vốn, cổ đông: 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.

- Điều kiện về vốn điều lệ: tối thiểu từ 5 tỷ đồng trở lên

- Điều kiện về ký quỹ: 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.

- Điều kiện về 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.

- Điều kiện về nhân viên nghiệp vụ: 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.

- Điều kiện về cơ sở vật chất: 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 kiện về trang thông tin điện tử.

Nhìn chung các doanh nghiệp đều đã thực hiện nghiêm túc các quy định về vốn điều lệ, nâng cao điều kiện đối với ký quỹ, người đại diện theo pháp luật, nhân viên nghiệp vụ, cơ sở vật chất và trang thông tin điện tử của doanh nghiệp. 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 một số vướng mắc, vi phạm sau: vẫn có tình trạng doanh nghiệp không được cấp phép thực hiện tuyển dụng NLD đi làm việc ở nước ngoài; việc thực hiện quy định về duy trì vốn điều lệ trong suốt quá trình hoạt động của doanh nghiệp còn khó khả thi.

*Thứ hai, 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*

- 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;...

### **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**

*Thứ nhất, 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*

- Quyền của doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài: thực hiện các nội dung của hoạt động dịch vụ đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; 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; 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; 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.

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

Nghĩa vụ của doanh nghiệp trước khi đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài: Chuẩn bị nguồn lao động; Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài; Giao kết hợp đồng cung ứng lao động

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

ngoài: tổ chức, quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD; giải quyết và phối hợp giải quyết các vấn đề phát sinh trong thời gian NLD làm việc ở nước ngoài; bồi thường thiệt hại cho NLD khi doanh nghiệp dịch vụ vi phạm nghĩa vụ theo hợp đồng dịch vụ

Nghĩa vụ của doanh nghiệp sau khi NLD kết thúc thời gian làm việc ở nước ngoài: thanh lý hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; 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; hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLD sau khi về nước.

*Thực tiễn thực hiện 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 cho thấy một số vấn đề sau:*

- Về thực hiện quy định bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng 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. 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.

- Về thực hiện quy định về quản lý, bảo vệ quyền lợi cho NLD trong thời gian NLD ở nước ngoài: 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. 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.

- Thực hiện quy định về cập nhật thông tin của doanh nghiệp: 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. Mặc dù vậy còn rất nhiều doanh nghiệp thực hiện chưa tốt quy định này.

*Thứ hai, thực trạng quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và thực tiễn thực hiện*

- *Quyền của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài:* NLD được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam và nước tiếp nhận lao động có liên quan đến NLD; được bồi thường thiệt hại khi doanh nghiệp dịch vụ không thực hiện đúng hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; 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; 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; 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; được hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp, hỗ trợ hoà nhập xã hội sau khi về nước.

- *Nghĩa vụ của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*: hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài; nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định; 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; tuân thủ pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động; NLD phải về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

*Thực tiễn thực hiện quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng 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. Mặc dù vậy, thực tiễn thực hiện pháp luật của NLD vẫn còn nhiều hạn chế. 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. 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.

### **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**

*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”.

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

*Thứ ba*, về nội dung hợp đồng đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo 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. Nhà nước đối với NLD. 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 (khoản 2 Điều 21 Luật năm 2020).

*Thứ tư, về hình thức:* Hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải được giao kết bằng hình thức văn bản.

*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.

*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. Quy định này là hợp lý và cần thiết để bảo vệ quyền lợi cho NLD trong bối cảnh bất cân xứng thông tin giữa doanh nghiệp dịch vụ và NLD. Tuy nhiên, 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.

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. 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 hạn chế sau: còn doanh nghiệp ký hợp đồng chưa đúng mẫu; thoả thuận nội dung trong hợp đồng chưa đúng như thời gian chờ xuất cảnh; quyền, nghĩa vụ của NLD

### **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**

Khung pháp luật giải quyết tranh chấp tương đối đầy đủ, xác định đây là tranh chấp lao động cá nhân; áp dụng kết hợp nhiều nguồn luật (hợp đồng, pháp luật Việt Nam, pháp luật nước ngoài, điều ước quốc tế) và theo cơ chế: hòa giải – trọng tài – tòa án.

Thực tiễn giải quyết tranh chấp ít phát sinh phức tạp, số lượng vụ việc không nhiều; chủ yếu là tranh chấp yêu cầu bồi thường giữa người lao động và doanh nghiệp dịch vụ, nhìn chung không có vướng mắc lớn.

Pháp luật về xử lý vi phạm đã quy định khá đầy đủ, đặc biệt tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP, với hệ thống hành vi vi phạm đa dạng (chủ yếu từ doanh nghiệp) và chế tài tương đối nghiêm khắc (phạt tiền, đình chỉ, khắc phục hậu quả...)

Thực tiễn vi phạm vẫn còn phổ biến, chủ yếu từ phía doanh nghiệp (vi phạm hợp đồng, thu phí, tuyển chọn, nghĩa vụ tài chính...); dù công tác thanh tra, xử phạt được tăng cường nhưng ý thức tuân thủ pháp luật vẫn là vấn đề lớn.

#### **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**

*Thứ nhất*, 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 theo: Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị; 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; Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng; Chỉ thị số 20-CT/TW ngày 12/12/2022...

*Thứ hai*, 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 để pháp luật 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.

*Thứ ba*, 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

*Thứ tư*, 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

**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**

*Thứ nhất*, 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

*Thứ hai*, nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng

*Thứ ba*, 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

## **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**

*Thứ nhất*, 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

- *Về vốn sở hữu*: 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%.

- *Về vốn điều lệ*: 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.

- *Về mức ký quỹ*: 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.

- *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.

- Về điều kiện nhân viên nghiệp vụ

+ 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.

+ Bổ sung quy định nhân viên nghiệp vụ là người nước ngoài để 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.

- Về hiệu lực của giấy phép: Nên 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.

*Thứ hai, hoàn thiện quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng*

- 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.

- 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.

#### ***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*

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*

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*

Pháp luật nên quy định mức trần đối với các loại khoản tiền khác như chi phí khám sức khỏe, học tập, ăn ở trong thời gian đào tạo, phí xuất nhập cảnh...

#### ***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 trong trường hợp được đơn phương chấm dứt hợp đồng và các trường hợp được đánh giá là sự kiện bất khả kháng.

*Thứ hai*, sửa quy định nếu bên đưa đi không thể đưa NLD xuất cảnh trong vòng 180 ngày kể từ ngày NLD trúng tuyển trong trường hợp do lý do bất khả kháng thì thời hạn này phải được quy định kéo dài hơn, tối đa có thể lên đến 270 ngày (9 tháng).

*Thứ ba*, bổ sung quy định 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

### **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**

- Nâng cao nhận thức pháp luật và năng lực cung cấp dịch vụ của doanh nghiệp dịch vụ cũng như ý thức, nhận thức và kỹ năng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- Tăng cường công tác quản lý, giám sát của Nhà nước cũng như ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- Tăng cường hợp tác quốc tế trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

## **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; giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm.

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, cơ chế giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm.

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).