

BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

NGUYỄN LÂM SON*

Bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Bài viết tập trung phân tích bốn vấn đề cơ bản có liên quan, bao gồm: Những vấn đề chung; cơ sở pháp lý; các biện pháp bảo vệ quyền và các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Từ khóa: Người lao động, người lao động làm việc ở nước ngoài, hợp đồng lao động.

Ngày nhận bài: 25/10/2021; Biên tập xong: 03/11/2021; Duyệt đăng: 10/11/2021

Protecting the rights of Vietnamese employees working abroad under labor contracts is an important issue in the international economic integration time. The article focuses on analyzing four basic related issues, including: General issues; legal basis; measures to protect rights and solutions to improve the effectiveness of protection of Vietnamese employees working abroad under contracts.

Keywords: Employees, employees working abroad, labor contract.

Trong thời đại toàn cầu hóa, việc sử dụng và phân bổ lao động theo nhu cầu thị trường đã trở thành hiện tượng tự nhiên, mang tính toàn cầu và tuân thủ quy luật kinh tế - dòng lao động sống sẽ chuyển dịch tới bất kỳ nơi nào mà ở đó có mức thù lao cao hơn. Đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương quan trọng của Đảng và Nhà nước ta nhằm góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động Việt Nam.

Công tác bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài những năm qua đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể, tuy nhiên thực tế vẫn còn vướng nhiều hạn chế, bất cập và tồn tại nhiều điểm nóng như tình trạng người lao động bị lừa đảo xuất khẩu lao động, bị thu phí dịch vụ, tiền môi giới quá cao so với quy định, không được giáo dục định hướng trước khi xuất khẩu hoặc giáo dục định hướng không đến nơi

đến chốn, công việc, thời gian, tiền lương lao động không đúng như trong hợp đồng, tình trạng lao động không có việc làm hay người lao động bị chủ đánh đập, chửi bới, lăng mạ, bị xâm hại tình dục...

Trong phạm vi bài viết này, tác giả phân tích những vấn đề cơ bản về bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng lao động cũng như đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động này trong thời gian tới.

1. Khái quát chung về bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng lao động

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, dễ bị bóc lột và bị xâm phạm nhất. Công việc mà họ làm là “ở nước ngoài” nên nhiều khi họ bị cả quốc gia mình và cả quốc gia tiếp nhận “lãng quên”, “tù chối”.

** Luật sư, Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thành Đô Việt Nam*

Vì vậy bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không chỉ là nhiệm vụ của riêng một quốc gia, tổ chức, cá nhân nào mà đó còn là hành động tích cực của cả cộng đồng quốc tế. Các quốc gia gửi lao động và quốc gia tiếp nhận lao động luôn là những chủ thể tiên phong, có trách nhiệm chủ yếu trong việc bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài¹. Tuy nhiên, vì tính chất phức tạp của việc di trú quốc tế nên các chủ thể khác ít liên quan hoặc không liên quan như: Quốc gia trung chuyển mà người lao động đi qua để đến quốc gia làm việc hoặc để về nước, quốc gia khác cũng đang có lao động làm việc tại quốc gia tiếp nhận lao động, cá nhân, cộng đồng quốc tế,... cũng là những chủ thể có vai trò quan trọng trong việc gây sức ép đối với các quốc gia liên quan phải thực hiện các biện pháp bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài không phải chỉ khi nào người lao động bị xâm phạm, bị đối xử thậm tệ thì các quốc gia, cơ quan chức năng mới lên tiếng mà ngay trong cả điều kiện làm việc bình thường, ổn định, họ cũng cần được bảo vệ để duy trì trạng thái bình thường, ổn định đó, để vừa phòng ngừa những nguy cơ có thể xảy ra, vừa phát huy hơn nữa những nhân tố tích cực, thuận lợi hơn cho người lao động nhằm mục đích đẩy mạnh hoạt động hợp tác lao động quốc tế lành mạnh nói riêng và quá trình toàn cầu hóa nói chung². Bởi vậy, có thể hiểu bảo vệ

người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng như sau: *Bảo vệ quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là việc các quốc gia, tổ chức, cá nhân thực hiện các biện pháp cụ thể vừa để duy trì thực hiện, phát huy những quyền và lợi ích chính đáng vừa hạn chế những bất lợi, rủi ro và nguy cơ khác cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

2. Cơ sở pháp lý về bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động

Để có cơ sở vững chắc trong việc bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các quốc gia nói riêng và cộng đồng quốc tế nói chung đã không ngừng xây dựng và hoàn thiện hành lang pháp lý vững chắc thông qua việc ban hành pháp luật quốc gia, công ước quốc tế, các hiệp định song phương.

Vấn đề đầu tiên về lĩnh vực này là Công ước di trú vì việc làm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), được thông qua ngày 08/6/1939, sau này được sửa đổi bằng Công ước về lao động di trú (Công ước số 97 năm 1949)³. Công ước số 97 năm 1949 yêu cầu các quốc gia thành viên phải đối xử với những người lao động di trú một cách bình đẳng như những người lao động là công dân của nước mình. Đến năm 1975, ILO thông qua Công ước số 143 về người di trú trong môi trường bị lạm dụng và việc thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội trong đối xử với người lao động di trú⁴. So với Công ước số 97,

¹ Lê Thị Hoài Thu (2011), “*Pháp luật hiện hành về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*”, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam, tr. 113-168

² Lê Thị Hoài Thu (2011), “*Pháp luật hiện hành về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*”, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam, tr. 113-168

³ Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao (2011), “*Khuôn khổ pháp lý quốc tế về bảo vệ người lao động di trú*”, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam, tr. 24-59

⁴ Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao (2011), “*Khuôn khổ pháp lý quốc tế về bảo vệ người lao động di trú*”, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam, tr. 24-59

Công ước số 143 tiến thêm một bước nữa trong việc bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài là yêu cầu các quốc gia thành viên phải tôn trọng và bảo vệ tất cả các quyền con người của người lao động di trú⁵. Ngoài hai điều ước kể trên, ILO cũng đã thông qua nhiều văn kiện khác có liên quan đến việc bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài như: *Khuyến nghị về người lao động di trú (Khuyến nghị 151 năm 1975)*; *Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc (Công ước số 29 năm 1930)*, *Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức (Công ước số 105 năm 1957)*...

Bên cạnh ILO, nhiều tổ chức quốc tế khác cũng đã thông qua những văn kiện pháp lý điều chỉnh vấn đề bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là Liên Hợp Quốc. Văn kiện quốc tế quan trọng nhất của Liên Hợp Quốc phải kể đến là Công ước quốc tế về quyền của người lao động di trú và các thành viên trong gia đình họ (ngày 18/12/1990)⁶. Đây là điều ước quốc tế chứa đựng các quy định về bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài đầy đủ nhất về mặt đối tượng, toàn diện và chi tiết về mặt nội dung và biện pháp bảo vệ. Bởi vậy, việc phân tích các nội dung cần bảo vệ và biện pháp bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài dưới đây cũng xuất phát từ các quy định của Công ước.

Pháp luật Việt Nam trên cơ sở nội luật hóa các Công ước quốc tế về lao động, đặc

biệt là lao động di trú đã xây dựng được một hệ thống các quy định riêng có của mình về bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bằng hợp đồng lao động.

Nhằm đẩy mạnh hơn nữa việc pháp điển hóa các quy định bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 13/11/2020, Quốc hội khóa XIV đã thông qua Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực từ ngày 01/01/2022. Do đặc thù là luật mới ban hành, nên hiện nay, các văn bản hướng dẫn thi hành đối với Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 chưa được ban hành và cập nhật. Hiện nay, mới chỉ có các dự thảo Nghị định quy định chi tiết thi hành Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Chính vì vậy, trong thời gian tới, để đảm bảo tốt hơn việc thực thi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 cũng như quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng thì các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần nhanh chóng ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành.

Bên cạnh đó, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 28/2020/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thay thế Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP

⁵ Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao (2011), *"Khuôn khổ pháp lý quốc tế về bảo vệ người lao động di trú"*, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam, tr. 24-59

⁶ Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao (2011), *"Khuôn khổ pháp lý quốc tế về bảo vệ người lao động di trú"*, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam, tr. 24-59

sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng đã ban hành Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/10/2013 quy định mức trần tiền ký quỹ và thị trường lao động mà Doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận ký quỹ với người lao động, Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 quy định mẫu và nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động và Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Như vậy có thể thấy, những văn bản pháp lý mang tính quốc tế cũng như văn bản pháp luật của Việt Nam về người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã được xây dựng thành một hệ thống, và có sự sửa đổi, bổ sung và cập nhật nhằm góp phần thực hiện tốt hơn việc bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

3. Các biện pháp bảo vệ người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Tương ứng với các nội dung cần bảo vệ, pháp luật Việt Nam cũng đã quy định các biện pháp bảo vệ người lao động vừa phù hợp với các quy chuẩn quốc tế vừa mang tính đặc thù của một quốc gia gửi lao động. Pháp luật Việt Nam đã có những quy định đầy đủ và chặt chẽ để đảm bảo quyền của người lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể như sau:

- Các quy định về quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp

của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, pháp luật cần phải ghi nhận cả quyền chung và quyền lợi đặc biệt mà Nhà nước dành cho công dân Việt Nam khi đi làm việc ở nước ngoài. Nhờ biện pháp này mà người lao động có cơ sở pháp lý để chủ động bảo vệ mình trước khi đi làm việc ở nước ngoài, yêu cầu các cá nhân, tổ chức khác không được phép xâm phạm, đồng thời giúp các doanh nghiệp, cá nhân tự giới hạn hành vi được phép của mình trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, cơ quan nhà nước đối chiếu, xác định vi phạm của cá nhân và tổ chức. Luật hóa các quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn thể hiện sự tương thích của pháp luật Việt Nam với pháp luật quốc tế trong vấn đề bảo vệ lao động di trú. Có thể coi biện pháp này là tiền đề cho việc hình thành nhiều biện pháp bảo vệ khác.

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 tại Điều 6 đã ghi nhận các quyền của người lao động thuộc đối tượng này như sau: Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về người lao động 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 người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề; 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 bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế; Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động 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; Hướng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật; Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần; Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện. Như vậy, có thể thấy, các quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài được Luật quy định rất chi tiết và cụ thể. Đồng thời, các quy định này cũng đã thể hiện đầy đủ quy định trong các Công ước của ILO về lao động di trú như: Quy định về bảo hiểm xã hội hoặc tránh đánh thuế hai lần, quy định về cấm hành vi xâm hại tính mạng, sức khỏe cũng như danh dự, nhân phẩm và quấy rối tình dục đối với người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

- *Quy định các điều kiện đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và giới hạn quyền “đòi hỏi” của các chủ thể có liên quan đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*

Việc quy định cụ thể các điều kiện đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài và giới hạn quyền “đòi hỏi” của các chủ thể có liên quan đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là một cách để bảo vệ người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Đây là một biện pháp bắt buộc phải có vì đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một lĩnh vực hoạt động có điều kiện. Không nên hiểu các điều kiện quy định đối với người lao động là giới hạn quyền của họ mà phải coi như đây là một đảm bảo tối thiểu để người lao động có thể chủ động bảo vệ mình trước tiên khi đi làm việc ở nước ngoài trước khi có sự can thiệp, bảo vệ của các chủ thể khác.

Quyền và lợi ích của một chủ thể luôn gắn liền và chỉ được bảo đảm thực hiện bởi nghĩa vụ, trách nhiệm của chủ thể khác. Ngay khi bắt đầu tham gia chương trình đi làm việc ở nước ngoài, các quyền và lợi ích của người lao động đã phát sinh, vậy nên pháp luật sử dụng biện pháp này để bảo vệ họ, hướng các hoạt động có liên quan đến việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân được diễn ra một cách có tổ chức, hợp pháp và dưới sự kiểm soát chặt chẽ của cơ quan nhà nước.

Theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 tại các Điều 44. Điều kiện của người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài; Điều 50. Điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết, các điều kiện đối với người lao động đi làm việc tại nước ngoài như sau: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;

Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài; Dù sức khỏe theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động; Đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, trình độ, kỹ năng nghề và các điều kiện khác theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động; Có giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng; Không thuộc trường hợp bị cấm xuất cảnh, không được xuất cảnh, bị tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam. Các quy định này cũng góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động khi đi làm việc tại nước ngoài. Bởi lẽ với trình độ về ngoại ngữ, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thì người lao động có thể thực hiện tốt hợp đồng lao động của mình, cũng như bảo vệ tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi ở nước ngoài.

Trách nhiệm bảo vệ người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài thuộc về cả các cá nhân, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và của cả phía Nhà nước. Các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân phải có trách nhiệm tư vấn, tuyển chọn, đào tạo và hỗ trợ người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, thực hiện việc đưa người lao động ra nước ngoài làm việc đúng quy trình, thủ tục đã được pháp luật quy định. Các cơ quan nhà nước phải tiến hành kiểm soát chặt chẽ mọi hoạt động của các cá nhân, tổ chức trong nước có liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài để sàng lọc, loại bỏ những mối đe dọa, những nguy cơ có thể xảy ra đối với người lao động khi họ làm việc ở nước ngoài sau này.

- Quy định về trách nhiệm quản lý và bảo vệ của các chủ thể có liên quan đối với người lao động Việt Nam đang đi làm việc ở nước ngoài

Đây là biện pháp bảo vệ người lao

động đầu tiên và quan trọng nhất được pháp luật quy định trong thời gian người lao động đang làm việc ở nước ngoài. Các văn bản pháp luật hiện hành quy định rất chặt chẽ và khá đầy đủ trách nhiệm quản lý và bảo vệ người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài của các cá nhân, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền Việt Nam.

Khi thực hiện hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân này luôn được hưởng một khoản lợi nhuận nhất định trong suốt quá trình người lao động đi làm việc ở nước ngoài nên các tổ chức, cá nhân này phải có trách nhiệm quản lý và bảo vệ người lao động cho đến khi họ thanh lý hợp đồng. Không chỉ vậy, các tổ chức, cá nhân đưa người lao động ra nước ngoài làm việc luôn là người hiểu rõ nhất về chủ sử dụng, các điều kiện sinh sống và lao động của người lao động. Vì vậy, so với các cơ quan nhà nước thì doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được đánh giá là chủ thể có khả năng bảo vệ người lao động chủ động nhất, nhanh nhất khi có bất cứ vấn đề gì phát sinh.

Điều 70 và 71 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Theo đó, Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và có trách nhiệm sau đây: Công khai, minh bạch

các thông tin về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên cổng thông tin điện tử của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Xây dựng, quản lý, vận hành, cập nhật và chia sẻ cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Phối hợp với Bộ Ngoại giao cử công chức và hướng dẫn nghiệp vụ quản lý lao động đối với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài. Đồng thời, Điều 71 quy định rõ trách nhiệm của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài là bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Xử lý hành vi vi phạm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính; Hỗ trợ người lao động tiếp cận, đóng góp, thực hiện các thủ tục và nhận hỗ trợ từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

- Quy định về thanh tra và xử lý vi phạm quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thanh tra và xử lý vi phạm quyền lợi của người lao động đi làm việc nước ngoài là biện pháp không thể thiếu trong công tác bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Tăng cường thanh tra và xử lý vi phạm quyền lợi của người lao động đi làm việc nước ngoài nhằm phát hiện, loại bỏ những hành vi vi phạm đến quyền lợi của người lao động. Nếu không tăng cường công tác thanh tra và thanh tra không thường xuyên, các cơ quan nhà nước sẽ không thể kiểm soát được các hoạt động của các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, không đánh giá được mức độ bị xâm phạm quyền lợi của người lao

động, từ đó dẫn đến việc không có cơ sở để xử lý vi phạm pháp luật, bảo vệ người lao động.

Theo quy định của Điều 71 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng lao động, Nhà nước có trách nhiệm kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Quy định về giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài cũng giống như những quan hệ dân sự thông thường khác là luôn xảy ra những mâu thuẫn, tranh chấp. Do đó, kịp thời giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được pháp luật Việt Nam coi là một trong những biện pháp bảo vệ người lao động. Biện pháp này một mặt xoa dịu những mâu thuẫn, căng thẳng giữa người lao động với các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân đưa họ đi làm việc ở nước ngoài hoặc với chủ sử dụng lao động, mặt khác lấy lại những quyền lợi chính đáng của người lao động đương nhiên được hưởng.

Điều 71 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng lao động quy định rõ về hoạt động giải quyết tranh chấp trong việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Theo đó, tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động 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 người lao động Việt Nam với người sử dụng lao động 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, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động 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. Những quy định này góp phần hỗ trợ người lao động nắm rõ được quy trình yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp để bảo đảm quyền lợi của mình.

4. Những hạn chế, tồn tại và các giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Việc thực hiện bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng lao động trong những năm vừa qua còn nhiều hạn chế, tồn tại như:

Một là, người lao động hiện nay còn hiểu biết rất mơ hồ và chung chung về các quy định liên quan đến nghĩa vụ tài chính mà mình phải nộp theo quy định của pháp luật. Điều này dẫn đến việc các doanh nghiệp quy định phí dịch vụ cao hơn mức

luật định. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp “lách” quy định về việc phải có đơn hàng của nước nhận lao động mới được phép tuyển dụng lao động bằng cách yêu cầu người lao động nộp tiền đặt cọc hoặc đặt chỗ trước khiến nhiều trường hợp người lao động bị lừa mất những số tiền rất lớn.

Hai là, hiện nay vẫn đề đánh giá việc thực hiện trách nhiệm cung cấp thông tin cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài của cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong thời gian qua cho thấy còn rất chậm chạp. Nhiều vụ việc khi các cá nhân, doanh nghiệp đã đưa “trót lọt” lao động ra nước ngoài và xảy ra những hậu quả nghiêm trọng thì cơ quan nhà nước mới biết và lên tiếng cảnh báo.

Ba là, hoạt động đào tạo trước khi đi nước ngoài đối với người lao động còn nhiều hạn chế. Tuy được đánh giá là một nội dung bảo vệ quan trọng như vậy song việc thực hiện nội dung này trên thực tế chưa đạt hiệu quả. Hoạt động đào tạo lao động trước khi xuất cảnh chưa được đảm bảo về chất lượng, trình độ ngoại ngữ kém, tay nghề yếu, hiểu biết về phong tục tập quán và pháp luật quốc gia nơi sẽ đến làm việc của lao động còn mơ hồ. Hạn chế này xuất phát từ nhiều nguyên nhân: Nhiều lao động tham gia các lớp đào tạo chỉ mang tính hình thức, đối phó; bản thân người lao động chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo nghề, học ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, họ chỉ mong sao xuất cảnh càng nhanh càng tốt; các tổ chức, cá nhân có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho người lao động luôn chú trọng lợi nhuận hơn là chất lượng lao động.

Bốn là, công tác quản lý lao động làm việc ở nước ngoài của nhiều doanh nghiệp

thực hiện cũng chưa thường xuyên hoặc còn mang tính chiếu lệ. Các thông tin về thị trường lao động ngoài nước, về bên tiếp nhận lao động và về bản thân người lao động ở nước ngoài chưa đầy đủ làm cho việc bảo vệ người lao động đang làm việc ở nước ngoài gặp nhiều khó khăn hoặc không thể thực hiện được khiến cho không ít người lao động bị lợi dụng, bóc lột, xâm hại, đặc biệt là đối với lao động nữ.

Để đảm bảo tốt hơn quyền lợi của người lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong thời gian tới, tác giả đưa ra một số giải pháp sau:

Thứ nhất, Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật, đặc biệt là văn bản hướng dẫn thi hành đối với Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 ở một số nội dung sau:

- Quy định những điều kiện tối thiểu đối với cơ sở, trung tâm đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tránh tình trạng “thả nổi tự do” cho doanh nghiệp tự thuê giáo viên, dẫn đến việc không đảm bảo chất lượng giảng dạy, hoặc đào tạo mang tính hình thức, đối phó với quy định của Nhà nước. Quy định giáo viên giảng dạy phải là những người có trình độ, bằng cấp, am hiểu rõ pháp luật đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, pháp luật hình sự, dân sự, hành chính,... và pháp luật của quốc gia tiếp nhận.

- Quy định rõ thẩm quyền kiểm tra sát hạch “đầu ra” đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Thẩm quyền đó có thể chỉ giới hạn ở một số trung tâm, cơ sở sát hạch tránh tình trạng cấp giấy phép thẩm định tràn lan và tiêu cực trong thi cử.

- Quy định rõ mức học phí mà người

lao động phải đóng và tối thiểu thời gian đào tạo để tránh tình trạng các cơ sở đào tạo tự ý thu quá cao phí đào tạo của người lao động, đồng thời đảm bảo các kiến thức cần thiết khi đi làm việc ở nước ngoài được truyền đạt đến người lao động một cách đầy đủ.

- Quy định trách nhiệm quản lý, giám sát thường xuyên lao động nữ đang làm việc ở nước ngoài của các chủ thể có liên quan: Chế độ báo cáo danh sách lao động nữ đang làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài hợp đồng, cư trú bất hợp pháp... định kỳ hàng tháng, hàng năm cho Ban quản lý lao động Việt Nam tại nước ngoài của các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân.

- Song song với việc quy định cơ chế bảo vệ người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, pháp luật cũng cần chú trọng quy định trách nhiệm của Hội liên hiệp phụ nữ trong việc tham gia bảo vệ người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) mà Việt Nam đã phê chuẩn (17/02/1982).

Thứ hai, cần nâng cao chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài

Việc đào tạo người lao động trước khi xuất cảnh phải được thực hiện một cách bài bản và chuyên nghiệp. Kinh nghiệm của các nước láng giềng cho thấy muốn bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài, trước hết cần nâng cao chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài, đa dạng hóa các ngành, nghề đào tạo để cung ứng theo yêu cầu của các thị trường khác nhau. Muốn có được nguồn lao động có chất lượng, các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề, quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm

việc ở nước ngoài và các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực này cần có sự phối hợp với nhau để tìm hiểu, phân tích, dự báo nhu cầu của thị trường lao động nước ngoài để xác định chỉ tiêu đào tạo cho phù hợp; Các cơ sở dạy nghề và các doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ với nhau trong việc đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo nghề và ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu của từng thị trường; Phải trang bị đầy đủ cho người lao động những kiến thức cơ bản về pháp luật Việt Nam, pháp luật, đất nước, con người, phong tục, tập quán, văn hóa của quốc gia mà người lao động sắp đến làm việc, về quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nội dung hợp đồng, nội quy nơi làm việc, nội quy ký túc xá...

Thứ ba, nâng cao nhận thức của người dân và doanh nghiệp về bảo vệ quyền lợi của người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Trang bị, phương tiện, in ấn, phát hành các văn bản pháp luật, sách, báo, tài liệu về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sao cho các nguồn thông tin đó đến với người lao động một cách nhanh chóng, sâu rộng nhất. Yêu cầu các doanh nghiệp trước khi thực hiện công tác tuyển chọn, tư vấn lao động tại các địa phương phải cung cấp các hồ sơ, thông tin thị trường mà mình đang tuyển dụng đã được Cục quản lý lao động cấp phép, báo cáo xin phép Sở Lao động - Thương binh và Xã hội của tỉnh.

Vận động người lao động nâng cao ý thức tự bảo vệ bản thân trước khi đi làm việc ở nước ngoài là một giải pháp rất quan trọng. Hơn ai hết, chính người lao động là người hiểu rõ hoàn cảnh, khó khăn mà bản thân mình đang mắc phải. Trước khi cầu cứu đến các doanh nghiệp, đến các cơ quan

nhà nước có thẩm quyền, mỗi một người lao động cần có ý thức tự bảo vệ mình.

Bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta thể hiện sự quan tâm, trách nhiệm của Nhà nước đối với những công dân có đóng góp to lớn cho nền kinh tế - xã hội nước nhà nhưng lại phải thường xuyên đối mặt với nhiều rủi ro, bất lợi. Bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng một cách toàn diện cả trước khi đi làm việc ở nước ngoài, trong thời gian làm việc ở nước ngoài và sau khi về nước là quan điểm chủ đạo, xuyên suốt trong quá trình lập pháp, hành pháp. Những kết quả đạt được trong công tác bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thời gian qua đã chứng minh được đây là một chủ trương hoàn toàn đúng đắn của Đảng và Nhà nước, cần được tiếp tục phát huy, triển khai mạnh mẽ hơn nữa trong giai đoạn tiếp theo./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020;
2. Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
3. Lê Thị Hoài Thu (2011), *"Pháp luật hiện hành về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng"*, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam;
4. Hội Luật gia Việt Nam (2008), *Những điều cần biết về người lao động di trú*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội;
5. Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao (2011), *"Khuôn khổ pháp lý quốc tế về bảo vệ người lao động di trú"*, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam.