

## PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

*LÊ THỊ THÙY NHI\**

*Ngày nhận bài: 17/10/2018*

*Ngày phản biện: 27/10/2018*

*Ngày đăng bài: 25/12/2018*

### **Tóm tắt:**

Trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay, Việt Nam rất quan tâm đến vấn đề lao động và giải quyết việc làm. Để giải quyết việc làm cho người lao động trong nước và cải thiện đời sống của người lao động cũng như gia đình họ, Nhà nước đã có nhiều chính sách giải quyết việc làm, trong đó có hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Trong phạm vi bài viết, tác giả tìm hiểu thực trạng quy định về bảo vệ quyền lợi của người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật.

### **Từ khóa:**

Pháp luật, quyền lợi, lao động Việt Nam, nước ngoài.

### **Abstract:**

In the context of globalization, Viet Nam is very concerned about labor issues and job creation. In order to create jobs for domestic workers and improve the living conditions of workers and their families, the State has adopted many employment policies, including activities to send Vietnamese workers to work abroad. Within the scope of this article, the author examines the current situation of the protection of the interests of Vietnamese working abroad and proposes some solutions to improve the law effectiveness.

### **Keywords:**

Law, rights, Vietnamese labour force, abroad.

### **1. Thực trạng quy định về bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật để bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như: Bộ luật Lao động, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Nghị định 126/CP ngày 1/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản pháp luật hướng dẫn.

Nhìn chung, các quy định pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở

---

\* CN., Giảng viên Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học luật, Đại học Huế; Email: lethithuynhbt@gmail.com

nước ngoài đã tạo hành lang pháp lý để bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc ban hành các quy định sau:

*Thứ nhất*, pháp luật quy định về các loại doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và địa vị pháp lý của các loại hình doanh nghiệp:

- i) Doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- ii) Doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- iii) Tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- iv) Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề;
- v) Tổ chức sự nghiệp của nhà nước đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ hai*, pháp luật quy định cụ thể về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó, pháp luật quy định các đối tượng được đi làm việc ở nước ngoài, địa vị pháp lý của các đối tượng này bao gồm:

- i) Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài;
- ii) Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân.

*Thứ ba*, pháp luật quy định về các loại hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như: hợp đồng cung ứng lao động; hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; hợp đồng cá nhân.

Với các quy định này, pháp luật đã thiết lập hành lang pháp lý để quy định rõ vai trò, trách nhiệm của doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, xác lập cụ thể quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng như cơ sở căn cứ xác lập mối quan hệ của doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua các loại hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên, bên cạnh hành lang pháp lý bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vẫn còn những hạn chế, bất cập tồn tại.

*Thứ nhất*, pháp luật còn hạn chế trong cách quy định về khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Theo quy định của pháp luật hiện hành khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tương đối hẹp.

Có nhiều thuật ngữ để chỉ những người lao động ra nước ngoài làm việc như “*người lao động di trú*”, “*lao động di cư*”, “*người di trú vì việc làm*”, “*người lao động đi làm việc ở nước*

ngoài theo hợp đồng”,... Và theo thời gian, các quan điểm của các tổ chức quốc tế, của các quốc gia về người lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng có nhiều thay đổi, bổ sung. Theo quy định tại Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 thì người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cụ thể như sau:

*“Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi là người lao động đi làm việc ở nước ngoài) là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam, có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này”<sup>1</sup>.*

Tuy nhiên, khái niệm này chưa có sự tương đồng với quy định trong các Công ước quốc tế về lao động di trú.

*“Thuật ngữ “người lao động 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”<sup>2</sup>.*

Khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã loại trừ đi các đối tượng như: người không quốc tịch.

*Thứ hai*, pháp luật chưa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài một cách hiệu quả.

Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định quá chung chung, thiếu cụ thể, thiếu tính khả thi về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Theo thống kê từ năm 2014 - 2017, Việt Nam luôn duy trì số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ở con số trên 100.000 lao động /năm. Riêng năm 2017, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là 137.751 người (nữ chiếm 39,6%), vượt chỉ tiêu đề ra 28,3%. Ước tính, mỗi năm, người lao động gửi về cho gia đình trên 2 tỷ USD<sup>3</sup>.

Thực trạng lừa đảo người lao động đi làm việc ở nước ngoài đang là vấn đề nhức nhối hiện nay, nó đã làm ảnh hưởng nghiêm trọng tới quyền lợi của người lao động và gây mất lòng tin trong nhân dân. Trên thực tế, pháp luật Việt Nam hiện hành vẫn chưa có những quy định và biện pháp chế tài nhằm ngăn chặn hoặc giảm thiểu tình trạng đó.

Hầu hết những người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài đều thiếu hiểu biết về pháp luật và thông tin trong lĩnh vực này, điều này đã tạo “điều kiện thuận lợi” cho các đối tượng lừa đảo tiến hành những vụ lừa đảo, chiếm đoạt tài sản của người lao động và gia đình họ.

<sup>1</sup> Điều 3 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

<sup>2</sup> Điều 2 Khoản 1 Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, 1990.

<sup>3</sup> Thái Yên, Báo Đại biểu nhân dân, “Bảo vệ quyền lợi người lao động đi làm việc ở nước ngoài”, [http://www.daibieunhandan.vn/ONA\\_BDT/NewsPrint.aspx?newsId=407553](http://www.daibieunhandan.vn/ONA_BDT/NewsPrint.aspx?newsId=407553) Truy cập ngày 3/10/2018.

Trong thời gian qua, tình trạng lừa đảo người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng phổ biến, thủ đoạn tinh vi, phức tạp. Một số tổ chức, cá nhân không có chức năng đưa người lao động ra nước ngoài làm việc nhưng vẫn công khai hoặc ngầm ngầm đứng ra thông báo tuyển người có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài rồi lừa đảo chiếm đoạt hàng chục tỷ đồng. Một số thủ đoạn thường gặp là: làm giả hồ sơ, hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài có dấu giả và chữ ký của lãnh đạo Cục quản lý lao động ngoài nước hoặc Trung tâm lao động ngoài nước để tạo lòng tin với người lao động; tổ chức cho người lao động ra nước ngoài bằng hộ chiếu phổ thông, visa du lịch ngắn ngày rồi bán cho chủ sử dụng lao động nước ngoài...

Tìm hiểu về những nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, chúng ta có thể thấy do rất nhiều lý do. Nhưng trong đó có lý do chủ yếu là pháp luật chưa có những quy định nghiêm minh nhằm xử lý triệt để vấn nạn này. Bản thân người lao động chưa có những kênh thông tin được phổ cập rộng rãi để nắm được nhu cầu tìm kiếm lao động của doanh nghiệp làm dịch vụ đưa lao động đi nước ngoài.

Về vấn đề minh bạch hoá các nguồn thông tin, nhiều người lao động cũng đã phản ánh rằng họ chỉ biết được thông tin qua những người quen biết, người thân, những người đã đi làm việc ở nước ngoài trở về hoặc biết được thông tin qua những người “cò” với những thông tin không chính xác. Và nạn nhân của các vụ lừa đảo đi làm việc ở nước ngoài chủ yếu là những người nông dân nghèo, những người dân tộc thiểu số, họ ít có điều kiện tiếp cận với các phương tiện thông tin đại chúng, không nắm được các thông tin chính xác nên dễ dàng bị lừa đảo và họ cũng không biết được hết các lợi ích và rủi ro của mình trong việc ký kết và thực hiện hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ ba*, pháp luật Việt Nam chưa xây dựng được hành lang pháp lý đầy đủ, có khả năng bảo vệ hiệu quả cho quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn chưa quy định các vấn đề liên quan đến chế độ cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi họ trở lại Việt Nam làm việc. Pháp luật vẫn quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài một cách khái quát, mang tính định khung, kêu gọi, khuyến khích nên khó áp dụng vào thực tế.

Tình trạng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài không được bảo vệ đầy đủ và chắc chắn về quyền lợi một phần là do hậu quả của công tác quản lý lao động yếu kém của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; phần khác là do sự thiếu kết hợp chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam ở quốc gia tiếp nhận lao động trong công tác bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động Việt Nam ở nước ngoài. Ngoài ra, một phần của tình trạng này là do pháp luật Việt Nam hiện hành còn quy định quá chung chung, thiếu cụ thể, thiếu tính khả thi về các biện pháp cần thiết để bảo vệ lao động Việt nam ở nước ngoài.

Một thực tế mà chúng ta đang thấy hiện nay đó là nhiều lao động Việt Nam đã chết khi đang làm việc ở nước ngoài. Ngoài số ít trường hợp chết ở nước ngoài do va chạm, đánh nhau thì đa số trường hợp người lao động chết ở nước ngoài do tai nạn lao động, tai nạn giao thông, đột tử. Trong đó, tử vong do đột tử chiếm đa số<sup>4</sup>. Nguyên nhân dẫn đến cái chết của nhiều lao động chưa được xem xét làm rõ, Nhưng dù nguyên nhân xuất phát từ đâu cũng không thể phủ nhận trách nhiệm của doanh nghiệp đã đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và các cơ quan quản lý nhà nước trong việc giải quyết quyền lợi cho người lao động và gia đình họ khi có rủi ro xảy ra. Bên cạnh đó, quỹ Hỗ trợ người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài cũng đã được thành lập để hướng tới các lao động gặp rủi ro khách quan khi làm việc ở nước ngoài. Nhưng trên thực tế, nhiều gia đình người lao động đã yêu cầu sự giúp đỡ của Quỹ khi con em họ bị chết khi làm việc ở nước ngoài đã bị từ chối.

Ngoài ra, còn có nhiều câu chuyện đau lòng khác về việc người lao động Việt Nam ở nước ngoài bị xâm hại về sức khỏe, tình dục, bị quỵ tiền khi về nước, bị chủ sử dụng từ chối chi trả chế độ tai nạn lao động... Họ có thể kiện được ai khi ngôn ngữ bất đồng, khi người lao động không thể đủ tiền thuê luật sư nước ngoài bảo vệ họ, khi không dễ dàng gì để ở lại nước ngoài trong tình trạng vô gia cư để chờ lấy tiền... Đương nhiên, trách nhiệm liên quan phải thuộc về doanh nghiệp đã đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nhưng đáng ngại là pháp luật hiện hành vẫn còn quá nhiều kẽ hở để các doanh nghiệp này lợi dụng, rũ bỏ trách nhiệm của mình thông qua các cam kết ban đầu với người lao động.

*Thứ tư*, pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt nam đi làm việc ở nước ngoài chưa quan tâm và điều chỉnh đầy đủ đối với hoạt động tuyển chọn và đào tạo người lao động Việt Nam.

Một vấn đề vẫn còn tồn tại nhiều năm qua trong hoạt động đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài nhưng vẫn chưa thể khắc phục được đó là chất lượng của lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn thấp, vẫn chưa thể cạnh tranh so với lao động của một số nước trong khu vực. Một trong những nguyên nhân là do pháp luật Việt Nam chưa quy định chặt chẽ và đầy đủ về trách nhiệm của các doanh nghiệp đưa lao động đi nước ngoài trong việc đào tạo định hướng và nâng cao chất lượng lao động trước khi đưa ra nước ngoài. Lợi dụng điều này, nhiều doanh nghiệp đã bỏ qua giai đoạn giáo dục định hướng cho người lao động hoặc chỉ tiến hành các hoạt động mang tính hình thức để đối phó với các quy định còn lỏng lẻo, thiếu tính bắt buộc nghiêm khắc của pháp luật hiện hành.

*Thứ năm*, mức phí đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động Việt Nam đi nước ngoài như hiện nay cao hơn so với người lao động Việt Nam làm việc trong nước.

Trong khi chế độ cho người lao động trong nước hưởng 5 chế độ (ốm đau, thai sản, tai

<sup>4</sup> Phạm Anh Thư, Báo Người lao động, “Tuyển bừa, lao động mất mạng ở nước ngoài”, <https://nld.com.vn/thoi-su/tuyen-bua-lao-dong-mat-mang-o-nuoc-ngoai-20170909230227646.htm> Truy cập ngày 08/10/2018.

nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất), trong khi người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chỉ hưởng 2 chế độ (hưu trí và tử tuất). Điều này chưa đảm bảo sự cân bằng giữa nguyên tắc đóng góp và thụ hưởng. Thêm vào đó, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn bị vướng vào các thủ tục đóng bảo hiểm xã hội tại Việt Nam, thủ tục đóng bảo hiểm xã hội tương đối phức tạp. Điều này tạo ra rào cản cho người lao động Việt Nam tham gia bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, pháp luật quy định người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức doanh nghiệp dịch vụ, doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu, nâng cao tay nghề, tổ chức sự nghiệp người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được bồi thường thiệt hại khi doanh nghiệp vi phạm. Người lao động Việt Nam phải chịu trách nhiệm về những thiệt hại do vi phạm hợp đồng. Tuy nhiên, cho đến nay, pháp luật chưa quy định cụ thể các mức trần tối thiểu và tối đa khi thực hiện quyền và nghĩa vụ về bồi thường thiệt hại. Điều này tạo ra các cách hiểu và áp dụng không thống nhất mức bồi thường cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài<sup>5</sup>.

## **2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

*Thứ nhất*, tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo các hướng sau:

i) Sửa đổi bổ sung Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định 126/2007/NĐ - CP ngày 1/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

ii) Sửa đổi khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Chúng ta chỉ quy định về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đối với đối tượng thuộc dạng “*người lao động di trú có giấy tờ*”, vì vậy cần bổ sung thêm đối tượng “*người lao động di trú không có giấy tờ*”.

iii) Quy định các cơ chế bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc quy định cơ quan quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Cần quy định rõ hơn trách nhiệm của các bên liên quan, đặc biệt cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài, trong đó đặc biệt chú trọng đến vai trò của Ban Quản lý lao động trong bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

iv) Quy định về việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để tạo cơ chế bình đẳng, công bằng giữa người lao động trong nước và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể, người lao động có thể lựa chọn đóng trực

<sup>5</sup> Nguyễn Hồng Quân, (2016), *Chế độ pháp lý về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị*, Luận văn Cao học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế, tr. 86.

tiếp cho cơ quan bảo hiểm xã hội tại nơi cư trú khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc đóng qua doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đó, Nhà nước cần đưa ra các cải cách mạnh mẽ về thủ tục hành chính, tối giản các chỉ tiêu, nội dung kê khai tham gia, hướng dẫn chi tiết từng nội dung cần kê khai để người tham gia, đơn vị sử dụng lao động dễ dàng kê khai.

*Thứ hai*, cần nhanh chóng bổ sung các quy định nhằm tạo các biện pháp hữu hiệu trong việc bảo vệ lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là những người đang mạo hiểm với số phận của chính mình, họ có thể bị xâm phạm về quyền con người, quyền làm việc từ nhiều phía. Những bất đồng và rào cản về ngôn ngữ, lối sống truyền thống cộng đồng càng làm cho người lao động vốn đã yếu thế hơn trong quan hệ lao động rơi vào tình trạng tồi tệ hơn. Vì thế pháp luật lao động Việt Nam cần có những quy định bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong mối quan hệ nhiều chiều: quan hệ với doanh nghiệp làm dịch vụ và quan hệ lao động với bên ở nước ngoài.

Cần quy định vai trò của tổ chức công đoàn của những người lao động Việt Nam tại một quốc gia, một địa phương ở nước ngoài trong việc tham gia bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và tổ chức các hoạt động có tính tập thể, giúp đỡ lẫn nhau nơi “*đất khách quê người*”. Công đoàn với chức năng đặc thù của mình là đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động đã tham gia rất tích cực vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động nói chung. Điều này cũng được ghi nhận tại Điều 194 Bộ luật Lao động năm 2012, nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động phải có sự tham gia của đại diện công đoàn. Tuy nhiên, trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc, vai trò của công đoàn khá mờ nhạt, khó có thể tìm thấy văn bản pháp luật nào trong lĩnh vực này quy định vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ người lao động đi làm việc.

Bên cạnh các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, cần có các giải pháp tổ chức thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như:

*Thứ nhất*, đào tạo người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hướng chuyên nghiệp hóa.

Trước hết, 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 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này cần có sự phối hợp để tìm hiểu, phân tích, dự báo nhu cầu của thị trường để xác định chỉ tiêu đào tạo cho phù hợp.

Các cơ sở dạy nghề và 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. Bên cạnh đó, cần tổ chức tốt việc giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi xuất

cảnh, giáo dục cho người lao động tác phong làm việc công nghiệp, điều mà đa số người lao động Việt Nam đều thiếu. Phải trang bị đầy đủ cho người lao động những kiến thức cơ bản về pháp luật Việt Nam, về đất nước, con người, văn hoá, luật pháp của nước sở tại, về quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nội quy của hợp đồng, nội quy nơi làm việc mới... Đồng thời, phải giáo dục để người lao động nhận thức được một cách sâu sắc về vị trí, vai trò của họ khi làm việc ở nước ngoài: Họ là ai? Họ cần làm gì, không nên, không được làm gì để hoàn thành phận sự của mình; giúp người lao động nhận thấy vai trò của họ khi đi làm việc ở nước ngoài không chỉ nhằm mục đích kinh tế mà còn là một “*nhà ngoại giao nhân dân*” để đưa hình ảnh về đất nước, văn hoá và con người Việt Nam đến với bạn bè quốc tế.

Nếu làm tốt công tác trên sẽ giúp cho người lao động nhanh chóng hoà nhập với môi trường làm việc mới, tránh được những vi phạm không đáng có xảy ra như thời gian vừa qua, nhất là tình trạng lao động bỏ trốn ra ngoài làm việc, nâng cao uy tín và sức cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.

*Thứ hai*, nâng cao vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực này cần quan tâm hơn đến việc chấn chỉnh doanh nghiệp, siết chặt lại khâu tuyển dụng, công tác giáo dục, phổ biến kiến thức cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Phải đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

### DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Công ước năm 1990 về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ.
3. Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
4. Phạm Anh Thư, Báo Người lao động, “*Tuyển bừa, lao động mất mạng ở nước ngoài*”, <https://nld.com.vn/thoi-su/tuyen-bua-lao-dong-mat-mang-o-nuoc-ngoai-20170909230227646.htm>, Truy cập ngày 08/10/2018.
5. Thái Yến, Báo Đại biểu nhân dân, “*Bảo vệ quyền lợi người lao động đi làm việc ở nước ngoài*”, [http://www.daibieunhandan.vn/ONA\\_BDT/News-Print.aspx?newsId=407553](http://www.daibieunhandan.vn/ONA_BDT/News-Print.aspx?newsId=407553), Truy cập ngày 3/10/2018.