

Pháp luật về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài : \ Luận văn ThS. Luật: 60 38 60 \ Lưu Thị Vân ; Nghd. : TS. Nguyễn Hồng Bắc

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

Tuy nhiên, trong quá trình người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, một số vấn đề đã phát sinh ngoài ý muốn chủ quan của các cơ quan, doanh nghiệp và người lao động như: việc làm của người lao động không đúng với hợp đồng đã ký với doanh nghiệp trước khi xuất cảnh, lao động Việt Nam bị chủ sử dụng lao động nước ngoài bóc lột về thời gian làm việc và tiền lương (công việc và tiền lương trả cho người lao động không đúng với Hợp đồng lao động đã ký trước khi đi làm ở nước ngoài - thường là thấp hơn), các khoản khấu trừ tiền lương của người lao động làm việc ở nước ngoài không rõ ràng, điều kiện sinh hoạt

tối thiểu không đảm bảo, điều kiện làm việc không đáp ứng yêu cầu về an toàn lao động; hay hiện tượng lao động nước ta phá vỡ hợp đồng, tự ý bỏ nơi đang làm việc theo hợp đồng lao động để tìm công việc khác với mức thù lao cao hơn; uống rượu, gây gỗ đánh nhau, tụ tập cờ bạc vào thời gian rảnh rỗi ... hoặc ở lại nước ngoài trái phép khi đã kết thúc hợp đồng lao động. Những tồn tại đó đã và đang gây ra nhiều ảnh hưởng không tốt, cụ thể là: người lao động bị đe dọa về quyền lợi, từ đó họ dần mất lòng tin vào công việc; chủ sử dụng lao động thì hoài nghi về chất lượng lao động Việt Nam, dần từ bỏ ý định mở rộng quan hệ hợp tác và nghiêm trọng hơn nữa họ sẽ ngay lập tức ngừng tiếp nhận lao động nước ta đến làm việc, điều đó có nghĩa là thương hiệu của lao động Việt Nam dần bị lu mờ và nguy cơ mất thị trường đang cận kề. Không chỉ có vậy, hình ảnh người lao động Việt Nam nói riêng và đất nước, con người Việt Nam nói chung trong mắt bạn bè, đối tác quốc tế cũng bị ảnh hưởng theo chiều hướng xấu.

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

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

Luận văn được cấu trúc theo 3 chương:

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, luận văn có kết cấu thành ba chương:

Chương I: Một số vấn đề lý luận về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Chương II: Những nội dung cơ bản của pháp luật về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Chương III: Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

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

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

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

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

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

Quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bao gồm tổng thể các quy định của pháp luật liên quan đến hoạt động thiết kế các cơ chế, công cụ để tổ chức, chỉ đạo, điều hành, bảo vệ người lao động của Nhà nước (đại diện là các chủ thể được nhà nước

trao quyền như: các Bộ, ngành) nhằm phát triển kinh tế đất nước theo hướng công nghiệp hoá - hiện đại hoá.

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

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

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

Ngoài hai chủ thể trên còn một số chủ thể khác cũng tham gia vào hoạt động quản lý, đó là: chủ sử dụng lao động nước ngoài, người lao động và người bảo lãnh cho người lao động. Trong đó sự quản lý của người lao động là hoạt động “tự quản” - bước phát triển cao của quản lý.

1.2.2 Về phạm vi: Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài có phạm vi quản lý tương đối rộng - đã vượt ra khỏi lãnh thổ hành chính của quốc gia. Điều đó xuất phát từ đối tượng quản lý - người lao động Việt Nam - những người thực tế đang làm việc ngoài lãnh thổ Việt Nam.

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

1.2.4. Về mục đích: Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài được thực hiện với nhiều mục đích khác nhau, đầu tiên hoạt động

này được thực hiện nhằm mang lại quyền lợi cho người lao động, chủ sử dụng lao động, doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và đặc biệt nhằm giữ gìn mối quan hệ hợp tác hữu nghị giữa nước ta với quốc gia tiếp nhận lao động.

1.3. Vai trò của quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

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

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

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

1.4. Sự cần thiết phải quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài trong hiện tại và tương lai.

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

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

1.5.1 Điều ước quốc tế

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

1.5.2 Pháp luật trong nước

Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã bắt đầu từ những năm 80. Lúc đó, lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo các Hiệp định tương trợ, Nghị định thư giữa nước ta với các nước Xã Hội Chủ Nghĩa nhằm mục đích chính là lao động trả nợ, học hỏi kinh nghiệm sản xuất và trình độ khoa học kỹ thuật của nước bạn. Trong thời kỳ này, hoạt động quản lý lao động làm việc ở nước ngoài vẫn chưa có văn bản quy định, cho đến những năm 90 công tác này mới manh nha quy định trong Nghị định 233/ 1990/NĐ-HĐBT, Nghị định 370/1991/NĐ- HĐBT của Hội đồng bộ trưởng. Năm 2002, Bộ luật lao động 1994 được sửa đổi, bổ sung và nội dung được Quốc hội thảo luận, bổ sung khá chi tiết đó là việc đưa và quản lý lao động Việt Nam sang làm việc ở nước ngoài.

Với mục đích làm rõ, bổ sung cho những quy định về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài của Bộ luật lao động 1994 (sửa đổi bổ sung 2002) một số văn bản pháp luật đã ra đời như: Nghị định 81/2003/NĐ - CP dành cả chương V, từ điều 25 đến điều 29; Thông tư 22/2003/TT - BLĐTBXH dành mục VI để quy định về quản lý lao động làm việc ở nước ngoài. Sau hai năm thực hiện quản lý lao động Việt Nam

làm việc ở nước ngoài theo Nghị định 81/2003/NĐ - CP và Thông tư 22 /2003/TT - BLĐTB – XH đến năm 2005 một Nghị định riêng về vấn đề quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài đã ra đời, đó là Nghị định 141/2005/NĐ-CP ngày 11/11/2005 của Chính Phủ.

1.6 Giải quyết xung đột pháp luật về lao động có yếu tố nước ngoài.

1.6.1 Giải quyết xung đột pháp luật về lao động có yếu tố nước ngoài theo pháp luật 1 số nước và theo điều ước quốc tế.

- Pháp luật nước sở tại thường quy định một cách cụ thể quyền và nghĩa vụ lao động của lao động nước ngoài định cư lâu dài trên lãnh thổ nước sở tại.

- Đối với người nước ngoài không định cư lâu dài trên lãnh thổ nước sở tại thì quyền và nghĩa vụ lao động của họ sẽ bị chi phối bởi một số nguyên tắc nhất định. Thực chất thì những nguyên tắc này là các hệ thuộc của quy phạm xung đột pháp luật nhằm điều chỉnh quyền và nghĩa vụ lao động của người nước ngoài. Vấn đề này, luật pháp một số nước quy định như sau:

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

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

Trong một số trường hợp khi mà người lao động được cơ quan có thẩm quyền của nước họ tuyển dụng để thực hiện một số công việc ở nước ngoài có thời hạn thì thì quyền và nghĩa vụ của những người lao động này sẽ chịu sự chi phối bởi luật nước nơi có tổ chức thuê lao động

(Lex Loci Delegationis). Hay về thực chất là luật của nước mà người lao động là công dân sẽ điều chỉnh họ.

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

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

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

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

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

Công dân Việt Nam khi làm việc trong các cơ quan nước ngoài ở nước ngoài được hưởng các quyền và thực hiện các nghĩa vụ cơ bản theo quy định của Bộ Luật lao động, các Nghị định hướng dẫn.

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

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

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

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

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

Nội dung quản lý của nhà nước mang tính chất đường lối, chủ trương. Những nội dung đó được thể hiện cụ thể như sau:

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

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

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

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

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

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

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

- Cấp, đổi, thu hồi giấy phép, đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, quản lý việc đăng kí và hướng dẫn tổ chức thực hiện các loại hợp đồng.

- Kiểm tra, thanh tra và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

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

Nhà nước sử dụng các biện pháp sau:

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

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

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

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

Trong quá trình quản lý lao động làm việc ở nước ngoài, một số biện pháp cụ thể sau thường được nhà nước sử dụng: Biện pháp hình sự; Biện pháp hành chính; Biện pháp kinh tế; Biện pháp dân sự.

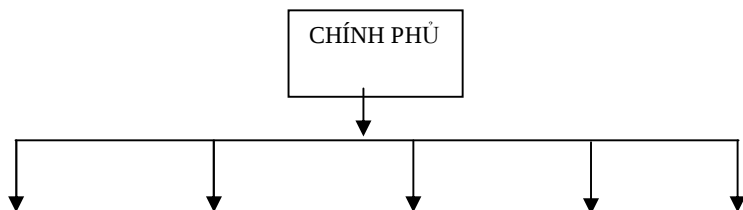
2.1.3 Cơ quan chuyên trách quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

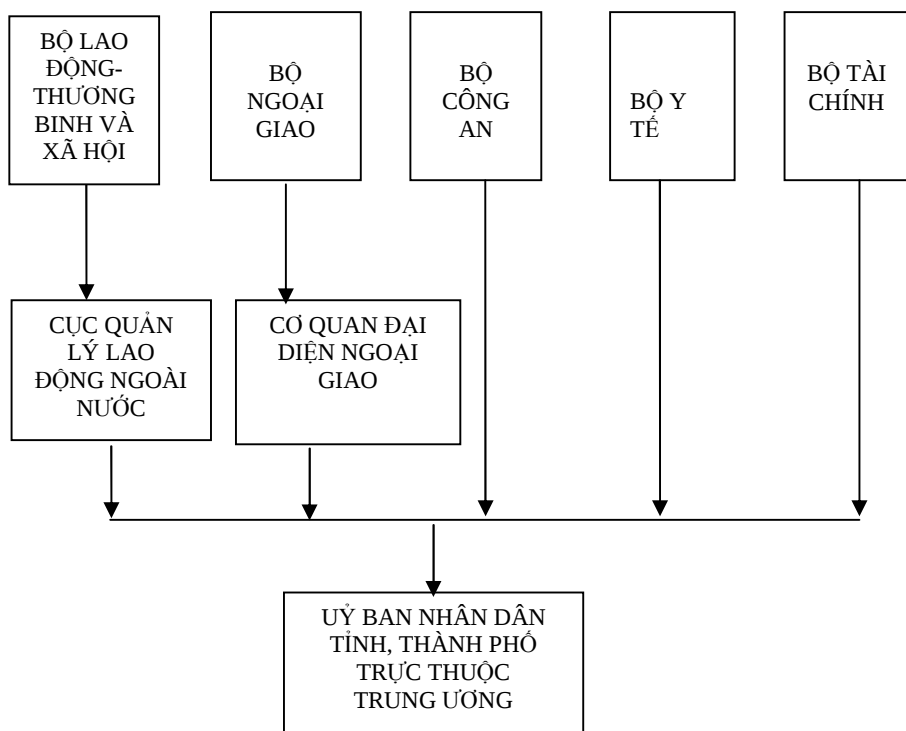
Cơ quan chuyên trách quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài được cụ thể bằng sơ đồ sau:

Bảng 2.1

Sơ đồ về cơ cấu, tổ chức các cơ quan

quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài:





2.2. Quản lý của doanh nghiệp

Doanh nghiệp được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài gồm:

- Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
- Doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, nhận khoán công trình ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam;
- Doanh nghiệp Việt nam đầu tư ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam.

Vấn đề chính mà khoá luận đi sâu tìm hiểu là: việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2.2.1 Nội dung quản lý của doanh nghiệp

- *Quản lý trước khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*

- *Quản lý trong quá trình người lao động thực hiện hợp đồng lao động ở nước ngoài.*

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

2.2.2 Biện pháp quản lý của doanh nghiệp.

- **Biện pháp tích cực**

+ *Doanh nghiệp đóng bảo hiểm cho người lao động*

+ *Tạo điều kiện cho người lao động gửi tiền, tài sản về nước*

+ *Biện pháp tinh thần.*

- **Biện pháp ràng buộc**

+ *Ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*

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

+ *Biện pháp khởi kiện người lao động*

2.2.3 Cơ cấu quản lý của doanh nghiệp

Hiện nay, để quản lý lao động mà doanh nghiệp đưa đi thông thường doanh nghiệp cử cán bộ quản lý sang nước đối tác hoặc đặt văn phòng đại diện (ít được áp dụng vì quy mô của doanh nghiệp chưa đủ lớn và chi phí cho hoạt động này khá lớn, mang tính chất thường xuyên). Đây là cách thức mở không bắt buộc tất cả các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này đều phải áp dụng. Theo pháp luật hiện hành, doanh nghiệp nào có 100 lao động trở lên làm việc ở một nước thì phải cử cán bộ quản lý hay đặt văn phòng đại diện. Nếu các doanh nghiệp có qui mô quá nhỏ, số lượng lao động hiện làm ở nước ngoài dưới 100 lao động thì có thể phối kết hợp với nhau trong vấn đề quản lý như: hai doanh nghiệp chung một cán bộ quản lý.

2.3 Quản lý của người lao động, người bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài không chỉ là trách nhiệm, quyền hạn của Nhà nước, doanh nghiệp đưa đi mà còn là trách nhiệm của người lao động và người bảo lãnh cho họ.

2.4 Quản lý của nước sở tại

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

- Ở Hàn Quốc việc quản lý lao động nước ngoài đến làm việc được thực hiện tương đối chặt chẽ: thông thường khi người lao động nước ngoài đến làm việc ở Hàn Quốc sẽ được doanh nghiệp trực tiếp sử dụng bố trí nơi ăn ở mang tính chất tập trung tại một khu riêng, đảm bảo về mặt an ninh, chất lượng cuộc sống, đa phần những người cùng quốc tịch sẽ được bố trí ở cùng một phòng để tiện sinh hoạt, chia sẻ và giúp đỡ nhau trong công việc cũng như trong cuộc sống.

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

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

- Các hành vi phạm

- +) Các hành vi vi phạm của doanh nghiệp**

- +) Hành vi vi phạm của người lao động.**

- Hình thức xử phạt

- Cảnh cáo

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

- Hình thức xử phạt bổ sung: tước quyền sử dụng giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn (3 tháng hoặc 6 tháng) đối với doanh nghiệp vi phạm.

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

- Thẩm quyền xử phạt

+ *Thẩm quyền xử phạt đối với những vi phạm ở trong nước*

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh;

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

- Chánh thanh tra lao động cấp sở;

- Chánh thanh tra lao động cấp bộ ;

- Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước ;

- Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và xã hội.

+ *Thẩm quyền xử phạt đối với người lao động ở nước ngoài*

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

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

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

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

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

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

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

- Pháp luật về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài vẫn đang trong quá trình hoàn thiện, chưa theo kịp với những biến

động của tình hình thực tế, sự phối hợp của các cơ quan chức năng chưa chặt chẽ, thiếu những chiến lược về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ở tầm quốc gia, hiệu quả Kinh tế - Xã hội chưa cao, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật còn hạn chế, dẫn đến nhận thức của một bộ phận người lao động chưa đúng; thủ tục hành chính, công tác khai thác, định hướng phát triển thị trường lao động ngoài nước còn nhiều bất cập.

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

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

Buộc về nước

Xử lý hình sự

Nhưng trên thực tế việc hướng dẫn chưa cụ thể, do đó việc áp dụng còn gặp nhiều khó khăn.

- Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chưa giải quyết được vấn đề lao động tự ý phá vỡ hợp đồng, trốn ra ngoài cư trú và làm việc bất hợp pháp.

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

- Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã đề cập đến nội dung quản lý lao động bằng mã số, nhưng

chưa đưa ra cách áp dụng cụ thể như thế nào và trên thực tế cách quản lý này vẫn chưa được triển khai áp dụng.

- Mặc dù Thông tư liên tịch số 09/2006/TTLT/BLĐTBXH - BCA - VKSNDTC - TANDTC hướng dẫn việc truy cứu trách nhiệm hình sự người có hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động ở nước ngoài đã quy định việc xử lý hình sự lao động bỏ trốn nhưng trên thực tế số lượng lao động bỏ trốn ở các thị trường lao động lên đến hàng nghìn người nhưng số lao động vi phạm này bị xử lý hình sự mới chỉ tính trên đầu ngón tay. Trên thực tế doanh nghiệp xuất khẩu lao động thường có tâm lý ngại kiến nghị khởi kiện vì các nguyên nhân chủ yếu sau:

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

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

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

Với ba lý do trên, hiện nay số lượng doanh nghiệp khởi kiện người lao động bỏ trốn cũng như số lao động bị xử lý hình sự trên thực tế là rất ít, không mang lại hiệu quả đối với việc quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

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

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

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

- Ưu điểm

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

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

- Nhược điểm

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

+) Hiện tượng chủ sử dụng lao động chèn ép, cúp phạt lương, bắt người lao động làm thêm giờ mà không trả lương vẫn còn xuất hiện. Hiện tượng này tuy không phổ biến (thường chỉ xuất hiện ở nghề đặc trưng như giúp việc gia đình) nhưng đã và đang làm ảnh hưởng tới quyền lợi của người lao động Việt Nam.

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

+) Doanh nghiệp có năng lực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài còn ít.

Trong tổng số 150 doanh nghiệp chỉ có khoảng 15 doanh nghiệp đưa được trên 1000 lao động mỗi năm. Nhiều doanh nghiệp chưa có đội ngũ cán bộ am hiểu chuyên môn, hoạt động thiếu chuyên nghiệp, thiếu hiệu quả nhất là trong việc quản lý người lao động.

Từ xa xưa ông cha ta đã có câu “đem con bỏ chợ” đến nay câu nói này vẫn đúng trong trường hợp chúng ta đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài mà không quản lý, không bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho họ. Do đó cùng với hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài công tác quản lý lao động cũng được Đảng và Nhà nước ta quan tâm và thể chế hoá thành văn bản pháp luật. Công tác này đã được quy định trong Nghị định 81/2003/NĐ-CP, Thông tư 22/2003/TT-BLĐTBXH, Nghị định 141/2005/NĐ-CP và trong Luật người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006, có hiệu lực 01/7/2007. Nguyên nhân công tác quản

lý này được chú trọng là vì chúng có những vai trò rất to lớn đối với Nhà nước, người lao động và doanh nghiệp đưa đi.

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

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

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

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

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

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

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

3.2.1. Phương hướng quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

- +) Quản lý chặt chẽ bằng pháp luật:***

- +) Tăng cường tính tự giác của người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng***

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

3.2.2. *Biện pháp cụ thể nhằm tăng cường năng lực và chất lượng công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.*

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

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

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

Bốn là, tiếp tục phối hợp với các Bộ, ngành và địa phương soát xét, chấn chỉnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung và hoạt động quản lý lao động nói riêng, tổ chức kiểm tra, thanh tra, phát hiện xử lý nghiêm, kịp thời các hành vi vi phạm.

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

Sáu là, chủ động đầu tư đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt để cung ứng cho các

doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có nhu cầu tuyển dụng hoặc thuê mướn tạm thời.

Bảy là, tăng cường đào tạo nâng cao chất lượng lao động nhất là chất lượng ngoại ngữ, luật pháp, tác phong công nghiệp để lao động của ta có khả năng thích ứng được trên thị trường lao động quốc tế.

Tám là, gắn trách nhiệm giữa chính quyền địa phương, gia đình và lao động đang làm việc tại nước ngoài, kết hợp với các chế tài xử phạt thật nghiêm nhằm hạn chế hiện tượng lao động bỏ trốn, ở lại nước ngoài bất hợp pháp. Đặc biệt khi lao động của ta bỏ trốn, gia đình cần động viên, khuyến nhủ họ tự nguyện về nước.

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

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

KẾT LUẬN

Để đảm bảo cho công tác đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phát triển ổn định, lâu dài chúng ta cần tạo được sự tín nhiệm, sự ưa thích của chủ sử dụng lao động nước ngoài. Chính vì vậy, hoạt động quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài cần được chú trọng hơn ở cả hiện tại và trong tương lai.

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

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