

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

Phạm Anh Thắng

**ĐIỀU KIỆN KINH DOANH CỦA
DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG
ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội - 2018

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

Phạm Anh Thắng

**ĐIỀU KIỆN KINH DOANH CỦA
DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG
ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Chuyên ngành: Luật Kinh tế
Mã số: 8.38.01.07

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS BÙI ANH THỦY

Hà Nội - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các số liệu trích dẫn trong luận văn dựa trên số liệu bảo đảm độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận văn

Phạm Anh Thắng

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐIỀU KIỆN KINH DOANH ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI	11
1.1. Khái niệm về điều kiện kinh doanh và điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.....	11
1.2. Dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.....	14
1.3. Quá trình phát triển của pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài	19
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ ĐIỀU KIỆN KINH DOANH ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG	30
2.1. Điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.....	31
2.2. Quy định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng	42
2.3. Quy định của pháp luật về các hình thức người lao động đi làm việc ở nước ngoài	56
Chương 3: HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG	62
3.1. Một số yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.....	62

3.2. Một số kiến nghị và giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài..... 65

KẾT LUẬN 70

DANH MỤC CÁC BÀI VIẾT ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BỘ LĐTBXH	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
CP	Chính phủ
CT	Chỉ thị
CỤC QLLĐNN	Cục Quản lý lao động ngoài nước
HĐBT	Hội đồng Bộ trưởng
NQ	Nghị quyết
NHNNVN	Ngân hàng Nhà nước Việt Nam
QH	Quốc hội
TANDTC	Tòa án Nhân dân Tối cao
TW	Trung ương
VKSNDTC	Viện Kiểm sát Nhân dân Tối cao
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
XKLD	Xuất khẩu lao động

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1980-1990

Bảng 1.2: Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1991 - 2006

Bảng 1.3: Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2007-2017

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trên thế giới ngày nay, với nền kinh tế phát triển theo hướng toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, việc người lao động từ quốc gia này di chuyển sang một quốc gia khác làm việc theo cách thức tự cá nhân liên hệ và thỏa thuận hoặc thông qua tổ chức để đi làm việc ở nước ngoài là hiện tượng khá phổ biến. Đây có thể coi là một tất yếu khách quan và bản thân nó đã trở thành một lĩnh vực hoạt động đem lại lợi ích kinh tế - xã hội cho nhiều quốc gia, địa phương và cá nhân.

Tại Việt Nam, trong hơn 30 năm thực hiện đường lối đổi mới, cùng với các chính sách phát triển kinh tế - xã hội khác, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (trước đây gọi là Xuất khẩu lao động - XKLD). Chủ trương đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã sớm được khẳng định trong một số văn kiện của Đảng, Nhà nước và theo đó lĩnh vực này được xem là *“một mục tiêu chiến lược quan trọng của Nhà nước trong việc giải quyết vấn đề việc làm và tạo việc làm cho người lao động”*, phải *“mở rộng kinh tế đối ngoại, đẩy mạnh xuất khẩu lao động”*. Ngay đầu thập niên 90 của thế kỷ trước, Nghị định 370/HĐBT ngày 9/11/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) đã được ban hành, tạo ra nền móng pháp lý mang tính bước ngoặt đối với lĩnh vực hoạt động này, bởi việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài từ đây đã được triển khai theo hướng *“đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa”*.

Tiếp đó, phải kể đến một văn bản có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, tác động mạnh mẽ vào hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thời kỳ này là Chỉ thị 41/CT-TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị

BCHTW Đảng CSVN về “Xuất khẩu lao động và chuyên gia”. Chỉ thị 41/CT-TW đã mở ra một định hướng mới, một quan điểm dứt khoát về lĩnh vực hoạt động khi đó vẫn đang còn gây nhiều tranh cãi trong hệ thống các cơ quan, tổ chức của Việt Nam.

Đặc biệt, kể từ khi Quốc hội thông qua Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày 29/11/2006 đến nay lĩnh vực hoạt động này đã có những bước phát triển vượt bậc, góp phần đáng kể vào những thành quả kinh tế - xã hội của nước ta trong thời gian qua.

Một trong những điểm nổi bật nhất trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong thời gian qua là sự phát triển nhanh chóng và hoạt động hiệu quả của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo số liệu của Cục quản lý lao động ngoài nước Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH), từ chỗ chỉ có 14 doanh nghiệp ở một số ngành kinh tế trọng điểm thuộc các Bộ, ngành ở Trung ương được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài sau khi Nghị định 370/HĐBT ban hành, đến nay, cả nước đã có hơn 300 doanh nghiệp trực thuộc các Bộ, ngành, các tổ chức chính trị xã hội, các doanh nghiệp tư nhân được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Chỉ tính riêng trong 10 năm từ 2007 đến 2017, các doanh nghiệp đã đưa được hơn 1 triệu người lao động đi làm việc ở hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới, góp phần không nhỏ vào thành quả phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung, giải quyết việc làm, góp phần xóa đói giảm nghèo và đảm bảo an sinh xã hội trên phạm vi cả nước nói riêng [5, tr.1]

Tuy nhiên, sau 10 năm triển khai thi hành Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, một số quy định pháp luật đã bộc lộ những hạn chế vướng mắc, gây khó khăn cho hoạt động của doanh

ng nghiệp và công tác quản lý của nhà nước, chưa điều chỉnh hết mọi đối tượng đi làm việc ở nước ngoài, chế tài chưa đủ mạnh, một số quy định chưa có sự tương thích với luật pháp nước tiếp nhận lao động và các luật mới ban hành đã tạo không ít khó khăn khi tổ chức thực hiện, thiếu những quy định cụ thể ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp cũng như tạo điều kiện tái hòa nhập khi người lao động hết hạn hợp đồng về nước. Đối với hoạt động của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, các quy định pháp luật hiện hành đã bộc lộ những điểm không còn phù hợp với thực tiễn đòi hỏi phải nghiên cứu sửa đổi bổ sung như: Quy định về hình thức đi làm việc ở nước ngoài, về điều kiện cấp, đổi giấy phép cho các doanh nghiệp; về nội dung và mức thu phí của người lao động, vấn đề tuyển chọn và tạo nguồn lao động; về loại hình doanh nghiệp và vốn pháp định, về mức tiền ký quỹ ... Những bất cập nêu trên đã ảnh hưởng đến kết quả, mục tiêu đặt ra trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ trong thời gian qua, dẫn tới số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa tương xứng với nhu cầu thực tế của thị trường tiếp nhận và tiềm năng về nguồn lao động; chất lượng nguồn lao động chưa cao, tình trạng vi phạm hợp đồng, bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp ở nhiều thị trường còn ở tỷ lệ cao, thị trường phát triển chậm và thiếu ổn định.

Để tiếp tục hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc nghiên cứu tổng thể hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nói chung và đặt biệt là nghiên cứu về các quy định pháp luật hiện hành áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ đó tìm ra những giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động cho các doanh nghiệp trong thời gian tới là vấn đề cần thiết trong

bối cảnh hiện nay. Đó chính là lý do để tác giả chọn đề tài “*Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay*” làm luận văn thạc sỹ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Ở nước ta trong những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về xuất khẩu lao động, nhưng chủ yếu các bài viết, đề tài nghiên cứu đó thuộc chuyên ngành kinh tế học, chỉ một số ít đề tài nghiên cứu thuộc chuyên ngành luật học. Các công trình nghiên cứu dưới góc độ kinh tế học có: Cao Văn Sâm (1994): *Hoàn thiện hệ thống tổ chức và cơ chế xuất khẩu lao động* – Luận án tiến sỹ kinh tế; Trần Văn Hằng (1995): *Các giải pháp nhằm đổi mới quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong giai đoạn 1995 – 2010* – Luận án tiến sỹ kinh tế; Trần Thị Thu (2006): *Nâng cao hiệu quả quản lý lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay* – Luận án tiến sỹ kinh tế; Nguyễn Tiến Dũng (2010): *Phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế* - Luận án tiến sỹ kinh tế; Nguyễn Xuân Hưng (2015): *Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của Việt Nam* – Luận án tiến sỹ kinh tế;

Với chuyên ngành luật học có: Nguyễn Thị Hoa Tâm (2004): *Xuất khẩu lao động theo qui định của pháp luật Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện* - Luận văn thạc sỹ luật; Hoàng Kim Khuyên (2011): *Bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam và pháp luật một số nước hữu quan* – Luận văn thạc sỹ luật học;

Ngoài ra còn có một số sách, đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, các bài nghiên cứu đăng trên tạp chí viết về vấn đề này như cuốn *Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay* – TS. Trần Thị Thu, Đại học Kinh tế quốc dân chủ biên, năm 2006; Bài

Xuất khẩu lao động Việt Nam trước yêu cầu hội nhập của TS. Nguyễn Quốc Luật đăng trên báo Người lao động ngày 25 tháng 1 năm 2008; Bài *Đề nâng cao chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài* trên trang <http://laodongnuocngoai.net> ngày 14/2/2008 - Nguồn từ Molisa – Bộ lao động; Bài *Quan hệ lao động trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nền kinh tế thị trường* của TS. Lưu Bình Nhưỡng trong Tạp chí Luật học số tháng 2 năm 2008;...

Đối với các công trình khoa học thuộc chuyên ngành Kinh tế học, hầu hết các nghiên cứu đều xoay quanh việc đánh giá về hiệu quả kinh tế mang lại từ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài qua từng giai đoạn khác nhau, từ đó đưa ra các giải pháp mang tính vĩ mô nhằm xây dựng và hoàn thiện thể chế kinh tế là chủ yếu chứ chưa chú trọng đến việc phân tích tổng thể dưới góc độ pháp lý để hoàn thiện chính sách pháp luật. Đối với các công trình khoa học và bài viết thuộc chuyên ngành Luật học, ở mức độ nhất định đã phân tích, đánh giá và đưa ra những kiến nghị liên quan đến việc nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc. Nhưng hầu như các công trình khoa học và bài viết nói trên chưa đánh giá được một cách toàn diện những bất cập của pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nói chung, nhất là đối với hoạt động của các doanh nghiệp có đủ điều kiện được cấp phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là do còn thiếu các thông tin đầy đủ về tình hình hoạt động của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, những thuận lợi và khó khăn trong việc áp dụng các quy định của pháp luật hiện hành.

Do đó, đề tài luận văn “*Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam*”

hiện nay” sẽ là một công trình nghiên cứu tương đối hệ thống về thực trạng của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ kể từ khi Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có hiệu lực từ 01/7/2007 cho đến nay. Trên cơ sở đó đánh giá những tác động, ảnh hưởng của pháp luật Việt Nam với thực tiễn điều chỉnh hoạt động của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nhằm đề xuất những giải pháp, kiến nghị khả thi hướng tới việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam đối với chủ thể này, để một mặt nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, mặt khác là để phù hợp với xu thế vận động của thị trường lao động quốc tế.

3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ của đề tài

Mục đích nghiên cứu của đề tài “*Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay*” là nhằm làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn của việc xây dựng và thực thi pháp luật Việt Nam, khi điều chỉnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ. Trên cơ sở đó, đánh giá những kết quả và hạn chế của các doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ theo pháp luật Việt Nam về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian qua. Từ đó đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam, cũng như nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật đối với doanh nghiệp Việt Nam trong điều kiện thực tiễn hiện nay.

Với mục đích đó, nhiệm vụ của luận văn được xác định cụ thể như sau:

- Làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và việc điều chỉnh bằng pháp luật Việt Nam đối với vấn đề này;

- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng nhằm và nâng cao hiệu quả hoạt động và tính chấp pháp của doanh nghiệp.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhằm thực hiện mục đích nghiên cứu đã được xác định ở trên, đối tượng nghiên cứu của luận văn được xác định là:

- Nghiên cứu pháp luật Việt Nam hiện hành về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt nam về điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó chủ yếu nghiên cứu những khía cạnh chịu sự điều chỉnh trực tiếp của pháp luật Việt Nam như: điều kiện kinh doanh dịch vụ, điều kiện cấp đổi giấy phép, về vốn pháp định, tiền ký quỹ; về các hình thức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật hiện hành; quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đối với người lao động trong mối quan hệ giữa chủ thể thực hiện dịch vụ đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài theo hợp đồng và người lao động...

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Trong điều kiện thời gian có hạn và để phù hợp với đối tượng nghiên cứu đã được xác định, tác giả chủ yếu tập trung vào việc nghiên cứu trong phạm vi các qui định của pháp luật Việt Nam đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong tổng thể các quy

định pháp luật hiện hành về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng dưới góc độ của pháp luật lao động. Theo đó, những vấn đề khác của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nếu không trực tiếp được điều chỉnh dưới góc độ của pháp luật lao động tạm thời sẽ không đề cập trong phạm vi của luận văn. Ví dụ như, vấn đề tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; vấn đề xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong những trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bỏ trốn ra ngoài cư trú bất hợp pháp, vi phạm pháp luật nước sở tại ...

Đồng thời, những vấn đề phát sinh trong hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhưng do pháp luật của quốc gia tiếp nhận lao động điều chỉnh, hoặc được sự điều chỉnh bởi các hiệp định liên chính phủ về lao động, cũng như các Công ước quốc tế về lao động di cư sẽ không thuộc phạm vi nghiên cứu của đề tài này. Một trong những nguyên nhân đó là do nguồn luật điều chỉnh lĩnh vực này rất đa dạng nên không thể đề cập hết trong phạm vi luận văn này. Mặt khác, việc giới hạn phạm vi nghiên cứu như trên nhằm giúp cho luận văn tập trung sâu hơn vào một số vấn đề rất phức tạp mặc dù đã được pháp luật Việt Nam điều chỉnh nhưng vẫn còn nhiều bất cập.

Với đối tượng và phạm vi nghiên cứu như đã nêu, luận văn sẽ ưu tiên làm rõ các khía cạnh về lý luận, thực trạng ban hành và thực hiện pháp luật, cũng như đề xuất được những kiến nghị khả thi góp phần hoàn thiện pháp luật đối với doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

5. Phương pháp luận và Phương pháp nghiên cứu

Luận văn được thực hiện trên cơ sở vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin với phương pháp duy vật biện chứng để giải quyết các vấn đề về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Luận văn sử dụng linh hoạt các phương pháp nghiên cứu như: phân tích, tổng hợp, so sánh, thống kê ... kết hợp giữa lý luận với thực tiễn trong quá trình thực hiện đề tài.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Trong phạm vi nghiên cứu đã được xác định, tác giả đi sâu vào việc nghiên cứu thực trạng hoạt động của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật hiện hành quy định đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Các kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ cung cấp cho các cơ quan quản lý nhà nước và các nhà làm luật có thêm tư liệu tham khảo, phục vụ cho công tác hoàn thiện pháp luật, nhất là việc sửa đổi một cách cơ bản Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đồng thời, đề tài cũng phục vụ cho việc giảng dạy của giảng viên, việc học tập, nghiên cứu của học viên, sinh viên luật học quan tâm đến vấn đề này trong quá trình được đào tạo tại các viện, các trường đại học thuộc chuyên ngành Luật học cũng như những chuyên ngành khác có liên quan.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài mục lục, bảng chữ viết tắt, lời nói đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương :

Chương 1: *Một số vấn đề lý luận về điều kiện kinh doanh đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.*

Chương 2: *Thực trạng pháp luật Việt Nam về điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

Chương 3: *Hoàn thiện pháp luật về doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐIỀU KIỆN KINH DOANH ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

1.1. Khái niệm về điều kiện kinh doanh và điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

1.1.1. Khái niệm chung về điều kiện kinh doanh

Luật Doanh nghiệp số 68/2014/QH13 có hiệu lực từ ngày 01/7/2015 thay thế cho Luật Doanh nghiệp số 60/2005/QH11 là một sự đột phá về thể chế nhằm thể hiện đúng tinh thần Hiến pháp 2013 về quyền tự do kinh doanh của công dân, của doanh nghiệp. Theo đó, những gì pháp luật không cấm thì người dân, doanh nghiệp được tự do đầu tư, kinh doanh. Đây là một quan điểm pháp lý tiến bộ, phù hợp với thực tế kinh doanh hiện đại của doanh nghiệp và tháo gỡ nhiều khó khăn, hạn chế góp phần tạo điều kiện mở ra một môi trường kinh doanh thuận lợi phù hợp với xu hướng chung của thế giới.

Mặc dù không đưa ra khái niệm cụ thể về điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp, nhưng tại Điều 7 Luật Doanh nghiệp 2014 quy định doanh nghiệp có quyền tự do kinh doanh trong những ngành, nghề mà luật không cấm. Đồng thời, được tự chủ kinh doanh và lựa chọn hình thức tổ chức kinh doanh; chủ động lựa chọn ngành, nghề, địa bàn, hình thức kinh doanh; chủ động điều chỉnh quy mô và ngành nghề kinh doanh. Bên cạnh đó, doanh nghiệp phải có nghĩa vụ đáp ứng đủ điều kiện kinh doanh khi kinh doanh ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện theo quy định của Luật đầu tư và bảo đảm duy trì đủ điều kiện đầu tư kinh doanh đó trong suốt quá trình hoạt động kinh doanh.

Tại khoản 1 Điều 7 Luật đầu tư 2014 có đưa ra khái niệm về ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện là ngành, nghề mà việc thực hiện hoạt động đầu tư kinh doanh trong ngành, nghề đó phải đáp ứng điều kiện vì lý do

quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe cộng đồng.

Từ khái niệm nói trên, chúng ta có thể hiểu điều kiện để đầu tư kinh doanh ngành, nghề kinh doanh có điều kiện là những yêu cầu mà doanh nghiệp phải có hoặc phải thực hiện khi kinh doanh một ngành, nghề cụ thể. Điều kiện kinh doanh được thể hiện dưới các hình thức sau:

Thứ nhất, Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp

Khi một cá nhân, tổ chức nào đó muốn bắt đầu thực hiện hoạt động kinh doanh thì giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp là điều kiện đầu tiên mà họ phải có. Để được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thì cá nhân, tổ chức phải đáp ứng những điều kiện tối thiểu như không thuộc trường hợp bị cấm thành lập, quản lý doanh nghiệp quy định tại khoản 2 Điều 18 Luật doanh nghiệp 2014.

Thứ hai, Giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh

Trong một số ngành, nghề, lĩnh vực kinh doanh để đảm bảo an toàn trong khi hoạt động, pháp luật quy định chủ thể muốn kinh doanh ngành, nghề đó phải đáp ứng một hoặc một số điều kiện nhất định. Khi chủ thể kinh doanh đã đáp ứng được những điều kiện đó thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ cấp cho họ giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh. Sau khi được cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh, chủ thể kinh doanh mới được phép kinh doanh trong ngành, lĩnh vực đó. Những yêu cầu để được cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh trong từng ngành, nghề, trong từng lĩnh vực là khác nhau, do những cơ quan khác nhau cấp, theo một trình tự thủ tục khác nhau, được quy định trong những văn bản pháp luật chuyên ngành khác nhau.

Chứng chỉ hành nghề là văn bản mà cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam hoặc Hiệp hội nghề nghiệp được Nhà nước ủy quyền cấp cho cá nhân có đủ trình độ chuyên môn và kinh nghiệm nghề nghiệp về một

ngành, nghề nhất định. Doanh nghiệp muốn hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh ngành, nghề mà pháp luật yêu cầu phải có chứng chỉ hành nghề thì cá nhân là giám đốc, người đứng đầu hoặc cán bộ chuyên môn của doanh nghiệp đó phải có chứng chỉ hành nghề. Tùy vào từng ngành, nghề, lĩnh vực khác nhau được quy định trong pháp luật chuyên ngành mà yêu cầu số lượng cá nhân có giấy chứng nhận hành nghề và vị trí của người có giấy chứng nhận hành nghề trong doanh nghiệp cũng khác nhau.

Thứ ba, Chứng nhận bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp

Mỗi cá nhân, tổ chức trong hoạt động kinh doanh đều có thể có những sai sót và những rủi ro nhất định. Lúc này công ty bảo hiểm sẽ có trách nhiệm chi trả đối với những sai sót và rủi ro nói trên nếu như giữa cá nhân, tổ chức và công ty bảo hiểm có thiết lập một hợp đồng bảo hiểm. Chứng nhận bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp là giấy chứng nhận sự tồn tại hợp pháp của hợp đồng bảo hiểm này. Giấy chứng nhận bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp thường được áp dụng đối với một số ngành nghề chuyên môn đòi hỏi trách nhiệm cao của người hành nghề như: kiến trúc sư và kỹ sư tư vấn trong ngành xây dựng, công chứng viên trong nghề công chứng, luật sư trong nghề luật ...

Thứ tư, xác nhận vốn pháp định

Vốn pháp định là mức vốn tối thiểu phải có theo quy định của pháp luật để thành lập doanh nghiệp. Theo pháp luật hiện hành thì không phải bất cứ loại ngành nghề nào cũng phải yêu cầu vốn pháp định. Vốn pháp định được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật chuyên ngành.

Từ những phân tích như trên, có thể hiểu khái niệm điều kiện kinh doanh như sau: *Điều kiện kinh doanh là là yêu cầu mà doanh nghiệp phải có hoặc phải thực hiện khi kinh doanh ngành, nghề cụ thể, được thể hiện bằng giấy phép kinh doanh, giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh, chứng chỉ hành nghề, chứng nhận bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp, yêu cầu về vốn pháp định hoặc yêu cầu khác.*

1.1.2 Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định: “*Hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện*”, theo đó, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải có vốn pháp định theo quy định của Chính phủ và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp được xem xét cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo Luật doanh nghiệp có 100% vô điều lệ của các tổ chức, cá nhân Việt Nam.

Chi tiết về điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ được phân tích cụ thể ở Chương 2 của luận văn này.

1.2. Dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Trong quá trình toàn cầu hóa hiện nay, việc người lao động di chuyển từ quốc gia này sang quốc gia khác để tìm kiếm việc làm hoặc thông qua một tổ chức hoạt động dịch vụ hoặc cá nhân tự tìm kiếm việc làm đã trở thành một hiện tượng phổ biến. Để nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản của vấn đề này, trước hết cần làm rõ một số khái niệm có liên quan đó là khái niệm “*hợp tác quốc tế về lao động*” và “*xuất khẩu lao động*”. Đây là những thuật ngữ đã từng được sử dụng trong từng giai đoạn nhất định của hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Trên cơ sở đó, làm rõ nội hàm của khái niệm “*dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*” hiện đang được sử dụng một cách chính thức hiện nay.

Việt Nam đã đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ những năm 1980 của thế kỷ trước và lần đầu tiên sử dụng thuật ngữ “*hợp tác quốc tế về lao động*” trong Nghị quyết 362/NQ-CP ngày 29/11/1980 của Hội đồng Chính phủ, đây là tiền đề để sau đó ra đời các văn bản điều chỉnh lĩnh vực hoạt động này. Tại thời điểm này và tương ứng với xu thế thực tiễn của Việt Nam trong bối cảnh đó, “*hợp tác quốc tế về lao động*” được hiểu là đưa công nhân và cán bộ đi bồi dưỡng, nâng cao trình độ và làm việc có thời hạn tại các nước Xã hội chủ nghĩa (XHCN). Hoạt động này không chỉ mang tính chất kinh tế mà còn có ý nghĩa chính trị và chi diễn ra giữa các nước XHCN anh em, nhằm thắt chặt tình đoàn kết, hữu nghị giữa Việt Nam với các nước xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, trong các tài liệu quốc tế nói chung về lao động ra nước ngoài làm việc hầu như không sử dụng thuật ngữ này. Hoặc nếu được nhắc đến thì lại được hiểu theo một nghĩa hoàn toàn khác, được hiểu giống như hoạt động hợp tác và phân công lao động quốc tế. Như vậy, thuật ngữ “*hợp tác quốc tế về lao động*” chỉ được sử dụng với nghĩa hẹp và trong phạm vi một số nước XHCN cũ. Trên thực tế, hợp tác lao động quốc tế không chỉ bao gồm việc đưa người lao động trong nước đi làm việc ở nước ngoài, mà còn gồm cả hình thức xuất khẩu lao động tại chỗ cũng như việc đưa lao động nước ngoài vào làm việc tại nước mình. Do việc sử dụng thuật ngữ “*hợp tác quốc tế về lao động*” không phản ánh được toàn diện và đầy đủ nội dung của vấn đề này nên khi ký kết Hiệp định với các nước, Việt Nam đã có những điều khoản chưa rõ ràng dẫn đến những phức tạp trong quan hệ giữa chúng ta với những nước tiếp nhận lao động. Ví dụ như, những rắc rối về phương thức thanh toán, quy đổi sang hàng hóa từ tiền công lao động giữa các Chính phủ, khó khăn trong chuyển ngoại tệ của người lao động từ nước ngoài về Việt Nam.

Sau đó, trong một số văn bản pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã sử dụng thuật ngữ thay thế là

“*xuất khẩu lao động*”. Thông thường, thuật ngữ “xuất khẩu” dùng để chỉ hoạt động kinh tế của chủ thể kinh doanh nhằm đưa sản phẩm, hàng hoá ra nước ngoài. Việc sử dụng thuật ngữ “*xuất khẩu lao động*” rất dễ làm nảy sinh quan điểm coi sức lao động là hàng hoá có thể xuất khẩu được và nhiều trường hợp bị hiểu nhầm là người lao động cũng có thể trở thành hàng hoá xuất khẩu được. Điều này trái với bản chất của quá trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài bởi những chủ thể đưa người lao động ra nước ngoài được hưởng lợi từ hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chứ không phải là hưởng tiền bán người lao động hoặc bán sức lao động của những người lao động. Ngoài ra, theo quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) thể hiện trong Hiến chương của Tổ chức này thì: lao động không phải là loại hàng hoá thông thường mà các chủ thể có thể đem ra trao đổi, mua bán trên thị trường như những hàng hoá khác. Nói như vậy không có nghĩa là không thừa nhận tính hàng hoá của sức lao động. Về mặt bản chất, sức lao động chỉ có thể được xem như một loại hàng hoá đặc biệt, nó là tài sản vô hình, tồn tại bên trong người lao động như là những tài sản đặc định gắn với nhân thân của từng người. Sức lao động của ai sẽ do người đó tự định đoạt và họ là chủ sở hữu hoàn toàn tự do trước các chủ thể khác có nhu cầu trong xã hội. Ngay cả Nhà nước cũng chỉ có thể ra mệnh lệnh buộc công dân của mình phải thực hiện nghĩa vụ lao động chứ không thể trưng thu hoặc quốc hữu hoá sức lao động của công dân được. Từ sự phân tích trên, các nhà khoa học pháp lý đã đưa ra đề xuất là không nên sử dụng cụm từ “*xuất khẩu lao động*” mà thay vào đó nên sử dụng cụm từ “*đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*”. Điều này vừa đảm bảo được tính khoa học của thuật ngữ tiếng Việt, vừa phù hợp với bản chất và vai trò của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Thuật ngữ “*đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*” được sử dụng chính thức lần đầu tiên trong Nghị định số 370/HĐBT ngày 09/11/1991, ban hành quy chế về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở

nước ngoài. Đây cũng là văn bản pháp luật quan trọng đánh dấu sự chuyển đổi cơ chế điều chỉnh bằng pháp luật trong lĩnh vực này. Sau đó, Bộ luật Lao động năm 1994 được Quốc hội ban hành đã sử dụng thuật ngữ “*đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*” và được sử dụng phổ biến trong các văn bản pháp luật của nhà nước ta từ những năm 1990 đến nay. Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, sức lao động được coi là một thứ hàng hóa đặc biệt, không chỉ được tự do thuê mướn ở trong nước mà còn có thể chuyển dịch ra nước ngoài với mục đích kinh tế, nhằm thu ngoại tệ về cho đất nước.

Từ năm 2007 đến nay, trong Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cụm từ “*xuất khẩu lao động*” đã chính thức được thay thế bằng cụm từ “*đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*”. Trong đạo luật này và các văn bản hướng dẫn, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được hiểu là hoạt động được tiến hành bởi các cơ quan, tổ chức nhằm đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc trên cơ sở sự thỏa thuận bằng văn bản giữa người lao động và các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, các tổ chức có thẩm quyền của Việt Nam. Kết quả của hoạt động này là các quan hệ lao động được hình thành giữa người lao động Việt Nam và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, cá nhân nước ngoài là người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động được ký trực tiếp giữa các bên.

Như vậy, có thể hiểu dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp được cấp phép hoạt động dịch vụ với người lao động về quyền, nghĩa vụ của các bên trong việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Hoạt động dịch vụ này đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung bao gồm: (i) ký kết các hợp đồng liên quan đến việc người lao động đi làm việc ở nước ngoài; (ii) tuyển chọn lao động; (iii) dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động; tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động

trước khi đi làm việc ở nước ngoài; (iv) thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; (v) Quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài; (vi) thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài; (vii) thanh lý hợp đồng giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động mang lại lợi ích kinh tế cho bản thân người lao động, doanh nghiệp đưa đi và nhà nước. *Đối với người lao động*, việc ra nước ngoài làm việc góp phần làm tăng thu nhập của bản thân người lao động và gia đình họ. Khi ra nước ngoài làm việc, người lao động thường có thu nhập cao hơn so với làm việc trong nước thông. Nhờ có nguồn thu nhập đó, người lao động gửi khoản tiền đó về cho gia đình để tiết kiệm. Theo ước tính của Ngân hàng Nhà nước và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, từ năm 2013 đến nay, bình quân mỗi năm lao động Việt Nam ở nước ngoài chuyển về nước khoảng 2 tỷ USD [33]. *Đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*, đây là một hoạt động kinh doanh thuần túy, do đó, mục tiêu của họ là hướng tới các khoản lợi nhuận thu được thông qua hoạt động này. *Đối với nhà nước*, việc cho phép đưa người lao động ra nước ngoài làm việc tạo điều kiện để chúng ta tận dụng nguồn nhân lực làm tăng thu nhập quốc gia. Việt Nam có nguồn lao động dồi dào và trẻ. Việc thực hiện chính sách đưa người lao động ra nước ngoài làm việc sẽ tạo cơ hội để sử dụng số lao động thất nghiệp vào việc sản xuất ra hàng hóa, dịch vụ tại nước khác, mang lại thu nhập cho người lao động; đồng thời góp phần làm tăng thu nhập quốc gia.

Bên cạnh đó, việc đưa người lao động ra nước ngoài làm việc còn góp phần thúc đẩy chỉ tiêu của Chính phủ cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Người lao động ra nước ngoài làm việc muốn được doanh nghiệp

nước sở tại tiếp nhận thì họ phải có kỹ năng nghề nghiệp và trình độ ngoại ngữ nhất định theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động. Do vậy, Chính phủ phải đầu tư về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên và các điều kiện khác để đảm bảo cho việc đào tạo người lao động. Điều này sẽ làm tăng chi tiêu của Chính phủ. Khi chi tiêu cho đầu tư của Chính phủ tăng sẽ góp phần làm tăng GDP cả trong ngắn hạn và dài hạn. Việc đưa lao động ra nước ngoài làm việc cũng tạo điều kiện cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, sắp xếp lại cơ cấu ngành nghề cho phù hợp với sự thay đổi của thực tiễn kinh tế - xã hội.

Việc đưa người lao động ra nước ngoài làm việc còn góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Khi đi làm việc ở nước ngoài, người lao động được trang bị một khối lượng kiến thức học vấn và ngoại ngữ cơ bản. Khi được làm việc trong môi trường công nghiệp hiện đại, kỹ thuật và công nghệ tiên tiến, trình độ tay nghề và kỹ năng nghề nghiệp của họ ngày càng được nâng cao. Sau một thời gian làm việc ở nước ngoài, trình độ tay nghề, ý thức kỷ luật, phong cách làm việc, trình độ ngoại ngữ và vốn hiểu biết của người lao động được nâng cao vượt bậc.

1.3. Quá trình phát triển của pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1.3.1. Giai đoạn trước năm 1990 – Giai đoạn hợp tác quốc tế về lao động

Ngay từ những năm đầu của thập kỷ 70, nhất là sau năm 1975 sau khi đất nước thống nhất, nhiều nước XHCN đã đặt vấn đề hợp tác sử dụng lao động với nước ta. Năm 1979, Ban Bí thư Trung ương Đảng và Thường vụ Hội đồng Chính phủ đã chính thức giao cho Bộ Lao động và Ủy ban Kế hoạch Nhà nước nghiên cứu để tiến hành đàm phán với một số nước XHCN về vấn đề đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ngày 12/2/1980, Hội đồng Chính phủ đã ra Quyết định số 46/CP về việc “đưa công

nhân và cán bộ đi bồi dưỡng, nâng cao trình độ và làm việc có thời hạn tại các nước XHCN”. Tiếp đó, ngày 29/11/1980 Hội đồng Chính phủ ban hành Nghị quyết số 362/CP về việc *“Hợp tác sử dụng lao động với các nước XHCN”*. Đây chính là những cơ sở pháp lý đầu tiên cho việc đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong bối cảnh của cơ chế kinh tế tập trung – bao cấp.

Tinh thần chỉ đạo xuyên suốt của các Quyết định, Nghị quyết nêu trên đã khẳng định rõ chủ trương của Đảng và Nhà nước ta là tiến hành hợp tác lao động với các nước XHCN anh em và coi đây là một nội dung trong sự hợp tác toàn diện lúc bấy giờ. Rõ ràng rằng, trong bối cảnh nước ta có nguồn lao động khá dồi dào, tỷ lệ lao động thiếu việc làm luôn ở mức cao lại thiếu vốn, trong khi các nước có nhu cầu tiếp nhận lao động thì chủ trương trên là hoàn toàn đúng đắn, phù hợp với xu thế chung, đáp ứng được yêu cầu cấp bách cũng như lâu dài của công cuộc phát triển kinh tế - xã hội sau chiến tranh. Nghị quyết 362/CP đã xác định rõ: *“việc đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đáp ứng một phần yêu cầu lao động của các nước anh em, giải quyết việc làm cho một bộ phận thanh niên nước ta chưa có việc; thông qua hợp tác sử dụng lao động để đào tạo một đội ngũ lao động có tay nghề vững, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế nước nhà sau này”*.

Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI, trong báo cáo của Ban chấp hành Trung ương Đảng về Phương hướng, mục tiêu chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 1986 – 1990, hợp tác quốc tế về lao động được xác định là nội dung nằm trong 3 chương trình kinh tế lớn, phương hướng nêu rõ *“mở rộng việc đưa lao động ra nước ngoài làm việc bằng nhiều hình thức thích hợp, coi đó là bộ phận hữu cơ của chương trình lao động nói chung của toàn xã hội, của từng ngành, từng địa phương. Để làm việc này, bảo đảm hiệu*

quả không chỉ về kinh tế mà cả về xã hội, cần cải tổ cơ bản các hoạt động hiện hành, từ việc tuyển chọn ở trong nước, tổ chức quản lý ở nước ngoài cho đến việc tổ chức sử dụng lao động sau khi họ ở nước ngoài về ...”. Và ngay thời kỳ đầu đổi mới, Hội đồng Bộ trưởng ban hành chỉ thị số 108/HĐBT ngày 30/6/1988 về mở rộng hợp tác lao động và chuyên gia với nước ngoài, coi đây là một nhiệm vụ kinh tế quan trọng có ý nghĩa chiến lược kinh tế lâu dài. Chỉ thị này cho phép thành lập các tổ chức kinh tế xuất khẩu lao động và chuyên gia, đánh dấu bước chuyển biến của hoạt động đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài.

Có thể nói, trong 10 năm từ 1980 đến 1990, trên cơ sở các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, hành lang pháp lý cho hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã không ngừng được hoàn thiện để lĩnh vực hoạt động này phát huy hiệu quả, mang lại những lợi ích thiết thực, đồng thời cũng khẳng định đây chính là một lĩnh vực hoạt động kinh tế đối ngoại đa mục tiêu nhằm phát triển kinh tế - xã hội.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh nền kinh tế đất nước rơi vào khó khăn do cơ chế kinh tế tập trung – bao cấp, thì thu nhập của hàng trăm ngàn lao động từ nước ngoài gửi về bằng hàng hóa đã góp phần ổn định thị trường, cải thiện đời sống của một bộ phận nhân dân. Những người lao động thời kỳ này đã đóng góp vào ngân sách nhà nước khoảng 800 tỷ đồng (thời giá những năm 80) và hơn 300 triệu đô la Mỹ cùng một khối lượng hàng hóa lớn trị giá hàng ngàn tỷ đồng. Tuy nhiên, việc tổ chức đưa đi, quản lý chuyên gia và lao động được thực hiện ở trung ương, tập trung ở 3 bộ: Bộ Lao động, Bộ Y tế, Bộ Đại học và Trung học chuyên nghiệp. Đối tượng đi lao động rất đa dạng nhưng chủ trương của Nhà nước ta là ưu tiên những người trong biên chế nhà nước, người đã qua nghĩa vụ quân sự.

Bảng 1.1. Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1980 – 1990

Năm	Số lao động đi làm việc ở nước ngoài (đơn vị: người)	Ghi chú
1980	1.070	- Số lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài do các cơ quan quản lý nhà nước trực tiếp thực hiện. Đối tượng chủ yếu là con em gia đình chính sách, con thương binh, liệt sỹ, gia đình có công với cách mạng. - Thực hiện theo hình thức dịch vụ công, phi lợi nhuận. - Số lượng trên không bao gồm các thực tập sinh và học sinh học nghề chuyển sang làm lao động ở các nước Đông Âu.
1981	20.230	
1982	25.970	
1983	12.402	
1984	6.486	
1985	5.008	
1986	9.012	
1987	48.820	
1988	71.830	
1989	39.929	
1990	3.069	
Tổng số	244.186	

Nguồn: (Báo cáo thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ LĐ-TB&XH)

1.3.2. Giai đoạn từ năm 1990 đến 6/2007 – Giai đoạn đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo cơ chế thị trường định hướng XHCN

Vào những năm cuối của thập kỷ 80 thế kỷ XX, Liên Xô và các nước XHCN ở Đông Âu rơi vào khủng hoảng chính trị kéo theo khủng hoảng về kinh tế, khiến cho quan hệ hợp tác lao động giữa Việt Nam với các nước XHCN bị đình lại. Trong khi đó, tốc độ gia tăng dân số nhanh ở những năm trước đây làm cho tỷ lệ gia tăng nguồn lao động ngày càng ở mức cao trong giai đoạn này đã khiến cho Việt Nam đứng trước áp lực và thách thức hết sức

gay gắt trong việc giải quyết việc làm cho người lao động, đảm bảo ổn định xã hội và tăng trưởng kinh tế.

Trước tình hình đó, cùng với các biện pháp kinh tế - xã hội khác, ngày 9/11/1991, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 370/HĐBT về “*Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*”. Về bản chất, Nghị định 370/HĐBT chính là cơ sở pháp lý cho việc tổ chức thực hiện việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trong điều kiện nền kinh tế đang từng bước chuyển đổi sang cơ chế thị trường, trong đó có quy định đổi mới phương thức và mục tiêu xuất khẩu lao động, coi xuất khẩu lao động là một hoạt động kinh tế theo cơ chế thị trường có sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước và xác định mục tiêu kinh tế hàng đầu. Từ đây, Việt Nam đã tiến hành khai thác và mở rộng thị trường lao động mới nhắm đến các nước có nền công nghiệp phát triển trong khu vực như: Hàn Quốc, Nhật Bản ... và nhiều thị trường lao động có tiềm năng khác.

Tiếp đó, trên cơ sở Quốc hội đã thông qua Bộ Luật Lao động năm 1994, trong đó có quy định về người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Ngày 20/1/1995 Chính phủ ban hành Nghị định số 07/CP thay thế Nghị định 370/HĐBT. Đến thời điểm này, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo cơ chế của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN về cơ bản đã được định hình.

Ngày 22/9/1998, Bộ Chính trị đã ban hành chỉ thị số 41/CT-TW “*về xuất khẩu lao động và chuyên gia*”. Chỉ thị nêu rõ: “*Cùng với giải quyết việc làm trong nước là chính thì xuất khẩu lao động và chuyên gia là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; là một bộ phận của hợp tác quốc tế, góp phần củng cố quan hệ hữu nghị, hợp tác lâu dài với các nước.*”

Xuất khẩu lao động và chuyên gia phải được mở rộng, đa dạng hóa hình thức, thị trường xuất khẩu lao động, phù hợp với cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, đáp ứng nhu cầu của nước ngoài về số lượng, trình độ và ngành nghề. Xuất khẩu lao động và chuyên gia một mặt phải đảm bảo sự cạnh tranh trên cơ sở tăng cường đào tạo lực lượng lao động kỹ thuật và chuyên gia, nâng dần tỷ trọng lao động xuất khẩu có chất lượng cao trong tổng số lao động xuất khẩu và nâng cao trình độ quản lý của các đơn vị xuất khẩu lao động; mặt khác, phải chăm lo và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật của nước ta và nước mà người lao động sống và làm việc”.

Để cụ thể hóa nội dung Chỉ thị nêu trên, ngày 20/9/1999, Chính phủ ban hành Nghị định số 152/1999/NĐ-CP (thay thế Nghị định 07) quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Nghị định này một lần nữa cụ thể hoá chủ trương, chính sách đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời kỳ mới với việc quy định thủ tục cấp phép hoạt động chuyên doanh và đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc,...

Trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có nhiều thay đổi, đòi hỏi các quy định của pháp luật cũng phải có sự điều chỉnh để kịp thời đáp ứng nhu cầu. Ngày 2/4/2002 Quốc hội khoá X thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động với việc sửa đổi, bổ sung điều 134 và 135 thành 6 điều từ 134 đến 135c về người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trên cơ sở này, ngày 17/7/2003 Chính phủ ban hành Nghị định số 81/2003/ NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Đây là văn bản dưới luật quy định khá cụ thể các vấn đề trong hoạt động này, từ phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, các hình thức đi làm việc

ở nước ngoài, tới các quy định về quản lý nhà nước, giải quyết tranh chấp. Tiếp đó, Chính phủ ban hành Nghị định số 141/2005/NĐ-CP ngày 11/11/2005 về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Các thông tư hướng dẫn thi hành cũng đã được ban hành như Thông tư số 22/2003/TT-BLĐTBXH ngày 13/10/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ, Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT - BCA - LĐTBXH ngày 18/1/2005 về hướng dẫn công tác phòng ngừa và chống các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động, Thông tư liên tịch số 09/2006/TTLT/BLĐTBXH-BCA-VKSNDTC-TANDTC ngày 04/8/2006 hướng dẫn về việc truy cứu trách nhiệm hình sự người có hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động,...

Bảng 1.2. Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1991 – 2006

Năm	Số đi làm việc ở nước ngoài (đơn vị: người)	Ghi chú
1991	1.022	<ul style="list-style-type: none"> - Được thực hiện bởi các doanh nghiệp được cấp phép xuất khẩu lao động, các doanh nghiệp thực hiện việc thu phí dịch vụ đối với người lao động nhằm đảm bảo hoạt động; - Tổng số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ XKLD đến thời điểm này là 154 doanh nghiệp;
1992	810	
1993	3.960	
1994	9.230	
1995	10.050	
1996	12.660	
1997	18.470	
1998	12.240	
1999	21.810	
2000	31.500	

2001	37.000	
2002	46.122	
2003	57.840	
2004	65.320	
2005	62.446	
2006	68.005	
Tổng số	458.485	

Nguồn: (Báo cáo thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ LĐ-TB&XH)

1.3.3. Giai đoạn từ tháng 7/2007 đến nay – Giai đoạn áp dụng Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Ngày 29 tháng 11 năm 2006, tại kỳ họp thứ 10 Quốc hội khoá XI đã thông qua Luật Về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực thực hiện từ ngày 01 tháng 7 năm 2007.

Trên cơ sở Luật nói trên, Chính phủ và các Bộ, ngành hữu quan đã ban hành các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện gồm: Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ 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; Nghị định số 144/2007/NĐ-CP ngày 10/9/2007 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; Thông tư liên tịch số 08/TTLT-BLĐTBXH-BTP ngày 11/7/2007 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội - Bộ Tư Pháp Hướng dẫn nội dung hợp đồng bảo lãnh và thanh lý hợp đồng bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 4/9/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính Quy định cụ thể về tiền môi giới và dịch vụ

trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN ngày 4/9/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Ngân hàng Nhà nước Việt Nam Quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Các Quyết định số 18, 19, 20 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về vấn đề bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 8/10/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi là Thông tư số 21 năm 2007).

Đặc biệt, để thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về thực hiện chương trình hỗ trợ các huyện nghèo giảm nghèo nhanh và bền vững, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 71/2009/QĐ-Ttg về hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 – 2020. Trên cơ sở đó, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành và phối hợp với các cơ quan chức năng ban hành nhiều văn bản hướng dẫn thực hiện.

Các văn bản pháp luật này đã tạo ra khung pháp lý tương đối đầy đủ, chặt chẽ để điều chỉnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Bảng 1.3. Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2007 - 2017

Năm	Số đi làm việc ở nước ngoài (đơn vị: người)	Ghi chú
2007	68.048	<i>Giai đoạn này được thực hiện bởi</i>

2008	63.724	<i>các doanh nghiệp chuyên doanh về XKLD trong đó đáng chú ý là 100% các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ là doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần và công ty TNHH MTV; duy nhất có một tổ chức sự nghiệp tham gia hoạt động dịch vụ trên cơ sở thỏa thuận cấp Chính phủ đó là Trung tâm lao động ngoài nước thuộc Bộ LĐTB&XH.</i>
2009	73.028	
2010	85.546	
2011	88.298	
2012	80.320	
2013	88.155	
2014	106.840	
2015	115.980	
2016	126.296	
2017	134.751	
Tổng số	1.030.986	

Nguồn: (Báo cáo thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ LĐ-TB&XH)

Kết luận chương 1

Việt Nam đã đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ những năm 1980 của thế kỷ trước, trong hơn 30 năm đổi mới, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách lớn đề ra chiến lược cho lĩnh vực hoạt động này và coi đây là một biện pháp kinh tế - xã hội quan trọng, được vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước. Nhằm thể chế hóa chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, trong thời gian qua, hành lang pháp lý cho lĩnh vực hoạt động này không ngừng được hoàn thiện theo hướng phát triển, phù hợp với xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Một trong những thay đổi lớn nhất, đánh dấu sự phát triển của pháp luật Việt Nam trong điều chỉnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là việc ban hành Nghị định 370/HĐBT ngày 9/11/1991 về “*Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*”. Từ

giai đoạn này, hoạt động xuất khẩu lao động đã được đổi mới về phương thức tổ chức thực hiện với sự tham gia của nhiều chủ thể khác nhau thuộc các thành phần kinh tế trong xã hội.

Hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam. Để tham gia hoạt động dịch vụ này đòi hỏi các doanh nghiệp phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu theo luật định. Và, trong gần 30 năm qua, số lượng doanh nghiệp dịch vụ đã không ngừng tăng lên (từ 14 doanh nghiệp được phép hoạt động năm 1992, đến 31/7/2017 đã có 304 doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động), số doanh nghiệp này đã đưa gần 2 triệu người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc, góp phần quan trọng trong việc giải quyết việc làm, tạo thu nhập và đóng góp rất lớn cho sự nghiệp phát triển kinh tế của đất nước.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ ĐIỀU KIỆN KINH DOANH ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Theo quy định của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được Quốc hội thông qua ngày 29/11/2006 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2007, hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải là những doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động. Để được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện về bộ máy, nhân sự, cơ sở vật chất, tài chính theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật.

Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã dành 20 Điều trong tổng số 80 Điều của Luật (toàn bộ Mục I Chương II, từ Điều 8 đến Điều 27) để quy định về doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đó là những quy định về:

(i) Điều kiện cấp Giấy phép, đổi Giấy phép, cấp lại Giấy phép cho doanh nghiệp dịch vụ (Điều 9 – Điều 12), đình chỉ có thời hạn hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp dịch vụ (Điều 14), nộp lại và thu hồi Giấy phép (Điều 15);

(ii) Số lượng chi nhánh của doanh nghiệp được hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (Điều 16);

(iii) Hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, hợp đồng lao động; việc đăng ký hợp đồng cung ứng lao động (Điều 17, 18, 19);

(iv) Các khoản tiền doanh nghiệp được phép thu của người lao động – tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ (Điều 20, 21, 22, 23);

(v) Trách nhiệm, quyền hạn và nghĩa vụ của doanh nghiệp (Điều 24, 25, 26, 27);

Thực trạng pháp luật hiện hành về điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ được phân tích theo các vấn đề dưới đây.

2.1. Điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

2.1.1. Về loại hình doanh nghiệp và vốn pháp định

Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thi hành quy định để được tham gia trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp phải được thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Việt Nam, có 100% vốn điều lệ của các tổ chức, cá nhân Việt Nam và mức vốn pháp định từ 5 tỷ đồng Việt Nam trở lên.

Nhà nước đặt ra vốn pháp định với mục đích là công cụ để bảo vệ lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trường hợp xảy ra rủi ro, doanh nghiệp có tiềm lực để giải quyết quyền lợi cho người lao động. Vốn pháp định còn là sự đảm bảo nguồn lực cho các hoạt động của doanh nghiệp, xác lập tiềm lực tài chính của doanh nghiệp khi tham gia hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Nhờ lợi thế tiềm lực tài chính, các doanh nghiệp có thể đạt được sự ổn định trong kinh doanh, đầu tư sâu hơn cho công tác đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên môn - là nguồn lực vô cùng quan trọng trong hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đó, nguồn lực tài chính dồi dào còn giúp cho doanh nghiệp mở rộng đầu tư khai thác thị trường lao động ngoài nước, đa dạng hóa thị trường, ngành nghề cung ứng lao động.

Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không chỉ là một hoạt động kinh doanh thuần túy, mà nó liên quan trực tiếp đến con người, liên quan đến cuộc sống, việc làm của người lao động Việt Nam khi ra nước ngoài làm việc; hoạt động này được dư luận xã hội quan tâm và là hoạt động có tính nhạy cảm cao, những tác động và ảnh hưởng của hoạt động này đến toàn xã hội là rất lớn trong trường hợp xảy ra những biến cố, rủi ro không mong muốn. Do vậy, để đảm bảo quản lý một cách thống nhất, Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và các văn bản hướng dẫn chỉ cho phép những doanh nghiệp Việt Nam có 100% vốn của tổ chức, cá nhân Việt Nam đóng góp mới được tham gia, các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài chưa được phép tham gia vào lĩnh vực hoạt động này.

Trên thực tế, để đáp ứng được quy định về vốn pháp định 5 tỷ đồng đối với doanh nghiệp không phải là một việc quá khó, không khả thi trên thực tế. Bởi đối với những doanh nghiệp nhà nước hoặc trước đây từng là doanh nghiệp nhà nước nay đã chuyển đổi hình thức sở hữu sang doanh nghiệp cổ phần hoặc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, thì điều kiện phải có vốn 5 tỷ đồng rất dễ dàng được các doanh nghiệp đáp ứng. Đối với các doanh nghiệp không có vốn nhà nước thì quy định này cũng không thực sự gây khó khăn cho các doanh nghiệp, vì pháp luật hiện hành cho phép các doanh nghiệp được huy động vốn từ nhiều nguồn khác nhau bao gồm cả nguồn vay ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng, đều có thể coi là vốn của chủ sở hữu. Do vậy, cũng đã có nhiều doanh nghiệp mới thành lập vì không đủ vốn đã vay có thời hạn tại ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng để bổ sung vốn, nhằm có được xác nhận đáp ứng đủ vốn theo quy định tại thời điểm xin cấp Giấy phép hoạt động. Sau khi được cấp Giấy phép hoạt động nhiều doanh nghiệp đã hoàn trả lại khoản tiền vay của ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng. Thực tế, các cơ quan chức năng rất khó kiểm soát việc duy trì mức vốn pháp định của các doanh nghiệp dịch vụ.

Thực hiện quy định của Luật, tất cả các doanh nghiệp khi xin cấp giấy phép hoạt động đều đáp ứng yêu cầu có 100% vốn của các tổ chức, cá nhân Việt Nam, nhưng việc duy trì điều kiện này trong suốt quá trình hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là khó khả thi. Bởi vì, trong quá trình hoạt động, rất nhiều doanh nghiệp, nhất là các công ty cổ phần tiến hành niêm yết cổ phiếu của công ty mình trên sàn giao dịch chứng khoán, trong khi việc mua bán cổ phiếu được thực hiện theo nguyên tắc giao dịch của sàn chứng khoán. Do đó, không thể kiểm soát được việc các đối tác nước ngoài mua cổ phiếu của các doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2.1.2. Về tiền ký quỹ

Cũng giống như quy định về điều kiện vốn pháp định, Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định doanh nghiệp phải thực hiện ký quỹ tại ngân hàng thương mại để cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét cấp giấy phép và là một trong những yếu tố đảm bảo hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp.

Theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn, doanh nghiệp phải thực hiện ký quỹ cho hoạt động này với mức là 1 tỷ đồng. Doanh nghiệp không được tự ý sử dụng tiền ký quỹ khi chưa được sự chấp thuận của cơ quan chức năng có thẩm quyền và phải có trách nhiệm bảo toàn tài khoản tiền ký quỹ của doanh nghiệp mình. Trường hợp tiền ký quỹ được sử dụng để giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động thì doanh nghiệp có trách nhiệm nộp bổ sung cho đủ mức tiền ký quỹ trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày tiền ký quỹ được sử dụng. Mặt khác, trường hợp doanh nghiệp dịch vụ bị phá sản theo quyết định của Tòa án, nếu tiền ký quỹ còn thừa thì doanh nghiệp được sử dụng để thanh toán các khoản nợ khác theo quy định của pháp luật về phá sản.

Thực tế cho thấy, tất cả các doanh nghiệp khi nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đều

thực hiện việc ký quỹ 1 tỷ đồng tại ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính và làm các thủ tục theo đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, sau khi đã được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ, vẫn có trường hợp doanh nghiệp rút tiền ra khỏi tài khoản ký quỹ và chuyển sang tài khoản tiền gửi có kỳ hạn nhằm mục đích hưởng lãi suất tiền gửi cao hơn, thậm chí có doanh nghiệp làm việc với ngân hàng để rút toàn bộ tiền ký quỹ ra khỏi tài khoản, vấn đề này chỉ được phát hiện khi cơ quan quản lý nhà nước thanh kiểm tra hoặc khi doanh nghiệp làm thủ tục đổi giấy phép hoạt động dịch vụ do thay đổi đăng ký kinh doanh. Việc làm trên của doanh nghiệp là sai so với quy định của pháp luật, gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước đối với lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2.1.3. Tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết

Một điều kiện bắt buộc đối với các doanh nghiệp dịch vụ hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là phải tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của văn bản hướng dẫn thi hành Luật Về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Cơ cấu tổ chức các bộ phận trong doanh nghiệp, số lượng và yêu cầu trình độ nhân sự để trực tiếp thực hiện các hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH. Theo đó, bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải có ít nhất 9 (chín) cán bộ chuyên trách, có trình độ từ cao đẳng trở lên; lý lịch rõ ràng; không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành bản án hình sự của toà án, đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục. Đối với từng bộ phận nghiệp vụ phải có cán bộ

chuyên trách riêng, có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của lĩnh vực thực hiện như cán bộ thị trường thì phải có chuyên môn về kinh tế hoặc luật, có trình độ ngoại ngữ phù hợp; cán bộ làm công tác quản lý lao động phải có trình độ chuyên môn về luật hoặc quản trị nhân sự...

Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không đơn thuần chỉ là một ngành nghề kinh doanh, nó còn góp phần thực hiện chiến lược phát triển việc làm ở cấp quốc gia, giải quyết tình trạng thất nghiệp, tăng cơ hội việc làm cho người dân, thực hiện mục tiêu xóa đói giảm nghèo. Hơn nữa đối tượng của hoạt động này là người lao động - những công dân của Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài và quyền lợi hợp pháp của họ. Chính vì vậy, hoạt động này cũng mang tính nhạy cảm chính trị và nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động. Để thực hiện được trọng trách này, đòi hỏi doanh nghiệp phải có bộ máy quy củ chặt chẽ, có chức năng, nhiệm vụ cụ thể gắn với từng khâu trong quy trình hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp dịch vụ theo quy định phải bao gồm:

- Trung tâm hoặc các Phòng nghiệp vụ;
- Trường hoặc Trung tâm đào tạo;
- Bộ phận theo dõi, quản lý lao động ngoài nước;
- Các chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (nếu có).

Phần lớn các doanh nghiệp đã tổ chức bộ máy theo quy định của Luật, bao gồm Trung tâm hoặc các Phòng nghiệp vụ, có bộ phận đào tạo riêng. Các phòng nghiệp vụ (hoặc trung tâm) của doanh nghiệp có thể chuyên trách về một hoặc một số thị trường thực hiện tất cả các công việc từ tìm kiếm đối tác, tuyển chọn, ký hợp đồng, xuất cảnh lao động, quản lý lao động ở nước ngoài,

quản lý hồ sơ lao động (để thanh lý hợp đồng). Bộ phận tài chính và đào tạo thường được tách riêng. Cũng có doanh nghiệp thực hiện mô hình Phòng thị trường (chuyên về công tác tìm kiếm thị trường), Phòng quản lý lao động (chuyên về tuyển chọn và quản lý lao động ở nước ngoài, thanh lý hợp đồng), Phòng tài chính (quản lý việc thu chi tài chính của doanh nghiệp) và Phòng đào tạo (phụ trách công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết, dạy nghề và đào tạo ngoại ngữ cho lao động). Nhìn chung, dù tổ chức bộ máy theo mô hình nào thì các doanh nghiệp cũng đảm bảo có cán bộ làm công tác thị trường, quản lý lao động, tài chính, đào tạo theo quy định của Luật Về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Khác với các loại hình kinh doanh khác, Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định mỗi doanh nghiệp chỉ được giao nhiệm vụ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho không quá 3 chi nhánh ở ba tỉnh, thành phố khác nhau và cũng quy định chặt chẽ chức năng, nhiệm vụ của các chi nhánh này nhằm đảm bảo cho việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, tránh bị lợi dụng, lừa đảo gây thiệt hại. Thực hiện quy định này, để mở rộng phạm vi hoạt động, một số doanh nghiệp mở thêm chi nhánh bên ngoài tỉnh (thành phố) nơi đóng trụ sở chính (từ một đến ba chi nhánh ở 3 tỉnh, thành phố khác nhau).

Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng không quy định về việc doanh nghiệp dịch vụ mở văn phòng đại diện nhưng theo quy định của Luật doanh nghiệp 2015, doanh nghiệp dịch vụ có quyền mở văn phòng đại diện nên một số doanh nghiệp còn mở văn phòng đại diện để làm công tác giới thiệu, giao dịch về các dịch vụ của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, do quy định của các văn bản hướng dẫn Luật không rõ ràng nên các doanh nghiệp đã "lách luật", thành lập Trung tâm đào tạo không chỉ để thực hiện nhiệm vụ đào tạo ngoại ngữ, nghề, bồi dưỡng kiến thức cần

thiết mà còn cho phép các Trung tâm này thực hiện tuyển chọn, thu tiền.... không đúng theo quy định.

Tuy nhiên, tổ chức bộ máy của doanh nghiệp không phải lúc nào cũng đầy đủ theo quy định. Do tiềm lực kinh tế hoặc do nhận thức về các quy định của luật pháp không đầy đủ, doanh nghiệp có thể cắt giảm cán bộ, sát nhập các phòng, ban, khiến các bộ phận trong bộ máy không còn đầy đủ. Chi nhánh hoặc văn phòng đại diện của doanh nghiệp thực hiện quá nhiệm vụ được giao như thực hiện thu tiền của người lao động, ký hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người đi làm việc ở nước ngoài, việc làm mà Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không cho phép.

Bên cạnh đó, Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng quy định rõ, để người lao động có thể ra nước ngoài làm việc các doanh nghiệp bắt buộc phải tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết về phong tục tập quán, văn hóa và pháp luật có liên quan cho họ. Các doanh nghiệp phải có bộ máy chuyên trách để thực hiện nhiệm vụ này. Bộ máy này phải có ít nhất ba (03) cán bộ quản lý và phải đáp ứng các điều kiện: có kinh nghiệm và hiểu biết về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; có hiểu biết những quy định của pháp luật Việt Nam và nước tiếp nhận liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

So với giai đoạn trước đây, các doanh nghiệp dịch vụ đã thực sự chú trọng hơn đến công tác tổ chức bộ máy và cán bộ, bản thân các doanh nghiệp cũng ý thức được vai trò và tầm quan trọng của công tác này. Để có thể triển khai hoạt động ngay sau khi được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ, nên từ khi nộp hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép doanh nghiệp đã bắt tay vào việc tổ chức bộ máy. Cán bộ và bộ máy có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp, nên không chỉ vì Luật định mà còn xuất phát từ yêu cầu

thực tế, vì lợi ích của chính mình, các doanh nghiệp cũng căn cứ vào quy mô hoạt động của doanh nghiệp mình để tổ chức bộ máy và sắp xếp, bổ sung cán bộ phù hợp. Theo thống kê sơ bộ từ hồ sơ của các doanh nghiệp, có tới hơn 80% số cán bộ tham gia bộ máy hoạt động và bộ máy chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết có trình độ từ cao đẳng trở lên. Cán bộ trực tiếp làm công tác nghiệp vụ của các doanh nghiệp hầu hết đều biết ngoại ngữ, đặc biệt các cán bộ công tác tại bộ phận thị trường hoặc văn phòng đại diện nước ngoài đều có trình độ ngoại ngữ đủ để giao dịch, trao đổi trực tiếp với đối tác nước ngoài. Các ngoại ngữ mà cán bộ doanh nghiệp sử dụng thông thạo bao gồm tiếng Anh, tiếng Trung và tiếng Nhật Bản.

Thực tế cho thấy, những doanh nghiệp có đội ngũ cán bộ có trình độ học vấn, thông thạo ngoại ngữ và được bồi dưỡng đầy đủ về nghiệp vụ dễ dàng tiếp cận đối tác nước ngoài để khai thác hợp đồng, chủ động giới thiệu về doanh nghiệp và nguồn cung lao động của doanh nghiệp mình. Đồng thời việc phối hợp với đối tác, chủ sử dụng giải quyết các mâu thuẫn phát sinh với người lao động nhanh và hiệu quả hơn. Thông thường, ở những doanh nghiệp này, việc tuân thủ quy định pháp luật trong khi thực hiện các công đoạn nghiệp vụ trong hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài có phần nghiêm túc hơn

2.1.4. Về người lãnh đạo điều hành hoạt động

Với đặc thù là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn đã có những quy định rất cụ thể đối với người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp dịch vụ. Theo đó, người lãnh đạo điều hành phải có trình độ từ đại học trở lên, có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác và quan hệ quốc tế (Khoản 3 Điều 9).

Tuân thủ quy định về người lãnh đạo điều hành hoạt động này của doanh nghiệp là một trong những yêu cầu bắt buộc đối với doanh nghiệp.

Đối với yêu cầu cung cấp Sơ yếu lý lịch của người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài kèm theo giấy tờ chứng minh đủ điều kiện tại khoản 3 Điều 9 của Luật. *Thứ nhất*, Luật Về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thi hành không quy định rõ người lãnh đạo điều hành hoạt động của doanh nghiệp cụ thể là những đối tượng nào. *Thứ hai*, những giấy tờ nào là phù hợp để chứng minh người điều hành đáp ứng yêu cầu quy định tại khoản 3 Điều 9 của Luật. Do vậy, trong thực tế có nhiều trường hợp doanh nghiệp chỉ định người lãnh đạo điều hành hoạt động là chủ tịch công ty, giám đốc hoặc phó giám đốc, nhưng cũng có trường hợp doanh nghiệp chỉ định người lãnh đạo điều hành hoạt động là trưởng phòng, giám đốc chi nhánh hoặc giám đốc Trung tâm XKLD; đồng thời việc sử dụng giấy tờ chứng minh người lãnh đạo điều hành đủ điều kiện theo quy định tại khoản 3 Điều 9 của Luật cũng được các doanh nghiệp vận dụng một cách tùy tiện do không có quy định cụ thể trong Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật, có doanh nghiệp thì dùng sơ yếu lý lịch để chứng minh, cũng có doanh nghiệp dùng bản sao bằng cấp chuyên môn và giấy xác nhận của doanh nghiệp cũ nơi họ từng công tác trong lĩnh vực XKLD.

Thực hiện quy định này, 100% giám đốc hoặc phó giám đốc phụ trách lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp đều có trình độ từ đại học trở lên. Họ đều là những người đã có nhiều năm kinh nghiệm trong quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động khi làm việc ở nước ngoài, trong khai thác, đàm phán và thương thảo hợp đồng, duy trì và phát triển quan hệ với các đối tác quốc tế, làm việc với người sử dụng lao động và các cơ quan liên quan tại nước ngoài. Điều đó giúp ích cho họ rất

nhieu trong việc duy trì các mối quan hệ rộng khắp, không chỉ với các đối tác, chủ sử dụng lao động nước ngoài mà còn với các cơ quan quản lý trong nước, chính quyền địa phương cũng như người lao động, gia đình người lao động.

Do yêu cầu công việc, sẽ là tốt hơn nếu người lãnh đạo điều hành của doanh nghiệp dịch vụ có thể trực tiếp đàm phán với đối tác nước ngoài mà không cần sử dụng phiên dịch. Tuy nhiên, việc pháp luật chưa quy định yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, tin học đối với họ nên vấn đề về trình độ ngoại ngữ, tin học vẫn là điểm yếu nhất của người lãnh đạo điều hành doanh nghiệp dịch vụ hiện nay. Phần lớn các giám đốc, đặc biệt là những doanh nghiệp trước đây thuộc sở hữu của nhà nước có trình độ ngoại ngữ và tin học rất thấp, đây là trở ngại lớn khi họ phải làm việc với đối tác nước ngoài.

Việc Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thi hành kèm theo chỉ quy định các điều kiện bắt buộc đối với người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp, chứ không phải là quy định đối với người lãnh đạo đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp đã tạo kẽ hở để các doanh nghiệp lách luật. Có nhiều trường hợp người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp không đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật để được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đã “nhờ” người khác có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật “đứng tên” làm người lãnh đạo điều hành hoạt động của doanh nghiệp (thường được bổ nhiệm làm phó giám đốc phụ trách xuất khẩu lao động) để làm thủ tục xin giấy phép hoạt động. Sau khi doanh nghiệp đã được cấp Giấy phép hoạt động, người chỉ đạo, điều hành trực tiếp hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp lại là người đại diện theo pháp luật, còn người được “nhờ đứng tên” để làm thủ tục đề nghị cấp Giấy phép hoạt động có khi lại không tiếp tục ở lại doanh nghiệp đó.

2.1.5. Về Đề án hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Như đã trình bày ở trên, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài liên quan trực tiếp đến con người, đến cuộc sống, việc làm của người lao động Việt Nam khi ra nước ngoài làm việc; hoạt động này cũng mang tính nhạy cảm, những tác động và ảnh hưởng của nó đến toàn xã hội cũng khá lớn trong trường hợp xảy ra những biến cố không mong muốn. Chính vì vậy, để được tham gia hoạt động trong lĩnh vực này, một trong những điều kiện bắt buộc đối với doanh nghiệp khi nộp hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép là phải có Đề án hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Theo quy định của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn kèm theo, Đề án hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp phải thể hiện năng lực tài chính, cơ sở vật chất, bộ máy, đội ngũ cán bộ có đủ trình độ và kinh nghiệm đáp ứng được yêu cầu của hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời, trong Đề án cũng phải nêu bật được phương án tổ chức hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nếu được cấp Giấy phép, thể hiện tính khả thi và hoạt động có hiệu quả của doanh nghiệp sau khi được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ.

Tuy nhiên, do quy định này mang tính định tính, nên việc hiểu và thể hiện của mỗi doanh nghiệp là khác nhau, việc đưa ra nhận định về nội dung Đề án của doanh nghiệp có đảm bảo đáp ứng theo quy định của pháp luật hay không cũng rất khó. Vì vậy, việc phê duyệt, chấp thuận Đề án hoạt động của doanh nghiệp cũng phụ thuộc nhiều vào cảm nhận, kinh nghiệm của từng cán bộ thụ lý hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép.

2.2. Quy định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

2.2.1. Quy định về đăng ký hợp đồng cung ứng lao động và ký kết hợp đồng

Điều 27 Khoản 1 Mục b Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định doanh nghiệp có quyền ký kết Hợp đồng cung ứng lao động với bên nước ngoài, Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với người lao động. Hai loại Hợp đồng này phải có nội dung cụ thể, phù hợp với nhau.

Theo Thông tư 21/2007/TT-BLĐTBXH thì doanh nghiệp dịch vụ ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ít nhất 5 ngày trước khi người lao động xuất cảnh.

Thông tư 22/2013/TT-LĐTBXH ngày 10/10/2014 đã quy định mẫu hợp đồng cung ứng lao động và hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để các doanh nghiệp thống nhất thực hiện. Việc ban hành Thông tư nêu trên góp phần bảo đảm việc thi hành pháp luật và quản lý hiệu quả hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tăng cường tính công khai minh bạch của hệ thống pháp luật; đảm bảo quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Đây là cơ sở pháp lý để doanh nghiệp dịch vụ xây dựng và ký kết hợp đồng với đối tác nước ngoài cũng như với người lao động nhằm ràng buộc đầy đủ quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan; đồng thời góp phần tạo thuận lợi cho các cơ quan chức năng trong công tác quản lý nhà nước và xử lý vi phạm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Theo quy định tại Điều 18 của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, các doanh nghiệp phải đăng ký hợp đồng cung ứng lao động với Bộ LĐTBXH và trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận

đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ LĐTBXH trả lời doanh nghiệp về việc chấp thuận hay không chấp thuận cho việc thực hiện hợp đồng. Việc trả lời các hợp đồng phải căn cứ theo các quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước tiếp nhận lao động, theo các hướng dẫn về các điều kiện đối với từng thị trường cụ thể và tính khả thi của từng hợp đồng, nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng như đảm bảo việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với pháp luật của Việt Nam và của nước tiếp nhận. Như vậy, theo quy định doanh nghiệp chỉ được phép tuyển chọn, đào tạo và đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài khi có sự chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước với từng hợp đồng cụ thể.

Kể từ khi Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thi hành có hiệu lực đến nay, nhìn chung, việc đăng ký hợp đồng đã được các doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định của pháp luật. Đã có hàng chục nghìn hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp được đăng ký theo quy định của pháp luật. Các doanh nghiệp đã tìm hiểu kỹ, nên các hợp đồng đăng ký hầu hết đều phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam và nước tiếp nhận lao động (quy định đầy đủ các điều kiện cơ bản, như: thời hạn hợp đồng, loại hình công việc, thời gian làm việc, mức lương cơ bản...), mang lại hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp và người lao động. Chỉ có khoảng 1% số hợp đồng đã không được chấp thuận triển khai hoặc phải yêu cầu doanh nghiệp đàm phán lại do không đáp ứng các quy định của pháp luật, không bảo đảm quyền lợi của người lao động hoặc không khả thi.

Phần lớn các hợp đồng được trả lời đúng thời hạn quy định. Tuy nhiên, do thiếu thông tin về một số thị trường, đặc biệt là các thị trường mới nên việc xem xét một số hợp đồng đưa lao động đi các thị trường này thường chậm hơn so với quy định do phải đợi kết quả thẩm định của các cơ quan đại diện Việt Nam tại nước đó.

Trên thực tế vẫn còn tình trạng các doanh nghiệp vi phạm quy định về đăng ký hợp đồng cung ứng lao động dưới nhiều hình thức khác nhau: không đăng ký hợp đồng nhưng vẫn triển khai tuyển chọn đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức thực hiện hợp đồng trước khi đăng ký, số lao động đưa đi nhiều hơn số lượng cho phép khi đăng ký hợp đồng, chưa có chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước cũng vẫn thực hiện hợp đồng. Bên cạnh đó chất lượng của hợp đồng cung ứng lao động cũng còn có vấn đề như nội dung không rõ ràng, nhất là các điều khoản liên quan đến quyền lợi của người lao động.

Các doanh nghiệp đều ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với các nội dung cụ thể về các điều kiện làm việc của người lao động ở nước ngoài, nghĩa vụ tài chính của người lao động với doanh nghiệp. Nội dung của hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với nội dung của hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng lao động. Đối với việc thực hiện theo mẫu hợp đồng, do Thông tư mới được ban hành nên phần lớn các doanh nghiệp đang tiếp cận và có điều chỉnh phù hợp.

Tuy nhiên, có một số doanh nghiệp đã giao cho Chi nhánh ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài - điều mà Luật không cho phép, dẫn đến việc doanh nghiệp không kiểm soát được chất lượng và số lượng lao động đưa đi, đến khi có vụ việc xảy ra với lao động và được cơ quan có thẩm quyền yêu cầu giải quyết thì doanh nghiệp lúng túng, có trường hợp còn đùn đẩy trách nhiệm cho nhau.

Vẫn còn tình trạng doanh nghiệp không phổ biến cho người lao động biết rõ về nội dung hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, không cho người lao động ký trước khi xuất cảnh 5 ngày như quy định, dẫn đến việc người lao động không hiểu rõ về công việc sẽ làm tại nước tiếp nhận, các khoản tiền phải đóng cho việc xuất cảnh. Thậm chí nhiều hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa ghi đầy đủ nội dung, chưa ghi chính xác và chi tiết các khoản tiền người lao động phải đóng góp.

Khi người lao động đã hoàn thành hợp đồng về nước hoặc về nước trước thời hạn, Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định doanh nghiệp phải có trách nhiệm thanh lý hợp đồng với người lao động hoặc người uỷ quyền hợp pháp của người lao động. Biên bản thanh lý hợp đồng phải được lập thành văn bản đồng thời nội dung biên bản thanh lý hợp đồng phải nêu rõ lý do chấm dứt hợp đồng, việc thực hiện nghĩa vụ giữa các bên, các khoản thanh toán giữa các bên, nội dung khác hai bên đã thoả thuận. Trong trường hợp người lao động hoặc người uỷ quyền hợp pháp của người lao động không đến để thanh lý hợp đồng, doanh nghiệp phải tiến hành thanh lý hợp đồng đơn phương với điều kiện: (i) Trong thời gian 180 ngày đã thông báo 3 lần bằng thư bảo đảm mà người lao động hoặc người uỷ quyền hợp pháp của người lao động không đến thanh lý hợp đồng; (ii) Biên bản đơn phương thanh lý hợp đồng phải có các nội dung: lý do đơn phương thanh lý hợp đồng, việc thực hiện nghĩa vụ giữa các bên, các khoản thanh toán giữa các bên, nội dung bồi thường thiệt hại (nếu có) kèm theo chứng từ chứng minh nội dung thiệt hại. Trên thực tế, việc thanh lý hợp đồng chưa được doanh nghiệp và cả người lao động thực hiện nghiêm túc. Có những trường hợp doanh nghiệp cố tình gây khó khăn cho người lao động, đặc biệt là các trường hợp về nước trước hạn do lỗi của người lao động, ngược lại cũng có một bộ phận người lao động không thiện chí và hợp tác với doanh nghiệp để thanh lý hợp đồng, phổ biến là các trường hợp lao động về nước trước hạn do lỗi của người lao động hoặc về đúng hạn nhưng không còn quyền lợi tài chính tại doanh nghiệp hoặc còn nợ tiền của doanh nghiệp. Vì thế cần bổ sung quy định chế độ báo cáo về tình hình thanh lý hợp đồng với người lao động của doanh nghiệp.

2.2.2. Quy định về tuyển chọn, đào tạo và quản lý lao động

2.2.2.1. Về tuyển chọn lao động

Điều 27 Khoản 2 Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định doanh nghiệp dịch vụ phải (i) trực tiếp

tuyển chọn người lao động và không được thu phí tuyển chọn của người lao động. Khi tuyển chọn lao động tại địa phương, doanh nghiệp phải thông báo với Sở LĐTBXH và định kỳ báo cáo kết quả tuyển chọn và số lượng người lao động của địa phương đã được đưa đi làm việc ở nước ngoài với Sở LĐTBXH; (ii) Phối hợp với chính quyền địa phương thông báo công khai, cung cấp cho người lao động đầy đủ các thông tin về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn và các điều kiện của Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thông tư 21/2007/TT-BLĐTBXH quy định doanh nghiệp dịch vụ phải cam kết với người lao động về thời gian chờ xuất cảnh sau khi người lao động trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài.

Thực hiện các quy định trên, công tác tuyển chọn lao động được thực hiện trực tiếp theo các hình thức: (i) người lao động trực tiếp đăng ký dự tuyển tại trụ sở doanh nghiệp, trụ sở chi nhánh doanh nghiệp hoặc trụ sở cơ sở tuyển chọn, đào tạo của doanh nghiệp đã đăng ký với cơ quan có thẩm quyền và (ii) người lao động đăng ký với doanh nghiệp tuyển tại địa phương mình thông qua Ban Chỉ đạo XKLD, Trung tâm giới thiệu việc làm hoặc hệ thống các trường nghề có hợp đồng hợp tác tuyển dụng hợp pháp với doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp đã thực hiện tuyển chọn lao động theo nguyên tắc: (i) tuyển chọn người có nguyện vọng, có ý thức chấp hành pháp luật, tư cách phẩm chất đạo đức tốt, thực sự muốn đi làm việc ở nước ngoài; (ii) có đầy đủ các điều kiện theo quy định (độ tuổi, sức khỏe, hành vi dân sự đầy đủ, không thuộc đối tượng cấm xuất cảnh), (iii) đáp ứng các 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 lao động và yêu cầu của người sử dụng lao động.

Các doanh nghiệp đã phối hợp với Ban chỉ đạo XKLD các địa phương, Trung tâm giới thiệu việc làm trực thuộc các Sở LĐTBXH, các tổ chức đoàn

thể như Đoàn thanh niên, Hội nông dân, Hội Liên hiệp phụ nữ để giới thiệu các hợp đồng tuyển người lao động đi làm việc ở nước ngoài, cung cấp thông tin về các cơ hội đi làm việc ở nước, phổ biến và tư vấn cho người lao động. Qua đây, cán bộ doanh nghiệp trực tiếp tiếp nhận người lao động đăng ký đi làm việc ở nước ngoài. Một số mô hình liên kết giữa các doanh nghiệp dịch vụ với chính quyền địa phương đã giúp tăng cường công tác quản lý hoạt động tuyển chọn lao động trên địa bàn, bước đầu hạn chế được hiện tượng người lao động phải thông qua các tổ chức, cá nhân trung gian, giúp các doanh nghiệp tuyển chọn được lao động có nhân thân tốt đi làm việc ở nước ngoài.

Một số địa phương vẫn yêu cầu doanh nghiệp có công văn của Cục quản lý lao động ngoài nước giới thiệu về tuyển lao động tại địa phương, mặc dù điều này Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không quy định. Việc này cho thấy chính quyền địa phương chưa thật sự tin tưởng vào doanh nghiệp nên vẫn cần công văn giới thiệu từ cơ quan quản lý trung ương hoặc đây là sự gây khó khăn về thủ tục hành chính của chính quyền địa phương.

So với quy định hiện hành, việc tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp thời gian qua còn bộc lộ nhiều tồn tại, hạn chế, cụ thể như:

- Doanh nghiệp quảng cáo sai sự thật, nói quá lên về hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài để thu hút người lao động đăng ký;
- Có doanh nghiệp chưa đăng ký hợp đồng hoặc đăng ký rồi nhưng chưa được Cục QLĐNN chấp thuận đã tổ chức tuyển lao động. Cá biệt có doanh nghiệp chưa có hợp đồng cung ứng như đã tuyển chọn lao động để tạo nguồn. Xuất hiện tình trạng tuyển lao động, đào tạo nhưng không tổ chức đưa đi mà chuyển nguồn lao động cho doanh nghiệp khác có hợp đồng tổ chức đưa đi nhằm kiếm lợi nhuận từ việc tạo nguồn, đào tạo lao động;

- Tình trạng tuyển lao động thông qua trung gian, môi giới diễn ra khá phổ biến;

- Một số doanh nghiệp tư vấn, tuyển chọn quá nhiều lao động so với nhu cầu nên tiến độ đưa đi chậm do không có hợp đồng, gây ảnh hưởng xấu đến tâm lý của người lao động, đến hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài tại địa phương;

- Có tình trạng nhiều doanh nghiệp tư vấn, tuyển chọn lao động trên cùng một địa bàn nhưng không có sự phối hợp với nhau, chính sách tuyển chọn khác nhau, thậm chí cạnh tranh không lành mạnh với nhau;

- Nhiều doanh nghiệp không báo cáo kết quả tuyển chọn cho địa phương, gây khó khăn cho công tác quản lý và thực hiện các chính sách hỗ trợ xuất khẩu lao động của địa phương.

2.2.2.2. Về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết

Điều 27 Khoản 2 Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định doanh nghiệp có nghĩa vụ tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết, tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo để dạy nghề, bổ túc tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với yêu cầu của từng thị trường lao động.

Theo Quyết định số 18 /2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài bao gồm 74 tiết (trong đó có 16 tiết thực hành) nhằm trang bị cho người lao động những hiểu biết cần thiết về pháp luật Việt Nam, pháp luật cũng như phong tục, tập quán, nếp sống, sinh hoạt và làm việc của nước tiếp nhận lao động để người lao động nhanh chóng thích nghi, hoà nhập với điều kiện sống và làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, việc bồi dưỡng kiến thức cần

thiết còn nhằm mục đích để người lao động được rèn luyện thói quen và xây dựng nếp sống, hành vi ứng xử theo pháp luật, tự giác chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp; góp phần nâng cao chất lượng và uy tín của người lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.

Theo quy định, bộ máy bồi dưỡng kiến thức cần thiết phải được tổ chức thành trường hoặc trung tâm đào tạo, phải có (i) Bộ phận đào tạo và (ii) Bộ phận Quản lý học viên nhằm thực hiện các nhiệm vụ như: trực tiếp tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động; Quản lý chương trình đào tạo, thời gian lên lớp của giáo viên, học viên; thực hiện các hợp đồng liên kết về bồi dưỡng kiến thức cần thiết; Biên soạn tài liệu, tổ chức kiểm tra và cấp chứng chỉ sau mỗi khóa học. Mẫu chứng chỉ do Bộ trưởng Bộ LĐTBXH ban hành theo Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 02/8/2007.

Ngoài việc bồi dưỡng kiến thức cần thiết, các doanh nghiệp còn phải tổ chức đào tạo ngoại ngữ và dạy nghề hoặc bồi dưỡng tay nghề cho người lao động. 100% doanh nghiệp có cơ sở để tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết và đào tạo ngoại ngữ cho người lao động. Tuy nhiên, bên cạnh một số doanh nghiệp đã thành lập được trường hoặc trung tâm đào tạo nghề (khoảng gần 10%), còn lại các doanh nghiệp thường liên kết đào tạo với các trường nghề để đào tạo hoặc bồi dưỡng tay nghề cho người lao động. Hình thức liên kết này giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí và giúp những doanh nghiệp chưa có đủ năng lực để xây dựng và điều hành một trường đào tạo vẫn tổ chức thực hiện được công tác đào tạo theo quy định. Mặt khác nhu cầu về ngành nghề của đối tác rất đa dạng nên sẽ hiệu quả hơn khi liên kết đào tạo với các trường nghề.

Doanh nghiệp tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động dựa trên tài liệu do Cục QLLĐNN ban hành. Đối với những thị trường chưa có tài liệu riêng, doanh nghiệp tự xây dựng dựa trên những nội dung cơ

bản đã được đề cập trong Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007.

Qua theo dõi, thời gian qua việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức cho người lao động có sự khác biệt lớn giữa các doanh nghiệp và giữa các thị trường. Đối với thị trường Nhật Bản, hầu hết các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Người lao động thường phải học tập trung từ 4 đến 6 tháng trước khi xuất cảnh, bao gồm học tiếng Nhật, tác phong làm việc, bổ túc tay nghề. Thị trường Malaysia là thị trường dễ tính nhất nên các doanh nghiệp hầu như không tổ chức đào tạo hoặc có thì cũng rất hình thức, không đạt yêu cầu cả về nội dung và thời gian đào tạo. Với thị trường Đài Loan, bên cạnh những doanh nghiệp tổ chức đào tạo nghiêm túc thì cũng còn nhiều trường hợp doanh nghiệp phó mặc cho môi giới đào tạo, doanh nghiệp chỉ làm các thủ tục xuất cảnh cho người lao động. Điều này dẫn đến việc người lao động không những không được trang bị đầy đủ kiến thức cần thiết mà còn không được rèn luyện tác phong sinh hoạt, làm việc trong thời gian đào tạo. Việc doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo, thi cuối khóa và cấp chứng chỉ cho học viên dẫn đến việc rề rang bỏ qua chất lượng đào tạo vì các mục tiêu trước mắt. Thậm chí có trường hợp doanh nghiệp thu tiền như không hề tổ chức đào tạo. Hậu quả việc không tổ chức đào tạo và chấp hành không nghiêm các quy định về tuyển chọn lao động dẫn đến những thiệt lớn cho cả doanh nghiệp và người lao động.

2.2.3. Quy định về quản lý lao động ở nước ngoài

Theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn, việc quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là trách nhiệm của các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, của các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, trong đó trách nhiệm chính thuộc về các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước

ngoài. Khi đưa lao động ra nước ngoài, doanh nghiệp có nghĩa vụ báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Doanh nghiệp phải cử cán bộ quản lý tại thị trường lao động đặc thù, các nước, khu vực doanh nghiệp đưa nhiều người lao động sang làm việc; phối hợp chặt chẽ với đối tác theo dõi và hỗ trợ người lao động, đặc biệt là trong thời gian thử việc; theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp đưa đi trong suốt thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài; giải quyết kịp thời các phát sinh vượt quá khả năng tự giải quyết của người lao động hoặc khi người lao động yêu cầu trợ giúp. Doanh nghiệp có nghĩa vụ phối hợp với bên nước ngoài giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động chết, bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản và giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động. Với những trường hợp vượt quá thẩm quyền giải quyết, doanh nghiệp phải báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam ở nước sở tại can thiệp, giải quyết. Trong trường hợp người lao động bỏ trốn, doanh nghiệp cần phối hợp với đối tác, gia đình và người bảo lãnh vận động, thuyết phục người lao động trở lại nơi làm việc theo hợp đồng, nếu người lao động không thực hiện, doanh nghiệp phối hợp với đối tác thực hiện việc thông báo tới Cơ quan đại diện ngoại giao và lãnh sự Việt Nam ở nước sở tại để xử lý theo quy định của pháp luật.

Thực hiện quy định này, trong quá trình đào tạo trước khi xuất cảnh, doanh nghiệp phải phổ biến cụ thể cho người lao động các địa chỉ, điện thoại liên lạc của đại diện doanh nghiệp tại nước tiếp nhận và tại Việt Nam, của Ban Quản lý lao động hoặc Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại và của các cơ quan liên quan trong và ngoài nước để người lao động liên hệ đề nghị

trợ giúp khi gặp vấn đề khó khăn. Khi lao động xuất cảnh, doanh nghiệp phải thông báo và phối hợp với đối tác nước ngoài (công ty môi giới hoặc người sử dụng lao động) đón và tiếp nhận người lao động tại nơi nhập cảnh vào nước sở tại. Trường hợp cần thiết, phải cử cán bộ cùng đi và phối hợp với phía nước ngoài đưa người lao động đến nơi làm việc.

Chấp hành quy định của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn, thời gian qua, nhiều doanh nghiệp đã cử cán bộ đại diện sang các thị trường doanh nghiệp có nhiều lao động để làm nhiệm vụ quản lý, hỗ trợ người lao động và phát triển thị trường. Vì vậy, nhiều phát sinh liên quan đến quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài được doanh nghiệp phối hợp với chủ sử dụng lao động, Ban Quản lý lao động hoặc cơ quan đại diện ta ở ngoài nước xử lý và giải quyết kịp thời.

Tuy nhiên, việc cử cán bộ sang các thị trường để quản lý lao động của doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn, vì hầu hết các nước tiếp nhận lao động không cho phép các doanh nghiệp đặt văn phòng quản lý lao động tại nước họ. Chính sách của một số nước tiếp nhận lao động chỉ cấp visa cho cán bộ doanh nghiệp trong thời gian ngắn và không thừa nhận tư cách cán bộ doanh nghiệp làm nhiệm vụ quản lý lao động nên nhiều vụ việc phát sinh cán bộ Ban quản lý lao động Việt Nam tại nước tiếp nhận lao động phải trực tiếp tham gia xử lý. Tại các thị trường như Đài Loan, Nhật Bản, Cata, UAE, Ả rập xê út... việc xin visa cho cán bộ đại diện của doanh nghiệp rất khó khăn, phải có người bảo lãnh, thời gian cư trú không dài, khoảng 14 ngày đến 60 ngày tùy từng thị trường. Để khắc phục tình hình trên, phần lớn các doanh nghiệp đều cử cán bộ sang quản lý lao động dưới danh nghĩa "cán bộ phiên dịch cho đối tác", "người lao động", vì vậy, những cán bộ này không đủ địa vị pháp lý và gặp khó khăn để làm việc với các tổ chức hữu quan của nước sở tại khi xử lý các vụ việc phát sinh.

Do những khó khăn về thủ tục pháp lý, nên hiện nay chỉ còn một số ít doanh nghiệp duy trì cán bộ đại diện thường xuyên tại văn phòng của đối tác tiếp nhận lao động, còn lại chủ yếu là cử cán bộ định kỳ sang kiểm tra, nắm tình hình ở nước ngoài hoặc cử cán bộ sang giải quyết khi có vụ việc phát sinh đối với người lao động. Đây là nguyên nhân chính dẫn đến việc không kịp thời phát hiện và xử lý các vụ việc phát sinh giữa lao động với chủ sử dụng mà hậu quả là thiệt hại cho cả doanh nghiệp và người lao động.

Việc tuân thủ yêu cầu báo cáo với Cơ quan đại diện danh sách, địa chỉ của người lao động làm việc ở nước ngoài (đặc biệt là tại những địa bàn không có Ban Quản lý lao động hoặc không có cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam) chưa được các doanh nghiệp chấp hành đầy đủ, dẫn đến các cơ quan đại diện gặp khó khăn trong công tác bảo hộ người lao động. Đơn cử như khi có khủng hoảng chính trị tại Libya năm 2011 hoặc sự cố động đất sóng thần tại Nhật Bản, số liệu tổng hợp theo báo cáo của các doanh nghiệp tại các Ban Quản lý lao động và Cục Quản lý lao động ngoài nước (các doanh nghiệp báo cáo định kỳ hàng tháng) luôn thấp hơn số lao động thực tế của các doanh nghiệp tại thị trường đó; đồng thời qua những sự kiện này cũng phát hiện tình trạng doanh nghiệp tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng không báo cáo các cơ quan quản lý theo quy định.

2.2.4. Quy định về tài chính

Các quy định về tài chính đối với doanh nghiệp bao gồm các quy định về việc thu tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của người lao động và của doanh nghiệp, vốn pháp định của doanh nghiệp. Việc thực hiện quy định về vốn pháp định, về tiền ký quỹ của doanh nghiệp đã được phân tích ở phần trên, vì vậy, phần này sẽ chỉ đề cập đến việc thực hiện quy định về tiền dịch vụ, tiền môi giới và tiền ký quỹ của người lao động.

2.2.4.1. Về tiền môi giới và tiền dịch vụ

Theo quy định của Luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn, tiền môi giới là khoản chi phí mà doanh nghiệp dịch vụ phải trả cho bên môi giới để ký kết và thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động. Mức trần tiền môi giới cho các thị trường không vượt quá một tháng lương cơ bản/người lao động cho một năm hợp đồng. Người lao động phải hoàn trả cho doanh nghiệp một phần hay toàn bộ số tiền môi giới theo quy định của Bộ LĐTBXH. Trường hợp người lao động phải về nước trước thời hạn mà không do lỗi của người lao động, nếu thời gian làm việc thực tế tại nước ngoài ít hơn $\frac{1}{2}$ thời gian của hợp đồng thì người lao động sẽ được nhận lại $\frac{1}{2}$ số tiền môi giới đã nộp.

Tiền dịch vụ là khoản chi phí mà người lao động phải trả cho doanh nghiệp dịch vụ để thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp và người lao động có thể thỏa thuận về việc thu tiền dịch vụ một lần trước khi người lao động xuất cảnh hay thu làm nhiều lần trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài. Mức trần tiền dịch vụ không qua một tháng lương theo hợp đồng cho một năm làm việc. Trường hợp người lao động phải về nước trước thời hạn mà không do lỗi của người lao động thì doanh nghiệp chỉ được thu tiền dịch vụ theo thời gian thực tế người lao động làm việc ở nước ngoài.

Doanh nghiệp dịch vụ chỉ được thu tiền dịch vụ và tiền môi giới của người lao động sau khi ký Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với người lao động và người lao động được phía nước ngoài chấp nhận vào làm việc hoặc cấp thị thực nhập cảnh (visa). Nhìn chung, ở phần lớn các thị trường, các doanh nghiệp đều thực hiện đúng quy định về tiền môi giới và tiền dịch vụ. Các hợp đồng có mức tiền môi giới hoặc tiền dịch vụ cao hơn quy định đều không được phép thực hiện.

Việc hoàn trả 50% tiền môi giới cho người lao động về nước trước hạn không do lỗi của họ và thời gian làm việc thực tế ít hơn ½ thời hạn hợp đồng là rất khó thực hiện vì thực tế doanh nghiệp dịch vụ khó có thể đòi lại tiền môi giới từ đối tác. Đặc biệt là trong trường hợp bất khả kháng như khi xảy ra chiến tranh tại Lybia, hàng nghìn lao động của doanh nghiệp phải đồng loạt về nước trước hạn, doanh nghiệp rơi vào bế tắc, không có khả năng hoàn trả tiền môi giới cho người lao động theo quy định và đã phải nhờ cậy vào sự hỗ trợ của nhà nước.

2.2.4.2. Tiền ký quỹ của người lao động

Luật Về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tiền ký quỹ của người lao động để bảo đảm việc thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và được doanh nghiệp dịch vụ sử dụng để bù đắp thiệt hại phát sinh do lỗi của người lao động gây ra cho doanh nghiệp. Căn cứ vào những dạng thiệt hại, mức độ thiệt hại và tần suất vi phạm hợp đồng, khả năng phát sinh vi phạm hợp đồng của người lao động tại nước tiếp nhận, thu nhập của người lao động và chi phí trước khi đi của người lao động v.v, Bộ LĐTBXH đã ban hành Thông tư số 21/2013/TT – BLĐTBXH ngày 10/10/2013 để quy định mức trần tiền ký quỹ của người lao động và những thị trường lao động mà doanh nghiệp được thỏa thuận ký quỹ đối với người lao động. Điều này đã góp phần hạn chế được việc các doanh nghiệp tự quyết định biện pháp ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng theo các quy định của Bộ Luật Dân sự như trước đây. Tiền ký quỹ của người lao động phải được ghi rõ trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và chỉ được thực hiện sau khi người lao động ký hợp đồng này với doanh nghiệp và được phía nước ngoài chấp nhận vào làm việc hoặc cấp visa.

Mặc dù văn bản quy phạm pháp luật cho phép các doanh nghiệp được thỏa thuận với người lao động để ký quỹ ở hầu hết các thị trường nhưng trên

thực tế, các doanh nghiệp chỉ yêu cầu người lao động thực hiện ký tại một số thị trường hay xảy ra vi phạm hợp đồng như Đài Loan, Nhật Bản và Hàn Quốc. Về cơ bản, doanh nghiệp không thu tiền ký quỹ vượt quá mức quy định. Nhưng hầu hết các doanh nghiệp không thực hiện đúng quy định về việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ. Cụ thể, chưa có doanh nghiệp nào thực hiện mở tài khoản tại ngân hàng thương mại để quản lý tiền ký quỹ như quy định tại Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTNXH-NHNNVN mà đã giữ lại tại doanh nghiệp để đầu tư vào các hoạt động sản xuất kinh doanh khác. Và cũng chính vì thế đã dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp không trả được tiền ký quỹ cho người lao động khi hết hạn hợp đồng do đầu tư bị thua lỗ.

2.3. Quy định của pháp luật về các hình thức người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Điều 6 Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định có 4 hình thức người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua hợp đồng ký kết với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ: Đây là hình thức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phổ biến nhất hiện nay. Ở hình thức này có sự tham gia của các doanh nghiệp dịch vụ làm trung gian giữa người lao động Việt Nam với bên tiếp nhận lao động của nước ngoài. Để được cấp Giấy phép hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp phải đáp ứng các điều kiện cần thiết theo quy định của pháp luật như đã nêu ở mục 2.1 của chương này.

Hoạt động của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động kinh doanh nhằm mang lại lợi nhuận cho

doanh nghiệp. Trong hoạt động dịch vụ đưa người đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ có vai trò trung gian, là cầu nối giữa doanh nghiệp nước ngoài có nhu cầu tiếp nhận lao động với người lao động Việt Nam. Trước hết, doanh nghiệp dịch vụ ký kết với doanh nghiệp nước ngoài có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam hợp đồng cung ứng lao động. *Hợp đồng cung ứng lao động* phải có những nội dung phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại và phải đăng ký với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội theo quy định của pháp luật. Trên cơ sở đó, doanh nghiệp dịch vụ sẽ tiến hành tuyển chọn người lao động, sau đó ký kết với người lao động *hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*. Đây là hai văn bản này có ý nghĩa pháp lý quan trọng vì nó là cơ sở đảm bảo quyền lợi và ràng buộc trách nhiệm của các bên, nhất là bảo vệ quyền lợi của người lao động khi xảy ra tranh chấp giữa các bên. Do đó, pháp luật Việt Nam quy định khá chi tiết về các điều khoản bắt buộc trong hai hợp đồng này. Đây cũng được đánh giá là biện pháp hữu hiệu để góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam trước, trong và sau khi họ ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng.

Đối với tổ chức sự nghiệp: Đây là trường hợp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các thỏa thuận hoặc điều ước quốc tế giữa Việt Nam với các quốc gia khác. Đây là hoạt động phi lợi nhuận, mang tính chất hợp tác quốc tế, tương trợ giữa các nước trong lĩnh vực lao động và đào tạo nghề, do vậy chỉ có những tổ chức sự nghiệp thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ được Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ giao nhiệm vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mới được phép thực hiện.

Thứ hai, người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài.

Chủ thể tham gia trong quan hệ này gồm doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài (gọi chung là *doanh nghiệp đầu tư ra nước ngoài*) và *người lao động Việt Nam* làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân này. Trong thực tế, các doanh nghiệp Việt Nam đầu tư ra nước ngoài bên cạnh việc sử dụng lao động tại chỗ là người nước ngoài còn có nhu cầu sử dụng lao động là người Việt Nam (là các chuyên gia hoặc người lao động có trình độ tay nghề cao theo doanh nghiệp ra nước ngoài làm việc). Họ có thể trực tiếp tuyển dụng lao động hoặc ủy quyền cho doanh nghiệp cung ứng lao động tuyển cho mình. Người lao động tham gia ký kết hợp đồng lao động phải đáp ứng đủ điều kiện về sức khỏe, trình độ và các tiêu chuẩn, điều kiện khác mà doanh nghiệp sử dụng lao động đưa ra.

Như vậy, khác với hình thức trên, ở hình thức này, người sử dụng lao động và người lao động đều mang quốc tịch Việt Nam, chỉ có hợp đồng lao động được thực hiện ở nước ngoài. Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trực tiếp quản lý, điều hành lao động và bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Do vậy, quan hệ lao động tương đối ổn định, ít phát sinh tranh chấp do không có nhiều bất đồng về ngôn ngữ, phong cách và lối sống. Tuy nhiên, do hợp đồng lao động được thực hiện ở nước ngoài ngoài việc tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam, các bên còn phải thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động nước sở tại.

Thứ ba, người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề.

Thực chất đây là hình thức đưa người lao động đi học nghề ở nước ngoài dưới dạng tu nghiệp sinh, thực tập sinh hoặc đơn giản là học nghề để nâng cao kỹ năng nghề.

Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề phải ký kết *hợp đồng nhận lao động thực tập*

với cơ sở tiếp nhận thực tập ở nước ngoài và ký hợp đồng đưa người lao động đi thực tập ở nước ngoài với người lao động. Kết thúc giai đoạn học nghề, người lao động có thể làm việc tại chính doanh nghiệp nước ngoài đã dạy nghề cho họ. Việc thực tập nâng cao tay nghề có thể có hoặc không có tiền trợ cấp sinh hoạt, nhưng luôn gắn với nghĩa vụ lao động sau quá trình học nghề cho nơi đã bỏ chi phí đào tạo nghề cho người lao động. Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức này phải đảm bảo các điều kiện đưa đi, điều kiện làm việc, sinh hoạt, phải quản lý người lao động và bảo vệ các quyền lợi hợp pháp cho người lao động, đồng thời phải phối hợp chặt chẽ với bên tiếp nhận thực tập sinh để giải quyết kịp thời các rủi ro cho người lao động trong quá trình thực tập ở nước ngoài.

Hình thức này hiện nay đang được khuyến khích nhằm giúp cho người lao Việt Nam nâng cao trình độ tay nghề, học hỏi kinh nghiệm quản lý của quốc tế, tạo điều kiện để nước ta thực hiện tốt công cuộc công nghiệp hóa – hiện đại hóa.

Thứ tư, người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua hợp đồng cá nhân giữa bản thân người lao động và người sử dụng lao động ở nước ngoài.

Đây là hình thức người lao động trực tiếp ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động nước ngoài không thông qua các tổ chức trung gian làm dịch vụ. Hợp đồng này được gọi là *hợp đồng cá nhân*. Để có thể ký kết được hợp đồng cá nhân, người lao động phải tự tìm hiểu về người sử dụng lao động, tự trang bị cho mình để đáp ứng được những yêu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài về trình độ nghề nghiệp, ngoại ngữ và các kiến thức, kỹ năng cần thiết khác. Việc ký kết hợp đồng cá nhân do hai bên tự thỏa thuận trực tiếp với nhau nên không mất khoản chi phí môi giới, tiền dịch vụ và những khoản tiền khác như chi phí đào tạo, tiền đặt cọc. Sau khi ký kết,

người lao động phải tiến hành đăng ký hợp đồng cá nhân với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Hình thức này còn khá mới ở Việt Nam vì chỉ những người lao động có trình độ hiểu biết cao, ngoại ngữ tốt, năng động, nhạy bén mới có khả năng tự tìm việc làm ở ngoài nước và tự thỏa thuận, ký kết hợp đồng với người sử dụng lao động nước ngoài. Trong khi đó, đa phần người lao động ở nước ta, trình độ ngoại ngữ, kiến thức về các vấn đề kinh tế, xã hội, pháp luật còn nhiều hạn chế.

Kết luận chương 2

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ là một trong những chủ thể quan trọng tham gia vào hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và các văn bản hướng dẫn đã tạo hành lang pháp lý khá đầy đủ, đồng bộ, tạo sân chơi bình đẳng đối với các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Các doanh nghiệp đủ điều kiện kinh doanh được quyền chủ động trong các hoạt động theo khuôn khổ luật định. Nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật của hầu hết các doanh nghiệp đã được nâng cao. Trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của doanh nghiệp được quy định rõ ràng, thuận lợi cho công tác bảo vệ quyền lợi của người lao động. Từ những phân tích trên cho thấy, các chính sách và quy định pháp luật hiện hành đã tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp dịch vụ phát triển và hoạt động ngày càng hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, qua nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành cũng như thực tế triển khai áp dụng pháp luật cho thấy, các quy định đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hiện nay đã bộc lộ nhiều bất cập, không còn phù hợp với thực tế làm hạn chế khả năng phát triển của doanh nghiệp và chưa tương thích với một số quy phạm pháp luật chuyên ngành có liên quan. Như, các quy định về điều kiện cấp, đổi

giấy phép hoạt động dịch vụ; điều kiện về tài chính; về tổ chức bộ máy; về công tác đào tạo, quản lý lao động ...

Để hoàn thiện pháp luật điều chỉnh đối với chủ thể này nhằm giúp cho các doanh nghiệp dịch vụ có được hành lang pháp lý thông thoáng, hoạt động hiệu quả hơn, tác giả sẽ đưa ra các kiến nghị và giải pháp sửa đổi trong chương 3 của luận văn.

Chương 3

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

3.1. Một số yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải thể chế hóa chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Một trong những nguyên tắc quan trọng khi xây dựng và ban hành pháp luật là phải thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực văn bản đó điều chỉnh. Đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước là kim chỉ nam xuyên suốt trong quá trình xây dựng pháp luật, định hướng cho cơ quan soạn thảo. Chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với lĩnh vực đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được thể hiện ở nhiều văn bản, nhưng rõ nét và tập trung nhất là ở Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị. Ngay trong phần mở đầu của Chỉ thị, hoạt động xuất khẩu lao động đã được coi là “*một hoạt động kinh tế - xã hội 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, tăng thu ngoại tệ cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác giữa các giữa nước ta với các nước*”. Do vậy, chủ trương của Đảng là chúng ta phải “*mở rộng và đa dạng hóa hình thức, thị trường (...), phù hợp với cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước*”, đồng thời phải “*phát triển và đào tạo nghề gắn với nhu cầu của thị trường lao động, đào tạo ngoại ngữ, giáo dục ý thức pháp luật...*”. cho người lao động trước khi đi làm

việc ở nước ngoài. Gần đây nhất, tại Chỉ thị 16 – CT/TW ngày 8/5/2012 của Ban Bí thư Trung ương một lần nữa khẳng định “*trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sau rộng, nhu cầu tiếp nhận lao động của các nước rất lớn, là cơ hội để đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả việc đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhằm giải quyết việc làm, tạo thu nhập, phân công lại lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng thu ngoại tệ và góp phần phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”. Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được xây dựng dựa trên những quan điểm, chủ trương nêu trên của Đảng, trong quá trình sửa đổi, hoàn thiện pháp luật vẫn phải phù hợp với chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Thứ hai, pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải tạo hành lang pháp lý minh bạch, công khai, làm rõ trách nhiệm, quyền hạn của các chủ thể tham gia các quan hệ trong lĩnh vực này, trong đó phải tạo điều kiện thuận lợi cho hệ thống doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phát triển.

Pháp luật là một trong những công cụ hữu hiệu để Nhà nước quản lý xã hội. Pháp luật có vai trò quan trọng vừa điều chỉnh các quan hệ xã hội, giữ cho các quan hệ đó ở trong vòng trật tự, ổn định, vừa hướng dẫn hành vi xử sự của các chủ thể tham gia quan hệ xã hội, tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho các hoạt động trong xã hội đạt hiệu quả cao. Thực tiễn đã khẳng định sự quản lý của nhà nước đối với xã hội chỉ có thể phát huy đầy đủ, hiệu quả khi được xác lập dưới một hình thức pháp luật nhất định và được bảo đảm thực hiện bằng một cơ chế pháp luật thích hợp. Do vậy, trong quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cần xác định rõ ràng về các chủ thể tham gia, điều kiện tham gia quan hệ, hình thức, trình tự, thủ tục đưa người lao động ra nước ngoài làm

việc, quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ, đồng thời cũng phải đưa ra những chế tài xử lý nghiêm khắc với những hành vi vi phạm trong lĩnh vực này.

Thứ ba, pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam.

Khi tham gia các quan hệ pháp luật lao động, người lao động thường là bên yếu thế và bất lợi hơn về nhiều mặt. Việc xây dựng pháp luật về lao động nói chung và luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nói riêng luôn cần quan tâm, quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ của người lao động cũng như có cơ chế nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, nhất là những quy định có liên quan đến sự tham gia của tổ chức Công đoàn với tư cách là đại diện bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Thứ tư, pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải phù hợp với thực tiễn và đảm bảo sự thống nhất với các văn bản pháp luật chuyên ngành khác. Đồng thời, phải có sự tương thích với pháp luật các nước tiếp nhận lao động, các công ước quốc tế và phối hợp hành động giữa Việt Nam với các định chế quốc tế về di dân quốc tế.

Pháp luật chỉ có thể phát huy hiệu quả trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội nếu nó phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn và đồng bộ trong toàn hệ thống pháp luật. Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được xây dựng trên cơ sở kế thừa các văn bản pháp luật điều chỉnh về hoạt động xuất khẩu lao động trước đây và thực tế của hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của nhà nước trong thời gian 30 năm qua. Việc hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này cần phải dựa vào điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể của đất nước trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo. Đồng thời, những quy định nhằm hoàn thiện pháp luật về đưa người

lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải đảm bảo sự thống nhất với các văn bản pháp luật trong nước và các quy định của pháp luật quốc tế (công ước của ILO, IOM ...) nhằm để bảo vệ quyền lợi người lao động đi làm việc ở nước ngoài tốt hơn, cũng như quyền lợi của các quốc gia tiếp nhận lao động trong quá trình tham gia phân công lao động toàn cầu. Hạn chế tối đa sự xung đột pháp luật với các quy định của nước tiếp nhận, các quy định quốc tế và khu vực.

3.2. Một số kiến nghị và giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

3.2.1. Về điều kiện cấp Giấy phép hoạt động

(i) Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một lĩnh vực hoạt động đặc thù, có điều kiện, liên quan trực tiếp đến con người, đòi hỏi người lãnh đạo điều hành hoạt động này cần được chuẩn hóa và cụ thể hóa. Trước hết, người lãnh đạo điều hành cần phải am hiểu về thị trường lao động, phải có trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc trực tiếp với các đối tác nước ngoài v.v. Vì vậy, cần bổ sung quy định về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ đối với người lãnh đạo điều hành doanh nghiệp, những loại bằng cấp, giấy tờ để khẳng định người lãnh đạo điều hành đủ điều kiện theo quy định (Khoản 3 Điều 9). Thực tế cho thấy, tại nhiều doanh nghiệp, người lãnh đạo điều hành hoạt động này nhiều khi không phải là người đại diện trước pháp luật, vì vậy, cũng cần phải xem xét khả năng bổ sung quy định về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp trở thành một trong những điều kiện cấp phép (Điều 9).

(ii) Luật cần quy định cụ thể hoặc giao cho cơ quan có thẩm quyền quy định rõ các loại giấy tờ chứng minh doanh nghiệp có đủ điều kiện về vốn pháp định (Điểm c Khoản 1 Điều 10 và Điểm d Khoản 2 Điều 11) trong hồ sơ

xin cấp Giấy phép đối với từng dạng doanh nghiệp để tránh tình trạng như hiện nay không rõ cơ quan nào, loại giấy tờ gì có thể chứng minh được yêu cầu về vốn pháp định. Ví dụ cần quy định rõ:

- Đối với những doanh nghiệp thành lập mới thì hồ sơ xác nhận vốn pháp định gồm có:

+ Biên bản góp vốn của các cổ đông sáng lập đối với công ty cổ phần hoặc của các thành viên sáng lập đối với công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) có từ hai thành viên trở lên; hoặc

+ Quyết định giao vốn của chủ sở hữu đối với công ty TNHH một thành viên mà chủ sở hữu là một tổ chức (các tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp); hoặc

+ Bản đăng ký vốn đầu tư của chủ sở hữu doanh nghiệp đối với doanh nghiệp tư nhân và đối với công ty TNHH một thành viên mà chủ sở hữu là cá nhân;

Trường hợp góp vốn bằng tiền thì phải được ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp đó mở tài khoản xác nhận về số dư tiền gửi của doanh nghiệp (thời điểm xác nhận trong thời hạn 30 ngày tính đến ngày nộp hồ sơ); Biên bản kiểm quỹ tiền mặt có chữ ký của Thủ quỹ, Kế toán trưởng và Giám đốc doanh nghiệp kèm theo bản photocopy các chứng từ nộp tiền.

Trường hợp góp vốn bằng tài sản thì phải có chứng thư của tổ chức có chức năng định giá đang hoạt động tại Việt Nam về kết quả định giá tài sản được đưa vào góp vốn. Chứng thư phải có hiệu lực tối thiểu trong vòng 60 ngày kể từ ngày nộp hồ sơ xin cấp giấy phép.

Đối với những doanh nghiệp đang hoạt động có nhu cầu bổ sung/đổi giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì hồ sơ xác nhận vốn pháp định gồm có:

Văn bản xác nhận của cơ quan chủ quản (đối với doanh nghiệp nhà nước); của tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề

nghiệp (đối với công ty TNHH một thành viên mà chủ sở hữu là một tổ chức) hoặc của tổ chức kiểm toán độc lập (đối với tất cả các loại hình doanh nghiệp) về mức vốn hiện có thuộc sở hữu của doanh nghiệp đó được ghi trong báo cáo tài chính của doanh nghiệp tại thời điểm gần nhất (không quá 180 ngày tính đến ngày nộp hồ sơ).

3.2.2. Về cấp, đổi, thu hồi giấy phép

(i) Cần xem xét lại quy định về thời hạn của giấy phép. Việc không giới hạn thời gian của giấy phép hiện nay đã gián tiếp tạo ra sức ì và sự thiếu trách nhiệm trong hoạt động của nhiều doanh nghiệp, cá biệt có doanh nghiệp còn thể hiện sự “coi thường” pháp luật trong hoạt động dịch vụ vì cho rằng các cơ quan chức năng khó có thể thu hồi được giấy phép hoạt động cho dù doanh nghiệp có sai phạm. Quy định này của Việt Nam cũng không phù hợp với thông lệ chung của các quốc gia phải cử, qua nghiên cứu, các nước đều quy định thời hạn cụ thể của giấy phép, sau thời hạn đó, nếu doanh nghiệp không vi phạm các quy định thì sẽ được xem xét cấp lại hay ra hạn giấy phép, các doanh nghiệp vi phạm sẽ không được cấp giấy phép hoạt động tiếp. Thông thường, giấy phép hoạt động trong lĩnh vực đặc thù này đều có thời hạn từ 3 đến 5 năm.

(ii) Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đưa ra quy định về “nộp lại giấy phép, thu hồi giấy phép” (Điều 15), tuy nhiên không có điều nào của luật cũng như không có văn bản hướng dẫn nào quy định về thủ tục và quy trình thực hiện việc nộp lại, thu hồi giấy phép đối với các trường hợp đã quy định. Việc này cũng đã gây ra khó khăn cho cả doanh nghiệp và cơ quan nhà nước trong việc thực thi pháp luật. Vì thế, đây cũng sẽ là nội dung cần đề cập để sửa đổi bổ sung luật. Đồng thời cũng cần cân nhắc để đưa vào trường hợp khi công ty mẹ (là đơn vị kinh doanh đa ngành nghề, đã được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao

động đi làm việc ở nước ngoài) giao toàn bộ mảng hoạt động này cho công ty con (hoạt động chuyên về lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài). Trên thực tế đã có nhiều trường hợp này xảy ra và cơ quan quản lý nhà nước phải vận dụng quy định hiện hành của luật để giải quyết.

(iii) Nên sửa đổi Điều 11 theo hướng quy định cụ thể những trường hợp nào phải làm thủ tục đổi giấy phép khi thay đổi nội dung đăng ký kinh doanh; đồng thời quy định cụ thể những giấy tờ cần thiết đối với mỗi trường hợp thay đổi. Tránh tình trạng hiện nay, khi thay đổi bất kỳ nội dung nào của giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh, kể cả nội dung đó có liên quan hoặc không hề liên quan gì đến hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhưng doanh nghiệp đều phải làm hồ sơ, thủ tục đổi giấy phép như nhau.

(iv) Sửa đổi điểm c Khoản 2 Điều 15 theo hướng quy định cụ thể số lao động doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài, thời gian để đưa được số lao động đó đi làm việc ở nước ngoài kể từ ngày doanh nghiệp được cấp hoặc cấp đổi Giấy phép hoạt động dịch vụ. Nếu không đạt được yêu cầu đó doanh nghiệp sẽ bị thu hồi giấy phép hoạt động.

(v) Cần quy định lại thời hạn xem xét hồ sơ cấp, đổi giấy phép hoạt động cho phù hợp để vừa đáp ứng được yêu cầu về quy trình, vừa phù hợp với điều kiện thực thi nhằm khắc phục tình trạng bất khả thi về thời hạn xem xét hồ sơ cấp, đổi giấy phép như hiện nay.

3.2.3. Về tổ chức bộ máy

(i) Ngoài việc quy định về số lượng chi nhánh được phép thành lập và hoạt động như hiện nay, cần quy định rõ các chi nhánh phải đặt ở các tỉnh/thành khác nhau và không được phép đặt chi nhánh tại tỉnh/thành phố mà doanh nghiệp đặt trụ sở chính (Khoản 1 Điều 16).

(ii) Ngoài quy định về bộ máy, chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, Luật cũng cần xem xét bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp

được kết nối với các tổ chức, cá nhân ở các địa phương để tuyên truyền, tư vấn chuẩn bị nguồn lao động cung cấp cho doanh nghiệp. Các tổ chức, cá nhân này phải đăng ký hoạt động với cơ quan lao động địa phương và chịu sự quản lý, kiểm soát của cơ quan này. Có thể quy định mỗi doanh nghiệp chỉ được phép hợp tác với một số lượng nhất định các tổ chức, cá nhân tại mỗi địa phương để đảm bảo doanh nghiệp có mạng lưới cung cấp lao động phù hợp. Đồng thời luật cũng cần quy định về điều kiện và tiêu chuẩn của cá nhân, tổ chức tham gia hoạt động này. Làm như vậy sẽ giúp cho việc quản lý hoạt động trên địa bàn được chặt chẽ hơn, người lao động thuận lợi hơn trong việc tìm hiểu và đăng ký tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài.

3.2.4. Về tài chính

(i) Cần quy định cụ thể hơn việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp, tiền ký quỹ không chỉ được sử dụng để giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động làm việc ở nước ngoài như hiện nay mà cần được sử dụng để giải quyết cả những phát sinh khi người lao động chưa xuất cảnh (Khoản 1 Điều 22);

(ii) Luật cần bổ sung các quy định và chế tài nghiêm khắc để xử lý các hành vi vi phạm quy định về tài chính của doanh nghiệp, kể cả hành vi không hoàn trả kịp thời và đầy đủ cho ngân hàng khoản tiền người lao động đã vay và chuyển vào tài khoản của doanh nghiệp nhưng sau đó người lao động không xuất cảnh.

(iii) Xem xét bổ sung quy định định kỳ hay đột xuất doanh nghiệp phải báo cáo về việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động, tiền ký quỹ của doanh nghiệp tại ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

3.2.5. Về tuyển chọn, đào tạo và quản lý lao động

(i) Cần quy định cụ thể quy trình tuyển chọn, đào tạo và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài một cách có tổ chức. Nội dung quy định về

tuyển chọn phải phù hợp với quy định về đăng ký và thẩm định hợp đồng, phù hợp với thực trạng nguồn lao động hiện có. Qua đó khắc phục cho được bất cập giữa các quy định hiện nay, cụ thể là bất cập giữa quy định doanh nghiệp chỉ được tuyển chọn lao động sau khi có kết quả thẩm định hợp đồng cung ứng lao động của cơ quan quản lý nhà nước, trong khi thời gian thẩm định không được thực hiện theo đúng quy định, khi doanh nghiệp nhận được kết quả thẩm định thì đã đến thời hạn cung ứng lao động, thậm chí có trường hợp đã quá thời hạn cung ứng lao động. Thực tế đó khiến cho doanh nghiệp hoặc không thể đảm bảo chất lượng theo yêu cầu của bên tuyển dụng nếu thực hiện theo đúng quy định hoặc buộc phải vi phạm quy định về tuyển chọn, đào tạo.

(ii) Ngoài quy định về việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, cần sửa đổi, bổ sung quy định bắt buộc về trình độ ngoại ngữ của người lao động. Quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho người lao động.

(iii) Quy định rõ trách nhiệm của cơ quan lao động địa phương trong việc quản lý việc tuyển chọn lao động trên địa bàn, tổ chức để người lao động có thể tiếp cận thông tin và đăng ký đi làm việc ở nước ngoài thuận tiện, có tổ chức.

(iv) Cần quy định chi tiết và cụ thể hơn về việc quản lý lao động ở nước ngoài sao cho vừa phù hợp với quy định của nước tiếp nhận, vừa đảm bảo quản lý và hỗ trợ được người lao động đầy đủ, kịp thời, đặc biệt là trong thời gian đầu khi người lao động mới nhập cảnh và làm quen với công việc. Bởi với các quy định hiện tại, nhiều doanh nghiệp không cử cán bộ sang hỗ trợ, quản lý lao động mà phó mặc người lao động cho đối tác và chủ sử dụng để tiết kiệm chi phí. Chỉ những doanh nghiệp có cán bộ quản lý tại địa bàn

mới kịp thời giải quyết vụ việc phát sinh, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động, tránh những sự việc phát sinh phức tạp mà khi người lao động về nước sẽ không có căn cứ để giải quyết triệt để, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

Bổ sung các quy định chi tiết về chế độ báo cáo, các nội dung doanh nghiệp cần báo cáo như về công tác tuyển chọn, đào tạo và quản lý lao động ở nước ngoài phục vụ cho công tác quản lý, phân tích đánh giá hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài của các cơ quan chức năng.

Kết luận chương 3

Một trong những nguyên tắc quan trọng khi xây dựng và ban hành pháp luật là phải thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực văn bản đó điều chỉnh. Đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước là kim chỉ nam xuyên suốt trong quá trình xây dựng pháp luật, định hướng cho cơ quan soạn thảo. Chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với lĩnh vực đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được thể hiện ở nhiều văn bản, nhưng rõ nét và tập trung nhất là ở Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị. Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một lĩnh vực hoạt động đặc thù, có điều kiện, liên quan trực tiếp đến con người, đòi hỏi người lãnh đạo điều hành hoạt động này cần được chuẩn hóa và cụ thể hóa. Trước hết, người lãnh đạo điều hành cần phải am hiểu về thị trường lao động, phải có trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc trực tiếp với các đối tác nước ngoài v.v. Vì vậy, cần bổ sung quy định về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ đối với người lãnh đạo điều hành doanh nghiệp, những loại bằng cấp, giấy tờ để khẳng định người lãnh đạo điều hành đủ điều kiện theo quy định.

KẾT LUẬN

Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước nhằm giải quyết việc làm và tăng thu nhập cho đất nước. Để điều chỉnh hoạt động này theo định hướng của Nhà nước, hệ thống pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã ngày càng được hoàn thiện mà thay đổi cơ bản chính là sự ra đời của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực từ ngày 01/7/2007 và hàng loạt các văn bản hướng dẫn thực hiện.

Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo một hành lang pháp lý tương đối hoàn chỉnh, đồng bộ để quản lý và vận hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trải qua 10 năm thực hiện Luật, các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đã góp phần to lớn vào việc phát triển và mở rộng thị trường tiếp nhận lao động, tăng đáng kể về số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài, góp phần quan trọng thực hiện mục tiêu tạo việc làm cho người lao động (tỷ lệ lao động được tạo việc làm ngoài nước trong tổng số người được tạo việc làm mỗi năm của cả nước đã tăng từ 5% năm 2006 lên 8,9% năm 2017), cải thiện chất lượng lao động, xóa đói giảm nghèo và tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn những bất cập trong việc thực hiện Luật của các doanh nghiệp như việc chưa thực hiện đầy đủ các quy định về tổ chức bộ máy, quản lý lao động, các quy định về tài chính, còn nhiều bất cập trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động ... các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ còn áp dụng cơ chế quản lý thiếu hiệu quả, chính sách đầu tư chưa thích hợp, quy mô nhỏ,... Nhưng một trong những nguyên nhân cơ bản chính là sự thiếu hoàn thiện của hệ thống pháp luật. Sau hơn 10 năm thực hiện, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã bộc lộ nhiều bất cập gây khó khăn

cho hoạt động của các doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, làm ảnh hưởng tới lợi ích của người lao động, cũng như chưa thực sự thúc đẩy sự hợp tác giữa Chính phủ Việt Nam với Chính phủ các nước trong lĩnh vực này. Hy vọng rằng những kiến nghị và giải pháp đã nêu trong luận văn có thể giúp ích cho các cơ quan chức năng và các nhà làm luật trong việc hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, phù hợp với xu thế phát triển của thị trường lao động quốc tế, thúc đẩy hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phát triển và mang lại nhiều hiệu quả thiết thực cho nhà nước và xã hội.

DANH MỤC CÁC BÀI VIẾT ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Phạm Anh Thắng (2005), *Lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bỏ trốn: Nguyên nhân và giải pháp*, Tạp chí Lao động – Xã hội, số 254, trang 32, 33 và 35, Hà Nội, tháng 1/2005;
2. Phạm Anh Thắng (2011), *Một số giải pháp mở rộng thị trường lao động Hàn Quốc*, Bản tin Thị trường lao động ngoài nước – Cục Quản lý lao động với nước ngoài, số 3/2011.
3. Phạm Anh Thắng (2017), *Những vấn đề đặt ra trong công tác xuất khẩu lao động hiện nay và một số kiến nghị*, Tạp chí Lao động – Xã hội, số 546 trang 6 – 9, Hà Nội.
4. Phạm Anh Thắng (2017), *Thực trạng xuất khẩu lao động: Còn nhiều bất cập*, Tạp chí Biển Việt Nam, số 4+5/2017, trang 23 – 26, Hà Nội.
5. Phạm Anh Thắng (2017), *Đưa Cử nhân đi xuất khẩu lao động: Hiệu thế nào cho đúng*, Báo Lao động – Xã hội, số 81 ra ngày 6/7/2017, trang 1, 4;

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư (2012), *Chỉ thị số 16 – CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo của đảng đối với công tác đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài*, ngày 8/5/2012, Hà Nội.
2. Bộ Chính trị (1998), *Chỉ thị số 41-CT/TW về xuất khẩu lao động và chuyên gia*, ngày 22/9/1998, Hà Nội.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2017 và triển khai nhiệm vụ công tác lĩnh vực Lao động – Người có công và Xã hội năm 2018*, Hà Nội.
4. Bộ LĐTBXH (2013), *Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH Hướng dẫn mẫu và nội dung hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*.
5. Bộ LĐTBXH (2013), *Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH 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*.
6. Bộ LĐTBXH (2007), *Thông tư số 21/2007/TT – BLĐTBXH Hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ - CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ 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*.
7. Bộ LĐTBXH (2008), *Quyết định số 61/2008/QĐ – BLĐTBXH Về mức phí môi giới người lao động hoàn trả lại doanh nghiệp*.
8. Bộ LĐTBXH (2007), *Quyết định số 19/2007/QĐ - BLĐTBXH Ban hành Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đi làm việc ở nước ngoài và Bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài*.
9. Bộ LĐTBXH (2008), *Quyết định số 61/2008/QĐ-LĐTBXH ngày 12/8/2008 về mức tiền môi giới người lao động hoàn trả cho doanh nghiệp tại một số thị trường*.

10. Bộ LĐTBXH (2007), *Quyết định số 19/2007/QĐ-LĐTBXH ngày 18/7/2007 qui định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.*
11. Bộ LĐTBXH (2007), *Quyết định số 18/2007/QĐ - BLĐTBXH Ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.*
12. Chính phủ (2007), *Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người lao động Việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*
13. Bộ LĐTBXH – NHNN (2007), *Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT – BLĐTBXH – BTC Quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*
14. Cục Quản lý lao động ngoài nước (1990-2017), *Báo cáo kết quả công tác hằng năm.*
15. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2018), *Báo cáo chuyên đề lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của tại Hội nghị tổng kết công tác lĩnh vực Lao động – Người có công và Xã hội năm 2018, Hà Nội.*
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI.*
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX.*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

19. Trần Văn Hằng (1995), *Các giải pháp nhằm đổi mới quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong giai đoạn 1995 – 2010*, Luận án tiến sỹ kinh tế, Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
20. Lê Hồng Huyền (2008), *Tác động của di chuyển lao động quốc tế đối với sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba: Việt Nam hội nhập và phát triển.
21. Hội đồng Bộ trưởng (1991), *Nghị định số 370/HĐBT ngày 09/11/1991 ban hành quy chế về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*.
22. Liên Bộ LĐTBXH – NHNN (2007), *Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT – BLĐTBXH – NHNN Quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
23. Phạm Công Nhất (2008), *nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế*, <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2008/1276/Nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-dap-ung-yeu-cau-doi.aspx>, 15/4/2008.
24. Phạm Trọng Nghĩa (2008), *Pháp luật lao động trong quá trình toàn cầu hóa*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, (số 11), tr.12.
25. Lưu Bình Nhưỡng (2008), *Quan hệ lao động trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nền kinh tế thị trường*, Tạp chí Luật học, (số 2), tr.16.
26. Nguyễn Thị Phương (2017), *Hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam: Thực trạng và một số khuyến nghị*, <https://luatminhkhue.vn/tu-van-luat-lao-dong/hoat-dong-xuat-khau-lao-dong-o-viet-nam--thuc-trang-va-mot-so-khuyen-nghi.aspx>, 3/8/2017.

27. Quốc hội (1994,2002,2006,2007,2012), *Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*.
28. Quốc hội (2016), *Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
29. Thủ tướng chính phủ (2006), *Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg Về mục tiêu phấn đấu đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2010*.
30. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định 110/2007/QĐ-TTg Về chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm đến năm 2010*.
31. Nguyễn Thị Thơm, Nguyễn Mạnh Hùng (2007), *Thị trường lao động Việt Nam: thách thức và giải pháp*, Tạp chí Lao động xã hội, (số 311), tr. 14,15.
32. Nguyễn Thanh Tuấn (2007), *Phương hướng giải quyết những bức xúc trong quan hệ lao động hiện nay*, Tạp chí Lao động xã hội, số 313, tr. 20,21.
33. Thời báo kinh doanh (2017), *Lao động xuất khẩu đóng góp gần 2 tỷ USD/năm*, <http://thoibaokinhdtoanh.vn/An-sinh-37/Lao-dong-xuat-khau-dong-gop-gan-2-ty-USDnam-44686.html>, 9/11/2017.

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc.

-----***-----

NHẬN XÉT

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Chuyên ngành: *Luật kinh tế - Mã số 8.38.01.07*

Cơ sở đào tạo: *Học viện Khoa học xã hội.*

Đề tài: *"Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay"*

Người nhận xét: *PGS-TS Nguyễn Hữu Chí*

Cơ quan công tác: *Trường ĐH Luật HN - Phản biện 1.*

Người thực hiện: *Phạm Anh Thắng*

1. Tính cấp thiết của đề tài.

Lao động, việc làm luôn là những vấn đề thời sự của mỗi quốc gia bởi nó không chỉ liên quan đến mỗi con người cụ thể mà còn là vấn đề mang tính xã hội - nó càng trở nên nóng bỏng hơn ở các nước có nền kinh tế thị trường đang trong quá trình chuyển đổi. Đối với Việt Nam, khi chuyển từ nền kinh tế bao cấp, kế hoạch hóa sang nền kinh tế thị trường theo tiêu chí định hướng xã hội chủ nghĩa, thì vấn đề việc làm và giải quyết việc làm càng trở nên là một thách thức lớn hơn. Trong bối cảnh đó, một trong những chủ trương, chính sách quan trọng của Đảng và Nhà nước góp phần quan trọng trong việc giải quyết vấn đề trên là đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Tuy nhiên, khác với lao động trong nước,



người lao động đi làm việc ở nước ngoài mặc dù có những thuận lợi nhất định như được tiếp cận với lao động công nghiệp, thu nhập cao, có điều kiện nâng cao chuyên môn... Thì cũng có nguy cơ phải chịu nhiều rủi ro trong quan hệ lao động như vấn đề đối xử, đảm bảo việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... Bản chất của hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động dịch vụ nên phải được thực hiện bởi các doanh nghiệp, song do những đặc thù của hoạt động này mà doanh nghiệp cần có những điều kiện nhất định, trong đó bên cạnh những năng lực về chuyên môn, năng lực về tài chính thì doanh nghiệp cũng cần có những năng lực để bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trong bối cảnh đó, việc học viên chọn đề tài: "*Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay*" để nghiên cứu là có ý nghĩa về lý luận và thực tiễn rất đáng trân trọng.

2. Về phương pháp nghiên cứu.

Trên cơ sở nhiệm vụ và mục tiêu nghiên cứu mà đề tài đặt ra thì các phương pháp nghiên cứu mà tác giả sử dụng như phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh là phù hợp và vì thế kết quả nghiên cứu của luận văn là có độ tin cậy và thuyết phục.

3. Đánh giá về nội dung và kết quả nghiên cứu.

3.1. Ưu điểm.

- Cơ cấu, bố cục đề tài với 3 chương là hợp lý phù hợp với mục tiêu nghiên cứu mà đề tài đặt ra.

- Kết quả nghiên cứu đề tài dựa trên cơ sở luật thực định và một số vụ việc xảy ra trong thực tiễn cùng với những số liệu điều tra mà tác giả tham khảo từ



nhiều nguồn khác nhau thể hiện sự nghiêm túc của tác giả trong việc nghiên cứu khoa học.

- Trên cơ sở 04 yêu cầu hoàn thiện pháp luật đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thì một số kiến nghị như: Về điều kiện cấp giấy phép hoạt động; Về cấp, đổi, thu hồi giấy phép; Về tổ chức bộ máy; Về tài chính; Về tuyển chọn, đào tạo và quản lý ... là có giá trị tham khảo tốt

3.2. Một số tồn tại.

Luận văn không có tồn tại lớn về nội dung và hình thức, tuy nhiên tác giả lưu ý thêm một số vấn đề sau:

- Tên các chương trong luận văn cần lưu ý để phù hợp với tên đề tài (đều thêm thuật ngữ *dịch vụ*)

- Chương 1: Một số vấn đề lý luận về điều kiện kinh doanh *dịch vụ* đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

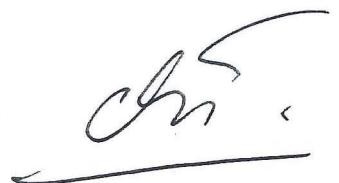
+ Nội dung chương có sử dụng các quy định của pháp luật Việt Nam là chưa phù hợp với tính lý luận của chương 1

- Chương 2: Thực trạng pháp luật Việt Nam về điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

+ Nội dung chương thiếu các minh chứng, vụ việc từ thực tiễn khi đánh giá thực trạng

4. Đánh giá chung

Luận văn là một công trình nghiên cứu nghiêm túc, thể hiện sự cẩn trọng của tác giả trong việc nghiên cứu khoa học. Luận văn xứng đáng được đưa ra bảo vệ



VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

BẢN NHẬN XÉT PHẢN BIỆN LUẬN VĂN THẠC SĨ

Về đề tài:

**ĐIỀU KIỆN KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG
ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

Ngành: Luật Chuyên ngành: Luật Kinh tế Mã số: 8.38.01.07

Của học viên: *Phạm Anh Thắng*

Khóa 7, đợt 1 năm 2016 tại Học viện Khoa học Xã Hội

Họ và tên cán bộ phản biện: Lê Thị Bích Thọ

Nơi làm việc: VP công chứng Bình Hưng.

1. Về tính cấp thiết, ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài :

Sự ra đời của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2006 đã tạo hành lang pháp lý để thúc đẩy hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, giải quyết tốt vấn đề việc làm; đồng thời một mặt góp phần tăng thu nhập cho người lao động, mặt khác góp phần tích cực trong việc giải quyết việc làm cho người lao động và tăng thêm nguồn thu ngoại tệ cho đất nước. Mặc dù vậy thì cho đến nay, sau hơn 10 năm thi hành Luật bên cạnh những kết quả đã đạt được, thực tiễn thi hành các quy định của Luật này đã phát sinh những bất cập, một số hạn chế, khó khăn và vướng mắc. Vì vậy nghiên cứu đề tài nói trên có giá trị khoa học cũng như thực tiễn.

2. Sự phù hợp giữa tên đề tài với nội dung nghiên cứu, cũng như với chuyên ngành và mã số đào tạo:

Nội dung nghiên cứu phù hợp với tên đề tài, phù hợp với chuyên ngành Luật kinh tế, mã số 8.38.01.07.

3. Độ tin cậy và tính hiện đại của phương pháp nghiên cứu đã sử dụng để hoàn thành luận văn:

Luận văn được thực hiện bằng các phương pháp nghiên cứu cụ thể đáng tin cậy trong nghiên cứu các đề tài luật học như phân tích, tổng hợp, đánh giá qui phạm, đánh giá thực tiễn áp dụng qui phạm pháp luật từ đó đưa ra các ý kiến đánh giá đồng tình, phê phán. Tác giả cũng đã sử dụng phương pháp so sánh pháp luật.

Việc đưa các tình huống cụ thể từ thực tiễn vào đánh giá thực trạng pháp luật làm cho luận văn có giá trị thực tiễn cao.

4. Những thành công cơ bản:

4.1. Về hình thức: Luận văn có cơ cấu hợp lý: Với 71 trang, phân thành 3 chương (không tính Lời mở đầu, Kết Luận) theo cách thức truyền thống. Cấu trúc của Luận văn phù hợp với việc nghiên cứu một đề tài thuộc khoa học pháp lý.

Danh mục tài liệu tham khảo được sắp xếp theo đúng quy định, cập nhật thông tin, văn bản pháp luật.

4.2. Luận văn đã đề cập đến các vấn đề lý luận về điều kiện kinh doanh dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như khái niệm về điều kiện kinh doanh, điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4.3. Luận văn đã phân tích và đánh giá thực trạng và thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về điều kiện kinh doanh đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó luận văn tập trung vào việc đánh giá, phân tích các qui định về điều kiện kinh doanh dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp kinh doanh cũng như các hình thức đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài..... Nhiều hạn chế, bất cập của các qui định pháp luật về điều kiện kinh doanh dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và phân tích tương đối chi tiết gắn với việc phân tích các tình huống cụ thể. Các vụ việc thực tế được tác giả nêu trong luận văn là những vụ việc có thật và mang tính thời sự. Các nhận xét, đánh giá về thực tiễn khá thuyết phục và có nhiều giá trị. Đây là phần khá thành công của luận văn.

4.4. Luận văn đã nêu lên một số kiến nghị có giá trị tham khảo như

5. Một số hạn chế

5.1. Về hình thức: lưu ý sửa lại mã ngành, kiểm tra các lỗi kỹ thuật, hạn chế câu tối nghĩa (13), kết cấu chương thiếu cân đối. C3 có 9 trang

5.2. Chương 1 còn sơ sài, tác giả mới chỉ tập trung phân tích điều kiện kinh doanh mà đề cập đến điều kiện kinh doanh dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là nội dung chính cần giải quyết trong chương này. Mặc dù nội dung này đã được tác giả phân tích tương đối tốt trong chương 2 - thực trạng pháp luật, song lại tạo nên sự mất cân đối trong phân bố các chương và sự thiếu hụt nội dung của chương 1. cách tiếp cận của chương 1 chưa phù hợp nghiên cứu lí luận (lí luận căn cứ điều luật)

5.3. cần hạn chế các công trình nghiên cứu quá cũ và đã được giải quyết

6. Kết luận

Luận văn đã đáp ứng tốt các yêu cầu cơ bản của một luận văn thạc sĩ luật học chuyên ngành luật kinh tế, vì vậy, đề nghị Hội đồng cho phép học viên Phạm Anh Thắng được bảo vệ luận văn trước hội đồng chấm luận văn thạc sĩ.

Tp. HCM, ngày 19 tháng 05 năm 2018

NGƯỜI NHẬN XÉT



Lê Thị Bích Thọ



TP. Hồ Chí Minh..., ngày 19 tháng 5 năm 2018

**NGHỊ QUYẾT
CỦA HỘI ĐỒNG CHẤM LUẬN VĂN THẠC SĨ**

Căn cứ Quyết định số 1793/QĐ-HVKHXH, ngày 11 tháng 4 năm 2018 của Giám đốc Học viện Khoa học xã hội về việc thành lập Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ cho học viên cao học: Phạm Anh Tuấn, sinh ngày 26/5/1976

Tên đề tài luận văn: Điểm tiến bộ của các nhà nghiên cứu về lao động của Việt Nam từ thời kỳ đầu của nước Việt Nam hiện nay

Ngành: Luật lao động; Mã số: 8.38.01.07

Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ đã họp vào hồi 10 giờ 45 phút, ngày 19 tháng 5 năm 2018 tại CĐ Sở Khoa học và Công nghệ tại TP. Hồ Chí Minh

Sau khi nghe học viên trình bày tóm tắt luận văn thạc sĩ, các phản biện đọc nhận xét, học viên trả lời các câu hỏi, Hội đồng đã họp, trao đổi ý kiến và thống nhất kết luận:

1. Tính cấp thiết, thời sự, ý nghĩa lí luận và thực tiễn của đề tài luận văn.

- Đề tài có tính cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn

2. Bố cục, phương pháp nghiên cứu, tài liệu tham khảo của luận văn.

- Về bố cục và phương pháp nghiên cứu của đề tài

3. Kết quả nghiên cứu:

- Về luận văn:

- Về những điểm tiến bộ của các nhà nghiên cứu về lao động của Việt Nam từ thời kỳ đầu của nước Việt Nam hiện nay

Luận văn có giá trị khoa học và là một số liệu
để có thể giải quyết vấn đề

- Về công trình khoa học (nếu có)

2. Luận văn có giá trị khoa học và là một số liệu

4. Hạn chế của luận văn (nếu có):

- Luận văn chỉ là một số liệu như luận văn của
Phạm Văn B., Phạm Văn C.

5. Đánh giá chung:

- Luận văn chỉ là một số liệu như luận văn của
Phạm Văn B., Phạm Văn C.
Luận văn đáp ứng yêu cầu của Hội đồng
chuyên gia Luật Khoa

6. Kết quả bỏ phiếu chấm luận văn của Hội đồng:

Luận văn đạt 9,8 điểm.

7. Kiến nghị của Hội đồng về việc công nhận học vị và cấp bằng thạc sĩ cho học
viên:

- Đề nghị Học viện Khoa học xã hội công nhận học vị và cấp bằng thạc sĩ ngành

Luật Labor cho Học viên
Phạm Văn B.

Nghị quyết này được 5/5 thành viên của Hội đồng nhất trí thông qua.

THƯ KÝ HỘI ĐỒNG

(Ký và ghi rõ họ tên)



Trần Thị Mỹ Đức

XÁC NHẬN CỦA HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

(Ký và ghi rõ họ tên)



HGS. TS. Bùi Ngọc (Đạt)

Tp. Hồ Chí Minh., ngày 22 tháng 5 năm 2018.

**BẢN GIẢI TRÌNH CHỈNH SỬA LUẬN VĂN
THEO KẾT LUẬN CỦA HỘI ĐỒNG CHẤM LUẬN VĂN THẠC SĨ**

Họ tên học viên: Phạm Anh Thắng

Đề tài luận văn: *Điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay*

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8.38.01.07

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Bùi Anh Thủy

- Căn cứ Nghị quyết của Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp ngày 19 tháng năm 5 tại Học viện Khoa học xã hội theo Quyết định số: 1793 QĐ-HVKHXH ngày 11 tháng 4 năm 2018 của Giám đốc Học viện Khoa học xã hội về việc thành lập Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ,

1. Yêu cầu chỉnh sửa của Hội đồng: *(ghi cụ thể từng nội dung cần sửa chữa thuộc các chương, mục, tiểu mục, trang ... theo thứ tự trong luận văn)*

- Điều chỉnh lại tên các chương cho phù hợp với tên đề tài nghiên cứu;
- Bỏ việc viện dẫn điều luật để nêu khái niệm. Cụ thể tại trang 13;
- Sửa lại mã ngành;

2. Học viên đã chỉnh sửa: *(ghi cụ thể từng nội dung đã sửa chữa thuộc các chương, mục, tiểu mục, trang ... theo thứ tự trong luận văn)*

- Sửa tiêu đề Chương 1: bỏ cụm từ “hoạt động dịch vụ”, thêm từ “có thời hạn”;
- Sửa tiêu đề Chương 2: bỏ cụm từ “hoạt động dịch vụ”;
- Sửa tiêu đề Chương 3: bỏ cụm từ “hoạt động dịch vụ”;
- Trang 13, bỏ chữ “Khoản 1 Điều 8” tại mục 1.1.2;
- Sửa lại mã ngành là: 8.38.01.07

Trên đây là toàn bộ giải trình các nội dung chỉnh sửa luận văn theo kết luận của Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ. Học viên kính trình thầy/cô hướng dẫn và các cấp có thẩm quyền của Học viện Khoa học xã hội xem xét, quyết định./.

Ý KIẾN CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

Ý KIẾN NGƯỜI HƯỚNG DẪN

HỌC VIÊN

Đồng ý
Phạm Anh Thắng
PGS.TS Bùi Anh Thủy