

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



ĐÀO NGỌC DŨNG

**PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI
VIỆT NAM, QUA THỰC TIỄN TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Thị Hồng Trinh

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài.....	1
3. Mục đích nghiên cứu, nhiệm vụ nghiên cứu	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	4
6. Những đóng góp mới của luận văn	4
7. Bố cục của luận văn.....	4
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM	5
1.1. Khái quát pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam .	5
1.1.1. Khái niệm lao động nước ngoài tại Việt Nam.....	5
1.1.2. Khái niệm sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.....	5
1.1.3. Đặc điểm về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	5
1.1.4. Vai trò của sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.....	5
1.2. Pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	6
1.2.1. Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.....	6
1.2.2. Khái niệm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam ..	6
1.2.3. Nội dung pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	6
1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.....	7
1.3.1. Yếu tố chính trị	7
1.3.2. Yếu tố kinh tế.....	7
1.3.3. Yếu tố pháp luật.....	7
1.3.4. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về lao động nước ngoài.....	8
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ	8
2.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	8
2.1.1. Quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	8
2.1.1.1. Quy định về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.....	8
2.1.1.2. Quy định về người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.....	10
2.1.1.3. Quy định về quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.....	13

2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	13
2.1.2.1. Những ưu điểm của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	13
2.1.2.2. Những hạn chế của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	14
2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị	15
2.2.1. Những kết quả đạt được	15
2.2.2. Những hạn chế tồn tại	16
Chương 3. YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM.....	17
3.1. Sự cần thiết hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	17
3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	17
3.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	18
3.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam	19
3.4.1. Giải pháp chung	19
3.4.2. Giải pháp tại tỉnh Quảng Trị	19
KẾT LUẬN	20

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hội nhập kinh tế quốc tế có tác động mạnh mẽ đến sự phát triển kinh tế - xã hội của các nước trên thế giới và Việt Nam. Việc gia nhập WTO và mở cửa thị trường lao động đã và đang thu hút nguồn nhân lực lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam ngày một tăng.

Lao động nước ngoài giữ vai trò quan trọng trong thị trường lao động Việt Nam hiện nay, góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng nhanh. Đồng thời, lao động nước ngoài tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam và môi trường cạnh tranh giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài. Để sử dụng và quản lý nguồn nhân lực này, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản pháp luật như Bộ luật lao động, Luật đầu tư và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành...

Các văn bản pháp luật đã tạo lập hành lang pháp lý cho vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, tạo ra những điều kiện thuận lợi cho nhà đầu tư nước ngoài và lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. Tuy vậy, nhiều quy định của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam chưa phát huy được hiệu quả khi triển khai vào thực tế. Người sử dụng lao động và lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam vẫn chưa được bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đối tượng này cũng có những hành vi vi phạm pháp luật lao động Việt Nam chưa bị xử lý triệt để.

Tại tỉnh Quảng Trị, việc sử dụng lao động nước ngoài hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập trong vấn đề tuyển dụng, quy trình, thủ tục sử dụng lao động nước ngoài. Trước diễn biến phức tạp của môi trường lao động đa dạng đã và đang tiềm ẩn nhiều nguy cơ bất lợi cho người sử dụng lao động, cũng như người lao động là công dân nước ngoài thì yêu cầu hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là vấn đề cấp thiết.

Với những lý do trên tôi chọn đề tài **“Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị”** làm đề tài cho Luận văn thạc sĩ luật học của mình.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài

Lao động nước ngoài và vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam là một nội dung được nhiều công trình quan tâm nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau.

Vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam được nghiên cứu thông qua các công trình sau:

- “*Một số vấn đề pháp lý về người nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam*” của TS. Lưu Bình Nhưỡng đăng tải trên *Tạp chí Luật học*, Số 9/2009; Công trình này đã nghiên cứu một số vấn đề lý luận về lao động nước ngoài, một số hạn chế khi sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

- *Quyền của người lao động di trú (Công ước của Liên hiệp quốc và những văn kiện quan trọng của ASEAN)*” của Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, NXB Hồng Đức, Hà Nội, 2010. Công trình đề cập đến quyền của người lao động di trú, thực trạng quyền của người lao động di trú.

- “*Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam*”, tác giả Trần Thu Hiền, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội năm 2011. Công trình này đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

- “*Thực trạng sử dụng lao động nước ngoài trong các doanh nghiệp*” của ThS. Nguyễn Thị Thu Hương và ThS. Nguyễn Thị Bích Thúy đăng tải trên *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 462/2013. Công trình này đề cập đến thực tiễn sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam trong các doanh nghiệp và đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

- Bảo vệ quyền của lao động di trú, tác giả Đỗ Thị Quỳnh Trang, Đại học Luật, Đại học Huế năm 2017. Công trình đề cập đến vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của lao động di trú, thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của lao động di trú và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của lao động di trú.

Các công trình trên đã tập trung làm rõ các vấn đề sau:

Thứ nhất, các vấn đề lý luận về lao động nước ngoài và sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Thứ hai, quy định pháp luật về lao động nước ngoài và đánh giá thực trạng quy định pháp luật về lao động nước ngoài.

Thứ ba, các giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Ngoài ra, các công trình cũng đề cập đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động. Nhìn chung, các công trình này đã nghiên cứu vấn đề lao động nước ngoài và sử dụng lao động

nước ngoài tại Việt Nam. Tuy nhiên, các công trình này chưa hệ thống hóa tất cả các vấn đề về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam. Đồng thời, chưa có công trình nào nghiên cứu pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị.

Luận văn sẽ là công trình kế thừa các kết quả nghiên cứu của công trình trước và phát triển công trình dưới góc độ pháp lý về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam. Luận văn đánh giá pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị.

3. Mục đích nghiên cứu, nhiệm vụ nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, nghiên cứu nhằm làm rõ thực trạng quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài và thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị, từ đó, luận văn đề xuất các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Để giải quyết tốt mục đích trên, luận văn tập trung làm giải quyết các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, nghiên cứu làm rõ các vấn đề lý luận về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam như: khái niệm sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đặc điểm sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ hai, nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam như: khái niệm, nội dung pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Thứ ba, nghiên cứu làm rõ các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam. Đánh giá những kết quả và hạn chế của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Thứ tư, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị.

Thứ năm, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam và giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là những vấn đề pháp lý liên quan đến sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu của luận văn là toàn bộ các quy định của pháp luật hiện hành của Việt Nam về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu của luận văn là đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị.

Thời gian nghiên cứu từ 2015-2017.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Về phương pháp luận, để làm rõ các vấn đề nghiên cứu, luận văn vận dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của học thuyết Mác-Lênin. Đây là phương pháp khoa học vận dụng nghiên cứu trong toàn bộ luận văn để đánh giá khách quan sự thể hiện của các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Về phương pháp nghiên cứu, trong quá trình nghiên cứu luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học cụ thể như:

Phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp, phương pháp thống kê, phương pháp lịch sử, phương pháp so sánh pháp luật, phương pháp phân tích qui phạm, phương pháp phân tích vụ việc và phương pháp mô hình hóa, điển hình hóa các quan hệ xã hội...

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng phương pháp so sánh để làm rõ các vấn đề liên quan đến sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam và pháp luật quốc tế, qua đó thấy được sự tương đồng, khác biệt của Việt Nam và quốc tế làm luận cứ xác thực cho việc đưa ra các giải pháp khắc phục những bất cập của pháp luật hiện nay về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Về lý luận: Luận văn làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về lao động nước ngoài và sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, đặc điểm, vai trò của sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam hiện nay. Phân tích, đánh giá pháp luật hiện hành thông qua việc phân tích những điểm mới, những vấn đề còn tồn tại, bất cập và đưa ra nhận định làm cơ sở để hoàn thiện hệ thống pháp luật hiện nay về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Về thực tiễn: Luận văn đánh giá thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam và thực tiễn áp dụng pháp luật tại tỉnh Quảng Trị, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân. Đưa ra các yêu cầu, giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam và tại tỉnh Quảng Trị.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài mục lục, lời mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận văn được chia thành ba chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Chương 2: Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị

Chương 3: Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

1.1. Khái quát pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

1.1.1. Khái niệm lao động nước ngoài tại Việt Nam

Lao động nước ngoài là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam tuân thủ các điều kiện của pháp luật Việt Nam.

1.1.2. Khái niệm sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là hành vi của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu khai thác sức lao động của công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam tuân theo các điều kiện của pháp luật Việt Nam và các điều ước quốc tế.

1.1.3. Đặc điểm về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là chủ thể đặc biệt.

Người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cũng cần có các điều kiện nhất định.

Việc sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải có sự cho phép và quản lý của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Việc sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chịu sự điều chỉnh của pháp luật Việt Nam và điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác.

1.1.4. Vai trò của sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng nhanh.

Sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam.

Sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam tạo môi trường cạnh tranh giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài.

1.2. Pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

1.2.1. Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhằm bảo vệ lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhằm tạo môi trường cho lao động nước ngoài, nâng cao khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động khu vực và quốc tế.

1.2.2. Khái niệm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là tổng hợp các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành điều chỉnh hành vi của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu khai thác sức lao động của công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

1.2.3. Nội dung pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Thứ nhất, các quy định về doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân và những đối tượng khác sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Điều chỉnh về vấn đề bao gồm các nội dung cơ bản như:

i) Quy định điều kiện cho người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

ii) Quy định quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

iii) Quy định về tuyển chọn lao động nước ngoài.

Thứ hai, các quy định điều chỉnh về lao động nước ngoài, pháp luật điều chỉnh các vấn đề cơ bản như:

i) Điều kiện của lao động nước ngoài

ii) Quyền và nghĩa vụ của lao động nước ngoài

Thứ ba, các quy định về quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, tập trung làm rõ các vấn đề sau:

i) Trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong quản lý vấn đề sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

ii) Hoạt động thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

iii) Các chế tài áp dụng đối với hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

1.3.1. Yếu tố chính trị

Môi trường chính trị – xã hội có tác động tích cực hoặc tiêu cực đến thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Hiện nay, môi trường chính trị của Việt Nam tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Cương lĩnh chính trị, đường lối lãnh đạo của Đảng đã có ảnh hưởng rất quan trọng tới hoạt động thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Ở nước ta, sự vận hành của hệ thống pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trên các phương diện xây dựng, thực hiện và áp dụng pháp luật luôn được đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam.

1.3.2. Yếu tố kinh tế

Yếu tố kinh tế giữ vai trò quan trọng trong quá trình thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam. Sự tác động của các yếu tố của môi trường này có tính chất trực tiếp và năng động hơn so với một số các yếu tố khác của môi trường tổng quát. Những diễn biến của môi trường kinh tế bao giờ cũng chứa đựng những cơ hội và nguy cơ khác nhau đối với từng doanh nghiệp trong các ngành khác nhau và có ảnh hưởng tiềm tàng đến các chiến lược của doanh nghiệp.

Nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có thể gia tăng hoặc giảm đi. Đồng nghĩa với nó là sự điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được đặt ra. Vấn đề thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chịu ảnh hưởng của yếu tố kinh tế.

1.3.3. Yếu tố pháp luật

Việc ban hành hệ thống luật pháp về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam có chất lượng là điều kiện đầu tiên đảm bảo cho vấn đề thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đạt hiệu quả.

Pháp luật đưa ra những quy định cho phép, không cho phép hoặc những đòi hỏi buộc người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, điều kiện cho lao động nước ngoài tại Việt Nam, các quy định về quản lý nhà nước đối với sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, các chế tài đối với hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam....

Chỉ cần một sự thay đổi nhỏ trong hệ thống luật pháp về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam sẽ ảnh hưởng đến thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

1.3.4. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về lao động nước ngoài

Quản lý nhà nước về lao động có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tạo ra các điều kiện về môi trường pháp lý, tạo ra sân chơi cho các quan hệ lao động được xác lập, duy trì và phát triển; điều tiết các quan hệ lao động trong mọi thành phần kinh tế, trong đó đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước đối với sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, đảm bảo hiệu quả hoạt động của pháp luật lao động trong việc điều tiết các quan hệ lao động.

Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có tác động đến hoạt động thi hành pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ

2.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

2.1.1. Quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

2.1.1.1. Quy định về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Quy định về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam:

Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo các hình thức: i) Thực hiện hợp đồng lao động; ii) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp; iii) Thực hiện các loại hợp đồng hoặc thỏa thuận về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao, giáo dục, giáo dục nghề nghiệp và y tế; iv) Nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng; v) Chào bán dịch vụ; vi) Làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam; vii) Tình nguyện viên; viii) Người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại; ix) Nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật; x) Tham gia thực hiện các gói thầu, dự án tại Việt Nam.

Các điều kiện mà lao động nước ngoài cần phải đáp ứng đó là:

a) *Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;*

b) *Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;*

c) *Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;*

d) *Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này”.*

Đối với từng đối tượng cụ thể pháp luật quy định các điều kiện riêng biệt. Theo quy định pháp luật hiện hành, tùy từng đối tượng khác nhau mà pháp luật quy định khác nhau.

Một là, người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam, di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng.

Hai là, tình nguyện viên là người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức tự nguyện và không hưởng lương để thực hiện điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

Ba là, chuyên gia là người lao động nước ngoài thuộc một trong các trường hợp sau:

i) Có văn bản xác nhận là chuyên gia của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài;

ii) Có bằng đại học trở lên hoặc tương đương và có ít nhất 03 năm kinh nghiệm làm việc trong chuyên ngành được đào tạo phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam; trường hợp đặc biệt do Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Bốn là, nhà quản lý, giám đốc điều hành là người lao động nước ngoài thuộc một trong các trường hợp sau:

i) Nhà quản lý là người quản lý doanh nghiệp theo quy định tại Khoản 18 Điều 4 Luật Doanh nghiệp hoặc là người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu của cơ quan, tổ chức;

ii) Giám đốc điều hành là người đứng đầu và trực tiếp điều hành đơn vị trực thuộc cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

Năm là, lao động kỹ thuật là người được đào tạo chuyên ngành kỹ thuật hoặc chuyên ngành khác ít nhất 01 năm và làm việc ít nhất 03 năm trong chuyên ngành được đào tạo.

2.1.1.2. Quy định về người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Về điều kiện tuyển dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Pháp luật quy định: “*Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh*”.

Đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Pháp luật quy định điều kiện sử dụng người lao động nước ngoài của nhà thầu

Trước khi tuyển người lao động nước ngoài, nhà thầu có trách nhiệm kê khai số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động nước ngoài cần huy động để thực hiện gói thầu tại Việt Nam và đề nghị tuyển người lao động Việt Nam vào các vị trí công việc dự kiến tuyển người lao động nước ngoài (có kèm theo xác nhận của chủ đầu tư) với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi nhà thầu thực hiện gói thầu.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ đạo các cơ quan, tổ chức của địa phương giới thiệu, cung ứng người lao động Việt Nam cho nhà thầu. Trong thời hạn tối đa 02 tháng, kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển từ 500 người lao động Việt Nam trở lên và 01 tháng kể từ ngày nhận được đề nghị tuyển dưới 500 người lao động Việt Nam mà không giới thiệu hoặc cung ứng người lao động Việt Nam được cho nhà thầu thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định việc nhà thầu được tuyển người lao động nước ngoài vào các vị trí công việc không tuyển được người lao động Việt Nam.

Chủ đầu tư có trách nhiệm giám sát, yêu cầu nhà thầu thực hiện đúng nội dung đã kê khai về việc sử dụng người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra nhà thầu thực hiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc cho nhà thầu theo quy định của pháp luật; theo dõi và quản lý

người lao động nước ngoài thực hiện các quy định của pháp luật Việt Nam.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với cơ quan công an và các cơ quan có liên quan kiểm tra tình hình thực hiện các quy định của pháp luật Việt Nam đối với người lao động nước ngoài làm việc tại các gói thầu do nhà thầu trúng thầu trên địa bàn thực hiện.

Pháp luật quy định về giấy phép lao động khi sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Một là, điều kiện cấp giấy phép lao động

- i) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của pháp luật.
- ii) Có sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc.
- iii) Là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật.
- iv) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài.
- v) Được chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về việc sử dụng người lao động nước ngoài.

Hai là, quy định về hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động

- i) Văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- ii) Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe do cơ quan, tổ chức y tế có thẩm quyền của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp có giá trị trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày ký kết luận sức khỏe đến ngày nộp hồ sơ.

iii) Phiếu lý lịch tư pháp hoặc văn bản xác nhận người lao động nước ngoài không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự của nước ngoài cấp. Trường hợp người lao động nước ngoài đã cư trú tại Việt Nam thì chỉ cần phiếu lý lịch tư pháp do Việt Nam cấp.

Phiếu lý lịch tư pháp hoặc văn bản xác nhận người lao động nước ngoài không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự được cấp không quá 06 tháng, kể từ ngày cấp đến ngày nộp hồ sơ.

iv) Văn bản chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật.

v) 02 ảnh màu (kích thước 4cm x 6cm), phong nền trắng, mặt nhìn thẳng, đầu để trần, không đeo kính màu), ảnh chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.

vi) Bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc giấy tờ có giá trị thay hộ chiếu hoặc giấy tờ có giá trị đi lại quốc tế còn giá trị theo quy định của pháp luật.

vii) Các giấy tờ liên quan đến người lao động nước ngoài khác như văn bản của doanh nghiệp nước ngoài cử sang làm việc tại hiện diện thương mại của doanh nghiệp nước ngoài đó trên lãnh thổ Việt Nam, hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác phía Việt Nam và phía nước ngoài, hợp đồng cung cấp dịch vụ ký kết giữa đối tác phía Việt Nam và phía nước ngoài...

Ba là, thời hạn của giấy phép lao động

Thời hạn giấy phép lao động được cấp theo thời hạn của một trong các trường hợp sau đây nhưng không quá 02 năm:

i) Thời hạn của hợp đồng lao động dự kiến sẽ ký kết;

ii) Thời hạn của bên nước ngoài cử người lao động nước ngoài sang làm việc tại Việt Nam;

iii) Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài;

iv) Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận cung cấp dịch vụ ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài;

v) Thời hạn nêu trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để đàm phán cung cấp dịch vụ;

vi) Thời hạn đã được xác định trong giấy chứng nhận của tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam;

vii) Thời hạn trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để thành lập hiện diện thương mại của nhà cung cấp dịch vụ đó;

viii) Thời hạn trong văn bản chứng minh người lao động nước ngoài được tham gia vào hoạt động của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại tại Việt Nam.

Bốn là, trình tự cấp giấy phép lao động

Pháp luật hiện hành quy định trước ít nhất 15 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc cho người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động đó phải nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định. Trường hợp không cấp giấy phép lao động thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do. Đối với người lao động nước ngoài theo hình thức thực hiện hợp đồng lao động, sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy

phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến làm việc cho người sử dụng lao động. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải gửi bản sao hợp đồng lao động đã ký kết tới Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động đó.

Năm là, các trường hợp cấp lại giấy phép lao động

Giấy phép lao động còn thời hạn bị mất, bị hỏng hoặc thay đổi nội dung ghi trong giấy phép lao động. Giấy phép lao động còn thời hạn ít nhất 05 ngày nhưng không quá 45 ngày.

2.1.1.3. Quy định về quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Hoạt động quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam bao gồm các nội dung:

i) Xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

ii) Tổ chức quản lý và chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện công tác quản lý về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

iii) Tổ chức bộ máy quản lý về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

iv) Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

v) Cung cấp thông tin về thị trường lao động nước ngoài .

vi) Cấp, đổi, thu hồi giấy phép lao động.

vii) Kiểm tra, thanh tra và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

viii) Giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo trong sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

2.1.2.1. Những ưu điểm của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Thứ nhất, pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có nhiều quy định phù hợp với thực tiễn.

Thứ hai, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam tạo hành lang pháp lý cho lao động nước ngoài và người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thực thi quyền, lợi ích hợp pháp của mình.

Thứ ba, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã tạo hành lang pháp lý khi quy định về các chế tài để hạn chế các hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

2.1.2.2. Những hạn chế của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Thứ nhất, pháp luật chưa điều chỉnh đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Thứ hai, pháp luật chưa quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ ba, pháp luật chưa quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động, tổ chức dịch vụ việc làm trong vấn đề thông báo nhu cầu tuyển lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ tư, pháp luật còn chưa quy định rõ việc cấp lại giấy phép lao động trong trường hợp có sự thay đổi về nội dung giấy phép như số hộ chiếu, chức danh công việc, tên doanh nghiệp hay thậm chí tên người lao động khi họ thay đổi tên.

Thứ năm, pháp luật vẫn bỏ bên lề các trường hợp phu nhân, phu quân của những người được hưởng quyền ưu đãi miễn trừ ngoại giao, lãnh sự làm việc trên cơ sở thỏa thuận giữa Việt Nam và các nước có nhu cầu làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức tại Việt Nam.

Thứ sáu, các quy định về chế tài xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chưa đầy đủ. Mức chế tài đối với hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam còn thấp, chưa bảo đảm tính nghiêm minh của pháp luật.

Thứ bảy, pháp luật quy định, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thứ tám, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chưa quy định các cơ chế để quản lý về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam một cách hiệu quả.

Thứ chín, các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại, hoạt động của người nước ngoài còn có một số hạn chế.

2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị

2.2.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, hệ thống pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được triển khai tại tỉnh Quảng Trị một cách hiệu quả

Thứ hai, tại các doanh nghiệp, vấn đề sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị đang ngày càng khởi sắc.

Về số lượng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị

Số lượng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị năm 2015 là 397 người tăng 2,7% so với năm 2014; Năm 2016 tăng lên đến 462 người và trong năm 2017 tăng 539 người. Lực lượng Lao động nước ngoài vào tỉnh Quảng Trị tập trung ở một số địa bàn như: Đông Hà, Vĩnh Linh, Gio Linh...

Bảng số 2.1 Số lượng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị

STT	Năm	Tổng số (người)
1	2015	397
2	2016	462
3	2017	539

Nguồn: Tổng hợp số liệu báo cáo của Sở LĐTBXH tỉnh Quảng Trị
Về quốc tịch của lao động nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị

Lao động nước ngoài đến làm việc tại tỉnh Quảng Trị từ hơn 10 quốc gia. Xu hướng lao động nước ngoài từ các quốc gia Châu Á đến tỉnh Quảng Trị làm việc vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất, đặc biệt là lao động Trung Quốc, Đài Loan, Hàn Quốc.

Về trình độ chuyên môn kỹ thuật

Theo số liệu thống kê có gần 65% là chuyên gia trong các lĩnh vực; nghệ nhân trong các ngành nghề truyền thống. Đội ngũ có kinh nghiệm làm việc trên 5 năm tương đối nhiều. Có khoảng 15% lao động nước ngoài là quản lý, giám đốc điều hành, trưởng đại diện các tổ chức quốc tế, thương mại và các hình thức hợp tác quốc tế khác ở tỉnh Quảng Trị và 0,2% là nghệ nhân trong các nghề thủ công truyền thống. Nhìn chung lao động nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị đáp ứng điều kiện theo quy định của pháp luật để vào Việt Nam làm việc.

Về tình hình chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài

Thực hiện ủy quyền của UBND tỉnh, hiện tại, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã chấp thuận cho 539 người nước ngoài làm

việc tại 84 cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp năm 2017. Trong đó: 40 người là nhà quản lý; 145 người giám đốc điều hành; 265 người thuộc vị trí chuyên gia; 89 người là lao động kỹ thuật. Số người lao động nước ngoài đã được chấp thuận làm việc tại các doanh nghiệp thuộc thẩm quyền quản lý của Ban Quản lý Khu Kinh tế, Công nghiệp tỉnh 162 người, với 7 người là nhà quản lý, 43 người vị trí giám đốc điều hành, 79 người vị trí chuyên gia và 45 người vị trí lao động kỹ thuật.

Thứ ba, về tình hình cấp giấy phép lao động

Tại tỉnh Quảng Trị việc cấp phép cho người lao động nước ngoài được thực hiện bởi Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh và Ban quản lý Khu Kinh tế, Công nghiệp tỉnh theo sự ủy quyền của Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Trị.

Đến nay, trên địa bàn tỉnh Quảng Trị có 539 lao động là người nước ngoài tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Trong đó: 296 lao động được cấp giấy phép, 223 người không thuộc diện cấp giấy phép lao động, 20 trường hợp thu hồi giấy phép.

Thứ tư, thực tế sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị đã góp phần tạo việc làm, đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao năng lực cạnh tranh giữa lao động tại địa phương và lao động nước ngoài.

2.2.2. Những hạn chế tồn tại

Thứ nhất, vấn đề sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị chưa đạt hiệu quả.

Thứ hai, công tác quản lý người nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị vẫn gặp những khó khăn nhất định.

Thứ ba, việc cấp giấy phép lao động theo Điều 3 Thông tư 40/2016/TT-BLĐTBXH, các địa phương sẽ không nắm được người lao động nước ngoài thuộc thẩm quyền cấp phép của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Thứ tư, về thủ tục cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài còn rườm rà, phức tạp.

Thứ năm, quản lý lao động nước ngoài sau khi cấp giấy phép lao động còn gặp nhiều vướng mắc. Ví dụ sau khi cấp giấy phép, lao động nước ngoài có thực sự làm việc tại doanh nghiệp đăng ký hay không? có làm đúng nội dung công việc trong giấy phép lao động hay không? thời gian làm việc tại doanh nghiệp có đúng theo thời hạn giấy phép lao động không?

Thứ sáu, tỉnh Quảng Trị chưa có nhiều văn bản hướng dẫn mang tính đặc thù của tỉnh về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt

Nam và thiếu những văn bản pháp luật hướng dẫn vấn đề sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị.

Thứ bảy, công tác thanh tra, kiểm tra thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị còn hạn chế.

Chương 3

YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

3.1. Sự cần thiết hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Bộ luật lao động 2012 là văn bản pháp luật ghi nhận vấn đề sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã có những ưu điểm nhất định, tạo hành lang pháp lý bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nước ngoài, người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài, bảo đảm môi trường cạnh tranh lành mạnh giữa lao động nước ngoài và người lao động Việt Nam.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, còn nhiều quy định chưa phù hợp, chưa phản ánh trọn vẹn thực tế, thiếu tính khả thi, nhiều quy định còn thiếu chi tiết, mơ hồ, nhiều quy định còn chưa đầy đủ, nhiều vấn đề cần thiết còn đang bị bỏ ngỏ...

Quá trình thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị vẫn còn nhiều vướng mắc, lúng túng vì không rõ phải thực hiện như thế nào. Quyền lợi lao động nước ngoài vẫn chưa được bảo vệ sâu sát nhất, gây nên những khó khăn nhất định cho quá trình thực hiện chức năng định hướng, quản lý, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Do đó, hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam là cần thiết.

3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Thứ nhất, khắc phục những bất cập còn tồn tại trong các quy định quy định của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải bảo vệ quyền lợi lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đảm bảo dung hòa mối quan hệ giữa các chủ thể.

Thứ tư, hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đảm bảo tính linh hoạt trong quy định của pháp luật.

Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phù hợp với xu thế hội nhập kinh tế quốc tế.

3.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Thứ nhất, pháp luật cần điều chỉnh đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của lao động nước ngoài tại Việt Nam

Thứ hai, pháp luật cần quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ ba, pháp luật cần quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động, tổ chức dịch vụ việc làm trong vấn đề thông báo nhu cầu tuyển lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ tư, pháp luật cần quy định rõ việc cấp lại giấy phép lao động trong trường hợp có sự thay đổi về nội dung giấy phép như số hộ chiếu, chức danh công việc, tên doanh nghiệp hay thậm chí tên người lao động khi họ thay đổi tên.

Thứ năm, pháp luật cần quy định các ưu đãi miễn trừ đối với các trường hợp phu nhân, phu quân của những người được hưởng quyền ưu đãi miễn trừ ngoại giao, lãnh sự làm việc trên cơ sở thỏa thuận giữa Việt Nam và các nước và quy định các điều kiện để các đối tượng này được tham gia vào quan hệ lao động.

Thứ sáu, cần quy định bổ sung các hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tăng mức chế tài đối với các hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ bảy, chỉ trong một số trường hợp nhất định, do tính chất của vị trí công việc mà pháp luật quy định, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thứ tám, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cần quy định các cơ chế để quản lý về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam một cách hiệu quả.

Thứ chín, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, đi lại, hoạt động của người nước ngoài

3.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

3.4.1. Giải pháp chung

Nâng cao vai trò, nhiệm vụ của Chính phủ, sự phối hợp của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong vấn đề xây dựng các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Tăng cường công tác thanh tra kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Tăng cường công tác tuyên truyền về việc thực thi pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Phát huy vai trò của các phương tiện truyền thông, thông tin đại chúng trong công tác tuyên truyền, đưa các chính sách pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam vào thực tiễn.

3.4.2. Giải pháp tại tỉnh Quảng Trị

Thứ nhất, để thực hiện pháp luật sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đạt hiệu quả, tỉnh Quảng Trị thúc đẩy kinh tế phát triển, đa dạng thị trường lao động.

Thứ hai, công tác thông tin tuyên truyền pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam tại các doanh nghiệp.

Thứ ba, hoàn thiện hệ thống thông tin về thị trường lao động tại Quảng Trị.

Thứ tư, nâng cao năng lực của lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Quảng Trị.

KẾT LUẬN

Sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam được các công ước quốc tế cũng như pháp luật của nhiều quốc gia ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam có vai trò quan trọng trong xã hội, một mặt có ý nghĩa đối với người lao động của cả Việt Nam và nước ngoài nhằm phát huy tính cạnh tranh lành mạnh, mặt khác có ý nghĩa đối với người sử dụng lao động nhằm huy động tối đa nguồn nhân lực có chất lượng cho phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam được quy định trong Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật khác, về cơ bản đã tạo lập được hành lang pháp lý để quản lý, sử dụng nguồn nhân lực lao động nước ngoài. Tuy nhiên, trong thực tế áp dụng, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam chưa tạo lập được hành lang pháp lý đủ mạnh và bảo đảm cơ chế thực thi có hiệu quả về sử dụng nguồn nhân lực lao động nước ngoài một cách tốt nhất. Thực tế quá trình thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam gặp nhiều khó khăn, nhiều quy phạm pháp luật hiện hành chưa đi vào cuộc sống, việc thực hiện quyền nghĩa vụ của người lao động nước ngoài chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay.

Với mục tiêu phát triển đến năm 2020 nước ta cơ bản thành nước công nghiệp hóa - hiện đại hóa theo hướng hiện đại. Đảng và Nhà nước đã không ngừng hoàn thiện bộ máy hành chính nhà nước, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ xã hội và hội nhập quốc tế, trong đó chú trọng đến việc thu hút đầu tư và sử dụng lao động nước ngoài. Bởi đây là nguồn lực quan trọng, quyết định cho việc hoàn thành các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong tình hình hiện nay, vai trò của lao động nước ngoài chỉ có thể phát huy tối đa khi pháp luật tạo lập được hành lang pháp lý đủ mạnh nhằm bảo đảm quyền, nghĩa vụ của người lao động và chính sách khuyến khích, ưu đãi cho người lao động nước ngoài. Từ yêu cầu thực tiễn đó, Luận văn đã đi sâu nghiên cứu một số vấn đề lý luận về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị. Qua đó, tác giả đã phân tích, đánh giá những mặt đạt được, chỉ ra những hạn chế trong việc quy định, áp dụng vào thực tiễn và đề xuất các biện pháp, giải pháp hoàn thiện pháp luật cũng như việc tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Những bất cập, tồn tại của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam cần phải được tiếp tục nghiên cứu, xem xét và sửa đổi, bổ sung trong thời gian tới để hoàn thiện hệ thống pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, tạo lập được hành lang pháp lý vững chắc nhằm thu hút nguồn nhân lực và khuyến khích đầu tư nước ngoài, là cơ sở để phát triển nền kinh tế, xã hội của đất nước, đáp ứng các yêu cầu khách quan trong tình hình mới.