

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



THÁI THỊ THU THỦY

**PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM  
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI QUA THỰC TIỄN  
TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

Chuyên ngành: **Luật Kinh tế**

Mã số: **838 01 07**

**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. Dương Hương Sơn**

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

<b>LỜI MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài .....	3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn.....	6
7. Cơ cấu của Luận văn.....	6
<b>Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH VỀ ĐƯA NGƯỜI VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI</b>	
1.1.1 Khái niệm đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.....	7
1.1.2 Vai trò của đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.....	8
1.1.3 Đặc điểm của đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	8
1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	9
1.2.1. Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	9
1.2.2. Nội dung pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	9
1.3. Lược sử quá trình phát triển của pháp luật Việt Nam về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	10
1.3.1. Pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trước năm 2006 .....	10
1.3.2. Pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2006 đến nay .....	11
1.4. Các yếu tố tác động đến việc thực thi hiệu quả pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	12
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....</b>	<b>13</b>
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI VÀ THỰC TIỄN THỰC THI TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ .....</b>	<b>14</b>
2.1. Quy định pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ...	14
2.1.1. Doanh nghiệp, tổ chức đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .	14
2.1.2 Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.....	14
2.1.3. Hợp đồng đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	19
2.2 Đánh giá thực trạng pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	19

2.3. Thực tiễn thực thi pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị .....	20
2.3.1. Tình hình đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị .....	20
2.3.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị .....	20
2.3.2.1 Những kết quả đạt được .....	20
2.3.2.2. Những hạn chế, tồn tại .....	20
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....</b>	<b>21</b>
<b>Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI.....</b>	<b>22</b>
3.1. Những yêu cầu hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài .....	22
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.....	22
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.....	22
3.3.1. Giải pháp chung .....	22
3.3.2. Giải pháp cụ thể tại Quảng Trị.....	23
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....</b>	<b>23</b>
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>24</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Chủ trương của Đảng và Nhà nước là đẩy mạnh xuất khẩu lao động, không chỉ coi đây là kênh giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo mà còn là chiến lược thúc đẩy việc làm bền vững, qua đó huy động nguồn lực cho phát triển kinh tế. Để nâng cao chất lượng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đảm bảo số lượng và chất lượng người lao động ra nước ngoài làm việc ngày càng tăng, tới đây Bộ LĐ-TBXH sẽ quyết liệt triển khai các biện pháp cải tổ xuất khẩu lao động. Trong đó, nhiệm vụ trọng tâm là tập trung chấn chỉnh hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp; Duy trì, phát triển các thị trường truyền thống, mở rộng thị trường tiếp nhận mới; Nâng cao chất lượng đào tạo tay nghề, ngoại ngữ, ý thức cho người lao động trước khi cung ứng ra nước ngoài; Mở rộng đối tượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài.

Báo cáo tình hình chung về xuất khẩu lao động cho thấy, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã đạt được những kết quả nhất định, số lượng đưa đi tăng dần theo hàng năm, chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài không ngừng được nâng cao. Về phía các doanh nghiệp, sau khi cấp giấy phép, phần lớn các doanh nghiệp đã tổ chức bộ máy hoạt động theo quy định của Luật. Số lượng cán bộ chuyên trách của các doanh nghiệp luôn đảm bảo lớn hơn số quy định, có trình độ chuyên môn và ngoại ngữ, người lãnh đạo điều hành có kinh nghiệm. Phần lớn các doanh nghiệp dịch vụ sau khi được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đều đầu tư cho hoạt động này thông qua đầu tư cho cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo, nâng cao trình độ ngoại ngữ và chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, đẩy mạnh công tác mở rộng thị trường lao động. Các doanh nghiệp dịch vụ cũng đã coi trọng công tác tuyển chọn, quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, nguồn lao động của ta còn yếu về ngoại ngữ, tay nghề chưa phù hợp yêu cầu của thị trường, chưa quen tác phong làm việc công nghiệp. Chất lượng đội ngũ lao động xuất khẩu của các doanh nghiệp vẫn còn thấp so với đòi hỏi của thị trường, nhất là ngoại ngữ, tay nghề chưa đáp ứng được nhu cầu của công nghệ sản xuất hiện đại chủ yếu là xuất khẩu lao động phổ thông; một số loại lao động kỹ thuật nước ngoài có nhu cầu nhưng ta chưa có đủ để đáp ứng. Tình trạng người lao động Việt Nam bỏ trốn, tình trạng “đem con bỏ chợ”, tình trạng xâm phạm quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc nước ngoài xảy ra, các doanh nghiệp chưa thực hiện hết trách nhiệm

của mình, cơ quan quản lý nhà nước về lao động vẫn chưa thực sự phát huy hết vai trò trong quản lý người lao động...

Trước tình hình đó, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như Bộ luật Lao động, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn ban hành.

Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã tạo lập hành lang pháp lý để bảo vệ người lao động Việt Nam khi đi làm việc tại nước ngoài. Pháp luật cũng bảo vệ các doanh nghiệp và người sử dụng lao động khi đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Pháp luật tạo cơ chế để hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thực thi hiệu quả. Pháp luật quy định chế tài khi các chủ thể xâm phạm hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Qua quá trình phát triển pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã góp phần bảo đảm quyền lợi của người lao động Việt Nam khi làm việc tại nước ngoài. Quyền lợi của người lao động Việt Nam được bảo vệ thông qua nhiều kênh. Quản lý nhà nước về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng càng ngày được chú trọng.

Tuy nhiên, thực trạng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng đặt ra nhiều vấn đề còn tồn tại. Hoạt động về ký quỹ, hoạt động môi giới đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa được điều chỉnh một cách thấu đáo. Hợp đồng lao động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa quy định hết các nội dung có liên quan đến đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, các vấn đề về vai trò của tổ chức công đoàn trong đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa được quy định chặt chẽ. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng chưa được quy định một cách thấu đáo. Đặc biệt, các chế tài quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn nhiều hạn chế. Không những thế Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP, đây là một Hiệp định có vai trò quan trọng đối với lĩnh vực lao động và thương mại. Chính vì vậy, pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài càng cần phải thay đổi cho phù hợp với tình hình giai đoạn hiện nay. Trước thực trạng đó, tôi chọn đề tài, ***“Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị”***, làm luận văn thạc sĩ luật học của mình.

## 2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Nghiên cứu vấn đề về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một vấn đề được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu và tập trung vào những vấn đề chính sau:

- *Giới thiệu đề án hỗ trợ đẩy mạnh xuất khẩu LĐ tại các huyện nghèo giai đoạn 2009-2015* của Cục quản lý LĐ ngoài nước, 2008; công trình nghiên cứu về đề án hỗ trợ xuất khẩu lao động và các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện đề án xuất khẩu lao động.

- *Tập huấn nghiệp vụ xuất khẩu LĐ và chuyên gia trong điều kiện hội nhập KT quốc tế*, Cục quản lý LĐ ngoài nước, 2006; Công trình nghiên cứu về nghiệp vụ xuất khẩu lao động và chuyên gia, các yêu cầu xuất khẩu lao động và biện pháp nâng cao hiệu quả xuất khẩu lao động.

- *Xác định nội dung cơ bản của Luật xuất khẩu LĐ của CN*. Nguyễn Thanh Hoà, KS, CN Vũ Đình Toàn 2007; Công trình nghiên cứu các quy định pháp luật về xuất khẩu lao động, thực trạng quy định về xuất khẩu lao động và giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về xuất khẩu lao động.

- *Đề Thừa Thiên Huế nâng cao chất lượng xuất khẩu LĐ* của Đào Mộng Điệp, Tạp chí cộng sản, số 43, 2010; Công trình đề cập thực tiễn áp dụng xuất khẩu lao động tại Thừa Thiên Huế, giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng xuất khẩu lao động tại Thừa Thiên Huế.

- Thực trạng xuất khẩu LĐ tại tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hội nhập, Đào Mộng Điệp, Đề tài cấp Đại học Huế 2010, công trình đề cập đến thực tiễn áp dụng xuất khẩu lao động tại Thừa Thiên Huế và giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về xuất khẩu lao động.

- Bài "*Pháp luật lao động trong quá trình toàn cầu hóa*", Tạp chí Nghiên cứu lập pháp (18/2008); đề tài nghiên cứu các quy định pháp luật lao động trong đó có quy định về xuất khẩu lao động trong quá trình toàn cầu hóa.

Ở mức độ nhất định, các công trình đã làm rõ các vấn đề sau:

Thứ nhất, nghiên cứu những vấn đề lý luận về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Thứ hai, nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Thứ ba, nghiên cứu các quy định pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, nghiên cứu những giải pháp hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Nhìn một cách chung nhất, các công trình trên đã nghiên cứu một cách khá khái quát các vấn đề về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở

nước ngoài và sự điều chỉnh của pháp luật để luận văn kế thừa và phát triển. Tuy vậy, vấn đề **“Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị”** chưa được tác giả nào nghiên cứu. Qua nghiên cứu, luận văn giúp hệ thống hoá quy định pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đánh giá phân tích thực trạng pháp luật và thực hiện pháp luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ đó đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

### **3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Luận văn làm rõ thực trạng quy định pháp luật và thực trạng về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ở Quảng Trị, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

#### **Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để giải quyết tốt mục đích nghiên cứu, luận văn làm rõ các nhiệm vụ sau:

**Một là**, nghiên cứu những vấn đề lý luận về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó, luận văn làm rõ nội hàm khái niệm đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, sự cần thiết phải đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nội dung pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

**Hai là**, nghiên cứu thực trạng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đánh giá tính hợp lý của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế, bất cập của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

**Ba là**, đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị. Trên cơ sở đó, đề tài đánh giá những kết quả đã đạt được và những hạn chế còn tồn tại khi thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại Quảng Trị.

**Bốn là**, nghiên cứu sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.



**Năm là,** đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và nâng cao hiệu quả thực hiện tại tỉnh Quảng Trị.

#### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

##### **4.1 Đối tượng nghiên cứu**

Luận văn tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong Bộ luật lao động và Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để từ đó đánh giá thực trạng quy định pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và thực tiễn áp dụng tại địa bàn tỉnh Quảng Trị.

##### **4.2 Phạm vi nghiên cứu**

Phạm vi về nội dung, đề tài nghiên cứu trong phạm vi Bộ luật Lao động, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, và các văn bản liên quan.

Nội dung luận văn chỉ giới hạn trong quy định của pháp luật lao động về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Những vấn đề do Luật Dân sự, Luật Hình sự sẽ không thuộc phạm vi nghiên cứu của luận văn.

Phạm vi về không gian, luận văn nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị.

Phạm vi về thời gian: Luận văn có thời gian nghiên cứu từ 2015-2017.

#### **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Để giải quyết các yêu cầu mà đề tài đặt ra, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của triết học Mác - Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Nhà nước Pháp quyền XHCN; đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng Nhà nước Pháp quyền nói chung, về pháp luật về quan hệ lao động nói riêng.

- Ngoài ra, luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

+ Phương pháp phân tích, bình luận, so sánh... được sử dụng trong Chương 1 khi nghiên cứu những vấn đề lý luận về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

+ Phương pháp đánh giá, diễn giải, đối chiếu, điều tra... được sử dụng tại Chương 2 khi nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp luật về đưa người

lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Phương pháp này cũng sử dụng để nghiên cứu đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

+ Phương pháp tổng hợp, quy nạp... được sử dụng tại Chương 3 khi nghiên cứu, đề xuất định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

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

### **6.1. Ý nghĩa khoa học**

Về mặt lý luận, luận văn là công trình chuyên khảo góp phần xây dựng các luận cứ khoa học cho việc hoàn thiện pháp luật, nhằm nâng cao tính minh bạch, khả thi của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động; tạo hành lang pháp lý thuận lợi góp phần bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, hoàn thiện cơ chế và các thiết chế bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hiện nay.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Về mặt thực tiễn, luận văn sẽ là tài liệu tham khảo có giá trị cho công tác nghiên cứu, giảng dạy và học tập về vấn đề pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

## **7. Cơ cấu của Luận văn**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục, phần nội dung của đề tài bao gồm ba chương

**Chương 1:** Khái quát pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

**Chương 2:** Thực trạng pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và thực tiễn thực thi tại tỉnh Quảng Trị

**Chương 3:** Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và nâng cao hiệu quả thực hiện tại tỉnh Quảng Trị

# Chương 1

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH VỀ ĐƯA NGƯỜI VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

### 1.1. Một số vấn đề lý luận về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

#### 1.1.1 Khái niệm đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

***“Đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động đưa người lao động từ một nước đi lao động tại nước có nhu cầu thuê mướn, sử dụng lao động”.***

“Người lao động di trú”, “lao động di cư”, “người di trú vì việc làm”, “người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”... là những thuật ngữ chỉ những người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Mỗi quốc gia khác nhau quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khác nhau. Pháp luật các quốc gia trong đó có Việt Nam ghi nhận người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong hành lang pháp lý của mình. Đây chính là cơ sở để bảo vệ người lao động đi làm việc ở nhà nước.

Trong các văn kiện pháp lý quốc tế, người lao động đi làm việc ở nước ngoài hay còn gọi là lao động di trú được quy định khá cụ thể. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong các Công ước được hiểu như sau:

“Thuật ngữ “người lao động di trú” để chỉ một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân”<sup>1</sup>.

Với quy định này, thuật ngữ lao động di trú không bao hàm: i) Những người được cử hoặc tuyển dụng bởi các cơ quan và tổ chức quốc tế, hoặc những người được cử hoặc được tuyển dụng bởi một nước sang một nước khác để thực hiện các chức năng chính thức mà việc tuyển dụng người đó và địa vị của người đó được điều chỉnh bởi pháp luật quốc tế chung hoặc các hiệp định hay công ước quốc tế cụ thể; ii) Những người được cử hoặc tuyển dụng bởi một nước hoặc người thay mặt cho nước đó ở nước ngoài tham gia các chương trình phát triển và các chương trình hợp tác khác mà việc tiếp nhận và địa vị của người đó được điều chỉnh theo thỏa thuận với quốc gia nơi có việc làm quốc gia nơi có việc làm và theo thỏa thuận này,

---

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

người đó không được coi là người lao động di trú; iii) Những người sống thường trú ở một nước không phải quốc gia xuất xứ để làm việc như những nhà đầu tư; iv) Những người tỵ nạn và không có quốc tịch, trừ khi việc áp dụng Công ước được quy định trong pháp luật của quốc gia liên quan, hoặc các văn kiện quốc tế đang có hiệu lực đối với Quốc gia thành viên liên quan; v) Sinh viên và học viên; vi) Những người đi biển hay người làm việc trên các công trình trên biển không được nhận vào để cư trú và tham gia vào một công việc có hưởng trả lương ở quốc gia nơi có việc làm.

Với quy định trên, người lao động đi làm việc ở nước ngoài không chỉ có những người đang làm việc ở nước ngoài mà còn bao gồm cả những người chuẩn bị, trên đường sang nước ngoài, và những người đã hồi hương. Khái niệm lao động di trú trong Công ước 1990 ghi nhận những vấn đề về:

i) Không được coi là người lao động đi làm việc nước ngoài, đi làm việc nước ngoài ở đây được hiểu là đi làm việc tại nước mà người lao động không phải là công dân đối với người không quốc tịch, không chịu sự ràng buộc nghĩa vụ pháp lý và được hưởng sự bảo vệ của một quốc gia;

ii) Xác định người lao động đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở tìm kiếm việc làm, hưởng lương ở một quốc gia khác trong một khoảng thời gian nhất định. Điều này loại trừ những đối tượng di cư ra nước ngoài vì những mục đích khác như học tập, nghiên cứu, du lịch, tránh nạn... Quy định này cũng nhằm bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài và loại trừ những đối tượng đi làm việc và định cư luôn ở nước ngoài.

### ***1.1.2 Vai trò của đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài***

Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giữ vị trí và tầm quan trọng đối với sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của nhà nước ta. Với ý nghĩa đó, trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Đảng ta đã xác định: “*Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh hóa xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân*”... “*Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, xây dựng và thực hiện đồng bộ, chặt chẽ cơ chế, chính sách về đào tạo nguồn lao động, đưa lao động ra nước ngoài, bảo vệ quyền lợi và tăng uy tín của người lao động Việt Nam ở nước ngoài*”<sup>2</sup>

### ***1.1.3 Đặc điểm của đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài***

---

<sup>2</sup>Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001 trang 210,211.

*Thứ nhất:* Chủ thể của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

*Thứ hai:* Cơ sở phát sinh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua các hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ ba:* Mục đích của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

## **1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

### **1.2.1. Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

*Thứ nhất, điều chỉnh pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhằm bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

*Thứ hai, điều chỉnh pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhằm tạo hành lang pháp lý giải quyết các vấn đề của xã hội.*

### **1.2.2. Nội dung pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

Thứ nhất, nhóm các quy định về doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Điều chỉnh về vấn đề bao gồm các nội dung cơ bản

Thứ hai, nhóm quy định điều chỉnh về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, nhóm các quy định về hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được thiết lập trên cơ sở các văn bản pháp luật điều chỉnh trong đó chủ yếu là Bộ luật lao động và Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Quốc Hội thông qua ngày 29/11/2006 gồm 8 chương, 80 điều và các văn bản điều chỉnh liên quan. Hệ thống các văn bản này đánh một dấu mốc quan trọng trong việc ghi nhận hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tạo cơ sở để bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tập trung quy định những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, nhóm các quy định về doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Điều chỉnh về vấn đề bao gồm các nội dung cơ bản như:

i) Quy định điều kiện thành lập doanh nghiệp hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

ii) Quy định quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

iii) Quy định về tuyển chọn người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó, nhóm các quy định về tuyển chọn người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tập trung vào phạm vi tuyển chọn, điều kiện tuyển chọn người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Pháp luật cũng đưa ra các điều kiện để doanh nghiệp tham gia vào hoạt động tuyển chọn người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

iv) Quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp, các trung tâm tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài trong việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ hai, nhóm quy định điều chỉnh về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Pháp luật điều chỉnh các vấn đề cơ bản như:

i) Điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

ii) Quyền và nghĩa vụ của người lao động khi tham gia vào hoạt động xuất khẩu lao động.

Thứ ba, nhóm các quy định về hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Đối với sự điều chỉnh này, pháp luật chủ yếu tập trung làm rõ các vấn đề sau:

i) Các hình thức pháp lý làm phát sinh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

ii) Nội dung hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

### **1.3. Lược sử quá trình phát triển của pháp luật Việt Nam về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

#### ***1.3.1. Pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trước năm 2006***

Việt Nam bắt đầu đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài từ năm 1980. Văn bản điều chỉnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn này bao gồm các văn bản sau:

i) Quyết định 46/ CP ngày 11/02/1980 quy định 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; ii) Nghị quyết số 362/CP ngày 29/11/1980 về việc hợp tác sử dụng lao động với các nước XHCN; iii) Chỉ thị số 108/HĐBT ngày 30/06/1988 chỉ thị các ngành, các cấp thực hiện tốt chủ trương mở rộng hợp tác lao động và chuyên gia với nước ngoài; iv) Nghị định số 370/HĐBT về việc ban hành Quy chế đưa người lao động Việt Nam đi làm

việc có thời hạn ở nước ngoài; v) Nghị định số 370/HĐBT ngày 9/11/1991 về việc ban hành Quy chế đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; vi) Bộ luật lao động 1994; vii) Nghị định số 152/1999/NĐ-CP quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Nhìn chung, các văn bản điều chỉnh về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã tạo lập hành lang pháp lý các vấn đề sau:

i) Đổi mới phương thức và mục tiêu đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;

ii) Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một hoạt động kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước;

iii) Quy định cụ thể quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;

iv) Quy định các điều kiện cho doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Trách nhiệm của doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài về nước;

v) Quy định đối tượng được phép đi làm việc ở nước ngoài; Thủ tục cấp phép hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

vi) Quy định về thủ tục cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vay khi đi làm việc ở nước ngoài; Quy định về môi giới đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Với các văn bản pháp luật này, có thể nói, chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước ta về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được điều chỉnh thay đổi, tạo môi trường thông thoáng, tạo đà cho các chủ thể tham gia vào hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình. Các văn bản pháp luật này đã khẳng định hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một hoạt động kinh tế - xã hội được thực hiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước, ngày càng phù hợp với cơ chế tiếp nhận lao động của thị trường thế giới. Các văn bản pháp luật này đã tạo một cơ chế mới thông thoáng với hành lang pháp lý mở rộng tạo điều kiện thuận lợi thúc đẩy hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phát triển.

### ***1.3.2. Pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2006 đến nay***

Hệ thống các văn bản pháp luật đưa người lao động Việt Nam đi làm

việc ở nước ngoài trước 2006 bước đầu đã điều chỉnh về địa vị pháp lý của người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp thực hiện chức năng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, xác định trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong hoạt động xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, còn có nhiều vấn đề liên quan đến hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà pháp luật bỏ ngỏ, thực tế áp dụng còn gặp khó khăn như việc quy định về tiền dịch vụ, tiền ký quỹ, hợp đồng bảo lãnh... Trước tình hình đó, ngày 29/11/2006, Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 10 đã thông qua Luật người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bao gồm 8 chương 80 điều đồng thời Chính phủ và Bộ cũng đã ban hành các văn bản pháp luật hướng dẫn Luật và điều chỉnh các vấn đề liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động như quản lý và sử dụng tiền ký quỹ, tiền môi giới...

#### **1.4. Các yếu tố tác động đến việc thực thi hiệu quả pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

##### *Thứ nhất, yếu tố về kinh tế*

Cơ sở kinh tế là một trong những điều kiện quan trọng trong chiến lược phát triển về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Yếu tố kinh tế có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

##### *Thứ hai, yếu tố về chính trị*

Đường lối chính trị của một quốc gia có vai trò quan trọng tác động đến kiến trúc thượng tầng trong đó có hành lang pháp lý. Đường lối chính trị được nhà nước ghi nhận cụ thể thông qua các Nghị quyết và thể chế hóa trong các văn bản pháp luật của nhà nước.

##### *Thứ ba, yếu tố pháp luật*

Các quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được ghi nhận trong các văn bản pháp luật. Đây là yếu tố quan trọng nhất bảo đảm hiệu quả thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ tư, sự tuân thủ pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ghi nhận vai trò, trách nhiệm của các chủ thể trong quá trình thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ năm, năng lực, vai trò phối hợp của các chủ thể trong quá trình thực hiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

Trong những năm qua, năng lực, vai trò của chủ thể tham gia vào hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vẫn chưa đạt hiệu quả. Cơ quan quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm



việc ở nước ngoài thuộc về cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

*Thứ sáu, hội nhập kinh tế thế giới và sự phù hợp với các Công ước quốc tế.*

Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài góp phần đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; tạo nguồn nhân lực cho thị trường lao động Việt Nam, giải quyết việc làm và vấn đề thất nghiệp.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

Pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có vị trí, vai trò quan trọng trong việc hoạch định chính sách pháp luật về lao động, việc làm góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội ổn định và tiến bộ xã hội.

Hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được ghi nhận trong hành lang pháp lý quốc tế và quốc gia. Pháp luật quốc tế đã điều chỉnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua các Công ước Quốc tế và các Khuyến nghị.

Luận văn đã làm rõ những vấn đề sau:

*Thứ nhất*, làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, các đặc trưng cơ bản của đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ hai*, làm rõ một số vấn đề lý luận pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như sự cần thiết của việc quy định đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nội dung pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Các vấn đề lý luận về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sẽ làm cơ sở khi nghiên cứu pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong Chương 2 để giải quyết một cách có hệ thống logic từ lý luận đến quy định pháp luật và thực tiễn thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

## Chương 2

# THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI VÀ THỰC TIỄN THỰC THI TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ

**2.1. Quy định pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

**2.1.1. Doanh nghiệp, tổ chức đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

Thứ nhất, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ hai, quy định về doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, doanh nghiệp đưa người đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề

Thứ năm, tổ chức sự nghiệp của nhà nước đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

**2.1.2 Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

**Thứ nhất, pháp luật quy định về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài.**

Theo quy định pháp luật hiện hành điều kiện để người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài bao gồm:

“Công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, tự nguyện và có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện khác theo quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật và có yêu cầu của bên nước ngoài thì được đi làm việc ở nước ngoài”<sup>3</sup>.

Xuất phát từ quy định đó nên đối tượng được đi xuất khẩu lao động là mọi công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, có đủ điều kiện thì được đi xuất khẩu lao động. Trừ các đối tượng sau:

- Cán bộ công chức đang làm việc trong cơ quan hành chính Nhà nước, cơ quan dân cử, cơ quan đoàn thể chính trị - xã hội;
- Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sỹ đang tại ngũ trong quân đội nhân dân, công an nhân dân;

---

<sup>3</sup>Khoản 2 Điều 134 Bộ luật lao động

- Những người chưa được phép xuất cảnh, cụ thể:

+ Người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang có nghĩa vụ thi hành bản án hình sự hoặc đang bị cơ quan điều tra yêu cầu chưa cho xuất cảnh hoặc chưa cấp hộ chiếu để phục vụ công tác điều tra tội phạm.

+ Người đang có nghĩa vụ thi hành bản án; chờ để giải quyết các tranh chấp về dân sự, kinh tế, hành chính, chờ thi hành quyết định xử phạt hành chính; đang có nghĩa vụ nộp thuế hoặc các nghĩa vụ tài chính khác theo quy định của pháp luật Việt Nam, trừ các trường hợp có đặt tiền, đặt tài sản, bảo lãnh bằng tài sản hoặc có biện pháp bảo đảm khác để thực hiện nghĩa vụ đó.

+ Người đã vi phạm quy chế xuất, nhập cảnh, bị xử phạt từ cảnh cáo hành chính trở lên thì chưa được xuất cảnh trong thời gian từ một đến năm năm tính từ ngày bị xử lý vi phạm.

+ Người bị nước ngoài trục xuất vì vi phạm pháp luật nước sở tại, nếu hành vi đó là nghiêm trọng, có hại cho lợi ích và uy tín của Việt Nam thì chưa được xuất cảnh trong thời gian từ một đến năm năm tính từ ngày trở về Việt Nam.

+ Người mà Bộ Y tế đề nghị chưa cho xuất cảnh vì lý do y tế.

+ Các trường hợp khác vì lý do bảo vệ an ninh quốc gia và trật tự, an toàn xã hội.

Tùy loại hợp đồng với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài hay đối với hợp đồng cá nhân mà người lao động đi làm việc ở nước ngoài có các điều kiện, quyền và nghĩa vụ của người lao động khác nhau.

Người lao động được đi làm việc ở nước ngoài khi có đủ các điều kiện sau:

+ Người lao động có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;

+ Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài;

+ Có ý thức chấp hành pháp luật, tư cách đạo đức tốt;

+ Đủ sức khoẻ theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động;

+ Đáp ứng 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 người lao động;

+ Được cấp chứng chỉ về bồi dưỡng kiến thức cần thiết;

+ Không thuộc trường hợp cấm xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Trường hợp người lao động có nguyện vọng và đủ điều kiện theo quy định của pháp luật, người lao động sẽ nộp hồ sơ đi làm việc ở nước ngoài

cho doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài.

Pháp luật cũng quy định cụ thể những nghề và khu vực ở nước ngoài không được đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải có đủ điều kiện quy định pháp luật và được nhà nước Việt Nam bảo hộ các quyền và lợi ích hợp pháp theo pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật quốc tế.

Vì lợi ích quốc gia, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, bảo đảm an toàn tính mạng, sức khỏe, danh dự nhân phẩm cho người lao động, giữ gìn bản sắc văn hóa thuần phong mỹ tục, nhà nước quy định những khu vực và những công việc ở nước ngoài mà người lao động Việt Nam không được làm việc ở doanh nghiệp Việt Nam tuyển chọn và đưa lao động đến làm việc ở những khu vực, những công việc đó là trái pháp luật.

Bộ luật lao động đã quy định:

“1. Nghiêm cấm việc tuyển và đưa lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật.

2. Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, lợi dụng xuất khẩu lao động để tuyển chọn, đào tạo, tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường cho người lao động”<sup>4</sup>.

Theo quy định pháp luật, doanh nghiệp không được đưa người lao động đi là những nghề, những khu vực sau đây:

“1. Khu vực có chiến sự hoặc có nguy cơ xảy ra chiến sự, khu vực bị nhiễm xạ, khu vực bị nhiễm độc, khu vực đang có dịch bệnh đặc biệt nguy hiểm.

2. Khu vực mà nước tiếp nhận lao động cấm người lao động nước ngoài đến làm việc.

3. Những nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm không phù hợp với thể trạng của người Việt Nam; công việc ảnh hưởng đến thuần phong mỹ tục của Việt Nam thuộc Danh mục cấm quy định kèm theo Nghị định này.

1. Nghề vũ công, ca sĩ, massage làm việc tại các nhà hàng, khách sạn hoặc các trung tâm giải trí.

---

<sup>4</sup>Điều 135 Bộ luật lao động

2. Công việc phải tiếp xúc thường xuyên với chất nổ, chất độc hại trong luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thủy ngân, bạc, kẽm), tiếp xúc thường xuyên với mangan, điôxit thủy ngân.

3. Công việc tiếp xúc với nguồn phóng xạ hờ, khai thác quặng phóng xạ các loại.

4. Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với các hóa chất axit nitric, natri sunfat, disunfua cacbon, các loại thuốc trừ sâu, diệt cỏ, diệt chuột, sát trùng, chống mối mọt có độc tính mạnh.

5. Công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập.

6. Công việc thường xuyên ở nơi thiếu không khí, áp suất lớn (dưới lòng đất, lòng đại dương).

7. Công việc liệm, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mả mả.

8. Công việc mà nước tiếp nhận lao động và Việt Nam cấm”<sup>5</sup>

Đối với một số nghề như phục vụ gia đình, dịch vụ trên các tàu biển du lịch đối với lao động nữ, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại khác và một số khu vực có tính chất phức tạp, trước khi ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, các doanh nghiệp phải khai báo với Bộ Lao Động – Thương binh và xã hội.

**Thứ hai, pháp luật quy định về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân.**

Trong thời gian qua việc đi xuất khẩu lao động thông qua các doanh nghiệp gặp một số khó khăn nhất định về thủ tục nhất là đối với các thị trường lao động có thu nhập cao như thị trường Mỹ, Canada, Australia, Nhật Bản...

Chính vì vậy hình thức đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân đang là một hình thức được các chuyên gia khuyên chọn nên đi hình thức này vì có nhiều ưu điểm nhất là tiết kiệm nhiều chi phí, việc làm bảo đảm. Nhưng hình thức này cũng có một số đòi hỏi đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài về trình độ, tay nghề, có kiến thức hiểu biết về phong tục tập quán nước sở tại. Đây là những yêu cầu làm hạn chế số lượng người lao động lựa chọn hình thức đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân.

Pháp luật quy định điều kiện đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân bao gồm:

- + Người lao động có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- + Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài;

---

<sup>5</sup>Khoản 4 Điều 7 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- + Có ý thức chấp hành pháp luật, tư cách đạo đức tốt;
- + Đủ sức khoẻ theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động;
- + Đáp ứng 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 người lao động;
- + Được cấp chứng chỉ về bồi dưỡng kiến thức cần thiết;
- + Không thuộc trường hợp cấm xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.
- + Có hợp đồng cá nhân theo quy định của pháp luật;
- + Có giấy xác nhận việc đăng ký hợp đồng cá nhân của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động thường trú.

**Thứ ba, pháp luật quy định đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.**

Các quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động chủ yếu bao gồm các nhóm quyền sau:

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có các quyền sau đây:

\* Yêu cầu doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài cung cấp các thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về người lao động đi làm việc ở nước ngoài; thông tin về chính sách, pháp luật có liên quan và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận người lao động; quyền và nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài;

\* Hưởng tiền lương, tiền công, thu nhập khác, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác quy định trong các hợp đồng và điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 40 của Luật này;

\* Được doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài, cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế trong thời gian làm việc ở nước ngoài; được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện các quyền và hưởng các lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng thực tập;

\* Chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập và tài sản khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động;

\* Hưởng các quyền lợi từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;

\* Khiếu nại, tố cáo hoặc khởi kiện về những hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Pháp luật cũng quy định nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, theo đó, khi đi làm việc ở nước ngoài, người lao động có các nghĩa vụ sau:

+ Giữ gìn và phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận người lao động; đoàn kết với người lao động của nước tiếp nhận người lao động và người lao động của các nước khác;

+ Chủ động học nghề, học ngoại ngữ, tìm hiểu các quy định của pháp luật có liên quan;

+ Tham gia khóa bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

+ Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động;

+ Làm việc đúng nơi quy định; thực hiện nội quy nơi làm việc và về nước sau khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thực tập theo quy định của nước tiếp nhận người lao động;

+ Chịu trách nhiệm về những thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động;

+ Tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật Việt Nam và các hình thức bảo hiểm theo quy định của nước tiếp nhận người lao động;

+ Nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận người lao động;

+ Đóng góp vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của Luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

### ***2.1.3. Hợp đồng đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài***

**Thứ nhất, hợp đồng cung ứng lao động**

**Thứ hai, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

**Thứ ba, hợp đồng cá nhân.**

## **2.2 Đánh giá thực trạng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

***Thứ nhất, hạn chế trong sự điều chỉnh của pháp luật đối với doanh nghiệp thực hiện hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài***

***Thứ hai, những hạn chế của pháp luật về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng***

***Thứ ba, những hạn chế về hợp đồng lao động đưa người Việt Nam***

*đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ tư, hạn chế trong các quy định về chế tài đối với các hành vi phạm pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

**2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị**

**2.3.1. Tình hình đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị**

Năm 2017 cả nước đưa được 134.751 lao động đi nước ngoài làm việc, vượt 28,3% so với kế hoạch năm và bằng 106,7% so với tổng số lao động đi xuất khẩu trong năm 2016. Đây là năm thứ tư liên tiếp số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vượt mức 100.000 lao động/năm.

**2.3.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị**

**2.3.2.1 Những kết quả đạt được**

*Thứ nhất, hệ thống pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được triển khai tại tỉnh Quảng Trị một cách hiệu quả*

*Thứ hai, tại các doanh nghiệp, việc triển khai hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được chú trọng.*

*Thứ ba, thực tế cho thấy hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị đã góp phần tạo việc làm, đào tạo nguồn nhân lực cho địa bàn tỉnh Quảng Trị.*

*Thứ tư, Sở Lao động Thương binh và Xã hội cũng như Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh đã có nhiều giải pháp hiệu quả, đổi mới, sáng tạo nâng cao hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

**2.3.2.2. Những hạn chế, tồn tại**

*Thứ nhất, tỉnh chưa có nhiều văn bản hướng dẫn mang tính đặc thù của tỉnh.*

*Thứ hai, tỉnh mặc dù quan tâm thực hiện hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, chất lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa cao.*

*Thứ ba, các doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị hiện nay tuy nhiều nhưng năng lực hoạt động còn hạn chế.*

*Thứ tư, tình trạng doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thực hiện việc thu phí môi giới cao hơn tại một số thị trường lao động.*

**Thứ năm,** vẫn còn tình trạng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn, vi phạm pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi



làm việc ở nước ngoài, tình trạng cò mồi, lừa đảo vẫn xảy ra trên địa bàn tỉnh.

*Thứ sáu, công tác quản lý các doanh nghiệp cung ứng dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn nhiều bất cập.*

*Thứ bảy, công tác thanh tra, kiểm tra thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hạn chế.*

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Thực tiễn áp dụng pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài qua thực tiễn tỉnh Quảng Trị về cơ bản đã đáp ứng được các vấn đề liên đến quyền lợi và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Các quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được pháp luật quy định một cách khá chi tiết về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên, bên cạnh đó thực trạng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vẫn còn một số bất cập và hạn chế. Một số quy định của pháp luật chưa đảm bảo tính thực thi, chưa phù hợp với thực tế. Việc thi hành pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vẫn chưa hiệu quả. Tình trạng doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có hành vi vi phạm vẫn xảy ra. Chính vì vậy, nghiên cứu các quy định của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để có những đề xuất hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đạt hiệu quả là yêu cầu mang tính tất yếu khách quan.

### Chương 3

## GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

**3.1. Những yêu cầu hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải thể chế hóa đường lối của Đảng về hoạt động này.

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần bảo vệ quyền lợi của người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

*Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần phải bảo đảm tính khả thi trên thực tế*

Thứ tư, hoàn thiện pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải đặt trong mối quan hệ với việc hoàn thiện các quy định của Bộ luật lao động và các văn bản điều chỉnh liên quan đến hoạt động này.

Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải đáp ứng với quá trình toàn cầu hóa và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động di cư, lao động di trú.

**3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

*Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật đối với doanh nghiệp thực hiện hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*

*Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ tư, hoàn thiện các quy định về chế tài đối với các hành vi vi phạm pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

**3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

#### **3.3.1. Giải pháp chung**

*Thứ nhất, tăng cường vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ hai, tăng cường công tác tuyên truyền về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ ba, nâng cao ý thức người lao động.*

*Thứ tư, đổi mới doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ năm, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

### **3.3.2. Giải pháp cụ thể tại Quảng Trị**

*Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, sự quản lý của chính quyền đối với công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ hai, đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ ba, thực hiện tạo nguồn lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

*Thứ tư, tiếp tục hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động phục vụ công tác điều hành, quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

*Thứ năm, thực hiện chính sách hỗ trợ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng hoàn thiện đã tạo ra một hành lang pháp lý bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, qua quá trình áp dụng trên thực tế cho thấy những quy định này đã và đang bộc lộ nhiều bất cập, hạn chế.

Để hoàn thiện pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nhà nước cần định rõ những phương hướng hoàn thiện và đề ra những giải pháp cụ thể. Dựa trên việc đánh giá thực trạng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và quá trình thực hiện những quy định đó trên thực tế, luận văn đề xuất một số giải pháp hoàn thiện cũng như nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Nhà nước cần sớm có những quy định hướng dẫn cụ thể về các vấn đề liên quan đến đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ... Việc sửa đổi những quy định hiện hành về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần đặt ra trong các giải pháp nâng cao hiệu quả việc thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

## KẾT LUẬN

Sau khi nghiên cứu đề tài “*Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị*” luận văn rút ra một số kết luận sau đây:

*Thứ nhất*, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giữ vai trò quan trọng không chỉ đối với bản thân người lao động, người sử dụng lao động mà còn có ý nghĩa đối với xã hội. Đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài góp phần tạo việc làm, đào tạo nguồn nhân lực, hạn chế tình trạng thất nghiệp.

*Thứ hai*, pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định về doanh nghiệp đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ ba*, pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đóng vai trò quan trọng. Tuy nhiên, một thực tế đang tồn tại là pháp luật hiện hành điều chỉnh về vấn đề này chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tế. Pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần phải được thực hiện nghiêm túc hệ thống các quy phạm pháp luật từ phía người lao động và người sử dụng lao động. Nhiều các vấn đề được đặt ra, nhằm thực thi tốt pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó vấn đề tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật; vấn đề sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, vấn đề thanh tra xử lý vi phạm, vấn đề chế tài xử phạt... được đặt ra cần thiết phải được giải quyết. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một nhiệm vụ cấp thiết đặt ra trong giai đoạn hiện nay để bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

*Thứ tư*, luận văn đã cơ bản giải quyết được một số các vấn đề đặt ra:

- Khái quát các vấn đề cơ bản của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, làm rõ nội dung một số khái niệm cơ bản có liên quan.

- Phân tích thực trạng các quy định của pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và thực trạng thực thi pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị. Luận văn làm rõ những bất cập từ quy định của pháp luật và vấn đề áp dụng pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

- Trên cơ sở những phân tích về thực trạng, những bất cập, tồn tại, luận văn đề xuất một số định hướng, kiến nghị góp phần hoàn thiện quy định của pháp luật và đưa ra những giải pháp thực thi có hiệu quả pháp luật về đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo đánh giá giữa kỳ tình hình thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm đến năm 2010, (2008), Cục việc làm - Bộ LĐ – Thương binh và XH, Hà Nội.
2. Báo cáo về tình hình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2006 đến nay (2008), Cục quản lý LĐ ngoài nước, Hà Nội.
3. Báo cáo tình hình giải quyết việc làm và xuất khẩu LĐ, (2002), Bộ LĐ – Thương binh và XH, Hà Nội.
4. Báo cáo kết quả thực hiện việc đưa người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình cấp phép việc làm cho NLD nước ngoài (EPS) của Hàn Quốc. Trung tâm LĐ ngoài nước, (2012), Hà Nội.
5. Báo cáo tình hình, kết quả xuất khẩu lao động tại Quảng Trị năm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Trị.
6. BLLĐ của nước Cộng hòa chủ nghĩa VN 2012, (2012), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Phạm Đức Chính, (2005), “Thị trường LĐ – cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam”, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. Đào Mộng Điệp, (2010), Thực trạng xuất khẩu LĐ tại tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hội nhập, Đề tài khoa học cấp Đại học Huế.
9. Đề án hỗ trợ đẩy mạnh xuất khẩu LĐ tại các huyện nghèo giai đoạn 2009 – 2015, (2012), Cục quản lý LĐ ngoài nước, Hà Nội.
10. Cao Văn Sâm (2012), Trường Đại học KT quốc dân. “*Hoàn thiện hệ thống tổ chức và cơ chế quản lý xuất khẩu LĐ ở nước ta trong giai đoạn tới*”, Tạp chí Khoa học và Công nghệ số 02/2012.
11. Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29/11/2006.
12. Nguyễn Lương Phương, (2003), “*Xuất khẩu LĐ và chuyên gia: Hiện trạng và giải pháp*”, Tạp chí Nghiên cứu quốc tế số 47/2003.
13. Nguyễn Tiến Hùng, (2010), “*Giải pháp chống lừa đảo xuất khẩu LĐ*”. Tạp chí Hà Nội mới số 01/2010.
14. Nghị định số 126/2007/NĐ – CP của Chính phủ ngày 01/08/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29/11/2008.
15. Quyết định số 440/2001/QĐ – NHNH của Ngân hàng Nhà nước ngày 17/04/2001 về việc cho vay đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài.

16. Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT- BCA – BLĐTBXH của Bộ Công an và Bộ LĐ – Thương binh và XH ngày 18/01/2005 về công tác phòng ngừa và chống các hành vi vi phạm PL trong lĩnh vực xuất khẩu LĐ.

17. Thông tư số 16/2007/TT. BLĐTBXH – BTC của Bộ LĐ Thương binh XH và Bộ Tài Chính ngày 04/09/2007 quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa LĐ VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.