

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



VÕ THỊ THANH BÌNH

PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI QUA THỰC TIỄN
ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2019

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Đào Mộng Điệp**

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. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	5
5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn.....	6
6. Bố cục của luận văn.....	7
Chương 1. KHÁI QUÁT PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI	8
1.1. Một số vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	8
1.1.1. Khái niệm về lao động nữ	8
1.1.2. Khái niệm quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài .	8
1.1.3. Đặc điểm quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài...	8
1.1.4. Sự cần thiết phải bảo vệ quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	9
1.2. Pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	10
1.2.1. Khái niệm pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	10
1.2.2. Nguyên tắc pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	10
1.2.3. Nội dung pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	10
1.3. Các yếu tố tác động đến hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	11
1.3.1. Môi trường pháp lý.....	11

1.3.2. Điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội	12
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ.....	13
2.1. Thực trạng quy định pháp luật về quyền của lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài	13
2.1.1 Quy định của pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	13
2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	14
2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị	15
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI.....	17
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	17
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	18
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài	19
3.3.1. Giải pháp chung.....	19
3.3.2. Giải pháp tại tỉnh Quảng Trị	21
KẾT LUẬN	23

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Việc đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập, nâng cao trình độ tay nghề, tiếp cận công nghệ tiên tiến cho người lao động. Chất lượng nguồn lao động từng bước được cải thiện, đội ngũ doanh nghiệp được hình thành, trong đó có nhiều doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả... Cùng với những kết quả nêu trên, hoạt động đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài phát triển còn chưa tương xứng với tiềm năng của thị trường lao động trong nước và nhu cầu việc làm ngoài nước của người lao động. Thị trường lao động ngoài nước phát triển nhưng chưa ổn định, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp yếu. Trình độ tay nghề, ngoại ngữ của người lao động Việt Nam thấp. Tình trạng lao động vi phạm hợp đồng, cư trú bất hợp pháp còn khá phổ biến, nhất là ở những thị trường có thu nhập cao. Việc tuyển chọn, dạy nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động của nhiều doanh nghiệp và địa phương chưa tốt. Hoạt động lừa đảo của một số tổ chức, cá nhân không có chức năng xuất khẩu lao động còn xảy ra ở một số địa phương, cơ sở. Công tác quản lý của nhiều doanh nghiệp còn bất cập, chưa bảo vệ tốt quyền lợi của người lao động làm việc ở ngoài nước. Công tác kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm còn hạn chế.

Lao động nữ có những đặc thù riêng cần sự điều chỉnh cụ thể hơn nữa nhưng cho đến nay vẫn chưa có một văn bản luật chính thức nào quy định riêng bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ khi làm việc ở nước ngoài. Người lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần phải được quan tâm đúng mức và bảo vệ đặc biệt. Điều này vừa có ý nghĩa đảm bảo về mặt kinh tế cho người lao động nữ vừa có ý nghĩa xã hội sâu sắc. Do vậy vấn đề nghiên cứu để làm rõ các khía cạnh pháp lý liên quan đến quyền lợi và bảo vệ quyền lợi của lao động nữ Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài là một nhu cầu thực tế và hết sức cần thiết.

Công tác bảo vệ người lao động Quảng Trị đi làm việc ở nước ngoài những năm qua đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể tuy nhiên thực tế vẫn còn vướng nhiều hạn chế, bất cập và tồn tại nhiều điểm nóng như tình trạng người lao động bị lừa đảo xuất khẩu lao động, bị thu phí dịch vụ, tiền môi giới quá cao so với quy định, không được giáo dục định hướng trước khi xuất khẩu hoặc giáo dục định hướng không đến nơi đến chốn, công việc, thời gian, tiền lương lao động không đúng như trong hợp đồng, tình trạng lao động không có việc làm hay tình trạng người lao động bị chủ đánh đập, chửi bới, lăng mạ, bị xâm hại tình dục... Nguyên nhân chính của tình trạng trên là do hệ thống quy định pháp luật hiện hành của nước ta còn nhiều sơ hở, chưa phù hợp với thực tiễn, người lao động thiếu hiểu biết pháp luật, doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân đưa người lao động đi làm việc nước ngoài cố tình làm trái quy định

pháp luật, việc quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các cơ quan quản lý nhà nước còn lỏng lẻo, chưa nghiêm minh.

Xuất phát từ những lý do trên tác giả đã lựa chọn đề tài: “*Pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị*” làm đề tài luận văn nhằm nghiên cứu những vấn đề pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật tại tỉnh Quảng Trị để từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

Luận văn nghiên cứu một cách có hệ thống pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị để từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Để làm rõ mục đích nghiên cứu, luận văn có các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, nghiên cứu những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài như: khái niệm và đặc điểm quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ hai, luận văn làm rõ những vấn đề lý luận pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài như: khái niệm pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, các

nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, nội dung pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, các yếu tố tác động đến quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ ba, luận văn nghiên cứu thực trạng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, đánh giá những kết quả đạt được và những hạn chế tồn tại

Thứ tư, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị

Thứ năm, đề xuất phương hướng và giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn hiện nay.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu quy định pháp luật hiện hành về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài thông qua các hệ thống văn bản pháp luật lao động quy định về vấn đề này như: Bộ luật lao động, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản pháp luật khác có liên quan điều chỉnh về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài là một lĩnh vực rộng được nghiên cứu trong nhiều ngành luật. Dưới góc độ luật lao động, vấn đề luận văn nghiên cứu đó chính là quyền

của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật lao động Việt Nam. Luận văn không nghiên cứu các vấn đề liên quan đến vấn đề xử lý hành vi vi phạm pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài. Luận văn cũng không nghiên cứu quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài dưới các góc độ nghiên cứu của luật hình sự, dân sự và hành chính.

Về không gian: Luận văn nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị.

Về thời gian: Luận văn nghiên cứu từ năm 2015-2018.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn được trình bày trên cơ sở lý luận, quan điểm của Đảng và Nhà nước về Nhà nước và Pháp luật, về phát triển kinh tế thị trường và quan hệ lao động trong giai đoạn hiện nay. Nội dung của luận văn được nêu và phân tích dựa trên cơ sở các văn bản pháp luật của Nhà nước, các văn bản hướng dẫn áp dụng pháp luật. Trong quá trình nghiên cứu và trình bày, luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau bao gồm:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Các phương pháp này được sử dụng trong tất cả các chương của luận văn để phân tích các khái niệm quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài; phân tích quy định của pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước

ngoài; phân tích thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị.

- Phương pháp so sánh: Được sử dụng trong luận văn để so sánh một số quy định của pháp luật trong các văn bản khác nhau như Bộ luật lao động và Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tập chung chủ yếu ở chương 2 của luận văn.

- Phương pháp diễn giải quy nạp: Được sử dụng trong luận văn để diễn giải các số liệu, các nội dung trích dẫn liên quan đến pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài và được sử dụng tất cả các chương của luận văn.

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

Về mặt lý luận: luận văn nghiên cứu một cách có hệ thống, đầy đủ về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, đưa ra những định hướng và đề xuất các kiến nghị là cơ sở khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài. Luận văn góp phần đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Về mặt thực tiễn áp dụng: Luận văn là công trình tham khảo cho các cơ quan nhà nước khi xây dựng, hoạch định các chính sách pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài nói riêng.

Kết quả nghiên cứu của luận văn này cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo hữu ích cho việc nghiên cứu và giảng dạy chuyên ngành luật trong các trường đào tạo về luật.

6. Bộ cục của luận văn

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Khái quát pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị.

Chương 3: Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Chương 1
KHÁI QUÁT PHÁP LUẬT VỀ
QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

1.1. Một số vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

1.1.1. Khái niệm về lao động nữ

Lao động nữ được hiểu như sau: người lao động nữ là NLD có giới tính nữ, từ đủ 15 tuổi trở lên (trừ một số trường hợp ngoại lệ), có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLLĐ.

1.1.2. Khái niệm quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài là hệ thống quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ xã hội xác định mối quan hệ giữa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài và người sử dụng lao động trong đó lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được hưởng các quyền khi tham gia vào quan hệ lao động.

1.1.3. Đặc điểm quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, về hình thức làm việc.

Thứ hai, quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài phát sinh và gắn liền với quan hệ lao động.

Thứ ba, quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được pháp luật lao động ghi nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm thực hiện.

Thứ tư, lao động nữ là đối tượng lao động đặc thù, quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài có những ưu đãi nhất định so với lao động nam khi tham gia vào quan hệ lao động.

1.1.4. Sự cần thiết phải bảo vệ quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Một là, lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài là một nhu cầu thực tế nhằm cải thiện kinh tế gia đình vừa góp phần đóng góp cho xã hội.

Hai là, lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài thường phải đảm nhiệm cùng một lúc hai vai trò vừa là chỗ dựa về kinh tế vừa phải làm tròn thiên chức là người mẹ, người vợ, người phụ nữ gia đình cần quán xuyến chăm lo cho con cái.

Ba là, để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới toàn diện trên các lĩnh vực, trong đó bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động được đánh giá là quan trọng nhất.

Bốn là, tiếp tục duy trì sự ổn định và phát triển tốt đẹp trong quan hệ hợp tác lao động quốc tế giữa Việt Nam với các quốc gia khác.

Năm là, củng cố và khẳng định vai trò của quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động nói riêng và bảo hộ công dân Việt Nam ở nước ngoài.

1.2. Pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

1.2.1. Khái niệm pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài là tổng thể các quy tắc xử sự do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong việc Nhà nước tác động vào quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động nước ngoài và lao động nữ khi nhập cư vào nước sở tại để tham gia vào quan hệ lao động được hưởng các quyền trong lao động.

1.2.2. Nguyên tắc pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Nguyên tắc thứ nhất, quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại điều chỉnh, ghi nhận và bảo vệ.

Nguyên tắc thứ hai, ghi nhận quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở ưu tiên đặt trong mối tương quan với việc ghi nhận quyền của người lao động nói chung.

Nguyên tắc thứ ba, ghi nhận quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước trong từng thời kỳ.

1.2.3. Nội dung pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, nhóm các quy định về quyền được thông tin

Thứ hai, nhóm quy định về quyền được hưởng tiền lương, tiền công, thu nhập khác, quyền 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.

Thứ ba, nhóm quy định về quyền nhân thân của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, nhóm quy định về hưởng các quyền lợi từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật; 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; hưởng bảo hiểm xã hội

Thứ năm, nhóm quy định về quyền đào tạo, bồi dưỡng, bổ túc nghề và có ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu của hợp đồng lao động

Thứ sáu, quyền được hỗ trợ về vay vốn của tổ chức tín dụng để đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

Thứ bảy, quyền được bảo lãnh

1.3. Các yếu tố tác động đến hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

1.3.1. Môi trường pháp lý

Thế chế pháp luật về người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài là tổng thể các yếu tố tạo nên đời sống pháp luật của xã hội ở từng giai đoạn nhất định bao gồm hệ thống pháp luật, các quan hệ pháp luật... Bản thân pháp luật được sinh ra là để điều chỉnh các quan hệ xã hội là cơ sở để các chủ thể thực hiện pháp luật. Song

chính các mặt, khía cạnh khác nhau của các chuẩn mực pháp luật cũng có ảnh hưởng nhất định đến hoạt động thực hiện pháp luật.

1.3.2. Điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội

Yếu tố kinh tế tác động đến thực hiện pháp luật về người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài bao gồm tổng thể các điều kiện, hoàn cảnh về kinh tế - xã hội, hệ thống các chính sách kinh tế, chính sách xã hội và việc triển khai thực hiện, áp dụng chúng trong thực tế xã hội.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ

2.1. Thực trạng quy định pháp luật về quyền của lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

2.1.1 Quy định của pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, nhóm các quy định về quyền được thông tin

Thứ hai, nhóm quy định về quyền được hưởng tiền lương, tiền công, thu nhập khác, quyền 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.

Thứ ba, nhóm quy định về quyền nhân thân của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, nhóm quy định về hưởng các quyền lợi từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật; 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; hưởng bảo hiểm xã hội

Thứ năm, nhóm quy định về quyền đào tạo, bồi dưỡng, bổ túc nghề và có ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu của hợp đồng lao động

Thứ sáu, quyền được hỗ trợ về vay vốn của tổ chức tín dụng để đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

Thứ bảy, quyền được bảo lãnh

2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, hạn chế trong việc quy định các cơ chế thực thi quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ hai, pháp luật chưa quy định các vấn đề liên quan đến chế độ của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trở về Việt Nam làm việc.

Thứ ba, những hạn chế từ quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, pháp luật quy định lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức doanh nghiệp dịch vụ, doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu, nâng cao tay nghề, tổ chức sự nghiệp người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được bồi thường thiệt hại khi doanh nghiệp vi phạm.

Thứ năm, pháp luật hiện hành đã quy định việc chuyển về nước tiền lương, tiền công nhưng pháp luật lại chưa quy cụ thể về cách thức chuyển tiền, phương thức hỗ trợ lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài chuyển tiền khi đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ sáu, chương trình đào tạo, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài chưa được quy

định một cách thống nhất và áp dụng chung cho một số ngành nghề cụ thể.

Thứ bảy, hoạt động giám sát công tác đào tạo nghề, giáo dục định hướng cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài chưa được ghi nhận một cách thấu đáo.

2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Quảng Trị

Thứ nhất, về quyền tiếp cận thông tin cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ hai, nhóm quy định về quyền được hưởng tiền lương, tiền công, thu nhập khác, quyền 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.

Thứ ba, nhóm quy định về hưởng các quyền lợi từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật; 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

Thứ tư, nhóm quy định về quyền đào tạo, bồi dưỡng, bổ túc nghề và có ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu của hợp đồng lao động

Thứ năm, quyền được hỗ trợ về đào tạo nghề, vay vốn của tổ chức tín dụng để đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

Bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài còn có những hạn chế, bất cập.

Thứ nhất, lao động nữ bị một số doanh nghiệp lừa đảo đưa đi làm việc ở nước ngoài nhưng sau đó chiếm đoạt tiền ký quỹ, đặt cọc, lệ phí.

Thứ hai, chủ sử dụng lao động nước ngoài vi phạm hợp đồng lao động. Lao động nữ bị phân biệt đối xử thiếu công bằng so với lao động khác.

Thứ ba, thiếu cơ chế bảo vệ hiệu quả lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài khi quyền lợi bị chủ sử dụng lao động nước sở tại xâm hại

Thứ tư, thiếu sự phối hợp quản lý của các bên liên quan trong hoạt động đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài nên dễ xảy ra nhiều vụ việc vi phạm pháp luật ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi người lao động.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật quyền người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải luôn dựa trên chính sách, đường lối của Đảng và nhà nước ta.

Thứ hai, việc hoàn thiện pháp luật về quyền người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải dựa trên cơ sở kế thừa, phát huy những nhân tố hợp lý, đồng thời khắc phục cơ bản những bất cập, hạn chế trong các văn bản pháp luật hiện hành về quyền người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ ba, pháp luật về quyền người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải đồng bộ với toàn bộ hệ thống pháp luật của Việt Nam, Thứ tư, việc hoàn thiện pháp luật về quyền người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn, thực trạng xã hội.

Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về quyền người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải được nghiên cứu một cách toàn diện ở ba quyền chính như quyền thông tin, quyền hưởng

lương, bảo hiểm xã hội, quyền nhân thân,...làm việc ở nước ngoài của người lao động nữ.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, quy định các cơ chế thực thi quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ hai, pháp luật cần quy định các vấn đề liên quan đến chế độ của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trở về Việt Nam làm việc.

Thứ ba, sửa đổi các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

Thứ tư, pháp luật quy định lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức doanh nghiệp dịch vụ, doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu, nâng cao tay nghề, tổ chức sự nghiệp người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được bồi thường thiệt hại khi doanh nghiệp vi phạm.

Thứ năm, pháp luật cần quy cụ thể về cách thức chuyển tiền, phương thức hỗ trợ lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài chuyển tiền khi đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ sáu, quy định về chương trình đào tạo, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài một cách thống nhất và áp dụng chung cho một số ngành nghề cụ thể.

Thứ bảy, quy định cụ thể về hoạt động giám sát công tác đào tạo nghề, giáo dục định hướng cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ tám, quy định cụ thể các đối tượng người lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ chín, bổ sung các quy định ràng buộc trách nhiệm đào tạo và giáo dục định hướng đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trước khi xuất cảnh

Thứ mười, sửa đổi, bổ sung các quy định xử lý vi phạm trong lĩnh vực đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ mười một, ban hành văn bản pháp luật hướng dẫn cụ thể về giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ mười hai, hoàn thiện các quy định pháp luật bảo vệ người lao động sau thời gian làm việc ở nước ngoài.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

3.3.1. Giải pháp chung

- Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến rộng rãi và có chiều sâu về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, pháp luật về trong lĩnh vực xuất khẩu lao động nói chung và tình hình quyền và lợi ích của người lao động nói riêng.

- Thúc đẩy hơn nữa hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát hoạt động đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

- Nhà nước cần sớm củng cố các Ban quản lý lao động ở nước ngoài với đội ngũ cán bộ đủ mạnh để tham mưu, tư vấn về hợp đồng hợp tác lao động

- Cần tăng cường hợp tác quốc tế về lao động thông qua đàm phán với các nước có lao động Việt Nam làm việc, để ký kết các hiệp định, thỏa thuận song phương

- Xây dựng mô hình quản lý lao động hợp lý vừa quản lý tốt lao động vừa quyền quyền lợi hợp pháp của người lao động, dung hòa các lợi ích của người lao động, doanh nghiệp và xã hội.

- Các Ban quản lý lao động cần ứng dụng nhiều hơn công nghệ thông tin hóa và quản lý lao động thông qua mã lao động và hệ thống mạng điện tử, doanh nghiệp khi đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phải báo cáo ngay danh sách lao động cho Cục Quản lý Lao động ngoài nước và Ban quản lý lao động để quản lý, theo dõi và hỗ trợ khi cần thiết

- Phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa nhà nước với nhau và giữa cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức xã hội, nghề nghiệp liên quan để quản lý và quyền lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Nâng cao chất lượng lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài

- Đẩy mạnh hợp tác với các cơ quan quản lý lao động nước ngoài của nước sở tại

- Nâng cao vai trò của công đoàn trong việc quyền quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

- Có chính sách hậu xuất khẩu hợp lý
- Khuyến nghị các doanh nghiệp cần tiến hành khảo sát kỹ thị trường trong việc lựa chọn đối tác nước ngoài, đàm phán ký kết hợp đồng cung ứng lao động, thẩm định kỹ các đơn hàng lao động.
- Cục Quản lý Lao động ngoài nước chỉ đạo các Ban quản lý lao động cùng doanh nghiệp xuất khẩu lao động phối hợp với chính quyền nước sở tại tiến hành truy tìm và đưa lao động bất hợp pháp về nước.
- Nâng cao chất lượng nguồn lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo hợp lý và có chiều sâu để đáp ứng yêu cầu đa dạng của các thị trường lao động quốc tế, nâng cao uy tín của lao động Việt Nam ở nước ngoài.

3.3.2. Giải pháp tại tỉnh Quảng Trị

- *Thành lập, kiện toàn và tăng cường hoạt động của Ban Chỉ đạo Xuất khẩu lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài các cấp*
- *Lựa chọn những doanh nghiệp có chức năng xuất khẩu lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài có năng lực, uy tín, có thị trường xuất khẩu lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài ổn định, có đơn hàng phù hợp đã được Cục Quản lý Lao động ngoài nước thẩm định, có nhu cầu tham gia Đề án để cho phép tuyển lao động trên địa bàn tỉnh đi xuất khẩu lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.*
- *Công tác tuyên truyền.*
- *Công tác tạo nguồn.*

- Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá hoạt động xuất khẩu lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài. Tăng cường sự hợp tác giữa các sở, ngành, địa phương với doanh nghiệp xuất khẩu lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu, phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật lao động có thể thấy chính sách ưu đãi đối với lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trong quan hệ lao động đã mang lại những hiệu quả tích cực, tiến bộ và toàn diện về mọi mặt, xét trên các phương diện như: việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, BHXH, các biện pháp quyền quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài... Ngày nay, vai trò của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài ngày càng được khẳng định, phụ nữ Việt Nam được Đảng và nhà nước ban tặng tám chữ vàng “anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang, trong thời kỳ kháng chiến” và “trung hậu, đảm đang, tài năng, anh hùng” trong thời kỳ đổi mới xây dựng đất nước. Đó không chỉ là sự khích lệ, động viên mà còn là sự đánh giá những đóng góp to lớn của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trong thời kỳ hội nhập phát triển đất nước. Để đạt được những kết quả nêu trên, trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến việc xây dựng chế độ, chính sách về lao động để đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho NLD nói chung và lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài nói riêng, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và bình đẳng với nam giới về mọi mặt. Điều này được thể hiện và thể chế hoá trong hiến pháp và pháp luật Việt Nam nói chung, đặc biệt là pháp luật lao động nói riêng.

Tuy nhiên thực tiễn thi hành pháp luật lao động đã cho thấy, sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động và tăng thu nhập cho NLD không

đồng nhất với với sự bảo đảm quyền lợi của NLD. Do những đặc điểm về tâm sinh lý, giới tính, lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài thường gặp khó khăn hơn so với lao động nam trong QHLD. Cùng với quan niệm sai lệch về giới, những khó khăn này đã làm cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Điều này càng trở nên không thuận lợi khi lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài ngày càng chiếm số đông trên thị trường lao động. Do đó, để phát triển và hội nhập quốc tế, Việt Nam cần tiếp tục đẩy mạnh việc xây dựng và thực hiện các chính sách quyền quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, xây dựng trên cơ sở có tiếp thu và chọn lọc các quan điểm về quyền lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trong các công ước quốc tế mà nước ta đã và đang tham gia là cách hiệu quả nhất, góp phần giúp lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài phát triển toàn diện về mọi mặt.

Do thời gian và giới hạn nhất định, luận văn không thể nghiên cứu hết tất cả các vấn đề liên quan đến việc quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, tuy nhiên, với những kết quả nghiên cứu được, luận văn hy vọng sẽ góp phần vào việc hoàn thiện pháp luật trong việc quyền lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, hy vọng trong một tương lai gần pháp luật lao động nói chung và pháp luật quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài nói riêng sẽ ngày một hoàn thiện và đảm bảo đầy đủ nhất quyền lợi của người lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, giúp họ tự tin và phát huy hết khả năng vốn có của mình, đưa đất nước ta ngày một phát triển, góp phần vào sự phát triển chung của toàn thế giới.