

**ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU LUẬT NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG**

*(Tài liệu dành cho Báo cáo viên pháp luật
các cấp trên địa bàn tỉnh Điện Biên)*

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 được Quốc hội khoá XIV kỳ họp thứ 10 thông qua vào ngày 13/11/2020, Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2022. Theo đó, Luật được ban hành với những nội dung cơ bản như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT SỬA ĐỔI LUẬT

Năm 2006, Quốc hội khoá XI đã ban hành Luật số 72/2006/QH11 về Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (*gọi tắt là Luật số 72*). Luật có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2007.

Luật số 72 và hệ thống các văn bản hướng dẫn đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ để điều chỉnh hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đảm bảo phù hợp với điều kiện trong nước và quốc tế, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tăng cường công tác quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bên cạnh đó, Luật còn tạo thuận lợi cho hoạt động của các doanh nghiệp và đơn vị sự nghiệp hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đảm bảo quyền tự do tìm kiếm việc làm cho người dân. Kể từ khi có Luật số 72, số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài hàng năm tăng đáng kể, trung bình mỗi năm có hơn 80.000 người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đặc biệt trong 05 năm gần đây, mỗi năm có trên 130.000 người lao động ra nước ngoài làm việc, góp phần nâng cao thu nhập, đời sống của người dân, cải thiện chất lượng nguồn lao động thông qua việc một bộ phận người lao động được tiếp cận với máy móc và công nghệ tiên tiến, cơ chế quản lý hiện đại, tác phong công nghiệp và góp phần đáng kể vào việc nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, sau gần 15 năm thi hành Luật trên thực tế, thực tiễn đã đặt ra các yêu cầu cần phải tiếp tục hoàn thiện một số quy định của Luật số 72. Việc sửa đổi Luật số 72 xuất phát từ các yêu cầu sau đây:

Thứ nhất, xuất phát từ thực tiễn hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nảy sinh những vấn đề mới mà Luật số 72 chưa quy định

Cùng với quá trình hội nhập quốc tế, Việt Nam đã tham gia ký kết các hiệp định thương mại thế hệ mới và sự hình thành khối cộng đồng kinh tế ASEAN đã cho phép tự do di chuyển trong khối ASEAN dẫn đến việc xuất hiện nhiều hình

thức hợp tác, dịch chuyển lao động mới trong thời gian gần đây. Tuy nhiên những vấn đề này chưa được quy định trong Luật số 72, gây khó khăn trong việc hướng dẫn thi hành Luật và công tác quản lý Nhà nước, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ví dụ: Hình thức công dân xuất cảnh hợp pháp theo các mục đích không phải lao động, sau đó tìm được việc làm để cư trú và làm việc hợp pháp theo quy định của nước sở tại (Macao, Úc, Niu - di - lân...); hình thức thỏa thuận gửi và tiếp nhận lao động giữa các địa phương của Việt Nam với địa phương nước nhận lao động (Hàn Quốc, Trung Quốc)...

Thứ hai, thực tiễn áp dụng Luật số 72 còn phát sinh vướng mắc, chưa phù hợp với thực tiễn hiện nay

Qua tổng kết thi hành Luật số 72, một số quy định phát sinh các vướng mắc như: Điều kiện cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn chưa chặt chẽ, chưa phù hợp với hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (quy định điều kiện doanh nghiệp đáp ứng phương án về cán bộ, cơ sở vật chất khi cấp giấy phép, điều kiện về tài chính chưa đảm bảo năng lực tài chính của doanh nghiệp trong việc giải quyết các vụ việc phát sinh, điều kiện về người lãnh đạo điều hành còn mở và không hoàn toàn phù hợp); quy định về tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của người lao động chưa phản ánh đúng bản chất và xu hướng chung của các tiêu chuẩn lao động quốc tế... Ngoài ra, Luật số 72 đã quy định các tổ chức sự nghiệp được đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng mới chỉ giới hạn là các tổ chức sự nghiệp thuộc Bộ, ngành mà chưa quy định các tổ chức sự nghiệp thuộc các địa phương đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện thỏa thuận của địa phương.

Thứ ba, một số quy định của Luật số 72 chưa đảm bảo sự đồng bộ với các Luật mới được Quốc hội ban hành trong thời gian gần đây

Do được ban hành năm 2006 nên hiện nay một số nội dung của Luật số 72 chưa đảm bảo phù hợp với các luật mới ban hành như: Bộ Luật lao động năm 2019, Luật xử lý vi phạm hành chính năm 2012, Luật Việc làm năm 2013, Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017), Bộ Luật dân sự năm 2015, Luật Doanh nghiệp năm 2014, Luật Đầu tư năm 2014...

Thứ tư, một số quy định của Luật số 72 chưa đáp ứng được các yêu cầu mới về hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong bối cảnh kinh tế xã hội và quan hệ quốc tế mới

Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa cao, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài là do Luật số 72 quy định doanh nghiệp chỉ được phép tuyển chọn lao động sau khi hợp đồng cung ứng lao động được cơ quan quản lý nhà nước chấp thuận. Do đó, doanh nghiệp không có nhiều thời gian để tuyển chọn và đào tạo lao động theo yêu cầu về chất lượng và tiến độ của đối tác. Từ đó dẫn đến tình trạng chất lượng lao động không đảm bảo (nếu đào tạo

không đủ thời gian) hoặc mất cơ hội ký hợp đồng cung ứng lao động, mất đối tác, giảm tính cạnh tranh với doanh nghiệp cung ứng của các quốc gia khác (nếu đào tạo đủ thời gian theo yêu cầu).

Thứ năm, Luật số 72 chưa quy định rõ về loại hình đối với Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước dẫn đến cơ cấu tổ chức, quy chế hoạt động và tổ chức bộ máy của Quỹ chưa được định hình rõ ràng. Bên cạnh đó, những nội dung chi hỗ trợ của Quỹ được quy định trong Luật số 72 mới chỉ mang tính chất giải quyết rủi ro, chưa hướng tới các hoạt động mang tính hỗ trợ thúc đẩy hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nhiều hoạt động khác cần được hỗ trợ nhưng lại không có cơ sở để chi từ Quỹ; các nội dung chi hỗ trợ của Quỹ mới chỉ được quy định rất giới hạn (chỉ chi cho các hoạt động mở rộng và phát triển thị trường, nâng cao chất lượng nguồn lao động, hỗ trợ giải quyết rủi ro cho doanh nghiệp và người lao động). Trong khi đó rất nhiều hoạt động khác cũng cần được chi hỗ trợ nhưng Luật số 72 chưa quy định dẫn đến việc Quỹ hoạt động chưa hiệu quả như xây dựng đường dây nóng hỗ trợ người lao động, thiết lập sàn giao dịch việc làm ngoài nước, phổ biến chính sách, pháp luật và nâng cao nhận thức nhằm phòng ngừa rủi ro cho người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ sáu, tác động của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ 4 và vấn đề số hóa đối với lao động di cư đã đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc đổi mới một cách căn bản phương thức quản lý hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nói riêng và quản lý vấn đề di cư, dịch chuyển lao động quốc tế vì mục đích lao động nói chung để phù hợp với những tiến bộ mới về khoa học công nghệ, phát triển việc làm ngoài nước và bảo hộ quyền làm việc của công dân.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

Một là, đảm bảo thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về vấn đề phát triển việc làm ngoài nước đối với công dân Việt Nam; đẩy mạnh hợp tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhằm mở rộng thêm thị trường lao động mới, thị trường mang lại việc làm có thu nhập cao, công việc và ngành nghề giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; góp phần giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo và đào tạo nguồn nhân lực cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Hai là, cụ thể hóa Hiến pháp năm 2013 về các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân, bảo đảm sự thống nhất giữa pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với các luật chuyên ngành và bảo đảm tương thích với pháp luật có liên quan của các nước tiếp nhận lao động, các công ước quốc tế về lao động di cư.

Ba là, bảo đảm danh dự, nhân phẩm và các quyền tự do cơ bản của người lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; cung cấp các biện pháp cần thiết nhằm bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam trước khi đi làm việc, khi làm việc ở nước ngoài và sau khi trở về nước.

Bốn là, tăng cường hiệu quả công tác quản lý nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài; tiếp tục cải cách, đơn giản hóa thủ tục hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý; tăng cường hoạt động hậu kiểm, thanh tra đối với hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng như là một ngành, nghề kinh doanh có điều kiện mang tính chất đặc thù, được quản lý chặt chẽ.

2. Mục tiêu

Một là, tạo môi trường minh bạch, thông suốt và đồng bộ cho hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bảo đảm tương thích giữa pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với pháp luật có liên quan của các nước tiếp nhận lao động, các công ước quốc tế có liên quan đến lao động di cư.

Hai là, tạo điều kiện thuận lợi cho cá nhân người lao động Việt Nam có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhưng phải kịp thời bảo vệ, hỗ trợ người lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài trong xu thế dịch chuyển lao động quốc tế và phòng ngừa các rủi ro đặc biệt như chiến tranh, suy thoái kinh tế toàn cầu, dịch bệnh Covid-19....

Ba là, cải cách thủ tục hành chính, loại bỏ và đơn giản những quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Tuy nhiên, cũng quản lý chặt chẽ quá trình hoạt động của các doanh nghiệp như là một ngành, nghề kinh doanh có điều kiện đặc thù để bảo vệ người lao động.

III. BỐ CỤC, NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT VÀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT

1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

a) Phạm vi điều chỉnh

Luật này quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho người lao động; Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; chính sách đối với người lao động; quản lý nhà nước trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

b) Đối tượng áp dụng

- Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp) được giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Bộ cục

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm 8 chương, 74 điều, cụ thể:

- Chương I: Những quy định chung gồm 7 điều (từ Điều 1 đến Điều 7) quy định về: Phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; giải thích từ ngữ; chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; các hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Chương II: Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm 05 Mục với 36 điều (từ Điều 8 đến Điều 43), cụ thể như sau:

+ Mục 1 quy định về doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm 22 điều (từ Điều 8 đến Điều 29) quy định các nội dung về: Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; nội dung hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hồ sơ, thủ tục và lệ phí cấp Giấy phép; điều chỉnh, cấp lại, công bố, niêm yết, nộp lại Giấy phép; chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chuẩn bị nguồn lao động; hợp đồng cung ứng lao động; đăng ký hợp đồng cung ứng lao động; hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hợp đồng môi giới và thù lao theo hợp đồng môi giới; tiền dịch vụ; tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ; quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ; trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép, giải thể, phá sản.

+ Mục 2 quy định về doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gồm 3 điều (từ Điều 30 đến Điều 32) quy định các nội dung về: Điều kiện của doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; báo cáo đưa người lao động

Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

+ Mục 3 quy định về tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gồm 03 điều (từ Điều 33 đến Điều 35) quy định các nội dung về: Điều kiện của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; báo cáo đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

+ Mục 4 quy định về doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài gồm 06 điều (từ Điều 36 đến Điều 41) quy định các nội dung về: Điều kiện của doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài; hợp đồng nhận lao động thực tập; hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài; đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập; hồ sơ đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập; quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài.

+ Mục 5 quy định về đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm 02 điều (Điều 42, Điều 43) quy định các nội dung về: Điều kiện của đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và quyền, nghĩa vụ của đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Chương III: Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm 4 Mục với 18 điều (từ Điều 44 đến Điều 61). Cụ thể:

+ Mục 1 quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài gồm 6 điều (từ Điều 44 đến Điều 49) quy định về: Điều kiện của người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài; hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp dịch vụ đưa đi làm việc ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động do đơn vị sự nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài.

+ Mục 2 quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết gồm 05 điều (từ Điều 50 đến Điều 54) quy định về: Điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết; quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết; hợp đồng lao

động trực tiếp giao kết; đăng ký hợp đồng lao động; giao kết hợp đồng lao động sau khi xuất cảnh.

+ Mục 3 quy định về bảo lãnh cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm 05 điều (từ Điều 55 đến Điều 59) quy định về: Điều kiện của bên bảo lãnh; trường hợp, phạm vi bảo lãnh; thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh; hợp đồng bảo lãnh; biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh.

+ Mục 4 quy định về hỗ trợ người lao động sau khi về nước gồm 2 điều (Điều 60, Điều 61) quy định các nội dung về: Hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp, hỗ trợ hòa nhập xã hội.

- Chương IV: Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động gồm 04 điều (từ Điều 62 đến Điều 65) quy định về: Mục đích bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động; bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ; hỗ trợ đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp; giáo dục định hướng.

- Chương V: Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước gồm 03 điều (từ Điều 66 đến Điều 68) quy định về: Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; nhiệm vụ và nguồn hình thành của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

- Chương VI: Quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm 03 điều (từ Điều 69 đến Điều 71) quy định về: Nội dung quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; trách nhiệm quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; trách nhiệm của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài.

- Chương VII: Giải quyết tranh chấp gồm 01 điều (Điều 72) quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp.

- Chương VIII: Điều khoản thi hành gồm 02 điều (Điều 73, Điều 74) quy định về hiệu lực thi hành và điều khoản chuyển tiếp.

3. Những điểm mới của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

3.1. Nhóm nội dung về sửa đổi, bổ sung các loại hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài: Bổ sung người lao động giao kết hợp đồng sau khi xuất cảnh vào quy định về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức trực tiếp giao kết hợp đồng lao động và quy định về việc khai báo thông tin trực tuyến (Điều 54).

3.2. Nhóm nội dung về minh bạch hóa quy định và nâng cao điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành nghề hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

a) Về điều kiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Luật sửa đổi theo hướng thống nhất quy định về vốn điều lệ, nâng cao điều kiện đối với ký quỹ, người đại diện theo pháp luật, nhân viên nghiệp vụ, cơ sở vật chất và trang thông tin điện tử của doanh nghiệp, bỏ các quy định về phương án tổ chức bộ máy và đề án hoạt động, bổ sung quy định phải duy trì các điều kiện hoạt động nêu trên trong suốt quá trình hoạt động đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để đảm bảo lựa chọn những doanh nghiệp thực sự có năng lực tài chính, có bộ máy đảm bảo hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh có điều kiện và rất đặc thù này, bảo vệ có hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, qua đó từng bước hình thành các doanh nghiệp mạnh, có uy tín và trách nhiệm cao trong lĩnh vực hoạt động này. Một số bổ sung cụ thể gồm:

- Bổ sung quy định “doanh nghiệp phải duy trì các điều kiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong suốt quá trình hoạt động” (khoản 2 Điều 8).

- Bổ sung quy định doanh nghiệp “*Có vốn điều lệ từ 05 tỷ đồng trở lên; có chủ sở hữu, tất cả thành viên, cổ đông là nhà đầu tư trong nước theo quy định của Luật Đầu tư*” (điểm a khoản 1 Điều 10 - nội dung này trong Luật số 72 giao cho Chính phủ quy định và sử dụng thuật ngữ vốn pháp định).

- Sửa đổi quy định về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp (Luật số 72 quy định về người lãnh đạo điều hành hoạt động).

- Bổ sung quy định về nhân viên nghiệp vụ của doanh nghiệp; bỏ quy định về việc doanh nghiệp phải có đề án hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (Điều 10).

b) Về hồ sơ, trình tự, thủ tục cấp/cấp đổi/cấp lại/thu hồi giấy phép:

- Bỏ quy định đổi giấy phép khi thay đổi đăng ký kinh doanh (Điều 11 của Luật số 72).

- Bổ sung quy định về điều chỉnh thông tin trên Giấy phép khi thay đổi đăng ký doanh nghiệp (Điều 13).

3.3. Nhóm nội dung về tuyển chọn, đào tạo lao động và chuẩn hóa nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài

Để thực hiện chủ trương đào tạo nguồn nhân lực, đưa người lao động đi làm việc ở những ngành nghề có thu nhập và có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cao, Luật đã có nhiều sửa đổi, bổ sung liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, tuyển chọn, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động, đào tạo tác phong lao động và ý thức tuân thủ kỷ luật; cho phép hợp tác, liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo; đẩy mạnh hợp tác hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhằm mở thêm thị trường lao động mới, thị trường mang lại việc làm có thu nhập cao, công việc và ngành nghề giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Các sửa đổi chủ yếu gồm:

- Bổ sung quy định về chuẩn bị nguồn lao động (Điều 18)

Chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài thể hiện ở 3 yếu tố: trình độ ngoại ngữ, kỹ năng nghề và ý thức kỷ luật, tuân thủ pháp luật của người lao động. Qua tổng kết cho thấy một trong những nguyên nhân dẫn đến chất lượng nguồn lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa cao, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài là do doanh nghiệp không có nhiều thời gian để tuyển chọn và đào tạo lao động đáp ứng yêu cầu về chất lượng và kịp tiến độ cung ứng của bên tiếp nhận nước ngoài. Sở dĩ có tình trạng này vì Luật số 72 quy định doanh nghiệp chỉ được tuyển chọn lao động sau khi hợp đồng cung ứng lao động được cơ quan quản lý nhà nước chấp thuận. Đối với những hợp đồng cung ứng yêu cầu số lượng lao động lớn, yêu cầu người lao động có trình độ ngoại ngữ và kỹ năng nghề cao thì doanh nghiệp không có đủ thời gian để tuyển chọn đủ số lượng và đào tạo người lao động để đáp ứng yêu cầu dẫn đến chất lượng lao động không đảm bảo hoặc doanh nghiệp mất hợp đồng, mất đối tác, giảm tính cạnh tranh so với doanh nghiệp của nước cung ứng lao động khác.

Vì thế, Luật bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp dịch vụ được chuẩn bị nguồn lao động trước khi đăng ký hợp đồng lao động. Điều này sẽ tạo thuận lợi cho doanh nghiệp được chủ động trong công tác chuẩn bị nguồn lao động phù hợp với yêu cầu của đối tác nước ngoài, góp phần nâng cao sức cạnh tranh của doanh nghiệp, xây dựng thương hiệu, uy tín trên thị trường cung ứng lao động quốc tế. Tuy nhiên, để hạn chế tình trạng doanh nghiệp lợi dụng quy định này để tuyển chọn, đào tạo tràn lan, gây thiệt hại cho người lao động và lãng phí cho xã hội, Luật sửa đổi đã bổ sung quy định về hồ sơ chuẩn bị nguồn lao động (khoản 2 Điều 18), cơ chế quản lý đối với hoạt động chuẩn bị nguồn (khoản 3 Điều 18).

- Bổ sung quyền của doanh nghiệp liên kết với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tổ chức dịch vụ việc làm để bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động trong trường hợp cần thiết nhằm chuẩn bị nguồn lao động có chất lượng đi làm việc ở nước ngoài (điểm b khoản 4 Điều 18).

3.4. Nhóm nội dung liên quan đến chi phí đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với thực tế thị trường, xu hướng quốc tế, bảo đảm trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động

- Sửa đổi khái niệm về tiền dịch vụ và các quy định liên quan đến tiền dịch vụ (Điều 23) để bảo đảm minh bạch và giảm thiểu chi phí cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bổ sung quy định về tiền dịch vụ: "*Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ đã thu tiền dịch vụ từ người lao động cho toàn bộ thời gian làm việc thỏa thuận trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà người lao động phải về nước trước thời hạn và không do lỗi của người lao động thì doanh nghiệp dịch vụ phải hoàn trả cho người lao động số tiền dịch vụ và tiền lãi theo tỷ lệ tương ứng với thời*

gian còn lại của hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài" (khoản 3 Điều 23).

- Bổ sung khái niệm về hợp đồng môi giới là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ với tổ chức, cá nhân trung gian về việc giới thiệu bên nước ngoài tiếp nhận lao động Việt Nam để giao kết hợp đồng cung ứng lao động theo quy định của Luật này (khoản 1 Điều 22); không sử dụng khái niệm “*tiền môi giới*” mà thay bằng khái niệm “*thù lao theo hợp đồng môi giới*” và quy định: “Thù lao theo hợp đồng môi giới do hai bên thỏa thuận và được ghi rõ trong hợp đồng nhưng không vượt quá mức trần theo quy định tại khoản 3 Điều này” (khoản 2 Điều 22); bỏ quy định về việc người lao động có trách nhiệm hoàn trả một phần tiền môi giới cho doanh nghiệp dịch vụ tại quy định liên quan đến thù lao theo hợp đồng môi giới (Điều 22 của Luật số 72).

3.5. Nhóm nội dung liên quan đến các quy định về hình thức tổ chức và mở rộng phạm vi hỗ trợ của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

Tiếp tục kế thừa vai trò và sự cần thiết của Quỹ Hỗ trợ Xuất khẩu lao động¹ như là một trong các quy định tài chính chủ động để kịp thời bảo vệ và hỗ trợ người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài; sửa đổi các quy định nhằm mở rộng phạm vi hỗ trợ của Quỹ để bao hàm được nhiều hoạt động hỗ trợ trong bối cảnh xu thế dịch chuyển lao động quốc tế và phòng ngừa các rủi ro có tính đặc biệt như chiến tranh, suy thoái kinh tế, dịch bệnh Covid-19, cụ thể:

- Bổ sung quy định về “Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước” là quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội nhằm hỗ trợ phát triển, ổn định và mở rộng thị trường; phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro đối với người lao động và doanh nghiệp; bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (Điều 66).

- Bỏ nguồn hỗ trợ của ngân sách nhà nước trong nguồn hình thành Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước (Điều 68).

3.6. Nhóm nội dung liên quan đến quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- Luật đã sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Cụ thể:

+ Người lao động đi làm việc ở nước ngoài qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ sẽ được bảo vệ tốt hơn nhờ vào việc đặt ra yêu cầu cao hơn về năng lực, uy tín và trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ; yêu cầu về việc doanh nghiệp dịch vụ phải công bố công khai thông tin về điều kiện hoạt động, thị trường, điều kiện tuyển chọn...

¹ Quỹ được thành lập từ năm 2003, hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, được thành lập nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước; nâng cao chất lượng và khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế; đồng thời, hỗ trợ rủi ro cho người lao động và doanh nghiệp trong hoạt động xuất khẩu lao động

+ Người lao động đi theo hình thức doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu được bảo vệ tốt hơn nhờ vào các quy định chặt chẽ về ký kết hợp đồng trúng thầu, nhận thầu, hợp đồng đào tạo nghề, các quy định về báo cáo và việc đảm bảo, quyền, lợi ích của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

+ Người lao động đi làm việc theo hình thức trực tiếp tìm kiếm việc làm và giao kết hợp đồng sau khi xuất cảnh sẽ được bảo vệ tốt hơn nhờ vào việc khai báo trực tuyến về hợp đồng lao động đã ký kết ở nước ngoài, nhờ vậy cơ quan lao động và cơ quan đại diện ngoại giao có thể can thiệp, hỗ trợ kịp thời, hiệu quả khi có phát sinh trong quan hệ lao động ở nước ngoài.

- Bổ sung nghĩa vụ của người lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về phải *“thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh”* (điểm g khoản 2 Điều 6).

- Sửa đổi, bổ sung các quy định về tiền ký quỹ, nội dung và cách thức xử lý tiền ký quỹ của người lao động.

- Sửa đổi, bổ sung các quy định về nhiệm vụ chi của Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước hỗ trợ bảo vệ người lao động trong các trường hợp rủi ro.

- Sửa đổi các điều luật quy định tăng cường vai trò và hiệu quả hoạt động của cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài trong việc quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài, tăng cường trách nhiệm quản lý của doanh nghiệp đối với người lao động do doanh nghiệp mình đã đưa đi làm việc ở nước ngoài.

Ngoài các điểm mới nêu trên, Luật cũng đưa bổ sung thêm một số quy định liên quan đến việc ứng dụng công nghệ, số hóa thông tin về lao động di cư trong quản lý nhà nước, cải cách thủ tục hành chính thông qua phối hợp, liên thông giữa các cơ quan trong quản lý doanh nghiệp. Bổ sung quy định về điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đối với doanh nghiệp là phải có *“trang thông tin điện tử”* (điểm e khoản 1 Điều 10); nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc duy trì và thường xuyên cập nhật thông tin về Giấy phép, các điều kiện hoạt động (vốn, ký quỹ, người đại diện theo pháp luật, cơ sở vật chất, nhân viên nghiệp vụ, các đơn vị phụ thuộc được giao nhiệm vụ hoạt động...) trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp.

- Bổ sung quy định *“Thực hiện quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bằng mã số, tích hợp trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”* (khoản 4 Điều 69).

Với quy định này, sẽ tạo hành lang pháp lý thúc đẩy ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa dữ liệu trong công tác quản lý nhà nước. Hệ thống cơ sở dữ liệu được xây dựng toàn diện, thường xuyên cập nhật đầy đủ sẽ là công cụ mạnh trong việc thực hiện chức năng thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với doanh nghiệp dịch vụ và theo dõi, thống kê, hỗ trợ người lao động làm việc ở nước ngoài.

IV. DỰ BÁO TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH

1. Nhóm chính sách bổ sung các loại hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài

Trên cơ sở các hình thức đi làm việc ở nước ngoài, Luật đã bổ sung hình thức giao kết hợp đồng sau khi xuất cảnh với đối tượng là công dân Việt Nam xuất cảnh sau đó giao kết hợp đồng hợp pháp và thực hiện một số nghĩa vụ (như nghĩa vụ đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước) sẽ được hưởng một số quyền quy định trong Luật này (Điều 54).

Tác động đối với người dân:

Chính sách này chủ yếu có tác động tích cực về mặt xã hội đối với người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài và gia đình của họ ở các khía cạnh việc làm, tài sản, sức khỏe, y tế, giáo dục, giảm nghèo... Cụ thể:

- Về vấn đề việc làm: Mở rộng loại hình đi làm việc ở nước ngoài sẽ tạo điều kiện để người lao động có thể tiếp cận với các cơ hội việc làm, tạo điều kiện để người lao động ra nước ngoài làm việc hợp pháp; quyền và nghĩa vụ của người lao động được bảo đảm trong Luật; phù hợp với nhu cầu phát triển của xã hội. Qua đó, làm giảm tỷ lệ thất nghiệp của người lao động và tạo điều kiện cho người lao động được tiếp cận với cơ hội đào tạo, nâng cao trình độ khi làm việc ở nước ngoài.

- Về vấn đề tài sản, sức khỏe, y tế, giáo dục: Việc mở rộng loại hình đi làm việc ở nước ngoài giúp tăng số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài hàng năm; tăng thu nhập cho bản thân người lao động, ảnh hưởng đến cơ hội được cải thiện mức sống của người lao động. Bên cạnh đó, gia đình của những người lao động này có khả năng được tăng mức sống do có thêm thu nhập của người lao động làm việc trong ngành nghề này gửi về. Thông qua đó, người lao động và gia đình của họ sẽ được tiếp cận với cơ hội hưởng các điều kiện chăm sóc sức khỏe; tiếp cận các dịch vụ y tế, giáo dục... Trẻ em ở các hộ gia đình có người đi làm việc ở nước ngoài thường có cơ hội học tập nhiều hơn do bố hoặc mẹ gửi tiền về đầu tư cho con cái học hành. Gia đình của những người lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng có điều kiện hơn trong việc chăm sóc sức khỏe, hưởng thụ các dịch vụ y tế, chăm sóc đời sống tinh thần nhờ thu nhập của người lao động ở nước ngoài gửi về.

- Việc mở rộng các hình thức đi làm việc ở nước ngoài và ghi nhận trong Luật sẽ tạo cơ sở pháp lý để bảo đảm quyền và nghĩa vụ của người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài; bảo đảm sự bình đẳng giữa những người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, các đối tượng này sẽ được Nhà nước bảo hộ, hỗ trợ khi xảy ra các tranh chấp trong lao động hoặc khi xảy ra các rủi ro...

2. Nhóm chính sách hoàn thiện các quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh theo hướng đơn giản, minh bạch nhưng chặt chẽ về thủ tục đối với ngành nghề hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Luật đã điều chỉnh, cụ thể hóa quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành nghề hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

thông qua việc nâng cao, minh bạch về điều kiện đầu tư kinh doanh bao gồm các nhóm điều kiện về: Vốn điều lệ, ký quỹ, người đại diện theo pháp luật, nhân viên chuyên trách, điều kiện cơ sở vật chất và trang thông tin điện tử, cụ thể:

- Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đáp ứng các điều kiện: *“Là công dân Việt Nam, trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc dịch vụ việc làm; không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; không có án tích về một trong các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của con người, tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản, tội lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản, tội quảng cáo gian dối, tội lừa dối khách hàng, tội tổ chức, môi giới cho người khác xuất cảnh, nhập cảnh hoặc ở lại Việt Nam trái phép, tội tổ chức, môi giới cho người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép, tội cưỡng ép người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép”*.

- Có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ thực hiện các nội dung quy định của Luật này; có người đứng đầu các chi nhánh được giao nhiệm vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đáp ứng điều kiện (nếu có).

- Bộ quy định phải có trong Đề án hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Bộ quy định về việc doanh nghiệp phải đổi Giấy phép hoạt động dịch vụ khi thay đổi đăng ký doanh nghiệp, bổ sung quy định về việc doanh nghiệp có thể đề nghị điều chỉnh thông tin trên Giấy phép khi thay đổi nội dung trong Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp có liên quan đến điều kiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Bổ sung quy định trang thông tin điện tử là điều kiện bắt buộc đối với doanh nghiệp đề nghị cấp Giấy phép.

Tác động về xã hội

i) Đối với nhà nước

*** Tích cực:**

Chính sách này chủ yếu tác động tích cực về xã hội đối với cơ quan nhà nước, cụ thể:

- Tạo điều kiện thuận lợi cho cơ quan quản lý nhà nước trong công tác chuẩn bị và thẩm định hồ sơ chứng minh về điều kiện vốn của doanh nghiệp, cơ sở vật chất, nhân viên chuyên trách của doanh nghiệp đề nghị cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Quy định cụ thể tiêu chuẩn, điều kiện người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp sẽ kiểm soát và hạn chế tình trạng doanh nghiệp “mượn” cán bộ để làm người lãnh đạo điều hành cho đáp ứng điều kiện; sau khi được cấp Giấy phép, các cán bộ được “mượn” hầu như không tiếp tục đóng vai trò người lãnh

đạo điều hành mà hoạt động do người sở hữu doanh nghiệp thực hiện. Thông qua đó, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý của cơ quan nhà nước; bảo đảm năng lực hoạt động lâu dài của các doanh nghiệp, đảm bảo sự thống nhất trong hệ thống pháp luật.

- Quy định các điều kiện rõ ràng, cụ thể, minh bạch, nhất là điều kiện cơ sở vật chất, nhân viên chuyên trách của doanh nghiệp đề nghị cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, góp phần chống tiêu cực, tham nhũng trong việc thẩm định, xem xét các điều kiện và cấp Giấy phép cho doanh nghiệp.

- Việc quy định về mức vốn điều lệ là 5 tỷ đồng một mặt đáp ứng yêu cầu phải có điều kiện tài chính để duy trì hoạt động của doanh nghiệp; bảo đảm sự phù hợp với điều kiện thực tế; thay vốn pháp định bằng vốn điều lệ sẽ hạn chế được các doanh nghiệp yếu về tài chính tham gia hoạt động này. Qua đó, tạo thuận lợi cho công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Kinh nghiệm từ các ngành nghề kinh doanh có điều kiện khác và từ các quốc gia phải cử lao động khác đều thể hiện việc quy định vốn ở mức không quá thấp, ví dụ kinh doanh dịch vụ cho thuê lại lao động quy định vốn pháp định là 2 tỷ (Nghị định 55/2013/NĐ-CP); kinh doanh hoạt động mua bán nợ có mức vốn điều lệ, vốn đầu tư tối thiểu là 5 tỷ đồng (Nghị định 69/2016/NĐ-CP); Philipine: 5 triệu pê xô (tương đương 2,1 tỷ đồng) và Thái Lan: 1 triệu baht (tương đương 6,6 tỷ).

- Bỏ quy định về đổi Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi đổi Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh và thay thế bằng quy định điều chỉnh thông tin Giấy phép sẽ giúp cơ quan quản lý nhà nước chủ động trong xây dựng kế hoạch về công tác quản lý doanh nghiệp (do giữ 1 số giấy phép trong suốt thời gian hoạt động của một doanh nghiệp).

ii) Đối với doanh nghiệp

*** Tích cực:**

- Việc sửa đổi quy định về kinh nghiệm của người đại diện theo pháp luật, nhất là việc bỏ điều kiện phải có kinh nghiệm hợp tác quốc tế là phù hợp, sát với thực tiễn, đặc thù công việc và tạo thuận lợi cho doanh nghiệp khi tìm tài liệu chứng minh.

- Việc bỏ quy định về đổi Giấy phép khi đổi đăng ký kinh doanh thay bằng điều chỉnh thông tin Giấy phép sẽ tạo sự chủ động cho doanh nghiệp trong hoạt động; việc giữ Giấy phép trong suốt thời gian hoạt động sẽ thuận lợi cho doanh nghiệp trong xây dựng, phát triển hình ảnh, thương hiệu với các đối tác.

- Quy định cụ thể các tài liệu chứng minh điều kiện về cơ sở vật chất sẽ tạo thuận lợi, thống nhất cho doanh nghiệp trong việc chuẩn bị hồ sơ; khắc phục tình trạng lúng túng, không thống nhất trong việc chuẩn bị tài liệu chứng minh điều kiện về cơ sở vật chất.

*** Tiêu cực:**

Quy định các điều kiện cấp Giấy phép chặt chẽ hơn sẽ hạn chế quyền của các doanh nghiệp có nhu cầu hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhất là doanh nghiệp nhỏ, mới thành lập, không tuyển được nhân sự đáp ứng yêu cầu về kinh nghiệm, bằng cấp chuyên môn, ngoại ngữ.

iii) Đối với người dân

Quy định này chủ yếu tác động tích cực về xã hội đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài và gia đình của họ bằng việc quy định chặt chẽ hơn về điều kiện cấp Giấy phép sẽ hạn chế việc các doanh nghiệp yếu về tài chính tham gia hoạt động lĩnh vực này. Điều này sẽ tạo tâm lý yên tâm cho người lao động và gia đình của họ về tiềm lực tài chính và năng lực hoạt động của doanh nghiệp.

3. Nhóm chính sách hoàn thiện các quy định về tuyển chọn, đào tạo lao động và chuẩn hóa nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài

Theo Luật số 72, các doanh nghiệp trực tiếp tuyển chọn lao động. Quy định này gây khó khăn khi thực hiện do doanh nghiệp cần cử cán bộ xuống tận địa phương để tuyển chọn, tư vấn. Vì vậy, để có nguồn lao động, ngoài hình thức tuyển chọn trực tiếp, các doanh nghiệp vẫn thông qua mô hình liên thông, kết hợp với các địa phương, thông qua Ban Chỉ đạo xuất khẩu lao động tại các tỉnh, qua các hội, đoàn thể, trung tâm giới thiệu việc làm, hợp tác với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, thông qua các phiên giao dịch việc làm, hội chợ việc làm tại các địa phương, hiện tượng doanh nghiệp tuyển chọn lao động thông qua cộng tác viên, đầu nguồn cũng còn khá phổ biến.

Luật số 69/2020/QH14 đã sửa đổi bổ sung theo hướng bổ sung quy định về nâng cao chất lượng nguồn lao động; cách thức, quy trình và thời điểm tuyển chọn lao động theo hướng:

- Về cách thức tuyển chọn lao động: Cho phép doanh nghiệp được liên kết với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, Trung tâm dịch vụ việc làm có chức năng theo quy định của pháp luật để tiếp nhận thông tin, tuyên truyền, tư vấn, đào tạo chuẩn bị nguồn lao động có chất lượng đi làm việc ở nước ngoài.

- Về quy trình, thời điểm tuyển chọn lao động:

+ Cho phép doanh nghiệp được chủ động chuẩn bị nguồn lao động thông qua việc đào tạo ngoại ngữ, đào tạo tay nghề khi chưa có đăng ký hợp đồng.

+ Quy định để không để xảy ra tình trạng “thu gom” lao động nhưng không đưa đi; doanh nghiệp cam kết đưa được lao động đi trong thời gian nhất định, nếu không sẽ phải trả lại toàn bộ chi phí đào tạo cho người lao động.

+ Quy định người lao động được đào tạo nghề, ngoại ngữ bởi các đơn vị có chức năng.

Tác động về xã hội

i) Đối với Nhà nước

*** Tích cực:**

Quy định này sẽ tạo điều kiện cho các doanh nghiệp mở rộng nguồn tuyển chọn lao động; người lao động được đào tạo ngoại ngữ và tay nghề sớm hơn; tạo sự chủ động và mở thêm nhiều cơ hội cho doanh nghiệp và người lao động trong việc lựa chọn việc làm; qua đó góp phần nâng cao chất lượng của lao động; tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước đối với hoạt động này.

*** Tiêu cực:**

Quy định này có thể sẽ phát sinh vấn đề doanh nghiệp dịch vụ lợi dụng chính sách này để gom nguồn lao động về đào tạo, thu phí đào tạo rồi không đưa lao động đi. Tuy nhiên, có thể hạn chế điều này bằng các quy định yêu cầu doanh nghiệp cam kết đưa được lao động đi trong thời gian nhất định, nếu không sẽ phải trả lại toàn bộ chi phí đào tạo cho người lao động; quy định rõ thủ tục, quy trình, ràng buộc trách nhiệm đưa lao động đi của doanh nghiệp

ii) Đối với doanh nghiệp

- Quy định này giúp tạo một nguồn cung lao động có chất lượng đáp ứng sẵn yêu cầu của người sử dụng lao động, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Quy định này góp phần chuẩn hóa đầu ra của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, qua đó nâng cao uy tín của các doanh nghiệp.

- Việc quy định doanh nghiệp phải cam kết đưa được lao động đi trong thời gian nhất định, nếu không sẽ phải trả lại toàn bộ chi phí đào tạo cho người lao động; quy định rõ thủ tục, quy trình, ràng buộc trách nhiệm đưa lao động đi của doanh nghiệp sẽ góp phần hạn chế tình trạng thu gom nguồn lao động về đào tạo, thu phí đào tạo rồi không đưa lao động đi; gây thiệt hại đến quyền, lợi ích của người lao động.

iii) Đối với người dân

- Quy định này giúp cho người lao động được tiếp cận với doanh nghiệp dịch vụ qua các kênh chính thống do đã được pháp luật công nhận, tránh tình trạng người lao động bị môi giới, cò mồi dẫn đến tình trạng không được cung cấp thông tin đầy đủ về công việc, phải chịu chi phí xuất cảnh cao.

- Việc quy định doanh nghiệp phải cam kết đưa được lao động đi trong thời gian nhất định, nếu không sẽ phải trả lại toàn bộ chi phí đào tạo cho người lao động sẽ góp phần bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, hạn chế tình trạng doanh nghiệp thu gom lao động về đào tạo, thu phí đào tạo rồi không đưa lao động đi.

4. Nhóm chính sách hoàn thiện các quy định về chi phí người lao động phải nộp phù hợp với thực tế thị trường, xu hướng quốc tế, bảo đảm trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động

Các quy định hiện nay về tiền môi giới, tiền dịch vụ (tổng hợp thành chi phí người lao động phải nộp) không phù hợp với quy định tại các văn bản khác, đồng thời không phù hợp với thực tiễn phát sinh. Luật số 69/2020/QH14 đã bổ sung, điều chỉnh lại các vấn đề này cụ thể như sau:

- Tiền dịch vụ: Định nghĩa lại để bao hàm đúng nội hàm là khoản tiền doanh nghiệp dịch vụ được nhận từ người lao động và bên nước ngoài để thực hiện hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; là doanh thu từ hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thu từ người sử dụng lao động và doanh nghiệp (cách quy định tiệm cận dần với quy định quốc tế). Cho phép thu một tỷ lệ tiền dịch vụ nhất định trong thời gian gia hạn hợp đồng để gắn trách nhiệm của doanh nghiệp (hiện doanh nghiệp không được thu nhưng khi có vấn đề phát sinh doanh nghiệp vẫn phải xử lý).

- Tiền ký quỹ: Là một biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng nên tuân thủ quy định của Bộ Luật Dân sự. Do đó, quy định lại theo hướng người lao động ký quỹ tại ngân hàng (không gửi vào tài khoản do doanh nghiệp mở).

- Tiền môi giới: Bỏ quy định về việc doanh nghiệp được phép yêu cầu người lao động hoàn lại một phần tiền môi giới đã trả cho đối tác để có được hợp đồng. Theo quy định tại Luật số 69/2020/QH14, doanh nghiệp phải trả toàn bộ tiền môi giới cho đối tác và không được phép thu khoản tiền này từ người lao động. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định mức trần tiền môi giới trả cho đối tác nước ngoài.

Tác động về xã hội

i) Đối với Nhà nước

Quy định việc ký quỹ của người lao động tại ngân hàng (không gửi vào tài khoản doanh nghiệp mở) sẽ tránh được tình trạng doanh nghiệp lợi dụng tiền ký quỹ của người lao động để cho các mục đích kinh doanh khác; gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước.

ii) Đối với doanh nghiệp

- Thông qua việc cho phép doanh nghiệp được thu tỷ lệ tiền dịch vụ nhất định trong thời gian gia hạn hợp đồng sẽ ràng buộc và nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo đảm quyền lợi của người lao động; tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp trong việc xử lý các vấn đề phát sinh đối với người lao động trong thời gian được gia hạn hợp đồng.

- Quy định mức trần tiền môi giới phía doanh nghiệp Việt Nam trả cho đối tác nước ngoài nhằm đảm bảo hạn chế cạnh tranh không lành mạnh giữa các doanh nghiệp.

iii) Đối với người dân

- Mặc dù quy định có thể khiến người lao động phải chi trả thêm một khoản trong trường hợp được gia hạn hợp đồng nhưng điều này bảo đảm mọi vấn đề phát sinh với người lao động trong thời gian gia hạn đó vẫn được doanh nghiệp xử lý kịp thời; quyền lợi của người lao động được bảo đảm hơn.

- Việc ký quỹ của người lao động tại ngân hàng tránh được tình trạng doanh nghiệp lợi dụng tiền ký quỹ của người lao động để cho các mục đích kinh doanh khác.

- Quy định mới loại bỏ hoàn toàn tiền môi giới mà người lao động phải trả cho bên môi giới nước ngoài.

5. Nhóm chính sách nhằm hoàn thiện các quy định về hình thức tổ chức và mở rộng phạm vi hỗ trợ của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

Hình thức tổ chức của Quỹ chưa được quy định rõ nên tổ chức bộ máy còn lúng túng, đội ngũ cán bộ, nhân viên chậm được bổ sung, kiện toàn, do vậy khó khăn trong việc triển khai các hoạt động của Quỹ.

Luật số 69/2020/QH14 đã bổ sung các quy định gồm:

- Quy định về hình thức tổ chức của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước là quỹ tài chính ngoài ngân sách.

- Mở rộng phạm vi hoạt động của Quỹ theo hướng: Ngoài các hoạt động hỗ trợ giải quyết rủi ro cho doanh nghiệp và người lao động như hiện hành, thì cho phép Quỹ được chi hỗ trợ các hoạt động mang tính chất phòng ngừa rủi ro và phổ biến chính sách, pháp luật đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Tác động về xã hội

i) Đối với Nhà nước

- Việc quy định rõ địa vị pháp lý và mở rộng phạm vi hoạt động của Quỹ sẽ góp phần hỗ trợ thêm cho ngân sách nhà nước trong việc thực hiện các chức năng của Nhà nước về bảo hộ người lao động đi làm việc ở nước ngoài (thể hiện đúng bản chất của Quỹ tài chính ngoài ngân sách).

- Việc cho phép chi hỗ trợ các hoạt động mang tính chất phòng ngừa rủi ro khi đi làm việc ở nước ngoài (như xây dựng đường dây nóng, thiết lập sàn giao dịch việc làm ngoài nước) sẽ góp phần giảm thiểu rủi ro người lao động phải về nước trước hạn; giảm lượng lao động hết hạn hợp đồng không về nước do lo ngại không tìm được việc làm trong nước.

- Chi cho hoạt động phổ biến chính sách, pháp luật sẽ góp phần tăng cường nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động, hạn chế vi phạm pháp luật.

ii) Đối với doanh nghiệp

Thông qua việc thúc đẩy hoạt động phòng ngừa, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người lao động, doanh nghiệp sẽ được giảm thiểu rủi ro người lao động phải về nước trước hạn; giảm lượng lao động hết hạn hợp đồng

không về nước do lo ngại không tìm được việc làm trong nước. Qua đó, giảm tải áp lực, trách nhiệm trong việc giải quyết rủi ro đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài; đồng thời, góp phần nâng cao uy tín của các doanh nghiệp.

iii) Đối với người dân

Tăng cường nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, hạn chế các vi phạm pháp luật cũng như giảm thiểu rủi ro người lao động phải về nước trước hạn; giảm lượng lao động hết hạn hợp đồng không về nước do lo ngại không tìm được việc làm trong nước, góp phần bảo đảm quyền lợi của họ.

6. Nhóm chính sách nhằm hoàn thiện các quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Chất lượng lao động còn hạn chế và không đồng đều, thậm chí chất lượng có chiều hướng giảm sút, ý thức làm việc chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu của các thị trường về trình độ tay nghề, ngoại ngữ, ý thức, tác phong làm việc, khả năng bỏ trốn...; ý thức chấp hành các quy định pháp luật của người lao động, mà cụ thể là việc chấp hành kỷ luật lao động, nội quy nơi làm việc, các cam kết trong hợp đồng lao động, hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài còn thấp. Việc tự ý chuyển chủ sử dụng lao động, bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp, ở lại cư trú bất hợp pháp sau khi hết hạn hợp đồng, không tuân thủ quy định nơi làm việc và nơi sinh sống, trộm cắp, đánh nhau, sử dụng rượu bia không đúng quy định... là tình trạng khá phổ biến của người lao động Việt Nam ở hầu hết các thị trường. Những sai phạm này của người lao động đã ảnh hưởng rất lớn đến việc duy trì và phát triển thị trường tiếp nhận lao động. Nghiêm trọng hơn, tình trạng này đã dẫn đến việc dừng tiếp nhận lao động tại Hàn Quốc và dừng tiếp nhận một số ngành nghề tại thị trường Đài Loan. Việc khôi phục lại những thị trường này gặp rất nhiều khó khăn (như ở thị trường Đài Loan phải mất 10 năm mới tiếp nhận trở lại lao động nghề giúp việc gia đình, Hàn Quốc sau 03 năm mới tiếp nhận trở lại lao động Việt Nam nhưng với số lượng giảm đi rất nhiều). Tình trạng người lao động Việt Nam thiếu ý thức chấp hành pháp luật do thiếu kiến thức về Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và pháp luật nước sở tại dẫn đến số lượng lao động Việt Nam tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc hoặc hết hạn hợp đồng không về nước có chiều hướng tăng. Đây là một cản trở lớn đối với việc duy trì và mở thị trường, đặc biệt tại Hàn Quốc và Đài Loan.

Luật số 69/2020/QH14 đã đưa ra các quy định bổ sung hoàn thiện các quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (nhằm hạn chế tình trạng vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật) theo hướng:

- Tăng trách nhiệm, nghĩa vụ và tính chủ động thực hiện hợp đồng của người lao động; đồng thời, quy định rõ các chế tài xử phạt tương ứng với nghĩa vụ thực hiện hợp đồng của người lao động.

- Tăng nặng hình phạt đối với lao động bỏ trốn khỏi nơi làm việc; bổ sung trách nhiệm bắt buộc của người bảo lãnh trong việc thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính.

- Quy định cụ thể đối với người lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về phải thông báo với chính quyền địa phương nơi cư trú để kịp thời cập nhật thông tin và hỗ trợ người lao động tìm kiếm việc làm.

Tác động về xã hội

i) Đối với Nhà nước

- Giảm được số lượng lao động bỏ hợp đồng, vi phạm hợp đồng, nâng cao được trách nhiệm của người lao động khi ký hợp đồng với doanh nghiệp (do có các chế tài và biện pháp thực hiện chế tài xử phạt). Từ đó nâng cao uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế, cạnh tranh được với các nước cử lao động trong khu vực.

- Bảo đảm tính nghiêm minh, hiệu lực, hiệu quả của pháp luật.

- Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước; khắc phục tình trạng hiện nay, cơ quan quản lý nhà nước không nắm được tình hình liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Điều này dẫn đến, Nhà nước sẽ không thể có thông tin để đề ra các kế hoạch và tổ chức thực hiện các biện pháp hỗ trợ về giới thiệu việc làm cho người lao động.

ii) Đối với doanh nghiệp

Giảm được số lượng lao động bỏ hợp đồng, vi phạm hợp đồng, qua đó sẽ giảm bớt gánh nặng cho doanh nghiệp trong việc giải quyết các rủi ro đối với người lao động khi phải về nước trước thời hạn.

iii) Đối với người dân

Việc quy định người lao động trở về có trách nhiệm thông báo với chính quyền địa phương để được hỗ trợ về giới thiệu việc làm sẽ giúp người lao động yên tâm thực hiện đúng hợp đồng do khi về nước đã có phương án tìm việc làm phù hợp.

V. TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT

Trong năm 2021, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội sẽ chủ trì ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành các văn bản hướng dẫn Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bao gồm Nghị định 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, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ quy định về Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, Thông tư quy định về chuẩn bị nguồn lao động, điều kiện hợp đồng và mẫu văn bản hợp đồng, văn bản đăng ký, giáo dục định hướng; Thông tư quy định về chế độ cập nhật trên cơ sở dữ liệu./.
