

# VI PHẠM PHÁP LUẬT TRONG HOẠT ĐỘNG ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

*Hoàng Kim Khuyên\**

**B**ảo vệ quyền lợi của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động là một hoạt động vô cùng cần thiết, nhất là đối với những quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài ở Việt Nam. Thực tế cho thấy, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm, coi đây là hoạt động mũi nhọn trong vấn đề giải quyết việc làm. Tuy nhiên, dòng chảy sức lao động có yếu tố quốc tế này hiện nay đã xuất hiện những hành vi vi phạm pháp luật từ phía các chủ thể tham gia. Với việc chỉ ra những hành vi vi phạm pháp luật từ phía các chủ thể, qua đó tìm ra nguyên nhân và nêu lên một số giải pháp nhằm hạn chế những vi phạm, bài viết phân nào đưa ra cái nhìn tổng quan hơn về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

## **1. Một số hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

### *1.1. Từ phía người lao động*

Việt Nam hiện có hơn 500.000 lao động đi làm việc ở trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ khác nhau trên thế giới với hơn 30 nhóm ngành nghề<sup>1</sup>. Trong đó, ở châu Á, tổng số lao động Việt Nam đang làm việc tại bốn thị trường truyền thống bao gồm Nhật Bản,

Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia là trên 200.000 người, chiếm gần 40% tổng số lao động Việt Nam đang làm việc tại trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ<sup>2</sup>. Phần lớn những lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc đều được phía cơ quan có thẩm quyền nước ngoài và người sử dụng lao động nước đó đánh giá là chăm chỉ, cần cù, sáng tạo. Tuy nhiên, trên thực tế Việt Nam lại là quốc gia có tỷ lệ người lao động vi phạm pháp luật cao hơn so với các nước khác khi tham gia vào cùng một thị trường lao động nước ngoài. Có thể nhận thấy một số hành vi vi phạm từ phía người lao động khi tham gia quan hệ lao động với người sử dụng lao động ở nước ngoài như sau:

*Một là, hành vi sau khi nhập cảnh nước tiếp nhận lao động, người lao động Việt Nam không đến nơi làm việc theo các hợp đồng đã ký kết; tự ý di chuyển nơi làm việc mà không được sự cho phép của người sử dụng lao động; cố tình bỏ bê công việc tại nơi làm việc hiện tại nhằm chuyển sang nơi làm việc mới để nhận nhiều lương hơn. Về nguyên tắc, người lao động phải làm việc tại nơi làm việc như đã ký trong hợp đồng cung ứng lao động giữa doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức sự nghiệp được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam với bên nước ngoài và hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trước khi nhập cảnh, nếu không có lý do*

ThS., Viện Nhà nước và Pháp luật.

<sup>1</sup> Xem thêm: [http://congdoan.most.gov.vn/index.php?option=com\\_content&view=article&id=197%3Avic-lam-va-xut-khu-lao-ng-nhung-vn-t-ra-&catid=51%3Acac-bai-vit-lien-quan-n-hot-ng-cong-oan&Itemid=73&showall=1](http://congdoan.most.gov.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=197%3Avic-lam-va-xut-khu-lao-ng-nhung-vn-t-ra-&catid=51%3Acac-bai-vit-lien-quan-n-hot-ng-cong-oan&Itemid=73&showall=1)

<sup>2</sup> Xem thêm: <http://vieclam.nld.com.vn/?view=laboureports&id=633>

chính đáng thì không được chuyển từ nơi làm việc ban đầu sang nơi làm việc khác hoặc tự ý không thực hiện hợp đồng đã ký kết. Tuy nhiên, cũng có một số trường hợp người lao động được phép thay đổi nơi làm việc nếu người sử dụng lao động tự ý phá bỏ hợp đồng hoặc từ chối ký tiếp hợp đồng lao động với người lao động; hoặc trong trường hợp người lao động không thể tiếp tục làm việc vì các lý do khách quan như công ty tạm ngừng hoạt động, giải thể... Với hành vi vi phạm trên của người lao động, sau khi nhập cảnh tại nước tiếp nhận lao động họ sẽ bị coi là lưu trú bất hợp pháp và bị xử lý theo pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

*Hai là, hành vi bỏ trốn khỏi nơi đang làm việc theo hợp đồng của người lao động.* Về nguyên tắc, sau khi nhập cảnh tại nước tiếp nhận lao động, người lao động sẽ phải làm các thủ tục nhập cảnh, ký kết và thực hiện hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động. Nhưng hiện nay, người lao động Việt Nam tự động bỏ trốn khỏi nơi làm việc ở nước ngoài đang là một trong những vấn đề bức xúc, đáng lo ngại cho doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động và cho nhà quản lý trong nước. Bởi hành vi bỏ trốn không những gây hậu quả xấu tới chính người lao động mà còn ảnh hưởng tới uy tín của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động của Việt Nam, làm thiệt hại về kinh tế cho người sử dụng lao động và đánh mất cơ hội cho những người lao động trong nước có nhu cầu sang quốc gia đó làm việc. Trên thực tế, hành vi bỏ trốn của người lao động Việt Nam tại các thị trường lao động cộng với hạn chế về trình độ ngoại ngữ là hai nhược điểm lớn nhất, nếu cứ tái diễn thì cơ hội đi làm việc ở nước ngoài cho người lao động gần như là không còn và thêm vào đó

họ sẽ phải gánh chịu những hình phạt do bị coi là lưu trú bất hợp pháp, bị bắt giam, phạt tiền, tù, thậm chí bị trục xuất và không được ký gia hạn đi làm việc ở nước đó trong tương lai.

*Ba là, hành vi ở lại nước ngoài trái phép sau khi hết thời hạn theo hợp đồng.* Người lao động ở lại nước ngoài trái phép là công dân Việt Nam được đưa đi làm việc ở nước ngoài dưới hình thức xuất khẩu lao động, trong thời hạn lao động hoặc hết thời hạn lao động theo hợp đồng đã tự ý trốn ở lại (ở lại nước tiếp nhận lao động theo hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài hoặc nước thứ ba) mà không được phép của cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam<sup>3</sup>. Thông thường, người lao động được thông báo cụ thể thời hạn đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được ký kết giữa doanh nghiệp, đơn vị phái cử Việt Nam với người lao động. Trong hợp đồng ghi rõ thời gian thủ việc, thời gian làm việc từ số giờ/ngày, số ngày/tuần và ngày nghỉ. Các quy định này cũng được thể hiện rõ trong hợp đồng lao động ký trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải về nước, cấm cư trú trái phép ở nước ngoài. Theo pháp luật Việt Nam, hành vi ở lại nước ngoài trái phép của người lao động ngoài việc bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính còn có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

<sup>3</sup> Xem thêm: Thông tư liên tịch của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội – Bộ Công an – Viện kiểm sát nhân dân tối cao – Tòa án nhân dân tối cao số 09/2006/TTLT/BLĐTBXH-BCA-VKSNDTC-TANDTC ngày 04/8/2006 hướng dẫn việc truy cứu trách nhiệm hình sự người có hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động ở nước ngoài.

**1.2. Từ phía doanh nghiệp, tổ chức hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

Trước đây, trong Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-BCA-BLĐTBXH hướng dẫn công tác phòng ngừa và chống các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động do Bộ Công an, Bộ Lao động

Thương binh và Xã hội ban hành ngày 18/01/2005 đã ghi nhận một số hành vi vi phạm của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động đó là: lợi dụng danh nghĩa xuất khẩu lao động để lừa đảo người lao động; lợi dụng danh nghĩa xuất khẩu lao động tổ chức đưa người trốn ra nước ngoài; tuyển chọn lao động, đào tạo, thu tiền và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trái quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay, quy mô, thủ đoạn để thực hiện hành vi vi phạm của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động rất tinh vi, đa dạng và diễn ra với nhiều hình thức khác nhau. Với sự ra đời của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 và Nghị định số 144/2007/NĐ-CP ngày 10/9/2007 quy định xử phạt hành chính trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã chỉ ra 06 nhóm hành vi vi phạm của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể:

*Nhóm 1: Nhóm hành vi vi phạm điều kiện hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ, bao gồm các hành vi vi phạm chính như:* a) Không công bố giấy phép theo quy định; b) Không niêm yết công khai quyết định của doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh và bản sao Giấy phép của doanh nghiệp dịch vụ tại trụ sở chi nhánh; c) Không thông báo về việc doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh thực hiện một số

nội dung trong hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định; d) Người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không có trình độ từ đại học trở lên hoặc không có ít nhất ba (03) năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; đ) Doanh nghiệp không trực tiếp tổ chức hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài... Bản chất của nhóm hành vi vi phạm này là xâm phạm trực tiếp tới các quy định của pháp luật về đăng ký thành lập và hoạt động của doanh nghiệp trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Bởi hiện nay, có rất nhiều các cá nhân, doanh nghiệp không có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài lợi dụng sự cò mồi trong việc đăng ký thành lập doanh nghiệp đã nhập nhèm lập nên các trung tâm hoặc công ty cung ứng lao động, mượn danh pháp nhân hoặc mạo danh các doanh nghiệp có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với mục đích lừa đảo, chiếm đoạt tiền của người lao động.

*Nhóm 2: Nhóm hành vi vi phạm quy định về việc đăng ký hợp đồng, báo cáo việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm các hành vi vi phạm chính là:* a) Không báo cáo định kỳ, đột xuất về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; b) Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài vượt quá số lượng đã đăng ký theo hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận lao động thực tập đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp thuận; c) Tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc mà không đăng ký hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận lao động thực tập hoặc

đã đăng ký nhưng chưa được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp thuận... Sự không tuân thủ các quy định của pháp luật, hướng dẫn của cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc đăng ký, báo cáo về tình hình hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp thể hiện bản chất chung của nhóm hành vi vi phạm này.

*Nhóm 3: Nhóm hành vi vi phạm quy định về tuyển chọn, ký kết và thanh lý hợp đồng với người lao động*, bao gồm: a) Không thông báo công khai, cung cấp cho người lao động đầy đủ các thông tin về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn và các điều kiện của hợp đồng theo quy định; b) Không trực tiếp tuyển chọn lao động; c) Không ký hợp đồng với người lao động theo quy định; d) Nội dung hợp đồng doanh nghiệp ký với người lao động, hợp đồng lao động, hợp đồng thực tập không phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận lao động thực tập đã đăng ký; đ) Không thanh lý hợp đồng ký với người lao động theo quy định.

*Nhóm 4: Nhóm hành vi vi phạm quy định bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết cho người lao động*, bao gồm: Không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ việc bồi dưỡng kiến thức cần thiết, kiểm tra và cấp chứng chỉ cho người lao động; không tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định.

*Nhóm 5: Nhóm hành vi vi phạm quy định về thu, nộp, quản lý, sử dụng tiền môi giới, tiền ký quỹ và tiền dịch vụ; đóng góp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước*, bao gồm: Thu, quản lý, sử dụng tiền môi giới, tiền dịch vụ không đúng quy định của pháp luật; không hoàn trả cho người lao động phần

tiền dịch vụ theo tỷ lệ tương ứng với thời gian còn lại của hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp người lao động đã nộp tiền dịch vụ cho cả thời gian làm việc theo hợp đồng mà phải về nước trước thời hạn không do lỗi của người lao động...

*Nhóm 6: Nhóm hành vi vi phạm quy định về tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và quản lý người lao động ở ngoài nước*, bao gồm: a) Không tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài theo quy định; b) Không kịp thời giải quyết vấn đề phát sinh khi người lao động chết, bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản và giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động gây phương hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; c) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức tuyển chọn, đào tạo, thu tiền của người lao động; d) Lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức đưa công dân Việt Nam ra nước ngoài nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; đ) Đưa người lao động đi làm việc ở khu vực, ngành, nghề và công việc bị cấm theo quy định của Chính phủ hoặc không được nước tiếp nhận người lao động cho phép. Quyền, lợi ích của người lao động không được bảo vệ là bản chất của hành vi vi phạm trên của doanh nghiệp và đây cũng được coi là nhóm hành vi vi phạm thường xuyên, điển hình của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Như vậy, với 06 nhóm hành vi vi phạm trên của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động cho chúng ta thấy hoạt động đưa

người lao động đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động mang lại nhiều rủi ro cho người lao động, nhất là đối với những lao động đến từ khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa do hạn chế về ý thức, trình độ và kiến thức. Hơn thế, hiện nay các doanh nghiệp dịch vụ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn liên kết với bên đối tác nước ngoài để chiếm đoạt tiền, lừa đảo người lao động. Đây là những hành vi vi phạm hành chính của doanh nghiệp nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự, nên các doanh nghiệp dịch vụ thường lợi dụng những kẽ hở này của pháp luật để vi phạm.

## **2. Nguyên nhân và những giải pháp hạn chế vi phạm pháp luật trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

### **2.1. Nguyên nhân**

*Một là, từ phía người lao động:* Do chất lượng nguồn lao động ở nước ta còn thấp, mặc dù tỷ lệ lao động được đào tạo, định hướng, giáo dục đã tăng lên nhưng trình độ, kỹ năng chuyên sâu của nhiều người lao động Việt Nam chưa thích ứng với yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động trong nước và nước ngoài. Một số lao động làm việc ở nước ngoài thiếu ý thức tổ chức, kỷ luật, nhất là ý thức pháp luật đã vi phạm pháp luật nước sở tại, gây ảnh hưởng không tốt đối với lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, mục đích muốn ra ngoài làm việc để kiếm mức thu nhập cao hơn so với hợp đồng đã ký kết là một nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động bỏ trốn gia tăng. Chẳng hạn ở Hàn Quốc, thu nhập bình quân của tu nghiệp sinh Việt Nam đi theo hợp đồng của doanh nghiệp là 670 - 750 USD/tháng, trong khi ra ngoài làm có thể đạt 850 - 900 USD/tháng.

Ở Nhật Bản, nếu bỏ ra ngoài làm việc, thu nhập có thể cao hơn 20% - 30%<sup>4</sup>. Người lao động còn chưa chuẩn bị kỹ hành trang pháp lý từ pháp luật trong nước đến pháp luật của nước tiếp nhận lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài cộng với động cơ vi phạm nên họ chấp nhận chịu phạt, sẵn sàng bỏ khoản tiền đặt cọc, ký quỹ trước khi đi để bỏ trốn.

*Hai là, từ phía doanh nghiệp, đơn vị phái cử người lao động:* Sở dĩ có tình trạng bỏ trốn của người lao động là do các doanh nghiệp, đơn vị phái cử chưa chú trọng đến công tác tuyển chọn, chưa tìm đúng đối tượng có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài thực sự. Cùng với đó, công tác bồi dưỡng kiến thức pháp lý trong đó có pháp luật nước tiếp nhận lao động cũng như đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động từ phía doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động còn thấp. Công tác phổ biến, tuyên truyền những nguy cơ, rủi ro đến với người lao động khi vi phạm pháp luật của nước tiếp nhận lao động còn chưa triệt để; thiếu kinh nghiệm trong quản lý của doanh nghiệp dịch vụ; công việc tư vấn, cung cấp thông tin về thị trường lao động nước ngoài của đội ngũ cán bộ, nhân viên của doanh nghiệp chưa đạt yêu cầu. Ngoài ra, mục đích hoạt động của một số doanh nghiệp dịch vụ vì lợi nhuận là trên hết, nên họ sẵn sàng vi phạm pháp luật.

*Ba là, từ phía công tác quản lý nhà nước:* Chúng ta có hàng loạt cơ chế bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhưng công tác quản lý và thực thi pháp luật lại hết sức yếu kém. Việc thanh tra, kiểm tra hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động không thường xuyên,

<sup>4</sup> Xem thêm: <http://vietbao.vn/Viec-lam/Lao-dong-bo-tron-may-it-rui-nhieu/62100040/267/>

liên tục và mang tính hình thức. Chỉ khi có hành vi vi phạm của doanh nghiệp, đơn vị này trên thực tế thì cơ quan quản lý nhà nước mới vào cuộc để xử lý. Ngoài ra, công tác xử phạt hành chính đối với các doanh nghiệp dịch vụ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa triệt để, áp dụng chế tài xử phạt chưa đủ sức răn đe.

*Bốn là, từ phía người sử dụng lao động:* Người lao động Việt Nam khi sang nước ngoài làm việc ký hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động gặp phải nhiều điều bất lợi do hạn chế về ngôn ngữ chuyên ngành, chưa có kinh nghiệm đàm phán ký kết hợp đồng lao động. Mặt khác, bên chủ sử dụng lao động thường đưa ra các hợp đồng lao động theo mẫu, người lao động vì không thành thạo ngoại ngữ đành chấp nhận ký, trong khi có các điều khoản gây bất lợi cho mình. Ngoài ra, người lao động bị đối xử không công bằng, bị lạm dụng kể cả lạm dụng tinh dục, nhất là đối với lao động nữ; thậm chí bị bóc lột, cưỡng bức lao động, làm việc trong điều kiện tồi tệ với mức lương thấp; họ không được chủ sử dụng lao động trả lương hoặc trả lương không đúng thỏa thuận trong hợp đồng.

## **2.2. Một số giải pháp hạn chế vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này**

### *a) Đối với người lao động*

Hơn ai hết, người lao động phải tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của chính mình trước những nguy cơ, rủi ro khi tham gia vào quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài. Bởi họ có những nhược điểm khi đi làm việc ở nước ngoài, từ cách giao tiếp, môi trường sống đến tác phong làm việc công nghiệp. Do vậy, để tạo dựng được hình ảnh, uy tín chất lượng của lao động Việt Nam đối với thị trường lao động các nước, người lao động Việt Nam cần phải:

Xây dựng cho mình ý thức pháp luật, lối sống văn hóa và tác phong làm việc công nghiệp;

Tuân thủ và thực hiện đúng những nghĩa vụ, trách nhiệm trong hợp đồng đã ký kết với doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động cũng như hợp đồng lao động ký với chủ sử dụng lao động;

Chủ động tìm hiểu pháp luật trong nước cũng như pháp luật của nước tiếp nhận lao động, phong tục tập quán, học hỏi kinh nghiệm, trau dồi ngoại ngữ để nâng cao hiểu biết.

Phối hợp với doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động, cơ quan quản lý nhà nước trong việc giải quyết các chế độ, quyền lợi; khai báo và cung cấp thông tin khi phía chủ sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động, cưỡng bức lao động.

### *b) Đối với doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động*

Là cầu nối, trung gian giữa người lao động Việt Nam và đối tác nước ngoài từ việc cung cấp các thông tin về thị trường lao động, việc làm... đến việc tham gia, phối hợp giải quyết những khó khăn, tranh chấp, doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động có vị trí, vai trò rất lớn để quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động nước ngoài diễn ra theo đúng quy trình và đạt hiệu quả. Do vậy, doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động trong thời gian tới cần phải:

Tuân thủ và thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật về tuyển chọn, ký kết, thanh lý hợp đồng với người lao động; về công tác tổ chức đưa đi và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi làm việc ở nước ngoài...

Cần quan tâm đến công tác phổ biến kiến thức pháp luật, nhất là pháp luật của nước tiếp nhận lao động Việt Nam cho

người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài;

Chú trọng công tác đào tạo kỹ năng, định hướng nghề, ngoại ngữ, nhất là tư vấn về thông tin thị trường lao động để người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài cân nhắc và lựa chọn. Mục đích là để người lao động tìm được công việc phù hợp với sức khỏe, trình độ;

Các doanh nghiệp cần công bố thông tin một cách công khai, minh bạch về các điều kiện, thù tạc, tiêu chuẩn tuyển chọn, mức lương và chi phí đối với từng thị trường lao động; chỉ đạo và quản lý chặt chẽ các chi nhánh, trung tâm hoạt động theo đúng quy định của pháp luật để tránh mất uy tín;

Tăng cường công tác quản lý người lao động trong quá trình đào tạo để loại bỏ những lao động không đạt yêu cầu về học tập, sinh hoạt tác phong và lối sống;

Phối hợp với các cơ quan chức năng của nước tiếp nhận lao động, chủ sử dụng lao động nước ngoài để phát hiện và xử lý các trường hợp người lao động vi phạm pháp luật; giải quyết các tranh chấp; thực hiện các vấn đề bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam;

Tham mưu và cùng với cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong việc xử lý khi người lao động có các hành vi vi phạm cũng như bảo vệ họ khi bị xâm phạm về quyền và lợi ích.

*c) Đối với cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

Đề hạn chế những hành vi vi phạm pháp luật từ phía người lao động cũng như từ phía doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động đưa

người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cần phải nghiêm túc thực hiện đồng bộ và hiệu quả các giải pháp sau:

Nghiên cứu, thẩm định công khai, minh bạch đối với những hợp đồng cung ứng lao động do doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động gửi tới;

Cần xây dựng cơ chế theo dõi, giám sát hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài về việc thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

Thường xuyên rà soát, thanh tra và xử lý nghiêm khắc đối với những hành vi vi phạm của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Loại bỏ những doanh nghiệp, đơn vị yếu kém về năng lực, nhân sự, quản lý, thường xuyên vi phạm pháp luật và có những hành vi lừa đảo người lao động;

Nghiên cứu mô hình và cách thức tổ chức và hoạt động của Công đoàn trong việc giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc tại nước ngoài. Đồng thời cho phục hồi cơ chế cử cán bộ đại diện Công đoàn đến làm việc tại những nước có số lượng nhất định lao động Việt Nam đang làm việc;

Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền các chính sách, pháp luật của nước tiếp nhận lao động cũng như các văn bản hợp tác đã ký kết với bên nước ngoài tới doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động và giải đáp khúc mắc của người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài. Qua đó, để các bên thấy và hiểu rõ các nguy cơ của việc vi phạm pháp luật nước ngoài và các chế tài sẽ phải gánh chịu;

Phối hợp với cơ quan chủ quản và cảnh sát nước tiếp nhận lao động xử lý triệt

để các trường hợp môi giới bất hợp pháp (phần lớn là người Việt đang sống tại các nước tiếp nhận lao động). Đồng thời kiến nghị với cơ quan, chính quyền nước tiếp nhận lao động thực thi các biện pháp xử phạt thật nặng các chủ sử dụng nhận lao động phi pháp vào làm việc;

Giữ vững mối quan hệ hợp tác với các nước trong việc giải quyết những vi phạm pháp luật của người lao động, của doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động Việt Nam sang đó làm việc.

### *(Tiếp theo trang 59 – Luật áp dụng ...)*

như thế nào. Ở giai đoạn này, vì việc thi hành do các tòa án quốc gia đảm nhiệm và quốc gia có nhiều quy tắc chọn luật khác nhau, câu hỏi đặt ra liên quan đến hiệu lực thi hành của phán quyết trọng tài nếu trọng tài áp dụng “non-state law” (do các bên lựa chọn hoặc quyết định của trọng tài) để giải quyết tranh chấp và tuyên phán quyết.

Công ước New York về Công nhận và cho thi hành phán quyết của trọng tài nước ngoài năm 1958 dường như không cấm việc chọn luật áp dụng “non-state law”, trừ trường hợp nhằm bảo vệ chính sách công. Vì trọng tài áp dụng “non-state law” theo sự lựa chọn của các bên hoặc trọng tài quyết định áp dụng “non-state law” khi các bên trao thẩm quyền cho trọng tài, thì phán quyết của trọng tài sẽ có hiệu lực và căn cứ bảo vệ trật tự công cộng sẽ không có giá trị.

Tuy nhiên, việc thi hành các phán quyết như vậy sẽ có thể gặp khó khăn nếu theo luật quốc gia, luật áp dụng là “non-state law” không được áp dụng trong tổ tụng trọng tài. Chẳng hạn, tại Anh, Luật Trọng tài năm 1976 không cho phép áp dụng chọn

Đề hạn chế tình trạng vi phạm pháp luật từ phía người lao động, doanh nghiệp, đơn vị phái cử lao động đi làm việc ở nước ngoài, cần phải thực hiện đồng bộ và hiệu quả các giải pháp từ ba phía chủ thể là: từ chính người lao động, doanh nghiệp dịch vụ và cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền. Chỉ có như vậy, pháp luật về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mới ngày được củng cố và hoàn thiện hơn.

luật “non-state law” Điều này có nghĩa là, nếu các trọng tài của các quốc gia khác sử dụng “non-state law” để giải quyết tranh chấp và tuyên phán quyết thì phán quyết đó nhiều khả năng là không thể thi hành được tại nước Anh.

Tóm lại, giao dịch thương mại quốc tế ngày càng phát triển thì tính phức tạp của giao dịch này cũng theo đó tăng lên. Từ đó, nội dung của hợp đồng thương mại quốc tế - công cụ pháp lý của các bên trong việc tiến hành các giao dịch thương mại đòi hỏi phải chặt chẽ hơn.

Dù cẩn thận như thế nào, các bên cũng không thể tránh khỏi những “khiếm khuyết” trong quá trình soạn thảo nội dung hợp đồng. Các bên quy định luật áp dụng cho hợp đồng thương mại quốc tế là “non-state law” với mong muốn “khò lấp” những “khiếm khuyết” đó. Tuy nhiên, vì “non-state law” không phải là luật của bất cứ quốc gia nào nên các bên cần cân nhắc kỹ trước khi thỏa thuận áp dụng “non-state law” Vì xét đến cùng, “non-state law” cũng không thể vượt lên trên, thắng thế so với luật quốc gia.