**Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

***Phạm Anh Thắng***

**TÓM TẮT**

*Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một trong những hoạt động kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích về kinh tế và Xã hội góp phần giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo và đem nguồn thu ngoại tệ về cho đất nước. Trong đó, phải kể đến những đóng góp rất lớn của hệ thống các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ. Nhằm hoàn thiện phát luật điều chỉnh đối với các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với tư cách là một ngành nghề kinh doanh có điều kiện, bài viết này đi sâu phân tích về thực trạng và từ đó nêu ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ để các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hơn trong thời gian tới, nhất là đối với việc xem xét sửa đổi toàn diện Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau hơn 10 năm thi hành.*

***Từ khóa***: Xuất khẩu lao động; doanh nghiệp hoạt động dịch vụ; làm việc ở nước ngoài

**Đặt vấn đề**

Thế giới ngày nay với nền kinh tế phát triển theo hướng toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, việc người lao động từ quốc gia này di chuyển sang một quốc gia khác làm việc theo cách thức tự cá nhân liên hệ và thỏa thuận hoặc thông qua tổ chức để đi làm việc ở nước ngoài là hiện tượng khá phổ biến. Đây có thể coi là một tất yếu khách quan và bản thân nó đã trở thành một lĩnh vực hoạt động đem lại lợi ích kinh tế - xã hội cho nhiều quốc gia, địa phương và cá nhân.

Tại Việt Nam, kể từ năm 1986 đến nay, thực hiện đường lối đổi mới, cùng với các chính sách phát triển kinh tế - xã hội khác, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, lĩnh vực này được xem là *“một mục tiêu chiến lược quan trọng của Nhà nước trong việc giải quyết vấn đề việc làm và tạo việc làm cho người lao động*”, phải *“mở rộng kinh tế đối ngoại, đẩy mạnh xuất khẩu lao động”*. Quan điểm này đã được cụ thể hóa bằng Chỉ thị 41/CT-TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị về “Xuất khẩu lao động và chuyên gia”, và gần đây nhất là Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 8/5/2012 của Ban Bí Thư “về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”. Các Chỉ thị này đều khẳng định xuất khẩu lao động và chuyên gia “*góp phần tạo việc làm, phân công lại lao động, tăng thu nhập và nguồn thu ngoại tệ ... kỹ năng lao động và tác phong làm việc của người lao động được nâng cao, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và quảng bá hình ảnh đất nước, con người Việt Nam với bạn bè quốc tế”*[[1]](#footnote-1).

Đặc biệt, kể từ khi Quốc hội khóa XI thông qua Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày 29/11/2006, đến nay lĩnh vực hoạt động này đã có những bước phát triển vượt bậc, góp phần đáng kể vào những thành quả kinh tế - xã hội của nước ta trong thời gian qua. Theo số liệu thống kê, hiện nay có khoảng gần 500 ngàn lao động Việt Nam đang làm việc ở hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới, hằng năm số lao động này gửi về nước khoảng từ 2 đến 2,5 tỷ đô la Mỹ. Kể từ sau khi có Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài không ngừng được tăng lên hàng năm, liên tục từ năm 2014 đến nay, số lao động đi làm việc ở nước ngoài luôn vượt trên 100.000 người. Tương tự vậy, số lượng doanh nghiệp được cấp phép hoạt động dịch vụ cũng tăng lên nhanh chóng từ chưa đến 150 doanh nghiệp trước khi Luật được ban hành, đến nay cả nước đã có 325 doanh nghiệp được cấp phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài[[2]](#footnote-2).

Tuy nhiên, Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thi hành luật đã bộc lộ những hạn chế vướng mắc, nhất là phát sinh các xung đột pháp luật liên quan đến điều kiện cấp giấy phép hoạt động đối với ngành nghề kinh doanh có điều kiện theo quy định tại Luật doanh nghiệp 2014 và Luật đầu tư 2014, cũng như chưa có sự tương thích với luật pháp nước tiếp nhận lao động ... đã tạo không ít khó khăn khi tổ chức thực hiện, gây khó khăn cho hoạt động của doanh nghiệp. Những bất cập của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hiện nay đã và đang ảnh hưởng đến kết quả, mục tiêu đặt ra trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ.

Từ những vấn đề đặt ra như trên, trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi phân tích về thực trạng thi hành luật trong lĩnh vực hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, từ đó đưa ra một số kiến nghị và giải pháp để hoàn thiện pháp luật trong thời gian tới.

1. **Thực trạng thi hành pháp luật về điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài**
	1. *Về loại hình doanh nghiệp và vốn pháp định*

 Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là ngành nghề kinh doanh có điều kiện bởi đây không chỉ là một hoạt động kinh doanh thuần túy, mà nó liên quan trực tiếp đến con người, đến cuộc sống và việc làm của người lao động Việt Nam khi ra nước ngoài làm việc. Do vậy, để đảm bảo quản lý một cách thống nhất, Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ về 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 chỉ cho phép những doanh nghiệp Việt Nam có 100% vốn của tổ chức, cá nhân Việt Nam đóng góp và có vốn pháp định từ 5 tỷ đồng trở lên mới được tham gia. Các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài chưa được phép tham gia vào lĩnh vực hoạt động này.

 Nhà nước đặt ra vốn pháp định với mục đích là công cụ để bảo vệ lợi ích của người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Vốn pháp định còn là sự đảm bảo nguồn lực cho các hoạt động của doanh nghiệp, xác lập tiềm lực tài chính của doanh nghiệp khi tham gia hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trên thực tế, để đáp ứng được quy định về vốn pháp định 5 tỷ đồng đối với doanh nghiệp không phải là một việc quá khó, không khả thi trên thực tế. Bởi đối với những doanh nghiệp nhà nước hoặc trước đây từng là doanh nghiệp nhà nước nay đã chuyển đổi hình thức sở hữu sang doanh nghiệp cổ phần hoặc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, thì điều kiện phải có vốn 5 tỷ đồng rất dễ dàng được các doanh nghiệp đáp ứng. Đối với các doanh nghiệp không có vốn nhà nước thì quy định này cũng không thực sự gây khó khăn cho các doanh nghiệp, vì pháp luật hiện hành cho phép các doanh nghiệp được huy động vốn từ nhiều nguồn khác nhau bao gồm cả nguồn vay ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng, đều có thể coi là vốn của chủ sở hữu. Do vậy, cũng đã có nhiều doanh nghiệp mới thành lập vì không đủ vốn đã vay có thời hạn tại ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng để bổ sung vốn, nhằm có được xác nhận đáp ứng đủ vốn theo quy định tại thời điểm xin cấp Giấy phép hoạt động. Sau khi được cấp Giấy phép hoạt động nhiều doanh nghiệp đã hoàn trả lại khoản tiền vay của ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng. Thực tế, các cơ quan chức năng rất khó kiểm soát việc duy trì mức vốn pháp định của các doanh nghiệp dịch vụ.

 Thực hiện khoản 4 Điều 8 của Luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và Điều 2 của Nghị định 126/2007/NĐ-CP, tất cả các doanh nghiệp khi xin cấp giấy phép hoạt động đều đáp ứng yêu cầu có 100% vốn của các tổ chức, cá nhân Việt Nam, nhưng việc duy trì điều kiện này trong suốt quá trình hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là khó khả thi. Bởi vì, trong quá trình hoạt động, rất nhiều doanh nghiệp, nhất là các công ty cổ phần tiến hành niêm yết cổ phiếu của công ty mình trên sàn giao dịch chứng khoán, trong khi việc mua bán cổ phiếu được thực hiện theo nguyên tắc giao dịch của sàn chứng khoán. Do đó, không thể kiểm soát được việc các đối tác nước ngoài mua cổ phiếu của các doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

* 1. *Về tiền ký quỹ*

Thực hiện theo quy định tại khoản 4 Điều 9 của Luật và các văn bản hướng dẫn, doanh nghiệp phải thực hiện ký quỹ cho hoạt động này với mức là 1 tỷ đồng. Doanh nghiệp không được tự ý sử dụng tiền ký quỹ khi chưa được sự chấp thuận của cơ quan chức năng có thẩm quyền và phải có trách nhiệm bảo toàn tài khoản tiền ký quỹ của doanh nghiệp mình. Trường hợp tiền ký quỹ được sử dụng để giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động thì doanh nghiệp có trách nhiệm nộp bổ sung cho đủ mức tiền ký quỹ trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày tiền ký quỹ được sử dụng. Mặt khác, trường hợp doanh nghiệp dịch vụ bị phá sản theo quyết định của Tòa án, nếu tiền ký quỹ còn thừa thì doanh nghiệp được sử dụng để thanh toán các khoản nợ khác theo quy định của pháp luật về phá sản.

Thực tế cho thấy, tất cả các doanh nghiệp khi nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đều thực hiện việc ký quỹ 1 tỷ đồng tại ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính và làm các thủ tục theo đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, sau khi đã được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ, vẫn có trường hợp doanh nghiệp rút tiền ra khỏi tài khoản ký quỹ và chuyển sang tài khoản tiền gửi có kỳ hạn nhằm mục đích hưởng lãi suất tiền gửi cao hơn, thậm chí có doanh nghiệp làm việc với ngân hàng để rút toàn bộ tiền ký quỹ ra khỏi tài khoản, vấn đề này chỉ được phát hiện khi cơ quan quản lý nhà nước thanh kiểm tra hoặc khi doanh nghiệp làm thủ tục đổi giấy phép hoạt động dịch vụ do thay đổi đăng ký kinh doanh. Việc làm trên của doanh nghiệp là sai so với quy định của pháp luật, gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước đối với lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

* 1. *Tổ chức bộ máy hoạt động và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài*

Nhằm hướng dẫn thi hành khoản 2 Điều 9 của luật, Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành về *“Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và Bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài”* quy định cụ thể về cơ cấu tổ chức các bộ phận trong doanh nghiệp, số lượng và yêu cầu trình độ nhân sự để trực tiếp thực hiện các hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ phải có ít nhất 9 (chín) cán bộ chuyên trách, có trình độ từ cao đẳng trở lên; lý lịch rõ ràng; không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành bản án hình sự của toà án, đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục. Đối với từng bộ phận nghiệp vụ phải có cán bộ chuyên trách riêng, có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của lĩnh vực thực hiện như cán bộ thị trường thì phải có chuyên môn về kinh tế hoặc luật, có trình độ ngoại ngữ phù hợp; cán bộ làm công tác quản lý lao động phải có trình độ chuyên môn về luật hoặc quản trị nhân sự…

Khoản 1 Điều 16 của Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định mỗi doanh nghiệp chỉ được giao nhiệm vụ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho không quá 3 chi nhánh ở ba tỉnh, thành phố khác nhau và cũng quy định chặt chẽ chức năng, nhiệm vụ của các chi nhánh này nhằm đảm bảo cho việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, tránh bị lợi dụng, lừa đảo gây thiệt hại. Thực hiện quy định này, để mở rộng phạm vi hoạt động, một số doanh nghiệp mở thêm chi nhánh bên ngoài tỉnh (thành phố) nơi đóng trụ sở chính (từ một đến ba chi nhánh ở 3 tỉnh, thành phố khác nhau). Tuy vậy, Luật không quy định về việc doanh nghiệp dịch vụ mở văn phòng đại diện nhưng theo quy định của Luật doanh nghiệp 2015, doanh nghiệp dịch vụ có quyền mở văn phòng đại diện nên một số doanh nghiệp còn mở văn phòng đại diện để làm công tác giới thiệu, giao dịch về các dịch vụ của doanh nghiệp. Vì vậy, do quy định của các văn bản hướng dẫn Luật không rõ ràng nên các doanh nghiệp đã "lách luật", thành lập Trung tâm đào tạo không chỉ để thực hiện nhiệm vụ đào tạo ngoại ngữ, nghề, bồi dưỡng kiến thức cần thiết mà còn cho phép các Trung tâm này thực hiện tuyển chọn, thu tiền.... không đúng theo quy định.

Bên cạnh đó, Luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng quy định rõ, để người lao động có thể ra nước ngoài làm việc các doanh nghiệp bắt buộc phải tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết về phong tục tập quán, văn hóa và pháp luật có liên quan cho họ. Các doanh nghiệp phải có bộ máy chuyên trách để thực hiện nhiệm vụ này. Bộ máy này phải có ít nhất ba (03) cán bộ quản lý và phải đáp ứng các điều kiện: có kinh nghiệm và hiểu biết về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; có hiểu biết những quy định của pháp luật Việt Nam và nước tiếp nhận liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài[[3]](#footnote-3).

* 1. *Về người lãnh đạo điều hành hoạt động*

Với đặc thù là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn đã có những quy định rất cụ thể đối với người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp dịch vụ. Theo đó, người lãnh đạo điều hành phải có trình độ từ đại học trở lên, có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác và quan hệ quốc tế (Khoản 3 Điều 9). Tuân thủ quy định về người lãnh đạo điều hành hoạt động này của doanh nghiệp là một trong những yêu cầu bắt buộc đối với doanh nghiệp.

Thực hiện quy định này, 100% giám đốc hoặc phó giám đốc phụ trách lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp đều có trình độ từ đại học trở lên. Họ đều là những người đã có nhiều năm kinh nghiệm trong quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động khi làm việc ở nước ngoài, trong khai thác, đàm phán và thương thảo hợp đồng, duy trì và phát triển quan hệ với các đối tác quốc tế, làm việc với người sử dụng lao động và các cơ quan liên quan tại nước ngoài. Tuy nhiên, việc pháp luật chưa quy định yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, tin học đối với họ nên vấn đề về trình độ ngoại ngữ, tin học vẫn là điểm yếu nhất của người lãnh đạo điều hành doanh nghiệp dịch vụ hiện nay. Phần lớn các giám đốc, đặc biệt là những doanh nghiệp trước đây thuộc sở hữu của nhà nước có trình độ ngoại ngữ và tin học rất thấp, đây là trở ngại lớn khi họ phải làm việc với đối tác nước ngoài.

Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thi hành kèm theo chỉ quy định các điều kiện bắt buộc đối với người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp, chứ không phải là quy định đối với người lãnh đạo đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp đã tạo kẽ hở đển các doanh nghiệp lách luật. Có nhiều trường hợp người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp không đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật để được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đã “nhờ” người khác có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật “đứng tên” làm người lãnh đạo điều hành hoạt động của doanh nghiệp để làm thủ tục xin giấy phép hoạt động. Sau khi doanh nghiệp đã được cấp Giấy phép hoạt động, người chỉ đạo, điều hành trực tiếp hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp lại là người đại diện theo pháp luật, còn người được “nhờ đứng tên” để làm thủ tục đề nghị cấp Giấy phép hoạt động có khi lại không tiếp tục ở lại doanh nghiệp đó.

1. **Một số kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật**
	1. *Về điều kiện cấp Giấy phép hoạt động*

(i) Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một lĩnh vực hoạt động đặc thù, có điều kiện, liên quan trực tiếp đến con người, đòi hỏi người lãnh đạo điều hành hoạt động này cần được chuẩn hóa và cụ thể hóa. Trước hết, người lãnh đạo điều hành cần phải am hiểu về thị trường lao động, phải có trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc trực tiếp với các đối tác nước ngoài ... Vì vậy, cần bổ sung quy định về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ đối với người lãnh đạo điều hành doanh nghiệp, những loại bằng cấp, giấy tờ để khẳng định người lãnh đạo điều hành đủ điều kiện theo quy định (Khoản 3 Điều 9 của Luật). Thực tế cho thấy, tại nhiều doanh nghiệp, người lãnh đạo điều hành hoạt động này nhiều khi không phải là người đại diện trước pháp luật, vì vậy, cũng cần phải xem xét khả năng bổ sung quy định về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp trở thành một trong những điều kiện cấp phép.

(ii) Luật cần quy định cụ thể hoặc giao cho cơ quan có thẩm quyền quy định rõ các loại giấy tờ chứng minh doanh nghiệp có đủ điều kiện về vốn pháp định (Điểm c Khoản 1 Điều 10 và Điểm d Khoản 2 Điều 11) trong hồ sơ xin cấp Giấy phép đối với từng dạng doanh nghiệp để tránh tình trạng như hiện nay không rõ cơ quan nào, loại giấy tờ gì có thể chứng minh được yêu cầu về vốn pháp định. Ví dụ cần quy định rõ:

* Đối với những doanh nghiệp thành lập mới thì hồ sơ xác nhận vốn pháp định gồm có:

+ Biên bản góp vốn của các cổ đông sáng lập đối với công ty cổ phần hoặc của các thành viên sáng lập đối với công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) có từ hai thành viên trở lên; hoặc

+ Quyết định giao vốn của chủ sở hữu đối với công ty TNHH một thành viên mà chủ sở hữu là một tổ chức (các tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp); hoặc

+ Bản đăng ký vốn đầu tư của chủ sở hữu doanh nghiệp đối với doanh nghiệp tư nhân và đối với công ty TNHH một thành viên mà chủ sở hữu là cá nhân;

Trường hợp góp vốn bằng tiền thì phải được ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp đó mở tài khoản xác nhận về số dư tiền gửi của doanh nghiệp (thời điểm xác nhận trong thời hạn 30 ngày tính đến ngày nộp hồ sơ); Biên bản kiểm quỹ tiền mặt có chữ ký của Thủ quỹ, Kế toán trưởng và Giám đốc doanh nghiệp kèm theo bản photocopy các chứng từ nộp tiền.

Trường hợp góp vốn bằng tài sản thì phải có chứng thư của tổ chức có chức năng định giá đang hoạt động tại Việt Nam về kết quả định giá tài sản được đưa vào góp vốn. Chứng thư phải có hiệu lực tối thiểu trong vòng 60 ngày kể từ ngày nộp hồ sơ xin cấp giấy phép.

Đối với những doanh nghiệp đang hoạt động có nhu cầu bổ sung/đổi giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì hồ sơ xác nhận vốn pháp định gồm có:

Văn bản xác nhận của cơ quan chủ quản (đối với doanh nghiệp nhà nước); của tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp (đối với công ty TNHH một thành viên mà chủ sở hữu là một tổ chức) hoặc của tổ chức kiểm toán độc lập (đối với tất cả các loại hình doanh nghiệp) về mức vốn hiện có thuộc sở hữu của doanh nghiệp đó được ghi trong báo cáo tài chính của doanh nghiệp tại thời điểm gần nhất (không quá 180 ngày tính đến ngày nộp hồ sơ).

* 1. *Về cấp, đổi, thu hồi giấy phép*

(i) Cần xem xét lại quy định về thời hạn của Giấy phép. Việc không giới hạn thời gian của giấy phép hiện nay đã gián tiếp tạo ra sức ì và sự thiếu trách nhiệm trong hoạt động của nhiều doanh nghiệp, cá biệt có doanh nghiệp còn thể hiện sự “coi thường” pháp luật trong hoạt động dịch vụ vì cho rằng các cơ quan chức năng khó có thể thu hồi được giấy phép hoạt động cho dù doanh nghiệp có sai phạm. Quy định này của Việt Nam cũng không phù hợp với thông lệ chung của các quốc gia phải cử, qua nghiên cứu, các nước đều quy định thời hạn cụ thể của Giấy phép, sau thời hạn đó, nếu doanh nghiệp không vi phạm các quy định thì sẽ được xem xét cấp lại hay ra hạn Giấy phép, các doanh nghiệp vi phạm sẽ không được cấp giấy phép hoạt động tiếp. Thông thường, giấy phép hoạt động trong lĩnh vực đặc thù này đều có thời hạn từ 3 đến 5 năm.

(ii) Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đưa ra quy định về “nộp lại Giấy phép, thu hồi Giấy phép” (Điều 15), tuy nhiên không có điều nào của Luật cũng như không có văn bản hướng dẫn nào quy định về thủ tục và quy trình thực hiện việc nộp lại, thu hồi giấy phép đối với các trường hợp đã quy định. Việc này cũng đã gây ra khó khăn cho cả doanh nghiệp và cơ quan nhà nước trong việc thực thi pháp luật. Vì thế, đây cũng sẽ là nội dung cần đề cập để sửa đổi bổ sung Luật. Đồng thời cũng cần cân nhắc để đưa vào trường hợp khi Công ty mẹ (là đơn vị kinh doanh đa ngành nghề, đã được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài) giao toàn bộ mảng hoạt động này cho công ty con (hoạt động chuyên về lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài). Trên thực tế đã có nhiều trường hợp này xảy ra và cơ quan quản lý nhà nước phải vận dụng quy định hiện hành của Luật để giải quyết.

(iii) Nên sửa đổi Điều 11 theo hướng quy định cụ thể những trường hợp nào phải làm thủ tục đổi giấy phép khi thay đổi nội dung đăng ký kinh doanh; đồng thời quy định cụ thể những giấy tờ cần thiết đối với mỗi trường hợp thay đổi. Tránh tình trạng hiện nay, khi thay đổi bất kỳ nội dung nào của giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh, kể cả nội dung đó có liên quan hoặc không hề liên quan gì đến hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhưng doanh nghiệp đều phải làm hồ sơ, thủ tục đổi giấy phép như nhau.

(iv) Sửa đổi điểm c Khoản 2 Điều 15 theo hướng quy định cụ thể số lao động doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài, thời gian để đưa được số lao động đó đi làm việc ở nước ngoài kể từ ngày doanh nghiệp được cấp hoặc cấp đổi Giấy phép hoạt động dịch vụ. Nếu không đạt được yêu cầu đó doanh nghiệp sẽ bị thu hồi giấy phép hoạt động.

(v) Cần quy định lại thời hạn xem xét hồ sơ cấp, đổi Giấy phép hoạt động cho phù hợp để vừa đáp ứng được yêu cầu về quy trình, vừa phù hợp với điều kiện thực thi nhằm khắc phục tình trạng bất khả thi về thời hạn xem xét hồ sơ cấp, đổi giấy phép như hiện nay.

*2.3. Về tổ chức bộ máy*

(i) Ngoài việc quy định về số lượng chi nhánh được phép thành lập và hoạt động như hiện nay, cần quy định rõ các chi nhánh phải đặt ở các tỉnh/thành khác nhau và không được phép đặt chi nhánh tại tỉnh/thành phố mà doanh nghiệp đặt trụ sở chính (Khoản 1 Điều 16).

(ii) Ngoài quy định về bộ máy, chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, Luật cũng cần xem xét bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp được kết nối với các tổ chức, cá nhân ở các địa phương để tuyên truyền, tư vấn chuẩn bị nguồn lao động cung cấp cho doanh nghiệp. Các tổ chức, cá nhân này phải đăng ký hoạt động với cơ quan lao động địa phương và chịu sự quản lý, kiểm soát của cơ quan này. Có thể quy định mỗi doanh nghiệp chỉ được phép hợp tác với một số lượng nhất định các tổ chức, cá nhân tại mỗi địa phương để đảm bảo doanh nghiệp có mạng lưới cung cấp lao động phù hợp. Đồng thời Luật cũng cần quy định về điều kiện và tiêu chuẩn của cá nhân, tổ chức tham gia hoạt động này. Làm như vậy sẽ giúp cho việc quản lý hoạt động trên địa bàn được chặt chẽ hơn, người lao đông thuận lợi hơn trong việc tìm hiểu và đăng ký tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài.

*2.4. Về tài chính*

(i) Cần quy định cụ thể hơn việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp, tiền ký quỹ không chỉ được sử dụng để giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động làm việc ở nước ngoài như hiện nay mà cần được sử dụng để giải quyết cả những phát sinh khi người lao động chưa xuất cảnh (Khoản 1 Điều 22);

(ii) Luật cần bổ sung các quy định và chế tài nghiêm khắc để xử lý các hành vi vi phạm quy định về tài chính của doanh nghiệp, kể cả hành vi không hoàn trả kịp thời và đầy đủ cho ngân hàng khoản tiền người lao động đã vay và chuyển vào tài khoản của doanh nghiệp nhưng sau đó người lao động không xuất cảnh.

(iii) Xem xét bổ sung quy định định kỳ hay đột xuất doanh nghiệp phải báo cáo về việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động, tiền ký quỹ của doanh nghiệp tại ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

#

# ****KẾT LUẬN****

**Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước nhằm giải quyết việc làm và tăng thu nhập cho đất nước. Để điều chỉnh hoạt động này theo định hướng của Nhà nước, hệ thống pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã ngày càng được hoàn thiện mà thay đổi cơ bản chính là sự ra đời của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực từ ngày 01/7/2007 và hàng loạt các văn bản hướng dẫn thực hiện.**

**Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo ra cơ sở pháp lý quan trọng để quản lý và vận hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trải qua 10 năm thực hiện Luật, các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đã góp phần to lớn vào việc phát triển và mở rộng thị trường tiếp nhận lao động, tăng đáng kể về số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài, góp phần quan trọng thực hiện mục tiêu tạo việc làm cho người lao động (tỷ lệ lao động được tạo việc làm ngoài nước trong tổng số người được tạo việc làm mỗi năm của cả nước đã tăng từ 5% năm 2006 lên trên 9% năm 2017), cải thiện chất lượng lao động, xóa đói giảm nghèo và tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước.**

**Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn những bất cập trong việc thực hiện luật của các doanh nghiệp như việc chưa thực hiện đầy đủ các quy định về tổ chức bộ máy, quản lý lao động, các quy định về tài chính, còn nhiều bất cập trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động ... các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ còn áp dụng cơ chế quản lý thiếu hiệu quả, chính sách đầu tư chưa thích hợp, quy mô nhỏ. Những** điểm không còn phù hợp của các quy định pháp luật hiện hành cũng đã gây khó khăn cho hoạt động của các doanh nghiệp dịch vụ và ảnh hưởng tới lợi ích của người lao động, cũng như chưa thực sự thúc đẩy sự hợp tác giữa Chính phủ Việt Nam với Chính phủ các nước trong lĩnh vực này mà m**ột trong những nguyên nhân cơ bản chính là sự thiếu đồng bộ trong ban hành các văn bản quy phạm pháp luật và phát sinh những xung đột pháp luật do một số quy định không còn phù hợp với thực tiễn khi tiến hành sửa đổi các đạo luật có liên quan như Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư ...**

**Hy vọng rằng những kiến nghị và giải pháp đã nêu trên có thể giúp ích cho các cơ quan chức năng và các nhà làm luật trong việc hoàn thiện pháp luật về** đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, phù hợp với xu thế phát triển của thị trường lao động quốc tế, thúc đẩy hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phát triển và mang lại nhiều hiệu quả thiết thực cho nhà nước và xã hội.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH**

1. **Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài số 72/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006 của Quốc hội khóa XI.**
2. Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ 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.
3. Ban Bí thư (2012), *chỉ thị số 16 – CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo của đảng đối với công tác đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài,* ngày 8/5/2012, Hà Nội.
4. **Bộ Chính trị (1998), *Chỉ thị số 41****-*CT*/*TW *về xuất khẩu lao động và chuyên gia,* ngày 22/9/1998, Hà Nội.
5. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2017 và triển khai nhiệm vụ công tác lĩnh vực Lao động – Người có công và Xã hội năm 2018*, Hà Nội.
6. Bộ LĐTBXH (2013), *Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH Quy định mức trần tiền ký quỹ và thị trường lao động mà doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận ký quỹ với người lao động.*
7. Bộ LĐTBXH (2007), *Thông tư số 21/2007/TT – BLĐTBXH Hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ - CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ 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.*
8. Bộ LĐTBXH (2008), *Quyết định số 61/2008/QĐ – BLĐTBXH* [*Về mức phí môi giới người lao động hoàn trả lại doanh nghiệp.*](http://luatvietnam.vn/Default.aspx?tabid=671&id=3C54E9BD-E75D-4DE7-B837-56634931F9BA&sc=20708)
9. **Bộ LĐTBXH (2007), *Quyết định số 19/2007/QĐ-LĐTBXH ngày 18/7/2007 qui định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài*.**
10. **Chính phủ (2007), *Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người lao động Việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.***
11. Bộ LĐTBXH – NHNN (2007), *Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT – BLĐTBXH – BTC Quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
12. Cục Quản lý lao động ngoài nước (1990-2017), *Báo cáo kết quả công tác hằng năm*.
13. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2018), *Báo cáo chuyên đề lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của tại Hội nghị tổng kết công tác lĩnh vực Lao động – Người có công và Xã hội năm 2018*, Hà Nội.
14. **Lê Hồng Huyên (2008), *Tác động của di chuyển lao động quốc tế đối với sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*,** Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba: Việt Nam hội nhập và phát triển.
15. Hội đồng Bộ trưởng (1991), *Nghị định số 370/HĐBT ngày 09/11/1991 ban hành quy chế về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*.
16. Liên Bộ LĐTBXH – NHNN (2007), *Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT – BLĐTBXH – NHNN Quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
17. **Phạm Trọng Nghĩa (2008), *Pháp luật lao động trong quá trình toàn cầu hóa,* Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, (số 11), tr.12.**
18. **Nguyễn Thị Phượng (2017), *Hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam: Thực trạng và một số khuyến nghị*,** <https://luatminhkhue.vn/tu-van-luat-lao-dong/hoat-dong-xuat-khau-lao-dong-o-viet-nam--thuc-trang-va-mot-so-khuyen-nghi.aspx>**, 3/8/2017.**
19. **Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định 110/2007/QĐ-TTg Về chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm đến năm 2010*.**
20. **Thời báo kinh doanh (2017), *Lao động xuất khẩu đóng góp gần 2 tỷ USD/năm*,** <http://thoibaokinhdoanh.vn/An-sinh-37/Lao-dong-xuat-khau-dong-gop-gan-2-ty-USDnam-44686.html>**, 9/11/2017.**
1. Chỉ thị 41/CT-TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị về Xuất khẩu lao động và chuyên gia [↑](#footnote-ref-1)
2. Báo cáo chuyên đề về Công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của Cục Quản lý lao động ngoài nước tại Hội nghị triển khai công tác Lao động – Người có công và Xã hội năm 2019 do Bộ LĐTBXH tổ chức. [↑](#footnote-ref-2)
3. Điều 9 “Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và Bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài” Ban hành kèm theo Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội [↑](#footnote-ref-3)