

PHÁP LUẬT VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

PHẠM THỊ HƯƠNG GIANG* - KHÚC THỊ TRANG NHUNG**

Bài viết nêu kinh nghiệm pháp luật về quản lý lao động nước ngoài (LĐNN) của một số nước như: Singapore, Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc, qua đó rút ra những bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo nhằm hoàn thiện pháp luật về quản lý LĐNN ở Việt Nam.

Từ khóa: Lao động nước ngoài, quản lý lao động nước ngoài.

The article provides legal experience on foreign labors management of several nations in the world namely Singapore, Malaysia, Taiwan, Korea. As a result, some experience lessons to perfect Vietnamese legal provisions on foreign labors management are provided.

Keywords: Foreign labors, foreign labors management.

Nhà nay, ở các nước có nền kinh tế chuyển đổi như Việt Nam, bên cạnh phát triển thị trường hàng hoá dịch vụ thì thị trường lao động cũng là một nhân tố đang được chú trọng. Theo Tổ chức Lao động quốc tế ILO thì “Thị trường lao động là thị trường trong đó có các dịch vụ lao động được mua và bán thông qua quá trình để xác định mức độ có việc làm của lao động, cũng như mức độ tiền công”¹ và vai trò thị trường lao động để điều tiết dòng chảy sức lao động đang được hình thành trên thị trường theo hướng sắp xếp từ nguồn thừa lao động sang nguồn thiếu lao động. Mở cửa thị trường lao động là xu thế tất yếu của mỗi quốc gia trong tiến trình hội nhập quốc tế và toàn cầu hoá.

Dưới góc độ kinh tế, toàn cầu hóa là sự hội nhập của các hoạt động kinh tế xuyên qua biên giới lãnh thổ và thông qua các loại thị trường khác nhau². Về lĩnh vực lao động, quá trình này tạo ra môi trường cạnh tranh về lực lượng lao động trên phạm vi toàn cầu. Xu hướng dịch chuyển nhân công (thuật ngữ tiếng Anh là Offshoring) là tất yếu trong xu thế toàn cầu hóa, trong đó có

hai hình thức chủ yếu là (1) dịch chuyển lao động phổ thông thường diễn ra từ những nước thừa lao động sang nước thiếu lao động; (2) dịch chuyển lao động chất lượng cao có xu hướng di chuyển từ nước phát triển sang những nước đang phát triển hoặc kém phát triển. Theo ước tính của Liên hợp quốc, trên thế giới hiện có đến 175 triệu người lao động di trú, chiếm 3% dân số toàn cầu, và con số này đang ngày càng tăng lên. Hiện nay, cứ 35 người dân trên thế giới thì có một người sống và làm việc ở ngoài đất nước mình. Di trú vì việc làm đã trở thành yếu tố cơ bản của kỷ nguyên toàn cầu hóa³.

Theo khoản 1, Điều 11, Công ước 97 - Công ước về người lao động di trú, có hiệu lực ngày 22/1/1952 thì từ “lao động di trú” là chỉ một người di trú từ một nước này sang một nước khác nhằm làm thuê cho người khác; từ này bao gồm mọi người nào đã được thường xuyên chấp nhận là có tư cách người lao động di trú. Như vậy, lao động di trú mang đến những tác động tích cực và tiêu cực đối với nước tiếp nhận lao động trên bình diện kinh tế và xã hội. Vấn đề được đặt

¹ Phạm Quý Thọ, *Thị trường lao động Việt Nam - Thực trạng và các giải pháp phát triển*, Nxb. Lao động - xã hội, Hà Nội, 2003, tr.10

² Volf, M (2004), *Why Globalization Work: The Case for the Global Market Economy*. New Haven: Yale University Press, p.14

* Thạc sĩ, Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

** Thạc sĩ, Khoa Pháp luật dân sự và Kiểm sát dân sự, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

³ Phạm Quốc Anh và đ.t.g (2008), *Những điều cần biết về lao động di trú*, Nxb. Hồng Đức, tr.2

ra là cần xây dựng được một lĩnh vực pháp luật thích hợp nhằm quản lý và sử dụng lao động nước ngoài (LĐNN) có hiệu quả phục vụ cho phát triển kinh tế và đảm bảo an sinh xã hội. Trên thế giới, rất nhiều quốc gia đã chú trọng và thiết lập được khung pháp lý chặt chẽ điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan tới LĐNN, đặc biệt là xây dựng được hệ thống pháp luật nhằm quản lý LĐNN làm việc tại nước sở tại. Không nằm ngoài xu thế đó, Việt Nam mở cửa thị trường lao động đã và đang tạo điều kiện cho việc di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc, đồng thời cũng tạo điều kiện cho LĐNN vào làm việc tại Việt Nam ngày một tăng. Dòng LĐNN vào làm việc tại Việt Nam rất đa dạng về trình độ, lứa tuổi, quốc tịch, tôn giáo, hình thức, nghề nghiệp và phong tục tập quán... Thông qua nghiên cứu kinh nghiệm pháp luật về quản lý LĐNN ở một số nước trong khu vực và trên thế giới, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam trong xu thế toàn cầu hóa.

1. Pháp luật về quản lý lao động nước ngoài của một số quốc gia

1.1. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore là nước đầu tiên trong khu vực có chính sách cụ thể về lao động nước ngoài. Theo thống kê của Bộ Nhân lực Singapore tính đến hết tháng 6/2018, đất nước 4 triệu dân thì có 1.371.000 LĐNN, tạo ra 41% GDP cho Singapore⁴. Singapore là một trong số các quốc gia đứng đầu trên thế giới có chính sách thu hút LĐNN chất lượng cao bài bản nhất và hạn chế lao động phổ thông. Luật Nhập cảnh điều chỉnh vấn đề về giấy phép lao động linh hoạt cho từng đối tượng:

- Giấy phép lao động (Work permit) dành cho lao động phổ thông hoặc lao động có chuyên môn thấp làm việc trong các lĩnh vực xây dựng, sản xuất chế tạo, hàng hải, chế biến và dịch vụ. Singapore hiện không có quy định về mức lương tối thiểu cho người lao động phổ thông là người nước

ngoài và những lao động này không được đưa người thân sang sống cùng.

- Thẻ S dành cho lao động có chuyên môn cao (S Pass holder). Mức lương tối thiểu cho người LĐNN làm việc trong lĩnh vực này từ 2.200 SGD/tháng trở lên (bao gồm lương cơ bản và trợ cấp cố định hàng tháng), đồng thời được phép đưa người thân sang sống cùng.

- Thẻ làm việc dành cho những chuyên gia và các nhà quản lý cấp trung (Employment pass). Mức lương tối thiểu cho người LĐNN trong lĩnh vực này từ 3.300 SGD/tháng trở lên (gồm lương cơ bản và trợ cấp cố định hàng tháng). Và cũng giống S pass, trường hợp này được đưa người thân sang sống cùng.

Đối với lao động nước ngoài muốn làm việc tại Singapore dưới hình thức S Pass và E Pass, người sử dụng lao động Singapore phải bảo lãnh làm các thủ tục pháp lý theo đúng quy trình xin cấp giấy phép: Nộp hồ sơ tại Bộ Nhân lực Singapore để xin thư đồng ý về mặt nguyên tắc (IPA - In Principal Approval thường có giá trị từ 2 đến 3 tháng). IPA có thể được tra cứu trên hệ thống trang điện tử trực tuyến của Bộ Nhân lực⁵ để theo dõi thời hạn và tình trạng phê duyệt đối với mỗi LĐNN. Sau khi được cấp phép, LĐNN nhập cảnh vào Singapore và hoàn thành yêu cầu khác theo quy định của Singapore để chính thức được cấp thị thực S Pass hoặc E Pass. Ngoài ra, để kiểm soát số lượng LĐNN, Bộ Nhân lực giới hạn quốc gia được phép xuất khẩu lao động đến Singapore như: Malaysia, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc... và giới hạn thị thực làm việc cho một số các quốc gia như lao động Việt Nam không được phép làm việc dưới dạng thị thực Work permit, chỉ được làm việc với thị thực S pass và E pass. Hợp đồng lao động cũng được Singapore quy định tối thiểu là 2 năm và sau khi hết hạn hợp đồng, người lao động có thể xin gia hạn hợp đồng ngay tại Singapore.

Luật Tuyển dụng lao động nước ngoài Singapore năm 1990, sửa đổi năm 2009

⁴ Ministry of Power, nguồn: <https://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/foreign-work-force-numbers>, truy cập ngày 14/01/2019

⁵ Ministry of Manpower, nguồn: <http://www.mom.gov.sg/>, truy cập ngày 13/01/2019

(Employment of Foreign Manpower Act) điều chỉnh các vấn đề liên quan đến LĐNN trong suốt quá trình di trú vì việc làm, trong đó quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ lao động đặc biệt chú trọng vai trò quản lý trực tiếp người LĐNN của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải đăng ký xin giấy phép lao động cho người lao động và nếu không tuân theo thủ tục đó, NSDLĐ sẽ phải chịu truy cứu pháp luật. Đối với vi phạm lần đầu, NSDLĐ tối đa sẽ phải chịu phạt 48 tháng tiền thuế lao động. Nếu vi phạm từ lần kế tiếp, NSDLĐ phải chịu án tù 12 tháng hoặc đóng 48 tháng tiền thuế lao động (Điều 25). Các cơ quan doanh nghiệp bị phát hiện có những yếu kém trong quản lý giấy phép lao động sẽ chịu trách nhiệm nộp phạt tiền thuế lao động của chính LĐNN đó tùy vào mức độ vi phạm.

Qua đó, có thể rút ra một số kinh nghiệm cho Việt Nam: (1) có pháp luật riêng điều chỉnh đối tượng đặc thù là LĐNN; (2) thiết lập các chính sách tuyển dụng LĐNN phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động trong nước; (3) nâng cao vai trò quản lý LĐNN của NSDLĐ; (4) chế tài chặt chẽ trong việc vi phạm pháp luật về quản lý LĐNN làm việc tại nước sở tại.

1.2. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc từ một nước xuất khẩu lao động chuyển thành một nước nhập khẩu lao động do quá trình phát triển nền kinh tế công nghiệp. Theo thống kê của Cơ quan Thống kê Hàn Quốc (KOSTA), tính đến tháng 5/2016, Hàn Quốc có 962.000 LĐNN⁶. Thời kỳ đầu nhập khẩu lao động với khoảng vài trăm nghìn lao động đến từ các nước Châu Á, Hàn Quốc lựa chọn phương thức quản lý LĐNN theo mô hình Nhật Bản áp dụng tại Hàn Quốc với tên gọi là “thực tập sinh nghề nghiệp”. Đạo luật về thuê mượn LĐNN năm 2003 đã đổi phương thức quản lý LĐNN theo mô hình Đức áp dụng tại

Hàn Quốc và được gọi là “hệ thống cho phép thuê mượn lao động”⁷.

Hàn Quốc hiện nay đang chuyển các chính sách di cư được ban hành gần đây đã chuyển thực tập sinh sang lao động di cư để làm giảm lượng lao động bất hợp pháp và bảo vệ người di cư tốt hơn. Năm 2002, chính phủ Hàn Quốc đã cho phép lao động di trú bất hợp pháp (làm việc dưới 4 năm) được tạm thời cư trú. Trong thời gian tạm trú, họ có thể tham gia các chương trình đào tạo (giáo dục, văn hóa...) Về cơ bản từ năm 2004 trở đi, chính sách di trú của Hàn Quốc đã chuyển từ “kiểm soát” sang “quản lý”, từ mục đích vì “lợi ích quốc gia” sang hài hòa giữa “lợi ích quốc gia” với “đảm bảo quyền con người”⁸.

Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy việc lựa chọn mô hình quản lý LĐNN tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng LĐNN và nhu cầu sử dụng lao động ở các trình độ nào. Đối với sự cần thiết sử dụng một số lượng lớn LĐNN và sự thúc bách tiếp nhận lao động di cư, thì chế độ cấp giấy phép lao động là phù hợp hơn so với chế độ thực tập sinh nghề nghiệp.

Từ các kinh nghiệm này có thể rút ra bài học cho Việt Nam như sau: (1) cần có sự chủ động trong việc xuất và nhập khẩu xuất lao động dựa trên trình độ phát triển kinh tế trong từng giai đoạn; (2) lựa chọn mô hình quản lý LĐNN thích hợp quan từng thời kỳ dựa trên nhu cầu nhập khẩu lao động và trình độ của lao động nhập khẩu trong mối tương quan với trình độ phát triển kinh tế; và (3) cần nghiên cứu kỹ lưỡng kinh nghiệm nước ngoài trước khi tiếp nhận.

Hàn Quốc có nhiều điểm khác biệt với Việt Nam về trình độ phát triển kinh tế, mô

⁶ Statistic Korea, 2016 Foreigner Labour Force survey, nguồn: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/3/index.board>, truy cập ngày 11/11/2018.

⁷ ASEAN (2014), *Asean Conference on Globalization and Labor Administration: Cross-Border Labor Mobility, Social Security and Regional Integration*, Manila, Philippines, November 19-21, 2014, p.10

⁸ Nguyễn Bình Giang và đ.t.g (2011), *Di chuyển lao động quốc tế*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội, tr.103

hình quan hệ quốc tế. Do đó kinh nghiệm Hàn Quốc có giá trị tham khảo đối với Việt Nam, nhưng nhiều kinh nghiệm khó có thể du nhập vào Việt Nam một cách thích hợp.

1.3. Kinh nghiệm của Malaysia

Ở Malaysia tất cả các doanh nghiệp mọi cỡ, từ các công ty đa quốc gia lớn cho tới các doanh nghiệp nhỏ và vừa đều dựa vào lao động nước ngoài⁹. Tính đến nửa đầu năm 2018, số lượng LĐNN hợp pháp tại Malaysia đạt hơn 1,8 triệu người so với số lượng hơn 1,5 triệu LĐNN vào năm 2012¹⁰. Do đó việc quản lý LĐNN có vai trò rất lớn cho sự phát triển kinh tế, văn hóa và xã hội ở quốc gia Hồi Giáo này. Malaysia xây dựng hệ thống tuyển dụng trực tuyến LĐNN ở hầu hết các ngành nghề như sản xuất, xây dựng, dịch vụ, nông nghiệp¹¹ nhằm giảm chi phí tuyển dụng và quản lý LĐNN đồng thời cũng hạn chế tình trạng môi giới trong công tác tuyển dụng LĐNN.

Ngoài các cơ quan nhà nước có chức năng quản lý nhà nước đối với LĐNN, các tổ chức thuộc xã hội dân sự cũng có vai trò to lớn trong việc góp phần quản lý đối với LĐNN, nhất là đóng góp cho việc xây dựng và quyết định chính sách liên quan của nhà nước. Điển hình là một tổ chức được gọi là “Liên đoàn những NSDLĐ Malaysia” có tên tiếng Anh là “The Malaysian Employers’ Federation” viết tắt là “MEF”. Liên đoàn này dưới sự hỗ trợ của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) nghiên cứu nhằm đưa ra các kiến nghị về chính sách để thúc đẩy việc quản

lý có hiệu quả LĐNN đối với Chính phủ Malaysia. Đây là một cách thức tác động tới chính sách và pháp luật quản lý LĐNN rất có hiệu quả bởi: (1) hơn ai hết những người chủ sử dụng lao động là những người có nhu cầu sử dụng LĐNN; và (2) là những người gần gũi với LĐNN nhất, và hiểu nhất về những phản ứng của người LĐNN đối với pháp luật và chính sách, cũng như sự tác động tích cực hay tiêu cực của chính sách và pháp luật như vậy, đối với LĐNN và hiệu quả của sản xuất, kinh doanh. Thực vậy trong Dự án về mối quan hệ tay ba mang tên “the International Labour Organization (ILO) GMS TRIANGLE project” tổ chức này đã nghiên cứu về tuyển dụng, sử dụng và đưa về nước đối với LĐNN. Qua đó đưa ra các kiến nghị về pháp luật, thủ tục và cách thực hành tốt nhất để NSDLĐ tuân thủ pháp luật, mặt khác hướng dẫn vấn đề cải thiện sản xuất, tránh tranh chấp lao động và thúc đẩy mối quan hệ lao động hài hòa, đồng thời giúp Chính phủ quản lý hiệu quả LĐNN¹².

Hiện nay Đạo luật về lao động năm 1955 của Malaysia vẫn có hiệu lực. Đạo luật này có mục đích: (1) cung cấp những lợi ích tối thiểu cho những người lao động; và (2) thiết lập một số quyền cho cả người lao động và NSDLĐ¹³. Đạo luật này định nghĩa LĐNN là người lao động mà không phải là công dân Malaysia (Điều 2). Để quản lý LĐNN, Đạo luật này chia LĐNN thành hai loại là LĐNN hợp pháp và LĐNN bất hợp pháp. LĐNN hợp pháp là người được thuê lao động và có Giấy phép lao động tạm thời do Bộ Nhập cư cấp. Đối với NSDLĐ và LĐNN bất hợp pháp, Đạo luật nhập cư

⁹ MEF (Malaysian Employers Federation) (2014), *Practical Guidelines for on the Employers on the Recruitment, Placement, Employment and Repatriation of Foreign Workers in Malaysia*, p.9

¹⁰ Ministry of Home Affairs, nguồn: <http://www.moha.gov.my/index.php/en/ministry-of-home-affairs>, truy cập ngày 13/01/2019.

¹¹ Malaysia lập hệ thống tuyển dụng trực tuyến lao động nước ngoài, nguồn: <http://dantri.com.vn/viec-lam/malaysia-lap-he-thong-tuyen-dung-truc-tuyen-lao-dong-nuoc-ngoai-20170411114003807.htm>, truy cập ngày 11/4/2017

¹² MEF (Malaysian Employers Federation) (2014), *Practical Guidelines for on the Employers on the Recruitment, Placement, Employment and Repatriation of Foreign Workers in Malaysia*, p.1

¹³ ASEAN (2014), *Asean Conference on Globalization and Labor Administration: Cross-Border Labor Mobility, Social Security and Regional Integration*, Manila, Philippines, November 19-21, 2014, p.6

1959/63 (the Immigration Act 1959/63) đưa ra mức phạt như sau:

“S. 55B(1): Phạt không ít hơn 10.000 RM và không nhiều hơn 50.000 RM đối với mỗi người lao động bất hợp pháp được thuê hoặc bị phạt tù không quá 12 tháng hoặc cả hai đối với mỗi người lao động như vậy.

S. 55B(3): Nếu NSDLĐ sử dụng quá năm lao động bất hợp pháp, bị kết tội – bị tù không ít hơn sáu tháng nhưng không quá năm năm và cũng phải chịu trách nhiệm bằng đánh roi không vượt quá sáu roi”.

Hình phạt đối với người LĐNN bất hợp pháp theo Điều 6, khoản 3 đạo luật này như sau: “Một người LĐNN bị kết án phải bị phạt không quá 10.000 ringgit hoặc bị phạt tù có thời hạn không vượt quá năm năm hoặc cả hai, và phải chịu trách nhiệm bằng đánh roi nhưng không vượt quá sáu roi”.

Qua đây có thể thấy Malaysia đã rất chú ý tới quản lý LĐNN từ giữa thế kỷ trước. Các quy định về quản lý LĐNN nằm tại nhiều đạo luật khác nhau. Và chế tài hình sự có vai trò rất lớn trong việc thiết chặt quản lý. Biện pháp quản lý được ấn định với cả NSDLĐ.

Từ các kinh nghiệm trên có thể rút ra bài học cho Việt Nam hiện nay như sau:

Thứ nhất, cần xuất phát từ nhu cầu thật của nền kinh tế để sử dụng lao động nhập cư có hiệu quả; và không quá e ngại đối với lao động nhập cư mà vấn đề mấu chốt là tìm kiếm cho được mô hình và phương thức quản lý thích hợp;

Thứ hai, xây dựng các quy chế pháp lý riêng cho từng loại lao động nhập cư để quản lý sát với từng loại lao động nhập cư;

Thứ ba, cần gắn lợi ích của chủ sử dụng lao động với lợi ích chung của đất nước trong việc sử dụng và quản lý lao động nhập cư;

Thứ tư, thiết lập chính sách quản lý lao động nhập cư từ dưới lên, có nghĩa là từ những người gần gũi nhất với lao động nhập cư và có nhu cầu sử dụng lao động nhập cư;

Thứ năm, sử dụng chế tài thích hợp với từng loại lao động nhập cư, kể cả chế tài hình sự; và

Thứ sáu, tập trung việc quản lý nhà nước đối với lao động nhập cư vào một đầu mối thống nhất.

Các bài học này có thể được suy tính phù hợp với hoàn cảnh của Việt Nam trong từng thời điểm lịch sử để sử dụng. Malaysia là một nước trong ASEAN có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam về trình độ phát triển kinh tế, do đó kinh nghiệm của Malaysia rất gần gũi với Việt Nam. Tuy nhiên, Malaysia có khác biệt với Việt Nam về văn hóa và truyền thống, trong đó văn hóa Hồi Giáo là điểm khác biệt lớn nhất. Mặc dù có sự phức tạp liên quan tới vấn đề sinh sống của người nước ngoài trong một quốc gia Hồi Giáo, nhưng Malaysia vẫn dần xếp được để phát triển kinh tế. Đây là điểm cần nghiên cứu và học tập.

1.4. Kinh nghiệm của Đài Loan

So với các quốc gia trong khu vực châu Á, Đài Loan có quy trình tuyển dụng lao động nước ngoài đơn giản hơn nhiều, điều kiện làm việc tốt và mức lương cơ bản khá cao (tăng từ 21.009 Tệ/ tháng lên 22.000 Tệ/ tháng, áp dụng từ ngày 1/1/2018)¹⁴. Điều đó đã thu hút đông đảo lực lượng LĐNN “xuất khẩu” sang Đài Loan làm việc, trong đó lao động Việt Nam có khoảng 80.000 người và bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 5.237 người¹⁵. Điều kiện tuyển dụng LĐNN làm việc tại Đài Loan không quá khắt khe như thị trường lao động của các nước khác. Điều kiện cơ bản là LĐNN chỉ cần tốt nghiệp Trung học cơ sở trở lên, đáp ứng tiêu chuẩn sức khỏe và chuyên môn

¹⁴ Taiwan's monthly minimum wage increased to NT \$2000, nguồn: <https://www.taiwannews.com.tw/en/news/3234717>, truy cập ngày 18/8/2017

¹⁵ Các thông tin cần phải biết về thị trường lao động Đài Loan năm 2017, 2018 có những thay đổi gì?, nguồn: <http://congtyxuatkhaulaodongdailoanuytin.com/cac-thong-tin-can-phai-biet-ve-thi-truong-lao-dong-dai-loan-nam-2017-2018-co-nhung-thay-doi-gi/>, truy cập ngày 13/7/2018

mà bên phía tuyển dụng yêu cầu là đủ điều kiện để làm việc tại Đài Loan. Những lao động chưa có tay nghề sẽ được đào tạo trực tiếp trong quá trình làm việc tại đó.

Đài Loan theo mô hình quản lý lao động nước ngoài bằng cấp giấy phép lao động. Giấy phép lao động do Ủy Ban Lao Động, Viện Hành Chính, Trung Hoa Dân Quốc (Đài Loan) cấp. Giấy phép lao động có thể được gia hạn bởi Ủy ban này. Trước kia, Luật Dịch vụ việc làm của Đài Loan quy định những LĐNN làm việc tốt, không vi phạm pháp luật trong 3 năm qua có thể được ký hợp đồng lao động làm việc ở Đài Loan thêm 3 năm nữa nhưng phải làm thủ tục xuất cảnh về nước ít nhất 1 ngày trước thời hạn 3 năm rồi mới được tái nhập cảnh vào làm việc. Tuy nhiên, điều luật này đã được hủy bỏ và thay thế bằng Khoản 4 Điều 52 Luật Dịch vụ việc làm, có hiệu lực từ ngày 05/11/2016 cho phép người LĐNN sau khi hết hạn hợp đồng (03 năm) thì không phải xuất cảnh, có thể xin gia hạn hợp đồng tại Đài Loan (tối đa 12 năm).

Trong vòng 30 ngày trước hoặc sau ngày mãn hạn 6 tháng, 18 tháng và 30 tháng sau khi nhập cảnh, NSDLĐ phải thu xếp cho người lao động đi khám sức khỏe, và thông báo kết quả kiểm tra sức khỏe cho Nhà chức trách y tế tại địa phương trong vòng 15 ngày sau khi nhận được giấy kết quả khám sức khỏe. Người lao động có quyền giữ hộ chiếu, thẻ cư trú và tài sản khác của mình. NSDLĐ không có quyền giữ những thứ này. NSDLĐ phải làm thủ tục gia hạn thời gian cư trú cho người lao động trước khi hết hạn cư trú.

Người lao động có thể bị phạt từ 30.000 Đài tệ đến 150.000 Đài tệ và bị trục xuất trong thời hạn quy định, không được tiếp tục làm việc trên vùng lãnh thổ Đài Loan nữa, nếu sau khi nhập cảnh vào Đài Loan mà liên tục bỏ việc 03 ngày, hoặc mất liên lạc hay làm việc cho NSDLĐ bất hợp pháp.

Nếu có tranh chấp phát sinh giữa người lao động và NSDLĐ về quyền lợi lao động, người lao động có thể trực tiếp tìm đến Cơ quan hành chính lao động của chính quyền

thuộc các huyện thị nơi người lao động làm việc để xin giúp điều đình dàn xếp giải quyết hoặc gọi dây nói miễn phí mà Ủy ban lao động Đài Loan dành riêng cho lao động nước ngoài để khiếu nại, hoặc cũng có thể xin phục vụ khiếu nại tại Trạm phục vụ lao động nước ngoài tại Sân bay quốc tế của Đài Loan (Nhà ga sân bay quốc tế Đào Viên và Nhà ga sân bay quốc tế Cao Hùng).

Nếu người lao động gặp tình trạng mua bán người, có thể khiếu nại với Trung tâm phục vụ tư vấn lao động nước ngoài của các huyện thị hoặc gọi điện thoại miễn phí dành cho lao động nước ngoài tới Cục việc làm trực thuộc Ủy ban lao động, hoặc gặp các quầy phục vụ lao động nước ngoài tại Sân bay quốc tế Đào Viên và Sân bay quốc tế Cao Hùng để nghị hỗ trợ báo cảnh sát và cơ quan di trú để điều tra và hỗ trợ phiên dịch khi ra tòa, đồng thời khẩn cấp sắp đặt chỗ ở nơi an toàn, chuyển đổi NSDLĐ khác, và hỗ trợ xử lý tranh chấp giữa người lao động với NSDLĐ.

Các thông tin cho thấy Việt Nam có thể học nhiều kinh nghiệm từ Đài Loan như:

Thứ nhất, quan tâm tới quyền con người trong việc quản lý LĐNN; chăm sóc người LĐNN về mặt thể chất và tinh thần, chống trả các hành vi mua bán người, hỗ trợ người LĐNN giải quyết tranh chấp lao động...

Thứ hai, thiết lập mạng lưới quản lý LĐNN gần gũi, dễ tiếp cận;

Thứ ba, chỉ dẫn rất cụ thể cho người LĐNN thực hiện quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

Đài Loan có nền văn hóa khá gần gũi với Việt Nam. Mặc dù trình độ phát triển kinh tế khá cao, nhưng mô hình quản lý LĐNN của Đài Loan khá thích hợp với Việt Nam.

2. Đề xuất nghiên cứu tham khảo và hoàn thiện pháp luật về quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam

Thứ nhất: Xây dựng một bộ nguyên tắc cho pháp luật quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam, và tách vấn đề xuất khẩu và nhập khẩu lao động để điều tiết riêng biệt.

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2012 chưa có quy định nào về các nguyên tắc của

pháp luật về quản lý LĐNN tại Việt Nam mà lĩnh vực pháp luật này được quy định cùng với vấn đề đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Hai vấn đề lao động này xuất phát từ hai nhu cầu khác nhau của đất nước, chẳng hạn trong giai đoạn hiện nay việc xuất khẩu lao động đối với Việt Nam cần khuyến khích và thực hiện được càng nhiều càng tốt, trong khi đó cần có sự kiểm soát chặt chẽ cả về số lượng đối với LĐNN vào làm việc tại Việt Nam. Vì vậy cần tách bạch hai loại lao động này để điều tiết riêng. Các nguyên tắc của pháp luật về quản lý LĐNN hay lao động di trú tại nước sở tại phải được quy định đầy đủ.

Thứ hai: Quy định cụ thể hơn và chặt chẽ hơn những mối liên hệ giữa các chủ thể quản lý lao động nước ngoài tại Bộ luật Lao động.

Hiện nay Bộ luật Lao động năm 2012 đã dành quá nhiều vấn đề cho các văn bản dưới luật quy định nhất là vấn đề quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam. Tuy nhiên các văn bản dưới luật chưa thể hiện được đầy đủ mối liên hệ giữa các cơ quan trong việc quản lý LĐNN, đồng thời giá trị pháp lý của các quy định này thấp. Do vậy cần có quy định cụ thể về mối liên hệ này ở tầm văn bản có giá trị pháp lý cao hơn. Tư tưởng cục bộ trong quản lý nhà nước ở ta vẫn còn nhiều do đó sự chủ trì phối hợp để xây dựng thông tư trở nên kém hiệu quả và các quy định của thông tư dễ bị thay đổi. Việc phối hợp giữa cơ quan quản lý lao động với cơ quan công an bị nhường thẩm quyền cho thông tư liên bộ. Vì vậy giải pháp này là giải pháp cần thiết để khắc phục bất cập nói trên.

Thứ ba: Xác định lại mô hình thi hành pháp luật quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tăng cường vai trò của người sử dụng lao động.

Từ kinh nghiệm của Malaysia cho thấy, tổ chức phi chính phủ của những NSDLĐ có vai trò hết sức quan trọng trong quản lý LĐNN. Họ vừa kiến nghị chính sách, pháp luật, lại vừa tổ chức thi hành pháp luật. Vấn đề mấu chốt là NSDLĐ thấy được lợi ích của mình gắn với lợi ích của đất nước. Vì vậy ngoài việc thể chế hóa chính sách này vào luật, còn phải

hài hòa các nhu cầu sử dụng LĐNN với lợi ích lâu dài của các doanh nghiệp hoạt động ở Việt Nam. Chính các tổ chức của NSDLĐ trở thành người giám sát hoạt động chấp hành pháp luật của các cơ quan quản lý LĐNN. Mô hình thi hành tổng quát pháp luật quản lý LĐNN là sự kết hợp giữa nhà nước và xã hội dân sự. Điều này phù hợp với chủ trương xã hội hóa và đồng thuận xã hội đang được chú ý ở Việt Nam.

Thứ tư: Thiết lập chính sách quản lý lao động nước ngoài xuất phát từ lợi ích của người sử dụng lao động và bắt đầu từ người sử dụng lao động.

Việc gắn lợi ích của người sử dụng lao động nước ngoài với lợi ích chung của đất nước sẽ góp phần giúp cho chính sách sát với thực tế và bảo đảm cho việc thực thi chính sách đúng đắn và đầy đủ. Hiện nay người sử dụng LĐNN dường như chỉ ý thức rằng họ là một đối tượng bị quản lý và bị tác động bởi chính sách của nhà nước. Cho nên việc thiết lập chính sách quản lý LĐNN xuất phát từ lợi ích của NSDLĐ và bắt đầu từ NSDLĐ là một giải pháp vô cùng quan trọng không những gắn lợi ích của người sử dụng LĐNN với lợi ích của đất nước, mà phát huy dân chủ bởi trong một xã hội dân chủ thì người dân có quyền tham gia vào việc thiết kế và quyết định chính sách.

Thứ năm: Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động của người lao động và người sử dụng lao động nước ngoài.

Phương thức thanh tra, kiểm tra hiện cần tiến hành là phối hợp thành lập các tổ công tác liên ngành để kiểm tra, thanh tra và chấn chỉnh những vi phạm khi sử dụng LĐNN làm việc tại Việt Nam. Ngoài ra cần tăng cường thanh, kiểm tra theo chuyên đề, như chuyên đề tuyển chọn lao động, chuyên đề về đăng ký, khai báo và xin giấy phép lao động, chuyên đề sử dụng lao động... Những trường hợp không đủ điều kiện làm việc tại Việt Nam thì buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định, kịp thời giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo liên quan đến hoạt động sử dụng LĐNN tại Việt Nam./.