|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH**  **VÀ XÃ HỘI** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  *Hà Nội, ngày tháng năm 2018* |

**BÁO CÁO**

**Đánh giá tác động của chính sách Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

**I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ BẤT CẬP TỔNG QUAN**

**1. Bối cảnh xây dựng chính sách**

**1.1. Bất cập trong thi hành pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2007. Hơn 10 năm thi hành trên thực tiễn (2007-2018), Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo cơ sở pháp lý, phát huymột cách kịp thờitạo cơ hội thuận lợi hơn không chỉ cho người lao động mà cả các doanh nghiệp được cấp phép tham gia hoạt động nàycó địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của các tổ chức, cá nhân tham gia vào hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân người lao động, của doanh nghiệp, lợi ích của Nhà nước; thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nướcbước đầu đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng bộc lộ những bất cập nhất định như điều kiện liên quan đến việc cấp giấy phép hoạt động dịch vụ cho các doanh nghiệp, quy định về khu vực, ngành nghề và công việc bị cấm đi làm việc ở nước ngoài, quy định về vốn pháp định… Đặc biệt, một số quy định của Luật không đảm bảo sự đồng bộ, sự phù hợp và không còn tương thích với nội dung của các đạo luật mới được Quốc hội ban hành trong thời gian gần đây như: BộLuật lao động năm 2012, Bộ Luật dân sự năm 2015[[1]](#footnote-2) Bộ Luật tố tụng dân sự năm 2015, Luật phá sản 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Doanh nghiệp năm 2014 và Luật Đầu tư năm 2015,... Bên cạnh đó, hiện nay các quy định về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được quy định trong nhiều văn bản khác nhau như: Bộ Luật lao động năm 2012 (Điều 168); Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015 (Điều 67); Luật việc làm năm 2013 (Điều 20)…các quy định này tuy khá đầy đủ, nhưng phân tán ở nhiều luật khác nhau đã tạo ra một hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phức tạp, chưa đồng bộ, chồng chéo, gây khó khăn cho việc thực thi và áp dụng pháp luật. Do đó, từ một số quy định củaLuật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồngvẫn chưa theo kịp sự phát triển rất nhanh chóng của thị trường lao động thế giới đòi hỏi luật này cần sớm được sửa đổi để không chỉ khắc phục những vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành mà còn bổ sung những quy định mới nhằm tạo khung pháp lý thông thoáng hơn, linh hoạt hơn để thích ứng với bối cảnh hiện nay.

**1.2. Quan điểm của Đảng và chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.**

Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo họp đồng là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước được thực hiện từ hơn 30 năm nay nhằm mục tiêu giải quyết việc làm bền vững trong bối cảnh thị trường lao động chưa phát triển ở nước ta. Đây là lĩnh vực giữ vị trí rất quan trọng tác động trực tiếp đến kinh tế - xã hội từ tất cả các thành phần kinh tế, doanh nghiệp, các tổ chứcvà người lao động được ghi nhận cụ thể trong Chỉ thị số 16-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã giao Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo xây dựng quy hoạch đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020; chú trọng công tác dạy nghề và giáo dục pháp luật; bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và chuyên gia, nhất là lao động nữ và lao động đi theo hợp đồng cá nhân; có chế tài phù hợp buộc các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và chuyên gia trong thời gian đi làm việc ở nước ngoài…; có giải pháp nâng cao hiệu quả phối hợp và trao đổi thông tin giữa các bộ, ngành, tổ chức và doanh nghiệp liên quan đến công tác đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, cùng với sự ra đời của Hiến pháp năm 2013 với các chế định hướng đến vì quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân. Các đạo luật trong những năm gần đây được Quốc hội ban hành nhưLuật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư năm, Luật an toàn - vệ sinh lao động năm 2015,Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật các tổ chức tín dụng 2017. Yêu cầu đặt ra cần được sửa đổi nhằm đảm bảo sự thống nhất, sự phù hợp với hệ thống pháp luật.

**1.3. Yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội và xu hướng hội nhậpquốc tếđòi hỏi phải có sự điều chỉnh của pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

Chỉ thị số 16-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã giao Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo xây dựng quy hoạch đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020; chú trọng công tác dạy nghề và giáo dục pháp luật; bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và chuyên gia, nhất là lao động nữ và lao động đi theo hợp đồng cá nhân; có chế tài phù hợp buộc các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và chuyên gia trong thời gian đi làm việc ở nước ngoài…; có giải pháp nâng cao hiệu quả phối hợp và trao đổi thông tin giữa các bộ, ngành, tổ chức và doanh nghiệp liên quan đến công tác đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài;

- Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, quá trình hội nhập ngày càng sâu và toàn diện đòi hỏi chúng ta một mặt, phải hiểu biết và tuân thủ các quy định và luật pháp quốc tế mà chúng ta tham gia, mặt khác phải hoàn thiện hệ thống Luật pháp của Việt Nam cho phù hợp. Năm 2006, Quốc hội đã ban hành 3 Luật với nội dung được tách ra từ các chương, mục của Bộ luật Lao động là: Luật Dạy nghề (liên quan đến toàn bộ Chương 3 là Chương về học nghề); Luật Bảo hiểm xã hội (liên quan đến toàn bộ Chương XII là Chương Bảo hiểm xã hội); Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (liên quan đến toàn bộ mục Va, lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong Chương XI là Chương Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số loại lao động khác). Hai trong số ba Luật này đã được sửa đổi. Sau hơn 10 năm thực hiện, việc đánh giá tình hình thực hiện Luật để tìm ra những điểm mạnh để phát huy, nhân rộng và điểm chưa phù hợp với thực tiễn hoạt động để đề xuất sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Luật nhằm hạn chế các tồn tại và đáp ứng tiến trình hội nhập quốc tế là yêu cầu cấp thiết.

- Ngày 26/11/2014, Quốc hội khóa XIII kỳ họp thứ 8 thông qua Luật Đầu tư và có hiệu lực kể từ ngày 01/7/2015, theo đó Khoản 3 Điều 7 Luật Đầu tư quy định “Điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện được quy định tại các luật, pháp lệnh, nghị định và điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên. Bộ, cơ quan ngang bộ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân khác không được ban hành quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh”. Do đó, đối với các quy định về điều kiện đối với người lãnh đạo điều hành, cán bộ, cơ sở vật chất để thực hiện hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hiện được quy định tại Quyết định số 18/2007/QĐ - LĐTBXH và Quyết định số 19/2007/QĐ - LĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội cần thiết phải quy định tại Nghị định của Chính phủ;

- Luật Doanh nghiệp năm 2014 và các văn bản hướng dẫn Luật Doanh nghiệp năm 2014 không có quy định về “vốn pháp định” và tài liệu để chứng minh “vốn pháp định”. Điều này đã gây khó khăn cho doanh nghiệp khi lập hồ sơ và cho cơ quan quản lý nhà nước trong công tác xác định vốn pháp định của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tế phát triển kinh tế -xã hội, chỉ đạo điều hành của các cấp có thẩm quyền thời gian qua đã có đặtra một số yêu cầu mới đối với việc công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng đã đến lúc cần được đánh giá và sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình hiện nay vì: *thứ nhất,* tình hình kinh tế -xã hội của nước ta có nhiều biến chuyển theo hướng tích cực, hệ thống luật pháp trong những năm qua cùng ngày càng hoàn thiện, trong đó có những luật liên quan trực tiếp đến hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài như Luật Doanh nghiệp, Luật đầu tư, Luật phòng chống buôn bán người, Luật Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài v.v., đòi hỏi phải có sự điều chỉnh Luật này; *thứ hai,* luật pháp về tiếp nhận lao động của nhiều nước đã có sự thay đổi nên nhiều quy định trong Luật này không còn phù hợp; *thứ ba,* bản thân một số quy định trong Luật không phù hợp với thực tiễn, khó triển khai nên cần được thay đổi, Có quy định chậm được thay đổi và không phù hợp với thực tiễn như quy định về điều kiện cấp, cấp đổi giấy phép, đăng ký hợp đồng, tuyển chọn lao động trong hoạt động của doanh nghiệp;*thứ tư:* Một số quy định của pháp luật không được thực hiện trong thực tế hoặc do Chính phủ và các cơ quan quản lý nhà nước chưa có giải pháp tổ chức, thực hiện (Khoản 5 Điều 5, Điều 59,60, Khoản 1 Điều 69, Điều 64).

Hội nhập kinh tế quốc tế là một xu hướng tất yếu trong thời đại hiện nay, xu thế này đã trở thành một trong những động lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội, tạo thêm nhiều việc làm, nâng cao dân trí và cải thiện đời sống của nhân dân.Yêu cầu của hội nhập quốc tế đặt ra vấn đề bảo đảm quyền của người lao động theo tiêu chuẩn lao động quốc tế vì người lao động không những là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ mà họ cũng là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này. Do vậy, Các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới yêu cầu các quốc gia thành viên cam kết thực hiện các điều kiện lao động cơ bản của người lao động tại nơi làm việc theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng được thực hiện theo 3 công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ cho một công việc ngang nhau năm 1959, Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958, Công ước số 122 về chính sách việc làm năm 1964) mà Việt Namđã phê chuẩn, gia nhập, 1 công ước của Liên hợp quốc (Công ước về Bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ) và 4 công ước của ILO (Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức năm 1957, Công ước số 88 về Dịch vụ việc làm năm 1948, Công ước số 181 về Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân năm 1997, Công ước số 189 về việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình năm 1996) đã được đưa vào Kế hoạch tiếp tục gia nhập trong giai đoạn 2016-2020[[2]](#footnote-3) là các nguồn pháp luật tham khảo quan trọng.

Từ đó khẳng định, trước xu thế hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam đòi hỏi Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồngcần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

**2. Mục tiêu xây dựng chính sách**

**2.1. Mục tiêu chung**

- Thực hiện tốt hơn đường lối, quan điểm của Đảng và các chủ trương, chính sách của Nhà nước vềngười lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Khắc phục những hạn chế, bất cập của một số quy định trong Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Tạo điều kiện, môi trường pháp lý thuận lợi và động lực cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và doanh nghiệp tham gia cung ứng lao động sang các thị trường nước ngoài.

**2.2. Mục tiêu cụ thể**

*Một là,*bảo đảm mọi lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đều được điều chỉnh trong Luật.

*Hai là,* bảo đảm điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành nghề hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đủ để lựa chọn các doanh nghiệp đáp ứng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, công khai, minh bạch về hồ sơ và thủ tục thực hiện.

*Ba là,* tạo điều kiện để các doanh nghiệp có được nguồn lao động đảm bảo chất lượng, nâng cao chất lượng và dần tạo thương hiệu người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

*Bốn là,* thể chế hoá đầy đủ, kịp thời chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của nhà nước về công tác đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài; đồng thời, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

*Năm là,* khắc phục những tồn tại, hạn chế trong công tác quản lý nhà nước về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; qua đó góp phần thúc đẩy hoạt động này, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam ở nước ngoài theo hợp đồng, quyền và lợi ích của doanh nghiệp, uy tín của Nhà nước.

**II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH**

Để đạt được các mục tiêu ở trên, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sửa đổi tập trung chủ yếu vào 05 nhóm chính sách cụ thể, có chính sách kế thừa, cụ thể hóa quy định hiện hành và có các chính sách mới cần điều chỉnh được đề xuất.

**1. Chính sách 1:*Mở rộng và điều chỉnh hình thức đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng***

* 1. **Xác định vấn đề bất cập**

Hiện nay, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chỉ quy định bốn hình thức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bao gồm: Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề;Hợp đồng cá nhân. Với xu thế phát triển chung của xã hội cũng như chủ trương chính sách của Đảng và nhà nước thì hiện nay, việc di chuyển lao động của ta đã và đang theo hướng ngày càng đa dạng và hội nhập sâu với thế giới. Nhiều phương thức hợp tác, dịch chuyển lao động mới phát sinh, là các phương thức mà khi xây dựng Luật số 72 vẫn chưa xuất hiện, nên khi xây dựng các quy định trong Luật để thực hiện quản lý đối với các hình thức đưa lao động đi làm việc theo hợp đồng đã không được tính đến, dẫn đến tình trạng một số phương thức mới phát sinh sau này không phù hợp để áp dụng các điều kiện quản lý quy định tại Luật.

Ví dụ: có các hình thức dịch chuyển lao động theo hình thức cá nhân như hoạt động dịch chuyển lao động vùng biên giữa Việt Nam và các nước Lào, Thái Lan, Trung Quốc…, lao động xuất cảnh hợp pháp theo các mục đích không phải lao động, sau đó ở lại và tìm được việc làm để cư trú và làm việc hợp pháp (Macao, Úc, Niudilan)… Nhưng trong Luật số 72, khi quy định về hình thức đi làm việc theo hợp đồng cá nhân chỉ tính tới đối tượng có giao kết hợp đồng lao động trước khi đi mà không tính đến đối tượng có giao kết hợp đồng thuê mướn sau khi đã xuất cảnh; cũng không tính đến các đối tượng dịch chuyển qua biên giới nước láng giềng để làm việc ngắn hạn.

Đã phát sinh thêm các 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), là hình thức mới, mà trong Luật số 72 không tính tới, nên Luật đã chỉ giới hạn việc ký kết Thỏa thuận về lao động thuộc trách nhiệm của Bộ LĐTBXH, đồng thời việc thực hiện các Thỏa thuận này chỉ giới hạn cho các tổ chức sự nghiệp của nhà nước do Bộ, cơ quan ngang Bộ thành lập.

Thời gian qua, mỗi năm có hàng vạn người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (Ma Cao, Cộng hòa Síp, Angola, Trung quốc, Thái Lan, Lào, Cămpuchia, Liên bang Nga...), nhưng không đăng ký hợp đồng với Sở Lao động-Thương binh và Xã hội địa phương và cũng không báo cáo cơ quan đại diện ngoại giao khi sang làm việc tại nước sở tại. Dẫn đến tình trạng chính quyền địa phương, cơ quan quản lý nhà nước không thể kiểm soát và quản lý được người lao động ra nước ngoài làm việc theo hình thức này, không chủ động bảo hộ được quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài...

**1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề**

- Đưa các loại hình đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chưa được điều chỉnh trong Luật số 72 trong thời gian qua trở thành đối tượng điều chỉnh của Luật sửa đổi, bổ sung Luật số 72;

- Đảm bảo có quy định đối với từng tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động đi làm việc ở nước ngoài lao động này ra nước ngoài cùng với các quyền và nghĩa vụ tương ứng;

- Đảm bảo việc đăng ký, báo cáo với các cơ quan có thẩm quyền được thuận lợi, dễ dàng cho người lao động.

**1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề:**

***1.3.1. Giải pháp 1: Giữ nguyên hiện trạng***

Giữ nguyên quy định hiện nay về 4 hình thức người lao động đi làm việc ở nước ngoài là:

- Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề;

- Hợp đồng cá nhân.

***1.3.2. Giải pháp 2: Mở rộng và điều chỉnh hình thức đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng***

Bổ sung đối tượng tham gia ký Thỏa thuận lao động là UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW (Điều 40); là các Bộ, ngành khác (không phải Bộ LĐTBXH) ký thỏa thuận ngành dọc với nước tiếp nhận về hợp tác đưa lao động sang làm việc; mở rộng đối tượng Tổ chức sự nghiệp nhà nước thuộc địa phương có thể thực hiện các Thỏa thuận hợp tác lao động của địa phương mình ký với địa phương nước tiếp nhận ( Điều 39).

Sửa đổi, bổ sung quy định về người lao động đi làm việc ở nước ngoài (phần Lao động đi theo hình thức hợp đồng cá nhân tại các Điều 50, 51, 52 và 53 của Luật) theo hướng: bổ sung quy định về đăng ký đối với các trường hợp tìm được việc làm ở nước ngoài sau khi xuất cảnh (dự kiến: đăng ký với cơ quan đại diện lãnh sự, ngoại giao VN ở nước sở tại; đăng ký với Bộ LĐTBXH qua hình thức online); sửa đổi quyền và nghĩa vụ của đối tượng lao động này (liên quan đến việc đóng và hưởng Quỹ HTVLNN).

**1.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan.**

Đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách này là người lao động đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và Nhà nước.

***1.4.1. Đánh giá tác động phương án 1 (giữ nguyên hiện trạng)***

i) Tác động về kinh tế: Giải pháp này không làm phát sinh các chi phí với nhà nước, các doanh nghiệp đưa người đi lao động đi làm việc ở nước ngoàitheo hợp đồng, không phát sinh chi phí đối với người lao động và không phát sinh chi phí xây dựng Luật sửa đổi.

ii) Tác động về xã hội:

- Giải pháp này không giải quyết được các vướng mắc, hạn chế phát sinh trên thực tiễn từ việc thi hành pháp luật về làm việc ở nước ngoài đối với các loại hình lao động đã và đang đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhưng không được điều chỉnh bởi Luật số 72. Cụ thể trong thời gian qua, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã phải báo cáo Thủ tướng Chính phủ xin cơ chế đặc thù cho hình thức đưa lao động của các tỉnh biên giới với Trung Quốc và hợp tác giữa các địa phương của Việt Nam với địa phương nước nhận lao động (Hàn Quốc)

- Không điều chỉnh được các đối tượng là lao động tự do dịch chuyển trong khối ASEAN.

iii) Tác động về giới: Giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

iv) Tác động về thủ tục hành chính:Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

v) Tác động đối với hệ thống pháp luật: Giải pháp này không làm thay đổi hệ thống pháp luật hiện hành.

***1.4.2. Đánh giá tác động phương án 2 (bổ sung hình thức mới)***

i) Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: Mở rộng hình thức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài không làm phát sinh chi phí đối với nhà nước.

- Đối với tổ chức: có thể làm tăng số lượng người có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, tăng doanh thu cho doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tham gia đưa lao động theo loại hình mới này. Hiện nay theo quy định của Luật số 72 và các văn bản hướng dẫn, với mỗi người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ được phép thu tối đa một tháng lương cơ bản cho mỗi năm làm việc ở nước ngoài; góp phần tăng doanh thu của doanh nghiệp, tăng thuế đóng góp cho nhà nước.

Từ năm 2014 đến nay, mỗi năm có trên 100.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo 4 hình thức được quy định trong Luật. Nếu mở rộng thêm hình thức để người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, dự kiến số lượng người lao động hàng năm sẽ tăng lên đáng kể (hiện nay, số đi làm việc tự do không theo hợp đồng do không thuộc đối tượng điều chỉnh hàng năm cũng lên tới vài chục nghìn người).

- Đối với người dân: không làm phát sinh chi phí đối với người dân, người lao động có thêm thu nhập khi ra nước ngoài làm việc.

ii) Tác động về xã hội:

Chính sách này có tác động trực tiếp đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng qua các hình thức mới được bổ sung; các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, các tổ chức sự nghiệp ở địa phương dự kiến được tham gia vào hoạt động này; các địa phương có hợp tác với địa phương nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Tác động tích cực: Mở rộng loại hình đi làm việc ở nước ngoài sẽ tạo thêm cơ hội ra nước ngoài làm việc hợp pháp cho người lao động; quyền và nghĩa vụ của người lao động được bảo đảm trong Luật; thông qua hợp tác lao động góp phần xúc tiến phát triển kinh tế, xã hội, giao lưu văn hóa giữa các địa phương, phù hợp với nhu cầu phát triển của xã hội. Việc mở rộng loại hình đi làm việc ở nước ngoài giúp tăng số lượng lao động đưa đi của các doanh nghiệp; tăng thu nhập cho bản thân người lao động, doanh thu cho doanh nghiệp; ngoại tệ cho đất nước. 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. Nếu thực hiện chính sách này, bản thân nhóm lao động, các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các địa phương có biên giới với các nước láng giềng, các địa phương có hợp tác nhiều mặt với địa phương nước ngoài sẽ là nhóm ủng hộ mạnh mẽ cho chính sách này. Việc quy định để những người lao động sau khi xuất cảnh ra nước ngoài tìm được việc làm sẽ giúp công tác quản lý đối tượng này tốt hơn, phù hợp với quy định tự do dịch chuyển lao động của ASEAN hay với thỏa thuận ký với một số quốc gia về lao động kỳ nghỉ. Việc thay đổi quy định về thực tập nâng cao tay nghề thành di chuyển nội bộ sẽ giúp các doanh nghiệp thực hiện đúng hơn quy định khi có người lao động của doanh nghiệp ra nước ngoài để nâng cao trình độ cả về tay nghề và quản lý. Người lao động khi được quy định trong Luật sẽ được bảo đảm quyền và nghĩa vụ khi đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức mà trước đây chưa được đưa vào Luật.

- Tác động tiêu cực: Việc mở rộng hình thức đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tự do di chuyển trước khi báo cáo có thể khiến người lao động ra nước ngoài mà không thực hiện báo cáo cơ quan có thẩm quyền. Khi đó, các tác động tiêu cực này có thể kiểm soát bằng việc đưa ra các quy định cụ thể … và thực hiện đồng bộ các giải pháp quản lý nhà nước và triển khai thi hành trên thực tế.

Tác động về giới: chính sách tăng cơ hội đi làm việc ở nước ngoài cho cả nam và nữ; chính sách tạo điều kiện để cả lao động nam và nữ đi làm việc ở nước ngoài cho cả hai giới; năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của cả nam và nữ muốn ra nước ngoài như nhau do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới. Trên thực tế, lao động nữ khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vẫn phải đối mặt với nhiều rủi ro hơn so với nam giới xét từ khía cạnh loại hình công việc hay điều kiện làm việc… Đặc biệt với lao động nữ khi di chuyển tự do ra nước ngoài làm việc nếu không được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng có thể bị lâm vào tình trạng buôn bán người. Tuy nhiên, tác động này có thể được giảm thiểu khi nâng cao hiểu biết của người dân về luật pháp, trước hết là các thủ tục pháp lý liên quan đến quá trình đi xuất khẩu lao động.

Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh thủ tục hành chính mới, dự kiến tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động đi làm việc theo hợp đồng cá nhân trong việc báo cáo, đăng ký hợp đồng.

Tác động đối với hệ thống pháp luật: Việc mở rộng loại hình đi làm việc ở nước ngoài không làm phát sinh sự chồng lấn về quy định pháp luật. Mặt khác, góp phần đảm bảo tương thích hơn với Hiến pháp năm 2013 về quyền con người, quyền công dân, cụ thể là quyền làm việc cũng như pháp luật quốc tế và khu vực về vấn đề này.

**1.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn:** Giải pháp 2 và thẩm quyền ban hành chính sách là Quốc hội

**2. Nhóm chính sách 2: *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” và giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài***

**2.1 Xác định vấn đề bất cập**

Hiện nay, 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 trong Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng còn tương đối dễ dàng, dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp đề nghị được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài sau đó triển khai hoạt động không được bài bản, đúng quy định.

*Về các điều kiện đầu tư kinh doanh dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài quy định tại Điều 8, Điều 9 của Luật:*  Luật và các văn bản hướng dẫn chưa quy định cụ thể các tài liệu chứng minh doanh nghiệp đáp ứng điều kiện được cấp, đổi giấy phép, chưa có văn bản nào quy định cụ thể những loại giấy tờ doanh nghiệp có thể sử dụng để chứng minh đủ điều kiện về vốn pháp định - Khoản 2 Điều 8; quy định nội dung đề án mang tính định tính Điều 4 Nghị định số 126/2007/NĐ-CP, việc chứng minh người lãnh đạo điều hành tại Khoản 3 Điều 9; không có khái niệm/quy định rõ ràng về cán bộ chuyên trách dẫn đến tình trạng muợn cán bộ để làm thủ tục cấp phép; không có khái niệm/quy định rõ ràng về người lãnh đạo điều hành dẫn đến tình trạng doanh nghiệp chỉ thuê, sau khi có giấy phép không sử dụng người lãnh đạo này để điều hành hoạt động xuấtkhẩulao động. Điều này dẫn gây khó khăn cho doanh nghiệp trong chuẩn bị hồ sơ và cho cơ quan quản lý nhà nước trong thẩm định, xử lý hồ sơ. Trong đó:

* Điều kiện về vốn pháp định:

Vốn pháp định của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là 5 tỷ đồng (Điều 3).

Thuật ngữ “vốn pháp định” có xuất phát từ Luật Doanh nghiệp năm 2005 và ngay tại thời điểm có hiệu lực, Luật Doanh nghiệp năm 2005 và các văn bản hướng dẫn cũng không có hướng dẫn cụ thể về các tài liệu chứng minh đáp ứng điều kiện về vốn pháp định. Việc này đã gây rất nhiều khó khăn cho doanh nghiệp và cho cơ quan quản lý nhà nước trong công tác chuẩn bị và thẩm định hồ sơ chứng minh về vốn của doanh nghiệp đề nghị cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp.

Hiện nay Luật Doanh nghiệp năm 2014 đã không còn sử dụng thuật ngữ “vốn pháp định”. Bên cạnh đó, trong Nghị quyết số 48/2010/NQ-CP ngày 19/12/2010 về việc đơn giản hóa thủ tục hành chính trong lĩnh vực của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Chính phủ đã yêu cầu Bộ cần quy định rõ thẩm quyền xác nhận vốn pháp định, cụ thể là cần quy định hồ sơ chứng minh doanh nghiệp đáp ứng điều kiện về vốn pháp định.

* Điều kiện về đề án hoạt động:

Đề án hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp phải thể hiện năng lực tài chính, cơ sở vật chất, bộ máy, đội ngũ cán bộ có đủ trình độ và kinh nghiệm đáp ứng được yêu cầu của hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời, trong Đề án cũng phải nêu bật được phương án tổ chức hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nếu được cấp Giấy phép, thể hiện tính khả thi và hoạt động có hiệu quả của doanh nghiệp sau khi được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ.Tuy nhiên, do quy định này mang tính định tính, nên việc hiểu và thể hiện của mỗi doanh nghiệp là khác nhau, việc đưa ra nhận định về nội dung Đề án của doanh nghiệp có đảm bảo đáp ứng theo quy định của pháp luật hay không cũng rất khó. Vì vậy, việc phê duyệt, chấp thuận Đề án hoạt động của doanh nghiệp cũng phụ thuộc nhiều vào cảm nhận, kinh nghiệm của từng cán bộ thụ lý hồ sơ.

Qua hoạt động cấp phép theo dõi thực tế triển khai tại các doanh nghiệp dịch vụ, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội nhận thấy nhiều doanh nghiệp khi lập Đề án xin giấy phép chưa thực sự đầu tư nghiên cứu về thị trường, về cán bộ làm việc trong bộ máy. Ngoài ra, thực tế triển khai cho thấy nhiều doanh nghiệp sau khi được cấp giấy phép khi tổ chức không đúng theo nội dung Đề án đã nộp khi xin giấy phép; không báo cáo về sự thay đổi trong tổ chức bộ máy cũng như thị trường triển khai, gây khó khăn cho công tác quản lý, không kịp thời thông báo cho người lao động và cơ quan quản lý về các địa điểm doanh nghiệp tổ chức hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

* Điều kiện về nhân sự (người lãnh đạo điều hành, cán bộ chuyên trách):

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 được quy định tại Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH. 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, 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 lực…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. Tuy nhiên, Luật số 72 không quy định tài liệu chứng minh đối với những cán bộ này; đồng thời chỉ quy định phương án tổ chức.

Luật số 72 và các văn bản hướng dẫn thi hành không quy định rõ người lãnh đạo điều hành hoạt động của doanh nghiệp có thể là những đối tượng nào. Mặt khác không quy định rõ những giấy tờ nào là phù hợp để chứng minh người điều hành đáp ứng yêu cầu quy định tại khoản 3 Điều 9 của Luật. Do vậy, trong thực tế có nhiều trường hợp doanh nghiệp chỉ định người lãnh đạo điều hành hoạt động là Chủ tịch công ty, Giám đốc hoặc Phó Giám đốc, nhưng cũng có trường hợp doanh nghiệp chỉ định người lãnh đạo điều hành hoạt động là Trưởng phòng, Giám đốc chi nhánh hoặc Trung tâm XKLĐ; đồng thời việc sử dụng giấy tờ chứng minh người lãnh đạo điều hành đủ điều kiện theo quy định tại khoản 3 Điều 9 của Luật cũng được các doanh nghiệp vận dụng một cách tùy tiện do không có quy định cụ thể trong Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật, có doanh nghiệp thì dùng sơ yếu lý lịch để chứng minh, cũng có doanh nghiệp dùng bản sao bằng cấp chuyên môn và giấy xác nhận của doanh nghiệp cũ nơi họ từng công tác trong lĩnh vực XKLĐ.

* Về cơ sở vật chất: Luật số 72 không có quy định về trụ sở chính, điều này dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp đặt trụ sở chính tại những nơi không phù hợp, thậm chí sử dụng cả nhà riêng để thực hiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Văn bản hướng dẫn Luật số 72 chỉ có quy định doanh nghiệp phải có cơ sở vật chất đáp ứng chỗ ăn ở đào tạo cho 100 học viên, không có định mức cụ thể khiến việc thẩm định khó khăn, không có cơ sở từ chối cấp phép cho các trường hợp chỗ ăn ở không phù hợp. Bên cạnh đó, không có quy định yêu cầu doanh nghiệp có đầy đủ cơ sở vật chất trước khi đề nghị cấp phép.

*Về thời hạn giấy phép:* Luật số 72 không quy định thời hạn của giấy phép. Điều này tuy tạo thuận lợi để doanh nghiệp yên tâm đầu tư phát triển nhưng cũng tạo độ ỳ trong hoạt động do không có cơ sở thu hồi giấy phép nếu doanh nghiệp không hoạt động sau khi được cấp giấy phép.

**2.2 Mục tiêu giải quyết vấn đề**

- Khắc phục những khó khăn, vướng mắc phát sinh trên thực tiễn về cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Đảm bảo tương thích với các văn bản quy phạm pháp luật mới được ban hành như Luật Đầu tư năm 2014, Luật Doanh nghiệp năm 2014;

- Đảm bảo chỉ những doanh nghiệp đáp ứng đầy đủ các quy định khi nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép được xem xét hồ sơ

**2.3 Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề:**

***2.3.1. Giải pháp 1: Giữ nguyên hiện trạng, thay thuật ngữ vốn pháp định bằng thuật ngữ vốn chủ sở hữu***

***2.3.2 Giải pháp 2: 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 quy định chặt chẽ hơn về điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành nghề Hoạt động dịch dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm các nhóm điều kiện về: vốn chủ sở hữu, về ký quỹ, về người lãnh đạo doanh nghiệp, về cán bộ chuyên trách, về đề án hoạt động và về điệu kiện cơ sở vật chất***

- Tăng vốn chủ sở hữu lên 10 tỷ

- Tăng ký quỹ lên mức 2 tỷ nếu quy định vốn chủ sở hữu là 5 tỷ hoặc tăng lên mức 3 tỷ nếu quy định vốn chủ sở hữu là 10 tỷ

***-*** 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 người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp; Có trình độ từ đại học trở lên; Có ít nhất năm (05) năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc dịch vụ việc làm;Có chứng chỉ đã tham gia khóa bồi dưỡng nghiệp vụ XKLĐ

- Doanh nghiệp phải bố trí các cán bộ chuyên trách làm các nhiệm vụ khai thác thị trường ngoài nước, tuyển chọn lao động, quản lý đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, quản lý học viên, quản lý lao động làm việc ở nước ngoài, tài chính, hành chính và hỗ trợ lao động về nước.Cán bộ chuyên trách phải đáp ứng các điều kiện Ký hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc không xác định thời hạn với doanh nghiệp; Có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên; Có kinh nghiệm về lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; Có chứng chỉ tham gia khóa bồi dưỡng nghiệp vụ XKLĐ. Ngoài ra còn quy định thêm một số điều kiện với các cán bộ khai thác thị trường ngoài nước, bồi dưỡng kiến thức cần thiết và quản lý lao động làm việc ở nước ngoài ; cán bộ chuyên trách của các phòng nghiệp vụ tại trụ sở chính; người đứng đầu các chi nhánh được giao nhiệm vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (nếu có).

- Quy định cụ thể các nội dung phải có trongĐề án hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

- Quy định tài liệu chứng minh có cơ sở vật chất (Trụ sở chính, Chi nhánh, Địa điểm kinh doanh)

- Quy định nhiệm vụ cụ thể, yêu cầu về bộ máy/cán bộ của chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh

- Quy định về thời hạn giấy phép là 03 năm và được gia hạn

- Quy định đính chính giấy phép khi thay đổi nội dung trong 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.

**2.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan**

***2.4.1. Đánh giá tác động giải pháp 1 (giữ nguyên hiện trạng)***

\* Tác động về kinh tế: không làm phát sinh các chi phí với nhà nước, các doanh nghiệp đưa người đi lao động ở nước ngoài và người dân; không phát sinh chi phí xây dựng văn bản.

\* Tác động về xã hội: Giải pháp này không giải quyết được các vướng mắc, hạn chế phát sinh trên thực tiễn từ việc thi hành pháp luật về cấp, cấp đổi giấy phép hiện tại. Tuy nhiên, việc sửa đổi thuật ngữ “vốn pháp định” bằng “vốn chủ sở hữu” đã phù hợp với quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2014, doanh nghiệp cơ quan quản lý nhà nước thuận lợi hơn trong công tác chuẩn bị và thẩm định hồ sơ chứng minh về vốn của doanh nghiệp đề nghị cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp.

- Việc giữ quy định vốn ở mức 05 tỷ đồng một mặt đáp ứng yêu cầu phải có điều kiện tài chính để duy trì hoạt động của doanh nghiệp; các doanh nghiệp trong thời gian qua đề nghị cấp giấy phép thường có mức vốn theo mức nhà nước quy định. Tuy nhiên, quy định 5 tỷ đã được đặt ra cách đây 10 năm; đã có sự trượt giá; hiện các doanh nghiệp dễ dàng huy động vốn để đáp ứng quy định 5 tỷ nên không hạn chế được các doanh nghiệp yếu về tài chính tham gia hoạt động này.

- Việc giữ quy định tiền ký quỹ là 01 tỷ đồng khiếndoanh nghiệp không bị đọng một lượng tiền lớn trong ngân hàng mà có thể lưu thông tiền. Tuy nhiên,nếu có vấn đề phát sinh xảy ra với người lao động sẽ không đủ để giải quyết. Hiện nay do chỉ quy định sử dụng để giải quyết vấn đề với lao động đang ở nước ngoài nên chưa được dùng để giải quyết các vấn đề khác.

- Việc xác minh cán bộ, cơ sở vật chất để cho lao động ăn ở nội trú của doanh nghiệp đáp ứng quy định gặp nhiều khó khăn do không có quy định cụ thể

- Quy định về đề án hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp mang tính định tính, nên việc hiểu và thể hiện của mỗi doanh nghiệp là khác nhau, việc đưa ra nhận định về nội dung Đề án của doanh nghiệp có đảm bảo đáp ứng theo quy định của pháp luật hay không cũng rất khó. Vì vậy, việc phê duyệt, chấp thuận Đề án hoạt động của doanh nghiệp cũng phụ thuộc nhiều vào cảm nhận, kinh nghiệm của từng cán bộ thụ lý hồ sơ.

\* Tác động về giới: chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\* Tác động đối với hệ thống pháp luật: không làm thay đổi hệ thống pháp luật. Tuy nhiên, việc sửa đổi thuật ngữ “vốn pháp định” bằng “vốn chủ sở hữu” đã phù hợp với quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2014

***2.4.2. Đánh giá tác động giải pháp 2***

\*Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: 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 không làm phát sinh chi phí cho nhà nước

- Đối với doanh nghiệp: Doanh nghiệp có một lượng tiền lớn phải duy trì trong tài khoản mà không được sử dụng cho các hoạt động khác. Tuy nhiên, vấn đề này có thể khắc phục thông qua làm việc với ngân hàng để được hưởng lãi suất cho khoản tiền ký quỹ

- Đối với người dân: Không làm tăng chi phí cho người dân

\*Tác động về xã hội:

- Đối với nhà nước: Theo quy định tại Nghị định số 39/2018/NĐ-CP ngày 11/3/2018, Doanh nghiệp siêu nhỏ trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 10 người và tổng doanh thu của năm không quá 10 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 3 tỷ đồng; Doanh nghiệp nhỏ trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 50 người và tổng doanh thu của năm không quá 100 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 50 tỷ đồng, nhưng không phải là doanh nghiệp siêu nhỏ theo quy định tại khoản 1 Điều này. Để hoạt động trong lĩnh vực này không nên là doanh nghiệp siêu nhỏ mà nên ít nhất là doanh nghiệp nhỏ, sẽ các doanh nghiệp đảm bảo bảo vệ quyền lợi cho người lao động làm việc ở nước ngoài. Kinh nghiệm từ các ngành nghề kinh doanh có điều kiện khác và từ các quốc gia phái cử lao động khác đều thể hiện việc quy định vốn ở mức không quá thấp, ví dụ Kinh doanh dịch vụ đòi nợ quy định vốn pháp định là 2 tỷ đồng tại Nghị định số 104/2007/NĐ-CP; 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 sô (tương đương 2,1 tỷ đồng) và Thái Lan: 1 triệu baht (tương đương 6,6 tỷ)

Khi tăng tiền ký quý và sử dụng để giải quyết mọi vấn đề liên quan đến người lao động do doanh nghiệp tuyển chọn, đưa đi, không bó hẹp ở giải quyết đưa lao động về nước và phát sinh; bổ sung cơ quan được sử dụng tiền ký quỹ (ví dụ Trường hợp người lao động kiện doanh nghiệp gửi Tòa án mà Tòa xử người lao động thắng kiện thì không chỉ Cục QLLĐNN, Tòa án cũng có thể yêu cầu Ngân hàng rút tiền trả cho người lao động) sẽ bảo đảm xử lý được mọi vấn đề phát sinh, chỉ những doanh nghiệp thực sự có năng lực tài chính tham gia hoạt động này.Các ngành nghề kinh doanh có điều kiện và các quốc gia phái cử cũng có quy định về tiền ký quỹ, cụ thể:

+ Lữ hành nội địa: 100 triệu; lữ hành quốc tế đón khách nước ngoài: 250 triệu; lữ hành quốc tế: đón khách nước ngoài và đưa khách ra nước ngoài: 500 triệu (Luật du lịch); Kinh doanh dịch vụ việc làm: 300 triệu (Nghị định 54/2010); Kinh doanh dịch vụ cho thuê lại lao động: 2 tỷ (Nghị định 55/2013);

+ Philipine: 1 triệu peso (tương đương 430 triệu ); Thái Lan: 500.000 baht (tương đương 3 tỷ)

Khắc phục được tình trạng doanh nghiệp ”mượn” cán bộ để làm người lãnh đạo điều hành cho đáp ứng được điều kiện, sau khi được cấp giấy phép những 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.

Khắc phục được tình trạng khó khăn khi thẩm định Đề án do không có quy định cụ thể các nội dung

Bỏ quy định về đổi giấy phép khi đổi đăng ký kinh doanh cũng như quy định hồ sơ đổi giấy phép như hiện tại thay bằng quy định gia hạn và đính chính giấy phép khiến cơ quan quản lý nhà nước chủ động trong xây dựng kế hoạch về công tác gia hạn giấy phép, trong công tác quản lý doanh nghiệp (do giữ 1 số giấy phép trong suốt thời gian hoạt động của một doanh nghiệp.

* Đối với doanh nghiệp: Với mức quy định dự kiến, nếu có vấn đề phát sinh thì trung bình mỗi lao động cũng chỉ được doanh nghiệp chi để hỗ trợ từ 4,5 đến 6,7 triệu đồng nếu có phát sinh cùng một thời điểm ( Năm 2017, có 135.000 lao động do 300 doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài. Như vậy trung bình mỗi doanh nghiệp đưa đi được 450 người. Với mức ký quỹ 2 tỷ, nếu có vấn đề phát sinh thì doanh nghiệp chỉ chi được mỗi người lao động 4,5 triệu đồng; Với mức ký quỹ 3 tỷ, nếu có vấn đề phát sinh thì doanh nghiệp hỗ trợ được mỗi người lao động 6,7 triệu đồng).

\*Tác động về xã hội:

Quy định về kinh nghiệm của người đại diện theo pháp luật khiến doanh nghiệp dễ chứng minh hơn (trước đây quy định kinh nghiệm hợp tác quốc tế là khó để có tài liệu chứng minh), sát với đặc thù công việc hơn;

Quy định về điều kiện đối với cán bộ chuyên trách yêu cầu các doanh nghiệp có trách nhiệm đối với cán bộ hoạt động trong lĩnh vực này, không để xảy ra tình trạng mượn hồ sơ cho đủ điều kiện khi cấp giấy phép.

Quy định cụ thể về trụ sở chính, chi nhánh, địa điểm kinh doanh để doanh nghiệp dễ dàng trong hoạt động (trước đây chỉ có quy định về chi nhánh nên doanh nghiệp gặp khó khăn khi thành lập các đơn vị khác ngoài chi nhánh).

Bỏ quy định về đổi giấy phép khi đổi đăng ký kinh doanh cũng như quy định hồ sơ đổi giấy phép như hiện tại thay bằng quy định gia hạn và đính chính giấy phép khiến doanh nghiệp chủ động trong hoạt động; việc giữ một số giấy phép trong suốt thời gian hoạt động khiến doanh nghiệp thuận lợi trong tạo hình ảnh, thương hiệu với đối tác

* Đối với người dân: Yên tâm hơn khi bản thân hoặc người nhà đi làm việc ở nước ngoài thông qua các doanh nghiệp có tiềm lực tốt về tài chính, về người đại diện theo pháp luật (khi quy định có 5 năm kinh nghiệm, có chứng chỉ tham gia bồi dưỡng về XKLĐ để bảo đảm doanh nghiệp được điều hành bởi người am hiểu quy định pháp luật và có kinh nghiệm trong lĩnh vực này), về cán bộ chuyên trách (khi quy định chuyên trách từng khâu, là người lao động có hợp đồng với doanh nghiệp, có kinh nghiệm); dễ dàng tiếp cận thông tin chính thống về các địa điểm hoạt động của doanh nghiệp

\*Tác động về giới:

- Chính sách tăng cơ hội được bảo vệ quyền lợi khi đi làm việc ở nước ngoài cho cả lao động nam và nữ thông qua dễ dàng tìm kiếm thông tin chính thống của doanh nghiệp; được đào tạo trong môi trường chuyên nghiệp, được giải quyết kịp thời khi gặp vấn đề phát sinh.

- Chính sách tạo điều kiện để cả lao động nam và nữ đi làm việc ở nước ngoài tiếp cận với các doanh nghiệp đáp ứng đủ điều kiện, có chất lượng; Trong 10 năm gần đây, tỷ lệ lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trong các ngành nghề có xu hướng tăng, từ dưới 30% lên tới gần 40%. Do đó, với chính sách này có thể giúp những lao động nữ đang có những mối lo lắng về những vấn đề phát sinh khi ra nước ngoài làm việc do doanh nghiệp không “đủ tốt” sẽ cân nhắc và quyết định ra nước ngoài làm việc.

- Năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của cả lao động nam và nữ ra nước ngoài là như nhau do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính:

* Chính sách quy định về hồ sơ chứng minh điều kiện về vốn chủ sỡ hữu, cán bộ của bộ máy, cơ sở vật chất là có phát sinh thủ tục hành chính, cụ thể gồm:

+ Chi phí để thuê công ty kiểm toán báo cáo tài chính (đối với doanh nghiệp đã hoạt động trên 01 năm); thuê tổ chức có chức năng định giá ở Việt Nam về kết quả định giá tài sản được đưa vào góp vốn (đối với trường hợp góp vốn bằng tài sản)

+ Chi phí để hoàn thiện hồ sơ của người lãnh đạo điều hành và cán bộ chuyên trách gồm: xác nhận sơ yếu lý lịch và lý lịch tư pháp của cơ quan có thẩm quyền, chứng thực bằng cấp chuyên môn, hợp đồng lao động hoặc quyết định bổ nhiệm cũ

+ Chi phí để hoàn thiện hồ sơ chứng minh cơ sở vật chất: Chi phí chứng thực giấy chứng nhận quyền sở hữu

- Các thủ tục hành chính phát sinh là hợp pháp: Các tài liệu chứng minh đáp ứng điều kiện về vốn chủ sở hữu gồm Báo cáo tài chính do công ty có chức năng kiểm toán thực hiện; định giá tài sản do tổ chức có chức năng thẩm định giá, về xác nhận sơ yếu lý lịch, lý lịch tư pháp, chứng thực hồ sơ là đúng quy định

- Các thủ tục hành chính phát sinh là cần thiết và hợp lý vì: Báo cáo tài chính, định giá tài sản bảo đảm có bên thứ ba có đủ chức năng chứng nhận việc doanh nghiệp có đủ vốn theo quy định; Xác nhận sơ yếu lý lịch, lý lịch tư pháp để xác nhận nhân thân của người lãnh đạo điều hành và cán bộ chuyên trách; chứng thực bằng cấp chuyên môn, hợp đồng… là để bảo đảm tính chính xác của hồ sơ của doanh nghiệp

\* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Việc sửa thuật ngữ vốn pháp định, người điều hành hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là phù hợp với quy định tại Luật doanh nghiệp 2014.

**2.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn: *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” và giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài***

**3. Nhóm chính sách 3: *Điều chỉnh các quy định về nâng cao chất lượng nguồn lao động; cách thức, quy trình và thời điểm tuyển chọn lao động***

* 1. **Xác định vấn đề bất cập**

Theo quy định hiện hành, 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 XKLĐ tại các tỉnh, qua các hội, đoàn thể, trung tâm GTVL, 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.

Hầu hết các doanh nghiệp còn bị động trong chuẩn bị nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu của bên tiếp nhận. Chất lượng lao động cung ứng không ổn định, thời gian cung ứng không đảm bảo đang là trở ngại chính trong việc xây dựng thương hiệu và niềm tin đối với khách hàng của các doanh nghiệp hiện nay. Một trong những lý do dẫn đến điều này là do Luật quy định doanh nghiệp chỉ tuyển chọn lao động sau khi hợp đồng được cơ quan quản lý nhà nước chấp thuận. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi và sự an toàn cho người lao động nhưng trên thực tế lại là trở ngại lớn với nhiều doanh nghiệp, và làm mất đi khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế. Bởi lẽ nếu thực hiện đúng theo quy định thì doanh nghiệp sẽ không còn nhiều thời gian để tuyển chọn và đào tạo lao động theo yêu cầu về chất lượng và tiến độ của đối tác, dẫn đến mất đơn hàng, mất đối tác (do quy định chỉ tuyển chọn sau khi được chấp thuận hợp đồng).

Một số doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm túc quy định về đào tạo và bồi dưỡng kiến thức cần thiết về văn hoá, phong tục tập quán và pháp luật cho người lao động. Việc bổ túc tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động chưa đảm bảo yêu cầu, chỉ dừng lại ở việc định hướng, trang bị bước đầu một số kỹ năng nghề sơ đẳng để vượt qua vòng phỏng vấn. Một số đơn vị nhỏ lẻ, manh mún chạy theo số lượng, chộp giật đã rút ngắn thời gian đào tạo, tư vấn, tuyển chọn không chính xác, khiến chất lượng nguồn lao động chưa cao

* 1. **Mục tiêu giải quyết vấn đề**
* Nâng cao chất lượng nguồn lao động
* Đảm bảo nguồn lao động đáp ứng yêu cầu của người sử dụng;
* Đảm bảo người lao động không bị tuyển chọn qua trung gian
  1. **Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề:**
     1. ***Giải pháp 1: Giữ nguyên hiện trạng***

Theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồnghiệnhành, các doanh nghiệp dịchvụtrực tiếp tuyển chọnngười lao động. Khi tuyển chọn lao động tại địa phương, doanh nghiệp phải thông báo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; định kỳ sáu tháng, một năm báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội về kết quả tuyển chọn và số lượng người lao động của địa phương đã được đưa đi làm việc ở nước ngoài; Phối hợp với chính quyền địa phương 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 đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp tiếnhànhtuyển chọn sau khi được chấp thuận đăng ký hợp đồng.

* + 1. ***Giải pháp 2:***

*- Về cách thức tuyển chọn lao động:*

Đề xuất doanh nghiệp được liên kết tuyển chọn với các tổ chức, trung tâm dịch vụ việc làm, công ty dịch vụ việc làm, cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở các địa phương để tuyên truyền, tư vấn chuẩn bị nguồn lao động cung cấp cho doanh nghiệp (thông qua các hợp đồng liên kết)

*- 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 nhưng cũng phải bảo đảm không để xảy ra tình trạng “thu gom” lao động nhưng không đưa đi.

+ Quy định khuyến khích các doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động, không bắt buộc chỉ được đào tạo sau khi đã được tuyển chọn

+ 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 đinh rõ thủ tục, quy trình, ràng buộc trách nhiệm đưa lao động đi của doanh nghiệp

+ Quy định trước khi xuất cảnh, người lao động phải được đào tạo nghề, ngoại ngữ bởi các đơn vị có chức năng

**3.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan**

***3.4.1. Đánh giá tác động giải pháp 1 (giữ nguyên hiện trạng)***

\*Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: không làm phát sinh các chi phí với nhà nước.

- Đối với doanh nghiệp: Ảnh hưởng đến tiến độ do chất lượng lao động cung ứng không ổn định, thời gian cung ứng không đảm bảo, dẫn đến ảnh hưởng tới kết quả kinh doanh

- Đối với người lao động: Có thể bị lỡ thời điểm xuất cảnh, bị xuất cảnh muộn hơn.

\*Tác động về xã hội:Giải pháp này không giải quyết được các vướng mắc, hạn chế phát sinh trên thực tiễn từ việc thi hành pháp luật trong công tác tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài

\* Tác động về giới: chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\*Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách không làm thay đổi hệ thống pháp luật.

***3.4.2. Đánh giá tác động giải pháp 2***

\*Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: không làm phát sinh các chi phí với nhà nước

- Đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng: Tăng doanh thu do chất lượng lao động được tham gia đào tạo đầy đủ, đáp ứng yêu cầu ngay của người sử dụng lao động (không mất thời gian chờ đào tạo); tạo uy tín với người sử dụng lao động

- Đối với các tổ chức trung tâm dịch vụ việc làm, công ty dịch vụ việc làm, cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở các địa phương, cơ sở đào tạo ngoại ngữ: Tạo thêm công ăn việc làm cho người lao động của các tổ chức, công ty này từ việc kết nối, giới thiệu người lao động với doanh nghiệp dịch vụ; có thêm thu nhập cho người lao động của trung tâm, công ty

\*Tác động về xã hội:

- Tác động tích cực: Chính sách 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. Chính sách cũng giúp tạo một nguồn cung lao động có chất lượng đáp ứng sẵn yêu cầu của người sử dụng lao động. Chính sách này góp phần chuẩn hóa đầu ra của người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Tác động tiêu cực: Doanh nghiệp dịch vụ có thể 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 thế 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 đinh rõ thủ tục, quy trình, ràng buộc trách nhiệm đưa lao động đi của doanh nghiệp

\*Tác động về giới:

- Chính sách tăng cơ hội được tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài cho cả lao động nam và nữ thông qua dễ dàng tìm kiếm thông tin doanh nghiệp qua mạng lưới các tổ chức giới thiệu việc làm; được đào tạo trong môi trường chuyên nghiệp, được giải quyết kịp thời khi gặp vấn đề phát sinh.

- Năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của cả lao động nam và nữ ra nước ngoài là như nhau do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\*Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách không làm thay đổi hệ thống pháp luật.

**3.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn: *Điều chỉnh các quy định về nâng cao chất lượng nguồn lao động; cách thức, quy trình và thời điểm tuyển chọn lao động***

**4. Nhóm chính sách 4: Điều chỉnh 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**

* 1. **Xác định vấn đề bất cập**

Các quy định hiện nay về tiền môi giới, tiền dịch vụ (để tạo 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. Cụ thể: Quy định về tiền môi giới không phù hợp với quy định của Luật Thương mại 2005, quy định về tiền ký quỹ của người lao động không phù hợp với quy định của Bộ Luật dân sự 2013, quy định về tiền dịch vụ không bao gồm khoản mà người sử dụng lao động chi trả... Việc quy định thu tiền dịch vụ như hiện nay dẫn đến tình trạng doanh nghiệp vẫn chịu trách nhiệm xử lý phát sinh với người lao động trong thời gian gia hạn hợp đồng nhưng không được thu khoản chi phí này

* 1. **Mục tiêu giải quyết vấn đề**

- Bảo đảm quy định về các khoản chi phí phù hợp với quy định của các luật liên quan, phù hợp với thực tế thị trường

- Bảo đảm trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động

* 1. **Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề:**

***4.3.1. Giải pháp 1: Giữ nguyên hiện trạng***

Hiện nay, quy định về tiền dịch vụ, tiền môi giới được ghi nhận tại Điều 20, 21 và rải rác trong các điều khoản quy định về trách nhiệm, quyền hạn của các danh nghiệp, chi nhánh doanh nghiệp dịch vụ hoặc trong quy định về hợp đồng cung ứng lao động... Vấn đề này còn được quy định chitiết tạiThông tư liên tịch số 16 /2007/TTLT- BLĐTBXH-BTC ngày 04 tháng 9 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binhXã hộivàBộTài chính quy định về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

*Về tiền môi giới* (*Điều 20)*

Tiền môi giới là khoản chi phí mà doanh nghiệp dịch vụ phải trả cho bên môi giới để ký kết và thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động.Người lao động có trách nhiệm hoàn trả cho doanh nghiệp dịch vụ một phần hoặc toàn bộ tiền môi giới theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Doanh nghiệp dịch vụ đàm phán, quyết định mức tiền môi giới trong mức trần quy định tại Thông tư liên tịch số16 /2007/TTLT- BLĐTBXH-BTC quy định về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Theo đó, mức trần tiền môi giới cho các thị trường không vượt quá một tháng lương/ người lao động cho một năm hợp đồng. Trường hợp do yêu cầu của thị trường đòi hỏi mức tiền môi giới cao hơn mức trần quy định thì doanh nghiệp báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định cụ thể mức tiền môi giới cho phù hợp sau khi trao đổi thống nhất với Bộ Tài chính..

*Về tiền dịch vụ* (*Điều 21)*

Tiền dịch vụ là khoản chi phí mà người lao động phải trả cho doanh nghiệp dịch vụ để thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp dịch vụ thoả thuận với người lao động về việc thu tiền dịch vụ một lần trước khi người lao động xuất cảnh hoặc thu nhiều lần trong thời gian người lao động 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 thì doanh nghiệp dịch vụ phải 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.

Mức trần tiền dịch vụ được quy định tạiThông tư liên tịch số 16/2007/TTLT- BLĐTBXH-BTC quy định về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Cụthể, mức trần tiền dịch vụ: Người lao động nộp tiền dịch vụ cho doanh nghiệp không quá một tháng tiền lương (hoặc tiền trợ cấp tu nghiệp) theo hợp đồng cho một năm làm việc; riêng sỹ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển không quá một tháng rưỡi tiền lương theo hợp đồng cho một năm làm việc.

***4.3.1. Giải pháp 2: Điều chỉnh tên gọi, định nghĩa và cách thức thực hiện các khoản chi phí***

-Tiền môi giới: Đổi tên và định nghĩa lại tiền môi giới cho phù hợp với Luật thương mại; Tiền môi giới tìm việc làm là chi phí do phía Việt Nam trả cho bên môi giới (trước đây quy định là do doanh nghiệp trả và người lao động có trách nhiệm hoàn trả một phần là không phù hợp)

- Tiền dịch vụ: Định nghĩa lại để bao hàm đúng nội hàm là tiền mà doanh nghiệp sử dụng để cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc theo hợp đồng; 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). Cho phép thu tiền dịch vụ theo các giai đoạn tính theo tỷ lệ phần trăm (sau khi trúng tuyển, sau khi được cấp visa, sau khi ký hợp đồng...)

- 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).

- Quy định phí dịch vụ theo thời hạn hợp đồng thực tế (bao gồm cả thời gian gia hạn) để DN có thể thực hiện trách nhiệm quản lý trong suốt thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài.

- Quy định mức khung tổng chi phí mà doanh nghiệp được phép thu từ người

**4.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan**

***4.4.1. Đánh giá tác động giải pháp 1 (giữ nguyên hiện trạng)***

\*Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: không làm phát sinh các chi phí với nhà nước. Tuy nhiên, khoản thu với Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước bị ảnh hưởng do khoản tiền này được tính là 1% tiền dịch vụ. Với quy định hiện hành, nhà nước không thu được 1% từ tiền hỗ trợ của người sử dụng lao động (khi người lao động không phải đóng).

- Đối với doanh nghiệp: Doanh nghiệp phải hỗ trợ giải quyết phát sinh với người lao động sau khi người lao động hoàn thành và gia hạn hợp đồng mà không được thu thêm tiền dịch vụ.

\*Tác động về xã hội:Giải pháp này không giải quyết được các vướng mắc, hạn chế phát sinh trên thực tiễn từ việc thi hành pháp luật trong vấn đề chi phí đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài

\* Tác động về giới: chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\*Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách không làm thay đổi hệ thống pháp luật, không giải quyết được sự khác nhau trong quy định giữa Luật số 72 với Bộ Luật dân sự, Luật Thương mại.

***4.4.2. Đánh giá tác động giải pháp 2: Điều chỉnh tên gọi, định nghĩa và cách thức thực hiện các khoản chi phí***

\*Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: Tránh được thất thoát từ việc quy định tiền dịch vụ, bao gồm các bao hàm đúng nội hàm là tiền mà doanh nghiệp sử dụng để cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc theo hợp đồng; 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).

- Đối với doanh nghiệp: 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 sẽ tăng doanh thu trong trường hợp người lao động do doanh nghiệp đưa đi hoàn thành thời hạn hợp đồng và gia hạn hợp đồng.

- Đối với người lao động: Tăng tiền chi phí trong trường hợp hết hạn hợp đồng và gia hạn tiếp tục làm việc ở nước ngoài

Tác động về xã hội: Mặc dù quy định có thể khiến người lao động phải chi tra 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. 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

\* Tác động về giới: chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách không làm thay đổi hệ thống pháp luật, phù hợp với quy định của Bộ Luật dân sự 2013 và Luật Thương mại 2005

**4.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn: *Điều chỉnh tên gọi, định nghĩa và cách thức thực hiện các khoản chi phí***

**5. Nhóm chính sách 5:*Mở rộng phạm vi hoạt động của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước***

* 1. **Xác định vấn đề bất cập**

a) Về cơ chế hoạt động và tổ chức bộ máy

Cơ chế hoạt động 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.

b)Về nguồn hình thành và mức đóng góp Quỹ

Việc xác định số thu tiền dịch vụ của doanh nghiệp để làm căn cứ tính số tiền đóng góp Quỹ gặp khó khăn. Các doanh nghiệp kê khai mức thu phí dịch vụ thấp hơn so với số thu thực tế, dẫn đến thu đóng góp Quỹ của doanh nghiệp thấp so với dự kiến và thấp hơn số thu đóng góp từ người lao động (bình quân hàng năm chỉ đạt khoảng 60% - 70% dự kiến).

c) Về nội dung sử dụng Quỹ

- Bên cạnh những nội dung đã được triển khai và phát huy tác dụng đối với hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài như kịp thời hỗ trợ rủi ro cho người lao động vẫn còn có một số nội dung hỗ trợ khó triển hoặc kết quả triển khai còn thấp so với kế hoạch đề ra.

- Nội dung chi hỗ trợ của Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg còn hẹp, nhiều nội dung hỗ trợ chưa được quy định, chưa bao quát hết các tình huống trong hoạt động phát triển thị trường, quản lý lao động và các loại rủi ro có thể xảy đến đối với người lao động và doanh nghiệp cần được hỗ trợ; một số dạng rủi ro chưa được quy định cụ thể, rõ ràng nên khi xẩy ra các tình huống, các dạng rủi ro người lao động lại không được hỗ trợ.

* 1. **Mục tiêu giải quyết vấn đề**

Quy định cơ chế làm việc của Quỹ, mở rộng hơn các hoạt động hỗ trợ cho doanh nghiệp và tăng chi hỗ trợ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

* 1. **Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề:**

***5.3.1. Giải pháp 1: Giữ nguyên hiện trạng***

***5.3.2. Giải pháp 2:*Mở rộng phạm vi hoạt động của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước**

Mở rộng phạm vi hoạt động của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước:

* Củng cố, mở rộng và phát triển thị trường
* Nâng cao chất lượng nguồn lao động (bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ hoạt động trong lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng)
* Hỗ trợ các hoạt động mang tính chất phòng ngừa rủi ro khi đi làm việc ở nước ngoài
* Hỗ trợ giải quyết rủi ro cho doanh nghiệp và người lao động
* Phổ biến chính sách, pháp luật

**5.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan**

***5.4.1. Đánh giá tác động giải pháp 1 (giữ nguyên hiện trạng)***

\* Tác động về kinh tế:Nội dung chi hỗ trợ của Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg còn hẹp, nhiều nội dung hỗ trợ chưa được quy định, chưa bao quát hết các tình huống trong hoạt động phát triển thị trường, quản lý lao động và các loại rủi ro có thể xảy đến đối với người lao động và doanh nghiệp cần được hỗ trợ, do đó khi phát sinh rủi ro, người lao động, doanh nghiệp cần được hỗ trợ lại không được hỗ trợ hoặc Hội đồng Quản lý Quỹ phải gửi văn bản xin ý kiến của Thủ tướng Chính phủ quyết định cho từng trường hợp cụ thể (như trường hợp chi hỗ trợ tiền môi giới cho doanh nghiệp phải hoàn trả người lao động đi làm việc tại Libya phải về nước do khủng hoảng chính trị đầu năm 2011 và chi phí vận chuyển, lệ phí visa cho người lao động phải về nước trước hạn do tình hình bất ổn tại Libya năm 2014 hay trường hợp hỗ trợ cho 13 lao động thuyền viên phải về nước trước hạn do tàu bị cháy).

Sau 10 năm triển khai, các hoạt động của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước đã góp phần giúp lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đạt được các chỉ tiêu, nhiệm vụ đề ra. Quỹ đã chi cho các hoạt động thường xuyên là 105.439triệu đồng. Bên cạnh các hoạt động thường xuyên, Quỹ đã khẳng định được vai trò “chủ động nguồn lực” để hỗ trợ, xử lý các tình huống bất thường trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, cụ thể: trong cuộc khủng hoảng chính trị ở Libya đầu năm 2011, thực hiện ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Quỹ đã tạm ứng cho ngân sách gần 15 tỷ đồng để tổ chức đưa hơn 10 ngàn lao động về nước an toàn; đồng thời thực hiện hỗ trợ kịp thời cho người lao động với tổng kinh phí 17,1 tỷ đồng, hỗ trợ cho các doanh nghiệp 9,7 tỷ đồng. Số thu, chi và số dư quỹ hàng năm như sau:

*Đơn vị tính: Triệu đồng*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Năm** | **Thu** | **Chi** | **Số dư chuyển kỳ sau** |
| 1 | **2007** | - | - | **88.583.388.290** |
| 2 | **2008** | 6.453.131.323 | 1.056.951.081 | **93.979.568.532** |
| 3 | **2009** | 24.048.312.872 | 3.549.060.830 | **114.478.820.574** |
| 4 | **2010** | 10.741.114.024 | 3.850.860.815 | **121.369.073.783** |
| 5 | **2011** | 14.645.053.789 | 31.380.324.302 | **104.633.803.270** |
| 6 | **2012** | 12.926.280.491 | 8.286.121.686 | **109.273.962.075** |
| 7 | **2013** | 16.985.290.271 | 5.321.277.444 | **120.937.974.902** |
| 8 | **2014** | 18.902.106.677 | 26.301.179.157 | **113.538.902.422** |
| 9 | **2015** | 21.322.308.062 | 13.499.686.809 | **121.361.523.675** |
| 10 | **2016** | 25.727.318.085 | 6.374.447.130 | **140.714.394.630** |
| 11 | **2017** | 30.930.313.027 | 5.819.451.991 | **165.825.255.666** |
|  | Cộng: | **182.681.228.621** | **105.439.361.245** | **165.825.255.666** |

\* Tác động về xã hội:Giải pháp này không giải quyết được các vướng mắc, hạn chế phát sinh trên thực tiễn từ việc hỗ trợ của doanh nghiệp với người lao động và doanh nghiệp.

\* Tác động về giới: chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Không có

***5.4.2. Đánh giá tác động giải pháp 2: Mở rộng phạm vi hoạt động của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước***

\* Tác động về kinh tế: Tăng nguồn chi từ Quỹ cho người lao động và doanh nghiệp, cụ thể là:

*-* Chi hỗ trợ mở rộng, phát triển thị trường lao động ngoài nước: Dự kiến mỗi năm chi 13,944 tỷ đồng cho hoạt động này (chiếm 56,6% tổng chi) cho 5 doanh nghiệp khai thác thị trường mới, 50 cán bộ doanh nghiệp đi tìm kiếm thị trường, giải quyết phát sinh; 40 cán bộ của các cơ quan đi tìm hiểu thị trường để xây dựng, sửa đổi chính sách; tổ chức 06 hội nghị hội thảo, sự kiện văn hóa cho người lao động; 15-20 cơ quan báo chí được hỗ trợ làm công tác tuyên truyền và 04 đoàn ra nước ngoài đưa tin viết bài; in ấn các tài liệu phục vụ công tác tuyên truyền; thuê văn phòng quản lý lao động; chi phí thuê văn phòng và nhà ở cho cán bộ quản lý nhà nước đối với các địa bàn chưa có Ban quản lý lao động, chi phí thuê chỗ cư trú tạm thời cho người lao động trong thời gian giải quyết vụ việc phát sinh liên quan đến người lao động theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền; xây dựng và duy trì hoạt động sàn giao dịch việc làm ngoài nước trực tuyến;

- Chi hỗ trợ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ doanh nghiệp: Dự kiến chi 0,3 tỷ đồng để tổ chức 02 lớp tập huấn.

* Chi hỗ trợ giải quyết rủi rocho người lao động và doanh nghiệp:Chi hỗ trợ người lao động (các chính sách bổ sung và nâng mức hỗ trợ): Chi hỗ trợ rủi ro cho người lao động và doanh nghiệp:3,975 tỷ đồng (chiếm 16,1% tổng chi) cho hỗ trợ cho khoảng 200 trường hợp là thân nhân của người lao động bị chết hoặc mất tích, người lao động bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật, người lao động phải về nước trước hạn vì doanh nghiệp tiếp nhận hoặc chủ sử dụng bị giải thể, phá sản, thu hẹp sản xuất…

\*Tác động về xã hội: Chi hỗ trợ mở rộng, phát triển thị trường lao động ngoài nước và quản lý lao động: Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, người lao động và thân nhân người lao động được hưởng lợi từ chính sách này do khi có sự hỗ trợ, thị trường tiếp nhận được mở rộng, người lao động được đi làm việc ở các ngành nghề mới, từ đó gia tăng thu nhập cho bản thân và gia đình. Đặc biệt là các ngành nghề, thị trường được khai thác mới thường là ngành nghề và thị trường tốt, có thu nhập cao. Đặc biệt, đề xuất hỗ trợ chi phí thuê văn phòng và nhà ở cho cán bộ quản lý nhà nước đối với các địa bàn chưa có Ban quản lý lao động, chi phí thuê chỗ cư trú tạm thời cho người lao động trong thời gian giải quyết vụ việc phát sinh liên quan đến người lao động theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền là thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ sau khi có các vụ việc phát sinh trong thời gian qua đối với người lao động.

Chi hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết vụ việc phát sinh với người lao giúp việc xử lý vấn đề phát sinh được thực hiện kịp thời, không để ảnh hưởng lâu dài tới tâm lý của người lao động; linh hoạt hơn trong hỗ trợ doanh nghiệp

- Chi cho các giải pháp phòng ngừa 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 đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ doanh nghiệp góp phần nâng cao nhận thức, chất lượng của đội ngũ cán bộ làm công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, từ đó nâng cao chất lượng hợp đồng được ký kết, chất lượng công tác đào tạo và quản lý lao động.

- Chi hỗ trợ người lao động (các chính sách bổ sung và nâng mức hỗ trợ) góp phần giảm gánh nặng mà người lao động và thân nhân người lao động gặp phải, tăng sự tin tưởng vào chính sách của nhà nước; người lao động tin tưởng hơn vào sự hỗ trợ của nhà nước trong trường hợp gặp rủi ro nên có thêm động lực đi làm việc ở nước ngoài

\* Tác động về giới: chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Không có

**5.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn: Mở rộng phạm vi hoạt động của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước**

**6. Nhóm chính sách 6: *Điều chỉnh 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.***

* 1. **Xác định vấn đề bất cập**

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 với 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 hànhkỷ 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 đưa 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.

- Các quy định của Luật về điều kiện và hồ sơ còn có những nội dung chưa chặt chẽ dẫn đến việc người lao động lợi dụng để khai man các thông số về nhân thân để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động (như thay đổi về độ tuổi, trình độ học vấn, trình độ tay nghề, thay đổi về kết quả khám sức khỏe...).

- Vẫn còn trường hợp người lao động có tiền án, tiền sự cố tình làm giả hồ sơ để đi làm việc ở nước ngoài mà doanh nghiệp và các cơ quan do chưa có sự phối hợp chặt chẽ nên không phát hiện ra.

- Người lao động còn ỷ lại, chưa chủ động thực hiện đúng các nghĩa vụ của mình để đi làm việc ở nước ngoài, chưa thể tự giải quyết và chưa biết cách giải quyết những phát sinh trong công việc và trong cuộc sống. Khi có phát sinh tranh chấp thường phản ứng bằng cách nghỉ việc, bỏ việc hoặc đình công trái quy định của nước tiếp nhận.

* 1. **Mục tiêu giải quyết vấn đề**

Giảm tình trạng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vi phạm pháp luật, vi phạm hợp đồng, không về nước sau khi hết hạn hợp đồng.

* 1. **Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề:**

***6.3.1. Giải pháp 1: Giữ nguyên hiện trạng***

***6.3.2. Giải pháp 2: Điều chỉnh 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)***

- Bổ sung quy định về điều kiện và hồ sơ để người lao động đi làm việc ở nước ngoài hạn chế sự lợi dụng để làm giả hồ sơ

- 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 hoặc bổ sung 01 điều xử phạt (không phải là xử phạt hành chính) lao động bỏ trốn khỏi nơi làm việc, có đủ chế tài để khởi kiện LĐ và người bảo lãnh cho lao động, bắt buộc lao động phải nộp phạt theo quy định của pháp luật.

- 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.

**6.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan**

***6.4.1. Đánh giá tác động giải pháp 1 (giữ nguyên hiện trạng)***

\*Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: không làm phát sinh các chi phí với nhà nước, với doanh nghiệp và người lao động

\*Tác động về xã hội:Giải pháp này không giải quyết được các vướng mắc, hạn chế phát sinh trên thực tiễn không hạn chế được những đối tượng có vi phạm pháp luật xuất cảnh ra nước ngoài làm việc, không xử phạt được người lao động có vi phạm (dù đã có chế tài xử phạt, quyết định xử phạt), người lao động hết hạn hợp đồng về nước không báo cáo địa phương.

\*Tác động về giới: Năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích cũng như nghĩa vụ, trách nhiệm thực hiện hợp đồng của cả lao động nam và nữ ra nước ngoài là như nhau do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\*Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách không làm thay đổi hệ thống pháp luật.

***6.4.2. Đánh giá tác động giải pháp 2***

\*Tác động về kinh tế:

- Đối với nhà nước: không làm phát sinh các chi phí với nhà nước

- Đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng: không làm phát sinh chi phí với doanh nghiệp

- Đối với người lao động: không làm phát sinh chi phí với người lao động (trừ đối tượng lao động vi phạm hợp đồng bỏ ra ngoài cư trú và làm việc bất hợp pháp)

\*Tác động về xã hội: Giảm được số lượng lao động bỏ hợp đồng, vi phạm hợp đồng do đã làm tốt từ khâu sơ tuyển nhân thân (thông qua làm chặt hồ sơ), 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 phái cử lao động trong khu vực. 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.

\*Tác động về giới: Năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích cũng như nghĩa vụ, trách nhiệm thực hiện hợp đồng của cả lao động nam và nữ ra nước ngoài là như nhau do chính sách được áp dụng chung, không có sự phân biệt về giới.

\* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

\*Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách không làm thay đổi hệ thống pháp luật.

**6.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn: *Điều chỉnh 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)***

**IV. LẤY Ý KIẾN ĐỐI VỚI BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH**

**1. Đăng trên tải lấy ý kiến**

- Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sẽ được đăng trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để lấy ý kiến rộng rãi.

- Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồngcòn được lấy ý kiến Bộ Tư pháp, Bộ Ngoại giao, Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ và lựa chọn một số bộ, ngành và đối tượngliên quan khác để lấy ý kiến.

**2. Tổng hợp, nghiên cứu, tiếp thu, hoàn thiện dự thảo và giải trình bằng văn bản**

Các ý kiến góp ý sẽ được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tổng hợp, nghiên cứu, tiếp thu, hoàn thiện dự thảo và giải trình bằng văn bản gửi các cơ quan, tổ chức, cá nhân đóng góp ý kiến theo đường công văn hoặc qua thư điện tử.

**V. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

**1. Cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách:**Chính phủ, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân các cấp.

**2. Cơ quan giám sát, đánh giá việc thực hiện chính sách:**Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp.

Trên đây là Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội kính trình Chính phủ xem xét, cho ý kiến./.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

1. Báo cáo tổng kết thi hành Luật của Bộ Tư pháp nêu rõ Bộ Luật dân sự 2015 bỏ quy định về xử lý tài sản của bên bảo lãnh [↑](#footnote-ref-2)
2. Quyết định số 2528/QĐ-TTg ngày 31/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch thực hiện và đề xuất gia nhập các công ước của Liên hợp quốc và của Tổ chức Lao động quốc tế trong lĩnh vực lao động-xã hội giai đoạn 2016-2020 [↑](#footnote-ref-3)