NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

● NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

TÓM TẮT:

Bài viết trình bày, phân tích một số điểm mới cơ bản của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 so với Luật cũ. Bên cạnh đó, đánh giá dự báo tác động của quy định pháp luật mới cũng như đưa ra một vài giải pháp hoàn thiện thực tiễn thực hiện hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian tới.

Từ khóa: người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, Luật Người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

1. Thực trạng quy định pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2006 (NLĐVNĐLVONN) sau gần 13 năm áp dụng đã xuất hiện nhiều vướng mắc, bất cập trong thực tiễn. Do đó, ngày 13/11/2020, tại kỳ họp thứ 10, khóa XIV, Quốc hội nước CHXHCNVN đã thông qua Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 ("Luật năm 2020"), có hiệu lực từ ngày 01/01/2022. Nhìn chung, có thể đánh giá, Luật năm 2020 đã có sự kế thừa những điểm tích cực của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 ("Luật năm 2006"), đồng thời bổ sung một số các quy định mới nhằm đáp ứng các yêu cầu trong bối cảnh mới, cũng như khắc phục những bất cập của pháp luật hiện hành về việc đưa NLĐVNĐLVONN.

Luật gồm 8 Chương, 74 Điều, quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của NLĐVNĐLVTHĐONN theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng; Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho người lao động (NLĐ); Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; chính sách đối với NLĐ; quản lý nhà nước. Có thể kể đến một số điểm mới cơ bản có tác động đến việc điều chỉnh quan hệ người NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng như sau:

Thứ nhất, phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng.

So với Luật năm 2006, bên cạnh việc kế thừa một số nội dung thuộc phạm vi điều chỉnh của luật thì Luật năm 2020 đã sửa đổi theo hướng như sau: (i) Bổ sung và làm rõ thêm phạm vi điều chỉnh; (ii) Bao quát hết các nhóm quan hệ được quy định trong Luật như: Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; Dạy nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng; Chính sách với người lao động; Quản lý Nhà nước;...; (iii) Bao quát toàn bộ hoạt động liên quan đến NLĐVNĐLVONN từ đưa đi, khi làm việc ở nước ngoài và đến lúc trở về.

Về đối tượng áp dụng, Luật năm 2020 đã đưa thêm các nhóm đối tượng: "Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp) được giao nhiệm vụ đưa NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng" (khoản 3 Điều 2). Các nhóm đối tượng được thêm vào đã tương thích phạm vi điều chỉnh cũng

như phù hợp với thực tiễn ở Việt Nam hiện nay cũng như bối cảnh quốc tế.

Thứ hai, hình thức người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 5 Luật năm 2020 đã quy định các hình thức NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng như sau:

"1. Hợp đồng đưa NLĐVNĐLVONN ký với đơn vị sự nghiệp để thực hiện điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế.

2. Hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản ký với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, bao gồm:

a) Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng;

b) Doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài;

c) Doanh nghiệp Việt Nam đưa NLĐ đi đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề ở nước ngoài;

d) Tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài.

3. Hợp đồng lao động do NLĐ trực tiếp giao kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài".

Với xu thế phát triển chung của xã hội cũng như chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước hiện nay, cùng với việc dịch chuyển lao động đã và đang có xu hướng ngày càng đa dạng và hội nhập sâu với thế giới, việc Luật năm 2020 bổ sung thêm hình thức người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua đơn vị sự nghiệp để thực hiện điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế mà cụ thể là các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ được giao nhiệm vụ đưa NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng là hoàn toàn cần thiết. Đồng thời, quy định mới đã bổ sung NLĐ giao kết hợp đồng sau khi xuất cảnh vào quy định về NLĐVNĐLVONN theo hình thức trực tiếp giao kết hợp đồng lao động. Ngoài ra, các hình thức khác về cơ bản được giữ nguyên nhưng được quy định một cách rõ ràng nhằm phản án đầy đủ bản chất cũng như hình thức pháp lý được sử dụng trong hoạt động liên quan đến NLĐVNĐLVONN.

Thứ ba, chính sách của Nhà nước về NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng.

Quan hệ NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng vừa là quan hệ thuộc lĩnh vực luật tư, vừa là lĩnh vực thuộc quan hệ luật công và luật quốc tế[1]. Do tính chất đặc thù của quan hệ này nên Nhà nước không thể trực tiếp can thiệp điều chỉnh mà chỉ gián tiếp tạo ra các điều kiện, môi trường, thể chế để vận hành và phát triển. Nội dung này được ghi nhận tại Điều 4 với những tuyên bố về chính sách, quan điểm của Nhà nước về NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng. Đây là nội dung có nhiều điểm mới trong Luật năm 2020 khi chỉ giữ nguyên duy nhất khoản 2 so với Luật năm 2006, bằng việc ghi nhận và thể hiện cụ thể, đầy đủ trách nhiệm của Nhà nước đối với các hoạt động đưa NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng từ giai đoạn bắt đầu đưa đi (Tuyển chọn, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho NLĐ,...), cho đến khi thực hiện quan hệ (Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng,...) và đến khi trở về (Phát huy và sử dụng hiệu quả nguồn lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về; Hỗ trợ hòa nhập xã hội và tham gia thị trường lao động sau khi về nước...) trên cơ sở của sự hợp tác quốc tế trong hoạt động phát triển thị trường lao động mới, an toàn, việc làm có thu nhập cao và chính sách bảo đảm bình đẳng giới, cơ hội việc làm, không bị phân việt đối xử.

Thứ tư, các hành vi bị cấm khi đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 7 Luật năm 2020 đã bổ sung nhiều hành vi bị cấm khi đưa NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng nhằm bảo đảm hơn nữa quyền và lợi ích của NLĐ cũng như giới hạn và giám sát chặt chẽ hơn nữa hoạt động của các chủ thể tham gia các hoạt động tuyển dụng, bố trí NLĐVNĐLVONN, cụ thể:

- Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo, cung cấp thông tin gian dối hoặc dùng thủ đoạn khác để lừa đảo người lao động; lợi dụng việc tuyển dụng lao động để mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động,...;

- Phân biệt đối xử trong lao động, cưỡng bức lao động trong lĩnh vực NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng;

- Áp dụng các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ khác, ngoài ký quỹ và bảo lãnh;

- Thu tiền môi giới của người lao động; thu tiền dịch vụ của người lao động không đúng quy định;

- Tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật hoặc tự ý chấm dứt hợp đồng không đúng quy định,...

Bên cạnh đó, Khoản 13 đã quy định thêm danh mục các khu vực bị cấm khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, gồm: Khu vực đang có chiến sự hoặc đang có nguy cơ xảy ra chiến sự; Khu vực đang bị nhiễm xạ; Khu vực bị nhiễm độc; Khu vực đang có dịch bệnh nguy hiểm.

Thứ năm, chuẩn bị nguồn lao động.

Để thực hiện chủ trương đào tạo nguồn nhân lực, đưa NLĐ đi làm việc ở những ngành nghề có thu nhập và có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cao, Luật năm 2020 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, tuyển chọn, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho NLĐ, đào tạo tác phong lao động và ý thức tuân thủ kỷ luật; cho phép hợp tác, liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo; đẩy mạnh hợp tác hoạt động NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng nhằm mở thêm thị trường lao động mới, thị trường mang lại việc làm có thu nhập cao, công việc và ngành nghề giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLĐVNĐLVONN, cụ thể:

(i) Luật đã bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp dịch vụ được chuẩn bị nguồn lao động trước khi đăng ký hợp đồng lao động (Điều 18). Điều này sẽ tạo thuận lợi cho doanh nghiệp được chủ động trong công tác chuẩn bị nguồn lao động phù hợp với yêu cầu của đối tác nước ngoài, góp phần nâng cao sức cạnh tranh của doanh nghiệp, xây dựng thương hiệu, uy tín trên thị trường cung ứng lao động quốc tế. Tuy nhiên, để hạn chế tình trạng doanh nghiệp lợi dụng quy định này để tuyển chọn, đào tạo tràn lan, gây thiệt hại cho người NLĐ và lãng phí cho xã hội, Luật năm 2020 đã bổ sung quy định về hồ sơ chuẩn bị nguồn lao động (khoản 2 Điều 18), cơ chế quản lý đối với hoạt động chuẩn bị nguồn (khoản 3 Điều 18).

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

Thứ sáu, Quỹ Hỗ trợ việc làm nước ngoài.

Luật năm 2020 tiếp tục kế thừa vai trò và sự cần thiết của Quỹ Hỗ trợ Xuất khẩu lao động như là một trong các quy định tài chính chủ động để kịp thời bảo vệ và hỗ trợ NLĐVNĐLVONN như sửa đổi các quy định nhằm mở rộng phạm vi hỗ trợ của Quỹ để bao hàm được nhiều hoạt động hỗ trợ trong bối cảnh xu thế dịch chuyển lao động quốc tế và phòng ngừa các rủi ro có tính đặc biệt như như chiến tranh, suy thoái kinh tế, dịch bệnh Covid-19. Bằng việc bổ sung quy định về "Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước" là quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, với mục đích hỗ trợ phát triển, ổn định và mở rộng thị trường; phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro đối với NLĐ và doanh nghiệp; bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ (Điều 66). Đồng thời, bỏ quy định về nguồn hỗ trợ của ngân sách nhà nước trong nguồn hình thành Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước (Điều 68).

Thứ bảy, quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng.

So với Luật năm 2006, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng, cụ thể

(i) NLĐVNĐLVONN qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ sẽ được bảo vệ tốt hơn nhờ vào việc đặt ra yêu cầu cao hơn về năng lực, uy tín và trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ; yêu cầu các doanh nghiệp dịch vụ phải công bố công khai thông tin về điều kiện hoạt động, thị trường, điều kiện tuyển chọn...;

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

(iii) NLĐ đi làm việc theo hình thức trực tiếp tìm kiếm việc làm và giao kết hợp đồng sau khi xuất cảnh sẽ được bảo vệ tốt hơn nhờ vào việc khai báo trực tuyến về hợp đồng lao động đã ký kết ở nước ngoài, nhờ vậy cơ quan lao động và cơ quan đại diện ngoại giao có thể can thiệp, hỗ trợ kịp thời, hiệu quả khi có phát sinh trong quan hệ lao động ở nước ngoài. Đồng thời, Luật đã bổ sung nghĩa vụ của NLĐ sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về phải "thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh" (điểm g khoản 2 Điều 6).

Những sửa đổi Luật NLĐVNĐLVONN năm 2020 được bổ sung theo hướng phù hợp với các quy định của pháp luật quốc tế mà Việt Nam đã tham gia, phê chuẩn, bảo đảm hội nhập quốc tế, hướng đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế và nội luật hóa các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên như: Công ước số 29 về lao động cưỡng bức năm 1930, Công ước số 111 về phân biệt đối xử năm

1958, Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức năm 1957, Công ước số 181 về Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân năm 1977,... đồng thời tạo ra khuôn khổ pháp lý đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật quốc gia.

2. Đánh giá tác động của pháp luật về NLĐVNĐLVONN theo hợp đồng

Mặc dù Luật năm 2020 mới có hiệu lực từ ngày 01/01/2022 nhưng việc sửa đổi, bổ sung này có thể dẫn đến những tác động tích cực về kinh tế, lao động, việc làm như

- Tăng số lượng người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, tăng doanh thu cho đơn vị sự nghiệp công lập tham gia đưa NLĐ theo loại hình mới này, qua đó sẽ góp phần tăng nguồn thu cho ngân sách nhà nước; thúc đẩy kinh tế phát triển. Qua rà soát, số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức nêu trên phát sinh trong thực tế thời gian qua là 20.000 người. Do đó, việc mở rộng hình thức đưa NLĐVNĐLVONN thì số lượng lao động sẽ tăng lên là khoảng 20.000 người/năm[2].

- Tăng nguồn thu cho Quỹ Bảo hiểm xã hội vì gắn với việc bổ sung, ghi nhận hình thức đưa NLĐVNĐLVONN như đã nêu ở trên, thì những NLĐ đi theo hình thức này sẽ có các quyền lợi nhất định. Tương ứng với quyền lợi này là các nghĩa vụ, trong đó có nghĩa vụ đóng Quỹ Bảo hiểm xã hội. Nguồn thu này sẽ được tính toán trên cơ sở giả định số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức này là 20.000 người/năm và mức đóng bảo hiểm xã hội trung bình của một NLĐ.

- Tăng nguồn thu cho Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước. Nguồn thu này sẽ được tính toán trên cơ sở số lượng NLĐVNĐLVONN theo hình thức hợp đồng ký với đơn vị sự nghiệp công lập phát sinh trong thực tế mức đóng của NLĐ.

3. Giải pháp tổ chức thực hiện nâng cao hoạt động thực hiện pháp luật về NLĐVNĐLVONN

Đối với cơ quan quản lý NLĐVNĐLVONN: Cần nâng cao năng lực, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lượng NLĐVNĐLVONN. Bên cạnh đó, cần quy định cụ thể hơn trách nhiệm quản lý nhà nước của cơ quan lao động địa phương, bổ sung quy định nhằm nâng cao vai trò trách nhiệm của cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, nhất là tùy viên lao động trong việc bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ khi đi làm việc ở nước ngoài. Quy định cụ thể điều kiện về quy mô lao động ở từng thị trường khi xem xét thành lập ban quản lý lao động trong cơ quan đại diện ngoại giao.

Đối với doanh nghiệp đưa NLĐVNĐLVONN: Ngoài quy định về bộ máy, chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, Luật bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp được kết nối với các tổ chức, cá nhân ở các địa phương để tuyên truyền, tư vấn chuẩn bị nguồn lao động cung cấp cho doanh nghiệp cũng như bổ sung các quy định và chế tài nghiêm khắc để xử lý các hành vi vi phạm quy định về tài chính của doanh nghiệp, kể cả hành vi không hoàn trả kịp thời và đầy đủ cho ngân hàng khoản tiền NLĐ đã vay và chuyển vào tài khoản của doanh nghiệp nhưng sau đó NLĐ không xuất cảnh.

Đối với NLĐVNĐLVONN: Định hướng về việc sửa đổi luật thời gian tới cần chú ý đến công tác đào tạo nghề và bồi dưỡng kiến thức. Theo đó cần sửa đổi, bổ sung những quy định về dạy nghề, ngoại ngữ cho NLĐVNĐLVONN cho phù hợp hơn nhằm khai thác có hiệu quả hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã được đầu tư trong thời gian qua, đáp ứng tốt hơn nhu cầu lao động kỹ thuật của các thị trường tiếp nhận. Bên cạnh đó cần xem xét xây dựngchính sách khuyến khích, miễn giảm học phí cho NLĐ có đủ điều kiện có nhu cầu học tập để đi làm việc ở nước ngoài theo hướng tập trung đào tạo những nội dung chủ yếu cho đối tác nước ngoài.

Cần có chế tài xử phạt nghiêm và có tính khả thi đối với các lao động bỏ trốn hủy hợp đồng như: (i). Nâng cao số tiền phạt vi phạm hành chính, mức phạt tiền cụ thể tăng đến bao nhiêu là hợp lý sẽ cần được các cơ quan có thẩm quyền tính toán và quyết định nhưng phải đảm bảo điều kiện tăng lên so với mức phạt tiền hiện tại theo Nghị định số 144/2007/NĐ-CP và đảm bảo đủ mạnh mẽ để răn đe đối với các doanh nghiệp cố tình vi phạm đã bị xử lý nhiều lần; (ii). Cần có sự phối hợp từ cả hai nước Việt Nam và quốc gia tiếp nhận lao động thông qua đàm phán, ký kết Điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế: Phía quốc gia tiếp nhận lao động quyết liệt trong việc truy tìm và xử phạt nặng các công ty, các đối tượng sử dụng lao động bất hợp pháp. Phía Việt Nam tạo môi trường điều kiện để lao động sau khi về nước có việc làm ổn định; (iii). Cần có sự thống nhất về thủ tục xử lý NLĐ bỏ trốn tại các thị trường giữa các cơ quan liên quan và tòa án, để doanh nghiệp có thể khởi kiện đối với NLĐ ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

[1]Nguyễn Văn Sinh, Bình Luận một số điểm mới về những quy định chung trong Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020, *Tạp chí Nghề Luật* số 3/2021, tr27.

[2]*https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/vuot-bao-covid19-dua-gan-20000-lao-dong-ra-nuoc-ngoai-lam-viec-20211104220905547.htm*

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2006), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006.*

2. Quốc hội (2020), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020.*

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo tổng kết thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006.*

4. Tổng cục Thống kê (2019), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, NXB Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

5. Lô Thị Phương Châm (2010), *Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Luận văn Thạc sĩ, Hà Nội.

6. Đào Thị Hồng Ngọc (2018), *Thực trạng pháp luật đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Hà Nội.

7. Tống Văn Băng (2020), *Vấn đề lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hiệp định hợp tác lao động giữa Việt Nam và các nước - Lý luận và thực tiễn*, Luận án Tiến sĩ, Hà Nội.

8. Nguyễn Văn Sinh (2021), Bình luận một số điểm mới về những quy định chung trong người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng năm 2020. *Tạp chí Nghề Luật*, số 3, tr.24-28.

Ngày nhận bài: 16/1/2022
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/2/2022
Ngày chấp nhận đăng bài: 22/2/2022

Thông tin tác giả:
NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

VIETNAMESE GUEST WORKERS - SITUATION AND SOLUTIONS

● **NGUYEN THI THANH HUYEN**

ABSTRACT:

The article presents and analyzes some notable new points of the Law on Vietnamese Guest workers 2020 as well as provides some impact assessments of these new regulations. On that basis, some feasible solutions are suggested to improve the practice of sending Vietnamese workers to work abroad in the near future.

Key words: Vietnamese Guest workers, Law on Vietnamese Guest workers 2020.