

PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC TẠI NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Lê Minh Hiếu¹, Tô Minh Nghĩa², Phạm Hải Yến²
Email: Leminhhieus29052000@gmail.com

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 19/11/2025

Ngày phản biện đánh giá: 03/12/2025

Ngày bài báo được duyệt đăng: 15/12/2025

DOI: 10.59266/houjs.2025.1079

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và gia tăng mạnh mẽ của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đặt ra yêu cầu ngày càng cấp thiết đối với hệ thống pháp luật và cơ chế thực thi. Bài viết tập trung phân tích cơ sở lý luận và khung pháp lý quốc tế về bảo vệ người lao động di trú, đồng thời làm rõ thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ người lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng, đặc biệt là những quy định mới của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020. Trên cơ sở phân tích thực tiễn thực hiện, bài viết chỉ ra những kết quả đạt được trong công tác bảo hộ công dân, cũng như những hạn chế, bất cập về tổ chức thực hiện, cơ chế phối hợp, nguồn lực và nhận thức của các chủ thể liên quan. Từ đó, bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi trong bảo vệ người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, góp phần bảo đảm quyền con người, ổn định xã hội và thúc đẩy phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Người lao động Việt Nam, bảo vệ người lao động, lao động di trú, hợp đồng lao động, pháp luật quốc tế, xuất khẩu lao động

I. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, việc người lao động di chuyển giữa các quốc gia để tìm kiếm cơ hội việc làm đã trở thành xu hướng phổ biến. Đối với Việt Nam, việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không chỉ là giải pháp quan

trọng để giải quyết việc làm trong nước mà còn là chính sách chiến lược nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng nguồn ngoại tệ và mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế.

Theo số liệu từ Cục Quản lý lao động ngoài nước (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội), trong 6 tháng đầu năm

¹ Ngân hàng Thương mại Cổ phần Việt Nam Thịnh Vượng

² Trường Đại học Mở Hà Nội

2023, tổng số NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài đạt 72.294 người, gấp hơn 1,55 lần so với cùng kỳ năm 2022. Đến tháng 11 năm 2023, con số này đã tăng lên 146.156 người, vượt 21,8% kế hoạch đề ra. Sự gia tăng nhanh chóng này cho thấy nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài của NLĐVN ngày càng cao, đồng thời đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo vệ quyền lợi của họ.

Người lao động khi làm việc ở nước ngoài thường phải đối mặt với nhiều rủi ro và thách thức như: bị lừa đảo trong quá trình tuyển dụng, điều kiện làm việc không đảm bảo, vi phạm hợp đồng lao động, phân biệt đối xử, thậm chí là bạo hành và bóc lột. Theo báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), lao động di cư thường rơi vào tình trạng yếu thế hơn so với lao động trong nước do thiếu hiểu biết về luật pháp sở tại, rào cản ngôn ngữ và văn hóa, cũng như sự xa cách với gia đình và cộng đồng.

Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐVN khi làm việc ở nước ngoài. Đặc biệt, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 (thay thế Luật năm 2006) đã đánh dấu bước tiến quan trọng trong việc hoàn thiện khung pháp lý, phù hợp với các chuẩn mực quốc tế và thực tiễn đất nước.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, hệ thống pháp luật vẫn bộc lộ nhiều bất cập, thiếu sót cần được nghiên cứu và khắc phục. Các quy định còn phân tán, chưa đồng bộ; cơ chế bảo vệ chưa đủ mạnh; sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng còn hạn chế. Đặc biệt, trong bối cảnh tình hình thế giới có nhiều biến động, các

tình huống khẩn cấp như chiến tranh, dịch bệnh, thiên tai đang đặt ra thách thức lớn đối với công tác bảo hộ công dân.

Xuất phát từ thực tế trên, bài viết tập trung nghiên cứu thực trạng pháp luật về bảo vệ NLĐVN làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng, phân tích những thành tựu đạt được, chỉ ra những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân, từ đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật cũng như giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi, góp phần đảm bảo quyền lợi chính đáng cho NLĐVN trong quá trình hội nhập quốc tế.

II. Cơ sở lý luận

2.1. Khái niệm và đặc điểm của người lao động làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng

Người lao động làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng là một hiện tượng toàn cầu được tiếp cận từ nhiều góc độ pháp lý và kinh tế - xã hội. Wickramasekara (2015) cho rằng di cư lao động là một trong những đặc điểm nổi bật của toàn cầu hóa, với hơn 150 triệu người lao động di trú trên toàn thế giới, chiếm khoảng 4,4% tổng lực lượng lao động toàn cầu. Trong bối cảnh Đông Nam Á, Harkins (2016) nhận định rằng khu vực này có khoảng 10 triệu người lao động di trú, với các dòng di chuyển chủ yếu từ Campuchia, Lào, Myanmar và Việt Nam sang Thái Lan, Malaysia và Singapore.

Theo Công ước số 97 năm 1949 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 1949), “người di trú vì việc làm” được định nghĩa là người di cư từ quốc gia này sang quốc gia khác với mục đích tìm kiếm cơ hội việc làm, bao gồm cả những người được tuyển dụng dài hạn như một phần của quá trình di trú vì việc làm. Định nghĩa này không áp dụng đối với những người

chỉ di chuyển qua biên giới để làm việc ngắn hạn. Công ước số 143 của ILO năm 1975 (ILO, 1975) bổ sung thêm tiêu chí “không tự lực lao động”, tức là người làm thuê cho người sử dụng lao động, nhằm phân biệt rõ ràng với những người tự kinh doanh hoặc làm việc độc lập.

Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và các thành viên trong gia đình họ năm 1990 (United Nations, 1990) đưa ra định nghĩa rộng hơn: “người lao động di trú là người đã, đang và sẽ thực hiện công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân của quốc gia đó”. Pécoud và de Guchteneire (2006) nhấn mạnh rằng định nghĩa này có tính bao quát cao, áp dụng cho cả ba giai đoạn của quá trình di cư: trước khi khởi hành, trong thời gian làm việc ở nước ngoài, và sau khi trở về nước. Điều này phản ánh quan điểm toàn diện về quyền con người của người lao động di trú trong suốt chu kỳ di cư.

Nghiên cứu của Ruhs và Martin (2008) chỉ ra rằng các quốc gia có xu hướng phân loại người lao động di trú dựa trên hai tiêu chí chính: (1) tính hợp pháp của việc nhập cảnh và cư trú, và (2) trình độ kỹ năng. Phân loại này có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định quyền và nghĩa vụ của người lao động cũng như trách nhiệm bảo vệ của quốc gia gửi và quốc gia tiếp nhận.

Tại Việt Nam, theo Điều 5 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 (Quốc hội, 2020), “Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên cư trú tại Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này”.

Bảo vệ người lao động làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng, theo Hune và Niessen (1994), là việc áp dụng tổng hợp các biện pháp pháp lý, hành chính và xã hội nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong suốt quá trình di cư và làm việc ở nước ngoài. Nội dung bảo vệ bao gồm: bảo vệ quyền về tiền lương và thù lao công bằng, thời gian làm việc hợp lý, điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh, tiếp cận bảo hiểm xã hội và y tế, bảo vệ khỏi phân biệt đối xử và bóc lột, và các quyền con người cơ bản khác (Cholewinski, 1997).

2.2. Sự cần thiết phải bảo vệ người lao động làm việc ở nước ngoài

Thứ nhất, bảo vệ người lao động thể hiện nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động và quyền con người. Mantouvalou (2012) lập luận rằng trong quan hệ lao động, người lao động thường ở vị thế yếu so với người sử dụng lao động do sự bất cân xứng về quyền lực kinh tế, thông tin và khả năng thương lượng. Khi làm việc ở nước ngoài, sự bất cân xứng này càng trở nên nghiêm trọng do người lao động phải đối mặt với môi trường pháp lý và văn hóa xa lạ, rào cản ngôn ngữ, và sự cách xa gia đình, cộng đồng (Ruhs, 2013).

Nghiên cứu của Anderson và Ruhs (2010) về lao động di trú tại Anh và các nước châu Âu cho thấy rằng người lao động di trú có xu hướng làm việc trong các ngành nghề có điều kiện khó khăn, lương thấp và ít được bảo vệ pháp lý như nông nghiệp, xây dựng, chăm sóc gia đình. Họ thường không được hưởng đầy đủ quyền lợi như người lao động bản địa, dễ bị lạm dụng và bóc lột. Vì vậy, pháp luật cần đảm bảo nguyên tắc đối xử bình đẳng và không phân biệt đối xử như được quy định trong các công ước quốc tế.

Thứ hai, người lao động phải đối mặt với nhiều rủi ro ở mọi giai đoạn của chu kỳ di cư. Wickramasekara (2015) phân tích rủi ro theo từng giai đoạn: Trước khi khởi hành, người lao động có thể bị lừa đảo về điều kiện làm việc, phải chi trả các khoản phí tuyển dụng không hợp lý, hoặc bị ép buộc vay nợ để chi trả chi phí đi lao động. Nghiên cứu của ILO (2019) về chi phí tuyển dụng trong khu vực ASEAN cho thấy người lao động di trú phải trả trung bình từ 1.000 đến 5.000 USD, tương đương với 6-12 tháng lương, đẩy nhiều người vào tình trạng nợ nần.

Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, Jureidini (2010) chỉ ra các rủi ro phổ biến bao gồm: vi phạm hợp đồng lao động (không trả lương, trả lương thấp hơn cam kết), làm việc quá giờ không được trả công, tịch thu hộ chiếu, hạn chế tự do di chuyển, bạo lực thể xác và tinh thần, đặc biệt đối với lao động nữ làm công việc gia đình. Nghiên cứu điển hình của Human Rights Watch (2014) về lao động di trú tại các nước Vùng Vịnh cho thấy tình trạng lạm dụng nghiêm trọng đối với người lao động xây dựng và lao động gia đình.

Khi trở về nước, người lao động có thể gặp khó khăn trong tái hòa nhập cộng đồng do thay đổi về kinh tế, xã hội và tâm lý. Nghiên cứu của Opiniano (2004) về người lao động Philippines trở về cho thấy nhiều người gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp, quản lý tài chính, và thích nghi với môi trường xã hội đã thay đổi.

Thứ ba, người lao động đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội của cả nước gửi và nước tiếp nhận. Theo World Bank (2021), kiều hối toàn cầu ước tính đạt 702 tỷ USD năm 2020, trong đó 540 tỷ USD chuyển về các nước đang phát

triển. Đối với nhiều quốc gia, kiều hối là nguồn ngoại tệ quan trọng, vượt cả đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và viện trợ phát triển chính thức (ODA).

Adams và Page (2005) phân tích tác động của kiều hối đến giảm nghèo ở 71 quốc gia đang phát triển, kết luận rằng tăng 10% kiều hối có thể làm giảm 3,5% tỷ lệ nghèo. Tại Việt Nam, theo Ngân hàng Thế giới, kiều hối năm 2022 đạt khoảng 19,8 tỷ USD, tương đương 5% GDP, hỗ trợ hàng triệu hộ gia đình cải thiện đời sống, đầu tư giáo dục và y tế.

Ngoài đóng góp về tài chính, người lao động còn mang về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm mới, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia. Dustmann và Kirchkamp (2002) chỉ ra hiệu ứng “brain circulation” - người lao động trở về với vốn nhân lực được nâng cao, kỹ năng nghề nghiệp được cải thiện, và mạng lưới quan hệ quốc tế. Việc bảo vệ họ không chỉ là trách nhiệm đạo đức mà còn là nghĩa vụ pháp lý của Nhà nước theo quy định của pháp luật quốc tế và trong nước.

2.3. Khung pháp lý quốc tế về bảo vệ người lao động di trú

Hệ thống pháp luật quốc tế về bảo vệ người lao động di trú được xây dựng trên nền tảng các công ước của ILO và Liên Hợp Quốc, tạo thành một khung pháp lý đa tầng (Cholewinski, 1997). Trottier và cộng sự (2014) cho rằng khung pháp lý này bao gồm ba trụ cột chính: (1) các công ước chuyên biệt về lao động di trú, (2) các công ước cốt lõi về quyền lao động cơ bản, và (3) các công ước về quyền con người có liên quan.

Công ước số 97 năm 1949 của ILO về di trú tìm việc làm (sửa đổi) (ILO, 1949) và Công ước số 143 năm 1975 về người lao động di trú trong các điều kiện

bị lạm dụng và về xúc tiến bình đẳng cơ hội và đối xử đối với người lao động di trú (ILO, 1975) là hai văn kiện quan trọng đặt nền móng cho bảo vệ quyền lao động di trú. Công ước 97 tập trung vào nguyên tắc đối xử bình đẳng, không phân biệt quốc tịch, chủng tộc, tôn giáo trong các vấn đề như thù lao, điều kiện làm việc, an sinh xã hội, quyền công đoàn. Công ước 143 mở rộng phạm vi bảo vệ, bao gồm cả người lao động di trú không có giấy tờ và quy định nghĩa vụ của quốc gia trong việc chống buôn người và lao động cưỡng bức.

Tuy nhiên, Ruhs (2012) chỉ ra rằng chỉ có 49 quốc gia phê chuẩn Công ước 97 và 23 quốc gia phê chuẩn Công ước 143, cho thấy sự do dự của các quốc gia trong việc cam kết bảo vệ toàn diện quyền lao động di trú. Điều này phản ánh mâu thuẫn giữa lợi ích kinh tế (nhu cầu lao động giá rẻ, linh hoạt) và nghĩa vụ bảo vệ quyền con người.

Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và các thành viên trong gia đình họ năm 1990 (ICRMW) (United Nations, 1990) được coi là văn kiện toàn diện nhất về quyền lao động di trú. Pécoud và de Guchteneire (2006) nhận định ICRMW là “hiến chương về quyền con người của người lao động di trú”, bao gồm 93 điều khoản quy định chi tiết các quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa. Công ước phân biệt giữa các quyền áp dụng cho tất cả người lao động di trú (Phần III) và các quyền bổ sung cho người lao động có giấy tờ hợp pháp (Phần IV).

Việt Nam đã phê chuẩn 9 trong 10 công ước cốt lõi của ILO (chưa phê chuẩn Công ước 87 về tự do liên kết và bảo vệ quyền tổ chức), thể hiện cam kết bảo vệ quyền lao động theo chuẩn mực quốc tế

(ILO, 2019). Tuy nhiên, như Nguyễn Thị Lan Hương (2018) chỉ ra, thách thức nằm ở việc chuyển hóa các cam kết quốc tế thành pháp luật và thực tiễn trong nước, đặc biệt trong bối cảnh người lao động làm việc ở nước ngoài nằm ngoài phạm vi giám sát trực tiếp của cơ quan nhà nước Việt Nam.

III. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp luận

Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về Chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, kết hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước pháp quyền. Quan điểm này cho phép phân tích sự phát triển và biến đổi của pháp luật như một quá trình khách quan, phản ánh những thay đổi của quan hệ xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Phương pháp thu thập dữ liệu: Nghiên cứu sử dụng dữ liệu thứ cấp từ các nguồn đáng tin cậy bao gồm: văn bản pháp luật quốc tế và trong nước; báo cáo, thống kê từ các cơ quan nhà nước như Bộ Nội vụ, Bộ Ngoại giao; công trình nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước; tài liệu từ các tổ chức quốc tế như ILO, IOM.

Phương pháp phân tích, tổng hợp: Phân tích nội dung các văn bản pháp luật để xác định quy định về cơ quan có thẩm quyền, đối tượng được bảo vệ, quyền và lợi ích của người lao động, các biện pháp bảo vệ. Tổng hợp các số liệu thống kê để đánh giá quy mô, xu hướng người lao động đi làm việc ở nước ngoài và thực trạng bảo vệ họ.

Phương pháp so sánh: So sánh các quy định của pháp luật Việt Nam với pháp luật quốc tế và pháp luật một số quốc gia

có kinh nghiệm trong quản lý lao động di trú (như Philippines, Singapore, Canada) để rút ra bài học kinh nghiệm.

Phương pháp logic: Sử dụng các phương pháp suy luận logic như qui納, diễn giải để từ các quy định pháp luật và thực tiễn cụ thể, rút ra những nhận định chung về thành tựu, hạn chế và đề xuất giải pháp hoàn thiện.

IV. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

4.1.1. Cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức có thẩm quyền bảo vệ

Hệ thống cơ quan có thẩm quyền bảo vệ NLĐVN làm việc ở nước ngoài bao gồm:

Bộ Ngoại giao và cơ quan đại diện ngoại giao: Theo Điều 71 Luật năm 2020 và Điều 8 Luật Cơ quan đại diện nước CHXHCN Việt Nam ở nước ngoài, các cơ quan này có trách nhiệm: (i) Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động theo quy định của hợp đồng và pháp luật; (ii) Xử lý các hành vi vi phạm theo quy định pháp luật; (iii) Hỗ trợ người lao động tiếp cận Quỹ Hỗ trợ Việc làm Ngoài nước; (iv) Thực hiện thăm lãnh sự khi người lao động bị bắt, tạm giữ; (v) Hỗ trợ và bảo vệ cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài.

Ban quản lý lao động: Hiện nay, Việt Nam đã thành lập 8 Ban quản lý lao động tại các quốc gia có số lượng lớn người lao động như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia, UAE, Qatar, Libya và Cộng hòa Séc. Các Ban này có nhiệm vụ hướng dẫn doanh nghiệp tiếp cận thị trường, thẩm định hợp đồng, bảo vệ quyền lợi người lao động và phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao xử lý các vấn đề phát sinh.

Bộ Nội vụ: Là cơ quan quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, có trách nhiệm: (i) Công khai thông tin về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; (ii) Phối hợp với Bộ Ngoại giao cử công chức quản lý lao động; (iii) Tổ chức đăng ký hợp đồng và giám sát thực hiện; (iv) Quản lý Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài: Theo Điều 26 Luật năm 2020, các doanh nghiệp có trách nhiệm cử cán bộ quản lý tại thị trường, theo dõi việc thực hiện hợp đồng, giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh, phối hợp với đối tác và cơ quan đại diện ngoại giao bảo vệ quyền lợi người lao động.

4.1.2. Quyền và lợi ích của người lao động làm việc ở nước ngoài

Pháp luật Việt Nam quy định khá đầy đủ các quyền của người lao động, phù hợp với chuẩn mực quốc tế. Theo Điều 6 Luật năm 2020, người lao động có các quyền sau:

(1) Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam và nước tiếp nhận, phong tục tập quán, quyền và nghĩa vụ của các bên;

(2) Được hưởng tiền lương, tiền công theo hợp đồng; có chế độ khám chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động;

(3) Được chuyển về nước tiền lương, tiền công, tài sản hợp pháp theo quy định;

(4) Được hưởng quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ Việc làm Ngoài nước;

(5) Có quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về các hành vi vi phạm pháp luật.

Các quy định này phù hợp với Công ước 97 và 143 của ILO về nguyên tắc không

phân biệt đối xử trong thù lao, điều kiện làm việc, an sinh xã hội. Đặc biệt, Luật năm 2020 đã bổ sung quy định cấm các hành vi xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm và quấy rối tình dục đối với người lao động (Điều 8), thể hiện sự quan tâm đến bảo vệ toàn diện quyền con người.

4.1.3. Biện pháp bảo vệ

Thanh tra và xử lý vi phạm: Theo Điều 71 Luật năm 2020 và Nghị định 12/2022/NĐ-CP, Nhà nước thực hiện kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm trong lĩnh vực người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Mức phạt tiền từ 5 triệu đến 200 triệu đồng tùy theo tính chất, mức độ vi phạm. Đối với các hành vi nghiêm trọng như không hỗ trợ pháp lý khi người lao động bị lạm dụng, không giải quyết vấn đề khi người lao động gặp tai nạn, mức phạt từ 80-100 triệu đồng và có thể bị đình chỉ hoạt động.

Giải quyết tranh chấp: Theo Điều 72 Luật năm 2020, tranh chấp giữa người lao động và doanh nghiệp được giải quyết theo nguyên tắc thương lượng trước, nếu không thành sẽ đưa ra hòa giải hoặc trọng tài, và cuối cùng là khởi kiện tại Tòa án. Người lao động có quyền khởi kiện trực tiếp tại Tòa án nhân dân có thẩm quyền mà không bắt buộc phải qua hòa giải cơ sở.

Quỹ Hỗ trợ Việc làm Ngoài nước: Được thành lập và quản lý theo quy định của pháp luật, Quỹ này hỗ trợ người lao động trong các trường hợp khẩn cấp, rủi ro, mất việc làm. Người lao động đóng góp vào Quỹ và được hưởng các quyền lợi khi cần thiết.

4.2. Thực tiễn thực hiện và đánh giá

4.2.1. Những thành tựu đạt được

4.2.1.1. Về quy mô và thị trường

Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã đạt được

những kết quả tích cực và ngày càng phát triển về quy mô lẫn chất lượng. Theo ước tính của Bộ Nội vụ, trước tác động của đại dịch COVID-19, trung bình mỗi năm Việt Nam có khoảng 110.000 người đi làm việc ở nước ngoài, chiếm từ 7 đến 10% tổng số việc làm mới cho người lao động Việt Nam (ILO & Tổng cục Thống kê, 2022). Trong giai đoạn 2007-2019, đã có hơn 1,3 triệu lao động tham gia các chương trình xuất khẩu lao động chính thức, với số lượng tăng dần qua các năm. Riêng năm 2019, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài đạt khoảng 152.530 người, trong đó có 54.700 lao động nữ (ILO, 2020).

Năm 2023, mặc dù vẫn còn chịu ảnh hưởng của giai đoạn hậu đại dịch COVID-19, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã phục hồi mạnh mẽ. Theo báo cáo của MOLISA, Việt Nam đã đưa được khoảng 155.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, vượt mục tiêu đề ra. Hiện nay, có khoảng 650.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới (Báo Chính phủ, 2023). Thị trường lao động Việt Nam đã mở rộng đáng kể, không chỉ tập trung vào các thị trường truyền thống như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc) mà còn vươn tới các thị trường mới ở châu Âu như Hungary, Ba Lan, Slovakia và Croatia (VSS, 2023). Nhật Bản hiện là thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam lớn nhất, chiếm khoảng 65% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài trong quý I năm 2024, tiếp theo là Đài Loan với khoảng 27% (MOLISA, 2024).

4.2.1.2. Về khung pháp lý và hợp tác quốc tế

Hệ thống pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được hoàn thiện đáng kể với việc ban

hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 (Luật số 69/2020/QH14). Luật này đã được Quốc hội thông qua ngày 13/11/2020 và có hiệu lực từ ngày 01/01/2022, thay thế Luật năm 2006 (ILO, 2022). Quá trình xây dựng Luật đã có sự tham gia của nhiều bên liên quan, bao gồm các Bộ, ngành, Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam (VAMAS), Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, và đặc biệt là chính người lao động di cư (UN Migration Network, 2020).

Luật mới đã đưa ra nhiều quy định tiên bộ nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động. Theo khuyến nghị của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, cần “giảm thiểu phí dịch vụ đối với người lao động và tiến tới mô hình không thu phí như khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)” (ILO GBNFL, 2022). Người lao động hiện có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp bị đe dọa, quấy rối tình dục, ngược đãi hoặc cưỡng bức lao động. Hỗ trợ pháp lý được cung cấp trong các trường hợp lạm dụng, bạo lực hoặc phân biệt đối xử khi làm việc ở nước ngoài. Đào tạo trước khi xuất cảnh cho người lao động hiện đã bao gồm nội dung về lao động cưỡng bức và mua bán người (Lexology, 2021).

Về hợp tác quốc tế, Việt Nam đã ký kết hiệp định và thỏa thuận hợp tác lao động với gần 50 quốc gia và vùng lãnh thổ, bao gồm các thị trường lao động chính như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc), Malaysia, Thái Lan và các nước Trung Đông (AP Migration, 2023). Năm 2007, Việt Nam chính thức trở thành thành viên thứ 122 của Tổ chức

Di cư Quốc tế (IOM), đánh dấu bước tiến quan trọng trong hội nhập quốc tế về quản lý di cư (IOM, 2007). Cùng năm, tại Hội nghị thượng đỉnh ASEAN ở Cebu (Philippines), các nước ASEAN đã thông qua Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Người lao động Di cư (Tuyên bố Cebu), trong đó Việt Nam là một bên tham gia tích cực (ILO, 2024).

Việt Nam cũng tích cực tham gia các cơ chế hợp tác đa phương về lao động di cư. Diễn đàn Lao động Di cư ASEAN (AFML) được tổ chức hàng năm từ năm 2008 với sự tham gia của các chính phủ, tổ chức người sử dụng lao động, công đoàn và các tổ chức xã hội dân sự từ 10 quốc gia thành viên ASEAN (UN Migration Network, 2023). Năm 2017, ASEAN đã thông qua Đồng thuận ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Người lao động Di cư, cập nhật từ Tuyên bố Cebu 2007 (Springer, 2023). Việt Nam cũng hợp tác chặt chẽ với ILO thông qua các chương trình như TRIANGLE in ASEAN nhằm thúc đẩy quản trị lao động di cư dựa trên quyền và có nhạy cảm giới.

4.2.2. Những tồn tại và hạn chế

4.2.2.1. Về tổ chức thực hiện

Công tác quản lý lao động và bảo hộ công dân đôi khi chưa được thực hiện kịp thời, mang tính chất xử lý sau khi sự việc đã xảy ra (reactive) thay vì chủ động phòng ngừa (proactive). Nguyên nhân chủ yếu là do địa bàn làm việc của lao động Việt Nam rộng lớn, phân tán trên nhiều quốc gia trong khi lực lượng cán bộ lãnh sự còn hạn chế. Theo thống kê, Việt Nam hiện chỉ có khoảng 94 cơ quan đại diện ngoại giao trên toàn thế giới, một cơ quan thường phải kiêm nhiệm nhiều quốc gia (Wikipedia, 2025). Điều này dẫn đến tình trạng quá tải trong công tác lãnh sự và bảo

hộ công dân, đặc biệt tại các khu vực có đông lao động Việt Nam làm việc.

Công tác bảo hộ lao động nữ vẫn còn nhiều hạn chế. Lao động nữ chiếm khoảng 35% tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Theo Liên hiệp quốc, năm 2011, hơn một nửa số lao động nữ di cư đến Đài Loan, tiếp theo là Malaysia (14%), Hàn Quốc, Nhật Bản và Macau (mỗi nước khoảng 6%) (UN Women, 2012). Tuy nhiên, việc thiếu các trung tâm hỗ trợ chuyên biệt cho lao động nữ, đặc biệt trong các trường hợp bạo lực giới và quấy rối tình dục, vẫn là một thách thức lớn. Báo cáo của IOM (2020) chỉ ra rằng “việc thiếu đào tạo trước khi xuất cảnh có chất lượng và cơ chế khiếu nại hiệu quả khiến người lao động di cư khi gặp vấn đề không biết liên hệ với ai để được hỗ trợ và không có phương thức khiếu nại về những thiệt hại đã chịu” (IOM, 2020).

4.2.2.2. Về phối hợp quốc tế

Sự phối hợp với các cơ quan chức năng của một số nước chưa được chặt chẽ, đặc biệt là với những nước chưa ký kết Hiệp định lãnh sự hoặc các thỏa thuận hợp tác lao động song phương với Việt Nam. Điều này gây khó khăn trong việc tiếp cận và hỗ trợ người lao động khi họ bị bắt giữ, xét xử hoặc gặp vấn đề pháp lý. Theo báo cáo của Bộ Ngoại Hoa Kỳ (2020), “sự thiếu phối hợp giữa các bộ ngành nói chung đã cản trở việc thực thi hiệu quả” các chính sách bảo vệ người lao động di cư (U.S. Department of State, 2020). Các quy định về nhận dạng nạn nhân vẫn còn “rườm rà và phức tạp, đòi hỏi sự phê duyệt từ nhiều bộ ngành trước khi nạn nhân có thể được nhận dạng chính thức và được hỗ trợ”.

4.2.2.3. Về hệ thống pháp luật

Mặc dù Luật năm 2020 đã có nhiều tiến bộ, các quy định về bảo hộ công dân vẫn

còn phân tán trong nhiều văn bản khác nhau, chưa có văn bản pháp luật chuyên biệt về bảo hộ công dân một cách toàn diện. Khái niệm về bảo hộ công dân chưa được hiểu và áp dụng thống nhất giữa các cơ quan có liên quan. Nghiên cứu của Nguyen (2025) về bảo hộ lãnh sự trong khủng hoảng đã chỉ ra “tầm quan trọng của việc điều chỉnh các khung lý thuyết hiện có để phản ánh tốt hơn những hạn chế mà các nước đang phát triển phải đối mặt”. Đặc biệt, vẫn thiếu các quy định chi tiết về bảo hộ công dân trong tình huống khẩn cấp và khủng hoảng, cũng như cơ chế phân định rõ ràng trách nhiệm của các chủ thể liên quan.

4.2.2.4. Về doanh nghiệp và người lao động

Nhiều doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện. Theo báo cáo của MOLISA, năm 2019, MOLISA đã thanh tra 55 doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, xử phạt 21 doanh nghiệp với tổng số tiền gần 1,5 tỷ đồng (khoảng 64.740 USD), thu hồi 2 giấy phép, và giải quyết 120 khiếu nại dân sự liên quan đến di cư lao động, so với 91 vi phạm năm 2018 (U.S. Department of State, 2020). Tuy nhiên, hình thức xử phạt vẫn còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe các doanh nghiệp vi phạm.

Về phía người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông có trình độ thấp, nhiều người còn thiếu hiểu biết về quyền lợi của mình, kỹ năng tự bảo vệ hạn chế và khả năng ngoại ngữ kém. Theo ILO GBNFL (2022), chi phí tuyển dụng trung bình mà một lao động Việt Nam phải chi trả là khoảng 6.500 USD, trong khi mức lương trung bình khi làm việc ở nước ngoài là 800 USD/tháng. Điều này có nghĩa là “trung

bình một lao động Việt Nam phải làm việc 8,7 tháng để thu hồi chi phí di cư lao động, ngay cả khi các mức trần hợp pháp được tuân thủ” (ILO GBNFL, 2022). Gánh nặng nợ nần này làm tăng nguy cơ lao động bị cưỡng bức và ràng buộc bởi nợ.

4.2.3. Nguyên nhân

4.2.3.1. Nguyên nhân khách quan

Tình hình thế giới có nhiều biến động phức tạp, bao gồm xung đột vũ trang, dịch bệnh, thiên tai và các cuộc khủng hoảng nhân đạo. Đại dịch COVID-19 đã gây ra thách thức chưa từng có đối với công tác bảo hộ công dân và quản lý lao động di cư. Theo báo cáo của Việt Nam gửi Mạng lưới Di cư Liên Hợp Quốc, “khoảng 8.000 người lao động đã hoàn thành các khóa đào tạo và thủ tục visa không thể di cư do kiểm soát xuất nhập cảnh” trong thời kỳ đại dịch (UN Migration Network, 2020). Các quốc gia có thể chế chính trị và hệ thống pháp luật khác nhau, gây khó khăn trong việc thống nhất cơ chế bảo hộ công dân. Khoảng cách địa lý xa xôi cũng là một trở ngại lớn, đặc biệt khi người lao động làm việc tại nhiều quốc gia với múi giờ và điều kiện khác biệt.

Đặc thù của lao động di cư là tính lưu động và phân tán cao. Người lao động thường thay đổi nơi ở và nơi làm việc, gây khó khăn trong việc theo dõi và hỗ trợ. Theo ILO (2022), “việc di cư lao động quốc tế tại Việt Nam phức tạp và đa dạng với nhiều kênh di cư và các loại hình di cư lao động khác nhau” (ILO & Tổng cục Thống kê, 2022). Điều này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa nhiều cơ quan trong nước và quốc tế, nhưng thực tế cho thấy sự phối hợp này vẫn còn nhiều hạn chế.

4.2.3.2. Nguyên nhân chủ quan

Nguồn lực tài chính và nhân lực dành cho công tác bảo hộ công dân còn hạn chế.

Hệ thống cơ sở dữ liệu quản lý lao động tại nước ngoài vẫn đang trong giai đoạn triển khai ban đầu, “các cơ quan quản lý lao động Việt Nam được cấp quyền truy cập và sử dụng hệ thống cơ sở dữ liệu này để cấp phép và quản lý lao động đang gặp một số khó khăn, đặc biệt trong các vấn đề liên quan đến kinh phí và nguồn nhân lực” (ILO & Tổng cục Thống kê, 2022). Chưa có cơ chế phối hợp chặt chẽ và hiệu quả giữa các cơ quan trong nước (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Ngoại giao, Bộ Công an) và các cơ quan đại diện ở nước ngoài.

Một số doanh nghiệp dịch vụ chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình đối với người lao động. Nhiều người lao động phải chịu các khoản phí cao hơn quy định pháp luật, dẫn đến nợ nần và tăng nguy cơ bị lao động cưỡng bức hoặc ràng buộc bởi nợ (U.S. Department of State, 2020). Bên cạnh đó, nhiều người lao động chưa tự giác và chủ động trong việc tìm hiểu thông tin, đăng ký đi qua các kênh chính thức, cũng như trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết để tự bảo vệ mình khi làm việc ở nước ngoài. Nghiên cứu của IOM (2020) về các rủi ro và tổn thương của lao động Việt Nam đã chỉ ra nhiều trường hợp người lao động không nắm rõ quyền lợi của mình hoặc không biết cách tiếp cận các kênh hỗ trợ khi gặp khó khăn.

V. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng đã được xây dựng khá đầy đủ, phù hợp với chuẩn mực quốc tế. Luật năm 2020 đã đánh dấu bước tiến quan trọng trong việc hoàn thiện khung pháp lý, quy định rõ ràng về cơ quan có thẩm quyền, quyền lợi người

lao động và các biện pháp bảo vệ. Thực tiễn cho thấy công tác bảo hộ đã đạt được nhiều kết quả tích cực, đặc biệt trong các tình huống khẩn cấp.

Tuy nhiên, vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế cần khắc phục như: quy định pháp luật còn phân tán, chưa đồng bộ; thiếu quy định về bảo hộ trong tình huống khẩn cấp; nguồn lực cho công tác bảo hộ còn hạn chế; cơ chế phối hợp giữa các cơ quan chưa chặt chẽ; hình thức xử phạt chưa đủ mạnh; ý thức tự bảo vệ của người lao động còn hạn chế.

5.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, hoàn thiện các quy định về cơ quan có thẩm quyền: Ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết trách nhiệm của Bộ Ngoại giao, Bộ Nội vụ trong công tác bảo vệ người lao động; làm rõ vai trò của Ban quản lý lao động; xây dựng tiêu chí thành lập Ban quản lý lao động tại các thị trường.

Thứ hai, hoàn thiện các quy định về đối tượng được bảo vệ: Xem xét loại bỏ hình thức “người lao động đi làm việc theo hợp đồng cá nhân tự tổ chức” khỏi Luật do thiếu cơ chế quản lý hiệu quả.

Thứ ba, tăng cường ký kết hiệp định quốc tế: Đẩy mạnh đàm phán, ký kết hiệp định hợp tác lao động, hiệp định lãnh sự với các nước tiếp nhận lao động; nghiên cứu gia nhập Công ước 87, 143, 181 của ILO.

Thứ tư, xây dựng quy trình bảo hộ trong tình huống khẩn cấp: Ban hành Bộ quy trình hướng dẫn công tác bảo hộ công dân của cơ quan đại diện ngoại giao trong tình huống khủng hoảng, thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh.

5.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện

Về tổ chức thực hiện: Tăng cường mạng lưới Ban quản lý lao động tại các

thị trường trọng điểm; tăng số lượng cơ quan đại diện ngoại giao; bố trí đủ biên chế cho bộ phận lãnh sự; yêu cầu doanh nghiệp báo cáo định kỳ danh sách người lao động; thiết lập quỹ phúc lợi và trung tâm hỗ trợ người lao động.

Về nâng cao năng lực: Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ lãnh sự, cán bộ quản lý lao động; xây dựng sổ tay hướng dẫn nghiệp vụ; tăng cường phối hợp giữa các cơ quan liên quan.

Về thanh tra, giám sát: Tăng cường kiểm tra, giám sát các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; xử lý nghiêm các vi phạm; tăng mức xử phạt để đủ sức răn đe.

Về nâng cao nhận thức: Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động trước khi đi; đào tạo kỹ năng tự bảo vệ, kỹ năng giao tiếp; cung cấp thông tin về cơ quan đại diện, các quyền lợi và cách thức khiếu nại, tố cáo khi bị vi phạm quyền lợi.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2023). *Báo cáo tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*.
- [2]. International Labour Organization. (1949). *Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)*. ILO.
- [3]. International Labour Organization. (1975). *Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)*. ILO.
- [4]. United Nations. (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. United Nations.
- [5]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2013). *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*.

- [6]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2009/2017). *Luật Cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài* (sửa đổi, bổ sung năm 2017).
- [7]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2006). *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- [8]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2020). *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- [9]. Chính phủ. (2021). *Nghị định số 112/2021/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- [10]. Chính phủ. (2022). *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- [11]. Nguyễn, V. S. (2023). *Pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài* (Luận án tiến sĩ Luật học).
- [12]. International Labour Organization. (2017). *Global estimates on international migrant workers*. ILO.
- [13]. Tổng, V. B. (2021). *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 Luật học).
- [14]. Adams, R. H., & Page, J. (2005). Do international migration and remittances reduce poverty in developing countries? *World Development*, 33(10), 1645-1669.
- [15]. Anderson, B., & Ruhs, M. (2010). Migrant workers: Who needs them? A framework for the analysis of staff shortages, immigration, and public policy. In M. Ruhs & B. Anderson (Eds.), *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration, and public policy* (pp. 15-52). Oxford University Press.
- [16]. Cholewinski, R. (1997). *Migrant workers in international human rights law: Their protection in countries of employment*. Clarendon Press.
- [17]. Dustmann, C., & Kirchkamp, O. (2002). The optimal migration duration and activity choice after re-migration. *Journal of Development Economics*, 67(2), 351-372.
- [18]. Harkins, B. (2016). *Review of labour migration policy in Malaysia*. International Labour Organization.
- [19]. Human Rights Watch. (2014). *I already bought you: Abuse and exploitation of female migrant domestic workers in the United Arab Emirates*. Human Rights Watch.
- [20]. Hune, S., & Niessen, J. (1994). Ratifying the UN Migrant Workers Convention: Current difficulties and prospects. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 12(4), 393-404.
- [21]. International Labour Organization. (1949). *Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)*. ILO.
- [22]. International Labour Organization. (1975). *Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)*. ILO.
- [23]. ILO. (2020). *Labour migration in Viet Nam*. International Labour Organization.
- [24]. Nguyen, T. H. (2025). Consular protection in crisis: Vietnam's response during the COVID-19 pandemic. *Journal of Liberty and International Affairs*. <https://e-jlia.com/index.php/jlia/article/view/1784>
- [25]. UN Migration Network. (2020). *Vietnam's response to the voluntary GCM review*. https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbd1416/files/docs/viet_nams_response_to_gcm_voluntary_review.pdf

- [26]. VSS. (2023). *Statistics: Vietnam aims to send about 110,000 workers abroad in 2023*. Vietnam Social Security. <https://vss.gov.vn/english/research/Pages/statistics.aspx?CateID=202&ItemID=10812>

LEGAL PROTECTION OF VIETNAMESE WORKERS WORKING ABROAD UNDER CONTRACTS: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

Le Minh Hieu¹, To Minh Nghia³, Pham Hai Yen³

Abstract: *In the context of globalization and the rapid increase in Vietnamese workers working abroad under labor contracts, the protection of their lawful rights and interests has become an increasingly urgent requirement for both the legal framework and its enforcement mechanisms. This article examines the theoretical foundations and international legal framework for the protection of migrant workers, while analyzing the current Vietnamese legal system governing the protection of Vietnamese workers working abroad under contracts, with particular attention to the Law on Vietnamese Workers Working Abroad under Contracts 2020. Based on an assessment of practical implementation, the article identifies key achievements in citizen protection as well as existing shortcomings related to institutional arrangements, inter-agency coordination, resource constraints, and stakeholder awareness. On this basis, the study proposes several recommendations to improve the legal framework and enhance the effectiveness of law enforcement, thereby ensuring the protection of migrant workers' rights, social stability, and sustainable development in the context of international integration.*

Keywords: *Vietnamese workers, labor protection, migrant workers, labor contracts, international law, overseas employment*

¹ VP Bank

³ Hanoi Open University