

BẢO ĐẢM QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

ĐOÀN MINH TRANG*

Bài viết khái quát quá trình phát triển của pháp luật và thực trạng hợp tác quốc tế về lao động của Việt Nam hiện nay, đặc biệt là về cơ chế tổ chức xuất khẩu lao động và bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời, phân tích, đánh giá khung pháp lý hiện hành về bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và đề xuất những giải pháp hoàn thiện.

Từ khóa: Bảo đảm quyền lợi; xuất khẩu lao động; hợp tác quốc tế về lao động; quyền của người lao động.

This article provides an overview of the development of laws and the current state of international labor cooperation in Vietnam, with a particular focus on the mechanisms for organizing labor export and protecting the rights of Vietnamese workers employed overseas. It also analyzes and evaluates the existing legal framework for safeguarding the rights of Vietnamese workers abroad and proposes some solutions for improvement.

Keywords: Ensuring rights; labor export; international labor cooperation; workers' rights.

NGÀY NHẬN: 11/6/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 22/7/2024

NGÀY DUYỆT: 19/8/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.343.2024.927>

1. Đặt vấn đề

Vào những năm 80 thế kỷ XX, nền kinh tế Việt Nam rơi vào khủng hoảng do những chính sách kinh tế của Nhà nước chưa hợp lý với yêu cầu phát triển, cùng với đó là sự phong tỏa, cấm vận kinh tế của Hoa Kỳ đối với Việt Nam, hệ quả là nhiều lao động Việt Nam rơi vào tình trạng thất nghiệp. Để giải quyết tình trạng trên, một trong các biện pháp Chính phủ Việt Nam lựa chọn là đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua hình thức “Hợp tác lao động” quy định tại Nghị quyết số 362-CP ngày 29/11/1980 của Hội đồng Chính phủ (nay là Chính phủ) về

việc hợp tác sử dụng lao động với các nước xã hội chủ nghĩa.

Mục tiêu hợp tác lao động của Việt Nam trong thời kỳ này là đào tạo đội ngũ công nhân có tay nghề cao để phục vụ công cuộc xây dựng đất nước. Các hiệp định hợp tác lao động được Việt Nam ký kết chủ yếu với các nước Đông Âu năm 1980 và Liên Xô năm 1981. Nhiều lao động có chuyên môn đã có cơ hội tiếp cận công nghệ mới và khi về nước có thể góp sức tạo ra sự thay đổi tích cực cho các ngành, lĩnh vực của Việt Nam thời kỳ đổi mới.

* NCS, Trường Đại học Luật Hà Nội

Trước xu hướng số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng tăng, ngày 29/11/2006, Quốc hội đã thông qua *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (gọi tắt là *Luật số 72/2006/QH11*) đã đánh dấu một bước tiến quan trọng. Tiến tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ngày 13/11/2020, Quốc hội đã thông qua *Luật sửa đổi Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (*Luật số 69/2020/QH14* thay thế *Luật số 72/2006/QH11* có hiệu lực từ ngày 01/01/2022). Các luật này, hệ thống văn bản hướng dẫn và một số văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành khác đã hình thành khuôn khổ pháp lý tương đối toàn diện điều chỉnh các vấn đề liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (thường xuyên/có giấy tờ) hiện chiếm phần lớn trong tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam, quyền và lợi ích hợp pháp của họ được pháp luật bảo vệ. Tuy nhiên, vẫn còn một số khó khăn, hạn chế trong việc bảo đảm quyền của người lao động Việt Nam khi đi làm ở nước ngoài.

2. Khung pháp lý hiện hành để bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam

a. Khung pháp lý về quyền lợi của người lao động Việt Nam ở nước ngoài

Trong hệ thống pháp luật hiện hành về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, Điều 6 *Luật số 69/2020/QH14* đã có quy định về các quyền chung dành cho tất cả người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, như: bảo vệ quyền lợi của người lao động dưới 2 hình thức cơ bản (quy định quyền của người lao động và quy định nghĩa vụ liên quan của doanh nghiệp, tổ

chức, cá nhân đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài); các quyền người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp dịch vụ được hưởng; các quyền người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp trúng thầu, nhận hợp đồng xây dựng, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài được hưởng; các quyền của người lao động được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao ở nước ngoài được hưởng; các quyền người lao động được các nhà cung cấp dịch vụ đưa ra nước ngoài làm việc được hưởng; các quyền người lao động nhập cư theo hợp đồng ký kết trực tiếp được hưởng (tại Điều 46).

Pháp luật Việt Nam đã quy định nghĩa vụ chung của doanh nghiệp dịch vụ, nhà cung cấp dịch vụ, tổ chức, cá nhân đưa người lao động Việt Nam sang nước ngoài (Điều 26, 32, 35, 41, 43).

Ngoài ra, còn quy định nghĩa vụ riêng cho từng đối tượng, như: nghĩa vụ của các doanh nghiệp tuyển dụng; nghĩa vụ của các doanh nghiệp trúng thầu hoặc nhận hợp đồng xây dựng, dự án ở nước ngoài; nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài; nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa người lao động ra nước ngoài đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao (Điều 46). Đặc biệt, tại Điều 43 *Luật số 69/2020/QH14* có yêu cầu cơ sở cung cấp dịch vụ phải báo cáo cơ quan có thẩm quyền định kỳ và đột xuất về tình hình tổ chức, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, thanh lý hợp đồng với người lao động và bồi thường cho người lao động theo hợp đồng đã ký và quy định của pháp luật về những thiệt hại do cơ sở cung cấp dịch vụ gây ra.

Các quy định mới của *Luật số 69/2020/QH14* là nhấn mạnh trách nhiệm của các chủ thể đưa người lao động đi làm

việc ở nước ngoài để “giải quyết các vấn đề phát sinh trong vụ việc..., thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị, suy thoái kinh tế, các trường hợp khẩn cấp hoặc các trường hợp bất khả kháng khác”. Luật cũng yêu cầu các đối tượng này báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về kế hoạch đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có thông tin chi tiết về phương án đưa người lao động về nước trong trường hợp khẩn cấp (tại Điều 31, 34). Những quy định này có ý nghĩa thiết yếu, đặt trách nhiệm của các chủ thể đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong việc hỗ trợ người lao động tiếp cận thông tin, hướng dẫn, hỗ trợ..., nhất là trong những tình huống cấp bách.

Ngoài ra, pháp luật đã có quy định nghĩa vụ quản lý nhà nước (Điều 26, 69, 70), trong đó Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước, Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước ở địa phương. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm chính thực hiện quản lý nhà nước đối với người lao động Việt Nam sang làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó nhấn mạnh trách nhiệm tăng cường ứng dụng công nghệ trong đăng ký trực tuyến và hỗ trợ người lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong các tình huống khẩn cấp dựa trên cơ sở dữ liệu. Văn phòng đại diện Việt Nam ở nước ngoài có trách nhiệm hỗ trợ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam ở nước ngoài; giải quyết các vấn đề phát sinh cho người lao động...

b. Những khó khăn, hạn chế trong bảo đảm quyền lợi của người lao động Việt Nam khi đi làm ở nước ngoài

Mặc dù khuôn khổ pháp lý khá toàn diện nhưng vẫn còn một số khó khăn, hạn chế trong việc bảo đảm quyền của người lao động Việt Nam, cụ thể:

Thứ nhất, hạn chế trong khuôn khổ pháp lý.

Cơ chế khiếu nại, báo cáo/tố cáo rất quan trọng trong việc bảo đảm quyền lợi của người lao động Việt Nam sang làm việc tại nước ngoài theo Nghị định số 24/2018/ND-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, văn bản này sẽ hết hạn theo Luật số 72/2006/QH11 và không có nghị định nào thay thế. Trong khi đó, Luật Khiếu nại năm 2011 có phạm vi điều chỉnh là quyết định hành chính, hành vi của cơ quan hành chính nhà nước, người có thẩm quyền trong cơ quan hành chính nhà nước hoặc quyết định kỷ luật cán bộ. Vì vậy, pháp luật chung về khiếu nại hầu như không áp dụng đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vì khiếu nại của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thường liên quan đến vi phạm pháp luật của các doanh nghiệp, nhà cung cấp dịch vụ, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Ngoài ra, cơ chế, quy trình khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo thường phức tạp, dài dòng và không dễ tiếp cận đối với người dân nói chung và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói riêng.

Thứ hai, khó khăn trong tổ chức thực thi pháp luật.

Việc tuân thủ pháp luật về quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của nhiều đối tượng, đặc biệt là các doanh nghiệp, nhà cung cấp dịch vụ, tổ chức, cá nhân đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài vẫn cần được nâng cao.

Việc quản lý các doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở

nước ngoài còn chưa chặt chẽ, trong khi theo pháp luật hiện hành, các doanh nghiệp này có trách nhiệm chính trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Việt Nam chỉ có ban quản lý lao động tại 6 quốc gia và vùng lãnh thổ có nhiều lao động Việt Nam làm việc, gồm: Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia, các tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất, Ả Rập Saudi.

Theo Luật số 69/2020/QH14, người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trực tiếp có quyền được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật có liên quan của Việt Nam (Điều 51) và hỗ trợ tìm việc làm sau khi về nước (Điều 60). Tuy nhiên, cán bộ tư pháp không có chức năng quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Cán bộ phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện đảm nhận chức năng này nhưng thường cần phải tìm hiểu kỹ các quy định của pháp luật về lĩnh vực này. Khoảng cách từ xã đến sở, phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thường khá xa (đặc biệt là các tỉnh miền núi) và gây bất tiện cho người Việt Nam có ý định đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, hạn chế về nhận thức, ý thức của người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thực tế, năng lực của lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn thấp, chủ yếu do tỷ lệ lao động có tay nghề cao còn thấp dẫn đến làm giảm năng lực cạnh tranh cũng như ảnh hưởng đến vị thế của người lao động Việt Nam ở nước ngoài¹ nên nhiều người chưa nhận thức được sự cần thiết phải trang bị kiến thức pháp luật cho mình để bảo vệ quyền của mình trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Trình độ ngoại ngữ của một số lao động Việt Nam còn hạn chế nên nếu xảy ra mâu thuẫn với người sử dụng lao động khi họ bị

ngược đãi, lạm dụng, cưỡng bức lao động hoặc vi phạm các quyền lao động khác; họ không có đủ trình độ ngôn ngữ để tự bảo vệ mình, gọi cảnh sát hoặc giao tiếp, tiếp cận các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp dịch vụ pháp lý cho người lao động tại quốc gia nơi họ đang làm việc.

Thứ tư, rào cản thực thi pháp luật.

Hiện tại, nhiều doanh nghiệp chưa coi trọng việc giáo dục định hướng, đặc biệt là giáo dục pháp luật cho người lao động Việt Nam trước khi đưa họ đi làm việc ở nước ngoài. Một số doanh nghiệp thậm chí còn rút ngắn thời gian đào tạo; cung cấp thông tin, kiến thức giáo dục định hướng không được cập nhật thường xuyên và thiếu tính thiết thực đối với người lao động; chưa thực hiện nghiêm chỉnh các quy định đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết về pháp luật, phong tục, văn hóa cho người lao động (một phần do công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng lao động trước khi cấp chứng chỉ còn qua loa).

Công tác quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài ở một số doanh nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên, việc nắm bắt thông tin các vấn đề phát sinh cho người lao động chưa kịp thời. Trong một số trường hợp, doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không thông báo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan đại diện Việt Nam tại nước tiếp nhận về số lượng, tình hình người lao động ở nước đó để phối hợp công tác hỗ trợ, bảo vệ quyền của người lao động; không thông báo cho người lao động địa chỉ, số điện thoại liên lạc của cơ quan đại diện ngoại giao ở nước tiếp nhận để họ có thể yêu cầu hỗ trợ khi cần thiết.

3. Một số đề xuất nhằm bảo đảm quyền lợi của người lao động Việt Nam tại nước ngoài

Một là, đối với Chính phủ và các bộ, ngành liên quan.

(1) Chính phủ cần khẩn trương ban hành các nghị định cụ thể hóa và hướng dẫn thi hành *Luật số 69/2020/QH14*, trong đó có các quy định liên quan đến bảo đảm quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là các quy định về cơ chế khiếu nại, báo cáo/tố cáo về trách nhiệm của các cơ quan có liên quan.

(2) Chính phủ chỉ đạo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Ngoại giao và các bộ, ngành liên quan rà soát, hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các cơ quan nhà nước có liên quan và giữa cơ quan nhà nước với doanh nghiệp, đồng thời, huy động sự tham gia của các tổ chức xã hội dân sự, tổ chức phi chính phủ và các tổ chức quốc tế. Nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền tiếp cận dịch vụ pháp lý của người lao động Việt Nam ở nước ngoài, đặc biệt trong các trường hợp khẩn cấp.

(3) Chính phủ nghiên cứu mở rộng mạng lưới các cơ quan đại diện Việt Nam và bổ sung nguồn nhân lực, tài chính để các cơ quan này phát huy hiệu quả hơn nữa vai trò bảo vệ công dân nói chung và người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói riêng.

(4) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng cần tham gia nghiên cứu, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật cụ thể hóa, hướng dẫn thi hành *Luật số 69/2020/QH14* và các nghị định của Chính phủ hướng dẫn thi hành *Luật* này, đặc biệt là về giải quyết khiếu nại và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam ở nước ngoài.

(5) Bộ Ngoại giao tiếp tục đóng vai trò nòng cốt trong việc bảo vệ công dân Việt Nam, trong đó có người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Bộ Ngoại giao cũng cần tham gia nghiên cứu, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật cụ thể hóa, hướng dẫn thi hành *Luật số 69/2020/QH14* và nghị định của Chính phủ hướng dẫn thi hành *Luật* này. Ngoài ra, Bộ cũng cần hoàn thiện

cơ cấu tổ chức, mở rộng hệ thống ban quản lý lao động tại các quốc gia và vùng lãnh thổ nơi có nhiều lao động Việt Nam đang làm việc, bổ sung nhân lực cho các cơ quan này nhằm đáp ứng nhu cầu bảo vệ quyền lợi nói chung, quyền lợi lao động nói riêng, đặc biệt là lao động Việt Nam theo hợp đồng.

(6) Bộ Tư pháp đóng vai trò nòng cốt trong công tác phổ biến pháp luật và hỗ trợ pháp lý cho người dân nói chung, trong đó có người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Bộ Tư pháp tham gia nghiên cứu, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật cụ thể hóa và hướng dẫn thi hành *Luật số 69/2020/QH14* và nghị định của Chính phủ hướng dẫn thi hành *Luật* này cũng như *Luật Trợ giúp pháp lý năm 2017* về các vấn đề liên quan đến bảo vệ pháp lý và hỗ trợ pháp lý cho người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

(7) Chính quyền các tỉnh, thành phố cần xây dựng cơ chế thực hiện nghiêm chỉnh Điều 51 và 60 *Luật số 69/2020/QH14* về bảo đảm quyền lợi của người lao động Việt Nam sang làm việc theo các hợp đồng ký kết trực tiếp do chính quyền địa phương cung cấp, thông tin về chính sách, pháp luật và hỗ trợ tìm việc làm sau khi về nước.

(8) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần phối hợp với các cơ quan, tổ chức nhà nước có liên quan, doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, các tổ chức phi chính phủ, tổ chức quốc tế, các tổ chức khác ở Việt Nam và nước tiếp nhận lao động để bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung, quyền lợi của người lao động Việt Nam ở nước ngoài nói riêng.

Hai là, đối với tổ chức, doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

(1) Cần nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của cán bộ, người lao động, đối tác của các tổ chức, doanh nghiệp trong việc bảo

vệ quyền lợi nói chung, đặc biệt của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

(2) Hoàn thiện chương trình thông tin, phổ biến, giáo dục pháp luật cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, trong đó chú trọng hơn đến việc xây dựng nhận thức xã hội, ý thức chấp hành pháp luật và kỷ luật cho người lao động. Đặc biệt, cần hoàn thiện chương trình và bảo đảm thực hiện nghiêm túc, hiệu quả công tác giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

(3) Tăng cường cơ chế tổ chức, phương pháp quản lý để hỗ trợ kịp thời, hiệu quả cho người lao động Việt Nam ở nước ngoài, trong đó bao gồm cung cấp thông tin, tư vấn pháp luật và hỗ trợ người lao động Việt Nam giải quyết tranh chấp, vướng mắc phát sinh với người sử dụng lao động, cơ quan chức năng hoặc cá nhân ở nước sở tại.

(4) Đối với các tổ chức, doanh nghiệp đưa nhiều người lao động đi làm việc ở nước ngoài cần phối hợp chặt chẽ với các cơ quan nhà nước có liên quan để xin cơ quan quản lý lao động hoặc có nhân viên đại diện tại các nước nơi doanh nghiệp tập trung người lao động là người nước ngoài, qua đó giúp bảo vệ quyền lợi của người lao động kịp thời, hiệu quả khi có vấn đề phát sinh.

Ba là, đối với các tổ chức xã hội, tổ chức phi chính phủ, tổ chức quốc tế.

Tùy theo vị trí và nguồn lực sẵn có, các tổ chức xã hội dân sự trong nước, bao gồm các tổ chức doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài..., cần tiếp tục quan tâm, nỗ lực bảo vệ quyền lợi nói chung, quyền lợi riêng của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài dưới hình thức phổ biến pháp luật, tư vấn pháp luật hoặc góp ý nhằm hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, cơ chế đối với người lao động Việt Nam ở nước ngoài.

4. Kết luận

Hiện nay, số lượng người Việt Nam đi nước ngoài làm việc tiếp tục tăng, vùng lãnh thổ, quốc gia có người Việt Nam làm việc ngày càng được mở rộng khiến công tác quản lý của Nhà nước ngày càng khó khăn, phức tạp. Vì vậy, yêu cầu hoàn thiện khuôn khổ pháp lý nhằm tăng cường hỗ trợ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài ngày càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Bảo vệ quyền và sự an toàn của người lao động ở nước sở tại là điều quan trọng. Đây cũng là tiền đề để bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp khác của người lao động di cư - nhóm xã hội dễ bị tổn thương về quyền con người. Vì vậy, quyền lợi của người lao động ở nước ngoài đã được thừa nhận và bảo vệ trong pháp luật các nước tiếp nhận lao động của Việt Nam □

Chú thích:

1. *Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài: Những dấu ấn và vấn đề đặt ra trong tình hình mới.* <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 02/5/2023.

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.

2. Trần Thị Thu Phương (2005). *Vấn đề xuất khẩu lao động ở nước ta.* Tạp chí Cộng sản, số 10 (tháng 5/2005).

3. Eleanor Taylor-Nicholson, Renuka Balasubramaniam, Natasha Mahendran (2019). *Tiếp cận công lý của người lao động nhập cư Malaysia.* Hội đồng luật sư Malaysia, Kuala Lumpur.

4. *Bảo hộ công dân Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo các điều ước quốc tế về hợp tác lao động.* <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 28/7/2021.

5. *Thành lập mạng lưới hỗ trợ lao động di cư.* <https://www.vtv.vn>, ngày 09/12/2015.