

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ VỀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

TS. LƯU BÌNH NHƯỠNG \*

## 1. Một số vấn đề về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

### 1.1. Tình hình chung về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Hiện nay, trên các phương tiện thông tin đại chúng đang tập trung thông tin về tình hình người nước ngoài di chuyển mạnh vào Việt Nam kiếm việc làm, trong đó, số lượng người Trung Quốc đang có xu hướng tăng mạnh nhất. Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc là xu thế tất yếu do tác động của quá trình toàn cầu hoá quan hệ lao động và hội nhập kinh tế. Mỗi nhà đầu tư, mỗi đơn vị sử dụng lao động đều có những kế hoạch riêng và mỗi quan tâm riêng đến quá trình tổ chức sản xuất kinh doanh và vì vậy có mỗi quan tâm thích đáng tới việc tuyển dụng lao động là người nước ngoài. Bên cạnh đó, do công tác quản lý có những vấn đề nảy sinh, đã dẫn đến thực trạng đáng ngại về lực lượng lao động là người nước ngoài tại Việt Nam.

Theo ước tính sơ bộ của Cục việc làm, Bộ lao động-thương binh và xã hội, đến hết năm 2008 đã có “trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ có lao động làm việc tại Việt Nam” và theo đó, đã có khoảng 50.000 người nước ngoài được cấp phép đang làm việc tại Việt Nam. Theo ông Lê Quang Trung, Phó Cục trưởng Cục việc làm thì người lao động (NLD) trong các nhà thầu Trung Quốc “chủ

yếu là lao động phổ thông, phục vụ công việc của nhà thầu... nhìn chung số lao động được cấp giấy phép là rất ít”.<sup>(1)</sup> Tuy nhiên, theo đánh giá mới nhất “hiện có khoảng 90.000 người nước ngoài đang làm việc, sinh sống tại Việt Nam. Trong hai năm 2007 - 2008 có khoảng 5000 người châu Phi, Trung Đông nhập cảnh vào Việt Nam kiếm việc làm nhưng chủ yếu là lao động phổ thông” đến từ “Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Australia, Anh...”. Về lao động cao cấp và kỹ thuật, tại thành phố Hồ Chí Minh, có khoảng 2550 người, trong đó được cấp giấy phép là 1800 người. Đối với lao động phổ thông, tại thành phố Hồ Chí Minh “số người nước ngoài đến từ châu Phi và Trung Đông năm sau luôn cao hơn năm trước” (năm 2005 có 2893 người; năm 2006 có 3119 người; năm 2007 có 4080 người và 6 tháng đầu năm 2008 có 1765 người).<sup>(2)</sup>

Trả lời phỏng vấn của Báo dân trí về việc lao động phổ thông đến Việt Nam, bà Nguyễn Kim Ngân - Bộ trưởng Bộ lao động-thương binh và xã hội cho biết: “Lao động nước ngoài đến Việt Nam chủ yếu bằng đường du lịch chứ chưa ai cấp giấy phép cho họ sang kiếm việc làm”.<sup>(3)</sup> Nhiều nơi như công trình khai thác bôxít ở Tân Rai (Bà Rịa - Vũng Tàu), nhà máy nhiệt điện

\* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế  
Trường Đại học Luật Hà Nội

Quảng Ninh, nhà máy nhiệt điện than Hải Phòng, công trình khí - điện - đạm Cà Mau... "số lao động mang quốc tịch Trung Quốc luôn áp đảo lao động trong nước, với số lượng mỗi nơi từ 700 đến trên 2000 người/công trình".<sup>(4)</sup> Theo ông Lê Thanh Phong, Phó bí thư tỉnh uỷ, Trưởng đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Lâm Đồng, người đang trực tiếp phụ trách quản lý huyện Bảo Lâm - Lâm Đồng thì "... hiện có 643 lao động Trung Quốc ở dự án, trong đó cán bộ quản lý là 156 người. Công nhân làm việc trực tiếp (lao động phổ thông) là 487 người, trong đó có 47 nữ. Số người có hợp đồng trên 3 tháng là 490 người".<sup>(5)</sup>

Tuy nhiên, theo thông tin trong phiên trả lời chất vấn tại kì họp thứ 5 Quốc hội khoá XII, Bộ trưởng Bộ lao động-thương binh và xã hội cho biết cả nước hiện có 70.000 người nước ngoài làm việc, trong đó có 47.000 người (chiếm 67,1%) là chưa có giấy phép lao động.

Tình hình đó cho thấy thực trạng đáng báo động về công tác tuyển dụng, quản lý lao động là người nước ngoài tại Việt Nam.

### *1.2. Vai trò của người nước ngoài làm việc tại Việt Nam*

Nhìn chung, người nước ngoài làm việc ở Việt Nam không hoàn toàn là vấn đề tiêu cực. Ngược lại, việc người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam thực sự có vai trò không nhỏ:

- Người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam sẽ làm tăng thêm số lượng và làm phong phú lực lượng lao động và tăng tính cạnh tranh trên thị trường lao động. Hiện nhiên, việc di chuyển của người nước ngoài vào Việt Nam sẽ làm cho số lượng cũng như

cơ cấu lực lượng lao động thay đổi.

- Đáp ứng nhu cầu nhân lực theo sự lựa chọn của các đơn vị sử dụng lao động: Người sử dụng lao động (NSDLĐ) có thể có nhiều lựa chọn hơn cho quá trình xây dựng lực lượng lao động nhằm đảm bảo nhu cầu nhân lực phục vụ cho sản xuất, kinh doanh. Sự khác biệt giữa trình độ, tay nghề, sự am hiểu các vấn đề xã hội, khả năng sử dụng các ngôn ngữ khác nhau... giữa NLĐ nước ngoài và NSDLĐ trong nước sẽ đáp ứng nhu cầu lựa chọn của người sử dụng lao động.

- Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc sẽ góp phần thay đổi chất lượng lao động và tác phong lao động trong các đơn vị sử dụng lao động. Không thể phủ nhận có những người nước ngoài khi vào Việt Nam đã mang theo cả những kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm và lối làm việc chuyên nghiệp, hiện đại do được đào tạo, hình thành từ nền đại công nghiệp mà nhiều NLĐ trong nước chưa có khái niệm.

### *1.3. Một số vấn đề đặt ra khi người nước ngoài làm việc tại Việt Nam*

- Làm suy giảm đáng kể cơ hội việc làm của NLĐ Việt Nam: Hiện nhiên là số lượng NLĐ tăng lên trong khi số lượng việc làm không tăng hoặc giảm đi, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay khi mà vấn đề suy giảm kinh tế trở thành nỗi lo của toàn xã hội. Sự cạnh tranh lao động có thể mất đi tính tương xứng khi mà NLĐ trong nước không có được những lợi thế bằng người nước ngoài đã sẵn sàng vào Việt Nam để kiếm sống với những kĩ năng và phẩm chất hơn hẳn.

- Gây nên sự phức tạp trong quản lý lao động và quản lý hành chính (trật tự xã hội):

Theo Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, “thời gian qua, tình hình người nước ngoài cư trú trên địa bàn thành phố có nhiều hành vi vi phạm pháp luật diễn ra liên tục và kéo dài. Có nhiều trường hợp người nước ngoài không thực hiện đúng các quy định pháp luật về xuất nhập cảnh, pháp luật về cư trú; đã sinh sống tại các công viên, nơi công cộng, tụ tập buôn bán trái phép trên các vỉa hè, lòng đường... gây mất an ninh trật tự và văn minh đô thị trên địa bàn. Nghiêm trọng hơn, có trường hợp người nước ngoài thực hiện hành vi vi phạm pháp luật hình sự: tuy các cơ quan chức năng của thành phố đã có các biện pháp xử lý, bước đầu có hiệu quả nhất định, nhưng tình hình vẫn còn diễn biến phức tạp”.<sup>(6)</sup> Trong thời gian gần đây, nhiều nhà quản lý, người đứng đầu các tổ chức nghề nghiệp, tổ chức công đoàn Việt Nam đã nêu lên nhiều ý kiến bức xúc về việc người nước ngoài vào Việt Nam thông qua con đường du lịch. Điều đó đã gây ra nhiều vấn đề phức tạp đối với tình hình an ninh trật tự và an toàn xã hội trên phạm vi cả nước.

- Người nước ngoài có gia đình thường mang theo gia đình của họ, do đó làm tăng mật độ dân số trong phạm vi nhất định và có khả năng ảnh hưởng tới mức sinh hoạt chung. Hiện nay mới có hơn 70.000 người nước ngoài sống và làm việc rải rác khắp Việt Nam mà việc đưa họ vào diện quản lý cũng đã rất phức tạp.

- Một trong những vấn đề được đưa ra trong các hội thảo xây dựng pháp luật là NLD nước ngoài tại Việt Nam có được thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hay không? Thực ra đây là vấn đề không đơn

giản bởi vì có thể xuất hiện những quan điểm chính trị, kinh tế, pháp lý khá phức tạp.

## **2. Những quy định pháp luật về tuyển dụng, quản lý người nước ngoài tại Việt Nam**

### **2.1. Quy định về việc tuyển lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam**

Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được xác định là “người không có quốc tịch Việt Nam theo Luật quốc tịch Việt Nam”.<sup>(7)</sup>

Theo quy định, người nước ngoài có thể hay có quyền làm việc ở Việt Nam theo các “hình thức” sau đây:

- a) Thực hiện hợp đồng lao động;
- b) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp có hiện diện thương mại tại Việt Nam;
- c) Thực hiện các loại hợp đồng về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế;
- d) Nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng;
- đ) Chào bán dịch vụ;
- e) Người nước ngoài đại diện cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam;
- f) Người nước ngoài là học sinh, sinh viên, phu nhân, phu quân, người giúp việc gia đình và người nước ngoài không thuộc đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 1 của Nghị định 34/2008/NĐ-CP có nhu cầu làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tại Việt Nam.<sup>(8)</sup>

Như vậy, trong số những hình thức nói trên, có NLD làm việc mà sự có mặt của họ ảnh hưởng lớn tới cơ hội việc làm trong nước, đặc biệt là NLD thực hiện các hợp đồng lao động tại Việt Nam, kể cả học sinh, sinh viên, phu nhân, phu quân, người giúp việc gia đình

và người nước ngoài khác (ví dụ: người đi du lịch nhưng tranh thủ hoặc núp dưới hình thức du lịch, thăm thân nhân để kiếm việc làm).

Các hình thức qua đó người nước ngoài làm việc tại Việt Nam cũng khá phong phú. Trong đó, bao gồm cả các hình thức mà người nước ngoài không cần phải thiết lập quan hệ lao động như làm việc với tư cách là “nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng” hoặc làm người “chào bán dịch vụ”. Điều này làm cho việc kiểm soát lao động và quan hệ lao động không có ý nghĩa.

- Nhà tuyển dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bao gồm: các “doanh nghiệp, tổ chức tại Việt Nam” có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật. Khái niệm “tại Việt Nam” dù nói lên phạm vi khá rộng của các đối tượng này. Bởi vì nó không chỉ bao gồm các doanh nghiệp, tổ chức của Việt Nam mà bao gồm cả các đơn vị sử dụng lao động nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam như các doanh nghiệp nước ngoài, các tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài tại Việt Nam. Tuy nhiên, pháp luật không xác định (ngầm không cho phép) việc cá nhân sử dụng người nước ngoài làm việc với tư cách là NLĐ tại Việt Nam.

- Các hình thức sử dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam:

So với khái niệm “tuyển dụng” thì khái niệm “sử dụng” rộng hơn rất nhiều. Việc tuyển dụng được sử dụng ở mức độ hạn chế bởi lẽ nó liên quan đến quá trình tuyển chọn, quyết định tiếp nhận người nước ngoài vào làm việc. Còn việc “sử dụng” có thể không cần công đoạn đó. *Ví dụ*, việc sử dụng người nước ngoài theo hình thức chào bán dịch vụ. Người nước ngoài chào bán dịch vụ là NLĐ

đã được đơn vị sử dụng lao động “tuyển dụng” từ trước khi sang Việt Nam.

Theo pháp luật hiện hành, việc sử dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bao gồm:

a) Tuyển dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức hợp đồng lao động

Đây là hình thức sử dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam đáng được quan tâm nhất, bởi lẽ nó liên quan đến việc thiết lập quan hệ lao động chính thức.

NSDLĐ được tuyển người nước ngoài khi người nước ngoài đảm bảo đầy đủ các điều kiện theo quy định tại Điều 3 của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP để làm công việc quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

- Trình tự, thủ tục tuyển người nước ngoài làm việc tại Việt Nam:

+ Trước khi tuyển lao động ít nhất 30 (ba mươi) ngày, NSDLĐ phải thông báo nhu cầu tuyển lao động trên báo trung ương hoặc địa phương (báo viết, báo nói, báo hình, báo điện tử) về các nội dung: Số lượng người cần tuyển, công việc, trình độ chuyên môn, mức lương, điều kiện làm việc và một số yêu cầu cần thiết khác nếu NSDLĐ cần.

Trường hợp NSDLĐ tuyển người nước ngoài thông qua tổ chức giới thiệu việc làm thì không phải thông báo nhu cầu tuyển lao động trên báo trung ương hoặc địa phương theo quy định nêu trên.

+ NSDLĐ phải cung cấp đầy đủ các quy định của pháp luật Việt Nam có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người nước ngoài vào Việt Nam làm việc; người nước ngoài phải nghiên cứu đầy đủ các quy định của

pháp luật Việt Nam do NSDLĐ cung cấp đồng thời phải chuẩn bị các giấy tờ cần thiết và thực hiện theo đúng quy định của pháp luật.

+ Người nước ngoài muốn làm việc tại Việt Nam phải nộp hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động cho người sử dụng lao động. NSDLĐ tiếp nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động của người nước ngoài khi hồ sơ có đầy đủ các giấy tờ và phải làm thủ tục đề nghị cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo quy định.

+ Khi được cấp giấy phép lao động, người nước ngoài và NSDLĐ phải tiến hành giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam; NSDLĐ có trách nhiệm gửi bản sao hợp đồng lao động đã giao kết tới cơ quan đã cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài đó. Nội dung trong hợp đồng lao động không được trái với nội dung đã ghi trong giấy phép lao động đã được cấp.<sup>(9)</sup>

b) Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc theo hình thức di chuyển nội bộ doanh nghiệp

Người nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định bao gồm nhà quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia của doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam, di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng. Người nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp *“phải có văn bản của doanh nghiệp nước ngoài cử người nước ngoài sang làm việc tại hiện diện thương mại của doanh nghiệp nước ngoài đó trên lãnh thổ*

*Việt Nam và đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định”*<sup>(10)</sup> của pháp luật Việt Nam. Pháp luật cũng quy định rằng người nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thì mỗi doanh nghiệp có hiện diện trên lãnh thổ Việt Nam phải có ít nhất 20% tổng số các nhà quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia là công dân Việt Nam. Tuy nhiên, mỗi doanh nghiệp nước ngoài sẽ được phép có tối thiểu 03 (ba) nhà quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia không phải là người Việt Nam. Đại diện của doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam có trách nhiệm cung cấp đầy đủ các quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người nước ngoài làm việc trên lãnh thổ Việt Nam. Người nước ngoài phải nghiên cứu và thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật Việt Nam do NSDLĐ cung cấp.

Đại diện của doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam có trách nhiệm làm thủ tục đề nghị cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo quy định trước khi người nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam.

c. Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc để thực hiện các loại hợp đồng (không phải hợp đồng lao động)

Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức *“thực hiện các loại hợp đồng về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế”* và làm *“nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng”* phải đảm bảo đủ các

điều kiện theo quy định và kèm theo hợp đồng kí kết giữa đối tác phía Việt Nam và phía nước ngoài về việc thoả thuận người nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam. Như vậy, những người không nằm trong diện nêu trên thì không được làm việc hay thực hiện hợp đồng theo hình thức này. Người nước ngoài làm việc theo hình thức này cũng phải chuẩn bị tất cả các giấy tờ, hồ sơ theo quy định của pháp luật để đối tác Việt Nam (gồm đại diện hợp pháp của doanh nghiệp, tổ chức tại Việt Nam có kí hợp đồng với phía đối tác nước ngoài để phía nước ngoài cung cấp dịch vụ, chào bán dịch vụ và thực hiện các loại hợp đồng về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kĩ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế và đại diện của các doanh nghiệp, tổ chức nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam) làm thủ tục đề nghị cấp giấy phép lao động tại Việt Nam.

d. Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc để chào bán dịch vụ

Theo quy định tại khoản 5 Điều 2 Nghị định số 34/2008/NĐ-CP: “*người nước ngoài chào bán dịch vụ là những người không sống tại Việt Nam và không nhận thù lao từ bất cứ nguồn nào tại Việt Nam, tham gia vào các hoạt động liên quan đến việc đại diện cho một nhà cung cấp dịch vụ để đàm phán tiêu thụ dịch vụ của nhà cung cấp đó, với điều kiện không được bán trực tiếp dịch vụ đó cho công chúng và người chào bán không trực tiếp tham gia cung cấp dịch vụ*”. Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc theo hình thức chào bán dịch vụ phải thông báo trước

ít nhất 07 (bảy) ngày khi người nước ngoài đến chào bán dịch vụ với sở lao động-thương binh và xã hội địa phương nơi người nước ngoài dự kiến đến chào bán dịch vụ với các nội dung: Họ tên, tuổi, quốc tịch, số hộ chiếu, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc, công việc cụ thể của người nước ngoài.

đ. Người nước ngoài đại diện cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam

Người nước ngoài làm việc với tư cách đại diện cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài được phép hoạt động tại Việt Nam ngoài việc phải đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định còn phải có trách nhiệm nghiên cứu và thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền và nghĩa vụ của người nước ngoài tại Việt Nam đồng thời phải chuẩn bị các giấy tờ, thủ tục theo quy định, trừ phiếu dự tuyển (vì không phải là đối tượng được tuyển dụng). Đại diện của tổ chức phi chính phủ nước ngoài được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam phải làm thủ tục đề nghị cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo quy định trước khi người nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam.

2.2. Quy định về quản lí người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Việc quản lí người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được thực hiện thông qua hoạt động của nhiều cơ quan khác nhau. Cụ thể, việc quản lí đó bao gồm các phương diện hoạt động chủ yếu sau đây:

- Ban hành quy định về đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

Theo Điều 3 Nghị định của Chính phủ số 34/2008/NĐ-CP, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau: 1) Đủ 18 tuổi trở lên; 2) Có sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc; 3) Là nhà quản lý, giám đốc điều hành hoặc chuyên gia theo quy định (đối với người nước ngoài xin vào hành nghề y, dược tư nhân, trực tiếp khám, chữa bệnh tại Việt Nam hoặc làm việc trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề phải có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam về hành nghề y, dược tư nhân hoặc về giáo dục, dạy nghề); 4) Không có tiền án về tội vi phạm an ninh quốc gia; không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang chấp hành hình phạt hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài; 5) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không phải cấp giấy phép lao động theo quy định của pháp luật. Các giấy tờ quy định trong hồ sơ do cơ quan, tổ chức nước ngoài cấp hoặc công chứng, chứng thực phải được hợp pháp hoá lãnh sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và dịch ra tiếng Việt; bản dịch, bản sao phải được công chứng theo quy định của pháp luật Việt Nam.

- Quy định về cơ sở tuyển dụng, sử dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đặc biệt là xác định tư cách của nhà tuyển dụng, sử dụng người nước ngoài.

Theo quy định, chỉ các “doanh nghiệp”, “tổ chức” tại Việt Nam mới có quyền tuyển dụng, sử dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- Quy định các thủ tục pháp lý, hồ sơ đảm

bảo cho người nước ngoài khi làm việc tại Việt Nam.

Theo quy định, hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động của người nước ngoài gồm hai bộ nộp cho NSDLĐ, một bộ do NSDLĐ quản lý và một bộ hồ sơ để NSDLĐ làm thủ tục đăng ký cấp giấy phép lao động. Mỗi bộ hồ sơ gồm có: Phiếu đăng ký dự tuyển lao động của người nước ngoài theo mẫu quy định của Bộ lao động-thương binh và xã hội; phiếu lí lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền của nước mà người nước ngoài cư trú ở nước ngoài trước khi đến Việt Nam cấp. Trường hợp người nước ngoài hiện đã cư trú tại Việt Nam từ đủ 06 tháng trở lên thì chỉ cần phiếu lí lịch tư pháp do sở tư pháp của Việt Nam nơi người nước ngoài đang cư trú cấp; bản lí lịch tự thuật của người nước ngoài theo mẫu quy định của Bộ lao động-thương binh và xã hội; giấy chứng nhận sức khỏe được cấp ở nước ngoài hoặc giấy chứng nhận sức khỏe được cấp ở Việt Nam theo quy định của Bộ y tế Việt Nam; bản sao chứng nhận về trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao của người nước ngoài. Đối với người nước ngoài là nghệ nhân những ngành nghề truyền thống hoặc người có kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý mà không có chứng chỉ, bằng công nhận thì phải có bản xác nhận ít nhất 05 (năm) kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý được cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài xác nhận; ba ảnh màu (kích thước 3cm x 4cm, đầu để trần, chụp chính diện, rõ mặt, rõ hai tai, không đeo kính, phong ảnh màu trắng), ảnh chụp không quá 06 (sáu) tháng tính từ thời điểm người nước ngoài nộp hồ sơ.

- Quy định về giấy phép lao động gồm việc cấp giấy phép lao động, gia hạn giấy phép lao động, cấp lại giấy phép lao động, việc sử dụng giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Theo pháp luật hiện hành, tất cả những người nước ngoài vào Việt Nam làm việc đều phải được cấp giấy phép lao động, trừ một số đối tượng sau:

a) Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc với thời hạn dưới 03 (ba) tháng;

b) Người nước ngoài là thành viên của công ti trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên;

(c) Người nước ngoài là chủ sở hữu của công ti trách nhiệm hữu hạn một thành viên;

d) Người nước ngoài là thành viên hội đồng quản trị của công ti cổ phần;

d) Người nước ngoài vào Việt Nam để thực hiện chào bán dịch vụ;

e) Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc để xử lý các trường hợp khẩn cấp như những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được có thời gian trên 03 (ba) tháng thì hết 03 (ba) tháng làm việc tại Việt Nam, người nước ngoài phải làm thủ tục đăng ký cấp giấy phép lao động theo quy định;

g) Luật sư nước ngoài đã được Bộ tư pháp cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.

- Quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam: Các cơ quan nhà nước liên quan gồm Bộ lao động-thương

binh và xã hội, Bộ giao thông vận tải; Bộ công an, Bộ y tế, hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân các cấp... có trách nhiệm tham gia quản lý người nước ngoài làm việc trên khu vực hay địa bàn của mình quản lý.

- Quy định việc thanh tra, xử lý vi phạm liên quan đến người nước ngoài làm việc tại Việt Nam: Thanh tra, kiểm tra, đôn đốc và xử lý vi phạm là khâu quan trọng của quá trình quản lý lao động. Trong quá trình thanh tra, đoàn thanh tra có toàn quyền tiến hành một số biện pháp cần thiết, kể cả việc đề nghị cơ quan có thẩm quyền truy cứu trách nhiệm hình sự cá nhân vi phạm nghiêm trọng.

### **3. Một vài ý kiến đánh giá và giải pháp**

#### **3.1. Đánh giá chung**

Nhìn chung, thực trạng tuyển dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam là đáng lo ngại. Bởi những vấn đề sau:

*Thứ nhất*, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền không nắm được chính xác số lượng người nước ngoài hiện đang làm việc tại Việt Nam. Số lượng được các cơ quan nêu ra là thiếu thống nhất. Những con số nêu ra về cơ bản là dựa vào kết quả thống kê về người nước ngoài xuất, nhập cảnh vào Việt Nam. Số lượng người nước ngoài được cấp giấy phép lao động thấp hơn quá một nửa so với thực tế. Có thể thấy công tác quản lý hành chính, quản lý lao động đang thể hiện sự sơ hở, yếu kém. Chỉ khi báo chí vào cuộc thì các cơ quan có trách nhiệm mới xem xét lại phương pháp quản lý của mình. Ngay cả các địa phương, nơi có trách nhiệm trực tiếp (theo cách nói của Bộ trưởng Bộ lao động-thương binh và xã hội) cũng rất chậm chạp trong việc chỉ đạo công tác quản lý người

nước ngoài nói chung và người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

*Thứ hai*, theo điều tra xã hội, người nước ngoài vào Việt Nam làm việc chủ yếu theo con đường tắt, tức là sử dụng phương pháp du lịch kiếm việc làm. Sự trá hình này là nguyên nhân khiến cho công tác quản lý khó khăn hơn. Hơn nữa, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo kiểu này dễ bị xem nhẹ, bởi vì nhà quản lý có thể cho rằng đó là giải pháp tạm thời.

*Thứ ba*, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam chủ yếu là lực lượng lao động phổ thông (đa phần là của Trung Quốc và châu Phi) mà thành phần này ở Việt Nam đang dư thừa, đang cần kiếm việc làm để đảm bảo cuộc sống. Điều đó vừa trái quy định, vừa làm tăng thêm khó khăn cho công tác giải quyết việc làm cho NLĐ Việt Nam, vừa tạo ra tiền lệ xấu trên thị trường lao động, nếu để lâu sẽ khó khắc phục.

*Thứ tư*, hình thức pháp lý của quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam mới chỉ dừng lại ở nghị định của Chính phủ là chưa xứng tầm. Đây là vấn đề lớn, tương đương với vấn đề đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà lại liên quan đến nhiều lĩnh vực, nhiều địa bàn, nhiều quốc gia khác nhau. Nó không chỉ là vấn đề của Việt Nam mà là vấn đề quốc tế (Tổ chức lao động quốc tế có Công ước số 97/1949 về NLĐ di trú; Công ước số 118/1962 về đối xử bình đẳng trong vấn đề an toàn xã hội đối với người bản quốc và phi bản quốc; Công ước số 143/1975 về di trú trong những điều kiện bị lạm dụng và xúc tiến bình đẳng cơ may và đối xử đối với NLĐ di trú). Việt Nam có thể

tham khảo để nội luật hoá cho hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động.

### *3.2. Một số giải pháp cho vấn đề người nước ngoài làm việc tại Việt Nam*

Đề tình trạng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam có trật tự, không gây xáo trộn tình hình kinh tế, xã hội, đặc biệt là gây nên tình trạng cạnh tranh việc làm và những hậu quả xã hội, cần phải:

*Một là* cần quán triệt và thống nhất quan điểm về người nước ngoài làm việc ở Việt Nam: Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc là vấn đề bình thường do tính tất yếu của quá trình toàn cầu hoá, trong đó có vấn đề toàn cầu hoá quan hệ lao động. Việt Nam là thành viên của WTO, ASEAN, có quan hệ với nhiều quốc gia trên thế giới. Mỗi quan hệ qua lại và phụ thuộc lẫn nhau trong quá trình sản xuất, kinh doanh quốc tế không cho phép duy trì tình trạng “bế quan, toà cảng”, cả với vấn đề di chuyển lao động. Việt Nam là một trong những quốc gia tham gia mạnh mẽ vào quá trình phân công và hợp tác lao động quốc tế, cần phải làm quen và chấp nhận việc người nước ngoài làm việc, kiếm sống tại Việt Nam.

Tuy nhiên, không thể thụ động đối với tình trạng người nước ngoài vào làm việc một cách vô tổ chức. Bất kì quốc gia nào cũng phải chú ý đến những khía cạnh cần bản liên quan đến tình trạng người nước ngoài nhập cư, kiếm việc làm như chính sách bảo hộ việc làm đối với công dân sở tại (coi như là chính sách xã hội nông cốt của chính phủ vì người dân dễ tạo và giải quyết việc làm); chính sách đảm bảo an toàn và trật tự xã hội, an ninh quốc gia; chính sách đảm bảo an sinh và phúc lợi xã hội đối với người dân.

*Hai là* đối với nhà tuyển dụng cần phải tuyệt đối tuân thủ chính sách, pháp luật về tuyển chọn, sử dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Các nhà tuyển dụng cần phải tuân thủ luật pháp về điều kiện tuyển chọn người nước ngoài làm việc; trong đó điều kiện là lao động kỹ thuật, chuyên gia cần được chú trọng. Các lao động phổ thông cần phải được hạn chế ở mức thấp nhất, trừ trường hợp người nước ngoài sinh sống cùng gia đình trong thời gian ở Việt Nam hoặc các học sinh, sinh viên đang theo học ở Việt Nam. Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần lưu ý việc di chuyển lao động phổ thông của các nhà thầu nước ngoài vào Việt Nam, ví dụ như trong ngành xây dựng, khai khoáng như hiện nay.

*Ba là* đối với cơ quan quản lý nhà nước, cần tiến hành các biện pháp đồng bộ, quyết liệt ngay từ đầu. *Ví dụ*, phân loại người nước ngoài từ khi di chuyển vào Việt Nam. Cần có sự phối hợp với các cơ quan thuộc ngành công an để nắm vững số lượng và loại lao động hay trình độ của người nước ngoài đến Việt Nam. Cần chấn chỉnh nghĩa vụ báo cáo của các đơn vị sử dụng lao động người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

*Bốn là* cần tiến hành ngay công tác thanh, kiểm tra. Nếu phát hiện thì phải kiên quyết xử phạt những NSDLĐ và trục xuất NLD phổ thông về nước. Cũng cần bổ sung các hình thức xử lý nghiêm khắc vào Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 về xử phạt hành chính hành vi vi phạm pháp luật lao động.

*Năm là* cần nghiên cứu xây dựng Luật về quản lý NLD nước ngoài tại Việt Nam. Đạo

luật này ra đời là cần thiết và là tương thích, đồng xứng với Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Quốc hội thông qua năm 2006.

*Sáu là* cần bổ sung và giao cho Cục quản lý lao động ngoài nước nhiệm vụ quản lý NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Có thể nghiên cứu đổi tên thành Cục quản lý lao động ngoài nước và lao động nước ngoài tại Việt Nam. Cục đó có những kinh nghiệm về quản lý NLD của các nước khác và vì vậy có thể áp dụng, học tập để tiến hành tốt công tác này tại Việt Nam./.

---

(1).Xem: Lâm Nguyên, *Sức ép từ lao động nước ngoài*, [http://74.125.153.132/search?q=cache:oVjHh1VO8\\_oJ:sggp.org.vn/xahoi/2009/4/186234/](http://74.125.153.132/search?q=cache:oVjHh1VO8_oJ:sggp.org.vn/xahoi/2009/4/186234/)

(2).Xem: Dũng Hiếu, *Lao động phổ thông nước ngoài đang vào Việt Nam*, <http://vneconomy.vn/> cập nhật 9:49 (GMT+7) ngày 04/12/2008.

(3).Xem: P. Thảo, *Lao động nước ngoài vào chủ yếu bằng đường du lịch* – <http://dantri.com.vn> (cập nhật thứ hai ngày 25/5/2009, 4:24 PM).

(4).Xem: Hoa Linh Lan, *Lao động phổ thông Việt Nam “thua” trên sân nhà*, <http://www.toquoc.gov.vn> (cập nhật 6h:4’ ngày 22/4/2009).

(5).Xem: Hoàng Phương - Cao Nhật, *Lao động nước ngoài ở Tân Rai: Địa phương không “búng” đi được*, <http://www.tuanvietnam.net/news/> (cập nhật thứ ba ngày 26/5/2009, 05:05 GMT+7).

(6).Xem: Chi thị số 02/2009/CT-UBND ngày 11/2/2009 về tăng cường quản lý nhà nước đối với việc nhập cảnh, cư trú và lao động của người nước ngoài trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

(7).Xem: Điều 2.1 Nghị định của Chính phủ số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

(8).Xem: Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

(9).Xem: Điều 4 Nghị định số 34/2008/NĐ-CP.

(10).Xem: Điều 5 Nghị định số 34/2008/NĐ-CP.