

BẢO VỆ QUYỀN CON NGƯỜI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

NGUYỄN QUANG ĐẠO*

Việt Nam ngày càng trở thành điểm đến hấp dẫn cho lao động nước ngoài do môi trường kinh doanh năng động và cơ hội việc làm rộng mở. Việc thu hút nhiều lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam mang lại nhiều lợi ích, như: giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài, chuyển giao công nghệ... Tuy nhiên, sự gia tăng lao động nước ngoài cũng đi kèm với nhiều vấn đề về bảo vệ quyền lợi của họ, đặc biệt là quyền con người trong môi trường làm việc. Bài viết phân tích thực trạng bảo vệ quyền của người lao động nước ngoài tại Việt Nam, đánh giá khung pháp lý hiện hành và đưa ra các giải pháp nhằm bảo vệ quyền con người của nhóm lao động này một cách hiệu quả trong thời gian tới.

Từ khóa: Lao động nước ngoài; quyền con người; pháp luật lao động; bảo vệ quyền lao động; hợp đồng lao động; thanh tra lao động.

Vietnam has increasingly become an attractive destination for foreign workers due to its dynamic business environment and abundant employment opportunities. The influx of foreign labors brings numerous benefits, such as enhancing enterprise competitiveness, attracting foreign direct investment (FDI), and facilitating technology transfer. However, the growing number of foreign workers also raises concerns about the protection of their rights, particularly human rights in the workplace. This article analyzes the current situation of rights protection for foreign workers in Vietnam, evaluates the existing legal framework, and proposes solutions to safeguard their human rights in the coming period more effectively.

Keywords: Foreign workers; human rights; labor law; labor rights protection; labor contracts; labor inspection.

NGÀY NHẬN: 20/3/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/6/2025

NGÀY DUYỆT: 16/7/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.354.2025.1230>

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế, lao động di cư đã trở thành một xu hướng ngày càng phổ biến. Tính đến tháng 3/2024, cả nước có 139.824 lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, trong đó có 128.778 người thuộc diện cấp giấy phép lao động, chiếm 92,1%. Số lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy

phép lao động là 11.046 người, chiếm 7,9%¹. Việt Nam, với nền kinh tế mở và nhu cầu lao động lớn trong nhiều ngành, nghề đã thu hút một lượng không nhỏ người lao động nước ngoài. Theo Điều 151 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: người lao động nước ngoài là

* ThS, Trường Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh

công dân có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các yêu cầu về độ tuổi đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật hoặc tay nghề, có kinh nghiệm làm việc phù hợp, có sức khỏe tốt theo quy định của Bộ Y tế... Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật Việt Nam bảo vệ, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

Như vậy, về cơ bản, pháp luật Việt Nam đã có những quy định về lao động nước ngoài nhưng thực tế các quyền của lao động này chưa được bảo đảm đầy đủ và tính công bằng chưa cao. Việc thực thi các quy định này còn nhiều hạn chế dẫn đến sự bất công và rủi ro cho người lao động, nhất là đối với lao động phổ thông vẫn phải làm việc trong điều kiện không an toàn, bị vi phạm quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm và thậm chí là bị phân biệt đối xử². Trước tình hình này, bài viết nghiên cứu và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi của người lao động nước ngoài tại Việt Nam trong công cuộc đổi mới đất nước hiện nay.

2. Quy định pháp luật về bảo vệ quyền con người của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Quyền con người là các quyền cơ bản và tự nhiên mà mọi cá nhân, bất kể quốc tịch, chủng tộc, giới tính, tôn giáo hay bất kỳ yếu tố phân biệt nào, đều được hưởng. Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (UDHR) của Liên hiệp quốc (năm 1948) là văn bản quốc tế đầu tiên công nhận và khẳng định các quyền cơ bản của con người trên toàn cầu. Ngoài ra, các công ước, như: Công ước quốc tế về Quyền dân sự và chính trị (ICCPR), Công ước quốc tế về Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR) là những văn bản bảo vệ quyền con người đã được ghi nhận rộng rãi trên thế giới và được hầu hết các quốc gia nội luật hóa.

Việc bảo vệ quyền lợi của người lao động nước ngoài tại Việt Nam được xem là một yêu cầu quan trọng để bảo đảm sự công bằng và bình đẳng trong môi trường làm việc và được bảo vệ các quyền cơ bản, bao gồm: quyền được làm việc trong điều kiện an toàn, quyền được nhận lương đầy đủ và công bằng, quyền được bảo vệ sức khỏe và quyền không bị phân biệt đối xử. Trong đó, Điều 14 *Hiến pháp* năm 2013 khẳng định, quyền con người là một phần không thể tách rời của hệ thống pháp lý quốc gia; cụ thể hóa các quy định trong *Hiến pháp*, các bộ luật, luật cũng đã quy định rõ hơn, như: *Bộ luật Dân sự* năm 2015, *Bộ luật Lao động* năm 2019, *Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam* năm 2014 (sửa đổi, bổ sung năm 2019, 2023), *Luật Bảo hiểm xã hội* năm 2014 (sửa đổi, bổ sung năm 2024), *Luật Thuế thu nhập cá nhân* năm 2007 (sửa đổi, bổ sung năm 2012, 2014), *Luật An toàn, vệ sinh lao động* năm 2015, *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2017), *Luật Quản lý thuế* năm 2019... Tiếp đến là Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam. Do đó, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được quy định theo các nhóm quyền như sau:

Thứ nhất, vấn đề giấy phép lao động và hợp đồng lao động. Theo quy định tại *Bộ luật Lao động* năm 2019 và Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, Nghị định số 70/2023/NĐ-CP, người lao động nước ngoài phải có giấy phép lao động nếu làm việc tại Việt Nam trừ những đối tượng được miễn giấy phép lao động, như: nhà quản lý, giám đốc, chuyên gia, lao động kỹ thuật cao... Giấy phép lao động có giá trị tối đa là 2 năm và có thể gia

hạn. Tuy nhiên, có một số trường hợp ngoại lệ trong đó người lao động nước ngoài không cần có giấy phép lao động được quy định tại Điều 154 *Bộ luật Lao động* năm 2019 và Nghị định số 152/2020/NĐ-CP cũng yêu cầu các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm thông báo cho cơ quan quản lý về tình trạng hợp đồng lao động của lao động nước ngoài trong trường hợp thay đổi, kết thúc hợp đồng. Ngoài ra, người lao động nước ngoài có quyền được ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, trong đó ghi rõ các điều khoản về công việc, tiền lương, thời gian làm việc và các quyền lợi khác.

Thứ hai, quyền về điều kiện làm việc và quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm và bảo vệ sức khỏe, chống phân biệt đối xử. Tại khoản 3 Điều 151 *Bộ luật Lao động* năm 2019 nêu rõ, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật Việt Nam bảo vệ, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác. Ngoài ra, lao động nước ngoài được pháp luật bảo vệ là quyền nhận tiền lương công bằng, đúng hạn (theo Điều 90, 95, 97 *Bộ luật Lao động* năm 2019) và không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định; đồng thời, cũng có quyền yêu cầu bảo đảm các chế độ đãi ngộ và các phúc lợi về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, các khoản trợ cấp khác. Các lao động nước ngoài cũng có quyền tham gia vào các hoạt động của tổ chức công đoàn ở cơ sở (*Luật Công đoàn* năm 2024); được nghỉ lễ, nghỉ phép năm, nghỉ ốm như các lao động trong nước; được khám sức khỏe định kỳ và các chế độ khác liên quan đến bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động. Theo Điều 2 và Điều 4 *Luật Bảo hiểm xã hội* năm 2014, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có thể tham gia bảo hiểm xã hội nếu họ làm việc tại các công ty có vốn đầu tư nước ngoài hoặc các công ty có yêu cầu tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động. Tuy nhiên, có một số trường hợp lao động nước ngoài không bắt

buộc phải tham gia bảo hiểm xã hội, chẳng hạn những người lao động có hợp đồng lao động ngắn hạn hoặc làm việc cho các tổ chức quốc tế.

Pháp luật Việt Nam nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, bao gồm: phân biệt về chủng tộc, quốc tịch, giới tính hoặc vị trí xã hội. Các quyền lợi của họ phải được bảo đảm trên cơ sở bình đẳng và mọi hành vi lạm dụng, bóc lột lao động đều phải bị xử lý nghiêm khắc.

Thứ ba, quyền về cư trú và xuất, nhập cảnh. Theo Điều 3 *Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam* năm 2014, người lao động nước ngoài muốn cư trú hợp pháp ở Việt Nam phải có visa và giấy phép cư trú. Giấy phép cư trú là cơ sở để người lao động nước ngoài có thể lưu trú dài hạn tại Việt Nam khi có nhu cầu làm việc, học tập hoặc đầu tư tại đây. Ngoài ra, người lao động nước ngoài cần có visa lao động (được cấp theo giấy phép lao động) để hợp pháp làm việc tại Việt Nam. Thời gian cư trú của người lao động nước ngoài có thể kéo dài tùy thuộc vào loại visa và giấy phép lao động mà họ nhận được.

3. Một số hạn chế, bất cập trong pháp luật bảo vệ người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Một là, giấy phép lao động và hợp đồng lao động.

Mặc dù pháp luật quy định rõ ràng về việc cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài nhưng vẫn có tình trạng người lao động làm việc tại Việt Nam không có giấy phép hợp pháp hoặc bị ép phải làm việc ngoài các điều khoản đã ký trong hợp đồng lao động. Thực tế cho thấy, số lượng lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam không có giấy phép hợp pháp, nhất là ở các tỉnh biên giới hoặc các thành phố lớn³ vẫn chiếm một số lượng nhất định. Hầu hết là họ không được ký hợp đồng lao động hoặc bị ép ký hợp đồng với các điều kiện bất lợi, điều này gây khó

khẩn trong việc bảo vệ quyền lợi của họ. Còn một số bất cập liên quan đến cấp phép lao động như thay đổi vị trí công việc (ví dụ từ trưởng phòng bổ nhiệm thành phó giám đốc) hay nội dung hợp đồng lao động không khớp với nội dung ghi trong giấy phép lao động... thì người lao động phải xin cấp lại giấy phép lao động hoặc trong trường hợp đang công tác nhưng bị bệnh, không xin được giấy chứng nhận sức khỏe thì không được kéo dài thời gian cấp phép lao động đến khi chữa khỏi bệnh.

Việc xác minh hồ sơ đăng ký của các doanh nghiệp mất nhiều thời gian, do phải làm kỹ và rút kinh nghiệm từ các vi phạm xảy ra trước đây, dẫn đến, người nước ngoài thường phải thuê công ty/cá nhân ở Việt Nam hỗ trợ các thủ tục khi xin cấp giấy phép lao động.

Hai là, điều kiện làm việc và quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm và bảo vệ sức khỏe; đào tạo và hỗ trợ thích nghi văn hóa.

Pháp luật Việt Nam yêu cầu người lao động nước ngoài tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nếu hợp đồng lao động kéo dài từ 3 tháng trở lên. Tuy nhiên, thực tế, một số lao động nước ngoài, đặc biệt là những người làm việc trong các công ty nhỏ hoặc các công ty không đăng ký đầy đủ với các cơ quan chức năng, không được hưởng đầy đủ quyền lợi bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Trong các công ty có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), các chuyên gia và lao động có trình độ cao thường được bảo đảm các quyền lợi về tiền lương, điều kiện làm việc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm sức khỏe và chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, điều này không đồng nghĩa với việc lao động nước ngoài nói chung đều được bảo vệ quyền lợi này.

Khó khăn đối với những lao động nước ngoài chính là việc làm quen với văn hóa và môi trường làm việc ở Việt Nam. Các công ty thường tổ chức các khóa học và chương trình hỗ trợ về văn hóa Việt Nam, giúp người lao

động hiểu rõ hơn về phong tục, tập quán, các lớp học tiếng Việt...

Ba là, về quyền cư trú và bảo vệ pháp lý.

Các quy định về cư trú của người lao động nước ngoài tại Việt Nam cũng còn thiếu sót trong việc bảo vệ quyền lợi của họ, đặc biệt trong trường hợp người lao động nước ngoài gặp phải sự xâm phạm quyền lợi hoặc bị lừa đảo trong quá trình làm việc. Họ phải đối mặt với nguy cơ bị trục xuất hoặc mất quyền lợi nếu không đủ giấy tờ hợp lệ mặc dù lỗi không phải từ phía họ. Những đối tượng này rất cần được hướng dẫn đầy đủ về mặt pháp lý để được bảo đảm về quyền lợi trong lao động. Hiện nay, lượng lao động nước ngoài cư trú bất hợp pháp ở Việt Nam tương đối lớn, nhất là ở các tỉnh biên giới, những khu công nghiệp có các doanh nghiệp Trung Quốc. Tình trạng này khiến công tác bảo đảm an ninh, trật tự gặp khó khăn và ảnh hưởng đến quản lý lao động của các cơ quan chức năng. Người lao động cư trú bất hợp pháp sẽ khó được bảo vệ các quyền lợi lao động khi xảy ra tranh chấp với người sử dụng lao động.

4. Giải pháp bảo vệ quyền con người của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Thứ nhất, tăng cường việc thực thi pháp luật về lao động.

Cơ quan chức năng cần thực hiện kiểm tra thường xuyên, chặt chẽ hơn đối với các doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài nhằm bảo đảm họ tuân thủ đúng các quy định về hợp đồng lao động, điều kiện làm việc và các quyền lợi khác của người lao động. Cụ thể, cần cải thiện công tác thanh tra lao động, mở rộng kiểm tra các doanh nghiệp có sử dụng lao động nước ngoài để bảo đảm họ thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ theo hợp đồng lao động và quy định của pháp luật. Đồng thời, xử lý nghiêm các vi phạm quyền lợi lao động của người lao động nước ngoài, như: nợ lương, không cấp bảo hiểm xã hội, không bảo đảm an toàn lao động.

Cơ quan nhà nước cần công khai thông

tin về quyền lợi bảo hiểm của người lao động nước ngoài và giám sát việc thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của các doanh nghiệp. Nếu các doanh nghiệp không thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho người lao động nước ngoài, cơ quan chức năng cần xử lý nghiêm khắc và yêu cầu các doanh nghiệp hoàn trả quyền lợi cho người lao động. Đồng thời, cần có dịch vụ trợ pháp lý miễn phí hoặc giá rẻ cho người lao động nước ngoài khi họ gặp phải các vấn đề liên quan đến quyền lợi lao động; có cơ chế bảo vệ người lao động nước ngoài khi họ bị xâm phạm quyền lợi.

Ngoài ra, các cơ quan chức năng cần có biện pháp mạnh mẽ để xử lý các hành vi phân biệt đối xử giữa lao động trong nước và lao động nước ngoài, bảo đảm tất cả người lao động đều được đối xử công bằng.

Thứ hai, củng cố quy định về giấy phép lao động và hợp đồng lao động.

Việc cấp giấy phép lao động và bảo đảm hợp đồng lao động giữa người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động cần được thực hiện một cách minh bạch và rõ ràng. Các quy định pháp lý cần được bổ sung và làm rõ hơn để tránh gây khó khăn khi xin giấy phép lao động dẫn đến tình trạng lao động nước ngoài làm việc không hợp pháp, thiếu quyền lợi hoặc bị lợi dụng. Cơ quan nhà nước cần thực hiện các biện pháp giám sát chặt chẽ đối với quá trình cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài để bảo đảm người lao động nước ngoài tại Việt Nam đều có giấy phép hợp pháp và được làm việc theo hợp đồng lao động rõ ràng. Cần tăng cường các biện pháp ngăn ngừa và xử lý tình trạng lao động nước ngoài làm việc không có giấy phép hoặc vi phạm các điều khoản trong hợp đồng lao động.

Thứ ba, cải thiện hệ thống thông tin và tuyên truyền về quyền lao động.

Việc cải thiện hệ thống thông tin và tuyên truyền là rất quan trọng. Chính phủ và các tổ

chức bảo vệ quyền lợi lao động cần cung cấp thông tin đầy đủ về các quyền lợi của lao động nước ngoài, bao gồm: thông tin về hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, quyền lợi bảo vệ sức khỏe và các quyền lợi khác. Các thông tin về quyền lợi lao động cần được công khai và dễ tiếp cận đối với lao động nước ngoài, nhất là đối với những người nước ngoài mới đến Việt Nam.

5. Kết luận

Mặc dù Việt Nam đã có các quy định pháp luật về lao động nước ngoài nhưng việc thực thi và bảo vệ quyền lợi của họ trong thực tế vẫn gặp nhiều khó khăn. Bài viết nghiên cứu các quy định pháp luật về bảo vệ quyền con người của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, thực trạng bảo vệ quyền con người của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền con người của lao động nước ngoài, bao gồm việc tăng cường thực thi pháp luật, hoàn thiện các quy định pháp lý, đặc biệt là về cấp giấy phép lao động và đẩy mạnh việc tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức cho cả người sử dụng lao động và lao động nước ngoài.

Chú thích:

1. Hơn 139.000 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam. <https://www.anninhthudo.vn>, ngày 09/5/2024.
2. Nguyễn Phước Thiện, Đồng Thị Thanh Thoan, Phạm Thị Hồng Điệp (2024). *Quản lý lao động người nước ngoài tại Việt Nam: Hiện trạng và những khuyến nghị chính sách*. Tạp chí Khoa học và Công nghệ, số 1/2024, tr. 81 - 90.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2023). *Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam*.
2. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
3. Quốc hội (2013). *Hiến pháp năm 2013*.