

NGUYÊN TẮC KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỚI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TRONG KHUÔN KHỔ CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN

TRẦN THỊ NGỌC DIỆP*

Bài viết phân tích nguyên tắc không phân biệt đối xử với người lao động nước ngoài trong khuôn khổ Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), coi đây là một trụ cột pháp lý thiết yếu bảo đảm công bằng; đồng thời, thúc đẩy tự do dịch chuyển lao động có kỹ năng trong khu vực. Nguyên tắc được thể chế hóa thông qua các văn kiện pháp lý quan trọng, đặt ra yêu cầu đối với các quốc gia thành viên trong việc bảo đảm điều kiện bình đẳng cho người lao động, không phân biệt quốc tịch, giới tính hay tình trạng pháp lý. Trên cơ sở phân tích thực tiễn, bài viết chỉ ra các thách thức tại Việt Nam trong việc thực thi nguyên tắc và đề xuất một số giải pháp có tính khả thi, định hướng chính sách.

Từ khóa: Nguyên tắc không phân biệt đối xử; người lao động nước ngoài; AEC; ASEAN; dịch chuyển lao động; định hướng chính sách.

This article analyzes the principle of non-discrimination against foreign workers within the framework of the ASEAN Economic Community (AEC), viewing it as an essential legal pillar for ensuring fairness while promoting the free movement of skilled labour within the region. This principle has been institutionalized through key legal documents, imposing requirements on member states to guarantee equal conditions for workers without discrimination based on nationality, gender, or legal status. The article examines practical implementation, identifies challenges faced by Vietnam in enforcing this principle, and proposes several feasible, policy-oriented solutions.

Keywords: Principle of non-discrimination; foreign workers; AEC; ASEAN; labour mobility; policy orientation.

NGÀY NHẬN: 23/10/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/11/2025 NGÀY DUYỆT: 16/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.359.2025.1378>

1. Đặt vấn đề

Với mục tiêu thiết lập một thị trường chung và cơ sở sản xuất thống nhất, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (ASEAN Economic Community - AEC) hướng đến việc thúc đẩy dòng lưu chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ,

đầu tư, vốn và lao động có kỹ năng trong nội khối. Trong khuôn khổ đó, nguyên tắc không phân biệt đối xử được xem như một trụ cột

* NCS của Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

thiết yếu nhằm bảo đảm công bằng, thúc đẩy di chuyển lao động khu vực và hài hòa hóa chính sách lao động giữa các quốc gia thành viên. Nguyên tắc không phân biệt đối xử vừa mang tính cam kết quốc tế, vừa là thước đo năng lực thể chế và mức độ hội nhập của mỗi quốc gia thành viên.

Là một thành viên tích cực trong ASEAN, Việt Nam đã tham gia và cam kết thực hiện các nguyên tắc của AEC, tuy nhiên, thực tiễn triển khai nguyên tắc không phân biệt đối xử tại Việt Nam vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức, làm cản trở khả năng hội nhập vào thị trường lao động khu vực và phát sinh nguy cơ vi phạm quyền lao động, ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh quốc gia trong hợp tác quốc tế.

2. Cơ sở lý luận và pháp lý của nguyên tắc không phân biệt đối xử với lao động nước ngoài trong AEC

Nguyên tắc không phân biệt đối xử là một trong những nền tảng cơ bản và phổ quát của hệ thống pháp luật quốc tế về quyền con người. Nguyên tắc không phân biệt đối xử được hiểu là nghĩa vụ của các quốc gia và chủ thể có thẩm quyền trong việc bảo đảm mọi cá nhân, không phân biệt chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, tài sản, xuất thân hoặc bất kỳ tình trạng nào khác đều được tiếp cận bình đẳng với pháp luật, cơ hội phát triển và các dịch vụ công thiết yếu, như: việc làm, giáo dục, y tế, cũng như được hưởng các quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa mà không bị kỳ thị, phân biệt hoặc loại trừ¹.

Trên bình diện pháp lý, nguyên tắc không phân biệt đối xử được xây dựng trên các khái niệm cơ bản của nhà nước pháp quyền hiện đại. Trước hết, nguyên tắc bình đẳng trước pháp luật đòi hỏi mọi cá nhân phải được đối xử ngang nhau trong việc áp dụng và thụ hưởng các quy định pháp luật, không bị thiên lệch hay loại trừ vì lý do thân nhân². Nguyên tắc này được khẳng định tại Điều 7 *Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền* (UDHR), theo đó,

tất cả mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và có quyền được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng mà không bị phân biệt đối xử.

Trong môi trường di cư lao động và hội nhập khu vực như AEC, nguyên tắc không phân biệt đối xử bảo vệ quyền lợi của người lao động nước ngoài, đặc biệt là lao động có kỹ năng, khi tham gia vào thị trường lao động khu vực. Cụ thể, nguyên tắc này đòi hỏi các quốc gia thành viên AEC phải bảo đảm cho người lao động nước ngoài các quyền cơ bản, như: quyền tiếp cận việc làm, quyền được hưởng điều kiện làm việc công bằng, an toàn và không thấp hơn so với người lao động bản địa, quyền được hưởng mức lương, phụ cấp và chế độ phúc lợi tương xứng và quyền được tiếp cận công lý.

Việc thiết lập nguyên tắc không phân biệt đối xử đối với người lao động nước ngoài trong khuôn khổ AEC không chỉ là một tuyên bố chính trị mang tính biểu trưng mà đã được thể chế hóa thành các quy phạm pháp lý cụ thể trong nhiều văn kiện chính thức của ASEAN.

Khoản 7 Điều 1 *Hiến chương ASEAN* năm 2007 đã tuyên bố một trong những mục tiêu của ASEAN là thúc đẩy và bảo vệ các quyền con người và các quyền tự do cơ bản; đồng thời, bảo đảm sự cân bằng với nguyên tắc tôn trọng chủ quyền và trách nhiệm quốc gia. Khoản 2 Điều 2 xác lập nguyên tắc hoạt động có tính chất chỉ đạo đối với toàn bộ hệ thống ASEAN, bao gồm việc tôn trọng các quyền tự do cơ bản, thúc đẩy và bảo vệ các quyền con người và thúc đẩy công bằng xã hội.

Thỏa thuận chung ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư (ASEAN Consensus) được xem là nền tảng pháp lý quan trọng điều chỉnh bảo vệ lao động di cư trong AEC. Văn kiện thiết lập hệ thống nguyên tắc có nội hàm tương đương, yêu cầu các quốc gia thành viên bảo đảm đối xử công bằng, không phân biệt theo giới tính và quốc tịch đối với người lao động di cư. Trong Chương I, ASEAN Consensus khẳng định, việc tôn trọng nhân phẩm, quyền con

người và bảo đảm đối xử bình đẳng cho lao động di cư theo pháp luật của quốc gia tiếp nhận. Những quy định này tạo nên cơ sở để áp dụng nguyên tắc không phân biệt đối xử trong tiếp cận việc làm, điều kiện làm việc, thù lao, an toàn vệ sinh lao động và bảo vệ khỏi bạo lực, quấy rối tình dục.

Bên cạnh đó, các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (Mutual Recognition Arrangements - MRAs) được xem là công cụ pháp lý hiện thực hóa tự do di chuyển lao động có kỹ năng trong ASEAN.

Trong khuôn khổ AEC và MRAs, các quốc gia ASEAN có trách nhiệm loại bỏ phân biệt đối xử, bảo đảm tự do dịch chuyển lao động trong các ngành nghề đã cam kết. Do đó, các quốc gia thành viên phải thực thi nguyên tắc không phân biệt đối xử cả về mặt pháp lý và trong thực tế. Tuy nhiên, tiêu chuẩn cụ thể về điều kiện hành nghề vẫn thuộc thẩm quyền của từng quốc gia. Điều này dẫn đến sự khác biệt trong thực thi MRAs do ảnh hưởng từ chính sách lao động của mỗi quốc gia, tạo ra rào cản hành chính nhất định³. Do vậy, không phải mọi quy định ảnh hưởng đến lao động nước ngoài đều bị coi là phân biệt đối xử, một số biện pháp từ chối tuyển dụng vẫn có thể được chấp nhận nếu cần thiết, hợp lý và nhằm bảo đảm mục tiêu chính đáng.

3. Những vấn đề đặt ra trong thực thi nguyên tắc không phân biệt đối xử với lao động nước ngoài tại Việt Nam

3.1. Tổng quan về tình hình người lao động nước ngoài tại Việt Nam

Trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển dịch mạnh mẽ sang nền kinh tế công nghiệp - dịch vụ dựa trên tri thức và công nghệ, dòng lao động nước ngoài vào Việt Nam có xu hướng tập trung tại các khu vực kinh tế trọng điểm, có mật độ cao các dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và nhu cầu về nhân lực chất lượng cao, như: Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Hải Phòng... Mặc dù số lượng người lao động nước ngoài tại Việt Nam vẫn khiêm tốn so với các quốc gia trong khu vực, như: Malaysia,

Singapore... nhưng lực lượng này vẫn đóng vai trò thiết yếu trong việc hỗ trợ chuyển giao công nghệ, thúc đẩy chuẩn hóa sản xuất và nâng cao năng lực hội nhập quốc tế.

Với tổng dân số trong độ tuổi lao động của Việt Nam vào khoảng 53 triệu người (năm 2024)⁴, tỷ lệ người lao động nước ngoài vẫn chỉ chiếm dưới 0,35% so với tổng lực lượng lao động. Cụ thể, nếu đối chiếu số lượng khoảng 161.992 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam năm 2024 với quy mô lực lượng lao động, tỷ lệ này dao động quanh mức 0,30 - 0,32% và tuy có xu hướng tăng so với giai đoạn 2020 - 2023 nhưng vẫn ở mức rất thấp⁵.

Việt Nam hiện là điểm đến của nhiều tập đoàn đa quốc gia hoạt động trong các lĩnh vực, như: sản xuất công nghiệp, công nghệ cao, dịch vụ giáo dục và tài chính. Các lĩnh vực này có yêu cầu tương đối cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng và ngoại ngữ, do đó, 60% lao động nước ngoài trong các ngành này có trình độ từ đại học trở lên⁶. Đặc biệt, nhóm lao động nước ngoài làm việc với vai trò kỹ sư, quản lý cấp trung và cao, chuyên gia tư vấn hoặc giảng viên ngoại ngữ (như giáo viên tiếng Anh bản ngữ) thường có trình độ sau đại học hoặc chứng chỉ chuyên môn quốc tế.

Về cơ cấu nghề nghiệp, người lao động nước ngoài được phân thành ba nhóm chính: *chuyên gia*, *lao động kỹ thuật* và *lao động phổ thông*. Trong đó, nhóm chuyên gia chiếm vai trò chủ lực trong lực lượng lao động nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm các vị trí, như: kỹ sư công nghệ, chuyên gia tài chính, nhà quản lý dự án hoặc giảng viên quốc tế. Về tình trạng việc làm, phần lớn người lao động nước ngoài tại Việt Nam làm việc dưới hình thức lao động có hợp đồng chính thức với các doanh nghiệp FDI, trường quốc tế hoặc tổ chức quốc tế có tư cách pháp nhân tại Việt Nam. Bên cạnh đó, một bộ phận nhỏ người nước ngoài có thể hoạt động dưới hình thức tự kinh doanh, chẳng hạn như

mở nhà hàng, quán cà phê hoặc cung cấp dịch vụ đào tạo kỹ năng.

3. 2. Những vấn đề đặt ra

Bộ luật Lao động năm 2019 đã chính thức ghi nhận nguyên tắc không phân biệt đối xử tại nơi làm việc, trong đó nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt dựa trên quốc tịch, giới tính, chủng tộc, tôn giáo và các đặc điểm cá nhân khác (Điều 3, Điều 8). Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam tích cực tham gia vào tiến trình hội nhập khu vực thông qua AEC, quá trình hiện thực hóa nguyên tắc này trên thực tế vẫn gặp phải nhiều khó khăn và thách thức đa chiều, xuất phát từ các yếu tố kinh tế - xã hội và thể chế pháp lý.

(1) *Về phương diện kinh tế.* Một trong những rào cản đáng chú ý trong việc thực thi nguyên tắc không phân biệt đối xử tại Việt Nam là sự tồn tại của các chính sách mang tính bảo hộ quốc gia. Các quy định yêu cầu doanh nghiệp phải ưu tiên tuyển dụng lao động trong nước, trên thực tế, có thể tạo ra sự thiên lệch trong đánh giá ứng viên, gián tiếp dẫn đến phân biệt đối xử đối với người lao động nước ngoài có trình độ tương đương hoặc cao hơn. Dù mang tính bảo hộ hợp lý về mặt chính sách, quy định này dễ bị lạm dụng và trở thành rào cản hành chính, làm phát sinh bất bình đẳng trong cơ hội tiếp cận việc làm, từ đó, đi ngược lại tinh thần của các thỏa thuận quốc tế về lao động.

(2) *Dưới góc độ xã hội.* Quá trình thực thi nguyên tắc không phân biệt đối xử với người lao động nước ngoài tại Việt Nam đang gặp phải những trở ngại đáng kể do ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa, tâm lý cộng đồng và điều kiện tiếp cận dịch vụ công. Một trong những rào cản lớn nhất chính là vấn đề ngôn ngữ và khác biệt văn hóa. Sự hạn chế trong khả năng giao tiếp và hiểu biết hệ thống pháp luật, hành chính khiến họ khó tiếp cận các dịch vụ công cơ bản, như: y tế, giáo dục, tư pháp hoặc bảo hiểm xã hội; đồng thời, cản trở nghiêm trọng tiến trình hòa nhập cộng

đồng. Ngoài ra, việc tích hợp người lao động nước ngoài vào đời sống kinh tế - xã hội của Việt Nam còn bị ảnh hưởng bởi sự phân tầng của thị trường lao động.

(3) *Dưới góc độ thể chế.* Các quy định liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động nước ngoài vẫn mang tính khung, chưa cụ thể hóa thành các hướng dẫn chi tiết để bảo đảm áp dụng thống nhất trong thực tiễn, đặc biệt là trong các khâu then chốt, như: tuyển dụng, cấp phép, điều kiện làm việc và tiếp cận phúc lợi xã hội. Sự thiếu đồng bộ trong công nhận trình độ nghề nghiệp giữa Việt Nam và các quốc gia ASEAN tiếp tục là một rào cản lớn đối với tự do dịch chuyển lao động.

Cơ chế giám sát và giải quyết tranh chấp liên quan đến lao động nước ngoài còn chưa phát huy hiệu quả. Cơ quan công đoàn trong nhiều trường hợp chưa thực sự làm tốt vai trò đại diện quyền lợi cho lao động nước ngoài, trong khi hệ thống giải quyết tranh chấp, như: tòa án, trọng tài và hòa giải chưa tạo được kênh tiếp cận thuận lợi và minh bạch cho người lao động có yếu tố nước ngoài.

4. Một số giải pháp

Thứ nhất, cần bổ sung các quy định chi tiết về nguyên tắc không phân biệt đối xử trong thị trường lao động trong *Bộ luật Lao động* năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Đồng thời, cần xây dựng tiêu chí cụ thể về việc áp dụng chính sách bảo hộ lao động trong nước, bảo đảm sự cân bằng hợp lý giữa việc bảo vệ lao động nội địa và tuân thủ các cam kết quốc tế, tránh tình trạng tạo ra rào cản hành chính hoặc phân biệt đối xử không chính đáng đối với lao động nước ngoài.

Thứ hai, bảo đảm tuân thủ các nghĩa vụ quốc tế. Cần điều chỉnh các quy định về cấp phép lao động nước ngoài theo hướng đơn giản hóa thủ tục hành chính, giảm bớt các rào cản không cần thiết nhưng vẫn bảo đảm sự kiểm soát hợp lý, phù hợp với các cam kết trong AEC và MRAs. Bên cạnh đó, cần tăng cường hợp tác với các quốc gia ASEAN để xây

dựng cơ chế công nhận trình độ lao động thống nhất, hạn chế sự chênh lệch về tiêu chuẩn hành nghề giữa các nước thành viên, tránh gây khó khăn cho lao động nước ngoài trong quá trình làm việc tại Việt Nam.

Thứ ba, cải cách cơ chế cấp phép và kiểm soát lao động nước ngoài. Cần xây dựng hệ thống đánh giá trình độ và năng lực lao động nước ngoài theo hướng minh bạch, khách quan, bảo đảm phù hợp với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động và các tiêu chuẩn quốc tế. Bên cạnh đó, việc đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý lao động nước ngoài nhằm nâng cao tính hiệu quả, minh bạch trong quy trình tuyển dụng, cấp phép và giám sát.

Thứ tư, tăng cường cơ chế bảo vệ pháp lý cho lao động nước ngoài. Thông qua việc thành lập trung tâm hỗ trợ lao động nước ngoài, đóng vai trò tư vấn, cung cấp thông tin về quyền và nghĩa vụ của họ khi làm việc tại Việt Nam, giúp lao động nước ngoài hiểu rõ quy định pháp luật và các cơ chế bảo vệ quyền lợi. Đồng thời, việc xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp lao động có yếu tố nước ngoài cần được thực hiện theo hướng minh bạch, công bằng và hiệu quả, tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận một cách thuận lợi. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của cả lao động trong nước và lao động nước ngoài, bảo đảm môi trường lao động bình đẳng, hài hòa và phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Thứ năm, xây dựng chính sách quản lý lao động nước ngoài. Cần cân bằng giữa chính sách bảo hộ lao động trong nước và nguyên tắc không phân biệt đối xử, tạo lập một môi trường lao động minh bạch, công bằng và phù hợp với các cam kết quốc tế. Đồng thời, việc đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức về hội nhập lao động và quyền bình đẳng của lao động nước ngoài trong AEC giúp doanh nghiệp và xã hội hiểu rõ lợi ích của việc thu hút nhân lực chất lượng cao,

từ đó, tạo ra một thị trường lao động cạnh tranh và hội nhập sâu rộng trong khu vực.

5. Kết luận

Nguyên tắc không phân biệt đối xử đối với người lao động nước ngoài trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN phản ánh cam kết chung của các quốc gia thành viên trong việc xây dựng một thị trường lao động khu vực công bằng, minh bạch và hội nhập.

Trong dài hạn, Việt Nam cần đẩy mạnh hợp tác khu vực thông qua các cơ chế ASEAN hiện có, nhất là các chương trình đối thoại chính sách, đào tạo chuyên môn và chia sẻ dữ liệu giữa các nước thành viên. Sự phối hợp hiệu quả giữa Chính phủ, doanh nghiệp và người lao động là điều kiện để xây dựng một thị trường lao động công bằng, cạnh tranh trong khuôn khổ AEC; đồng thời, là nền tảng để Việt Nam khẳng định vị thế của mình trong cấu trúc kinh tế - xã hội khu vực, hướng tới mục tiêu phát triển bền vững, lấy con người làm trung tâm.

Chú thích:

1. Aathira Raju, Amritha V. shenoy, S. Anandha Krishna Raj, Chu Manh Hung, Dodik Setiawan Nur Heriyanto, Geeta Pathak Sangroula (2024). *Ensuring the Rights of Migrant Workers Views from Origin Countries in Asia*. Lexington Books.

2. Nguyễn Linh Giang (2022). *Nguyên tắc không phân biệt đối xử trong Hiến pháp và pháp luật Việt Nam*. Kỷ yếu Hội thảo quốc gia “Pháp luật trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam: Những vấn đề lý luận và thực tiễn”. Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

3. Anabela Correia de Brito, Céline Kauffmann, Jacques Pelkmans (2016). *The Contribution of Mutual Recognition to International Regulatory Co-Operation*. OECD Regulatory Policy Working Papers No.2.

4. *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*. <https://www.nso.gov.vn>, ngày 06/01/2025.

5. *Việt Nam có gần 162.000 lao động nước ngoài đang làm việc*. <https://doanh nghiệptiepthi.vn>, ngày 03/5/2025.

6. ILO (2025). *International Labour Migration Statistics Database in Asean*. 4 route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.