

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ DẦU MỘT

TRƯỜNG THỊ BÍCH HẠNH

PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC
NGOÀI TRONG DOANH NGHIỆP - THỰC TIỄN ÁP
DỤNG TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG

CHUYÊN NGÀNH: LUẬT KINH TẾ
MÃ SỐ: 8 38 01 07

LUẬN VĂN THẠC SĨ

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ DẦU MỘT

TRƯỜNG THỊ BÍCH HẠNH

**PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC
NGOÀI TRONG DOANH NGHIỆP - THỰC TIỄN ÁP
DỤNG TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**CHUYÊN NGÀNH: LUẬT KINH TẾ
MÃ SỐ: 8 38 01 07**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
PSG.TS.BÀNH QUỐC TUẤN**

LỜI CAM ĐOAN

Học viên xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu độc lập của học viên. Các tài liệu sử dụng trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng, đã công bố theo đúng quy định. Các số liệu thu thập được là hoàn toàn trung thực, có trích dẫn nguồn đầy đủ.

Học viên chịu trách nhiệm về những nội dung đã được thể hiện trong luận văn.

Bình Dương, ngày 24 tháng 10 năm 20..

Tác giả luận văn

Trương Thị Bích Hạnh

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu tại Trường Đại học Thủ Dầu Một, học viên và tập thể lớp Cao học Luật kinh tế (CH20LK02) luôn nhận được sự quan tâm từ Ban giám hiệu nhà trường, Viện đào tạo sau đại học và quý thầy cô giảng viên. Học viên xin kính gửi đến quý thầy cô lời cảm ơn chân thành và lòng biết ơn sâu sắc.

Học viên xin trân trọng cảm ơn **PGS.TS. Bành Quốc Tuấn** là người hướng dẫn khoa học đã tận tình hướng dẫn học viên trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn này.

Học viên gửi lời cảm ơn chân thành đến các cơ quan, đơn vị, cá nhân đã phối hợp, giúp đỡ, cung cấp thông tin, số liệu phục vụ nghiên cứu đề tài luận văn.

Xin gửi lời cảm ơn đến gia đình, cơ quan, đồng nghiệp, bạn bè đã luôn động viên, hỗ trợ để học viên hoàn thành luận văn đúng thời gian quy định.

Bình Dương, ngày 24 tháng 10 năm 20..

Tác giả luận văn

Trương Thị Bích Hạnh

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	vi
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do thực hiện đề tài.....	1
2. Mục tiêu, câu hỏi nghiên cứu.....	2
3. Tổng quan tình hình nghiên cứu.....	3
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu, khảo sát.....	7
5. Phương pháp nghiên cứu.....	8
6. Đóng góp của nghiên cứu.....	9
7. Bố cục luận văn nghiên cứu.....	9
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN, PHÁP LÝ VỀ SỬ DỤNG.....	10
LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI.....	10
1.1. Khái quát về sử dụng lao động nước ngoài.....	10
1.1.1. Khái niệm lao động nước ngoài.....	10
1.1.2. Khái niệm, đặc điểm của sử dụng lao động nước ngoài.....	16
1.1.3. Vai trò của sử dụng lao động nước ngoài.....	19
1.2. Khái niệm, sự cần thiết, nội dung của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài.....	20
1.2.1. Khái niệm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài.....	20
1.2.2. Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài.....	22
1.2.3. Nội dung của pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài.....	24
1.3. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam qua các giai đoạn.....	27
1.3.1. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn trước khi ban hành Bộ luật Lao động 1994.....	27
1.3.2. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn từ Bộ luật Lao động 1994 đến Bộ luật Lao động 2012.....	28

1.3.3. <i>Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn từ Bộ luật Lao động 2012 đến Bộ luật Lao động 2019</i>	32
1.3.4. <i>Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn từ Bộ luật Lao động 2019 đến nay</i>	34
1.4. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài của một số quốc gia trên thế giới và những vấn đề đặt ra với Việt Nam	35
1.4.1. <i>Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài của Singapore</i>	35
1.4.2. <i>Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài của Hàn Quốc</i>	37
1.4.3. <i>Những những đề đặt ra đối với Việt Nam</i>	39
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	41
CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI BÌNH DƯƠNG VÀ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN HOÀN THIỆN, NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁP LUẬT	42
2.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp	42
2.1.1. <i>Quy định về điều kiện sử dụng lao động nước ngoài</i>	42
2.2.2. <i>Quy định về cấp, cấp lại và thu hồi giấy phép lao động đối với lao động nước ngoài</i>	48
2.2.3. <i>Quy định về Hợp đồng lao động đối với lao động nước ngoài</i>	52
2.2.4. <i>Quy định về quản lý nhà nước đối với việc sử dụng lao động nước ngoài</i>	56
2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương	60
2.3.1. <i>Khái quát về tỉnh Bình Dương</i>	60
2.3.2. <i>Tình hình sử dụng lao động nước ngoài trong các doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương</i>	62
2.3.3. <i>Tình hình áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Bình Dương</i>	68
2.4. Giải pháp góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp	74

2.4.1. Một số yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng LĐNN.....	74
2.4.1. Giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.....	76
2.4.2. Giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp.....	80
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	83
KẾT LUẬN.....	84

TÀI LIỆU THAM KHẢO

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Từ viết đầy đủ
1	BLLĐ	Bộ luật Lao động
2	BHXH	Bảo hiểm xã hội
3	DN	Doanh nghiệp
4	GPLĐ	Giấy phép lao động
5	HĐLĐ	Hợp đồng lao động
6	KCN	Khu công nghiệp
7	LĐNN	Lao động nước ngoài
8	LĐTĐ&XH	Lao động, Thương binh và Xã hội
9	NLĐ	Người lao động
10	Nxb	Nhà xuất bản
11	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
12	UBND	Ủy ban Nhân dân
13	XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Tình hình lao động nước ngoài ở tỉnh Bình Dương	62
Bảng 2.2. Thống kê số liệu lao động nước ngoài tại tỉnh Bình Dương theo quốc gia, vùng lãnh thổ	63
Bảng 2.3. Thống kê số liệu lao động nước ngoài tại Bình Dương theo vị trí việc làm	64
Bảng 2.4. Số liệu công tác kiểm tra, thanh tra thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp	64

MỞ ĐẦU

1. Lý do thực hiện đề tài

Trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay, mở cửa hội nhập quốc tế trên các lĩnh vực là xu hướng tất yếu của các quốc gia. Mở cửa, hội nhập đã tạo ra những cơ hội lớn không chỉ đối với việc phát triển nền kinh tế mà còn có tác động sâu rộng đến mọi mặt của đời sống xã hội trong đó có việc mở cửa thị trường lao động. Việc mở cửa thị trường lao động đã tạo điều kiện cho người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và người nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong những năm gần đây tăng cao, đa dạng về quốc gia, vùng lãnh thổ, trình độ, độ tuổi... Điều này đặt ra yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Đảng và Nhà nước ta xác định người lao động nước ngoài là một chủ thể có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp nói riêng và sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước nói chung. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đáp ứng yêu cầu đối với những công việc, ngành nghề đòi hỏi chuyên gia, lao động kỹ thuật chất lượng cao mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, qua đó góp phần chuyển giao khoa học, công nghệ, chuyên môn, kỹ thuật, nâng cao năng suất, chất lượng lao động trong nước, mở rộng quan hệ hợp tác về kinh tế, văn hóa, xã hội giữa Việt Nam với các nước.

Sau hơn 30 năm đổi mới và hội nhập, Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật về quản lý, sử dụng lao động nước ngoài, trong đó có lao động nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp. Hệ thống pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong những năm qua đã được bổ sung, hoàn thiện theo hướng mở rộng quyền của lao động nước ngoài, tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp, giảm bớt thủ tục hành chính trong điều kiện sử dụng lao động nước ngoài. Điều này thể hiện nhận thức đầy đủ tiến bộ và phù hợp với các Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên, qua đó góp phần làm tăng hiệu quả công tác quản lý, sử dụng lao động nước ngoài ở Việt Nam trong thời gian qua.

Bình Dương là tỉnh phát triển công nghiệp với cơ cấu công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp năm 2021 tương ứng 67,91% - 21,31% - 3,1% (Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Bình Dương năm 2021). Theo báo cáo của Phòng quản

lý xuất nhập cảnh Công An tỉnh Bình Dương năm 2021, toàn tỉnh có 23.370 lao động nước ngoài. Sự phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp tại Bình Dương đã tiếp nhận số lượng lớn người nước ngoài vào làm việc tại tỉnh trong những năm gần đây và ghi nhận sự đóng góp tích cực của lao động nước ngoài vào tăng trưởng của khu vực doanh nghiệp, nâng cao chất lượng lao động của khu vực này.

Bên cạnh mặt tích cực nêu trên, việc sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp cũng đang bộc lộ những hạn chế, bất cập, ảnh hưởng đến việc thu hút, sử dụng có hiệu quả lao động nước ngoài. Từ thực tiễn tại Bình Dương cho thấy, việc áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại các doanh nghiệp còn chưa đồng bộ, tình trạng vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này còn diễn ra phổ biến, nhất là tình trạng người nước ngoài làm việc không đúng quy định tại doanh nghiệp, công tác quản lý lao động nước ngoài trong doanh nghiệp chưa chặt chẽ, hiệu quả sử dụng lao động nước ngoài chưa cao. Tình hình đại dịch Covid -19 vừa qua đã phát sinh những vấn đề trong sử dụng lao động nước ngoài như điều kiện cấp giấy phép lao động, quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ nước ngoài, quản lý lao động nước ngoài trong doanh nghiệp, tình trạng thiếu hụt tạm thời lao động quản lý là người nước ngoài... cần được nghiên cứu, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng lao động nước ngoài trong thời gian tới. Trong khi đó, các công trình nghiên cứu trước có liên quan đến chủ đề này chưa đặt trọng tâm nghiên cứu vào các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương. Các công trình nghiên cứu trước đã công bố trong giai đoạn Bộ luật Lao động 2012 nên chưa cập nhật các quy định của Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả chọn đề tài ***“Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương”*** làm đề tài luận văn tốt nghiệp thạc sĩ chuyên ngành Luật Kinh tế.

2. Mục tiêu, câu hỏi nghiên cứu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Nghiên cứu các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp và đề xuất giải pháp góp phần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về sử

dụng lao động nước ngoài và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật từ thực tiễn tỉnh Bình Dương.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Tiếp tục nghiên cứu, phân tích những vấn đề lý luận về lao động nước ngoài và pháp luật điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp.

Phân tích và đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương, qua đó làm rõ những kết quả đạt được và những khó khăn, vướng mắc của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Đề xuất một số giải pháp góp phần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài và nâng cao hiệu quả trong việc thu hút, sử dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nói chung và tỉnh Bình Dương nói riêng.

2.3. Câu hỏi nghiên cứu

- Pháp luật hiện hành quy định như thế nào về lao động nước ngoài và điều kiện sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp ?
- Việc áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp vào thực tiễn tỉnh Bình Dương có những thuận lợi và khó khăn nào?
- Những giải pháp góp phần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật qua thực tiễn tại tỉnh Bình Dương?

3. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trong những năm qua, vấn đề sử dụng người lao động nước ngoài đã được các chuyên gia pháp lý, các chuyên gia kinh tế, các nhà quản lý, nghiên cứu sinh và học viên cao học nghiên cứu, đặc biệt là từ sau khi Việt Nam gia nhập WTO, có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề liên quan đến lao động nước ngoài, cụ thể như sau:

3.1. Đề tài khoa học

Nguyễn Thị Lan Hương (2015), “*Vấn đề lao động người nước ngoài tại Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế*”, đề tài nghiên cứu khoa học tại Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (chủ nhiệm). Nội dung đề tài đã nghiên cứu những vấn đề lý luận, đánh giá thực trạng dòng lao động nước ngoài vào Việt Nam, các yếu tố tác

động và ảnh hưởng tới quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam. Đồng thời, chỉ ra những vấn đề về lao động nước ngoài ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian tới, việc thực hiện pháp luật đối với lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam.

3.2. Luận án, luận văn

Trần Thúy Hằng (2019), *“Pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động của người lao động nước ngoài tại Việt Nam trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế”*, Luận án tiến sĩ Luật học tại trường Đại học Luật Hà Nội. Luận án đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động của người lao động nước ngoài để từ đó đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Đào Ngọc Dũng (2018), *“Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị”*, Luận văn thạc sĩ ngành Luật kinh tế tại Trường Đại học Luật, Đại học Huế. Luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận về lao động nước ngoài và sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam; quy định pháp luật về lao động nước ngoài và đánh giá thực trạng quy định pháp luật về lao động nước ngoài; các giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Mai Thị Đạt (2020), *“Hoàn thiện quy định của quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua thực tiễn tỉnh Bình Dương”*, Luận văn Thạc sĩ ngành Luật kinh tế tại Trường Đại học Thành Đông. Luận văn đã hệ thống hóa những cơ sở lý luận về lao động nước ngoài; phân tích một số đặc điểm về người lao động nước ngoài tác động đến thị trường lao động của Việt Nam; một số giải pháp nhằm hoàn thiện về chính sách đối với công tác quản lý lao động là người nước ngoài.

Nguyễn Hoàng Anh (2020), *“Pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua thực tiễn tại khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh”*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế. Luận văn đã nghiên cứu những vấn đề lý luận về LĐNN tại Việt Nam, các quy định pháp luật đối với vấn đề quản lý LĐNN tại Việt Nam, nghiên cứu việc áp dụng các quy định pháp luật về quản lý LĐNN từ thực tiễn khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà

Tình, đánh giá những kết quả đạt được và những khó khăn, hạn chế và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quản lý LĐNN tại Việt Nam.

3.3. Sách tham khảo

Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), *“Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam”* (sách chuyên khảo). Sách đã phân tích vấn đề di cư quốc tế trong pháp luật các nước và Việt Nam; những thuận lợi và những khó khăn, thách thức mà Chính phủ và người lao động di trú phải đối mặt.

Bùi Quang Sơn (2015), *“Chính sách thu hút lao động chuyên môn cao nước ngoài vào phát triển kinh tế của một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”* (sách chuyên khảo), Nhà xuất bản Lao động. Công trình này đã nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước về việc quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài, những dự báo về xu hướng lao động nước ngoài chất lượng cao sẽ đến Việt Nam trong thời gian tới, một số định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước đối với lực lượng lao động này.

Nguyễn Thị Lan Hương (chủ biên, 2014), *“Vấn đề lao động người nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế”*, Nhà xuất bản Lao động. Trong công trình, các vấn đề sau đã được nghiên cứu: Đánh giá thực trạng dòng lao động nước ngoài vào Việt Nam, phân tích quy mô, đặc trưng, các yếu tố tác động và ảnh hưởng trên các mặt tích cực và tiêu cực của NLĐ nước ngoài đến năng suất lao động, thị trường lao động, nền kinh tế, văn hóa, xã hội của Việt Nam. Đồng thời, các tác giả đã dự báo xu hướng về lao động nước ngoài vào Việt Nam, xây dựng quan điểm, định hướng và đề xuất hoàn thiện thể chế, giải pháp tổ chức thực thi của cơ quan nhà nước đối với việc sử dụng, quản lý lao động nước ngoài ở Việt Nam.

Phan Huy Đờng (Chủ biên, 2012), *“Quản lý nhà nước về lao động nước ngoài chất lượng cao ở Việt Nam”*, Nhà xuất bản Đại học quốc gia Hà Nội. Trong công trình, những vấn đề chung về quản lý lao động nước ngoài chất lượng cao đã được nghiên cứu, giải thích rõ vì sao lại ngày càng có nhiều lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc và thực trạng công tác quản lý nhà nước đối với lực lượng lao động này hiện nay ở Việt Nam. Bên cạnh đó, công trình cũng trình bày kinh nghiệm của một số nước về việc quản lý người lao động

ngoài. Trên cơ sở phân tích thực trạng lao động nước ngoài ở Việt Nam hiện nay, nhóm tác giả đã đưa ra những dự báo về xu hướng lao động nước ngoài chất lượng cao sẽ đến Việt Nam trong thời gian tới và đưa ra một số định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước đối với lực lượng lao động này.

3.4. Bài báo, công trình nghiên cứu

- Bành Quốc Tuấn, *“Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến các Hiệp định tương trợ tư pháp điều chỉnh quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài tại Việt Nam”*, Hội thảo khoa học cấp nhà nước “Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến quan hệ lao động và chất lượng việc làm trong doanh nghiệp FDI Việt Nam hiện nay” tại Trường Đại học Lao động – Xã hội (CSII), (Bản in trong Kỷ yếu hội thảo, tr. 137 – tr. 150, ISBN: 978-604-73-5935-6). Bài viết đã phân tích các tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đến quan hệ pháp luật lao động có yếu tố nước ngoài tại Việt Nam cũng như các vấn đề liên quan đến việc sửa đổi các quy định có liên quan của các Hiệp định tương trợ tư pháp (HĐTTTP) mà Việt Nam là thành viên.

- Bành Quốc Tuấn, *“Công ước quốc tế về bảo vệ các quyền của người lao động di trú và thành viên trong gia đình của họ và sự cần thiết gia nhập của Việt Nam”*, Tạp chí khoa học, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học Tp. Hồ Chí Minh, tr.8 – tr.13, số tháng 3/2021. Công trình đã đề cập đến các vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của lao động di trú, các nội dung trọng tâm về quyền của người lao động di trú và thành viên gia đình họ theo Công ước và sự cần thiết gia nhập của Việt Nam.

Các công trình khoa học đã công bố đã giải quyết được các vấn đề sau đây liên quan đến chủ đề nghiên cứu của luận văn:

- Những vấn đề lý luận về lao động nước ngoài, quản lý, sử dụng lao động nước ngoài, quan hệ lao động của lao động nước ngoài tại Việt Nam; Đánh giá thực trạng quy định pháp luật về lao động nước ngoài; các giải pháp hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động, quản lý, sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

- Kinh nghiệm của một số nước về việc quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài, những dự báo về xu hướng lao động nước ngoài chất lượng cao sẽ đến Việt Nam trong thời gian tới, một số định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước đối với lực lượng lao động này.

Những công trình nghiên cứu nêu trên là nguồn tài liệu tham khảo cần thiết, là cơ sở kế thừa cho những nghiên cứu tiếp theo của tác giả. Tuy nhiên, do chủ đề, phạm vi, thời gian nghiên cứu và công bố khác nhau, các công trình nghiên cứu trước đó chưa đặt trọng tâm vào pháp luật về sử dụng LĐNN theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương. Vì vậy những vấn đề liên quan đến chủ đề của luận văn “*Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương*” sẽ được tác giả tập trung phân tích, làm rõ tính khả thi, phù hợp và những khó khăn, vướng mắc của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam từ thực tiễn áp dụng tỉnh Bình Dương, từ đó đề xuất giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp trong thời gian tới chưa được giải quyết trong các công trình khoa học đã công bố.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu, khảo sát

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 và những văn bản hướng dẫn thi hành và việc áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong các doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài có phạm vi rộng, gồm nhiều vấn đề như: quy định pháp luật về người lao động nước ngoài; điều kiện sử dụng lao động nước ngoài; quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động nước ngoài và người lao động nước ngoài; quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài. Tuy nhiên, do giới hạn về số trang của luận văn thạc sĩ, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu một số nội dung trọng tâm được giới hạn trong phạm vi về đối tượng nghiên cứu như sau:

- *Phạm vi về đối tượng nghiên cứu:* Luận văn sẽ tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp, bao gồm: quy định về lao động nước ngoài; điều kiện sử dụng lao động nước ngoài; giấy phép lao động; hợp đồng lao động và quản lý nhà nước về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp.

- *Phạm vi về không gian:* Luận văn tập trung nghiên cứu việc áp dụng các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

- *Phạm vi về thời gian:* Luận văn nghiên cứu trong giai đoạn 2017 - 2021.

4.3. Các chỉ tiêu khảo sát

Luận văn khảo sát NLĐ nước ngoài và các doanh nghiệp sử dụng LĐNN trên địa bàn tỉnh Bình Dương, là những đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của pháp luật về sử dụng LĐNN tại doanh nghiệp về các nội dung:

- Nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

- Sự phù hợp của các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp đối với thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương.

- Sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc tổ chức thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Bình Dương.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật, quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước ta trong sự nghiệp đổi mới, luận văn tập trung sử dụng các phương pháp nghiên cứu chủ yếu sau đây:

Phương pháp nghiên cứu khoa học pháp lý: các vấn đề pháp lý được nghiên cứu, lý giải trên cơ sở các khái niệm, thuật ngữ pháp lý dựa trên các quy định cụ thể của các văn bản quy phạm pháp luật.

Phương pháp luật học so sánh: được sử dụng để đối chiếu các quan điểm khác nhau giữa các công trình nghiên cứu, giữa các quy định pháp luật hiện hành với quy định pháp luật trong giai đoạn trước đây, giữa quy định của pháp luật Việt Nam với quy định pháp luật một số nước.

Để đảm bảo tính khoa học, luận văn còn sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu như: phương pháp khảo sát, phân tích, đánh giá, chứng minh, tổng hợp, dự báo dựa trên những dữ liệu được thu thập từ các văn bản quy phạm pháp luật, sách chuyên khảo, các công trình khoa học, tạp chí chuyên ngành, các báo cáo có liên quan đến đề tài nghiên cứu và thu thập số liệu sơ cấp thông qua việc điều tra, phỏng vấn bằng bảng hỏi đối với các nhóm đối tượng liên quan để

đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Bình Dương.

Những phương pháp nghiên cứu này có giá trị trong việc đưa ra những phân tích, đánh giá, dẫn chứng rõ ràng, đảm bảo tính chính xác, logic, thuyết phục cũng như đáp ứng tính thực tiễn của nghiên cứu.

6. Đóng góp của nghiên cứu

- *Ý nghĩa lý luận:* Luận văn góp phần tiếp tục làm sáng tỏ những vấn đề lý luận, pháp lý về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam. Từ thực tiễn áp dụng tại Bình Dương, làm rõ tính khả thi, phù hợp và những khó khăn, hạn chế trong sử dụng lao động nước ngoài cần có giải pháp hoàn thiện.

- *Ý nghĩa thực tiễn:*

+ Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp hiện nay và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương.

+ Đề xuất các giải pháp tiếp tục hoàn thiện, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp trong thời gian tới.

+ Kết quả nghiên cứu của luận văn còn góp phần đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương.

7. Bố cục luận văn nghiên cứu

Chương 1: Những vấn đề lý luận, pháp lý về sử dụng lao động nước ngoài

Chương 2: Thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Bình Dương và giải pháp góp phần hoàn thiện, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật.

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN, PHÁP LÝ VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

1.1. Khái quát về sử dụng lao động nước ngoài

1.1.1. Khái niệm lao động nước ngoài

Để tiếp cận những vấn đề lý luận về sử dụng lao động nước ngoài, trước tiên cần phải làm rõ khái niệm “lao động nước ngoài”. Việc xác định một người có phải là lao động người nước ngoài hay không rất quan trọng vì liên quan đến quyền và nghĩa vụ pháp lý của họ trong lĩnh vực lao động. Một trong những dấu hiệu quan trọng để xác định chủ thể lao động nước ngoài chính là yếu tố “nước ngoài”. Việc xác định một người có phải là người nước ngoài hay không thường căn cứ vào quốc tịch của họ. Trong lĩnh vực lao động, những lao động tại quốc gia này di cư đến làm việc tại một quốc gia khác thường được gọi là “lao động di trú”. Lao động di trú không phải là vấn đề mới mà đã được đề cập từ lâu trên diễn đàn quốc tế, ngay từ những năm 1930, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã ban hành một số điều ước về lao động di trú.

Trong xu hướng hội nhập quốc tế hiện nay, NSDLĐ có quyền tự do lựa chọn, tuyển dụng lao động, NLD cũng có quyền tự do tìm kiếm việc làm, môi trường làm việc phù hợp. Vì vậy, NLD thường di chuyển đến những nơi có nhu cầu tuyển dụng lao động để tìm kiếm cơ hội việc làm. Sự mở cửa của nền kinh tế thế giới đã hình thành nên thị trường lao động quốc tế, đó là chuyển dịch lao động giữa các quốc gia. Mỗi quốc gia có thể đưa lao động nước mình ra nước ngoài làm việc, đồng thời chấp nhận lao động nước ngoài vào làm việc tại nước mình. “Di cư quốc tế vì việc làm là kết quả tất yếu và là một yêu cầu của quá trình toàn cầu hóa về kinh tế. Nó mang lại nhiều lợi ích cho nền kinh tế thế giới nói chung, nền kinh tế của nhiều quốc gia nói riêng, cũng như cho nhiều gia đình, tuy nhiên, nó cũng tiềm ẩn nhiều khó khăn, thách thức mà Chính phủ và NLD di trú khắp nơi phải đối mặt, đó là tình trạng NLD bị phân biệt đối xử, bị bóc lột và thậm chí bị xâm phạm các quyền và lợi ích cơ bản cả ở nước gửi và nước nhận lao động”¹.

Để bảo vệ quyền lợi của NLD di trú, tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã thông qua nhiều Công ước có liên quan đến “lao động di trú”: Công ước về

¹Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), “Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam”, tr.78

quyền của NLD di trú năm 1939. Đến năm 1949, ILO sửa đổi Công ước này bằng Công ước số 97 về NLD di trú. Đến năm 1975, ILO thông qua Công ước 143 về Di trú trong điều kiện bị lạm dụng và về xúc tiến bình đẳng cơ may và đối xử với NLD di trú. Theo quan niệm của ILO, “Lao động di trú là khái niệm chỉ một người di trú từ một nước này sang một nước khác để làm việc vì lợi ích của chính mình và bao gồm bất kỳ người nào đã được thông thường xuyên thừa nhận là lao động di trú” (Điều 11 Công ước 143). Dấu hiệu nhận biết lao động di trú theo quan niệm này dựa trên những khác biệt về lãnh thổ, biên giới quốc gia và yếu tố được thừa nhận của nước đến bằng việc “đã được thông thường xuyên thừa nhận là lao động di trú”.

Năm 1990, Liên hợp quốc cũng đã thông qua Công ước quốc tế về quyền của NLD di trú và các thành viên trong gia đình họ (International Convention on the Protection of the Right of all Migrant worker and members of their families – sau đây gọi tắt là ICRMW). ICRMW có thể được xem là bản tuyên ngôn nhân quyền của NLD di trú trên toàn thế giới, là điều ước quốc tế trực tiếp nhất và toàn diện nhất về quyền của NLD di trú. ICRMW xác định khái niệm người di trú rộng và bảo vệ quyền của NLD di trú và thành viên gia đình họ. Khoản 1, Điều 2 ICRMW quy định: “Thuật ngữ “lao động di trú” để chỉ một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân”. Theo định nghĩa này, lao động di trú có những đặc điểm sau:

- Người “đã, đang và sẽ làm một công việc”. Theo Công ước ICRMW, NLD di trú không chỉ là những người hiện đang làm một công việc mà còn bao gồm cả các trường hợp người này đã làm một công việc và sắp làm trong tương lai một công việc tại một quốc gia. Như vậy đối tượng NLD di trú được xác định là rất rộng.

- Tính chất công việc thực hiện là “công việc có hưởng lương”. Công việc được NLD di trú thực hiện phải là công việc làm công ăn lương để tìm kiếm thu nhập.

- Địa điểm làm việc là “tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân”. Như vậy nơi làm việc của NLD di trú phải nằm ngoài lãnh thổ quốc gia mà người đó là công dân. Việc xác định một người là công dân của một quốc gia hay không thông thường căn cứ vào quốc tịch của người đó.

Theo ICRMW, lao động di trú bao gồm cả “lao động di trú có giấy tờ” và “lao động di trú không có giấy tờ”. “Lao động di trú có giấy tờ” là lao động di trú hợp pháp. Họ được phép vào, ở lại và tham gia làm một công việc được trả lương tại một quốc gia nơi có việc làm theo pháp luật quốc gia đó và theo những hiệp định quốc tế mà quốc gia đó là thành viên. “Lao động di trú không có giấy tờ” còn được gọi là lao động di trú không hợp pháp hoặc lao động di trú bí mật là những NLD làm việc ở nước khác mà không có các điều kiện trên.

Đối với Việt Nam, lao động di trú bao gồm lao động Việt Nam ở nước ngoài và lao động nước ngoài ở Việt Nam. Pháp luật Việt Nam đến thời điểm hiện tại vẫn chưa có bất cứ định nghĩa nào về lao động di trú². Trong lịch sử lập pháp của pháp luật lao động Việt Nam, trải qua các giai đoạn từ BLLĐ 1994 đến nay, chưa có định nghĩa trực tiếp về “lao động nước ngoài” và “người lao động nước ngoài” mà sử dụng thuật ngữ “người nước ngoài làm việc tại Việt Nam” và “lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam” kèm theo các điều kiện cụ thể theo từng giai đoạn.

Theo pháp luật Việt Nam, chủ thể của quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài căn cứ theo quy định tại điểm a, khoản 2, Điều 663 Bộ luật Dân sự 2015 được xác định bao gồm cá nhân nước ngoài và pháp nhân nước ngoài. Cách hiểu về cá nhân nước ngoài được xác định theo quy định tại khoản 5 Điều 3 Luật Quốc tịch 2008, khoản 1 Điều 3 Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam năm 2014: Người nước ngoài được hiểu là người mang quốc tịch nước ngoài và người không quốc tịch. Cũng theo quy định của Luật Quốc tịch năm 2008, “quốc tịch nước ngoài” là quốc tịch nước khác không phải quốc tịch Việt Nam, “người không quốc tịch” là người không có quốc tịch Việt Nam và cũng không có quốc tịch nước ngoài. Điều này có thể hiểu rằng LDNN làm việc tại Việt Nam trước hết họ phải là công dân nước ngoài và làm việc tại Việt Nam.

Trong giai đoạn BLLĐ 1994, pháp luật lao động không định nghĩa lao động nước ngoài mà người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được hiểu là người

² Bành Quốc Tuấn, “*Công ước quốc tế về bảo vệ các quyền của người lao động di trú và thành viên trong gia đình của họ và sự cần thiết gia nhập của Việt Nam*”, Tạp chí khoa học, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học Tp. Hồ Chí Minh, số tháng 3/2021.

không có quốc tịch Việt Nam và phải có giấy phép lao động. Điều này có nghĩa là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bao gồm người có quốc tịch nước ngoài và người không có quốc tịch. Nghị định 58/CP ngày 3/10/1996 về cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức Việt Nam quy định “*Người nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải có giấy phép lao động theo quy định tại Điều 133 và khoản 2 Điều 184 của Bộ luật Lao động là người không có quốc tịch Việt Nam theo Luật quốc tịch Việt Nam*” (khoản 1 Điều 1).

BLLĐ năm 2012 có bổ sung, phát triển các quy định cụ thể hơn về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Yếu tố quan trọng nhất để xác định lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam vẫn là dấu hiệu quốc tịch. Tuy nhiên, quy định của BLLĐ năm 2012 đã loại trừ đối tượng người lao động là người không quốc tịch, đồng thời bổ sung những trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động. Nghị định 11/2016/NĐ-CP ngày 3/02/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ năm 2012 về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam về đối tượng áp dụng có đoạn “Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam (sau đây viết tắt là người lao động nước ngoài) theo các hình thức sau đây...”.

Như vậy, BLLĐ năm 2012 và Nghị định số 11/2016/NĐ-CP không có định nghĩa về “lao động nước ngoài”, mà lao động nước ngoài được hiểu theo nghĩa rộng bao gồm tất cả các công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam với mọi hình thức trong đó có hợp đồng lao động.

Khoản 3, điều 2 BLLĐ 2019 quy định phạm vi điều chỉnh đề cập đến “NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam”. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 không đưa ra khái niệm lao động nước ngoài mà chỉ quy định về các điều kiện để “lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam”. Điều 151 BLLĐ năm 2019 quy định về điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. Theo đó, NLĐ nước ngoài muốn vào Việt Nam làm việc (trong đó có hình thức HĐLĐ) phải là công dân nước ngoài và phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện pháp lý mà pháp luật quy định.

BLLĐ năm 2019 tiếp tục có những nội dung sửa đổi quan trọng liên quan đến lao động nước ngoài. Theo đó: “Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng 5 điều kiện sau đây: đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; có trình độ chuyên môn, kỹ

thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế; không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam; có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động quy định tại Điều 154 BLLĐ năm 2019 và Điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020”.

Nghị định 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 xác định “Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam (*sau đây viết tắt là người lao động nước ngoài*) theo các hình thức sau đây: Thực hiện HĐLĐ; di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp; thực hiện các loại hợp đồng hoặc thỏa thuận về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao, giáo dục, giáo dục nghề nghiệp và y tế; nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng; chào bán dịch vụ; làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam; tình nguyện viên; người chịu trách nhiệm thành lập, hiện diện thương mại; nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật; tham gia thực hiện các gói thầu, dự án tại Việt Nam; thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam được phép làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

Như vậy, theo cách liệt kê này của Nghị định 152/2020/NĐ-CP, phạm vi đối tượng là NLĐ nước ngoài tại Việt Nam khá rộng và cũng không thống nhất với khái niệm “Người lao động” theo BLLĐ 2019. Thuật ngữ “Người lao động” được BLLĐ năm 2019 giải thích từ ngữ như sau: “*Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại mục 1, chương XI của Bộ luật này*” (điểm 2, Điều 3). Khái niệm này đưa ra các tiêu chí để xác định người lao động là độ tuổi, làm việc theo thỏa thuận, được trả lương

và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Còn theo Nghị định 152/2020/NĐ-CP, NLD nước ngoài bao gồm các hình thức làm việc khác không được trả lương, không chịu sự điều hành, giám sát của NSDLĐ như tình nguyện viên, người chào bán dịch vụ (khoản 1, Điều 2).

Với quy định này, Nghị định 152/2020/NĐ-CP đã đồng nhất lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam là người lao động nước ngoài làm việc theo các tất cả các hình thức cả trong và ngoài quan hệ lao động lao động. Như vậy người lao động nước ngoài có phạm vi rất rộng nhưng lại không thống nhất về các điều kiện cụ thể đối với từng hình thức làm việc của họ. Người lao động nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động thì tuân thủ các điều kiện về ký kết hợp đồng lao động theo quy định của BLLĐ. Những người nước ngoài làm việc theo hình thức khác không phải là hợp đồng lao động, không được coi là người lao động bởi người lao động là phải một bên của quan hệ lao động, thực hiện một công việc theo thỏa thuận của người sử dụng lao động và hưởng lương từ người sử dụng lao động, đồng thời có sự phụ thuộc pháp lý đối với người sử dụng lao động.

Ngoài ra, Luật BHXH năm 2014 xác định “NLD nước ngoài” là “công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam có GPLĐ, chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp” (khoản 2, Điều 2).

Như vậy, các văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động và lĩnh vực có liên quan từ trước đến nay đã có đề cập đến đối tượng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam hoặc lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhưng chưa có sự thống nhất khi sử dụng khái niệm “Lao động nước ngoài” và “Người lao động nước ngoài”. Các văn bản pháp luật sử dụng thuật ngữ “lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam” và gọi chung đó là người lao động nước ngoài. Tuy nhiên, khái niệm người lao động nước ngoài và khái niệm lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (lao động nước ngoài) là hai khái niệm không đồng nhất. Người lao động nước ngoài chỉ là một bộ phận của lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Qua phân tích các quy định pháp luật và những kết quả nghiên cứu từ các công trình trước, tác giả đưa ra khái niệm về LDNN và NLD nước ngoài như sau:

Lao động nước ngoài tại Việt Nam là tất cả công dân nước ngoài làm việc hợp pháp tại Việt Nam, đáp ứng các điều kiện cụ thể với các lĩnh vực được pháp luật quy định, trong đó có hợp đồng lao động³

Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là công dân nước ngoài từ đủ 18 tuổi trở lên, đủ điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật, làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ.

Do pháp luật lao động Việt Nam chưa sử dụng khái niệm “lao động di trú”, chưa có định nghĩa cụ thể về “lao động nước ngoài” và “người lao động nước ngoài”, vì vậy trong phạm vi luận văn này, tác giả sử dụng đồng thời cả hai thuật ngữ: “lao động nước ngoài” trong trường hợp nói đến lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam nói chung và thuật ngữ “người lao động nước ngoài” trong mối quan hệ với NSDLĐ tại doanh nghiệp.

1.1.2. Khái niệm, đặc điểm của sử dụng lao động nước ngoài

Trong kinh tế học, lao động được hiểu là một yếu tố sản xuất do con người tạo ra và là một dịch vụ hay hàng hóa. Người có nhu cầu sử dụng loại hàng hóa này là người sản xuất, còn người cung cấp hàng hóa này là người lao động. Cũng như mọi hàng hóa và dịch vụ khác, lao động được trao đổi trên thị trường. Giá cả của lao động là tiền công thực tế mà người sử dụng lao động trả cho người lao động⁴. Trong các văn bản pháp luật hiện hành của Việt Nam không có khái niệm sử dụng lao động nước ngoài mà chỉ có khái niệm NLĐ và NSDLĐ. Theo đó, “*Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*” (khoản 1, điều 3 BLLĐ 2019). “*Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có đủ năng lực hành vi dân sự*” (khoản 2, Điều 1 BLLĐ 2019). Từ quy định này có thể hiểu sử dụng lao động là hành vi

³ Nguyễn Hoàng Anh (2020), “Pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua thực tiễn tại khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh”, Luận văn Thạc sỹ Luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế

⁴ PGS.TS Phan Huy Đờng (2012), “Quản lý nhà nước về LĐNN chất lượng cao ở Việt Nam”, Nxb Chính trị Quốc gia

của người sử dụng lao động thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận.

Như vậy thuật ngữ sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam được hiểu là hành vi của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu dùng sức lao động của công dân nước ngoài làm việc cho mình theo thỏa thuận và phải tuân theo các điều kiện của pháp luật Việt Nam và các điều ước quốc tế có liên quan.

Xuất phát từ yếu tố đặc thù của sử dụng LĐNN là sử dụng có điều kiện, vì vậy, sử dụng LĐNN có những đặc điểm riêng so với sử dụng lao động trong nước, đó là:

Thứ nhất, lao động nước ngoài là chủ thể đặc biệt so với lao động trong nước

Việc sử dụng LĐNN bên cạnh các quy định áp dụng đối với lao động trong nước, còn có các quy định riêng. LĐNN khác với lao động trong nước về điều kiện lao động, một số quyền và nghĩa vụ. Mặt khác, sử dụng lao động của một quốc gia khác còn ảnh hưởng đến ngoại giao, thương mại và văn hóa giữa các nước với nhau. Quốc gia có sử dụng LĐNN ngoài việc cần phải đối xử bình đẳng như lao động là công dân nước mình cũng cần có những biện pháp để bảo vệ việc làm cho lao động trong nước. Vì vậy các quốc gia sử dụng LĐNN đều có văn bản pháp luật cụ thể quy định chi tiết việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý LĐNN. Có quốc gia ban hành luật riêng, cũng có quốc gia quy định thành một mục riêng trong văn bản pháp luật về lao động.

LĐNN được xem là một chủ thể đặc biệt so với người lao động trong nước, bởi lẽ, lao động nước ngoài muốn làm việc tại một quốc gia, ngoài việc tuân thủ các quy định chung đối với lao động trong nước, còn phải đáp ứng đầy đủ các quy định của pháp luật của quốc gia đó đối với người lao động nước ngoài về các điều kiện nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, cấp phép từ phía cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thứ hai, việc sử dụng lao động nước ngoài phải tuân thủ các điều kiện theo quy định của pháp luật.

Việc các quốc gia cho phép tiếp nhận lao động nước ngoài vào cư trú và làm việc tại nước sở tại là một yêu cầu tất yếu, trên cơ sở đó làm gia tăng lực lượng lao động trong nước, tạo điều kiện phát triển kinh tế - xã hội nhưng cũng tác động đến cơ hội tìm kiếm việc làm cho lao động trong nước, đến trật tự, an ninh của nước sở tại. Chính vì vậy, hầu hết các quốc gia đều có những quy định

riêng về sử dụng lao động nước ngoài so với lao động trong nước nhằm hạn chế số lượng LĐNN và thu hút LĐNN có điều kiện ở một số lĩnh vực.

NSDLĐ khi sử dụng LĐNN phải tuân thủ các điều kiện sử dụng LĐNN theo pháp luật của từng quốc gia. Thông thường, đối với việc sử dụng LĐNN, NSDLĐ không có quyền tự do tuyển dụng về số lượng, ngành nghề nơi sử dụng lao động trong nước mà phạm vi sử dụng lao động nước ngoài giới hạn hơn. NSDLĐ chỉ được sử dụng lao động nước ngoài theo tỷ lệ, ở những ngành nghề, lĩnh vực theo quy định pháp luật; phải thực hiện các trình tự, thủ tục và phải có sự chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền trước khi sử dụng.

Theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam, NSDLĐ muốn sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì cần phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp. Sau khi giải trình nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp, người sử dụng lao động phải báo cáo và có sự chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về việc sử dụng lao động nước ngoài. Người sử dụng lao động có trách nhiệm kê khai số lượng và trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động nước ngoài cần sử dụng. Đây là một đặc điểm rất riêng biệt của sử dụng lao động nước ngoài khác với sử dụng lao động trong nước. Tại Việt Nam, trong quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, các vấn đề liên quan đến điều kiện tuyển dụng, sử dụng, cấp giấy phép lao động, thu hồi giấy phép lao động đối với LĐNN được pháp luật quy định chặt chẽ.

Thứ ba, việc sử dụng lao động nước ngoài chịu sự điều chỉnh của pháp luật quốc gia sở tại và điều ước quốc tế mà quốc gia đó là thành viên có quy định khác

Lao động nước ngoài vừa là chủ thể trong quan hệ lao động của quốc gia mà họ đang làm việc, đồng thời LĐNN cũng là đối tượng điều chỉnh của luật pháp quốc tế. Trong quan hệ quốc tế hiện nay, bên cạnh luật pháp quốc gia, nhiều nước còn tham gia và là thành viên của các Điều ước quốc tế. Vì vậy, việc sử dụng LĐNN ngoài việc chịu sự điều chỉnh của pháp luật nước sở tại còn phải tuân thủ các điều ước quốc tế mà quốc gia là thành viên có quy định khác.

Cùng với quá trình toàn cầu hóa và sự phát triển của các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, với nhiều cam kết sâu, rộng, toàn diện, chặt chẽ hơn về lĩnh vực lao động, đặc biệt là tự do lao động, khiến cho quá trình dịch chuyển lao

động được thực hiện tương đối dễ dàng⁵. Điều này kéo theo sự phức tạp trong quá trình giải quyết các vấn đề có liên quan, đặc biệt là tranh chấp lao động xuyên biên giới - quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài được điều chỉnh bằng ngành luật tố pháp quốc tế nhằm hướng đến bảo vệ quyền công dân, tạo việc làm và cơ hội phát triển bền vững.

1.1.3. Vai trò của sử dụng lao động nước ngoài

Thứ nhất, sử dụng lao động nước ngoài nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng nhanh

Trong xu thế toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ thì việc di cư lao động giữa các nước là một thực tế khách quan đang diễn ra trong đời sống kinh tế - xã hội của các quốc gia. Nhập cư lao động quốc tế tức là cho phép tiếp nhận lao động nước ngoài từ quốc gia này vào cư trú và làm việc tại quốc gia khác, trên cơ sở đó bổ sung lực lượng lao động trong nước, đáp ứng yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp, tạo điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Việc thu hút, sử dụng LĐNN có ý nghĩa quan trọng đối với chính sách về lao động của từng quốc gia. LĐNN, nhất là lao động chất lượng cao làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, các ngành nghề đặc thù trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuyển giao nhanh tiến bộ khoa học - công nghệ, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế của quốc gia tiếp nhận.

Thứ hai, sử dụng lao động nước ngoài tạo môi trường cạnh tranh và thúc đẩy việc nâng cao chất lượng lao động trong nước.

Việc cho phép sử dụng cả lao động trong nước và LĐNN sẽ giúp doanh nghiệp, tổ chức chủ động hơn trong việc bố trí nhân lực phù hợp với đặc thù công việc. Thông thường các doanh nghiệp muốn sử dụng những người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm và tác phong làm việc chuyên nghiệp mà phải mất một thời gian dài lao động trong nước mới đáp ứng được. Vì vậy LĐNN có trình độ cao làm việc tại một quốc gia sẽ làm tăng tính cạnh tranh trên thị trường lao động. Những lao động thiếu kỹ năng, chuyên môn thấp sẽ mất cơ hội,

⁵ Nguyễn Văn Hà và một số tác giả (2021), “Các cam kết trong Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu”, Tạp chí Tài chính kỳ 1 tháng 6/2021. Nguồn: <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/cac-cam-ket-lao-dong-trong-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do-viet-nam-lien-minh-chau-au-335481.html> (truy cập ngày 30/7/2021)

vì vậy lao động trong nước sẽ tự nâng cao trình độ, chuyên môn của mình. Chất lượng lao động trong nước sẽ nâng cao trên thực tế.

Đặc điểm của lao động là sáng tạo, sau thời gian làm việc với các chuyên gia nước ngoài, trình độ tay nghề, ý thức kỷ luật, tác phong làm việc chuyên nghiệp, hiện đại của lao động trong nước sẽ từng bước được nâng lên. Chính họ sẽ là lực lượng thay thế độ ngũ chuyên gia, lao động kỹ thuật là LĐNN trong tương lai.

Thứ ba, sử dụng LĐNN góp phần tăng cường mối quan hệ hợp tác, hội nhập quốc tế giữa các quốc gia, góp phần đẩy mạnh đầu tư và mở rộng thị trường hàng hóa, dịch vụ giữa các nước.

Nhu cầu sử dụng LĐNN giữa các quốc gia, nhất là LĐNN có trình độ cao sẽ góp phần tăng cường mối quan hệ hợp tác quốc tế giữa các quốc gia, đẩy mạnh đầu tư và mở rộng thị trường hàng hóa, dịch vụ giữa các nước. Đối với các nước là thành viên của tổ chức Thương mại thế giới (WTO), các doanh nghiệp, NLĐ của các nước thành viên có nhiều cơ hội trong việc mở rộng thị trường đầu tư, xuất khẩu hàng hóa, dịch vụ, đi lại và làm việc tại các nước thành viên.

Chính sách sử dụng LĐNN của các quốc gia còn góp phần thúc đẩy thị trường lao động quốc tế phát triển, từ đó cung cấp dịch vụ lao động cho nước nhập khẩu và giải quyết công ăn việc làm cho lao động của nước xuất khẩu.

1.2. Khái niệm, sự cần thiết, nội dung của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài

1.2.1. Khái niệm pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài

Theo giáo trình Lý luận chung về Nhà nước và Pháp luật: “*Pháp luật là hệ thống quy tắc xử sự chung do nhà nước đặt ra hoặc thừa nhận và đảm bảo thực hiện để điều chỉnh các quan hệ xã hội theo mục đích, định hướng của nhà nước*”⁶.

Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng lao động và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, vì vậy có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của quốc gia.

⁶ Trường Đại học Luật Hà Nội, Giáo trình Lý luận chung về Nhà nước và Pháp luật (2006), Nxb Toạ pháp, tr.209

Pháp luật về sử dụng LĐNN là tổng thể các quy tắc xử sự do nhà nước ban hành hoặc thừa nhận, điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình tuyển dụng, sử dụng, quản lý LĐNN. Pháp luật về sử dụng LĐNN dựa trên các nguyên tắc cơ bản là tôn trọng quyền con người, bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, bảo đảm hiệu quả kinh tế, quyền và lợi ích hợp pháp của LĐNN và NSDLĐ nước ngoài.

Sử dụng lao động nước ngoài là vấn đề phức tạp liên quan đến người nước ngoài vì vậy được điều chỉnh bởi pháp luật trong nước và pháp luật quốc tế. Việc sử dụng LĐNN động nước ngoài bên cạnh tuân thủ luật pháp quốc gia còn phải tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế, các cam kết quốc tế mà quốc gia là thành viên. Khi quốc gia ký kết, tham gia các điều ước quốc tế thì đây trở thành nguồn luật bắt buộc làm cơ sở để xây dựng pháp luật, thực hiện cũng như áp dụng khi sử dụng LĐNN. Các Điều ước quốc tế liên quan đến LĐNN, lao động di trú được nhiều quốc gia trên thế giới tham gia như: Tuyên ngôn thế giới về quyền con người được Đại hội đồng Liên Hợp quốc thông qua và công bố ngày 10 tháng 12 năm 1948; Công ước quốc tế về những quyền dân sự và chính trị năm 1966; Công ước quốc tế về quyền kinh tế, văn hóa và xã hội năm 1966; các Công ước của ILO: Công ước 97 về Lao động di trú; Công ước 143 về người di trú trong môi trường bị lạm dụng và thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và trong đối xử với NLĐ di trú; Khuyến nghị số 86 về nhập cư lao động; Khuyến nghị 151 về NLĐ di trú; Công ước 29 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc (năm 1930); Công ước 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức; Công ước 95 về bảo vệ tiền lương (năm 1949); Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (năm 1951)...

Đối với Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta xác định lao động nước ngoài là một chủ thể có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp nói riêng và sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước nói chung. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đáp ứng yêu cầu đối với những công việc, ngành nghề đòi hỏi chuyên gia, lao động kỹ thuật chất lượng cao mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, qua đó góp phần chuyển giao công nghệ, kỹ thuật cao cho lao động Việt Nam. Cùng với sự phát triển kinh tế, pháp luật lao động nói chung, pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam nói riêng đã

không ngừng được hoàn thiện qua việc ban hành các BLLĐ, từ BLLĐ năm 1994 đến nay.

Pháp luật lao động Việt Nam đã ban hành những quy định điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam bao gồm điều kiện sử dụng LĐNN, hình thức làm việc của LĐNN tại Việt Nam, thủ tục tuyển dụng LĐNN, giấy phép lao động, hợp đồng lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động....

Như vậy, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam được hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành hoặc thừa nhận điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình tuyển dụng, sử dụng, quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam.

1.2.2. Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài

Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và những chính sách khuyến khích nhập cư của các quốc gia trên thế giới đã tạo điều kiện cho việc di chuyển lao động quốc tế. Hội nhập quốc tế giúp các quốc gia xích lại gần nhau hơn trong sự hợp tác cùng có lợi nhưng cũng khiến các quốc gia phải đối mặt với nhiều thách thức. Cùng với dòng di chuyển của hàng hóa và vốn, di chuyển lao động là điều không tránh khỏi. Di chuyển lao động không chỉ có ý nghĩa đối với NLD trong việc tìm kiếm việc làm, thu nhập mà còn có ý nghĩa đối với quá trình xây dựng chính sách, pháp luật về lao động của mỗi quốc gia. Với mỗi quốc gia, sử dụng LĐNN là cần thiết, tuy nhiên số lượng và trình độ của LĐNN tại mỗi nước lại tùy thuộc vào tình hình kinh tế - xã hội và nhu cầu của thị trường lao động mỗi quốc gia trong từng thời kỳ.

Đối với các quốc gia tiếp nhận LĐNN, việc cho phép NSDLĐ sử dụng LĐNN luôn mang lại tác động tích cực và tiêu cực, do đó nhà nước cần ban hành các quy định nhằm sử dụng hiệu quả, phát huy mặt tích cực của LĐNN, đồng thời hạn chế những tác động tiêu cực. Chính vì vậy pháp luật điều chỉnh sử dụng lao động nước ngoài có rất vai trò quan trọng đối với mỗi quốc gia, thể hiện ở các phương diện sau:

Thứ nhất, pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tạo cơ sở pháp lý để tuyển dụng, sử dụng và quản lý lao động nước ngoài

Trong lĩnh vực thuê mướn và sử dụng lao động, NSDLĐ tại quốc gia sở tại có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài do thiếu hụt lao động. Để đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ nói riêng và yêu cầu phát triển nền kinh tế nói chung, các quốc gia thường cho phép NSDLĐ được tuyển dụng lao động nước ngoài thông qua việc xây dựng và áp dụng các quy định pháp luật điều chỉnh việc sử dụng lao động nước ngoài. Các quy định pháp luật sẽ cụ thể hóa các nội dung về sử dụng lao động nước ngoài như điều kiện đối với người lao động nước ngoài, điều kiện đối với người sử dụng lao động nước ngoài, hình thức làm việc của LĐNN, quy trình, thủ tục cấp phép, quản lý lao động nước ngoài ... Sử dụng lao động nước ngoài là hoạt động có điều kiện, được giới hạn bởi các điều kiện tuyển dụng theo quy định của pháp luật. Đây là những yêu cầu đặt ra nhằm hạn chế số lượng LĐNN vào làm việc tại một quốc gia tùy thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội và nhu cầu sử dụng LĐNN của quốc gia đó trong từng giai đoạn cụ thể. Đó là những cơ sở pháp lý cho việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý LĐNN.

Thứ hai, điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tạo cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền của lao động nước ngoài trong quan hệ lao động

Nhu cầu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐNN xuất phát từ thực tiễn khi làm việc ở nước ngoài, LĐNN thường phải đối diện với nhiều nguy cơ và rủi ro như: không được NSDLĐ trả lương hoặc trả lương không đúng theo thỏa thuận trong hợp đồng, phải trả chi phí tuyển dụng cao, bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bị lạm dụng... Ngoài ra, LĐNN làm việc ở môi trường xa gia đình, khác biệt về phong tục, tập quán, quy định pháp luật mới những điều này tiềm ẩn những xung đột, mâu thuẫn mà lao động nước ngoài chưa thể lường trước và giải quyết được.

LĐNN làm việc tại một quốc gia sẽ có những tác động tích cực và tiêu cực đến sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia đó. Để sử dụng hiệu quả, hạn chế các tác động tiêu cực đòi hỏi nhà nước phải ban hành các quy định pháp luật để điều chỉnh, tạo cơ sở pháp lý cho việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý LĐNN, qua đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của LĐNN cũng như hài hòa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Pháp luật điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, tạo môi trường pháp lý cho lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc. Pháp

luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam đã quy định rõ về điều kiện sử dụng lao động nước ngoài, hình thức làm việc của LĐNN, trình tự, thủ tục cấp phép, quyền và trách nhiệm của các chủ thể liên quan đến sử dụng LĐNN ... Đây là cơ sở pháp lý để tuyển dụng, sử dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Người lao động nước ngoài sẽ cảm thấy yên tâm, hiểu rõ các quyền khi tham gia quan hệ lao động và được pháp luật bảo vệ khi phát sinh tranh chấp, vi phạm.

Thứ ba, điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

Lao động nước ngoài là hiện tượng xuất hiện từ lâu trong lịch sử nhân loại. Cùng với quá trình toàn cầu hóa kinh tế hiện nay, việc di chuyển lao động giữa các quốc gia sẽ trở nên hết sức phổ biến. Thực tế tại nhiều quốc gia sử dụng lao động nước ngoài cho thấy, lao động nước ngoài có những đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế, xã hội của cả nước gửi và nước nhận lao động. Vì vậy, các quốc gia ngày càng quan tâm hơn đến việc ban hành các quy định pháp luật điều chỉnh về sử dụng LĐNN để nâng cao hiệu quả trong quản lý và sử dụng, đồng thời đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Trong xây dựng và ban hành pháp luật về sử dụng LĐNN, các quốc gia còn quan tâm nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế, ký kết, tham gia các điều ước quốc tế nhằm tận dụng các lợi thế hợp tác, góp phần tăng cường mối quan hệ hợp tác, hội nhập quốc tế giữa các quốc gia, đẩy mạnh đầu tư và mở rộng thị trường hàng hóa, dịch vụ giữa các nước.

1.2.3. Nội dung của pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài

Pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài gồm các nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, điều kiện sử dụng lao động nước ngoài

Điều kiện sử dụng lao động nước ngoài là những quy định đối tượng, tiêu chuẩn, hình thức làm việc của lao động nước ngoài do quốc gia tiếp nhận lao động quy định. Tùy đặc điểm của nền kinh tế, văn hóa, xã hội mà mỗi quốc gia có những quy định riêng về điều kiện sử dụng LĐNN. Những điều kiện này thông thường được áp dụng đối với cả LĐNN và người sử dụng lao động nước ngoài.

Đối với người nước ngoài, khi muốn làm việc tại một quốc gia khác phải đảm bảo các điều kiện theo quy định pháp luật của quốc gia đó. Điều kiện phổ biến thường bao gồm những điều kiện độ tuổi, năng lực hành vi dân sự; điều kiện về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; điều kiện về sức khỏe; lý lịch toạ pháp; hình thức làm việc ... Khi bảo đảm các điều kiện theo pháp luật của từng quốc gia, người nước ngoài mới đủ điều kiện để được làm việc tại quốc gia đó.

Đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động nước ngoài, khác với điều kiện sử dụng lao động trong nước, việc tuyển dụng LĐNN được giới hạn bởi các điều kiện tuyển dụng. Các quốc gia trên thế giới kiểm soát việc tiếp nhận lao động nước ngoài đến làm việc là hạn ngạch và điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng.

Hạn ngạch là việc đưa ra mức trần số lượng LĐNN nhất định theo kế hoạch trong một giai đoạn nhất định, thường là một năm. Mức trần có thể tính toán cố định hoặc theo tỷ lệ phần trăm tổng số lao động. Hạn ngạch là công cụ quản lý cứng nhắc nhưng có hiệu quả trong việc ngăn chặn sự phát triển “nóng” của thị trường lao động. Các điều kiện, tiêu chuẩn cũng là một công cụ để hạn chế số lượng LĐNN dựa trên một số tiêu chí sàng lọc, phân loại lao động hoặc kiểm tra nhu cầu của thị trường lao động. Các tiêu chí này rất đa dạng, có thể là yêu cầu về bằng cấp đối với LĐNN, các yêu cầu liên quan đến nghĩa vụ của NSDLĐ phải đưa ra những cơ sở để chứng minh có sự thiếu hụt của lao động bản địa, từ đó phát sinh nhu cầu thuê mướn LĐNN. Ví dụ như NSDLĐ phải giải trình, đăng ký nhu cầu sử dụng LĐNN, thông báo tuyển dụng trong một thời gian nhất định trước khi tuyển dụng LĐNN...

Thứ hai, quy định về cấp phép lao động đối với lao động nước ngoài

Cấp phép lao động là sự cho phép của cơ quan có thẩm quyền để LĐNN làm việc tại quốc gia sở tại. Cấp phép lao động được xem là điều kiện pháp lý bắt buộc để LĐNN làm việc tại hầu hết các quốc gia cho phép tiếp nhận LĐNN. Để được cơ quan có thẩm quyền cấp phép, LĐNN phải thực hiện các thủ tục xin cấp phép với hồ sơ, thủ tục theo quy định của pháp luật.

Quy định về hồ sơ là những loại giấy tờ mà LĐNN, NSDLĐ nước ngoài phải cung cấp cho cơ quan có thẩm quyền cấp phép trước khi sử dụng LĐNN. Căn cứ vào hồ sơ, cơ quan có thẩm quyền thẩm tra, xác minh một người nước

ngoài có đủ điều kiện làm việc tại ở quốc gia sở tại hay không. Thành phần hồ sơ, thủ tục sử dụng LĐNN có thể khác nhau tùy theo quy định pháp luật của từng quốc gia. Tuy nhiên, hầu hết các quốc gia đều quy định hồ sơ gồm: hộ chiếu, giấy chứng nhận sức khỏe, lý lịch toạ pháp; giấy tờ chứng minh chuyên môn, tay nghề...

Thứ ba, quy định về hợp đồng lao động đối với lao động nước ngoài.

Người lao động nước ngoài muốn trở thành chủ thể của một bên trong quan hệ lao động, phải đảm bảo các điều kiện về chủ thể theo quy định của pháp luật, bao gồm năng lực của chủ thể (độ tuổi, sức khỏe, trình độ chuyên môn, lý lịch toạ pháp ...), điều kiện về GPLĐ và HĐLĐ.

Khi lao động nước ngoài đáp ứng đủ điều kiện làm việc theo quy định pháp luật, được người sử dụng lao động tuyển dụng, họ sẽ tham gia vào quan hệ lao động và trở thành NLĐ với đầy đủ các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. Quan hệ lao động được thực hiện trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên được thể hiện thông qua hợp đồng lao động. Quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ lao động được xác định theo nội dung hợp đồng lao động và theo quy định của pháp luật của mỗi quốc gia.

Thứ tư, quy định về quản lý nhà nước đối với sử dụng lao động nước ngoài

Với vai trò là chủ thể nắm giữ quyền lực chung của xã hội, nhà nước có trách nhiệm lớn nhất trong việc tổ chức các hoạt động kinh tế - xã hội, trong đó có việc quản lý lao động. Nhà nước vừa là người ban hành các quy định pháp luật làm cơ sở cho việc quản lý, vừa hỗ trợ quá trình xác lập và vận hành quan hệ lao động, vừa là người trung gian giải quyết các xung đột, mâu thuẫn phát sinh từ quan hệ lao động. Việc ban hành pháp luật điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài vừa đảm bảo chức năng quản lý của nhà nước, vừa hài hòa lợi ích giữa lao động nước ngoài, người sử dụng lao động nước ngoài và lợi ích của nhà nước.

Do lao động nước ngoài là người nước ngoài, là đối tượng của hoạt động quản lý nhập cảnh, xuất cảnh và cư trú, đồng thời là đối tượng bị giới hạn bởi các điều kiện tuyển dụng, vì vậy việc sử dụng lao động nước ngoài chịu sự quản lý phối hợp của nhiều cơ quan nhà nước có thẩm quyền khác nhau. Trong quá trình đó các cơ quan nhà nước cũng được phân công nhiệm vụ, phối hợp để quản lý. Biện pháp quản lý lao động nước ngoài phổ biến nhất là thông qua GPLĐ.

GPLĐ

đọc cấp cho người lao động nước ngoài có thời hạn nhất định, theo công việc, gắn liền với NSDLĐ cụ thể.

Để thuận lợi cho việc quản lý và nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ, các quốc gia còn quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ đối với việc sử dụng LĐNN. NSDLĐ có nghĩa vụ tuân thủ các quy định của pháp luật về tuyển dụng, sử dụng LĐNN theo các quy định của pháp luật, đồng thời chịu sự kiểm tra, xử lý nếu vi phạm.

1.3. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam qua các giai đoạn

1.3.1. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn trước khi ban hành Bộ luật Lao động 1994

Sau năm 1975, khi hòa bình, thống nhất đất nước, Việt Nam là một nước nông nghiệp lạc hậu, kém phát triển, cơ chế quản lý tập trung, quan liêu, bao cấp. Để khôi phục và phát triển kinh tế, xã hội, Đảng đã chủ trương mở cửa nền kinh tế, thực hiện công cuộc cải cách, đổi mới toàn diện nền kinh tế. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng cộng sản Việt Nam tháng 12 năm 1986 đã có Nghị quyết về chủ trương đổi mới cơ chế kinh tế theo hướng “xóa bỏ cơ chế tập trung, quan liêu, bao cấp, xây dựng nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước theo định hướng XHCN”. Thể chế hóa đường lối đổi mới của Đảng, Hiến Pháp 1992 khẳng định “Nhà nước thực hiện nhất quán chính sách phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Cơ cấu kinh tế nhiều thành phần với các hình thức sản xuất, kinh doanh đa dạng dựa trên chế độ sở hữu toàn dân, sở hữu tập thể, sở hữu tư nhân, trong đó sở hữu toàn dân và sở hữu tập thể là nền tảng” (Điều 15). Quan hệ lao động của Việt Nam đã có sự thay đổi cơ bản từ quan hệ hành chính chuyển sang quan hệ hợp đồng lao động. Ngày 30/8/1990, Hội đồng Nhà nước ban hành Pháp lệnh Hợp đồng lao động “để bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động, đề cao trách nhiệm của người sử dụng, thuê mướn lao động và NLĐ nhằm phát huy mọi tiềm năng lao động, góp phần phát triển kinh tế, xã hội và khoa học kỹ thuật của đất nước” (Lời nói đầu).

Về lao động nước ngoài, thời gian này đã có nhiều chuyên gia nước ngoài đến hợp tác, giúp đỡ và làm việc trong các xí nghiệp quốc doanh và các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Sau khi Luật Đầu tư nước ngoài năm 1987

đọc ban hành, Hội đồng Bộ trưởng ban hành Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Nghị định số 233-HĐBT ngày 22/6/1990 và Thông tư 19-LĐTB&XH ngày 31/12/1990 hướng dẫn thi hành Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tạo cơ sở pháp lý thống nhất về việc sử dụng lao động có yếu tố nước ngoài vì Quy chế này áp dụng cho cả NLĐ Việt Nam và NLĐ nước ngoài.

Điều 5, Nghị định 233-HĐBT quy định “đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc để làm công việc quản lý mà phía Việt Nam chưa đáp ứng được, xí nghiệp được tuyển người nước ngoài cho một thời hạn nhất định theo đúng thủ tục do Nhà nước Việt Nam quy định nhưng phải lập chương trình đào tạo để người Việt Nam có thể sớm làm được công việc đó”, đồng thời Thông tư 19 – BLĐTB&XH xác định “... xí nghiệp có quyền tuyển người nước ngoài nhưng phải có văn bản đề nghị cơ quan lao động địa phương chấp thuận với các nội dung cơ bản: Công việc cần sử dụng người nước ngoài, thời hạn sử dụng cụ thể; Chương trình, kế hoạch cụ thể đào tạo người Việt Nam thay thế người nước ngoài; Đơn vị, tổ chức hoặc cá nhân chịu trách nhiệm về phí tổn đưa người nước ngoài vào Việt Nam và trở về nước” (Phần II: Tuyển dụng và đào tạo).

Như vậy, theo những văn bản này, lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc phải là lao động có chuyên môn, trình độ nhằm thực hiện công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc để làm công việc quản lý mà phía Việt Nam chưa đáp ứng được. Họ phải có “Thẻ làm việc” theo mẫu của Bộ LĐTB&XH. Tuy nhiên, do mới quy định tại Nghị định, Thông tư nên hiệu lực pháp lý văn bản chưa cao, các quy định vẫn còn mang tính chung chung. Điều kiện về năng lực chủ thể của người lao động nước ngoài, điều kiện, trình tự, thủ tục cấp thẻ làm việc, hình thức xử lý những trường hợp không đủ điều kiện ... chưa được quy định cụ thể. Trong giai đoạn này, lao động nước ngoài vào Việt Nam vẫn chưa nhiều, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài chưa chú trọng điều chỉnh.

1.3.2. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn từ Bộ luật Lao động 1994 đến Bộ luật Lao động 2012

Sau khi ban hành Hiến pháp năm 1992, tại kỳ họp thứ 5, Quốc Hội khóa 9 đã thông qua Bộ luật Lao động năm 1994, có hiệu lực ngày 01/01/1995 (được sửa đổi, bổ sung 3 lần vào năm 2002, 2006, 2007). BLLĐ năm 1994 bao quát toàn bộ

các chế định của pháp luật lao động ngoài các quy định dành cho lao động nước ngoài không nhiều, chỉ có một mục chung “Lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam” (Mục 5, Chương XI, từ Điều 131 đến 135). Điểm mới là BLLĐ 1994 mở rộng đối tượng điều chỉnh là người nước ngoài làm việc thường xuyên cho các doanh nghiệp, tổ chức và cho cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam (Điều 3). Trước đó, pháp luật lao động chỉ điều chỉnh lao động nước ngoài làm trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Các văn bản hướng dẫn thi hành BLLĐ 1994 về lĩnh vực này là Nghị định 58/CP ngày 01/10/1996 của Chính Phủ về cấp GPLĐ cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam, Thông tư 09/LĐTB&XH-TT ngày 18/3/1997 của Bộ LĐTB&XH hướng dẫn việc cấp GPLĐ cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam với quy định cụ thể việc cấp GPLĐ từ điều kiện, trình tự, thủ tục, thẩm quyền đến gia hạn GPLĐ (GPLĐ thay thế cho “Thẻ làm việc”). Giai đoạn này, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được quy định cụ thể là người không có quốc tịch Việt Nam theo Luật Quốc tịch Việt Nam và người Việt Nam định cư ở nước ngoài vào làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức tại Việt Nam đáp ứng đủ các điều kiện về độ tuổi, trình độ, chuyên môn, không có tiền án, tiền sự và không thuộc các trường hợp ngoại lệ. Các doanh nghiệp, tổ chức được sử dụng LĐNN trong thời hạn tối đa không quá 3 năm, vì vậy thời hạn của GPLĐ cũng không quá 3 năm (kể cả thời gian gia hạn). Do hai văn bản này chưa bao quát hết các đối tượng được phép sử dụng LĐNN, vì vậy Chính Phủ ban hành Nghị định 169/1999/NĐ-CP ngày 03/12/1999 sửa đổi, bổ sung Nghị định 58/CP và Bộ LĐTB&XH ban hành Thông tư 08/2000/TT- BLĐTB&XH ngày 29/03/2000 thay thế Thông tư 09/LĐTB&XH-TT. Theo các văn bản này, chủ thể được sử dụng LĐNN được bổ sung thêm: Hợp tác xã, nhà thầu (thầu chính, thầu phụ); các cơ sở y tế, văn hóa, thể thao, giáo dục và đào tạo; Văn phòng đại diện, chi nhánh của các công ty nước ngoài; Ngân hàng liên doanh, chi nhánh ngân hàng liên doanh, chi nhánh tổ chức luật sư nước ngoài được cấp phép hoạt động tại Việt Nam. Nghị định 169/1999/NĐ-CP bỏ quy định thời hạn sử dụng LĐNN tối đa 3 năm mà quy định thời hạn phù hợp với thời hạn của HĐLĐ

(có thời hạn) đã giao kết. Nghị định cũng có sửa đổi về thẩm quyền cấp GPLĐ, thủ tục cấp GPLĐ đơn giản hơn và bổ sung quy định cấp lại GPLĐ khi bị mất, hỏng.

Năm 2002, BLLĐ 1994 được sửa đổi, bổ sung lần thứ nhất. Tại mục V “Lao động cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, người nước ngoài lao động tại Việt Nam” chỉ sửa đổi, bổ sung hai điều (Điều 132 và 133) nhưng lại là những nội dung rất quan trọng về HĐLĐ đối với người lao động nước ngoài. Đó là quy định tỷ lệ LĐNN mà các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp được phép tuyển dụng; thời hạn của GPLĐ; các trường hợp phải xin cấp GPLĐ và đối tượng được phép sử dụng NLĐ nước ngoài. Trên cơ sở đó, Chính Phủ ban hành Nghị định 105/2003/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về tuyển dụng và quản lý LĐNN tại Việt Nam, đồng thời Bộ LĐTB&XH ban hành Thông tư 04/2004/TT-BLĐTB&XH ngày 10/3/2004 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 105/2003/NĐ-CP. Hai văn bản này điều chỉnh các vấn đề về tuyển dụng và quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam chứ không chỉ về cấp GPLĐ.

Như vậy, sau giai đoạn mở cửa cho LĐNN nhưng lại thiếu những chế định cần thiết, Việt Nam đã hạn chế bằng việc quy định tỷ lệ LĐNN được phép tuyển dụng. Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế được tuyển dụng LĐNN với tỷ lệ không quá 3% so với lao động hiện có, nhưng nhiều nhất không quá 50 người, ít nhất được tuyển 1 người. Với cơ quan, tổ chức khác, Nghị định 105/2003/NĐ-CP không quy định tỷ lệ nhưng nếu muốn tuyển LĐNN thì phải được sự chấp thuận của Chủ tịch UBND cấp tỉnh. Trường hợp doanh nghiệp có nhu cầu tuyển LĐNN vào vị trí công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được vượt số lượng quy định thì được tuyển thêm nhưng không quá 50% so với số lượng được phép tuyển dụng và phải được sự chấp thuận bằng văn bản của Chủ tịch UBND cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính. Chủ thể được sử dụng LĐNN bổ sung thêm cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài. Nghị định 105/2003/NĐ-CP còn bổ sung Chương III về Thanh tra, khen thưởng và xử lý vi phạm, trong đó lần đầu tiên pháp luật quy định hình thức chế tài “trục xuất” đối với NLĐ nước ngoài (Điều 14).

Sau khi Luật Đầu tư 2005 được Quốc Hội thông qua, quy định nhà đầu tư có quyền thuê LĐNN làm công việc quản lý, lao động kỹ thuật, chuyên gia theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa

XHCN Việt Nam là thành viên có quy định khác (khoản 3, Điều 140). Trên cơ sở đó, ngày 13/7/2005, Chính Phủ đã ban hành Nghị định 93/2005/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định 105/2003/NĐ-CP. Đối với doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đặc thù sử dụng ít lao động hoặc ở giai đoạn mới đầu tạo, sản xuất chưa ổn định mà có nhu cầu sử dụng LĐNN vượt quá 3% thì trình Chủ tịch UBND cấp tỉnh xem xét và chấp thuận bằng văn bản. Trường hợp các doanh nghiệp, tổ chức đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam có quyết định phê duyệt dự án hoặc cấp giấy phép hoạt động trong đó có quy định số lượng LĐNN được sử dụng thì không phải xin chấp thuận. Bổ sung thêm đối tượng được tuyển: Văn phòng điều hành của bên hợp danh trong hợp đồng hợp tác kinh doanh; các nhà thầu (thầu chính, thầu phụ) nước ngoài nhận thầu tại Việt Nam; Các tổ chức hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam ...Nghị định 93/2005/NĐ-CP bỏ đối tượng tổng giám đốc, phó tổng giám đốc, giám đốc, phó giám đốc không thuộc “các trường hợp không cần GPLĐ” vì thực tế rất nhiều doanh nghiệp thuê người nước ngoài giữ các chức vụ này nên bản chất đây là quan hệ HDLĐ.

Từ ngày 11/01/2007, khi Việt Nam chính thức trở thành thành viên của tổ chức Thương mại thế giới WTO, tất cả những cam kết của nước ta khi gia nhập WTO phải được ưu tiên áp dụng so với pháp luật quốc gia. Biểu cam kết về dịch vụ (27/10/2006) của Việt Nam với WTO có 2 phương thức cung cấp dịch vụ có thể ảnh hưởng đến việc LĐNN vào Việt Nam làm việc là hiện diện thương mại và hiện diện thể nhân. Các phương thức cung cấp dịch vụ theo hiện diện thương mại và hiện diện thể nhân liên quan đến vấn đề nhập cảnh và lưu trú của người nước ngoài và dẫn đến hàng loạt LĐNN đến Việt Nam. Tuy nhiên những đối tượng này không phải là NLĐ nước ngoài đến Việt Nam làm việc theo HDLĐ và chưa được pháp luật lao động nước ta điều chỉnh. Vì vậy, Chính phủ ban hành Nghị định 34/2008/NĐ-CP ngày 15/3/2008 quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam và Bộ LĐTB&XH cũng ban hành Thông tư 08/2008/TT-BLĐTB&XH ngày 10/6/2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 34. Tiếp đó Chính Phủ ban hành Nghị định 46/2011/NĐ-CP ngày 17/6/2011 sửa đổi, bổ sung Nghị định 34/2008/NĐ-CP và Nghị định 46/2011/NĐ-CP thay cho Thông tư 08/2008/TT-BLĐTB&XH. NLĐ nước ngoài

làm việc theo HĐLĐ được xác định là một trong những hình thức làm việc tại Việt Nam của người nước ngoài. Các văn bản này có nhiều điểm mới liên quan đến NLĐ nước ngoài làm việc theo HĐLĐ như xóa bỏ hạn ngạch LĐNN được phép tuyển dụng, đơn giản hóa thủ tục hành chính trong việc xin cấp GPLĐ.

1.3.3. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn từ Bộ luật Lao động 2012 đến Bộ luật Lao động 2019

Sau gần 20 năm thực hiện, BLLĐ 1994 đã tạo hành lang pháp lý điều chỉnh toàn diện về lĩnh vực sử dụng lao động. Tuy nhiên, mặc dù đã trải qua 3 lần sửa đổi, bổ sung nhưng BLLĐ 1994 mới chỉ đáp ứng một số yêu cầu phát sinh trong từng giai đoạn phát triển của nền kinh tế. Trên cơ sở tình hình kinh tế, xã hội có bước phát triển mới, BLLĐ 1994 được sửa đổi toàn diện năm 2012. BLLĐ năm 2012 đã kế thừa và phát triển các chế định không còn phù hợp và bổ sung, thể chế hóa những vấn đề mới phát sinh trong quan hệ lao động. BLLĐ 2012 quy định rõ người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam là *công dân nước ngoài*. Bổ sung điều kiện chung là công dân nước ngoài vào là việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam, được pháp luật Việt Nam bảo vệ và còn phải tuân theo Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Đưa vào luật các quy định về điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam trước đó quy định tại Nghị định 34/2008/NĐ-CP “không phải là người phạm tội hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài”; “có giấy phép do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp trừ các trường hợp được pháp luật quy định”. Bổ sung thêm hai điều kiện: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ và có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc. Chỉ được tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài đối với công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, phải giải trình nhu cầu sử dụng và phải được sự chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (Điều 170). BLLĐ 2012 rút ngắn thời hạn GPLĐ là 02 năm. Luật hóa các quy định về các trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ và các trường hợp GPLĐ hết hiệu lực. Bỏ quy định về việc gia hạn GPLĐ, bỏ việc giới hạn số lượng và tỷ lệ khi tuyển dụng LĐNN.

Sau đó, Chính Phủ ban hành Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05/9/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về LĐNN làm việc tại Việt Nam. Bộ LĐTB&XH ban hành Thông tư số 03/2014/TT-BLĐTB&XH ngày 20/01/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 102/2013/NĐ-CP. Theo các văn bản này, chủ thể được sử dụng LĐNN được mở rộng bao gồm cả hộ kinh doanh, cá nhân kinh doanh. Bổ sung thêm một số lao động đặc thù như cầu thủ, bảo dưỡng máy bay...

Tiếp đó, Chính phủ ban hành hàng loạt các Nghị quyết, nghị định quan trọng: Nghị quyết 47/NQ-CP ngày 08/7/2014, trong đó phần 4 quy định về điều kiện đối với lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam; Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ; Nghị định 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học công nghệ tại Việt Nam; Nghị định 88/2015/NĐ-CP ngày 7/10/2015 sửa đổi, bổ sung Nghị định 95/2013/NĐ-CP; Nghị định 65/2015/NĐ-CP ngày 6/8/2015 quy định cơ chế phối hợp giữa các Bộ, cơ quan ngang Bộ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trong công tác quản lý nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

Trong quá trình thực hiện các văn bản hướng dẫn, vẫn còn một số khó khăn, bất hợp lý cần điều chỉnh. Ngày 03/02/2016, Chính Phủ ban hành Nghị định số 11/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về LĐNN làm việc tại Việt Nam (thay thế Nghị định 102/2013/NĐ-CP), Bộ LĐTB&XH ban hành Thông tư số 40/2016/TT-BLĐTB&XH hướng dẫn thi hành Nghị định 11/2016/NĐ-CP và Thông tư số 23/2017/TT-BLĐTB&XH hướng dẫn thực hiện cấp GPLĐ cho người LĐNN làm việc tại Việt Nam qua mạng điện tử.

Nghị định 11/2016/NĐ-CP có những điểm mới quan trọng trong việc điều chỉnh LĐNN làm việc tại Việt Nam theo hình thức HĐLĐ. Việc cấp, cấp lại GPLĐ có những điểm mới như bỏ quy định “hàng năm” NSDLĐ nước ngoài phải xác định nhu cầu sử dụng LĐNN đối với từng vị trí vì thực tế điều này là bất hợp lý vì việc xác định trước nhu cầu trong một năm khó đảm bảo chính xác, hơn nữa nhu cầu sử dụng lao động còn có thể phát sinh đột xuất. Thẩm quyền xem xét, chấp thuận nhu

cầu sử dụng LĐNN là Chủ tịch UBND cấp tỉnh “nơi NLĐ nước ngoài dự kiến làm việc” (trước đó là “nơi NSDLĐ nước ngoài có trụ sở chính”). Bổ sung trách nhiệm của UBND cấp tỉnh trong quản lý LĐNN; sửa đổi, bổ sung một số trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ, rút ngắn thời hạn xem xét cấp GPLĐ của sở LĐTB&XH từ 10 ngày xuống 7 ngày làm việc, giảm bớt một số thủ tục hành chính về hồ sơ cấp GPLĐ...

Ngày 15/10/2018, Chính Phủ ban hành Nghị định số 143/2018/NĐ-CP quy định chi tiết Luật BHXH và Luật an toàn, vệ sinh lao động về BHXH bắt buộc đối với NLĐ là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

1.3.4. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn từ Bộ luật Lao động 2019 đến nay

Nhằm cụ thể hóa Hiến pháp 2013 và thực hiện các cam kết quốc tế có liên quan, ngày 15/10/2019, Quốc hội thông qua BLLĐ 2019. BLLĐ 2019 ra đời đã có nhiều sự thay đổi về cơ chế, chính sách trong quản lý nhà nước về lao động. Trong đó, nội dung về LĐNN có những sửa đổi, bổ sung quan trọng. Một số nội dung trước đó quy định trong các văn bản hướng dẫn được luật hóa, cụ thể như sau: bổ sung điều kiện NLĐ nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải đủ 18 tuổi trở lên, bên cạnh có trình độ chuyên môn, còn bổ sung kỹ thuật, có kinh nghiệm làm việc, không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích. Bổ sung khoản 2, Điều 151 về thời hạn HĐLĐ và thỏa thuận giao kết HĐLĐ: “*Thời hạn của HĐLĐ đối với NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của GPLĐ. Khi sử dụng NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn*”; Về thời hạn GPLĐ bổ sung nội dung “*trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm*”; bổ sung trường hợp GPLĐ hết hiệu lực đối với trường hợp “*Làm việc không đúng với nội dung của GPLĐ đã được cấp*”, bổ sung hình thức bị buộc xuất cảnh đối với NLĐ nước ngoài không có GPLĐ; bổ sung một số trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ như chủ tịch hội đồng quản trị, người chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam, người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam...

Ngày 30/12/2020, Chính Phủ đã ban hành Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý NLD Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam. Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định rõ điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi GPLD và giấy xác nhận không thuộc diện cấp GPLD đối với NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam và NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp GPLD; Điều khoản chuyển tiếp đối với các loại giấy tờ nhọ văn bản chấp thuận về việc sử dụng NLD nước ngoài...

1.4. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài của một số quốc gia trên thế giới và những vấn đề đặt ra với Việt Nam

1.4.1. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài của Singapore:

Singapore được biết đến là một quốc gia có chính sách thu hút lực lượng lao động nước ngoài chất lượng cao bậc nhất thế giới. Quốc gia này xác định nhân tài là yếu tố then chốt quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển của nền kinh tế, thu hút nhân tài, đặc biệt nhân tài là người nước ngoài trở thành chiến lược ưu tiên hàng đầu của Singapore.

Theo số liệu của Bộ Lao động Singapore công bố tính đến hết tháng 10 năm 2019, số LDNN chiếm hơn 40% lực lượng lao động của quốc gia này. LDNN góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nâng cao năng lực sản xuất công nghiệp, biến Singapore từ một nước nghèo tài nguyên trở thành một đất nước phát triển hàng đầu thế giới, đồng thời giúp Singapore tiếp cận và mở rộng thị trường thế giới, tạo điều kiện cho Singapore mở rộng quan hệ kinh tế quốc tế theo hướng đa phương hóa, đa dạng hóa, thúc đẩy hội nhập kinh tế thế giới và trở thành trung tâm vận chuyển hàng hóa thế giới⁷. Để có được kết quả đó, Singapore đã xây dựng chính sách quản lý, sử dụng lao động nước ngoài một cách hợp lý và khoa học.

Chính sách lao động của Singapore là hạn chế tuyển dụng lao động nước ngoài có trình độ chuyên môn thấp, trong khi tạo mọi điều kiện thuận lợi và ưu đãi nhằm thu hút lao động có chuyên môn cao. Singapore thi hành chính sách quản lý lao động nước ngoài linh hoạt, hiệu quả bằng việc quy định một hệ thống

⁷ Bùi Thanh Tùng (2012), Chính sách quản lý lao động nước ngoài của Singapore và bài học cho Việt Nam, Luận văn Thạc sỹ Kinh tế chính trị, Trường Đại học kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Giấy phép lao động phù hợp với từng đối tượng lao động, ứng với ngành nghề, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và quốc tịch. Việc quản lý lao động nhập cư tại Singapore hiện nay dựa trên những quy định về Luật nhập cảnh dưới dạng Giấy phép lao động. Singapore có 3 loại giấy phép lao động để quản lý cả về số lượng và chất lượng của lao động nhập cư. Giấy phép lao động dành cho lao động phổ thông hoặc lao động có chuyên môn thấp (Work Permit); Thẻ S dành cho lao động có trình độ chuyên môn trung bình (S Pas holder); Thẻ làm việc dành cho chuyên gia và các nhà quản lý bậc trung (Employment Pass). Đối với các loại giấy phép lao động và Thẻ làm việc, Cục cấp phép lao động, Bộ Lao động Singapore áp thuế và hạn ngạch với mục đích có được chính xác dữ liệu, thông tin của lao động nước ngoài. Giấy phép được phân biệt theo trình độ kỹ năng, quốc tịch, thời hạn giấy phép, lĩnh vực công việc và một khoản phí được tính tùy theo phân loại. Ngoài ra, để giới hạn số lượng lao động nước ngoài, Bộ Lao động Singapore cũng quy định cụ thể những quốc gia được phép xuất khẩu lao động đến Singapore như các nước Malaysia, Hàn Quốc, Trung Quốc ...

Singapore ban hành luật tuyển dụng lao động nước ngoài (Employment of Foreign Manpower Act). Trong đó đặc điểm, điều kiện của từng đối tượng lao động cũng như trách nhiệm, nghĩa vụ của chủ lao động được quy định một cách chi tiết, cụ thể như quy định đối với người lao động.

Việc tuyển dụng lao động được pháp luật quy định chặt chẽ: LĐNN chỉ được phép làm việc cho chủ lao động cũng như ngành, nghề được quy định trong GPLĐ; LĐNN không được tham gia kinh doanh hoặc tự kinh doanh tại Singapore; nếu LĐNN có nghề nghiệp ghi trong GPLĐ là dành cho “lao động bản địa” thì LĐNN đó chỉ được làm những công việc gia đình và sống tại nhà của chủ lao động; Ngoại trừ LĐNN có nghề nghiệp ghi trong GPLĐ là dành cho “lao động bản địa”, những lao động khác phải sống tại nơi ở do chủ sử dụng lao động quy định trước khi thực hiện hợp đồng lao động. LĐNN phải báo cho chủ sử dụng lao động khi tự thay đổi địa chỉ, nơi ở; LĐNN sẽ được bác sỹ Singapore khám sức khỏe khi được phòng quản lý GPLĐ (thuộc cục cấp GPLĐ) chỉ định. Nếu LĐNN được chứng nhận là không đủ sức khỏe thì GPLĐ của người đó sẽ bị thu hồi.

Đối với NSDLĐ: phải đăng ký xin cấp GPLĐ cho mỗi lao động nước ngoài cũng như loại hình công việc mà họ được tuyển dụng. Bộ Lao động của Singapore quy định mỗi chủ sử dụng lao động còn phải trả tiền thuế cho mỗi LĐNN được thuê, mức thuế này phụ thuộc vào chuyên môn, tay nghề của LĐNN cũng như ngành nghề mà lao động đó được tuyển dụng; căn cứ theo điều kiện của GPLĐ, chủ sử dụng lao động có trách nhiệm đối với những quyền lợi vật chất và tinh thần của LĐNN. Người sử dụng lao động nước ngoài phải tổ chức cho lao động được kiểm tra sức khỏe và chi trả các khoản thanh toán viện phí, khám chữa bệnh. Theo quy định của Luật bồi thường lao động, lao động nước ngoài cũng được bồi thường nếu bị chấn thương trong thời gian làm việc...

Singapore thực hiện công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách lao động nước ngoài thông qua đối tượng quản lý trực tiếp của LĐNN là chủ lao động, đối chiếu với trách nhiệm của họ được quy định tại BLLĐ người nước ngoài và Luật tuyển dụng LĐNN.

1.4.2. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài của Hàn Quốc:

Hàn Quốc là một nước phát triển với mức sống rất cao. Kinh tế Hàn Quốc chủ yếu dựa vào các ngành công nghệ cao như điện tử, đóng tàu, sản xuất ô tô. Sự bùng nổ của nền kinh tế Hàn Quốc từ những năm 80 đã khiến nước này thiếu hụt nhân công trầm trọng. Để cung cấp đủ nguồn nhân lực cho các ngành công nghiệp vừa và nhỏ, Hàn Quốc bắt đầu có chính sách tiếp nhận lao động nước ngoài từ những thập niên 80⁸. Tính đến thời điểm hiện tại, Hàn Quốc có khoảng 1,7 triệu LĐNN đang làm việc.

Có thể nói Hàn Quốc là quốc gia có bề dày lịch sử về quản lý, sử dụng nguồn lao động nước ngoài hàng đầu trên thế giới. Năm 2003, Quốc hội Hàn Quốc phê chuẩn Luật cấp giấy phép cho LĐNN và ban hành Đạo luật số 6967 quy định lại về việc sử dụng LĐNN với mục đích đảm bảo quan hệ cung cầu về lao động thông qua việc giới thiệu và quản lý LĐNN một cách có hệ thống.

Pháp luật Hàn Quốc quy định LĐNN là người không có quốc tịch Hàn Quốc làm việc cho các doanh nghiệp, công xưởng tại Hàn Quốc; không áp dụng

⁸ Bùi Thanh Tùng (2012), “Chính sách quản lý lao động nước ngoài của Singapore và bài học cho Việt Nam”, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế chính trị, Trường Đại học kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

đối với thuyền viên không có quốc tịch Hàn Quốc, làm việc trên các tàu hàng hải và chủ sử dụng thuyền viên đó.

Ở Hàn Quốc, Ủy ban quản lý chính sách lao động nước ngoài được thành lập nhằm xem xét, quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động của hệ thống sử dụng LĐNN theo quy định của Bộ Lao động. Ủy ban này chịu sự giám sát của Chính phủ.

Hàn Quốc xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm, Bộ trưởng Bộ Lao động dự thảo kế hoạch tuyển dụng LĐNN và công bố vào ngày 01/10 hàng năm. Theo đó, pháp luật của Hàn Quốc cũng quy định chủ sử dụng lao động chỉ được tuyển dụng LĐNN sau thời hạn trên một tháng kể từ ngày đăng ký nhu cầu tuyển dụng lao động lại Trung tâm giới thiệu việc làm và được trung tâm thông báo không tuyển được đủ lao động là người Hàn Quốc. Chủ sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động với LĐNN. Thời hạn của hợp đồng lao động không quá một năm. LĐNN chỉ được phép làm việc tối đa là 3 năm kể từ ngày nhập cảnh và chỉ được tuyển dụng lại sau khi đã rời nước này hơn 1 năm.

Hàn Quốc cũng quy định rất rõ về quyền và nghĩa vụ của LĐNN, cụ thể như: LĐNN được hưởng bình đẳng các quy định về tiền lương tối thiểu, BHXH như lao động trong nước. Người nước ngoài tham gia chế độ bảo hiểm quốc gia được đối xử công bằng với công dân nước này về mức hưởng bảo hiểm, chuyển trợ cấp ra nước ngoài... Người nước ngoài rời khỏi Hàn Quốc sau khi tham gia chế độ bảo hiểm quốc gia không được nhận khoản hoàn trả một lần, trừ trường hợp quốc gia mà LĐNN mang quốc tịch có ký với Hàn Quốc Hiệp định về BHXH hoặc những quốc gia cho phép công dân Hàn Quốc được hưởng chế độ trợ cấp tương ứng như chế độ hoàn trả một lần.

Hàn Quốc áp dụng chương trình “Lao động thẻ vàng”: chương trình này được chính phủ Hàn Quốc áp dụng từ năm 2001. Lao động đi chương trình này không hạn chế về số lượng, được hưởng quyền về visa, được đổi nơi làm việc. Mức lương của lao động này đạt từ 1.500 USD/tháng trở lên tùy thuộc vào thỏa thuận giữa người lao động và chủ doanh nghiệp. Tuy nhiên, lao động theo chương

trình này phải đáp ứng yêu cầu về trình độ, chuyên môn cũng như ngoại ngữ nhất định theo quy định của Hàn Quốc⁹.

1.4.3. Những đề đặt ra đối với Việt Nam

Qua tìm hiểu một số kinh nghiệm về sử dụng lao động nước ngoài ở một số quốc gia trên thế giới cho thấy Việt Nam cần tiếp tục nghiên cứu, khám phá một số chính sách về sử dụng lao động nước ngoài như sau:

Thứ nhất, để thu hút, sử dụng LĐNN có hiệu quả, các quốc gia cần xây dựng và ban hành chính sách thu hút LĐNN theo hướng tạo mọi điều kiện thuận lợi và ưu đãi nhằm thu hút lao động có chuyên môn cao, quản lý lao động nước ngoài linh hoạt, hiệu quả phù hợp với từng đối tượng lao động, ứng với ngành nghề, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và quốc tịch. Theo kinh nghiệm của các nước thành công trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa mà trực tiếp là các nước công nghiệp mới ở Châu Á đã chỉ ra con đường duy nhất là dựa vào tri thức và tiến bộ khoa học – công nghệ mà trực tiếp là dựa vào nguồn lực chất lượng cao. Cần có chính sách quản lý đồng thời cả lao động phổ thông và lao động chất lượng cao nhằm hạn chế thấp nhất tình trạng LĐNN bất hợp pháp.

Thứ hai, tham khảo chính sách phân loại LĐNN theo mô hình của Singapore để sử dụng hiệu quả và quản lý chặt chẽ đối với việc sử dụng LĐNN tại Việt Nam. Singapore quản lý lao động nước ngoài dựa trên các quy định về nhập cư dưới dạng GPLĐ. Có các loại GPLĐ khác nhau để kiểm soát cả số lượng và chất lượng LĐNN. GPLĐ được phân biệt theo trình độ, kỹ năng, quốc tịch, thời hạn giấy phép, lĩnh vực công việc và phí được tính tùy theo phân loại.

Thứ ba, Singapore và Hàn Quốc đều ban hành Luật riêng về tuyển dụng và quản lý LĐNN và đã đạt được nhiều kết quả trong việc thu hút và sử dụng hiệu quả LĐNN. Việt Nam cần nghiên cứu, tham khảo mô hình hình này, xây dựng và ban hành một đạo luật riêng nhằm tập hợp, cụ thể hóa những văn bản hiện hành về LĐNN ở Việt Nam.

Thứ tư, trong bối cảnh toàn cầu hóa, bảo vệ quyền lợi NLĐ ngày càng được coi trọng. LĐNN là nguồn lực có chất lượng, tay nghề, góp phần nâng cao

⁹ Bùi Quang Sơn (2015), “Chính sách thu hút lao động chuyên môn cao nước ngoài vào phát triển kinh tế của một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, Nxb Lao động

năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Nhu cầu lao động cao và LĐNN vào Việt Nam tăng nhanh trong thời gian qua. LĐNN mang lại nhiều cơ hội và cũng không ít những thách thức trong đảm bảo an ninh trật tự, môi trường cạnh tranh với lao động trong nước. Việt Nam đã tham gia nhiều điều ước quốc tế liên quan đến quyền con người của LĐNN. Hiện tại nhiều quốc gia đã tham gia Công ước quốc tế về bảo vệ các quyền của người lao động di trú và thành viên trong gia đình họ, Việt Nam cần đẩy mạnh nghiên cứu để gia nhập Công ước quốc tế này và nội luật hóa về lao động di trú trong văn bản pháp luật Việt Nam.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Sử dụng LĐNN là một trong những nội dung quan trọng trong chính sách lao động của các quốc gia trên thế giới. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, việc các quốc gia cho phép tuyển dụng, sử dụng LĐNN sẽ bù đắp sự thiếu hụt của thị trường lao động, tăng năng suất lao động và thúc đẩy chuyển giao công nghệ, khoa học kỹ thuật, trình độ quản lý giữa các quốc gia. Tại mỗi quốc gia, căn cứ vào đặc điểm nền kinh tế, văn hóa, xã hội của mình để xây dựng pháp luật điều chỉnh về sử dụng LĐNN phù hợp, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, đầu tư và phát triển kinh tế - xã hội.

Việc nghiên cứu các vấn đề lý luận, pháp lý về sử dụng lao động nước ngoài cho thấy vấn đề sử dụng LĐNN và pháp luật điều chỉnh về sử dụng LĐNN có vai trò quan trọng trong việc xác lập các điều kiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý LĐNN ở các quốc gia. Pháp luật về sử dụng LĐNN ở Việt Nam qua các giai đoạn cho thấy cùng với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, pháp luật về sử dụng LĐNN cũng được bổ sung, hoàn thiện nhằm đáp ứng yêu cầu thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn lực lao động này.

Khi phân tích những quy định có liên quan đến LĐNN trong các điều ước quốc tế, tìm hiểu chính sách sử dụng lao động nước ngoài ở một số quốc gia cho thấy Việt Nam cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện các nội dung có liên quan đến pháp luật về sử dụng LĐNN nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả việc sử dụng, quản lý LĐNN ở Việt Nam.

Việc nghiên cứu những vấn đề lý luận, pháp lý về sử dụng LĐNN ở Chương 1 còn là cơ sở để nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về sử dụng LĐNN của Việt Nam, liên hệ thực tiễn tình hình áp dụng pháp luật về sử dụng LĐNN ở tỉnh Bình Dương, một địa phương phát triển công nghiệp thu hút một số lượng lớn LĐNN đến làm việc. Từ đó, xác định những thuận lợi, khó khăn, những vướng mắc cần tháo gỡ nhằm đảm bảo việc nghiên cứu pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài một cách có hệ thống và toàn diện hơn.

CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI BÌNH DƯƠNG VÀ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN HOÀN THIỆN, NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁP LUẬT

2.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp

Theo quy định tại BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, pháp luật về sử dụng LĐNN làm việc tại Việt Nam gồm những nội dung cơ bản sau: Điều kiện sử dụng LĐNN (điều kiện đối với NLĐ nước ngoài, điều kiện đối với người sử dụng LĐNN, hình thức làm việc của LĐNN, thủ tục tuyển dụng LĐNN); quy định về cấp, cấp lại và thu hồi GPLĐ; quy định về hợp đồng lao động; quy định về quản lý nhà nước đối với sử dụng LĐNN.

2.1.1. Quy định về điều kiện sử dụng lao động nước ngoài

2.1.1.1. Điều kiện đối với lao động nước ngoài

Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trước hết là công dân nước ngoài, đáp ứng những điều kiện pháp luật quy định để được phép làm việc cho tổ chức, cá nhân Việt Nam hoặc nước ngoài tại Việt Nam. Điều kiện đối với lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được quy định tại khoản 1, Điều 151 Bộ luật Lao động 2019 như sau:

Thứ nhất, là người đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;

Thứ hai, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc. Điều 3, Nghị định 152/2020/NĐ-CP đã quy định các tiêu chí để xác định trình độ chuyên môn của LĐNN ở từng vị trí cụ thể là “chuyên gia”, “lao động kỹ thuật”, “nhà quản lý”, “giám đốc điều hành”.

Thứ ba, có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế. Khoản 2, Điều 9 Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe do cơ quan, tổ chức y tế có thẩm quyền của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp có giá trị trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày ký kết luận sức khỏe đến ngày nộp hồ sơ hoặc giấy chứng nhận có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ y tế.

Thứ tư, không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam. Theo quy định tại khoản 3, Điều 9 Nghị định 152/2020/NĐ-CP thì việc xác định NLĐ

người nước ngoài không phải là người phạm tội, cho xóa án tích hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự thông qua Phiếu lý lịch tội phạm của người nước ngoài hoặc Việt Nam cấp.

Thứ năm, BLLĐ nước ngoài phải có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động quy định tại Điều 154 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Như vậy, BLLĐ 2019 đã bổ sung yêu cầu cụ thể về độ tuổi cho lao động là người nước ngoài là 18 tuổi cho thống nhất với BLDS 2015. Điều kiện về sức khỏe cũng có sự điều chỉnh là “sức khỏe đảm bảo theo yêu cầu của Bộ Y tế” thay vì quy định “phù hợp theo yêu cầu công việc” như trước đây. Điều kiện được BLLĐ 2019 sửa đổi, bổ sung, đó là “*NLĐ nước ngoài không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích*” thay vì chỉ là “*người phạm tội*” như BLLĐ 2012. Quy định này cụ thể và chặt chẽ hơn nhằm đảm bảo an ninh quốc gia, đồng thời mở rộng hơn đối với trường hợp NLĐ nước ngoài phạm tội nhưng được miễn hình phạt, không có án tích vẫn được làm việc và giao kết HĐLĐ tại Việt Nam¹⁰. Có thể nói quy định pháp luật về điều kiện đối với LĐNN làm việc tại Việt Nam rất chặt chẽ, rõ ràng và phù hợp.

2.2.1.2. Điều kiện đối với người sử dụng lao động nước ngoài

Theo quy định tại khoản 2, Điều 3 Nghị định 152/2020/NĐ-CP, NSDLĐ nước ngoài bao gồm các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đủ điều kiện:

- Doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, Luật đầu tư hoặc theo Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.
- Nhà thầu tham dự thầu, thực hiện hợp đồng.
- Văn phòng đại diện, chi nhánh doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập.
- Cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội- nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp.
- Tổ chức phi chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền tại Việt Nam cấp giấy phép đăng ký theo quy định của pháp luật Việt Nam.
- Tổ chức sự nghiệp, cơ sở giáo dục được thành lập theo quy định của pháp luật.

¹⁰ Hà Hiền (2021), “Điểm mới về HĐLĐ với LĐNN theo BLLĐ 2019”, Công ty Luật FDEVN

- Tổ chức quốc tế, văn phòng của dự án nước ngoài tại Việt Nam; cơ quan, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ, ngành cho phép thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật.

- Văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh hoặc của nhà thầu nước ngoài được đăng ký hoạt động theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của pháp luật.

- Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thành lập và hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

- Hộ kinh doanh, cá nhân được phép hoạt động kinh doanh theo quy định của pháp luật.

Điều 152 BLLĐ 2019 quy định điều kiện tuyển dụng, sử dụng LĐNN làm việc tại Việt Nam như sau:

- Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu chỉ được tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm vị trí công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

- Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Như vậy, theo pháp luật hiện hành của Việt Nam hiện nay, chủ thể được sử dụng LĐNN khá rộng, gồm các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đủ điều kiện nhưng chỉ cho phép NSDLĐ sử dụng LĐNN vào các vị trí chuyên gia, giám đốc điều hành, lao động kỹ thuật và nhà quản lý làm việc tại doanh nghiệp nhưng với điều kiện là vị trí đó NLĐ Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh (khoản 1, Điều 152 BLLĐ 2019).

2.2.1.3. Hình thức làm việc của lao động nước ngoài

Hình thức làm việc của LĐNN không được quy định cụ thể trong BLLĐ 2019 mà được điều chỉnh trong Nghị định 152/2020/NĐ-CP, là quy định chung cho các hình thức người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bao gồm cả NLĐ nước ngoài trong quan hệ lao động và những chủ thể khác như tình nguyện viên, người cung cấp dịch vụ theo hợp đồng, người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại ...

Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam (sau đây gọi là NLĐ nước ngoài) theo các hình thức sau: Thực hiện HĐLĐ; di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp; thực hiện các loại hợp đồng hoặc thỏa thuận về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao, giáo dục, giáo dục nghề nghiệp và y tế; nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng; chào bán dịch vụ; làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam; tình nguyện viên; người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại; nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật; tham gia thực hiện các gói thầu, dự án tại Việt Nam; thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam được phép làm việc tại Việt Nam theo quy định tại điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam là thành viên.

Các hình thức làm việc của người lao động nước ngoài gồm:

(i) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp: người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật của một 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 liên tục (khoản 1, Điều 2 Nghị định 152/2020/NĐ-CP).

(ii) Thực hiện hợp đồng lao động: Với hình thức thực hiện HĐLĐ thì người lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc để thực hiện các hợp đồng lao động sẽ được ký kết tại Việt Nam. Theo quy định của BLLĐ 2019, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu chỉ được tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm vị trí công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động

kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

(iii) Hiện diện thương mại bao gồm tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài; văn phòng đại diện, chi nhánh của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam; văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh.

(iv) Nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng là người lao động nước ngoài làm việc ít nhất 02 năm (24 tháng) trong một doanh nghiệp nước ngoài không có hiện diện thương mại tại Việt Nam và phải đáp ứng quy định đối với chuyên gia tại khoản 3 Điều 3, Nghị định 152/2020/NĐ-CP.

(v) Chào bán dịch vụ là hình thức người lao động nước ngoài 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 không trực tiếp tham gia cung cấp dịch vụ (khoản 9, Điều 3, Nghị định 152/2020/NĐ-CP)

(vi) Thực hiện các loại hợp đồng hoặc thỏa thuận về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao, giáo dục, giáo dục nghề nghiệp và y tế;

Đây là hình thức làm việc tự nguyện với hình thức cung cấp dịch vụ theo hợp đồng. Đây là trường hợp thương nhân nước ngoài không có hiện diện thương mại tại Việt Nam, phải cử lao động nước ngoài sang Việt Nam để thực hiện các hợp đồng thương mại. Ngân hàng, bảo hiểm, văn hóa, thể thao, giáo dục ...

(vii) Làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam;

(viii) Nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật;

(ix) Tham gia thực hiện các gói thầu, dự án tại Việt Nam;

Khi thực hiện các gói thầu tại Việt Nam, nhà thầu nước ngoài phải ưu tiên tuyển dụng NLD Việt Nam, nếu có nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài thì phải làm các thủ tục tuyển dụng theo quy định của pháp luật Việt Nam nhưng hình thức tuyển dụng NLD nước ngoài phải tuân theo các hình thức đã quy định ở trên như thực hiện HĐLĐ hoặc di chuyển nội bộ trong doanh nghiệp.

Hình thức NLĐ nước ngoài làm việc trong các dự án được quy định riêng tại khoản 4, điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP một trong các trường hợp NLĐ nước ngoài không thuộc trường hợp cấp GPLĐ “*Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế về ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài*”.

Như vậy, pháp luật lao động hiện hành quy định 11 hình thức làm việc của LĐNN tại Việt Nam, tuy nhiên, theo báo cáo của Bộ LĐTB&XH, hình thức làm việc chủ yếu của LĐNN là hợp đồng lao động, di chuyển nội bộ trong doanh nghiệp, được công ty mẹ cử sang để thực hiện các hợp đồng kinh tế thương mại, tập trung vào các vị trí chuyên gia, lao động kỹ thuật, nhà quản lý, giám đốc điều hành.¹¹

Pháp luật hiện hành quy định rất chặt chẽ về điều kiện, hình thức sử dụng LĐNN. Trong các hình thức làm việc của LĐNN tại Việt Nam không có loại hình lao động phổ thông. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay có một số lượng không nhỏ công dân nước ngoài nhập cảnh vào Việt Nam để làm các công việc phổ thông. Về mặt pháp lý, những người này hoàn toàn không đáp ứng điều kiện, hình thức làm việc. Họ làm việc không có GPLĐ, không có sự kiểm soát, quản lý của cơ quan chức năng. Đó là các trường hợp sử dụng visa du lịch để làm việc tại các doanh nghiệp, giáo viên dạy ngoại ngữ, dạy Yoga tại các Trung tâm, nhân viên phục vụ các nhà hàng, người giúp việc gia đình ... Tình trạng thực tế này cần có những quy định pháp luật điều chỉnh nhằm hạn chế tình trạng LĐNN không hợp pháp tại Việt Nam.

2.2.1.4. Thủ tục tuyển dụng lao động nước ngoài

Thủ tục tuyển dụng LĐNN ngoài căn cứ vào các quy định của BLLĐ 2019, Nghị định 152/2020/NĐ-CP, bao gồm 3 bước:

- (1) NSDLĐ nước ngoài xác định nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài
- (2) NSDLĐ nước ngoài xin cấp GPLĐ cho lao động nước ngoài
- (3) NSDLĐ nước ngoài và NLĐ nước ngoài ký kết HĐLĐ

¹¹ Báo cáo số 40/BC-LĐTBXH, ngày 19/4/2021 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về tình hình quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam: tỷ lệ LĐNN là nhà quản lý, giám đốc điều hành 20,67%, chuyên gia là 58%, lao động kỹ thuật 21,33%.

Troước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng LĐNN, NSDLĐ (trừ nhà thầu) có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà NLĐ Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giải trình với Bộ LĐTB&XH hoặc UBND tỉnh theo mẫu 02/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 152/2020/NĐ-CP (trừ các trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng lao động theo quy định).

Troước khi tuyển dụng LĐNN, nhà thầu có trách nhiệm kê khai số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của LĐNN cần tuyển để thực hiện gói thầu tại Việt Nam và đề nghị tuyển NLĐ Việt Nam vào các vị trí công việc dự kiến tuyển LĐNN với Chủ tịch UBND cấp tỉnh nói nhà thầu thực hiện gói thầu theo mẫu 04/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 152/2020/NĐ-CP.

Sau khi được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận và xác nhận nhu cầu sử dụng LĐNN, NSDLĐ tiến hành thủ tục xin cấp GPLĐ cho NLĐ nước ngoài theo thủ tục do pháp luật quy định (trừ các trường hợp không thuộc diện xin GPLĐ). Khi NLĐ nước ngoài được cấp GPLĐ, NSDLĐ phải ký HĐLĐ với NLĐ nước ngoài bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động troước ngày dự kiến làm việc cho NSDLĐ. NSDLĐ phải gửi HĐLĐ đã ký kết bản gốc hoặc bản sao có chứng thực tới cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép đó (Khoản 3, điều 11, Nghị định 152/2020/NĐ-CP).

2.2.2. Quy định về cấp, cấp lại và thu hồi giấy phép lao động đối với lao động nước ngoài

Hiện nay pháp luật lao động Việt Nam chưa đưa ra khái niệm cụ thể thế nào là “Giấy phép lao động”, tuy nhiên căn cứ vào quy định về điều kiện đối với LĐNN làm việc tại Việt Nam, có thể khẳng định đây là yếu tố tiên quyết để xác định một công dân nước ngoài có làm hợp pháp tại Việt Nam hay không. Dựa vào quy định này, pháp luật lao động Việt Nam chia LĐNN ngoài thành 2 diện, đó là:

(i) LĐNN thuộc diện cấp GPLĐ và (ii) LĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ.

GPLĐ là điều kiện để sử dụng NLĐ nước ngoài trong doanh nghiệp, đồng thời là biện pháp quản lý của nhà nước đối LĐNN. Theo quy định pháp luật, trách nhiệm xin GPLĐ cho NLĐ nước ngoài là trách nhiệm của NSDLĐ. Để xin GPLĐ cho NLĐ nước ngoài, NSDLĐ nước ngoài và cơ quan có thẩm quyền cấp GPLĐ cần thực hiện các thủ tục theo quy định của pháp luật.

Trình tự, thủ tục cấp GPLĐ được thực hiện theo quy định tại điều 9, điều 11, Nghị định 152/2020/NĐ-CP.

Bước 1: Chuẩn bị hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ. NSDLĐ có văn bản đề nghị cấp GPLĐ theo Mẫu số 11/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 152/2020/NĐ-CP và cần chuẩn bị hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ gồm các giấy tờ sau:

(i) Giấy chứng nhận chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe do cơ quan, tổ chức y tế có thẩm quyền của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp có giá trị trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày ký kết luận sức khỏe đến này nộp hồ sơ hoặc giấy chứng nhận có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ y tế; (ii) Phiếu lý lịch tị pháp hoặc văn bản xác nhận NLĐ nước ngoài không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp;

(iii) Văn bản, giấy tờ chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật và một số nghề, công việc được quy định tại điểm a,b,c,d,đ,e,g,h khoản 4, điều 9 Nghị định 152/2020/NĐ-CP; (iv) 02 ảnh màu, chụp không quá 6 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ; (v) Bản sao có chứng thực hộ chiếu còn giá trị theo quy định của pháp luật; (vi) các giấy tờ liên quan đến NLĐ nước ngoài theo điểm a,b,c,d,đ,e khoản 8, điều 9, Nghị định 152/2020/NĐ-CP.

Bước 2: Nộp hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ. Trước ít nhất 15 ngày kể từ ngày NLĐ nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam, người nộp hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ cho NLĐ nước ngoài gửi Sở LĐTBXH nơi người nước ngoài dự kiến làm việc;

Bước 3: Xem xét hồ sơ và cấp GPLĐ. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ, Sở LĐTB&XH nơi NLĐ dự kiến làm việc cấp GPLĐ cho NLĐ nước ngoài theo Mẫu số 12/PLI Phụ lục I kèm theo Nghị định 152/2020/NĐ-CP. Trường hợp không cấp GPLĐ thì có văn bản trả lời và nêu rõ lý do.

Đối với các trường hợp NLĐ nước ngoài không thuộc diện cấp GPLĐ, pháp luật lao động có quy định cụ thể là những trường hợp được nêu tại Điều 154 BLLĐ 2019 và Điều 7, 8 Nghị định 152/2020/NĐ-CP. Từ quy định này cho thấy, mặc dù không thuộc diện cấp GPLĐ nhưng NSDLĐ trong trường hợp này vẫn phải thực hiện thủ tục đề nghị Bộ LĐTB&XH hoặc Sở LĐTB&XH nơi NLĐ nước ngoài dự kiến làm việc xác nhận NLĐ không thuộc diện cấp GPLĐ, trước ít

nhất 7 ngày kể từ ngày NLD nước ngoài bắt đầu làm việc. Các trường hợp quy định tại khoản 4,6,8 Điều 154 BLLĐ 2019 (4. Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế về ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài; 6. Được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu tại trường quốc tế thuộc quản lý của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc Liên hiệp quốc; các cơ sở, tổ chức được thành lập theo các hiệp định mà Việt Nam đã ký kết, tham gia; 8. Vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thời hạn làm việc dưới 30 ngày và không quá 3 lần trong một năm) và khoản 1,2,8,11 Điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP thì không phải làm thủ tục xác nhận NLD nước ngoài không thuộc diện cấp GPLĐ nhưng phải báo cáo với Bộ LĐTB&XH hoặc Sở LĐTB&XH nơi NLD nước ngoài dự kiến các thông tin: họ và tên, tuổi, quốc tịch, số hộ chiếu, tên NSDLĐ nước ngoài, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc trước ít nhất 3 ngày, kể từ ngày NLD nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam¹²

Cấp lại giấy phép lao động: trong các trường hợp GPLĐ còn thời gian bị mất; GPLĐ còn thời gian bị hỏng; hoặc có thay đổi họ tên, quốc tịch, số hộ chiếu, địa điểm làm việc ghi trong GPLĐ còn thời hạn thì được cấp lại GPLĐ. Thời hạn của GPLĐ được cấp lại bằng thời hạn của GPLĐ đã được cấp trừ đi thời gian NLD nước ngoài đã làm việc tính đến thời điểm đề nghị cấp lại GPLĐ.

Gia hạn giấy phép lao động: NLD nước ngoài có nhu cầu gia hạn GPLĐ phải đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định 152/2020/NĐ-CP, cụ thể:

- GPLĐ đã được cấp còn thời hạn ít nhất 5 ngày nhưng không quá 45 ngày
- Được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài quy định tại Điều 4 hoặc điều 5 Nghị định 152/2020/NĐ-CP
- Giấy tờ chứng minh NLD nước ngoài tiếp tục làm việc cho NSDLĐ theo nội dung GPLĐ đã được cấp

¹² Nghị định 152/2020/NĐ-CP, khoản 1,2 Điều 8

Thu hồi giấy phép lao động: GPLĐ bị thu hồi trong các trường hợp sau:

(1) GPLĐ hết hiệu lực theo quy định tại các khoản 1,2,3,4,5,6,7 Điều 156 của BLLĐ 2019; (2) NSDLĐ hoặc NLĐ nước ngoài không thực hiện đúng quy định tại Nghị định 152/2020/NĐ-CP; (3) NLĐ nước ngoài trong quá trình làm việc tại Việt Nam không thực hiện đúng pháp luật Việt Nam làm ảnh hưởng đến an ninh, trật tự, an toàn xã hội.

Thời hạn của giấy phép lao động: thời hạn của GPLĐ được cấp theo thời hạn của một trong các trường hợp quy định tại Điều 10 Nghị định 152/2020/NĐ-CP. Cụ thể thời hạn của GPLĐ được cấp là không quá 02 năm và theo thời hạn của một trong các trường hợp sau đây:

- Thời hạn của HĐLĐ dự kiến sẽ ký kết;
- Thời hạn của bên nước ngoài cử NLĐ nước ngoài sang làm việc tại Việt Nam;
- Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài;
- Thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận cung cấp dịch vụ ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài;
- Thời hạn nêu trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử NLĐ nước ngoài vào Việt Nam để đàm phán, cung cấp dịch vụ;
- Thời hạn đã được xác định trong giấy phép hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp;
- Thời hạn trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử NLĐ nước ngoài vào Việt Nam để thành lập hiện diện thương mại của nhà cung cấp dịch vụ đó;
- Thời hạn trong văn bản chứng minh NLĐ nước ngoài được tham gia vào hoạt động của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại tại Việt Nam;
- Thời hạn trong văn bản chấp thuận sử dụng NLĐ nước ngoài trừ trường hợp không phải thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng NLĐ nước ngoài theo quy định tại điểm b, khoản 1 Điều 4 Nghị định 152/2020/NĐ-CP.

Những quy định về điều kiện cấp GPLĐ theo pháp luật hiện hành khá chặt chẽ góp phần bảo vệ việc làm cho lao động Việt Nam, tuy nhiên cũng gây khó khăn cho những doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐNN. Theo quy định pháp luật hiện hành thì LĐNN làm việc tại tỉnh, thành phố nào thì phải được Sở LĐ,

TB&XH cấp tỉnh đó cấp GPLĐ (GPLĐ chỉ có giá trị trong địa bàn của tỉnh, thành phố). Trường hợp LĐNN làm việc tại nhiều tỉnh, thành phố thì phải được cấp nhiều GPLĐ. Quy định nêu trên nhiều phiền hà cho người NSDLĐ khi phải chuẩn bị nhiều hồ sơ đề nghị cấp GPLĐ.

Nghị định 152/2020/NĐ-CP hướng dẫn các trường hợp NLĐ nước ngoài đã được cấp GPLĐ, đang còn hiệu lực mà có nhu cầu làm việc cho NSDLĐ khác ở cùng vị trí công việc và cùng chức danh công việc ghi trong GPLĐ; NLĐ nước ngoài đã được cấp GPLĐ và đang còn hiệu lực mà thay đổi vị trí công việc hoặc chức danh công việc hoặc hình thức làm việc ghi trong GPLĐ theo quy định của pháp luật nhưng không thay đổi NSDLĐ phải làm thủ tục xin cấp lại GPLĐ. Quy định này chưa thật sự phù hợp, gây khó khăn cho NLĐ nước ngoài và người SDLĐ nước ngoài. Bởi lẽ, đây là đối tượng LĐNN đã được cấp phép, hồ sơ GPLĐ đã được lưu trữ, vì vậy chỉ cần thủ tục điều chỉnh GPLĐ mà không phải làm hồ sơ cấp lại GPLĐ đối với những trường hợp này.

Trường hợp GPLĐ bị mất muốn cấp lại thì trong hồ sơ, thủ tục phải có xác nhận của cơ quan Công an cấp xã của Việt Nam hoặc cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật (điểm a Khoản 3 Điều 14 Nghị định 152/2020/NĐ-CP). Quy định này giảm tính thân thiện trong thủ tục hành chính và các thông tin về GPLĐ đã được cập nhật trên dữ liệu lưu trữ.

Pháp luật hiện hành không quy định cụ thể trách nhiệm của NSDLĐ khi thực hiện các thủ tục xin cấp GPLĐ. Hiện tại, nhiều doanh nghiệp thuê dịch vụ làm thủ tục này và trả chi phí. Tuy nhiên dịch vụ làm thủ tục xin GPLĐ cho LĐNN không phải là dịch vụ chính thức, không có mã ngành kinh doanh, điều này dẫn đến những vi phạm bị phát hiện trong thời gian qua như làm hồ sơ giả và khó quản lý.

2.2.3. Quy định về Hợp đồng lao động đối với lao động nước ngoài

HĐLĐ với lao động nước ngoài là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa NSDLĐ với NLĐ nước ngoài về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Các bên khi xác lập quan hệ lao động cũng phải tuân thủ nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, phù hợp với các quy định của pháp luật lao động. Vì HĐLĐ này có sự tham gia của một bên là NLĐ có quốc tịch nước ngoài. Như vậy, so với quan hệ lao động

trong nước, việc xác lập quan hệ này không chỉ chịu sự điều chỉnh của pháp luật quốc gia mà còn phải tuân thủ các điều ước quốc tế mà quốc gia đã ký kết.

LĐNN muốn trở thành chủ thể của một bên trong quan hệ lao động, phải đảm bảo các điều kiện về chủ thể theo quy định của pháp luật, bao gồm năng lực của chủ thể (độ tuổi, sức khỏe, trình độ chuyên môn, lý lịch bản thân) như đã phân tích ở mục 2.2.1 của luận văn về điều kiện sử dụng LĐNN; điều kiện về GPLĐ và loại HĐLĐ.

Quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ lao động của NLĐ nước ngoài được xác định theo nội dung hợp đồng lao động và theo quy định của pháp luật. Quyền và nghĩa vụ của NLĐ nước ngoài và NSDLĐ nước ngoài cơ bản như NLĐ và NSDLĐ trong nước. Các bên được thỏa thuận những nội dung của các điều khoản trong HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, trái thỏa ước lao động tập thể. HĐLĐ với NLĐ nước ngoài phải đảm bảo các nội dung chủ yếu theo quy định tại Điều 21 BLLĐ 2019, bao gồm các nội dung liên quan đến quyền và nghĩa vụ của chủ thể giao kết HĐLĐ, công việc và địa điểm làm việc, thời hạn của hợp đồng, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trang bị bảo hộ lao động, chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội đối với NLĐ nước ngoài.

Về loại HĐLĐ đối với NLĐ nước ngoài, BLLĐ 2019 chỉ cho phép ký HĐLĐ xác định thời hạn và thời hạn không được vượt quá thời hạn của GPLĐ¹³. Theo quy định này thì việc chuyển hóa loại HĐLĐ sẽ không được áp dụng cho NLĐ nước ngoài, nghĩa là đối tượng này không được ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn sau tối đa hai lần ký kết HĐLĐ xác định thời hạn như đối với NLĐ trong nước. Trong mọi trường hợp NLĐ nước ngoài chỉ được giao kết HĐLĐ xác định thời hạn. Trên thực tế, loại HĐLĐ là cơ sở quan trọng trong việc xác định phạm vi và khoản bồi thường của NSDLĐ trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và gây thiệt hại. Việc xác định đúng loại hợp đồng hai bên ký kết sẽ đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tham gia quan hệ lao động.

Về thời hạn của GPLĐ, BLLĐ 2019 quy định thời hạn tối đa của GPLĐ là 02 năm và được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm (Điều 155). Khoản 2, Điều 151 BLLĐ 2019 quy định: “*Thời hạn của HĐLĐ đối với NLĐ nước*

¹³ Bộ luật Lao động 2019, khoản 2, Điều 151

ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của GPLĐ. Khi sử dụng NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn”. Như vậy, thời hạn tối đa của một HĐLĐ với NLĐ nước ngoài vẫn là 24 tháng và nếu NLĐ nước ngoài có thể xin gia hạn hoặc được cấp GPLĐ mới thì các bên có thể ký kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn.

Về chấm dứt HĐLĐ, Điều 34 BLLĐ 2019 quy định về các trường hợp chấm dứt HĐLĐ, trong đó có 2 trường hợp quy định dành riêng cho NLĐ nước ngoài tại khoản 5 và khoản 12, đó là: “5. *NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền*”; 12. *GPLĐ hết hiệu lực đối với NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 Bộ luật này”.*

Điều 153 BLLĐ 2019 còn quy định trách nhiệm của NSDLĐ và người lao động nước ngoài: Người lao động nước ngoài phải xuất trình GPLĐ khi có yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Nếu NLĐ nước ngoài làm việc không có GPLĐ sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của pháp luật. NSDLĐ sử dụng NLĐ nước ngoài làm việc cho mình mà không có GPLĐ sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật. Như vậy, GPLĐ và trách nhiệm pháp lý của NLĐ nước ngoài là căn cứ quan trọng làm phát sinh, chấm dứt quan hệ lao động trong hợp đồng.

Pháp luật hiện hành chưa có những quy định riêng về ký kết HĐLĐ với NLĐ nước ngoài về nội dung, hình thức hợp đồng, quyền và nghĩa vụ cụ thể của các bên. Trên thực tế đã xảy ra những tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NSDLĐ không thực hiện đúng các quy định của pháp luật về xin GPLĐ, về thời hạn HĐLĐ nhưng NLĐ nước ngoài lại là người bị thiệt thòi về quyền lợi do HĐLĐ bị tòa án tuyên vô hiệu. Đa số các doanh nghiệp ký kết HĐLĐ với NLĐ nước ngoài mới ký với NLĐ trong nước, nhiều thỏa thuận sơ sài, hình thức. Điều này sẽ gây khó khăn trong việc giải quyết tranh chấp (nếu có)¹⁴.

Vụ án lao động cụ thể: Công ty TNHH Bao bì MM Vidon (sau đây gọi tắt là Công ty Vidon) và ông Yendri Anto đã ký hợp đồng lao động có hiệu lực từ

¹⁴ Xem phụ lục 7

ngày 01/11/2016 với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Khi ký HĐLĐ với ông Anto, công ty Bao bì MM Vidon choa làm thủ tục xin cấp GPLĐ cho ông Anto (mới chỉ đăng ký nhu cầu sử dụng LĐNN và được UBND tỉnh Bình Dương chấp thuận). Đến ngày 14/09/2017, ông Yendri Anto mới được Ban Quản Lý các KCN tỉnh Bình Dương cấp giấy phép lao động có thời hạn đến 13/09/2019 nhưng công ty Vidon và ông Anto không thỏa thuận ký lại HĐLĐ.

Tuy nhiên, đến ngày 28/3/2019, công ty Vidon viện lý do “vì kinh tế, hoạt động kinh doanh của công ty không có lợi nhuận” để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Yendri Anto. Ông Yendri Anto khởi kiện Công ty Vidon với các yêu cầu hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ngày 28/3/2019 của Công ty Vidon và bồi thường tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 3.744.686.200 đồng Việt Nam.

Bản án sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 30/6/2020 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương đã tuyên: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Yendri Anto về việc yêu cầu Công ty TNHH Bao bì MM Vidon phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản với tổng số tiền 3.744.686.200 đồng; chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TNHH Bao bì MM Vidon. Tuyên bố hai hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 15/9/2016 (có thời gian bắt đầu làm việc: ngày 01/11/2016) và Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 01/10/2016 (có thời gian bắt đầu làm việc: ngày 01/10/2016) được ký kết giữa Công ty TNHH Bao bì MM Vidon và ông Yendri Anto vô hiệu.¹⁵

Trong trường hợp này, rõ ràng NSDLĐ phải là người biết rõ các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN, là người làm thủ tục giải trình nhu cầu sử dụng LĐNN tại doanh nghiệp, xin cấp GPLĐ cho NLĐ nước ngoài nhưng lại thực hiện không đúng quy định khi ký kết HĐLĐ. Tuy nhiên, vì những quy định pháp luật liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên khi ký kết HĐLĐ không có các quy định riêng đối với NLĐ nước ngoài nên khi xảy ra tranh chấp NLĐ nước ngoài sẽ bị thiệt thòi về quyền lợi như vụ án nêu trên.

¹⁵ Xem phụ lục 5

Theo quy định tại Luật BHXH năm 2014, NLD nước ngoài nếu được cấp GPLĐ, chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề bởi cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam thì được tham gia BHXH bắt buộc theo quy định pháp luật bắt đầu từ 01/01/2018 và được hướng dẫn thi hành tại Nghị định 143/2018/NĐ-CP, ngày 15/10/2018 quy định chi tiết Luật BHXH và Luật an toàn, vệ sinh lao động về BHXH bắt buộc đối với NLD là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Theo quy định của Luật BHYT 2014, NLD nước ngoài (áp dụng đối với cả người quản lý doanh nghiệp có hưởng lương) làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên tại Việt Nam là đối tượng bắt buộc tham gia BHYT theo quy định của pháp luật hiện hành.

NLD nước ngoài thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT bắt buộc theo quy định của pháp luật Việt Nam. Trường hợp LDNN không thuộc diện cấp GPLĐ lại không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Trên thực tế, đa số NLD nước ngoài cho rằng đóng BHXH, BHYT cho lao động nước ngoài chưa thật sự phù hợp, hầu hết NLD nước ngoài không sử dụng BHYT để khám chữa bệnh, LDNN có thời hạn làm việc tại Việt Nam ngắn, việc tham gia BHXH bắt buộc đối với chế độ hợp trí cũng không phù hợp.

2.2.4. Quy định về quản lý nhà nước đối với việc sử dụng lao động nước ngoài

Quy định về quản lý lao động đối với việc sử dụng LDNN tại Việt Nam được thực hiện thông qua việc ban hành các quy định pháp luật về sử dụng LDNN bao gồm nhiều nội dung như quy định về đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện LDNN làm việc tại Việt Nam; quy định về cấp, cấp lại, thu hồi GPLĐ; quy định về trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong việc quản lý việc sử dụng LDNN; quy định về thanh tra, xử lý vi phạm liên quan đến sử dụng LDNN.

Về trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong quản lý việc sử dụng nước ngoài, theo quy định tại Điều 30, Nghị định 152/2020/NĐ-CP, các cơ quan có thẩm quyền trong hoạt động quản lý NLD nước ngoài bao gồm: Bộ LĐTBXH, Bộ quốc phòng, Bộ Công an, UBND cấp tỉnh, sở LĐTBXH. Quy định trách nhiệm của các cơ quan này trong vấn đề quản lý NLD nước ngoài tại Việt Nam trong các văn bản gồm: thực hiện chấp thuận nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài; xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ; cấp, cấp lại GPLĐ và thu hồi GPLĐ; xác

nhận đã thu hồi GPLĐ và đề nghị cơ quan Công an trục xuất NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có GPLĐ; xây dựng kế hoạch tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam; các kế hoạch kiểm tra, thanh tra hàng năm hoặc đột xuất để phát hiện và xử lý kịp thời những hành vi vi phạm.

Trong phạm vi thẩm quyền của mình, Bộ LĐTBXH thực hiện chấp thuận nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài; xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ; cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi GPLĐ đối với NLD nước ngoài làm việc cho NSDLĐ là tổ chức quốc tế, văn phòng của dự án nước ngoài tại Việt Nam; cơ quan, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ, ngành cho phép thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật; cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp; tổ chức sự nghiệp, cơ sở giáo dục được do Chính phủ, Thủ tướng chính phủ, bộ, ngành cho phép thành lập.

Thực hiện quản lý nhà nước về tuyển dụng, quản lý NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam; chủ trì và phối hợp với các bộ, ngành tổ chức giám sát, đánh giá, kiểm tra và thanh tra hàng năm hoặc đột xuất các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có liên quan về việc thực hiện các quy định của pháp luật về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam; chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan trung ương và địa phương hướng dẫn, tuyên truyền, thu thập thông tin, nghiên cứu, đánh giá hiệu quả triển khai thực hiện quy định về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam; kiến nghị, xử lý các hành vi vi phạm đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm các quy định của pháp luật về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Bộ Quốc phòng phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền quản lý NLD nước ngoài thực hiện các quy định của pháp luật về đảm bảo an ninh, trật tự, an toàn xã hội ở khu vực biên giới, cửa khẩu, hải đảo, vùng chiến lược trọng điểm, địa bàn xung yếu về quốc phòng.

Bộ Công an là cơ quan được giao trách nhiệm định kỳ hàng tháng cung cấp thông tin về NLD nước ngoài được cấp thị thực ký hiệu LĐ, LV, DN, ĐT vào làm việc cho cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tới Bộ LĐTB&XH;

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm quản lý, hướng dẫn cơ quan, tổ chức tại địa phương thực hiện các quy định của pháp luật về NLD nước ngoài làm

việc tại Việt Nam; chỉ đạo cơ quan chức năng ở địa phương tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật; kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật về việc tuyển dụng, quản lý NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam; chỉ đạo cơ quan, tổ chức của địa phương giới thiệu, cung ứng lao động Việt Nam cho nhà thầu; Quyết định việc cho phép nhà thầu được tuyển dụng NLD nước ngoài vào từng vị trí công việc không tuyển dụng được NLD Việt Nam trên địa bàn; chấp thuận những vị trí công việc được sử dụng NLD nước ngoài trên địa bàn hoặc giao cho cơ quan được ủy quyền.

Sở LĐTB&XH có trách nhiệm: chấp thuận nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài; xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ; cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi GPLĐ đối với NLD nước ngoài làm việc cho NSDLĐ thuộc thẩm quyền; xác nhận NLD nước ngoài không thuộc diện cấp GPLĐ; chủ trì, phối hợp với các cơ quan địa phương hướng dẫn, tuyên truyền Nghị định 152/2020/NĐ-CP; thực hiện quản lý nhà nước về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam; thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện quy định pháp luật về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc phạm vi quản lý của địa phương.

Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định về hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả, đối tượng xử phạt, thẩm quyền xử phạt, thủ tục xử phạt, việc thi hành các hình thức xử phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả trong lĩnh vực lao động, trong đó có sử dụng NLD nước ngoài của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Tuy nhiên, chế tài xử lý vi phạm hành chính về sử dụng LDNN chưa đủ sức răn đe đối với NSDLĐ và NLD nước ngoài; chưa có nhiều biện pháp xử lý triệt để đối với doanh nghiệp và NLD nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam.

Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH và đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định mức xử phạt tiền đối với vi phạm về sử dụng lao động nước ngoài tối thiểu là 01 triệu đồng và mức tối đa xử phạt tiền là 75 triệu đồng (mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 2 lần mức phạt tiền đối với cá nhân), hình thức xử phạt bổ sung là trục xuất NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi làm việc

không có GPLĐ hoặc không có văn bản xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ theo quy định của pháp luật; sử dụng GPLĐ hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ đã hết hiệu lực.

Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cho thấy mức độ xử phạt cũng nhờ việc áp dụng các hình thức xử phạt theo quy định choa thực sự hiệu quả, choa khả thi, chế tài choa đủ sức răn đe, hình thức “trục xuất” khó áp dụng trên thực tế. Hình thức xử phạt bổ sung đối với NLĐ nước ngoài là “trục xuất” khi có một trong các hành vi: (1) Làm việc nhong không có GPLĐ hoặc không có văn bản xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ theo quy định pháp luật; (2) Sử dụng GPLĐ hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ đã hết hiệu lực. “Trục xuất” vừa là hình phạt theo quy định của pháp luật hình sự, vừa là hình thức xử phạt hành chính nên có các văn bản hướng dẫn khác nhau, thực hiện cũng có khó khăn vì phải do cơ quan khác tiến hành và không đủ kinh phí, cũng choa có tiền lệ trong lĩnh vực lao động. Về căn cứ trục xuất, các Nghị định của Chính phủ hướng dẫn cũng choa thống nhất. Thủ tục này hiện nay thực hiện theo Nghị định 112/2013/NĐ-CP ngày 02/10/2013 quy định hình thức xử phạt trục xuất, biện pháp tạm giữ người, áp giải người vi phạm theo thủ tục hành chính và quản lý người nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam trong thời gian làm thủ tục trục xuất. Bộ Công an có trách nhiệm hướng dẫn về thẩm quyền, thủ tục trục xuất đối với NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có GPLĐ. Nhờ vậy có thể thấy biện pháp xử lý nặng nhất đối với LĐNN là trục xuất nhong lại khó thực hiện do thủ tục tiến hành và cơ quan thực hiện cũng không phải là cơ quan quản lý về lao động. Bên cạnh thủ tục áp dụng thì vấn đề ngoại giao cũng là vấn đề khó khăn khi áp dụng biện pháp này.

Pháp luật một số nước nhờ Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan mọi hành vi vi phạm pháp luật nhờ: nhập cảnh làm việc bằng visa du lịch, làm việc không có giấy phép lao động, hết hạn hợp đồng mà không về nước đều bị coi là vi phạm pháp luật, bị xếp vào diện lao động bất hợp pháp. Những trường hợp này nếu phát hiện được sẽ bị bắt giam, trục xuất và cấm nhập cảnh vĩnh viễn. Ngoài bị trục xuất về nước lao động bất hợp pháp và chủ sử dụng lao động bất hợp pháp đều bị phạt tiền rất lớn.

Tình huống thực tế: ngày 23/4/2021, UBND tỉnh Bình Dương ban hành Quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với công ty TNHH Timberland do có hành vi sử dụng 165 người LĐNN làm việc tại Việt Nam nhưng không có GPLĐ theo quy định tại điểm c khoản 4, Điều 31 Nghị định 28/2020/NĐ-CP của Chính Phủ với tổng mức tiền phạt là 135.000.000 đồng, không đề nghị hình thức xử phạt bổ sung.¹⁶ Rõ ràng hình thức này không tương xứng mức độ vi phạm của doanh nghiệp là sử dụng số lượng lớn NLĐ nước ngoài không có GPLĐ và không đủ sức răn đe đối với các doanh nghiệp vi phạm. Ngày 17/01/2022, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thay thế Nghị định 28/2020/NĐ-CP, tuy nhiên, nội dung liên quan đến sử dụng LĐNN không có sửa đổi, bổ sung.

2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương

2.3.1. Khái quát về tỉnh Bình Dương

Bình Dương là tỉnh thuộc miền Đông Nam bộ, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam của cả nước. Tỉnh Bình Dương có diện tích tự nhiên 2.694,43km² (chiếm 0,83% diện tích cả nước, 12% diện tích vùng Đông Nam bộ); dân số của tỉnh năm 2019 là 2.685.513 người¹⁷. Bình Dương là tỉnh có tốc độ phát triển kinh tế và đô thị hóa thuộc nhóm nhanh nhất cả nước và ngày càng khẳng định vị trí của mình trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch phù hợp với quy hoạch chung của tỉnh và định hướng phát triển của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Cơ cấu kinh tế công nghiệp – dịch vụ - nông nghiệp với tỷ trọng tương ứng là 67,91%-21,31%-3,1%, GRDP bình quân đầu người đạt 152,25 triệu đồng¹⁸.

Trong những năm qua, quy mô kinh tế của tỉnh liên tục gia tăng. Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong tỉnh (GRDP) giai đoạn 2010 - 2015 đạt 8,3%/năm, giai đoạn 2016 - 2020 đạt 9,1%/năm. Năm 2015, Bình Dương chiếm tỷ trọng GDP 4,6%

¹⁶ Quyết định 1040/QĐ-XPVPHC, ngày 23/4/2021 của UBND tỉnh Bình Dương về xử phạt vi phạm hành chính

¹⁷ Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương năm 2020, Nxb Thống kê

¹⁸ Báo cáo số 317/BC-UBND, ngày 03/12/2021 của UBND tỉnh Bình Dương về tình hình KT-XH, quốc phòng-an ninh tỉnh Bình Dương năm 2021, phorumg hướng nhiệm vụ năm 2022

và đến năm 2020 chiếm tỷ trọng 4,9% của cả nước. Thu nhập bình quân đầu người năm 2020 của tỉnh là 7,02 triệu đồng/người, cao nhất cả nước.

Trên địa bàn tỉnh hiện có 29 khu công nghiệp (27 KCN đã đi vào hoạt động) và 12 cụm công nghiệp. Toàn tỉnh đã có 53.147 doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, tổng số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp trên 1,2 triệu người. Bình Dương là một trong những địa bàn trọng điểm về thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài của Việt Nam. Các dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Tính đến cuối năm 2021, Bình Dương đã thu hút 4.011 dự án có vốn đầu tư nước ngoài với tổng vốn đầu tư đăng ký là hơn 39 tỷ đô la Mỹ, chiếm hơn 9,3% tổng vốn đầu tư nước ngoài cả nước, đứng thứ 2 cả nước. Vốn đầu tư nước ngoài đăng ký tập trung ở lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo, chiếm 73,3% tổng vốn đầu tư đăng ký. Khu vực này đã góp phần giải quyết và chuyển đổi cơ cấu việc làm, bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Tổng số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài chiếm 61,7% trong tổng số lao động đang làm việc trên địa bàn tỉnh, trong đó có 23.370 lao động nước ngoài¹⁹. Tổng số LĐNN làm việc tại Bình Dương chiếm trên 23% tổng số lao động nước ngoài trong cả nước.²⁰

Theo thống kê của Phòng Xuất nhập cảnh Công an tỉnh Bình Dương, LĐNN đang sinh sống, làm việc tại Bình Dương đến từ 65 quốc gia và vùng lãnh thổ. Trong đó đông nhất là người Trung Quốc, Đài Loan, kế đến là Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore.... Cùng với lực lượng lao động trong nước, LĐNN đã góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương trong thời gian qua.

Nhằm triển khai thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, UBND tỉnh đã ban hành các văn bản hướng dẫn, đơn đốc, chỉ đạo và phân công trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động, nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú của người nước ngoài chặt chẽ từ tỉnh đến cơ sở và phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các sở, ban, ngành, địa phương. Với

¹⁹ Báo cáo số 91/BC-PA08, ngày 26/6/2022 của Phòng quản lý xuất, nhập cảnh Công an tỉnh, báo cáo công tác quản lý người nước ngoài trên địa bàn tỉnh Bình Dương

²⁰ Báo cáo số 40/BC-BLĐTBXH, ngày 19/4/2021 của Bộ LĐTB&XH về tình hình quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam: cả nước có tổng số 101.550 LĐNN làm việc tại Việt Nam

số lượng lớn LĐNN đang làm việc tại các doanh nghiệp, đến từ nhiều quốc gia, vùng lãnh thổ, bên cạnh việc thực hiện các quy định của pháp luật, các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp sử dụng LĐNN còn chú trọng các hoạt động đối thoại định kỳ giữa các cơ quan chức năng với các doanh nghiệp, hiệp hội DN để kịp thời lắng nghe và giải quyết các khó khăn, vướng mắc của DN và NLĐ, tổ chức định kỳ các hoạt động giao lưu văn hóa, thể thao cho các DN và NLĐ nước ngoài trên địa bàn tỉnh.

2.3.2. Tình hình sử dụng lao động nước ngoài trong các doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương

Cùng với quá trình phát triển kinh tế, thu hút đầu tư nước ngoài, lực lượng lao động nói chung và LĐNN nói riêng trên địa bàn tỉnh Bình Dương không ngừng phát triển trong những năm qua. LĐNN tại Bình Dương bao gồm NLĐ nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, nhà thầu, cầu thủ bóng đá của đội tuyển Becamex Bình Dương, giáo viên dạy Yoga, giáo viên dạy ngoại ngữ tại các Trung tâm, trường học, nhân viên y tế tại các bệnh viện, nhân viên phục vụ nhà hàng và thân nhân của họ. Trong đó LĐNN làm việc tại các doanh nghiệp là chủ yếu.

**Bảng 2.1. Tình hình lao động nước ngoài ở tỉnh Bình Dương
giai đoạn 2017 – 2021**

(Đơn vị: người)

Nội dung	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
LĐNN	13,447	17,097	21.620	17.478	23.370
LĐNN được cấp phép	12.287	16.444	21.126	12.931	14.520

Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương

Qua bảng số liệu trên cho thấy lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Bình Dương chiếm số lượng lớn và tăng nhanh qua các năm. Sự gia tăng này là do các dự án đầu tư nước ngoài tăng (từ 3.044 dự án năm 2017, tăng lên 4.011 dự án vào năm 2021) dẫn đến nhu cầu sử dụng LĐNN tăng. LĐNN vào làm việc tại các doanh nghiệp đã cung cấp nguồn lao động chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của

các nhà đầu tư nước ngoài vào tỉnh Bình Dương đã góp phần nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy kinh tế của tỉnh tăng trưởng nhanh.

Mặc dù số lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh rất lớn, đến từ nhiều quốc gia, vùng lãnh thổ nhưng tình hình sử dụng, quản lý LĐNN tại tỉnh Bình Dương được thực hiện có hiệu quả, số lao động nước ngoài được cấp giấy phép chiếm tỷ lệ cao, tình hình cơ trú, an ninh trật tự liên quan đến người nước ngoài cơ bản ổn định.

Bảng 2.2. Thống kê số liệu lao động nước ngoài tại tỉnh Bình Dương theo quốc gia, vùng lãnh thổ giai đoạn 2017– 2021

(Đơn vị: người)

Quốc gia/ vùng lãnh thổ	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Trung Quốc	6.489	8.251	10.934	6.437	12.237
Đài Loan	2.980	3.789	4.560	6.014	6.029
Hàn Quốc	1.806	2.352	2.330	2.301	2.325
Nhật Bản	474	603	1.018	587	641
Ấn Độ	1.697	2.102	2.778	164	169

Nguồn: Phòng xuất nhập cảnh Công An tỉnh Bình Dương

LĐNN làm việc tại Bình Dương đến từ nhiều quốc gia khác nhau. Xu hướng lao động nước ngoài từ các nước Châu Á chiếm tỷ trọng lớn nhất, trong đó lao động đến từ Trung Quốc, Đài Loan chiếm số lượng cao nhất và không ngừng tăng lên trong những năm qua. Thứ 2, là người lao động đến từ Hàn Quốc, kế đến là

Nhật Bản, Ấn Độ, Philippines, Mỹ ... Lao động nước ngoài làm việc tại Bình Dương đến từ nhiều quốc gia, vùng lãnh thổ, mang theo những nét riêng về văn hóa, phong tục của đất nước mình, có những ảnh hưởng đến quá trình quản lý, sử dụng.

Bảng 2.3. Thống kê số liệu lao động nước ngoài tại Bình Dương theo vị trí việc làm giai đoạn 2017 – 2021

(Đơn vị: người)

Vị trí việc làm	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Nhà đầu tư	1.160	653	694	534	502
Nhà quản lý, GD điều hành	3.106	3.096	3.158	815	1.443
Chuyên gia	8.284	12.137	15.257	9.385	5.032
Lao động kỹ thuật	941	1.211	2.711	2.465	6.974

Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương

Lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Bình Dương chủ yếu là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật. Trong đó, chuyên gia nước ngoài chiếm số lượng lớn nhất và không ngừng tăng lên qua các năm, từ năm 2017 đến 2019 số lượng này đã tăng lên hơn gấp đôi từ 8.284 người lên 15.257 người. Đây là nguồn lực quý giá đảm bảo nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và sự phát triển của tỉnh.

Bảng 2.4. Số liệu công tác kiểm tra, thanh tra thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp, giai đoạn 2017 – 2021

Nội dung	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Thanh kiểm tra	219	190	197	46	18
Xử phạt VPHC	59	53	43	24	4

Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương

Qua bảng số liệu trên cho thấy số doanh nghiệp được thanh tra chiếm tỷ lệ thấp trên tổng số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Số lượng doanh nghiệp vi phạm bị xử lý hàng năm ít nhưng lại chiếm tỷ lệ khá cao trên tổng số doanh nghiệp được thanh tra. Trong năm 2020 và 2021, tình hình dịch bệnh Covid -19 trên địa bàn tỉnh diễn biến phức tạp, ảnh hưởng đến hầu hết các doanh nghiệp nên công tác thanh, kiểm tra tại các doanh nghiệp rất hạn chế.

Theo báo cáo của Sở LĐTB&XH tỉnh Bình Dương, căn cứ Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thực hiện, nhằm triển khai có hiệu quả các văn bản

pháp luật vào thực tiễn địa phương về sử dụng LĐNN làm việc trên địa bàn tỉnh, chính quyền tỉnh đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn liên quan đến sử dụng LĐNN (phụ lục 1). Trong đó, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 15/2017/QĐ-UBND ngày 18/7/2017 ban hành quy chế phối hợp quản lý lao động người nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh Bình Dương (theo Nghị định 11/2016/NĐ-CP) thay thế Quyết định số 12/2014/QĐ-UBND ngày 25/4/2014 ban hành quy chế phối hợp công tác quản lý lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trên địa bàn tỉnh Bình Dương (theo Nghị định 102/2013/NĐ-CP); UBND tỉnh ủy quyền Sở LĐTBXH, Ban quản lý KCN Việt Nam - Singapore và Ban quản lý các KCN tỉnh thực hiện việc tổng hợp nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài để UBND tỉnh chấp thuận theo quy định (Công văn số 545/UBND-VX ngày 23/02/2017); Phân cấp quản lý nhà nước về lao động người nước ngoài trên địa bàn tỉnh: Sở LĐTB&XH đã thực hiện ủy quyền cho Ban quản lý KCN Việt Nam – Singapore, Ban quản lý các KCN tỉnh Bình Dương thực hiện một số nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trong KCN thuộc quyền quản lý trên địa bàn tỉnh đã tạo thuận lợi trong việc thực hiện các thủ tục sử dụng lao động nước ngoài của doanh nghiệp.

Công tác phối hợp được các sở, ngành, địa phương có liên quan thường xuyên quan tâm tạo điều kiện thuận lợi trong giải quyết các thủ tục hành chính cho lao động là người nước ngoài làm việc trong việc cấp giấy phép lao động và các thủ tục có liên quan khác, thực hiện Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh và cư trú của người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thực hiện.

Các sở, ngành đã thực hiện việc trao đổi thông tin và báo cáo tình hình quản lý lao động nước ngoài đến Công an tỉnh theo Quyết định số 15/2017/QĐ-UBND ngày 18/7/2017 ban hành quy chế phối hợp quản lý lao động người nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

UBND tỉnh ban hành Kế hoạch số 4627/KH-UBND ngày 16/10/2017 tiếp tục thực hiện Đề án tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2017 -2021 và căn cứ tình hình thực tế, Sở LĐTBXH ban hành

Kế hoạch tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Tỉnh Bình Dương đã xây dựng và công bố công khai thủ tục hành chính, trong đó có các thủ tục hành chính liên quan đến việc sử dụng lao động là người nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh. UBND tỉnh đã thành lập và vận hành trung tâm Hành chính công với nhiệm vụ là đầu mối tập trung thực hiện hướng dẫn, tiếp nhận, thẩm định, giải quyết và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính; tiếp nhận hồ sơ xin cấp GPLĐ qua 02 hình thức là nộp trực tiếp tại Bộ phận một cửa thuộc Trung tâm hành chính công của tỉnh hoặc có thể thực hiện qua mạng điện tử; rút ngắn thời gian cấp lại giấy phép lao động 02 ngày so quy định. Triển khai thực hiện việc cấp giấy phép lao động qua mạng điện tử theo đúng quy định tại Thông tư 23/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2017 của Bộ LĐTBXH.

Theo phân cấp quản lý lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh, việc tiếp nhận hồ sơ cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động, xác nhận lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động của doanh nghiệp do 02 cơ quan thực hiện: Sở LĐTB&XH (doanh nghiệp nằm ngoài các khu công nghiệp) và Ban quản lý các KCN (doanh nghiệp thuộc quyền quản lý của Ban quản lý các KCN).

Theo Báo cáo của Sở LĐTB&XH, việc kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng và quản lý người lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn thực hiện chủ yếu theo kế hoạch đã được phê duyệt. Trong giai đoạn 2017 – 2021, đã tổ chức thanh tra tại 670 doanh nghiệp, xử phạt 183 doanh nghiệp vi phạm. Nội dung thanh tra xoay quanh các vấn đề về thực hiện Pháp luật Lao động, Luật BHXH, Luật Việc làm, Luật An toàn, vệ sinh lao động...trong đó có việc thực hiện các quy định của pháp luật về sử dụng người lao động nước ngoài. Việc xử phạt các doanh nghiệp sử dụng lao động người nước ngoài không đúng quy định rất ít, còn nhiều vi phạm mắc từ quy định của pháp luật, chủ yếu là nhắc nhở và tuyên truyền, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đúng, đủ các quy định về sử dụng người lao động nước ngoài. Qua công tác thanh tra vẫn còn tình trạng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp chưa có giấy phép lao động, sử dụng visa du lịch hoặc visa doanh nghiệp nhập cảnh để làm việc, làm không đúng vị trí công việc theo giấy phép lao động đã được các cơ quan chức năng kiểm tra, phát hiện và xử lý, một số doanh nghiệp vi phạm

pháp luật trong việc xin cấp GPLĐ cho nhiều người nước ngoài (phần nhiều là người Trung Quốc) để hợp thức hóa việc cư trú và hoạt động trái phép.

Hàng năm, UBND tỉnh giao Sở LĐTBXH phối hợp với Công an tỉnh kiểm tra về xuất cảnh, nhập cảnh, cư trú của người nước ngoài trên địa bàn tỉnh. Qua kiểm tra cư trú phát hiện, xử lý rút ngắn thời hạn tạm trú tại Việt Nam và yêu cầu xuất cảnh 284 lao động Trung Quốc sử dụng thị thực không đúng mục đích nhập cảnh vào làm việc cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; phát hiện, bắt giữ 10 đối tượng truy nã người Trung Quốc, Đài Loan; xảy ra 06 vụ - 06 người nước ngoài (lừa đảo: 01 vụ, cố ý gây thương tích: 01 vụ, giao cấu trẻ em: 02 vụ, tử vong: 02 vụ) vi phạm pháp luật Việt Nam. Đã tiến hành xử phạt vi phạm hành chính 859 trường hợp vi phạm các quy định về xuất, nhập cảnh với tổng số tiền 2.692.750.000 đồng, trục xuất 12 người nước ngoài, hành vi vi phạm chủ yếu là không khai báo tạm trú, sử dụng chứng nhận tạm trú quá hạn...

Do ảnh hưởng của tình hình dịch bệnh vào năm 2020, 2021, số lượng LĐNN tại tỉnh Bình Dương có sự biến động, số NLĐ nước ngoài được cấp GPLĐ giảm so với những năm trước. Việc quản lý, sử dụng LĐNN trong thời gian này gặp nhiều khó khăn liên quan đến thủ tục xuất, nhập cảnh, điều kiện cấp GPLĐ. Căn cứ vào hướng dẫn của Bộ LĐTB&XH, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội và Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương đã triển khai việc hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý căn cứ tình hình cấp thiết về người lao động nước ngoài đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh thực hiện thủ tục đề nghị ưu tiên nhập cảnh theo chỉ đạo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh. Ủy ban nhân dân tỉnh chấp thuận nhu cầu ưu tiên nhập cảnh của 3.285 lượt doanh nghiệp cho 4.002 người nước ngoài gồm: Chủ đầu tư, nhà quản lý doanh nghiệp, chuyên gia và thân nhân, chủ yếu từ Trung Quốc, Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản và một số nhà đầu tư đến từ Châu Âu và Mỹ.

Một số doanh nghiệp gặp khó khăn do có người lao động nước ngoài chưa nhập cảnh, hoặc không nhập cảnh được do ảnh hưởng dịch Covid-19 dẫn đến tình trạng thiếu hụt tạm thời LĐNN là nhà quản lý, chuyên gia đã ảnh hưởng đến tình hình của nhiều doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp, gặp khó khăn sau đại dịch đã cắt giảm NLĐ nước ngoài làm ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ nước ngoài.

Theo đánh giá của Sở LĐTB&XH tỉnh, trong giai đoạn 2010 -2020, trên cơ sở các quy định của pháp luật và văn bản của các cơ quan trung ương, tỉnh Bình Dương đã ban hành nhiều văn bản tổ chức thực hiện quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh, hệ thống văn bản triển khai mang tính đồng bộ, kịp thời. Quá trình tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật của nhà nước được tiến hành nghiêm túc, hiệu quả, công tác phối kết hợp giữa các cấp, các ngành tương đối hiệu quả. Việc triển khai thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc sử dụng LĐNN tại doanh nghiệp, đồng thời tạo ra môi trường hấp dẫn thu hút các nhà đầu tư, doanh nghiệp nước ngoài, góp phần vào phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Nhìn chung LĐNN làm việc trên địa bàn tỉnh chấp hành tốt các quy định của pháp luật Việt Nam như việc cấp, cấp lại giấy phép lao động, xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động, cấp thị thực, gia hạn tạm trú, cấp thẻ tạm trú, khai báo tạm trú, không để xảy ra tình trạng mất an ninh trật tự.

2.3.3. Tình hình áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Bình Dương

2.3.3.1. Những kết quả đạt được

Bình Dương là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam của cả nước, tốc độ phát triển kinh tế nhanh dựa trên những lợi thế về tự nhiên của vùng. Kinh tế của tỉnh phát triển nhanh, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài tăng mạnh, chất lượng đầu tư ngày càng được cải thiện tích cực theo hướng thu hút những dự án, nhà đầu tư có tiềm lực trong lĩnh vực công nghệ cao, thân thiện với môi trường. Đây là điều kiện để thu hút, sử dụng nguồn lao động chất lượng cao trong và ngoài nước đến Bình Dương sinh sống, làm việc.

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về sử dụng LĐNN ngày càng được hoàn thiện và đầy đủ hơn, một số văn bản từng bước được bổ sung và hoàn thiện theo hướng giảm bớt thủ tục hành chính, phù hợp với thông lệ quốc tế, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp sử dụng LĐNN ở những vị trí mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu. Từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp tuyển dụng, sử dụng LĐNN đảm bảo cho nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Lực lượng LĐNN làm việc tại các doanh nghiệp chủ yếu là chuyên gia, lao động kỹ thuật, nhà quản lý, giám đốc điều hành đã bổ sung đáng kể nguồn lực có chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm quản lý điều hành, kỹ năng làm việc chuyên nghiệp theo tiêu chuẩn quốc tế mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được.

Công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về sử dụng LĐNN được thực hiện thường xuyên, bằng nhiều hình thức giúp cho nhận thức các cấp, các ngành, của doanh nghiệp, LĐNN đã được nâng lên và có chuyển biến tích cực. Các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng LĐNN ngày càng quan tâm hơn đến việc tìm hiểu, tuân thủ các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN làm việc tại Việt Nam. LĐNN làm việc trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh cơ bản chấp hành các quy định của pháp luật Việt Nam, có nhiều đóng góp tích cực trong việc chuyển giao khoa học công nghệ, từng bước thích ứng môi trường, điều kiện làm việc, tập quán sinh hoạt, phong tục tại Việt Nam.

Công tác phối hợp của các sở, ngành chức năng trong việc quản lý, nhất là quản lý lao động và cấp GPLĐ cho LĐNN làm việc trên địa bàn tỉnh ngày càng chặt chẽ, hiệu quả hơn.

2.3.3.2. Những vấn đề phát sinh từ thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại các doanh nghiệp ở Bình Dương

Mặc dù việc triển khai thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN tại doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt được nhiều kết quả. Tuy nhiên, với một địa bàn thu hút số lượng lớn DN nước ngoài đến đầu tư và NLĐ nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tế áp dụng pháp luật về sử dụng LĐNN còn nhiều khó khăn, hạn chế cần được nghiên cứu, hoàn thiện.

Thứ nhất, một số doanh nghiệp vì nhiều lý do (ngôn ngữ, bảo đảm bí mật sản xuất kinh doanh, thuận tiện trong quản lý, điều hành) đã tìm cách “lách luật” để tuyển dụng lao động của nước mình làm việc trái phép tại Việt Nam với nhiều biện pháp khác nhau. Một trong những biện pháp mà doanh nghiệp thực hiện là bảo lãnh LĐNN là chuyên gia, lao động kỹ thuật, nhà quản lý vào Việt Nam để chuyển giao công nghệ, quản lý điều hành ... bằng thị thực doanh nghiệp (DN) có thời hạn dưới 3 tháng, sau đó xin gia hạn để tiếp tục ở lại làm việc mà không thực

hiện thủ tục xin cấp GPLĐ; Một số doanh nghiệp không có nhu cầu sử dụng LĐNN nhưng vẫn thực hiện thủ tục bảo lãnh người nước ngoài nhập cảnh vào Việt Nam, sau đó để người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp khác mà không được sự cho phép của cơ quan chức năng, dẫn đến khó khăn trong công tác quản lý LĐNN tại địa phương.

Qua công tác kiểm tra tình hình sử dụng LĐNN tại các doanh nghiệp cho thấy, tại nhiều doanh nghiệp số NLĐ nước ngoài được cấp phép làm việc tại doanh nghiệp và số người làm việc thực tế có sự chênh lệch (xin cấp GPLĐ tại Bình Dương nhưng chỉ một số NLĐ nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp đăng ký, một số NLĐ được DN điều động làm việc ở tỉnh khác).

Kết quả phỏng vấn sâu bộ phận làm công tác nhân sự của các doanh nghiệp có sử dụng LĐNN cho thấy có một số vướng mắc trong vấn đề cấp GPLĐ đối với cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và LĐNN, các DN sử dụng LĐNN cho rằng thủ tục cấp GPLĐ rườm rà, họ phải đi lại nhiều lần tới các cơ quan chức năng mới hoàn thành thủ tục. Do lo ngại những khó khăn, vướng mắc trong quá trình làm thủ tục cấp GPLĐ, nhiều doanh nghiệp và LĐNN phải thuê công ty/cá nhân làm dịch vụ xin cấp GPLĐ và phải trả phí cho dịch vụ này. Hiện tại các dịch vụ làm thủ tục xin GPLĐ cho LĐNN không phải là dịch vụ chính thức, không có mã ngành kinh doanh này, nên việc thực hiện do các công ty tự vấn về lao động thực hiện. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến những vi phạm về hồ sơ (hồ sơ giả) và rất khó quản lý.

Thứ hai, mặc dù tỷ lệ lao động nước ngoài ở Bình Dương được cấp GPLĐ khá cao, tăng qua các năm, tuy nhiên trên thực tế có nhiều NLĐ nước ngoài làm việc không có GPLĐ, làm việc không đúng GPLĐ trong các doanh nghiệp; tình trạng lao động phổ thông nhưng sử dụng các văn bằng, xác nhận để hợp thức hóa hồ sơ, thủ tục làm việc của lao động kỹ thuật, chuyên gia tại DN, bố trí không vị trí công việc không đúng với GPLĐ, không hoàn trả GPLĐ hết hạn ... (phụ lục 6) cũng xảy ra ở nhiều doanh nghiệp trong tỉnh.

Tình huống thực tế: Ngày 24/7/2019, Sở LĐTBXH phối hợp cùng Công An tỉnh và UBND thị xã Tân Uyên kiểm tra, xác minh thực tế tại công ty và xác định có 423 NLĐ nước ngoài (Trung Quốc 422, Đài Loan: 1) đang làm việc, trong số đó có 344/423 NLĐ nước ngoài chưa có GPLĐ hoặc văn bản xác nhận

không thuộc diện cấp GPLĐ. Đoàn đã lập Biên bản và đề nghị công ty cử người đến Phòng xuất nhập cảnh Công an tỉnh vào ngày 25/7/2019.²¹

Thứ ba, việc cấp giấy đăng ký kinh doanh cho các doanh nghiệp của Sở Kế hoạch và Đầu tư, cấp GPLĐ cho NLĐ nước ngoài của Sở LĐTB&XH và Ban quản lý các KCN chủ yếu dựa trên thủ tục hành chính, chưa xác minh thực tế. Sau cấp phép, chưa có biện pháp hậu kiểm và quản lý hiệu quả. Trên thực tế, có những doanh nghiệp không có trụ sở làm việc, không hoạt động thực tế nhưng vẫn làm thủ tục bảo lãnh LĐNN vào làm việc tại Bình Dương.

Đối với các cơ quan cấp GPLĐ (Sở LĐTBXH, Ban quản lý các KCN) chỉ thực hiện cấp GPLĐ khi doanh nghiệp cung cấp đầy đủ hồ sơ, thủ tục. Tuy nhiên, việc thẩm định hồ sơ thực tế tại doanh nghiệp, quản lý NLĐ nước ngoài sau cấp GPLĐ, NLĐ nước ngoài có thật sự làm việc cho doanh nghiệp đăng ký không? Có làm đúng nội dung công việc trong GPLĐ không? Thời hạn làm việc có đúng theo thời hạn trong GPLĐ không còn khá nhiều vướng mắc. Để thực hiện những nội dung trên, cần có những quy định pháp luật cụ thể hơn về trách nhiệm của các chủ thể có liên quan và sự phối hợp chặt chẽ của nhiều cơ quan như Sở LĐTBXH, Công An...

Thứ tư, hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử lý các vi phạm liên quan đến sử dụng LĐNN tại các doanh nghiệp còn khó khăn, hạn chế. Việc phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm chưa nhiều, còn vướng mắc, các biện pháp cưỡng chế chưa nghiêm khắc. Tình trạng vi phạm về sử dụng NLĐ nước ngoài tại các DN còn diễn ra phổ biến ở nhiều doanh nghiệp. Biên chế cán bộ làm công tác thanh tra lao động tại địa phương rất ít. Thanh tra Sở LĐTB&XH tỉnh Bình Dương chỉ có 8 biên chế thực hiện các nhiệm vụ công tác thanh tra hành chính; công tác bảo trợ xã hội; người có công; phòng chống tệ nạn xã hội; dạy nghề; trẻ em và lĩnh vực lao động. Vì vậy việc thanh tra chủ yếu thực hiện theo kế hoạch, rất ít thanh tra chuyên đề về sử dụng LĐNN tại doanh nghiệp. Công tác quản lý nội bộ trong các cơ quan có thẩm quyền quản lý LĐNN còn khá lỏng lẻo. Đã có nhiều cán bộ làm công tác quản lý LĐNN tại Sở LĐTB&XH và Ban quản lý các KCN tỉnh sai phạm bị khởi tố liên quan đến cấp GPLĐ.

²¹ Tờ trình số 1065/SLĐTBXH-TTr của Sở LĐTBXH tỉnh Bình Dương về việc tham mưu xử lý vi phạm của công ty Timberland về sử dụng NLĐ nước ngoài

Thứ năm, công tác phối hợp trao đổi thông tin trong quản lý về sử dụng LĐNN giữa các cơ quan chuyên môn ở địa phương còn thiếu chặt chẽ, chưa kịp thời và đồng bộ. Nhiều đầu mối, lực lượng quản lý nên thông tin không tập trung, thống nhất; chưa xây dựng cơ sở dữ liệu để quản lý số lượng, chất lượng LĐNN trên địa bàn tỉnh; chưa quyết liệt trong việc rà soát, phát hiện LĐNN làm việc bất hợp pháp trên địa bàn; chưa thực hiện biện pháp xử lý kiên quyết đối với lực lượng lao động này. Thực tế đã có trường hợp cấp GPLĐ vượt số lượng đăng ký được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận. Chưa xác định chính xác số lượng LĐNN thực tế đang làm việc trên địa bàn tỉnh và theo vị trí việc làm, theo doanh nghiệp, số lượng NLĐ nước ngoài làm việc chưa có GPLĐ, một số số liệu liên quan đến NLĐ nước ngoài làm việc tại Bình Dương chưa có số liệu tổng hợp²².

- *Thứ sáu*, hệ thống văn bản pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam đã từng bước hoàn thiện, tuy nhiên vẫn còn một số nội dung chưa phù hợp, còn bất cập, nhiều quy định chưa rõ ràng, chưa có hướng dẫn cụ thể dẫn đến việc thực hiện còn nhiều khó khăn, vướng mắc như quy định điều kiện cấp GPLĐ, về HĐLĐ, xử phạt vi phạm hành chính như đã phân tích ở mục 2.1

Thứ bảy, một số kết quả khảo sát ý kiến của NLĐ nước ngoài và NSDLĐ nước ngoài liên quan đến việc sử dụng LĐNN tại doanh nghiệp

Để đánh giá nhu cầu sử dụng LĐNN của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; sự phù hợp của các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN với thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp; sự hiểu biết về pháp luật cũng như sự hỗ trợ của các cơ quan thẩm quyền đối với NLĐ nước ngoài và NSDLĐ nước ngoài trên địa bàn tỉnh. Tác giả đã khảo sát 64 doanh nghiệp và 53 NLĐ nước ngoài đang làm việc tại các doanh nghiệp trong tỉnh. Kết quả khảo sát cho thấy: có 90,7% doanh nghiệp xác định việc sử dụng LĐNN là cần thiết và rất cần thiết đối với doanh nghiệp, có 59,4% doanh nghiệp được hỏi cho biết có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài trong thời gian tới vì nhiều lý do như thiếu lao động, một số vị trí công việc lao động Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu (76,6%), thuận lợi về ngôn ngữ, văn hóa, cần có sự tin cậy ở một số vị trí. Điều này cho thấy nhu cầu

²² Báo cáo 99/BC-SLĐTBXH Báo cáo 10 năm triển khai Chỉ thị 40 -CT/TW, ngày 9/9/2021 của Ban Bí thư về tăng cường công tác quản lý lao động nước ngoài

và sự cần thiết sử dụng NLD nước ngoài của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới.

Về số lượng NLD nước ngoài mà các đơn vị đang sử dụng, qua khảo sát có 45,3% doanh nghiệp sử dụng từ 10 đến 50 NLD nước ngoài, 50% doanh nghiệp đang sử dụng trên 10 NLD nước ngoài. Đa số doanh nghiệp (96,9%) sử dụng NLD nước ngoài là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Số liệu này cho thấy LĐNN được sử dụng chủ yếu trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Về vị trí làm việc, theo kết quả khảo sát hình thức lao động là chuyên gia, lao động kỹ thuật chiếm 54,7%, quản lý doanh nghiệp chiếm 41,5%. Số lao động làm việc trên 3 năm chiếm 66% số lượng được khảo sát. Điều này có thấy hình thức làm việc phổ biến ở Bình Dương là chuyên gia, nhà quản lý, lao động kỹ thuật. Xu hướng lao động kỹ thuật, nhà quản lý có thời gian làm việc ổn định, gắn bó lâu dài và đáp ứng nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp.

Về điều kiện sử dụng LĐNN, qua khảo sát, các doanh nghiệp cho rằng một số quy định pháp luật Việt Nam chưa phù hợp như: chỉ cho phép tuyển dụng LĐNN vào các vị trí công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu sản xuất, kinh doanh (10,9%), phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền là không phù hợp (15,6%).

Về làm việc theo nội dung GPLĐ, có trên 98% NLD nước ngoài trả lời làm việc tại và làm việc đúng với địa điểm, vị trí công việc theo GPLĐ đã cấp, có gần 2% khó trả lời. Như vậy trên thực tế vẫn có một bộ phận NLD nước ngoài làm việc chưa đúng với nội dung GPLĐ được cấp.

Về sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước, 75% NSDLĐ được hỏi cho rằng được hỗ trợ đầy đủ, 21,9% trả lời được hỗ trợ một phần và 3,1% trả lời thiếu sự hỗ trợ. NSDLĐ còn gặp những khó khăn về ngôn ngữ giao tiếp, khó khăn trong thủ tục xin cấp GPLĐ, việc xác nhận tạm trú, lý lịch tư pháp còn chậm.

Về mức độ hiểu biết pháp luật về sử dụng LĐNN tại Việt Nam, có 50,9% NLD nước ngoài đánh giá chỉ hiểu biết một phần hoặc không hiểu rõ về điều kiện sử dụng LĐNN làm việc ở Việt Nam, có 26,4% doanh nghiệp đánh giá được các cơ quan nhà nước hỗ trợ một phần. Qua khảo sát, NSDLĐ và NLD nước ngoài mong muốn có những cuộc tọa đàm, trao đổi trực tiếp về pháp luật Việt Nam liên quan đến sử dụng LĐNN; giảm các loại thủ tục, báo cáo và thực hiện

giao nhận hồ sơ điện tử, boqu điện; Mong muốn với những lao động đã làm lâu năm cho doanh nghiệp có thể áp dụng chính sách cấp lại GPLĐ dựa trên GPLĐ cũ, không phải chuẩn bị hồ sơ làm giấy phép mới sau mỗi 2 lần cấp nhọ quy định hiện hành.²³ Điều này cho thấy cần tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật, công tác quản lý việc sử dụng LĐNN trong doanh nghiệp cần tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả hơn trong thời gian tới.

Dự báo những năm tới, cùng với quá trình hội nhập kinh tế của đất nước, thu hút đầu tọ của tỉnh, số lượng LĐNN ở tỉnh Bình Dương tiếp tục gia tăng. Để thu hút, sử dụng hiệu quả nguồn lực này, việc hoàn thiện các quy định pháp luật có liên quan và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật vào thực tiễn là nhiệm vụ rất quan trọng.

2.4. Giải pháp góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp

2.4.1. Một số yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng LĐNN

Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, số lượng LĐNN là các chuyên gia, nhà quản lý, lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao đến làm việc tại Việt Nam ngày càng tăng nhanh, góp phần thúc đẩy quá trình ứng dụng, chuyển giao khoa học, công nghệ, chuyên môn, kỹ thuật, nâng cao năng suất, chất lượng lao động trong nước, mở rộng quan hệ hợp tác giữa Việt Nam và các nước trên các lĩnh vực.

Để đáp ứng yêu cầu điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực sử dụng LĐNN, pháp luật lao động nói chung, pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam nói riêng đã không ngừng đọc hoàn thiện qua việc ban hành các Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành. Các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN đọc bổ sung, ban hành thời gian qua hướng đến mục tiêu đáp ứng nhu cầu sử dụng LĐNN một cách hợp lý, hiệu quả, gắn với việc sử dụng LĐNN của từng doanh nghiệp với lợi ích chung của toàn xã hội. BLLĐ năm 2019 đã cơ bản có nhiều điểm mới phù hợp với tiến trình hội nhập quốc tế và quản lý nhà nước về lao động trong tình hình mới. Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định 152/2022/NĐ-CP quy định về người LĐNN làm việc tại Việt

²³ Xem phụ lục 2,3

Nam và tuyển dụng, quản lý NLĐ Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam. Với việc điều chỉnh và từng bước hoàn thiện pháp luật về sử dụng LĐNN đã tạo ra hành lang pháp lý quan trọng, tạo môi trường pháp lý cho LĐNN an tâm làm việc ở Việt Nam, đồng thời thu hút được nguồn lao động chất lượng cao cho đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn một số quy định chưa phù hợp, tính khả thi chưa cao, quản lý nhà nước về LĐNN còn phân tán, chồng chéo, tình trạng doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân sử dụng LĐNN và NLĐ nước ngoài vi phạm pháp luật chưa được phát hiện, xử lý kịp thời; việc rà soát, hoàn thiện pháp luật về thu hút, sử dụng LĐNN còn chưa kịp thời, bất cập. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, cùng với quá trình phát triển kinh tế, xu hướng chọn lọc, thu hút NLĐ có trình độ chuyên môn cao trong bối cảnh toàn cầu hóa và tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm gia tăng nhu cầu lao động chuyên môn cao từ các nước đến Việt Nam làm việc. Vì vậy những yêu cầu về hoàn thiện pháp luật, chính sách quản lý, sử dụng hiệu quả LĐNN tại Việt Nam là rất quan trọng và cần thiết trên cơ sở đảm bảo các yêu cầu theo đúng chủ trương của Đảng²⁴, chính sách, pháp luật của Nhà nước và tình hình kinh tế - xã hội của đất nước, đó là:

- Bảo đảm yêu cầu thu hút có chọn lọc LĐNN là những chuyên gia, nhà quản lý giỏi, lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà Việt Nam thực sự có nhu cầu và NLĐ Việt Nam chưa đáp ứng được, đồng thời quản lý, sử dụng đúng mục đích, hiệu quả lực lượng lao động này.
- Rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định pháp luật về thu hút, quản lý, sử dụng LĐNN tại Việt Nam, đảm bảo điều chỉnh đầy đủ các đối tượng, loại hình làm việc của LĐNN. Quy định cụ thể cơ chế, chính sách, điều kiện, tiêu chuẩn thu hút, tuyển chọn được LĐNN đúng đối tượng, mục đích sử dụng, phát huy cao nhất lực lượng này, góp phần nâng cao năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế, phù hợp với các cam kết, điều ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.
- Tiếp tục đổi mới, nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với LĐNN tại Việt Nam; tăng cường phối hợp chặt chẽ, phân công, phân cấp, quy

²⁴ Chỉ thị số 09-CT/TW, ngày 9/9/2021 của Ban Bí thư về thu hút, quản lý và sử dụng hiệu quả LĐNN tại Việt Nam

định rõ trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức liên quan đến công tác thu hút, quản lý, sử dụng LĐNN trong tất cả các khâu, từ xác định nhu cầu, thẩm định, cấp giấy phép lao động, quản lý nhập cảnh, cư trú đến xuất cảnh, đảm bảo việc thu hút, quản lý và sử dụng LĐNN thực sự hiệu quả, đúng mục đích, đúng đối tượng theo quy định pháp luật. Kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vi phạm pháp luật về sử dụng LĐNN.

2.4.1. Giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam

2.4.1.1. Hoàn thiện văn bản pháp luật trong nước

Thứ nhất, nghiên cứu xây dựng đạo luật riêng về sử dụng LĐNN tại Việt Nam

Hiện nay các quy định về LĐNN được áp dụng chung theo quy định của BLLĐ 2019 và nằm rải rác trong nhiều văn bản pháp luật khác (BLDS 2015, Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam, Luật BHXH, Luật BHYT, Luật An toàn vệ sinh lao động...). Thực tiễn cho thấy nhiều quy định chung không thể hoặc khó áp dụng đối với NLĐ nước ngoài. Các văn bản hướng dẫn do nhiều Bộ, ngành ban hành nên có chồng chéo, khó khăn trong tìm hiểu, thực hiện. Tại nhiều quốc gia trên thế giới (Hàn Quốc, Singapore, ...) ban hành đạo luật riêng về LĐNN để quản lý chặt chẽ và sử dụng hiệu quả nguồn lực lao động này. Số lượng LĐNN làm việc tại Việt Nam ngày càng tăng và phức tạp. Trong thời gian tới, Việt Nam cần nghiên cứu xây dựng và ban hành đạo luật riêng điều chỉnh về sử dụng LĐNN. Có thể nghiên cứu ban hành Luật NLĐ nước ngoài làm việc theo HĐLĐ tại Việt Nam như Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020.

Thứ hai, tiếp tục nghiên cứu, thống nhất các khái niệm về “lao động nước ngoài”, “người lao động nước ngoài” trong quá trình hoàn thiện pháp luật về sử dụng LĐNN. Pháp luật lao động cần xác định lao động nước ngoài làm việc trong khu vực có quan hệ lao động và lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo các hình thức khác nhằm phân loại để quản lý và sử dụng hiệu quả lực lượng LĐNN làm việc tại Việt Nam.

2.4.1.2. *Tham gia các điều ước quốc tế về lao động và nội luật hóa pháp luật trong nước*

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Việt Nam đã chủ động, tích cực hội nhập quốc tế trên nhiều lĩnh vực, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế và đã thu được nhiều kết quả. Việt Nam đã tham gia và trở thành thành viên của nhiều Điều ước quốc tế về mậu dịch tự do (FTA), nổi bật gần đây là tham gia Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU (EVFTA). Cùng với những tác động về mặt thương mại – kinh tế, việc thực hiện các cam kết trong các hiệp định này có những tác động mạnh mẽ đến hệ thống pháp luật Việt Nam, trong đó có vấn đề lao động. Theo các chuyên gia, các vấn đề về lao động ngày càng hiện diện phổ biến hơn trong các văn bản FTA²⁵. Các FTA mới yêu cầu tất cả các nước tham gia và duy trì các quyền được nêu trong tuyên bố 1998 của ILO được quy định trong 8 Công ước cơ bản của ILO (tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể được quy định trong Công ước 87 và 98; loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc quy định trong Công ước 29 và 105; xóa bỏ lao động trẻ em theo Công ước 138 và 182; xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp quy định trong Công ước 100 và 111). Đến nay, Việt Nam đã thông qua 7/8 Công ước nêu trên. Công ước còn lại là Công ước 87 về Tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức (Công ước 87) dự kiến sẽ được thông qua vào năm 2023. Vì vậy, Việt Nam vẫn còn một số vấn đề về pháp luật lao động cần tiếp tục sửa đổi và hoàn thiện để có khung pháp lý phù hợp trước khi thông qua Công ước 87; đồng thời Việt Nam cần sớm tham gia Công ước quốc tế về quyền của NLĐ di trú và các thành viên gia đình họ và nội luật hóa lao động di trú trong văn bản pháp luật Việt Nam nhằm bảo vệ tốt hơn NLĐ Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài và NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

²⁵ Theo thống kê từ khi thành lập WTO năm 1995 chỉ có 4 FTA có nội dung về lao động nhưng đến nay đã có đến 72 FTA có nội dung về vấn đề này, <https://trungtamwto.vn/hiiep-dinh-khac/13303-yeu-to-lao-dong-trong-cac-fta-the-he-moi>, truy cập ngày 20/6/2022

2.4.1.3. *Sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài*

Thứ nhất, về giấy phép lao động: Bổ sung thêm trường hợp đặc biệt khi cấp GPLĐ cho người LĐNN làm việc tại nhiều tỉnh, thành phố hoặc nhiều NSDLĐ vào khoản 9, Điều 9 Nghị định 152/2020/NĐ-CP.

Bổ sung trường hợp được điều chỉnh GPLĐ mà không phải làm hồ sơ cấp lại GPLĐ đối với NLĐ nước ngoài đã được cấp GPLĐ, đang còn hiệu lực mà có nhu cầu làm việc cho NSDLĐ khác ở cùng vị trí công việc và cùng chức danh công việc ghi trong GPLĐ; NLĐ nước ngoài đã được cấp GPLĐ và đang còn hiệu lực mà thay đổi vị trí công việc hoặc chức danh công việc hoặc hình thức làm việc ghi trong GPLĐ theo quy định của pháp luật nhưng không thay đổi NSDLĐ.

Xem xét bỏ quy định trường hợp GPLĐ bị mất thì phải có xác nhận của cơ quan Công an cấp xã của Việt Nam hoặc cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật (điểm a Khoản 3 Điều 14 Nghị định 152/2020/NĐ-CP). Quy định này giảm tính thân thiện trong thủ tục hành chính và các thông tin về GPLĐ đã được cập nhật trên dữ liệu lưu trữ.

Bổ sung quy định chặt chẽ hơn về trách nhiệm của tổ chức, cá nhân liên quan đến thủ tục xin cấp GPLĐ, quy định mã ngành đăng ký kinh doanh trong lĩnh vực này, kèm các điều kiện hoạt động và trách nhiệm khi vi phạm để quản lý hiệu quả hơn.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung quy định đối với LĐNN làm việc có thời hạn dưới 3 tháng:

Bổ sung quy định trong trường hợp đặc biệt, nếu hết thời gian 3 tháng mà công việc khắc phục sự cố chưa hoàn thành, có thể gia hạn thêm một lần, tối đa 3 tháng và phải thực hiện thủ tục đăng ký với cơ quan có thẩm quyền và xin cấp GPLĐ.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, trường hợp chuyên gia, lao động kỹ thuật đến Việt Nam làm việc dưới 3 tháng để xử lý sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phát sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng đến sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam hoặc chuyên gia nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam không xử lý được thì không cần xin GPLĐ. Trên thực tế có sự lợi dụng quy định này để kéo dài thời gian làm việc trên 3 tháng nhưng không thực hiện thủ

tục xin GPLĐ. Luật Xuất cảnh, nhập cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã cho phép chuyển đổi mục đích thị thực trong trường hợp này (điểm c, khoản 4, điều 7).

Thứ ba, về xử lý vi phạm hành chính đối với NSDLĐ và NLĐ nước ngoài: Sửa đổi, bổ sung Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, địa phương NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, theo hướng nâng mức xử phạt đối với những vi phạm về sử dụng LĐNN; bổ sung các chế tài xử phạt hành chính đối với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm quy định pháp luật trong trường hợp khai báo các thông tin đề nghị cấp thị thực cho người nước ngoài không đúng với mục đích nhập thị thực “DL”, “DN” nhập lại vào Việt Nam với mục đích tìm kiếm việc làm, lao động; bổ sung quy định người nước ngoài phát sinh quan hệ lao động thì phải thực hiện cấp GPLĐ theo quy định của BLLĐ trước khi làm thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh; bổ sung quy định về bố trí kinh phí thực hiện xử lý các trường hợp vi phạm bị áp giải xử lý trực xuất.

Thứ tư, về ký kết HĐLĐ với NLĐ nước ngoài: cần có quy định riêng về HĐLĐ đối với người NLĐ nước ngoài, nghiên cứu, bổ sung những quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ của LĐNN, NSDLĐ nước ngoài trong giao kết HĐLĐ. Quy định trách nhiệm của NSDLĐ tuân thủ các điều kiện sử dụng LĐNN và chịu hậu quả pháp lý khi vi phạm vì NSDLĐ là người thực hiện các thủ tục giải trình nhu cầu sử dụng LĐNN, thủ tục xin cấp GPLĐ cho LĐNN. Khi NSDLĐ thực hiện đúng quy định về sử dụng LĐNN thì sẽ hạn chế thấp nhất tình trạng lao động nước ngoài bất hợp pháp tại doanh nghiệp.

Thứ năm, về chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với lao động nước ngoài.

Cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định về tham gia BHYT đối với LĐNN một cách linh hoạt, đáp ứng yêu cầu cao về khám chữa bệnh của LĐNN, theo hướng quy định mức đóng, LĐNN được chọn cơ quan, mức đóng bảo hiểm, cơ sở khám chữa bệnh theo nhu cầu; sửa đổi, bổ sung quy định về tham gia BHXH chế độ hưu trí đối với LĐNN khả thi và phù hợp với điều kiện, thời gian làm việc của LĐNN.

2.4.2. Giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp

- Nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến quy định pháp luật về sử dụng LĐNN cho doanh nghiệp và NLD nước ngoài

Cần quan tâm và đẩy mạnh hơn công tác tuyên truyền, phổ biến các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN làm việc tại Việt Nam. Việc thực hiện tuyên truyền, phổ biến pháp luật trong lĩnh vực này cần có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp. Tập trung tuyên truyền các quy định mới, các vấn đề mà doanh nghiệp, NLD nước ngoài quan tâm. Xây dựng các kênh thông tin, tài liệu thông tin phù hợp cho NSDLĐ và NLD nước ngoài như tài liệu điện tử, nhiều ngôn ngữ nước ngoài ...

- Đổi mới, nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với việc sử dụng LĐNN tại doanh nghiệp

Trong xu thế phát triển của thị trường lao động và hội nhập quốc tế hiện nay, để phát huy vai trò quản lý nhà nước về sử dụng LĐNN cần phải củng cố, hoàn thiện các thiết chế quản lý nhà nước về lao động. Xác định nhiệm vụ của cơ quan quản lý nhà nước là phải thực hiện vai trò tổng hợp vừa quản lý, vừa điều phối, vừa hỗ trợ quan hệ lao động. Vì vậy, để đảm bảo hiệu quả của việc sử dụng LĐNN cần phải có sự phối hợp đồng bộ giữa nhiều cơ quan nhà nước có thẩm quyền, sớm nghiên cứu xây dựng quy chế phối hợp quản lý LĐNN giữa các Bộ, ngành cùng với quy chế phối hợp giữa các địa phương trong đó xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan với việc phân công, phân cấp cụ thể; xây dựng cơ chế hiệu quả để ngăn ngừa, xử lý vi phạm pháp luật.

Tăng cường sự phối hợp giữa cơ quan Công an và cơ quan quản lý lao động cấp trung ương và địa phương, định kỳ cung cấp thông tin về LĐNN được cấp các loại thị thực vào làm việc tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, LĐNN được cấp phép làm việc tại Việt Nam; quản lý chặt chẽ việc cấp thị thực phù hợp với mục đích nhập cảnh theo quy định của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh và cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam; chủ động nắm chắc tình hình hoạt động của LĐNN tại Việt Nam, kịp thời phát hiện các âm mưu, thủ đoạn, núp bóng, lách luật, vi phạm pháp luật để trục lợi, gây những bất ổn về kinh tế, trật tự an toàn xã hội và an ninh quốc gia.

- *Tăng cường kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm trong quản lý nhà nước đối với sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp*

Để đảm bảo hiệu quả trong quản lý, sử dụng LĐNN thì việc kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm trong việc nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về sử dụng LĐNN trong doanh nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng. Đây là giải pháp bảo đảm cho pháp luật về sử dụng LĐNN được thực hiện có hiệu quả.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, đặc biệt là thanh tra, kiểm tra liên ngành trong lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của LĐNN làm việc tại Việt Nam. Xử lý nghiêm những trường hợp cố tình vi phạm pháp luật Việt Nam liên quan đến sử dụng LĐNN; khắc phục tình trạng dễ dãi trong việc chấp nhận người nước ngoài làm việc mà không tuân thủ các quy định về quy trình, thủ tục cấp phép lao động. Phối hợp kiểm tra, xác minh tội cách pháp nhân, năng lực hoạt động thực tế và quy định rõ trách nhiệm quản lý của các cơ quan, doanh nghiệp, cá nhân đứng ra làm thủ tục mới, bảo lãnh cho người nước ngoài nhập cảnh trái phép vào làm việc tại Việt Nam.

Hoạt động kiểm tra, thanh tra cần tiến hành thường xuyên bằng nhiều hình thức, không chỉ kiểm tra theo kế hoạch hàng năm. Các cơ quan quản lý nhà nước như Sở LĐ, TB & XH, Sở Ngoại vụ, Công An cần có sự phối hợp trong việc triển khai các biện pháp nắm tình hình, xây dựng dữ liệu thông tin doanh nghiệp có sử dụng NLĐ nước ngoài để kịp thời phát hiện những dấu hiệu bất thường, hành vi vi phạm pháp luật về sử dụng NLĐ nước ngoài. Tổ chức thanh tra chuyên đề về quản lý LĐNN tại các cơ quan cấp GPLĐ tại địa phương và các doanh nghiệp, tổ chức; chú trọng hơn nữa công tác hậu kiểm sau cấp phép...

- *Giải pháp nâng cao vai trò, trách nhiệm trong việc tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện pháp luật về sử dụng LĐNN*

Để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng LĐNN tại Việt Nam, đòi hỏi các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cán bộ công chức cần nâng cao vai trò, trách nhiệm trong việc tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN. Xây dựng quy chế trao đổi thông tin, kết nối dữ liệu liên quan đến LĐNN làm việc cho doanh nghiệp, tổ chức giữa các bộ, ngành và địa phương như Bộ LĐ, TB & XH, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Công an.

Bộ LĐ,TB&XH là cơ quan chuyên môn trực tiếp quản lý nhà nước và thực hiện các quy định về quản lý LĐNN, Bộ cần xây dựng các chính sách phù hợp, tham mưu Chính phủ trong việc đề ra các biện pháp phù hợp, đáp ứng yêu cầu sử dụng và quản lý LĐNN trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Từ thực tiễn áp dụng pháp luật, các địa phương, doanh nghiệp cần có đề xuất, kiến nghị, góp ý trong quá trình sửa đổi, ban hành các văn bản pháp luật để pháp luật phù hợp thực tiễn cuộc sống, điều chỉnh hiệu quả các quan hệ phát sinh liên quan đến lĩnh vực sử dụng LĐNN.

Chú trọng các biện pháp nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức về vai trò, tầm trọng của chính sách sử dụng LĐNN, thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức làm công tác liên quan đến LĐNN, trong đó chú trọng bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kỹ năng quản lý, ngoại ngữ để có thể làm việc trực tiếp với người lao động nước ngoài, nghiên cứu tài liệu, giấy tờ dùng tiếng nước ngoài, toạ vấn, hướng dẫn, hỗ trợ LĐNN, NSDLĐ nước ngoài khi có khi có nhu cầu. Tiếp tục thực hiện cải cách hành chính, chuyển đổi số, áp dụng công nghệ thông tin trong thực hiện nhiệm vụ, xây dựng cơ sở dữ liệu về LĐNN, khuyến khích sự năng động, sáng tạo của cán bộ công chức trong học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác quản lý, sử dụng LĐNN tại Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong những năm qua, Việt Nam nói chung, tỉnh Bình Dương nói riêng đã thu hút một số lượng lớn LĐNN đến làm việc, sinh sống và đã đóng góp một phần không nhỏ vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương và cả nước. Cùng với quá trình phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài ở Việt Nam đã từng bước bổ sung, hoàn thiện, tạo cơ sở pháp lý cho việc thu hút, sử dụng có hiệu quả nguồn lao động này.

Nghiên cứu các quy định pháp luật về sử dụng LĐNN qua các thời kỳ và pháp luật hiện hành về nội dung này cho thấy pháp luật về sử dụng LĐNN tại Việt Nam đã có những bổ sung, điều chỉnh phù hợp theo từng giai đoạn phát triển kinh tế

- xã hội của đất nước. Pháp luật về sử dụng LĐNN làm việc tại Việt Nam thể hiện quan điểm của Đảng, Nhà nước trong việc thực hiện chính sách mở cửa đối với nền kinh tế, tạo điều kiện thuận lợi cho nhà đầu tư khi đầu tư vào Việt Nam và LĐNN khi làm việc tại Việt Nam.

Việc phân tích, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương cho thấy những kết quả đạt được và cả những vấn đề phát sinh từ thực tiễn cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện. Để thực hiện nội dung này, luận văn đã sử dụng kết hợp giữa phương pháp tổng hợp, so sánh pháp luật về sử dụng LĐNN ở Việt Nam qua từng giai đoạn và pháp luật hiện hành; khảo sát, thống kê, điều tra xã hội học với phỏng vấn sâu từng đối tượng liên quan như người NLĐ nước ngoài, NSDLĐ nước ngoài, cơ quan quản lý nhà nước với mục đích đánh giá đúng thực trạng sử dụng lao động ở các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương trong thời gian qua. Kết quả đánh giá, phân tích thực trạng sử dụng lao động nước ngoài ở các doanh nghiệp trong tỉnh Bình Dương là cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp bảo đảm hiệu quả sử dụng lao động nước ngoài ở Việt Nam nói chung và tỉnh Bình Dương nói riêng.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế tại Việt Nam. Việc sử dụng lao động nước ngoài trong không phải là vấn đề mới nhưng luôn là vấn đề mang tính thời sự ở Việt Nam. Cùng với quá trình phát triển kinh tế, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài từng bước được xây dựng và hoàn thiện qua từng giai đoạn. Tuy nhiên, trong xu thế phát triển và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của nước ta, Việt Nam sẽ tiếp tục là điểm đến của nhà đầu tư nước ngoài, người lao động nước ngoài. Để thu hút, sử dụng có hiệu quả nguồn lực lao động nước ngoài chất lượng cao, đòi hỏi Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài, các bộ, ngành, địa phương phải nghiêm túc thực thi chính sách, pháp luật và nâng cao quản lý việc sử dụng lao động nước ngoài đảm bảo an ninh quốc gia và sự phát triển của đất nước.

Với đề tài nghiên cứu **“Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Định”**, luận văn tiếp tục nghiên cứu làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, qua đó đề xuất, kiến nghị sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật cho phù hợp và các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp. Qua quá trình phân tích, nghiên cứu, luận văn rút ra một số kết luận sau:

1. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài có rất quan trọng đối với các quốc gia trong đó có Việt Nam. Pháp luật về sử dụng LĐNN không chỉ thể hiện quan điểm, chính sách trong thu hút, sử dụng LĐNN của mỗi quốc gia mà còn là cơ sở pháp lý quan trọng để thu hút, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực này cho sự phát triển kinh tế của đất nước. Lao động nước ngoài là một chủ thể đặc biệt trong quan hệ lao động, vì vậy hoạt động tuyển dụng, sử dụng LĐNN là hoạt động có điều kiện, được quản lý và giám sát bởi các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trên cơ sở các quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành và các điều ước quốc tế mà quốc gia là thành viên. Pháp luật về sử dụng LĐNN liên quan đến nhiều ngành luật, nhiều cơ quan quản lý, đối tượng điều chỉnh đa dạng, cả lao động nước ngoài nói chung và cả NLĐ nước ngoài trong quan hệ lao động.

2. Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã từng bổ sung, hoàn thiện giảm thiểu các thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi để NSDLĐ tuyển dụng lao động theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh. Từ quan điểm NLĐ nước ngoài chỉ là giải pháp bù đắp sự thiếu hụt lao động trong trường hợp NLĐ Việt Nam không thể đáp ứng yêu cầu. Đến nay, pháp luật Việt Nam đã mở rộng những quy định nhằm thu hút và sử dụng lao động nước ngoài theo hướng tiệm cận với các thông lệ, tiêu chuẩn lao động quốc tế. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ, tích cực, các quy định pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam vẫn còn thiếu tính thống nhất, một số quy định chưa phù hợp, chưa được hướng dẫn áp dụng cụ thể, rõ ràng đã ảnh hưởng đến hiệu quả áp dụng pháp luật trong thực tiễn.

3. Từ những vấn đề lý luận, pháp lý về sử dụng lao động nước ngoài và quá trình đánh giá, phân tích thực trạng áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương, luận văn đã đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật trong thực tiễn. Trước tiên, cần sớm khắc phục những bất cập của pháp luật hiện hành, đảm bảo tính khả thi khi áp dụng các văn bản quy phạm pháp luật. Thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật vào thực tiễn. Trong quá trình ban hành và thực thi pháp luật về sử dụng LĐNN làm việc tại Việt Nam, chúng ta cần tiếp tục nghiên cứu, học tập kinh nghiệm của các quốc gia phát triển trên thế giới để bổ sung, hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thu hút, sử dụng LĐNN có chuyên môn cao đến Việt Nam, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

*** Văn bản pháp luật**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1990), *Thông tư số 19/LĐTBXH/TT ngày 31/12 hướng dẫn thi hành Quy chế Lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.*
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1997), *Thông tư số 09/LĐTBXH- TT ngày 18/3 hướng dẫn thực hiện việc cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam.*
3. Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội (2000), *Thông tư số 08/2000/TT- BLĐTB&XH ngày 29/3 hướng dẫn thực hiện việc cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam.*
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2004), *Thông tư số 04/2004/TT- BLĐTBXH ngày 10/3 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/09/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2005), *Thông tư số 24/2005/TT- BLĐTBXH ngày 26/9/2005 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 04/2004/TT- BLĐTBXH ngày 10/03/2004 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/09/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2008), *Thông tư số 08/2008/TT- BLĐTBXH ngày 10/5/2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/03/2008 quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*
7. Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội (2009) *Thông tư số 13/2009/TTBLĐTBXH ngày 06/5/2009 hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất và khu công nghệ cao.*

8. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011), *Thông tư số 31/2011/TTBLĐTBXH ngày 03/11/2011 hướng dẫn một số điều của Nghị định số 46/2011/NĐ-CP ngày 17/6/2011 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

9. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2014), *Thông tư số 03/2014/TTBLĐTBXH ngày 20/01/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 102/2013/NĐ-CP ngày 05/9/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

10. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2016), *Thông tư số 40/2016/TTBLĐTBXH ngày 25/10/2016 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

11. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2012), *Văn bản số 1581/UBNDVX ngày 09/8/2012 của về tăng cường quản lý lao động nước ngoài.*

13. Chính phủ (1996), *Nghị định số 58/CP ngày 03/10 về cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam.*

14. Chính phủ (1999), *Nghị định số 169/1999/NĐ-CP ngày 03/12 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 58/CP ngày 03/10/1996 về cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam.*

15. Chính phủ (2003), *Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

16. Chính phủ (2005), *Nghị định số 95/2005/NĐ-CP ngày 13/7 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/09/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

17. Chính phủ (2008), *Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3 quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

18. Chính phủ (2011), *Nghị định số 46/2011/NĐ-CP ngày 17/6/2011 sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 của*

Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

19. Chính phủ (2013), *Nghị định số 102/2013/NĐ-CP ngày 05/9/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

20. Chính phủ (2016), *Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

21. Chính phủ (2013), *Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động.*

22. Chính phủ (2015), *Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động.*

20. Chính phủ (2020), *Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 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.*

21. Chính phủ (2022), *Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 Quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

22. Chính phủ (2022), *Nghị định 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 Quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế*

23. Hội đồng Bộ trưởng (1990), *Nghị định số 233-HĐBT ngày 22/6 ban hành Quy chế Lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.*

24. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động.*

25. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động.*

26. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*

27. Quốc hội (2014, sửa đổi, bổ sung 2019), *Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.*

28. Quốc hội (2014), *Luật đầu tư.*

29. Quốc hội (2020), *Luật doanh nghiệp.*

30. Quốc hội (2013) *Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*

31. Quốc hội (2008, sửa đổi, bổ sung năm 2014), *Luật Quốc tịch*.

*** Tài liệu khác**

1. Nguyễn Hoàng Anh (2020), “*Pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua thực tiễn tại khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh*”, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

2. Công ước quốc tế về việc bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và thành viên gia đình họ năm 1990.

3. Công ước số 143 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về Người lao động di cư.

4. Công ước số 150 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về quản lý lao động: Vai trò, chức năng và tổ chức, 1978.

5. Công ước số 98 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

6. Đào Ngọc Dũng (2018), “*Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị*”, Trường Đại học Luật, Đại học Huế, Luận văn thạc sĩ ngành luật kinh tế.

7. Mai Thị Đạt (2020), “*Hoàn thiện quy định của quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua thực tiễn tỉnh Bình Dương*”, Trường Đại học Thành Đông, Luận văn Thạc sĩ ngành luật kinh tế.

8. Phan Huy Đờng (Chủ biên, 2012), “*Quản lý nhà nước về lao động nước ngoài chất lượng cao ở Việt Nam*”, Nhà xuất bản Đại học quốc gia Hà Nội

9. Phạm Thị Hợng Giang (2015), *Hoàn thiện Pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

10. Phạm Thị Hợng Giang (2017), “*Pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật ngày 28/01/2017.

11. Trần Thúy Hằng (2019), “*Pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động của người lao động nước ngoài tại Việt Nam trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế*”, Trường Đại học Luật Hà Nội, Luận án tiến sĩ luật học.

12. Trần Thị Lam Hồng (2020), “*Quản lý lao động nước ngoài ở nước ta hiện nay và những vấn đề đặt ra*”, Tạp chí Thanh tra Việt Nam, số tháng 9/2020.

13. Nguyễn Thị Lan Hợng (2014), “*Vấn đề lao động người nước*

ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế”, Nhà xuất bản Lao động.

14. Bùi Sỹ Lợi, *"Một số vấn đề về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cần được sửa đổi"*, Tạp chí Lao động và Xã hội ngày 30/6/2016.

15. Bùi Quang Sơn (2015), Cuốn sách chuyên khảo *"Chính sách thu hút lao động chuyên môn cao nước ngoài vào phát triển kinh tế của một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam"*, Nhà xuất bản Lao động.

16. Bành Quốc Tuấn, *Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến các Hiệp định tương trợ tư pháp điều chỉnh quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài tại Việt Nam*, Hội thảo khoa học cấp nhà nước "Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến quan hệ lao động và chất lượng việc làm trong doanh nghiệp FDI Việt Nam hiện nay" tại Trường Đại học Lao động – Xã hội (CSII), (Bản in trong Kỷ yếu hội thảo, tr. 137 – tr. 150, ISBN: 978-604-73-5935-6).

17. Bành Quốc Tuấn, *Pháp luật quốc tế về bảo vệ người lao động di trú*, HUFLIT International Conference 2020 "Ensuring a high-quality human resourch in the modern age" tại Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh ngày 16/10/2020 (Bản in trong Kỷ yếu hội thảo, tr. 224 – tr. 229, ISBN: 978-604-9985-00-3).

18. Bành Quốc Tuấn, *Công ước quốc tế về bảo vệ các quyền của người lao động di trú và thành viên trong gia đình của họ và sự cần thiết gia nhập của Việt Nam*, Tạp chí khoa học, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học Tp. Hồ Chí Minh, tr.8 – tr.13, số tháng 3/2021).

19. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương (2017, 2018, 2019, 2020, 2021), Báo cáo liên quan đến lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

20. Các văn của chính quyền tỉnh Bình Dương về quản lý lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn Tỉnh.

DANH MỤC PHỤ LỤC

- 1. Phụ lục 1:** Danh mục các văn bản về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại tỉnh Bình Dương giai đoạn 2016 -2021.
- 2. Phụ lục 2:** Phiếu khảo sát /Questionnaire (dùng cho lao động nước ngoài) và Bảng tổng hợp kết quả khảo sát.
- 3. Phụ lục 3:** Phiếu khảo sát (dùng cho doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài) và Bảng tổng hợp kết quả khảo sát.
- 4. Phụ lục 4:** Bản án số: 14/2020/LĐ-PT, ngày 24/12/2020 của Tòa án Nhân dân tỉnh Bình Dương về việc tranh chấp về tiền lương, bảo hiểm xã hội, đơn phụng dưỡng chấm dứt hợp đồng lao động.
- 5. Phụ lục 5:** Bản án số: 01/2020/LĐ-ST, ngày 30/6/2020 của Tòa án Nhân dân tỉnh Bình Dương về việc tranh chấp đơn phụng dưỡng chấm dứt hợp đồng lao động
- 6. Phụ lục 6:** Biên bản làm việc của Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương với công ty TNHH Apex Material Industrial Việt Nam
- 7. Phụ lục 7:** Một số hợp đồng lao động và Giấy phép lao động của người lao động nước ngoài làm việc tại Bình Dương.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

DANH MỤC CÁC VĂN BẢN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TỈNH BÌNH DƯƠNG GIAI ĐOẠN 2016-2021

Stt	Tên văn bản	Nội dung trích yếu
1	Nghị quyết số 72/2016/NQ-HĐND ngày 16/12/2016 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương	Về chế độ thu, nộp và quản lý lệ phí cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh Bình Dương
2	Quyết định số 53/2016/QĐ-UBND ngày 20/12/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương	về việc quy định chế độ thu, nộp và quản lý lệ phí cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh Bình Dương.
3	Quyết định số 13/2017/QĐ-UBND ngày 19/6/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương	về việc ban hành Quy chế quản lý hoạt động của các tổ chức phi chính phủ nước ngoài trên địa bàn tỉnh Bình Dương.
4	Kế hoạch số 4627/KH-UBND ngày 16/10/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh	Ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện Đề án tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2017 -2021
5	Quyết định số 15/2017/QĐ-UBND ngày 18/7/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương	về việc ban hành Quy chế phối hợp quản lý lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh Bình Dương
6	Công văn số 545/UBND-VX ngày 23/02/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương	về việc tổng hợp nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài
7	Quyết định số 1314/2018/QĐ-	về việc ban hành Quy chế phối hợp

	UBND ngày 22/5/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định	trong công tác quản lý nhà nước về nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú và hoạt động của người nước ngoài trên địa bàn tỉnh Bình Định.
8	Công văn số 352/UBND-VX ngày 30/01/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định	về việc thực hiện Công điện số 121 và Chỉ thị số 05 của Thủ tướng Chính phủ
9	Công văn số 381/UBND-VX ngày 31/01/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định	về việc thực hiện các biện pháp phòng chống dịch bệnh
10	Công văn số 401/UBND-VX ngày 03/02/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định	về việc thực hiện các biện pháp phòng chống dịch bệnh Corona
11	Công văn 2479/UBND-NC ngày 26 tháng 5 năm 2020 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Định	về việc phối hợp tham mưu, hỗ trợ đối với chuyên gia nước ngoài nhập cảnh vào làm việc tại Bình Định.
12	Công văn số 3445/UBND-VX ngày 17/7/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định	V/v thành lập khu cách ly tập trung có thu phí tại cơ sở lưu trú cho các đối tượng là chuyên gia nước ngoài khi nhập cảnh vào Việt Nam (đến làm việc tại Bình Định)
13	Công văn số 3722/UBND-VX ngày 04/8/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định	V/v phối hợp giải quyết hồ sơ, thủ tục đối với chuyên gia nước ngoài nhập cảnh vào làm việc tại Bình Định
14	Quyết định 2938/QĐ-UBND ngày 01 tháng 10 năm 2020 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Định	ban hành quy trình giải quyết cho người nước ngoài nhập cảnh vào làm việc ngắn ngày trên địa bàn Bình Định.

15	Công văn số 4153/UBND-VX ngày 25/08/2020 của Ủy ban nhân	V/v thực hiện công văn số 4463/CV- BCĐ ngày 21/8/2020 của Ban Chỉ đạo
----	---	--

	dân tỉnh Bình Dương	Quốc gia
16	Công văn số 4154/UBND-VX ngày 25/08/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương	V/v tiếp tục quản lý và theo dõi sức khỏe đối với công dân ngừng cách ly tập trung theo đề nghị của UBND thành phố Móng Cái, tỉnh Quảng Ninh.
17	Công văn 2098/SLĐTBXH-CSLĐ ngày 29/4/2021 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương	Về việc thực hiện Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính Phủ

PHIẾU KHẢO SÁT /QUESTIONNAIRE

(Dùng cho lao động nước ngoài)

(For foreign worker)

Kính chào quý Anh, Chị!

Nhằm mục đích thu thập số liệu thực tiễn phục vụ cho việc thực hiện luận văn thạc sĩ với đề tài nghiên cứu “**Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương**”, tác giả đề tài xin quý anh chị dành thời gian thực hiện giúp Phiếu khảo sát này. Tác giả xin đảm bảo kết quả khảo sát chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu và việc tham gia trả lời những câu hỏi trong phiếu khảo sát này của Anh/Chị sẽ đóng góp một phần quan trọng trong việc đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật và đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nói chung, tỉnh Bình Dương nói riêng.

Dear Sir/Madam,

*With the aim of collecting practical data used for the Master thesis on the topic “**Laws on using foreign worker in enterprises – Practical application in Binh Duong Province**”, the author will appreciate if you spend time completing this Questionnaire. The author assures that the results only serve the research purpose and your answers will significantly contribute to the assessment of the practical application of laws and recommendations to complete laws on using foreign worker in Viet Nam in general, and in Binh Duong in particular.*

Anh/ Chị vui lòng trả lời câu hỏi bằng cách đánh dấu “X” vào ô tương ứng, ví

dụ: ☐ hoặc ghi ý kiến/thông tin vào phần/*Please answer the questions by putting the “X” in the corresponding box, for example: ☐ or writing your opinion/information in the*

part.

Câu 1: Một số thông tin về người trả lời khảo sát (*Question 1: Respondents' information*)

1. Nam/*Male* ☐ 2. Nữ/*Female* ☐ Năm sinh/ *Year of birth*

.....

Câu 2: Đến từ quốc gia/vùng lãnh thổ nào? (*Question 2: From which country/territory*)

1. Trung Quốc/Đài Loan/*China/Taiwan* ☐
2. Hàn Quốc/*Korea* ☐
3. Mỹ/*The USA* ☐
4. Nhật Bản/*Japan* ☐
5. Singapore/*Singapore* ☐
6. Châu Âu/*Europe* ☐
7. Quốc tịch khác (ghi rõ)/*Other country/territory (specify)*:.....

Câu 3: Hình thức làm việc tại Bình Dương? (*Question 3: Ways of working?*)

1. Chuyên gia, lao động kỹ thuật/ *Experts, technical workers* ☐
2. Quản lý doanh nghiệp/*Managers* ☐
3. Di chuyển nội bộ/ *Internal transfer* ☐
4. ☐
Khác/*Others*.....

...

Câu 4: Thời gian đã làm việc tại tỉnh Bình Dương ? (*Question 4: Working period in Binh Duong Province ?*)

1. Dưới 1 năm/*Under 1 year* ☐
2. Từ 1 đến 3 năm/*From 1 to 3 years* ☐
3. Trên 3 năm/*Over 3 years* ☐

Câu 5: Anh/chị đánh giá như thế nào về những điều kiện sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam? (*Question 5: How do you assess the conditions for using foreign worker working at enterprises according to Vietnamese laws?*)

Nội dung <i>Content</i>		Rất phù hợp <i>Highly appropriate</i>	Phù hợp <i>Appropriate</i>	Không phù hợp <i>Inappropriate</i>
1	Đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ/ <i>18 years upwards, full civil act capacity</i>	☐	☐	☐
2	Có đủ sức khỏe theo quy định/ <i>Satisfactory health according to regulations</i>	☐	☐	☐
3	Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm/ <i>Possession of professional qualifications, techniques, skills, experience</i>	☐	☐	☐
4	Có giấy phép lao động/ <i>Possession of the Work permit</i>	☐	☐	☐
5	Chỉ được tuyển dụng LĐ nước ngoài vào một số vị trí công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh/ <i>Foreign worker is only recruited for some positions which cannot be met by Vietnamese worker according to the requirement of production and business</i>	☐	☐	☐

6	Phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền/ <i>Explanation of the need to use foreign worker must be done and written approval from the competent authority must be obtained</i>	☐	☐	☐
---	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Câu 6: Sau khi được cấp giấy phép lao động, anh/chị có làm việc tại doanh nghiệp đã đăng ký trên địa bàn tỉnh Bình Dương không? (*Question 6: After being issued the Work permit, have you worked for enterprises registering in Binh Duong Province?*)

1. Có/Yes ☐
2. Không/No ☐
3. Không có câu trả lời/No answer ☐

Câu 7: Sau khi được cấp giấy phép lao động, anh/chị có làm đúng công việc trong giấy phép lao động không? (*Question 7: After being issued the Work permit, have you worked in the position described in the Work permit?*)

1. Có/ Yes ☐
2. Không/No ☐
3. Không có câu trả lời/No answer ☐

Câu 8: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hiểu biết của mình đối với các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tỉnh Bình Dương? (*Question 8: How do you evaluate your knowledge on laws on using foreign worker working in Viet Nam and in Binh Duong?*)

1. Hiểu biết đầy đủ/ Fully acknowledge ☐
2. Hiểu biết một phần/Partly acknowledge ☐
3. Không hiểu rõ/Poorly acknowledge ☐
4. Khó đánh giá/Hard to evaluate ☐

Câu 9: Doanh nghiệp anh, chị làm việc đảm bảo các quyền lợi nào sau đây của người lao động nước ngoài? (*Question 9: Which following rights of foreign worker are guaranteed by the enterprise you work for?*)

Nội dung <i>Content</i>	Có thực hiện <i>Under executio n</i>	Không thực hiện <i>No execution</i>	Khó trả lời <i>Hard to answer</i>

1	Bố trí công việc đúng giấy phép lao động/ <i>Assigned to the position in the Work permit</i>	☐	☐	☐
2	Đóng bảo hiểm xã hội theo quy	☐	☐	☐

	định/ <i>Paid social insurance according to regulations</i>			
3	Trả lương đầy đủ, đúng thời gian/ <i>Fully and promptly paid the salary</i>	☐	☐	☐
4	Thông tin thường xuyên về quyền lợi, trách nhiệm của người lao động/ <i>Frequently informed about rights, duties of worker</i>	☐	☐	☐

Câu 10: Khi có nhu cầu cần trợ vấn, hỗ trợ anh/chị liên hệ với cơ quan, tổ chức nào sau đây? (Question 10: When there is a need for advice, support, which following office, organization do you contact?)

1. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội/ Department of War, Invalids and Social Affairs ☐

2. Sở Ngoại vụ/Department of Foreign Affairs ☐

3. Công ty Luật/Luật sư/Law Firms/Lawyers ☐

4. Đại sứ quán/Tổng lãnh sự quán/Embassies/General consulates ☐

5. Người thân, bạn bè/Relatives, friends ☐

Câu 11: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hỗ trợ của cơ quan chức năng tỉnh Bình Dương đối với lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh? (Question 11: How do you evaluate the support of Binh Duong Province's authorities for foreign worker working in the province.)

1. Hỗ trợ thường xuyên, kịp thời/*Frequently and promptly support* ☐

2. Hỗ trợ một phần/*Partly support* ☐

3. Không hỗ trợ/*No support* ☐

4. Gây khó khăn/*Cause difficulties* ☐

Câu 12: Anh/chị cần hỗ trợ gì khi làm việc tại tỉnh Bình Dương (có thể chọn nhiều nội dung)? (*Question 12: What kind of support do you need when working in Binh Duong Province (you can choose more than 1 answer)?*)

1. Được tư vấn, hỗ trợ khi có nhu cầu/*Consulted, supported when necessary* ☐

2. Được thông tin về những quy định pháp luật có liên quan/ *Informed about relevant laws and regulations* ☐

3. Được đảm bảo quyền lợi hợp pháp/ *Guaranteed legal rights* ☐

4. Được quan tâm về chỗ ở, sinh hoạt/ *Being taken care of accomodations* ☐

5. Đề xuất khác/ *Other recommendations*

.....

Trân trọng cảm ơn ý kiến của quý Anh/Chị !

Thanks for your contribution!

BẢNG TỔNG HỢP
KẾT QUẢ KHẢO SÁT NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

- Tổng số phiếu phát ra: 53 phiếu
- Tổng số phiếu thu về: 53 phiếu

Câu 1: Một số thông tin về người trả lời khảo sát (Question 1:

Respondents' information)

- 1. Nam/Male: 54.7%
- 2. Nữ/Female : 45.3%

Câu 2: Đến từ quốc gia/vùng lãnh thổ nào? (Question 2: From which country/territory)

- 1. Trung Quốc/Đài Loan/China/Taiwan :66%
- 2. Hàn Quốc/Korea 0
- 3. Mỹ/The USA 0
- 4. Nhật Bản/Japan: 15.1%
- 5. Singapore/Singapore 9.4%
- 6. Châu Âu/Europe 0
- 7. Quốc tịch khác (ghi rõ)/Other country/territory (specify): 9.5%

Câu 3: Hình thức làm việc tại Bình Dương? (Question 3: Ways of working?)

- 1. Chuyên gia, lao động kỹ thuật/ Experts, technical workers 54.7%
- 2. Quản lý doanh nghiệp/Managers 41.5%
- 3. Di chuyển nội bộ/ Internal transfer 3.8%
- 4. Khác/Others.....

Câu 4: Thời gian đã làm việc tại tỉnh Bình Dương ? (Question 4: Working period in Binh Duong Province ?)

- 1. Dưới 1 năm/Under 1 year 7.6%
- 2. Từ 1 đến 3 năm/From 1 to 3 years 26.4%
- 3. Trên 3 năm/Over 3 years 66%

Câu 5: Anh/chị đánh giá như thế nào về những điều kiện sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam? (Question 5: How do you assess the conditions for using foreign worker working at enterprises according to Vietnamese laws?)

	Nội dung <i>Content</i>	Rất phù hợp <i>Highly appropriate</i>	Phù hợp <i>Appropriate</i>	Không phù hợp <i>Inappropriate</i>
1	Đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ/ <i>18 years upwards, full civil act capacity</i>	25/53 (47,2%)	27/53 (50,9%)	1/53 (0,18%)
2	Có đủ sức khỏe theo quy định/ <i>Satisfactory health according to regulations</i>	28/53 (52,8%)	25/53 (47,2%)	0
3	Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm/ <i>Possession of professional qualifications, techniques, skills, experience</i>	25/53 (47,2%)	28/53 (52,8%)	0
4	Có giấy phép lao động/ <i>Possession of the Work permit</i>	27/53 (50,9%)	26/53 (49%)	0
5	Chỉ được tuyển dụng LĐ nước ngoài vào một số vị trí công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh/ <i>Foreign worker is only recruited for some positions which cannot be met by Vietnamese worker according to the requirement of production and business</i>	21/53 (39,6%)	29/53 (54,7%)	3/53 (0,94%)
	Phải giải trình nhu cầu sử dụng			

6	lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền/ <i>Explanation of the need to use foreign worker must be done and written approval from the competent authority must be obtained</i>	21/53 (39,6%)	27/53 (50,9%)	5/53 (0,94%)
---	---	------------------	------------------	-----------------

Câu 6: Sau khi được cấp giấy phép lao động, anh/chị có làm việc tại doanh nghiệp đã đăng ký trên địa bàn tỉnh Bình Dương không? (Question 6: After being issued the Work permit, have you worked for enterprises registering in Binh Duong Province?)

1. Có/Yes 98.1%

2. Không/No

3. Không có câu trả lời/No answer 1.9%

Câu 7: Sau khi được cấp giấy phép lao động, anh/chị có làm đúng công việc trong giấy phép lao động không? (Question 7: After being issued the Work permit, have you worked in the position described in the Work permit?)

1. Có/ Yes 98.1%

2. Không/No

3. Không có câu trả lời/No answer 1.9%

Câu 8: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hiểu biết của mình đối với các quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tỉnh Bình Dương? (Question 8: How do you evaluate your knowledge on laws on using foreign worker working in Viet Nam and in Binh Duong?)

1. Hiểu biết đầy đủ/ Fully acknowledge 49.1%

2. Hiểu biết một phần/Partly acknowledge 47.2%

3. Không hiểu rõ/Poorly acknowledge 3.7%

4. Khó đánh giá/Hard to evaluate

Câu 9: Doanh nghiệp anh, chị làm việc đảm bảo các quyền lợi nào sau đây của người lao động nước ngoài? (Question 9: Which following rights of foreign worker are guaranteed by the enterprise you work for?)

Nội dung Content	Có thực hiện Under executio n	Không thực hiện No execution	Khó trả lời Hard to answer
---------------------	--	---------------------------------	----------------------------------

1	Bổ trí công việc đúng giấy phép lao động/ <i>Assigned to the position in the Work permit</i>	53/53 (100%)	0/53	0/53
2	Đóng bảo hiểm xã hội theo quy	49/53	2/53	2/53

	định/ <i>Paid social insurance according to regulations</i>	(92,4%)	(3,8%)	(3,8%)
3	Trả lương đầy đủ, đúng thời gian/ <i>Fully and promptly paid the salary</i>	50/53 (94,3%)	2/53 (3,8%)	1/53 (1,18%)
4	Thông tin thường xuyên về quyền lợi, trách nhiệm của người lao động/ <i>Frequently informed about rights, duties of worker</i>	50/53 (94,3%)	1/53 (0,18%)	2/53 (3,8%)

Câu 10: Khi có nhu cầu cần trợ vấn, hỗ trợ anh/chị liên hệ với cơ quan, tổ chức nào sau đây? (*Question 10: When there is a need for advice, support, which following office, organization do you contact?*)

1. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội/ Department of War, Invalids and Social Affairs 41.5%
2. Sở Ngoại vụ/Department of Foreign Affairs 24.5%
3. Công ty Luật/Luật sư/Law Firms/Lawyers 9.4%
4. Đại sứ quán/Tổng lãnh sự quán/Embassies/General consulates 13.2%
5. Người thân, bạn bè/Relatives, friends 11.3%

Câu 11: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hỗ trợ của cơ quan chức năng tỉnh Bình Dương đối với lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh? (*Question 11: How do you evaluate the support of Binh Duong*

Province's authorities for foreign worker working in the province.)

1. Hỗ trợ thường xuyên, kịp thời/*Frequently and promptly support 71.7%*
2. Hỗ trợ một phần/*Partly support 26.4%*
3. Không hỗ trợ/*No support*
4. Gây khó khăn/*Cause difficulties 1.9%*

Câu 12: Anh/chị cần hỗ trợ gì khi làm việc tại tỉnh Bình Dương (có thể chọn nhiều nội dung)? (*Question 12: What kind of support do you need when working in Binh Duong Province (you can choose more than 1 answer)?*)

1. Được toạ vấn, hỗ trợ khi có nhu cầu/*Consulted, supported when necessary* 47.2
2. Được thông tin về những quy định pháp luật có liên quan/ *Informed about relevant laws and regulations* 41.5%
3. Được đảm bảo quyền lợi hợp pháp/*Guaranteed legal rights* 11.3%
4. Được quan tâm về chỗ ở, sinh hoạt/*Being taken care of accomodations*
5. Đề xuất khác/*Other recommendations*
.....

PHIẾU KHẢO SÁT*(Dùng cho doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài)*

Kính chào quý doanh nghiệp!

Nhằm mục đích thu thập số liệu thực tiễn phục vụ cho việc thực hiện luận văn thạc sĩ với đề tài nghiên cứu “Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương”, tác giả đề tài xin quý anh chị dành thời gian thực hiện giúp Phiếu khảo sát này. Tác giả xin đảm bảo kết quả khảo sát chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu và việc tham gia trả lời những câu hỏi trong phiếu khảo sát này của quý doanh nghiệp sẽ đóng góp một phần quan trọng trong việc đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật và đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nói chung, tỉnh Bình Dương nói riêng.

Quý doanh nghiệp vui lòng trả lời câu hỏi bằng cách đánh dấu “X” vào ô

☐ hoặc ghi ý kiến/thông tin vào phần

Câu 1: Loại hình doanh nghiệp của anh/chị là:

- Doanh nghiệp vốn trong nước ☐
- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ☐
- Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài ☐

Câu 2. Tổng số lao động đang làm việc tại doanh nghiệp:

người, trong đó lao động nước ngoài là người.

Câu 3: Vị trí của anh/chị trong doanh nghiệp?

- 1. Lãnh đạo doanh nghiệp ☐
- 2. Trưởng các bộ phận ☐
- 3. Phó các bộ phận ☐
- 4. Nhân viên ☐

Câu 4: Anh/chị đánh giá như thế nào về vai trò của việc sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp?

- 1. Rất cần thiết ☐
- 2. Cần thiết ☐
- 3. Bình thường ☐
- 4. Không cần thiết ☐

Câu 5: Doanh nghiệp anh/chị có nhu cầu tuyển dụng lao động là người nước ngoài không trong thời gian tới không?

- Có ☐ - Không ☐

- Nếu có, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông là người nước ngoài không ?

+ Có ☐

+ Không ☐

Câu 6: Lý do doanh nghiệp tuyển dụng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp? (Có thể chọn nhiều phương án)

- 1. Thiếu lao động ☐
- 2. Một số vị trí công việc lao động Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu ☐
- 3. Thuận lợi về ngôn ngữ giao tiếp, văn hóa ☐
- 4. Cần sự tin cậy trong một số vị trí ☐
- 5. Lý do khác

.....
Câu 7: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hiểu biết của người sử dụng lao động đối với hệ thống pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam?

- 1. Hiểu biết đầy đủ ☐
- 2. Hiểu biết tương đối ☐
- 3. Hiểu biết một phần ☐
- 4. Khó tìm hiểu ☐

Câu 8. Anh/chị đánh giá như thế nào về điều kiện sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam?

Nội dung		Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp
1	Đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ	☐	☐	☐
2	Có đủ sức khỏe theo quy định	☐	☐	☐
3	Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm	☐	☐	☐
4	Có giấy phép lao động	☐	☐	☐
5	Chỉ được tuyển dụng LĐ nước ngoài vào một số vị trí công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh	☐	☐	☐
6	Phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền	☐	☐	☐

Câu 9: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước tỉnh Bình Dương đối với doanh nghiệp có sử dụng lao động nước ngoài?

1. Hỗ trợ đầy đủ ☐
2. Hỗ trợ một phần ☐
3. Thiếu hỗ trợ ☐
4. Gây khó khăn ☐

Câu 10: Anh/chị đánh giá như thế nào về đội ngũ công chức tại các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Dương trong việc tổ chức thực hiện pháp luật về lao động nước ngoài?

Nội dung	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
Về trình độ chuyên môn				
Về thái độ phục vụ				
Về kỹ năng xử lý công việc				
Về trình độ ngoại ngữ				

Câu 11: Theo anh/chị, hiện nay việc thực hiện pháp luật về lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh Bình Dương đang tồn tại những khó khăn nào?

.....

.....

Câu 12: Anh/chị có đề xuất giải pháp gì nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh Bình Dương hiện nay?

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn Anh/Chị!

BẢNG TỔNG HỢP
KẾT QUẢ KHẢO SÁT NSDLĐ NƯỚC NGOÀI

- Tổng số phiếu phát ra: 64

- Tổng số phiếu thu về: 64

Câu 1: Loại hình doanh nghiệp của anh/chị là:

- | | |
|---|-------|
| - Doanh nghiệp vốn trong nước | 3.1% |
| - Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài | 15.6% |
| - Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài | 81.3% |

Câu 2. Tổng số người lao động nước ngoài tại doanh nghiệp ?

+ Dưới 10 lao động: 32/64 phiếu (50%).

+ Từ 10 đến 50 lao động là: 29/64 phiếu (45,3%).

+ Trên 50 lao động là: 3/64 phiếu (0,46%).

Câu 3: Vị trí của anh/chị trong doanh nghiệp?

- | | |
|--------------------------|-------|
| 1. Lãnh đạo doanh nghiệp | 10.9% |
| 2. Trưởng các bộ phận | 34.4% |
| 3. Phó các bộ phận | 0% |
| 4. Nhân viên | 53.1% |

Câu 4: Anh/chị đánh giá như thế nào về vai trò của việc sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp?

- | | |
|--------------------|-------|
| 1. Rất cần thiết | 56.3% |
| 2. Cần thiết | 34.4% |
| 3. Bình thường | 9.4% |
| 4. Không cần thiết | 0% |

Câu 5: Doanh nghiệp anh/chị có nhu cầu tuyển dụng lao động là người nước ngoài không trong thời gian tới không?

- | | |
|------------|---------------|
| - Có 59.4% | - Không 60.6% |
|------------|---------------|

- Nếu có, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông là người nước ngoài không ?

+ Có

+ Không

Câu 6: Lý do doanh nghiệp tuyển dụng lao động nước ngoài làm việc tại doanh nghiệp? (Có thể chọn nhiều phương án)

- | | |
|---|---|
| 1. Thiếu lao động | 7.8% |
| 2. Một số vị trí công việc lao động Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu | |
| 76.6% | 3. Thuận lợi về ngôn ngữ giao tiếp, văn hóa |
| | 26.6% |
| | 4. Cần sự tin cậy trong một số vị trí |
| | 34.4% |
| | 5. Lý do khác |

Câu 7: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hiểu biết của người sử dụng lao động đối với hệ thống pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam?

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. Hiểu biết đầy đủ | 68.1% |
| 2. Hiểu biết tương đối | 25% |
| 3. Hiểu biết một phần | 6.9% |
| 4. Khó tìm hiểu | 0% |

Câu 8. Anh/chị đánh giá như thế nào về điều kiện sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam?

Nội dung		Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp
1	Đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ	28/64 (43,7%)	35/64 (54,7%)	1/64 (0,15%)
2	Có đủ sức khỏe theo quy định	34/64 (53,1%)	29/64 (45,3%)	1/64 (0,15%)
3	Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm	29/64 (45,3%)	34/64 (53,1%)	1/64 (0,15%)
4	Có giấy phép lao động	34/64 (53,1%)	30/64 (46,7%)	0/64 (0%)
5	Chỉ được tuyển dụng LĐ nước ngoài vào một số vị trí công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất,	21/64 (32,8%))	36/64 (56,2%)	7/64 (10,9%))

	kinh doanh			
--	------------	--	--	--

6	Phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền	23/64 (35,9%)	31/64 (48,4%)	10/64 (15,6%)
---	---	----------------------	------------------	----------------------

Câu 9: Anh/chị đánh giá thế nào về mức độ hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước tỉnh Bình Dương đối với doanh nghiệp có sử dụng lao động nước ngoài?

1. Hỗ trợ đầy đủ 75%
2. Hỗ trợ một phần 21.9%
3. Thiếu hỗ trợ 3.1%
4. Gây khó khăn 0%

Câu 10: Anh/chị đánh giá như thế nào về đội ngũ công chức tại các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Dương trong việc tổ chức thực hiện pháp luật về lao động nước ngoài?

Nội dung	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
Về trình độ chuyên môn	16/64 (25%)	38/64 (59,3%)	10/64 (15,6%)	0/64 (0%)
Về thái độ phục vụ	20/64 (31,2%)	26/64 (40,6%)	16/64 (25%)	2/64 (0,3%)
Về kỹ năng xử lý công việc	15/64 (23,4%)	35/64 (54,6%)	13/64 (20,3%)	1/64 (0,15%)
Về trình độ ngoại ngữ	13/64 (29,3%)	22/64 (34,3%)	25/64 (39%)	4/64 (0,62%)

Câu 11: Theo anh/chị, hiện nay việc thực hiện pháp luật về lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh Bình Dương đang tồn tại những khó khăn nào?

Đa số các câu trả lời là:

1. Khó khăn trong ngôn ngữ, giao tiếp.
2. Khó khăn trong thủ tục cấp giấy phép lao động.
3. Xác nhận tạm trú, thời gian có kết quả lý lịch tọng pháp chậm.

Câu 12: Anh/chị có đề xuất giải pháp gì nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh Bình Dương hiện nay?

Đa số các câu trả lời là:

1. Có những cuộc tọa đàm trực tiếp với người lao động nước ngoài về pháp luật Việt Nam.
2. Giảm các loại thủ tục, báo cáo và thực hiện giao nhận hồ sơ điện tử, bỏu điện.
3. Mong muốn với những lao động đã làm lâu năm cho doanh nghiệp thì nhà nước có thể áp dụng chính sách cấp lại Giấy phép lao động dựa trên Giấy phép lao động cũ, không phải chuẩn bị hồ sơ làm giấy phép mới sau mỗi 2 lần cấp nhọ luật hiện hành.

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH
DƯƠNG**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 14/2020/LĐ-PT

Ngày 24/12/2020

V/v tranh chấp về tiền lương, bảo
hiểm xã hội, đơn phụng dưỡng chăm
dắt hợp đồng lao động

NHÂN DANH

NGƯỜI CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tấn.

Các Thẩm phán: Ông Phan Trí Dũng.

Ông Nguyễn Đắc Cường.

- ***Thư ký phiên tòa:*** Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh
Bình Dương.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:***
Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 24 tháng 12 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương
xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 13/2020/TLPT-LĐ ngày 22
tháng 10 năm 2020 về việc “tranh chấp về tiền lương, bảo hiểm xã hội và đơn
phụng dưỡng chăm dắt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 28 tháng 5 năm 2020
của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo và
kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 18/2020/QĐ-PT ngày
02/12/2020, Quyết định hoãn phiên tòa số 13/2020/QĐ-PT ngày 11/12/2020 giữa
các đương sự:

- ***Nguyên đơn:*** Ông Gan Jin Ping, sinh năm 1988; Quốc tịch: Trung Quốc –
Số hộ chiếu E47814710; địa chỉ: Số 409, Đại lộ Bình Dương, phường Phú

Cơng, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên hệ: Số 52, đường N13, KDC Phú Hòa 1, phường Phú Hòa, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương;

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Tiến Thiên Thọ, sinh năm 1983; địa chỉ: Số 409, Đại lộ Bình Dương, phường Phú Cường, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên hệ: Số 539 Đại lộ Bình Dương, phường Hiệp Thành, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (văn bản ủy quyền ngày 18/7/2019). Có đơn xin xét xử vắng mặt.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh; địa chỉ: Số 52, đường N13, KDC Phú Hòa 1, phường Phú Hòa, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương;

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Hoàng Tân Việt, sinh năm 1976; địa chỉ: Số 97F đường Dĩ An - Truong Tre, khu phố Nhị Đồng 2, phường Dĩ An, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên hệ: Số 84, đường Nguyễn Tri Phương, khu phố Bình Minh 2, phường Dĩ An, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (văn bản ủy quyền ngày 14/5/2019).

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương; Nay là Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương, địa chỉ: Số 17 Lê Duẩn, phường Hòa Phú, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương. (Theo Thông báo về việc sáp nhập số 3247/TB-BHXH ngày 16/12/2019). Người đại diện hợp pháp: Bà Ngô Thị Mộng Huyền – chức vụ: Phó trưởng Phòng Thanh tra – kiểm tra Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương là người đại diện theo ủy quyền theo giấy ủy quyền số 42/UQ-BHXH ngày 10/12/2020 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương. Có yêu cầu xin xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo:*

+ Nguyên đơn ông Gan Jin Ping.

+ Bị đơn Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh.

- *Người kháng nghị:* Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 16 tháng 01 năm 2019, đơn khởi kiện bổ sung ngày 18 tháng 11 năm 2019, trong quá trình giải quyết vụ án người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Phạm Tiến Thiên Thư trình bày:*

Ông Gan Jin Ping và Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh (gọi tắt là công ty Hạng Lợi Thịnh) có ký hợp đồng lao động vào ngày 01/8/2015 với thời hạn lao động là 02 năm, chức danh quản lý (công việc chuyên môn là bán hàng), mức tiền lương hàng tháng là 15.000.000 đồng, trả lương vào ngày 15 hàng tháng. Ngoài ra, hợp đồng còn có thỏa thuận về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định pháp luật. Việc giao kết hợp đồng hoàn toàn tự nguyện, tuân thủ theo quy định của pháp luật. Ông Gan Jin Ping là người nước ngoài lao động tại Việt Nam nên đã cấp Giấy phép lao động theo quy định pháp luật. Quá trình làm việc ông Gan Jin Ping luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tuân thủ đúng quy định của pháp luật và nội quy của công ty.

Sau khi kết thúc thời hạn hợp đồng 02 năm, ngày hết hạn hợp đồng là ngày 01/8/2017 thì ông Gan Jin Ping vẫn tiếp tục ở lại công ty làm việc. Công ty Hạng Lợi Thịnh không ký kết hợp đồng lao động tiếp nhậm làm thủ tục cấp Giấy phép lao động cho ông Gan Jin Ping, ghi rõ thời hạn làm việc theo Giấy phép lao động là từ ngày 02/10/2017 đến ngày 30/9/2019 và nơi làm việc là tại Công ty Hạng Lợi Thịnh. Ông Gan Jin Ping vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty Hạng Lợi Thịnh theo vị trí công việc như cũ, mức lương như cũ.

Tuy nhiên, đến ngày 03/3/2018 thì ông Gan Jin Ping bất ngờ nhận được thông tin bị đuổi việc. Công ty Hạng Lợi Thịnh không gửi cho ông Gan Jin Ping văn bản nào thông báo trước cho thôi việc. Công ty Hạng Lợi Thịnh buộc ông Gan Jin Ping phải bàn giao lại công việc đang phụ trách và không cho vào công ty làm việc. Ông Gan Jin Ping chỉ nhận được thông tin bị nghỉ việc bằng lời nói.

Ngày 03/3/2018, ông Gan Jin Ping đến làm việc nhậm Công ty Hạng Lợi Thịnh không cho vào làm nên về Trung Quốc. Ngày 06/3/2018, ông Gan Jin Ping trở lại Việt Nam làm việc nhậm Công ty Hạng Lợi Thịnh vẫn không cho vào.

Từ khi vào làm việc tại Công ty Hạng Lợi Thịnh ngày 01/8/2015 đến nay ông Gan Jin Ping chưa nhận được tiền lương. Theo hợp đồng thì Công ty Hạng Lợi Thịnh phải trả lương cho ông Gan Jin Ping vào ngày 15 hàng tháng nhậm vì

muốn dành toàn bộ số tiền lương trong thời gian làm việc để nhận một lần khi nghỉ việc nên ông Gan Jin Ping không đòi hỏi Công ty Họng Lợi Thịnh phải trả lương hàng tháng. Tuy nhiên, công ty Họng Lợi Thịnh đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đã gây thiệt hại cho ông Gan Jin Ping, không giải quyết các chế độ về tiền lương, bảo hiểm là không đúng quy định pháp luật.

Mặc dù, hợp đồng lao động có thỏa thuận việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nhưng Công ty Họng Lợi Thịnh không đóng bảo hiểm cho ông Gan Jin Ping là vi phạm quy định pháp luật. Trong quá trình làm việc, ông Gan Jin Ping không biết việc Công ty Họng Lợi Thịnh không tham gia bảo hiểm cho ông. Đến khi bị nghỉ việc, ông Gan Jin Ping yêu cầu giải quyết các chế độ tiền lương, bảo hiểm thì mới biết Công ty Họng Lợi Thịnh không tham gia bảo hiểm cho ông Gan Jin Ping theo quy định pháp luật.

Vì vậy, nguyên đơn ông Gan Jin Ping khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết gồm:

1. Buộc Công ty Họng Lợi Thịnh phải trả cho ông Gan Jin Ping khoản tiền lương tính từ ngày 01/8/2015 đến ngày 03/7/2018 là khoản tiền trong thời gian làm việc tại Công ty Họng Lợi Thịnh nhưng chưa được trả lương (ngày ông Gan Jin Ping bị nghỉ việc là ngày 03/3/2018). Tuy nhiên, ông Gan Jin Ping yêu cầu đến ngày 03/7/2018 là tính thêm 04 tháng kể từ ngày nghỉ việc tạm tính đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm lần thứ 1 đối với yêu cầu khởi kiện đã nộp đơn khởi kiện lần đầu vào tháng 3 năm 2018 nhưng đã bị đình chỉ tại Quyết định đình chỉ số 01/2019/QĐST-LĐ, ngày 10/01/2019) với số tiền là $15.000.000/\text{tháng} \times 35 \text{ tháng} = 525.000.000 \text{ đồng}$.

2. Tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian 35 tháng, tương đương $22\%/\text{tháng}$ với số tiền $15.000.000 \text{ đồng} \times 22\%/\text{tháng} \times 35 \text{ tháng} = 90.000.000 \text{ đồng}$ (số tiền nhiều hơn nhưng ông Gan Jin Ping chỉ yêu cầu 90.000.000 đồng và yêu cầu trả bằng tiền mặt).

3. Tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 03 năm là 22.500.000 đồng.

4. Các khoản tiền do Công ty Họng Lợi Thịnh đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật (do Công ty Họng Lợi Thịnh không cho ông Gan Jin Ping vào làm việc), tạm tính từ ngày nghỉ việc 03/3/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm là 04 tháng, gồm các khoản tiền sau: Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

trong những ngày không được làm việc được, tính từ ngày ông Gan Jin Ping nghỉ việc tạm tính đến khi Tòa án xét xử sơ thẩm, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, tổng cộng tạm tính khoảng 90.000.000 đồng.

5. Tiền thuê nhà trong thời gian 03 tháng là 3.000.000 đồng.

6. Tiền lãi của khoản tiền nợ lương mà Công ty Hạng Lợi Thịnh choa thanh toán cho ông Gan Jin Ping tạm tính từ ngày 15/8/2015 đến khi Tòa án xét xử sơ thẩm là 321.732.000 đồng (tạm tính trên số tiền lương còn nợ là 525.000.000 đồng).

Tổng cộng, số tiền Công ty Hạng Lợi Thịnh phải trả cho ông Gan Jin Ping tạm tính là 1.052.232.000 đồng.

Ông Gan Jin Ping không yêu cầu Công ty Hạng Lợi Thịnh nhận trở lại làm việc vì đến nay thời hạn làm việc theo Giấy phép lao động tại Công ty Hạng Lợi Thịnh đã hết hạn vào ngày 30 tháng 9 năm 2019.

Kèm theo đơn khởi kiện nguyên đơn giao nộp các tài liệu chứng cứ sau: Hộ chiếu, Thị thực, giấy phép lao động, hợp đồng lao động, biên bản hòa giải (bản photo), đơn xin xác nhận công tác (bản chính).

** Theo bản tự khai ngày 29 tháng 5 năm 2019 và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn là ông Hoàng Tân Việt trình bày:*

Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh (gọi tắt là công ty Hạng Lợi Thịnh) có ký hợp đồng lao động lần đầu với ông Gan Jin Ping vào ngày 01/8/2015 với thời hạn lao động là 02 năm, chức danh quản lý, mức tiền lương hàng tháng là 15.000.000 đồng. Sau khi hết hạn hợp đồng là ngày 01/8/2017 thì các bên không tiếp tục ký hợp đồng lao động nhưng ông Gan Jin Ping vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty Hạng Lợi Thịnh. Sau đó, công ty Hạng Lợi Thịnh có làm thủ tục cấp Giấy phép lao động cho ông Gan Jin Ping thời hạn Giấy phép lao động đến ngày 30/9/2019 và ông Gan Jin Ping vẫn làm việc tại công ty Hạng Lợi Thịnh theo vị trí công việc như cũ, mức lương như cũ.

Đến ngày 03/3/2018 ông Gan Jin Ping tự ý về nước và không quay lại Công ty Hạng Lợi Thịnh làm việc, cũng như không thực hiện bàn giao công việc.

Hiện nay, công ty Hạng Lợi Thịnh choa có bất cứ một quyết định nào hoặc bất cứ một hành động nào thể hiện là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Gan Jin Ping cả. Ông Gan Jin Ping cho rằng Công ty Hạng Lợi Thịnh

đơn phoạt chấm dứt hợp đồng lao động thì phải chứng minh. Việc ông Gan Jin Ping tự ý nghỉ việc không lý do là thể hiện ông Gan Jin Ping đơn phoạt chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty Hợng Lợi Thịnh.

Đối với khoản tiền loợng: Quá trình làm việc Công ty Hợng Lợi Thịnh hàng tháng vẫn cho ông Gan Jin Ping tạm ứng tiền loợng (tạm ứng chi phí sinh hoạt) 10.000.000 đồng/tháng (có chứng cứ chứng minh ông Gan Jin Ping nhận tiền là theo các đơn thanh toán chi phí). Việc ông Gan Jin Ping trình bày không đợc nhận loợng là không đúng. Nếu hàng tháng không nhận loợng thì ông Gan Jin Ping làm sao có chi phí sinh hoạt hàng ngày trong khi ông Gan Jin Ping là người nước ngoài đến lao động tại Việt Nam. Hàng tháng, Công ty Hợng Lợi Thịnh đã tạm ứng tiền loợng từ ngày ông Gan Jin Ping làm việc cho đến ngày ông Gan Jin Ping nghỉ việc ngày 03/3/2018. Do ông Gan Jin Ping là người nước ngoài xa quê nên chỉ đề nghị nhận tạm ứng chi phí để sinh hoạt.

Quá trình làm việc Công ty Hợng Lợi Thịnh không tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Gan Jin Ping vì là người nước ngoài. Ông Gan Jin Ping cũng không có yêu cầu tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đối với yêu cầu khởi kiện của ông Gan Jin Ping thì Công ty Hợng Lợi Thịnh có ý kiến như sau:

1. Yêu cầu Tòa án áp dụng quy định về thời hiệu khởi kiện theo quy định tại Điều 184 của Bộ luật Tố tụng dân sự về khoản tiền loợng, tiền bảo hiểm xã hội mà ông Gan Jin Ping yêu cầu nợing đã hết thời hiệu khởi kiện từ ngày 01/8/2015 đến ngày 02/3/2017. Ông Gan Jin Ping chỉ có quyền yêu cầu khoản tiền loợng còn thiếu từ ngày 03/3/2017 đến ngày 03/3/2018 tức là ngày ông Gan Jin Ping tự ý nghỉ việc.

2. Yêu cầu Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Gan Jin Ping đối với những tháng tiền loợng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông Gan Jin Ping không đợc làm việc và khoản tiền thuê nhà, trợ cấp thôi việc, tiền lãi...

- Công ty Hợng Lợi Thịnh chỉ đồng ý thanh toán cho ông Gan Jin Ping khoản tiền loợng còn thiếu mỗi tháng 5.000.000 đồng (còn trong thời hiệu khởi kiện) từ ngày 03/3/2017 đến ngày 03/3/2018 (là ngày ông Gan Jin Ping tự ý nghỉ việc) là 12 tháng x 5.000.000 đồng (đã trừ đi mỗi tháng ông Gan Jin Ping đã

đọc tạm ứng 10.000.000 đồng) = 60.000.000 đồng.

- Công ty Hạng Lợi Thịnh đồng ý trả cho ông Gan Jin Ping khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế mà ông Gan Jin Ping yêu cầu còn trong thời hiệu khởi kiện từ ngày 03/3/2017 đến ngày 03/3/2018 là 12 tháng x 15.000.000 đồng/tháng x 22%/tháng (số tiền mà Công ty Hạng Lợi Thịnh phải đóng) = 39.600.000 đồng.

Tổng cộng là 99.600.000 đồng làm tròn 100.000.000 đồng. Như vậy, Công ty Hạng Lợi Thịnh đồng ý trả cho ông Gan Jin Ping 100.000.000 đồng.

Còn tất cả các yêu cầu khởi kiện khác của ông Gan Jin Ping, Công ty Hạng Lợi Thịnh không đồng ý.

Bị đơn giao nộp các tài liệu chứng cứ sau: Hợp đồng lao động, giấy phép lao động (bản photo), đơn thanh toán chi phí (bản dịch tiếng Việt).

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố Thủ Dầu Một (nay là Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương) tại công văn số 1678/CV-BHXXH ngày 29/8/2019 của Bảo hiểm xã hội thành phố Thủ Dầu Một:* Đến thời điểm hiện tại, Bảo hiểm xã hội thành phố Thủ Dầu Một không có thông tin về việc đóng và hưởng các chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế của ông Gan Jin Ping tại Bảo hiểm xã hội thành phố Thủ Dầu Một. Danh sách lao động tham gia trích nộp Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế tại Bảo hiểm xã hội thành phố Thủ Dầu Một của Công ty Hạng Lợi Thịnh hiện không có tên ông Gan Jin Ping.

Tại Bản án sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 28 tháng 5 năm 2020 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một đã quyết định:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Gan Jin Ping về việc “Tranh chấp tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp” đối với bị đơn Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh về khoản tiền lương từ ngày 01/8/2015 đến ngày 02/3/2017.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Gan Jin Ping về việc “Tranh chấp tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp” đối với bị đơn Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh.

Buộc Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh có trách nhiệm thanh toán cho

ông Gan Jin Ping số tiền **430.086.823** đồng (bốn trăm ba mươi triệu, không trăm, tám mươi sáu nghìn, tám trăm hai mươi ba đồng).

Buộc Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh và ông Gan Jin Ping có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8 năm 2015 đến ngày 30/9/2019 là **53.025.000 đồng** (năm mươi ba triệu, không trăm hai mươi lăm nghìn đồng). Trong đó, ông Gan Jin Ping đóng

18.375.000 đồng (mười tám triệu, ba trăm bảy mươi lăm nghìn đồng); Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh đóng **34.650.000 đồng** (ba mươi bốn triệu sáu trăm năm mươi nghìn đồng).

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Gan Jin Ping đối với bị đơn Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh đối với số tiền **569.120.177 đồng** (Năm trăm sáu mươi chín triệu, một trăm hai mươi nghìn, một trăm bảy mươi bảy đồng).

Ngoài ra, bản án còn tuyên về nghĩa vụ chậm thi hành án, án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 01 tháng 6 năm 2020, bị đơn Công ty Hạng Lợi Thịnh kháng cáo bản án sơ thẩm cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đơn phơng chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là không có căn cứ. Đồng thời, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại khoản tiền lơng chưa thanh toán.

Ngày 11 tháng 6 năm 2020, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một có Quyết định số 16/QĐKNPT-VKS-LĐ kháng nghị sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng không có căn cứ xác định bị đơn đơn phơng chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn. Tòa án cấp sơ thẩm tuyên buộc nguyên đơn và bị đơn đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 8 năm 2015 đến ngày 30/9/2019 là không phù hợp pháp luật và tính án phí đối với phần buộc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội là không đúng, có sự chùng chéo.

Ngày 12 tháng 6 năm 2020, nguyên đơn ông Gan Jin Ping có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đơn phơng chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện về tiền lơng là chưa thỏa đáng, không buộc bị đơn đóng 17,5% bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn là không phù

hợp.

Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn vắng mặt nhọng có đơn yêu cầu xem xét nội dung kháng cáo. Bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và đại diện Viện Kiểm Sát tỉnh Bình Dọng giữ yêu cầu kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một.

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã đọc xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

Ngày 01/6/2020 bị đơn có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm. Ngày 11/6/2020 Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một có quyết định kháng nghị. Ngày 12/6/2020 nguyên đơn có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm. Theo quy định tại khoản 1 Điều 273, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự, các đọng sự kháng cáo và Viện Kiểm sát kháng nghị trong thời hạn và bị đơn đã nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo quy định. Nguyên đơn là người lao động đọc miễn nộp tiền tạm ứng án phí theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 nhọng Tòa án cấp sơ thẩm yêu cầu nộp tạm ứng án phí kháng cáo là không đúng pháp luật nên vẫn xét kháng cáo của nguyên đơn và hoàn trả lại tiền tạm ứng án phí kháng cáo.

[2] Về nội dung:

Xét các yêu cầu kháng cáo của các đọng sự và kháng nghị của Viện Kiểm sát thấy rằng:

2.1. Về kháng cáo tranh chấp về tiền lơng của Nguyên đơn:

Đại diện nguyên đơn cho rằng khoản tiền lơng từ ngày ký kết hợp đồng là 01/8/2015 đến ngày 03/7/2018 (tính thêm 04 tháng kể từ ngày ông Gan Jin Ping nghỉ việc), với số tiền là $15.000.000/\text{tháng} \times 35 \text{ tháng} = 525.000.000$ đồng nguyên đơn chọa đọc nhận nên công ty phải thanh toán là không phù hợp vì bị đơn có yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện trọc khi xét xử sơ thẩm tranh chấp về tiền lơng. Án sơ thẩm áp dụng thời hiệu theo khoản 2, điều 202 Bộ luật lao động và khoản 2, điều 184 Bộ luật tố tụng dân sự giải quyết không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là có căn cứ. Do vậy, yêu cầu kháng cáo của đại diện nguyên đơn là không phù hợp. Nhọ vậy, tiền lơng của nguyên đơn làm việc đọc tính theo thời gian còn thời hiệu

là từ 03/03/2017 đến 03/03/2018 là 12 tháng x 15.000.000 đồng = 180.000.000 đồng. Nguyên đơn đã tạm ứng 07 tháng, mỗi tháng 10.000.000 đồng = 70.000.000 đồng. Vậy, số tiền lương còn lại nguyên đơn được nhận là 180.000.000 đồng – 70.000.000 đồng = 110.000.000 đồng.

2.2. Về kháng cáo yêu cầu buộc bị đơn đóng Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn với mức 17,5% :

Theo hợp đồng lao động được giao kết giữa hai bên ngày 01/8/2015 thì hai bên có thỏa thuận về việc đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho nguyên đơn. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2016) thì *“Người lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Chính phủ”*.

Từ ngày 01/01/2016 đến trước ngày 15/10/2018 thì Chính phủ không có ban hành Nghị định hướng dẫn đối với người lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ ban hành quy định chi tiết luật bảo hiểm xã hội và luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/12/2018). Tuy nhiên, ngày 03/3/2018 thì hai bên đã chấm dứt quan hệ lao động và theo phân tích nêu trên nên cũng không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ ngày 01/8/2015 đến ngày hết hiệu lực của giấy phép lao động.

2.3. Kháng cáo của bị đơn và kháng nghị của Viện kiểm sát với nội dung xác định công ty Hạng Lợi Thịnh không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn Gan Jin Ping thấy rằng:

Theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thì quá trình làm việc tại công ty, ngày 03/3/2018 nguyên đơn nhận được thông tin bị công ty đuổi việc và sau đó công ty không cho nguyên đơn vào nơi làm việc. Nguyên đơn không nhận được thông báo, quyết định nào của công ty về việc cho nghỉ việc. Đồng thời, cùng

ngày 03/3/2018 thì nguyên đơn về Trung Quốc đến ngày 06/3/2018 mới quay trở lại. Bị đơn cho rằng ngày 03/3/2018 nguyên đơn tự ý bỏ việc, không đến công ty làm việc, bị đơn không ban hành văn bản nào chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Xét thấy, nguyên đơn cho rằng ngày 03/3/2018 bị công ty đuổi việc, không cho vào công ty làm việc nhưng nguyên đơn không cung cấp được chứng cứ nào chứng minh bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn hay bị đơn ngăn cản không cho nguyên đơn vào làm việc. Mặt khác, ngày 03/3/2018 cũng là ngày nguyên đơn xuất cảnh về Trung Quốc nên việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn bị đơn phớt lờ chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 03/3/2018 là không có căn cứ, lời khai của bị đơn về việc nguyên đơn tự ý bỏ việc là phù hợp. Khi bị đơn choạ xử lý kỷ luật nguyên đơn thì nguyên đơn đã khiếu nại bị đơn ra Phòng Lao động, thương binh xã hội thành phố Thủ Dầu Một.

Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn về việc đơn phớt lờ chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn là choạ phù hợp. Kháng cáo của bị đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một đối với bản án sơ thẩm về phần này là có căn cứ, phù hợp pháp luật.

[3] Từ các phân tích nêu trên, thấy không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, có căn cứ chấp nhận kháng cáo của bị đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, Hội đồng xét xử sửa một phần bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí: Do yêu cầu kháng cáo của bị đơn được chấp nhận nên bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật. Nguyên đơn được miễn án phí nên được trả lại.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ: Khoản 2, Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30

tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

I. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

II. Chấp nhận kháng cáo của bị đơn và kháng nghị của Viện trợ long Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một; Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 28 tháng 5 năm 2020 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một như sau:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Gan Jin Ping đối với bị đơn Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh về việc “Tranh chấp tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp” từ ngày 01/8/2015 đến ngày 02/3/2017.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Gan Jin Ping về việc “Tranh chấp tiền lương” đối với bị đơn Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh từ ngày 02/3/2017 đến ngày 02/3/2018.

Buộc Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh có trách nhiệm thanh toán cho ông Gan Jin Ping tiền lương còn nợ là 110.000.000 đồng (Một trăm mười triệu đồng).

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Gan Jin Ping đối với bị đơn Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền thuê nhà và tiền trợ cấp thôi việc*”.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành án thì còn phải trả tiền lãi theo quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

Troong hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều: 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án bản án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

4. Về án phí sơ thẩm: Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh phải chịu 3.300.000 (Ba triệu, ba trăm ngàn) đồng.

III. Về án phí Lao động phúc thẩm:

Các đương sự không phải chịu. Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Dầu Một hoàn lại cho ông Gan Jin Ping số tiền 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0050061 ngày 22/6/2020 và hoàn lại cho Công ty TNHH MTV Hạng Lợi Thịnh 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0050008 ngày 10/6/2020.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật thi hành kể từ ngày tuyên án./.

THẨM PHÁN THÀNH VIÊN

THẨM PHÁN CHỦ TỌA PHIÊN HỌP

Phan Trí Dũng

Nguyễn Đắc Cường

Nguyễn Minh Tấn

Nơi nhận:

- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TP T;
- Chi cục THADS TP T;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN -CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

**(đã ký)
Nguyễn Minh Tấn**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH
DƯƠNG**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: 01/2020/LĐ-ST
Ngày 30-6-2020
V/v tranh chấp đơn phoịong chấm dứt
hỢp đōng lao đōng.

NHÂN DANH

NGUỐC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Công Lực.

Các Hội thẩm nhân dân: Ông Võ Đức Thành;

Bà Trọng Thị Thu Hà.

- Thư ký phiên toà: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên toà:
Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Trong ngày 30/6/2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2019/TLST- LĐ ngày 02 tháng 12 năm 2019 về việc “tranh chấp đơn phoịong chấm dứt hỢp đōng lao đōng”. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm số 01/2020/QĐXXST-LĐ ngày 12/6/2020, giữa các đōng sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Yendri Anto, sinh năm 1978; Quốc tịch: Cộng hòa In-đô-nê-xi-a; Số hộ chiếu: B 3935541 cấp ngày 03/5/2016; Địa chỉ: Graha Pratama BLK V01/02 Citra Raya. RT/RW 015/002 CikupaTangerang, Cộng hòa In-đô-nê-xi-a, 15710.

Ngời đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Ngọc Minh, sinh năm 1979, Hộ khẩu thường trú: Số B1113 Chung cỢ 21 tầng, số 36 Nguyễn Thái Học, Phường 7, thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu; Địa chỉ nơi cỢ trú: Tháp T2, căn A05.02 – Chung cỢ Masteri Thảo Điền, Quận 2, Thành phố Hồ Chí

Minh, là đại diện theo ủy quyền (theo Hợp đồng ủy quyền ngày 24/4/2019). Ông Minh có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH Bao bì MM Vidon, địa chỉ: Số 15, đường N3, khu công nghiệp Sóng Thần 3, khu 1, phường Phú Tân, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Quang Tâm, sinh năm 1976, địa chỉ: Số 158 đường Nguyễn An Ninh, khu phố Bình Minh 2, phường Dĩ An, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương, là đại diện theo ủy quyền (theo văn bản ủy quyền ngày 06/01/2020). Ông Tâm có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 24/4/2019, đơn khởi kiện ngày 25/6/2019 và lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền của ông Yendri Anto trong quá trình tham gia tố tụng, Nguyên đơn có lời trình bày như sau:*

Công ty TNHH Bao bì MM Vidon (sau đây gọi tắt là Công ty Vidon) và ông Yendri Anto đã ký hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày 01/11/2016 với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Tuy nhiên, đến ngày 28/3/2019 Công ty Vidon viện lý do “vì kinh tế, hoạt động kinh doanh của công ty không có lợi nhuận” để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Yendri Anto. Ông Yendri Anto khởi kiện Công ty Vidon với các yêu cầu sau:

- Hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ngày 28/3/2019 của Công ty Vidon;

- Bồi thường 12 tháng tiền lương kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động đến khi hết hạn thời hiệu khởi kiện vụ án theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động với số tiền $12 \times 8.080 \text{ USD}$ (tiền lương hàng tháng) = 96.960 USD.

- Trả tiền Bảo hiểm xã hội từ tháng 01/01/2018 đến hết ngày 28/3/2020 (ngày hết hạn khởi kiện) số tiền là $26 \times 8.080 \text{ USD} = 6.032 \text{ USD}$;

- Trả 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động số tiền $02 \times 8.080 \text{ USD} = 16.060 \text{ USD}$;

- Trả trợ cấp thôi việc do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền là $1.25 \text{ tháng lương} \times 8.080 \text{ USD} = 10.100 \text{ USD}$;

- Trả 02 tháng lương theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động số tiền $02 \times$

8.080 USD = 16.060 USD;

- Trả 02 tháng lương theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động do vi phạm thời gian báo trước số tiền $02 \times 8.080 \text{ USD} = 16.060 \text{ USD}$;

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 160.372 USD. Theo tỉ giá ngoại tệ của ngân hàng thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank) ngày 25/6/2017 là 23.350 đồng/USD. Tổng số tiền Việt Nam đồng yêu cầu bồi thường là $160.372 \text{ USD} \times 23.350 \text{ đồng/USD} = 3.744.686.200 \text{ đồng}$.

** Theo Đơn yêu cầu phản tố ngày 25/02/2020 của Công ty Vidon và các bản tự khai, lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền của Công ty Vidon, bị đơn trình bày:*

Vào ngày 01/10/2016 Công ty Vidon ký Hợp đồng số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC tuyển dụng ông Yendri Anto vào làm nhân viên kỹ thuật in. Đồng thời, công ty có Công văn số 62a.16CV xin ý kiến của UBND tỉnh Bình Dương về việc cho phép công ty được sử dụng lao động nước ngoài. Ngày 20/10/2016 UBND tỉnh Bình Dương có Công văn số 3950/UBND-VX về việc chấp thuận sử dụng người lao động nước ngoài. Trên cơ sở công văn của UBND tỉnh, ngày 25/10/2016 Ban Quản Lý các KCN tỉnh Bình Dương ban hành Công văn số 2159/BQL-LĐ về việc thông báo chấp thuận vị trí công việc sử dụng lao động nước ngoài, theo đó chấp thuận cho Công ty Vidon được sử dụng 05 chuyên gia là người nước ngoài thời gian làm việc từ tháng 11/2016 đến tháng 11/2018.

Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 01/10/2016 giữa công ty và ông Yendri Anto ghi là hợp đồng không xác định thời hạn, trong khi đó ông Yendri Anto chưa từng có kinh nghiệm làm việc (theo hồ sơ xin việc) và thời gian thử việc, người lao động chưa có giấy phép lao động, người sử dụng lao động chưa được sự đồng ý của UBND tỉnh về việc sử dụng lao động người nước ngoài là không đúng, không phù hợp với công văn của Ban Quản Lý các KCN tỉnh Bình Dương chấp thuận vị trí công việc sử dụng lao động người nước ngoài trong đó ghi rõ thời gian sử dụng lao động nước ngoài là từ tháng 11/2016 cho đến tháng 11/2018.

Sau khi được sự đồng ý của Ban Quản Lý Các KCN tỉnh Bình Dương tại Công văn số 2159/BQL-LĐ ngày 25/10/2016 Công ty TNHH Bao Bì MM

VIDON đã tiến hành các thủ tục có liên quan để xin giấy phép lao động cho ông Yendri Anto và đến ngày 14/09/2017 thì Yendri Anto mới được Ban Quản Lý các KCN tỉnh Bình Dương cấp giấy phép lao động có thời hạn đến 13/09/2019. Trong khoảng thời gian từ tháng 10/2016 cho đến 14/09/2017 ông Yendri Anto lao động không có giấy phép.

Như vậy, Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 01/10/2016 giữa công ty và ông Yendri Anto là vô hiệu do vi phạm quy định của luật lao động Việt Nam, cụ thể là vi phạm điểm d Điều 169 Bộ luật Lao động về điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam do hợp đồng được ký khi ông Yendri Anto chưa có giấy phép lao động. Điều 170 điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài Việt Nam và giấy phép lao động của ông Yendri Anto cũng hết hiệu lực do nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp theo quy định tại Điều 173, khoản 3 điều 174 Bộ luật Lao động. Vì vậy, Công ty Vidon có yêu cầu phản tố đối với yêu cầu khởi kiện của ông Yendri Anto, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xem xét và tuyên bố Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 01/10/2016 giữa Công ty Vidon và ông Yendri Anto là vô hiệu.

Về quá trình làm việc của ông Yendri Anto và việc công ty cho ông Yendri Anto nghỉ việc:

Ông Yedri Anto vào làm việc tại công ty Công ty Vidon từ ngày 01/10/2016, thử việc từ ngày 01/10/2016 đến ngày 30/11/2016 với chức danh là Print Technologist (công nhân kỹ thuật in), mức lương cơ bản là 7.500 USD/tháng, phụ cấp nhà ở 500 USD/tháng cùng với nhiều chế độ đãi ngộ khác, kể cả trong thời gian thử việc theo Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 01/10/2016. Đến ngày 26/12/2017 Công ty Vidon và ông Yendri Anto ký phụ lục hợp đồng thay đổi mức lương tăng lên là 7.580 USD/tháng, tương đương 188.054.000 đồng /tháng tại thời điểm tháng 2/2019 theo tỷ giá quy đổi ngoại tệ thời điểm đó, các khoản khác không đổi và đây là mức lương cuối cùng của ông Yendri Anto tại Công ty Vidon cho đến khi nghỉ việc.

Tháng 9/2018 do Công ty Vidon liên tục thua lỗ qua nhiều năm, (năm 2016 lỗ 54.394.546.756 đồng, năm 2017 lỗ 95.558.258.621 đồng, năm 2018 lỗ

17.100.000 đồng) nên công ty mẹ quyết định chấm dứt hợp đồng với giám đốc và là người đại diện theo pháp luật là ông Farook Maricar (quốc tịch Singapore) và tuyển dụng Giám đốc điều hành mới, đồng thời yêu cầu Giám Đốc điều hành mới phải điều chỉnh lại cơ cấu tổ chức công ty cho phù hợp với tình hình tài chính hiện tại (Văn bản ngày 17/01/2019). Giám Đốc điều hành mới là ông Tan Poh Hin Errol vào làm việc, qua rà soát lại các chi phí trong quá trình sản xuất kinh doanh nhận thấy chi phí lương nhân viên quá cao nên yêu cầu Phòng Hành chính Nhân sự rà soát lại các vị trí làm việc, đặc biệt là những vị trí lao động là người nước ngoài có thể thay thế bằng lao động Việt Nam để tiến hành cơ cấu lại tiết kiệm chi phí tiền lương (biên bản họp ngày 19/09/2019 và Văn bản số 20.02.19 MMPVD ngày 20/02/2019)

Qua rà soát, Phòng Hành chính nhân sự nhận thấy đối với trường hợp ông Yendri Anto chỉ là nhân viên kỹ thuật bình thường, không phải quản lý kỹ thuật cấp trung, cao hơn mức lương lại cao gần bằng giám đốc điều hành là không hợp vị trí này, lao động trong nước hoàn toàn có thể đáp ứng được nên đã báo cáo giám đốc và tiến hành thủ tục chấm dứt hợp đồng, thay đổi cơ cấu công ty vì lý do kinh tế từ sử dụng lao động nước ngoài sang lao động trong nước.

Ngày 27/02/2019 Giám Đốc điều hành có mời Giám đốc nhân sự là ông Trần Văn Họng và ông Yendri Anto lên thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng với ông Yendri Anto vào ngày 28/03/2019 vì công ty làm ăn thua lỗ và yêu cầu ông Họng trực tiếp giải quyết.

Ngày 28/02/2019 với lý do như trên ông Họng đã thảo luận chấm dứt hợp đồng và tính lương trả luôn, nhưng ông Yendri Anto không đồng ý.

Ngày 5/3/2019 ông Yendri Anto gửi thư điện tử yêu cầu công ty bồi thường, do yêu cầu của ông Yendri Anto là quá lớn và không hợp lý trong khi công ty đang thua lỗ nên công ty không đồng ý.

Ngày 06/3/2019 Công ty Vidon gửi công văn cho Ban Quản Lý để toạ đàm về trường hợp của ông Yendri Anto và được Ban Quản Lý trả lời trực tiếp và phúc đáp bằng Công văn số 870/BQL-LĐ ngày 14/03/2019.

Do sau khi thông báo chấm dứt hợp đồng vào ngày 27/02/2019 ông Yendri Anto không đến công ty làm việc nên ngày 07/03/2019 ông Họng gửi thư điện tử yêu cầu ông Yendri Anto đi làm bình thường trong thời gian báo trước.

Ngày 08/3/2019 ông Yendri Anto đến công ty trao đổi với công ty nhưng thoả thuận không thành .

Ngày 13/3/2019 ông Yendri Anto gửi thư điện tử cho ông Hoàng nhắc sự việc chưa kết thúc.

Ngày 14/3/2019 ông Hoàng gửi thư điện tử nhắc nhở ông Yendri Anto đến công ty làm việc trong thời gian báo trước.

Ngày 28/3/2019 hết thời gian báo trước 30 ngày, Công ty Vidon ban hành Quyết định thôi việc số 12.19CV-MMPVD, Biên bản bàn giao và Bản thanh toán cuối cùng cùng ngày 28/03/2019 cho ông Yendri Anto. Tuy nhiên, do ngày 27/03/2019 ông Yendri Anto có đi làm và không muốn đến công ty vào ngày 28/03/2019 nên đã yêu cầu công ty in ra cho ông ký trước biên bản bàn giao vào bản thanh toán cuối cùng. Theo hợp quyết định thôi việc, công ty sẽ thanh toán cho ông Yendri Anto số tiền 24.527 USD, trong đó gồm có tiền lương từ ngày 26/02/2019 cho đến ngày 28/03/2019 là 8.805 USD, trợ cấp mất việc 02 tháng lương là 15.160 USD, phép năm chưa sử dụng là 345 USD, vé máy bay về Jakarta là 207 USD và trả thưởng KPI là 7.580 USD.

Đến ngày 01/4/2019, do tiền vào tài khoản không đúng hợp biên bản thanh toán cuối cùng đã nhận nên ông Yendri Anto nhắn tin cho ông Hoàng hỏi là sao chỉ thấy công ty thanh toán 01 tháng lương, không biết có gì sai không? Ông Hoàng trả lời là công ty sẽ thanh toán phần còn lại vào cuối tháng 4/2019, ông Yendri Anto còn thắc mắc là theo hợp thư thanh toán cuối cùng thì công ty phải trả cho ông ta vào ngày 29/03/2019 mới phải.

Đến ngày 30/4/2019 ông Yendri Anto thắc mắc yêu cầu ông Hoàng phải gửi cho ông Yendri Anto chi tiết số tiền đã chuyển cho ông Yendri Anto vì chưa khớp với hợp thanh quyết toán cuối cùng, sau đó xin lỗi và xác nhận là tất cả đã đủ vì có một số tiền gửi vào tài khoản Vietcombank.

Qua tất cả những diễn biến sự việc trên, Công ty Vidon khẳng định việc công ty cho ông Yendri Anto nghỉ việc là đúng nội dung, trình tự theo pháp luật lao động Việt Nam quy định và ông Yendri Anto cũng đã đồng ý với quyết định nghỉ việc và việc giải quyết chế độ nghỉ việc của công ty thể hiện qua việc ký vào biên bản bàn giao, biên bản thanh toán cuối cùng, qua những tin nhắn yêu cầu công ty chuyển tiền... Mặc dù xác định là Hợp đồng lao động số

40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 01/10/2016 giữa công ty và ông Yendri Anto là vô hiệu, lẽ ra công ty chỉ trả lương cho những ngày ông Yendri Anto thực tế làm việc thế nhưng để không thiệt thòi cho người lao động phía công ty đã giải quyết chế độ cao hơn quy định. Vì vậy, trước yêu cầu khởi kiện của ông Yendri Anto, Công ty Vidon không đồng ý, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xem xét bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Yendri Anto.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện; bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu phản tố.

Ý kiến của Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tại phiên tòa: Về thủ tục tố tụng, Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã tuân theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc xét xử sơ thẩm vụ án; Các đương sự đã chấp hành đúng qui định về quyền và nghĩa vụ của đương sự, chấp hành đúng nội qui phiên tòa. Về nội dung, nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động khi nguyên đơn không có giấy phép lao động, bị đơn chưa có văn bản chấp thuận của cơ quan quản lý lao động. Thực tế nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động khi chưa đủ 2 điều kiện trên, do đó hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ ngay khi ký kết qui định tại Điều 50 Bộ luật Lao động. Do hợp đồng lao động bị vô hiệu toàn bộ nên áp dụng pháp luật lao động về xử lý hợp đồng lao động vô hiệu để giải quyết. Do hợp đồng bị vô hiệu nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, có cơ sở chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ đã được thẩm tra tại phiên tòa; sau khi nghe các bên tranh tụng và nghe đại diện Viện Kiểm sát phát biểu quan điểm,

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

- Về Đơn khởi kiện: Hợp đồng ủy quyền ngày 24/4/2019 có ghi rõ (kèm đơn khởi kiện), nhưng đến ngày 26/6/2019 người đại diện của ông Yendri Anto mới nộp đơn kiện (đơn đề ngày 25/6/2019). Sau khi được Tòa án làm việc về nội dung này, về phía ông Yendri Anto đã nộp bổ sung Đơn khởi kiện đề ngày 24/4/2019 (cùng ngày ký giấy ủy quyền). Tuy nhiên, cả hai đơn đề ngày 24/4/2019 và ngày 25/6/2019 chỉ ghi khác ngày nhưng đều có nội dung giống

nhau nên được xem xét giải quyết theo thủ tục chung.

- Về thẩm quyền của Tòa án: Ông Yendri Anto là công dân nước Cộng hòa In-đô-nê-xi-a và đang cư trú tại In-đô-nê-xi-a, khởi kiện Công ty Vidon có trụ sở tại Khu công nghiệp Sóng Thần 3, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương. Căn cứ khoản 3 Điều 35, khoản 1 Điều 37 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương có thẩm quyền giải quyết vụ án lao động theo thủ tục sơ thẩm.

- Về thời hiệu khởi kiện: Ông Yendri Anto nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/3/2019, đến ngày 26/6/2019 nộp đơn khởi kiện tại Tòa án là còn trong thời hiệu khởi kiện, phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động 2012.

- Về ủy quyền của nguyên đơn: Theo Hợp đồng ủy quyền ngày 24/4/2019, ông Yendri Anto ủy quyền cho ông Lê Ngọc Minh tham gia tố tụng để giải quyết yêu cầu khởi kiện của ông Yendri Anto về việc yêu cầu Công ty Vidon bồi thường các khoản do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trong quá trình tham gia tố tụng, bị đơn có yêu cầu phản tố: Yêu cầu tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Xét thấy, yêu cầu tuyên bố hợp đồng vô hiệu không nhằm bù trừ nghĩa vụ với nguyên đơn mà nhằm phản bác yêu cầu của nguyên đơn. Hơn nữa, quá trình giải quyết vụ án nêu rõ sự không có yêu cầu, Tòa án vẫn có thẩm quyền xem xét tính hợp pháp của hợp đồng và tuyên bố hợp đồng vô hiệu. Do đó, ông Yendri Anto không cần thiết phải lập hợp đồng ủy quyền bổ sung cho ông Lê Ngọc Minh tham gia tố tụng giải quyết yêu cầu phản tố của bị đơn.

[2]. Về nội dung:

[2.1]. Kèm theo đơn khởi kiện, ông Yendri Anto nộp bản Hợp đồng lao động ký ngày 15/9/2016, thời gian bắt đầu làm việc từ ngày 01/11/2016. Công ty Vidon nộp bản Hợp đồng có ngày ký kết và thời gian bắt đầu làm việc từ ngày 01/10/2016. Hai bản hợp đồng nêu trên chỉ khác nhau về ngày ký kết và thời gian bắt đầu làm việc, còn những nội dung khác đều giống nhau. Hai bên cũng giải thích thống nhất lý do có hai bản hợp đồng có thời gian khác nhau nhưng có cùng nội dung là do cần phải điều chỉnh thời gian ký kết và bắt đầu làm việc cho phù hợp với thủ tục hành chính xin giấy phép lao động cho ông Yendri Anto.

Ngoài ra, thời gian bắt đầu làm việc của ông Yendri Anto tại Công ty Vidon được ghi trên hai bản hợp đồng cũng không đúng. Căn cứ vào Biên bản bàn giao và Bảng thanh toán cuối cùng ký ngày 28/3/2019, Đơn dự tuyển của ông Yendri Anto ngày 05/9/2016 và lời thừa nhận của các bên đương sự thì trên thực tế, ông Yendri Anto đã làm việc tại Công ty Vidon từ ngày 05/9/2016.

Các hợp đồng đã ký kết giữa các bên đều có điểm chung là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[2.2]. Xét quy định của pháp luật về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam:

Về điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam, điểm d khoản 1 Điều 169 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “*d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.*” Ngoài ra, khoản 1 và khoản 2 Điều 171 Bộ luật Lao động quy định về giấy phép lao động cho công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam: “*1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.*

2. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ”.

Về điều kiện tuyển dụng lao động nước ngoài của người sử dụng lao động, Điều 170 Bộ luật Lao động hiện hành quy định điều kiện:

“*1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.*

*2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được **sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền**”.*

Người lao động và người sử dụng lao động đều phải chấp hành đúng các quy định trên.

[2.3]. Khi ông Yendri Anto bắt đầu vào làm việc tại Công ty Vidon (ngày 05/9/2016) trong khi chưa có giấy phép lao động là không đủ điều kiện lao động. Công ty Vidon tuyển dụng ông Yendri Anto vào làm việc trong thời gian chưa có ý kiến chấp thuận của cơ quan có thẩm quyền và cũng chưa có giấy phép lao động của ông Yendri Anto là vi phạm pháp luật về điều kiện tuyển dụng lao động nước ngoài.

Căn cứ Công văn số 2159/BQL-LĐ ngày 25/10/2016 của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương thì Công ty Vidon được chấp thuận tuyển dụng chuyên gia nước ngoài vào làm việc trong khoảng thời gian từ tháng 11/2016 đến tháng 11/2018. Tuy nhiên, trước đó Công ty Vidon và ông Yendri Anto đã ký hai hợp đồng lao động (với cùng nội dung giống nhau) là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn là không phù hợp với sự chấp thuận của cơ quan có thẩm quyền. Đến ngày 14/9/2017 ông Yendri Anto mới được cấp giấy phép lao động, có thời hạn đến ngày 13/9/2019 (2 năm) cũng không phù hợp với hợp đồng lao động đã ký trước đó không xác định thời hạn.

Như vậy, tại thời điểm xác lập quan hệ lao động các bên đều vi phạm các quy định của pháp luật Việt Nam về lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. Các thủ tục hành chính như lập văn bản giải trình về nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài, văn bản chấp thuận của cơ quan có thẩm quyền và giấy phép lao động cho người nước ngoài phải được thực hiện trước khi tuyển dụng.

Sau khi ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, nếu phát hiện có sự không phù hợp của hợp đồng, thì các bên có sự lựa chọn hoặc là phải hủy bỏ hợp đồng lao động cũ và ký lại hợp đồng lao động mới phù hợp với văn bản chấp thuận của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương về thời hạn sử dụng lao động nước ngoài và giấy phép lao động. Nghĩa là, ông Yendri Anto và Công ty Vidon chỉ được ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 14/9/2017 (ngày ông Yendri Anto được cấp giấy phép lao động) đến tháng 11/2018 (ngày hết hạn sử dụng lao động nước ngoài của Công ty Vidon theo chấp thuận của cơ quan có thẩm quyền, mặc dù giấy phép lao động của ông Yendri Anto còn thời hạn đến ngày 13/9/2019); hoặc các bên phải chấm dứt hợp đồng lao động.

Ông Yendri Anto và Công ty Vidon không ký lại hợp đồng mới cho phù

hợp mà vẫn tiếp tục duy trì quan hệ lao động cũ là vi phạm quy định pháp luật. Bị đơn yêu cầu Tòa án tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu là có cơ sở chấp nhận. Các bên đều có lỗi, vì trách nhiệm của người lao động nước ngoài và doanh nghiệp đều phải tuân thủ đúng quy định của pháp luật Việt Nam về lao động.

[2.4]. Xét quá trình chấm dứt quan hệ lao động:

Từ ngày 27/02/2019 Công ty Vidon đã thông báo cho ông Yendri Anto biết về việc chấm dứt hợp đồng lao động và đề xuất thanh toán cho ông Yendri Anto một số khoản tiền. Tại thời điểm này, thời hạn sử dụng lao động nước ngoài của Công ty Vidon đã hết. Ngoài ra, Công ty Vidon cũng xác định không còn nhu cầu chuyên gia nước ngoài do sản xuất bị thu hẹp, yêu cầu phải cắt giảm chi phí nhân công và có thể thay thế bằng lao động trong nước là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động.

Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Vidon với ông Yendri Anto là phù hợp quy định pháp luật.

Sau đó, giữa ông Yendri Anto và Phòng Hành chính nhân sự có trao đổi qua lại với nhau bằng thơ điện tử và tin nhắn trên điện thoại với những nội dung liên quan đến các khoản thanh toán. Tại Bảng thanh toán cuối cùng lập ngày 28/3/2019 (ghi song ngữ: Tiếng Việt và Tiếng Anh), có nội dung ghi “*Yendri Anto tôi đã đọc kỹ và hiểu rõ bản thanh toán cuối cùng, và cam kết không khiếu kiện về sau*”. Ông Yendri Anto ký xác nhận Bảng thanh toán này. Đến ngày 30/4/2019 ông Yendri Anto gửi tin nhắn xác nhận đã nhận đầy đủ tiền thanh toán từ Công ty Vidon theo Bảng thanh toán cuối cùng. Kể từ thời điểm đó đến trước thời điểm ủy quyền cho ông Lê Ngọc Minh nộp đơn khởi kiện, ông Yendri Anto không có bất kỳ khiếu nại nào.

Vì các lẽ trên, có căn cứ xác định ông Yendri Anto đã thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động với Công ty Vidon và đã nhận đầy đủ các khoản tiền thanh toán từ Công ty Vidon. Nay, ông Yendri Anto khởi kiện Công ty Vidon để yêu cầu bồi thường các khoản do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở chấp nhận.

[3]. Xử lý hậu quả hợp đồng vô hiệu: Hội đồng xét xử xét thấy Công ty Vidon đã thanh toán cho ông Yendri Anto các khoản tiền lương trong thời gian ông Yendri

Anto làm việc tại công ty và đã thanh toán thêm các khoản khác theo sự thỏa thuận nên được xem như các bên đã tự thỏa thuận giải quyết.

[4]. Ý kiến của Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là phù hợp.

[5]. Án phí lao động sơ thẩm: Ông Yendri Anto và Công ty Vidon không phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng khoản 3 Điều 35, khoản 1 Điều 37 và điểm a khoản 1 Điều 39, các Điều 48, 49, 266, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 49, 50, 51, điểm d khoản 1 Điều 169, Điều 170, khoản 1 và khoản 2 Điều 171 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động 2012.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Yendri Anto về việc yêu cầu Công ty TNHH Bao bì MM Vidon phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản với tổng số tiền 3.744.686.200 đồng.

2. Chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TNHH Bao bì MM Vidon. Tuyên bố hai hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD- NSHC ngày 15/9/2016 (có thời gian bắt đầu làm việc: ngày 01/11/2016) và Hợp đồng lao động số 40.16/HĐLĐ-MMPVD-NSHC ngày 01/10/2016 (có thời gian bắt đầu làm việc: ngày 01/10/2016) được ký kết giữa Công ty TNHH Bao bì MM Vidon và ông Yendri Anto vô hiệu.

Xử lý hậu quả của hợp đồng vô hiệu: Các bên đã tự thỏa thuận giải quyết xong.

3. Án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Yendri Anto được miễn án phí lao động sơ thẩm; được nhận lại 22.800.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tiền số 0027125 ngày 08/10/2019 của Cục thi hành án dân sự tỉnh Bình Dương.

- Công ty TNHH Bao bì MM Vidon không phải chịu tiền án phí; được nhận lại 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tiền số 0044537 ngày

06/3/2020 của Cục thi hành án dân sự tỉnh Bình Dương.

Các đương sự có quyền kháng cáo bản án này trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- Cục THADS tỉnh Bình Dương;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LD, tổ HCTP.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN -CHỦ TỌA PHIÊN
TÒA**

(đã ký)

Nguyễn Công Lực



UBND TỈNH BÌNH DƯƠNG
**BAN QUẢN LÝ CÁC KCN
BÌNH DƯƠNG**

Số: **45** /BB-BQL

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bình Dương, ngày **30** tháng 5 năm 2022

BIÊN BẢN LÀM VIỆC

Hôm nay, vào lúc 09 giờ ngày 20/5/2022, tại Văn phòng Công ty TNHH Công nghiệp Gỗ Kaiser 1 (Việt Nam), khu công nghiệp Mỹ Phước, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Chúng tôi gồm:

I. Đại diện Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương:

1. Bà Nguyễn Thị Như Quỳnh - Phó Trưởng phòng Quản lý Lao động
2. Bà Phạm Thị Thanh Thảo – Phó Trưởng phòng Quản lý Doanh nghiệp
3. Ông Luân Thanh Phúc - Chuyên viên phòng Quản lý Lao động
4. Ông Võ Trường Sơn - Chuyên viên phòng Đại diện số 02

II. Công ty TNHH Công nghiệp Gỗ Kaiser 1 (Việt Nam):

1. Ông Song Peng – Phó Tổng giám đốc (Người được Ủy quyền)
2. Ông Lin Chih Wei – Giám đốc Tổng vụ
3. Ông Lin Peng Hung – Giám đốc Nhân sự
4. Ông Sỳ A Phí – Tổng vụ - Phiên dịch

III. Nội dung làm việc:

Kiểm tra tình hình quản lý lao động người nước ngoài làm việc tại Công ty.

1. Tình hình sử dụng lao động người nước ngoài:

Hồ sơ cung cấp:

- Giấy phép lao động: 79
- Số lao chưa có giấy phép lao động: 2
- Số hồ sơ đang đề nghị cấp Giấy phép lao động tại Ban Quản lý: 2
- Hợp đồng lao động: cung cấp đầy đủ
- Chứng từ đóng BHXH, BHYT: đóng Bảo hiểm đầy đủ
- Bảng lương lao động người nước ngoài: cung cấp đầy đủ.
- Danh sách lao động người nước ngoài đã được hỗ trợ nhập cảnh trong dịch Covid-19: cung cấp đầy đủ

Tính tới thời điểm hiện tại, Công ty đang sử dụng 83 lao động người nước ngoài (gồm các quốc gia/vùng lãnh thổ như sau: Đài Loan, Trung Quốc, Hoa Kỳ),



Handwritten signature

trong đó có 79 lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động, 2 trường hợp đang nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động tại Ban Quản lý (phiếu hẹn trả kết quả ngày 24/5/2022). Công ty còn 2 trường hợp người lao động nước ngoài (nước/vùng lãnh thổ: Đài Loan) làm việc không có giấy phép lao động (nhập cảnh tháng 5/2022).

2. Kiến nghị của Công ty TNHH Công nghiệp Gỗ Kaiser 1 (Việt Nam):

- Hiện nay, Công ty có 2 lao động người nước ngoài chưa được cấp giấy phép lao động. Tuy nhiên, những lao động này, Công ty đang chuẩn bị hồ sơ cấp giấy phép lao động (đã làm Lý lịch tư pháp và có phiếu hẹn trả kết quả ngày 03/6/2022).

- Công ty cam kết luôn thực hiện theo đúng những quy định của Nhà nước về quản lý lao động người nước ngoài. Trong quá trình thực hiện, nếu có thiếu sót, Công ty sẽ điều chỉnh lại theo đúng quy định của pháp luật lao động hiện hành.

3. Ý kiến của Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương:

Qua làm việc, Công ty TNHH Công nghiệp Gỗ Kaiser 1 (Việt Nam) thực hiện chưa nghiêm việc sử dụng người lao động nước ngoài theo quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người 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. Theo đó, đề nghị Công ty thực hiện nghiêm các nội dung sau:

- Ký hợp đồng lao động, bố trí đúng vị trí công việc ghi trong giấy phép lao động. Trong trường hợp, những lao động này được bổ nhiệm vị trí công việc và chức danh khác, đề nghị Công ty thực hiện việc cấp giấy phép lao động nước ngoài theo đúng vị trí công việc hiện tại.

- Không sử dụng lao động người nước ngoài khi chưa có giấy phép lao động hoặc giấy phép lao động đã hết hạn.

- Hoàn trả các giấy phép lao động hết hiệu lực theo quy định tại Khoản 1, Điều 20, Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

- Thực hiện báo cáo tình hình sử dụng lao động người nước ngoài định kỳ đầy đủ.

Trước ngày 24/5/2022, Công ty khắc phục những vấn đề đã nêu như trên và gửi báo cáo bằng văn bản về Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương.

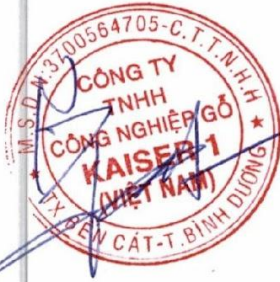


Handwritten signature in blue ink.

Ngoài ra, tại buổi làm việc, Ban Quản lý đã hướng dẫn Công ty điều chỉnh lại hợp đồng lao động đối với lao động người nước ngoài phù hợp theo quy định pháp luật hiện hành.

Biên bản kết thúc lúc 11 giờ, cùng ngày, được thông qua cho các thành viên có tên trên cùng nghe thống nhất và đồng ý ký tên dưới đây. Biên bản lập thành 04 bản có nội dung và giá trị như nhau.

**CÔNG TY TNHH CÔNG NGHIỆP GỖ
KAISER 1 (VIỆT NAM)**



Song Peng

Phiên dịch

A blue signature of Sý A Phí.

Sý A Phí

**ĐẠI DIỆN BAN QUẢN LÝ CÁC
KHU CÔNG NGHIỆP BÌNH
DƯƠNG**

A blue signature of Nguyễn Thị Như Quỳnh.

Nguyễn Thị Như Quỳnh

Viết biên bản

A blue signature of Luân Thanh Phúc.

Luân Thanh Phúc



UBND. TỈNH BÌNH DƯƠNG
BAN QUẢN LÝ CÁC KCN



BÌNH DƯƠNG

Số 66/BB-BQL

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bình Dương, ngày 17 tháng 5 năm 2022

BIÊN BẢN LÀM VIỆC

Hôm nay, vào lúc 09 giờ ngày 17/5/2022, tại Văn phòng Công ty TNHH Apex Material Industrial Việt Nam, khu công nghiệp KSB, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Chúng tôi gồm:

I. Đại diện Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương:

1. Bà Huỳnh Thị Nhung- Phó Trưởng phòng quản lý lao động
2. Ông Ngô Đức Thảo - Phó Trưởng phòng Đại diện số 02
3. Bà Phạm Thị Thanh Thảo – Phó Trưởng Phòng Quản lý Doanh nghiệp
4. Ông Nguyễn Quốc Hưng - Chuyên viên phòng Quản lý Lao động

II. Công ty TNHH Apex Material Industrial Việt Nam:

1. Bà Hou Wen Hsin – Giám đốc hành chính (được ủy quyền)
2. Bà Nguyễn Thị Thúy Nga – Phiên dịch

III. Nội dung làm việc:

Kiểm tra tình hình quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Công ty

1. Tình hình sử dụng lao động người nước ngoài:

Tổng số lao động Việt Nam: 27 người Ký hợp đồng: 20 người

Hồ sơ cung cấp:

- Giấy phép lao động: 08 giấy phép
- Hợp đồng lao động: Cung cấp 10 HĐLĐ
- Chứng từ đóng BHXH, BHYT: Tham gia cho 11/12 người lao động, có 01 trường hợp mới nhập cảnh ngày 04/5/2022 để hỗ trợ kỹ thuật.

Tính tới thời điểm hiện tại Công ty có 12 người nước ngoài đang làm việc (08 người Đài Loan, 04 người Trung Quốc) 08 người đã được cấp giấy phép lao động, 05 người đang làm việc tại Công ty, có 03 trường hợp: Luo Yuan sinh năm: 15/10/1993, số hộ chiếu E58410568; Luo ShouQi sinh năm: 21/8/1991, số hộ chiếu: E55691743; Wang Weikang sinh năm: 10/3/1995 số hộ chiếu: E42185685 hiện không làm việc tại Công ty (theo Công ty báo cáo là đã điều động đi làm việc tại Đà Nẵng từ 12/2021 để tìm kiếm khách hàng), Công ty không cung cấp được quyết định điều động công tác.

- Công ty còn 04 người lao động nước ngoài làm việc chưa giấy phép lao động.
- Công ty có ký hợp đồng lao động, nhưng bố trí không đúng vị trí công việc ghi trong giấy phép lao động.

2. Ý kiến của Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương:

Qua kiểm tra, Công ty TNHH Apex Material Industrial Việt Nam thực hiện chưa nghiêm việc sử dụng người lao động nước ngoài theo quy định của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người 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. Theo đó, đề nghị Công ty thực hiện nghiêm các nội dung sau:

- Không sử dụng người lao động nước ngoài khi chưa được cấp giấy lao động. Trường hợp Công ty đề nghị cấp giấy phép lao động nhưng người lao động làm việc không đúng với nội dung và địa điểm ghi trong giấy phép lao động thì Công ty tự chịu trách nhiệm trước pháp luật (03 trường hợp lao động người Trung Quốc điều động làm việc tại Đà Nẵng).

- Ký hợp đồng lao động, bố trí đúng vị trí công việc ghi trong giấy phép lao động.

- Thực hiện báo tình hình sử dụng lao động định kỳ đầy đủ.

- Hoàn trả các giấy phép lao động hết hiệu lực đối với các trường hợp người lao động không tiếp tục làm việc.

Yêu cầu Công ty báo cáo bằng văn bản kết quả việc khắc phục các tồn tại trên về Ban Quản lý chậm nhất ngày 20/5/2022.

Biên bản kết thúc lúc 11 giờ 00 phút, cùng ngày, được thông qua cho các thành viên có tên trên cùng nghe thống nhất và đồng ý ký tên dưới đây. Biên bản lập thành 03 bản có nội dung và giá trị như nhau.

**CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL
INDUSTRIAL VIỆT NAM**



Huỳnh Thị Nhung

Phiên dịch

Nguyễn Thị Thủy Nga

**ĐD.BAN QUẢN LÝ CÁC KHU
CÔNG NGHIỆP BÌNH DƯƠNG**

Huỳnh Thị Nhung

Viết biên bản

Nguyễn Văn Quốc Hùng

UBND TỈNH BÌNH DƯƠNG
BAN QUẢN LÝ CÁC KCN
BÌNH DƯƠNG

Số : 128/BQL-LĐ

V/v Đoàn đến làm việc

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bình Dương, ngày 13 tháng 5 năm 2022

Kính gửi: Công ty TNHH Apex Material Industrial Việt Nam
(khu công nghiệp KSB)

Căn cứ Chương trình làm việc của Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương tuần từ 16/5/2022 đến ngày 21/5/2022, Ban Quản lý sẽ cử đoàn đến làm việc tại Công ty với nội dung và thành phần như sau:

Nội dung: về tình hình sử dụng lao động người nước ngoài tại Công ty.

❖ **Thành phần:**

- Ông Nguyễn Thành Trung— Phó trưởng Ban- Chủ trì;
- Đại diện Phòng Quản lý Lao động;
- Đại diện phòng Quản lý Doanh nghiệp;
- Đại diện Phòng Đại diện số 2.

❖ **Thời gian:** 9 giờ, thứ Ba, ngày 17/5/2022.

❖ **Địa điểm:** Tại Văn phòng Công ty.

Vì tính chất quan trọng của buổi làm việc đề nghị Ban Giám đốc Công ty sắp xếp thời gian, cử người tham dự và chuẩn bị các hồ sơ có liên quan (đính kèm theo thư mời) để buổi làm việc đạt kết quả tốt.

Trường hợp Ban Giám đốc Công ty không tham dự được, yêu cầu phải có ủy quyền bằng văn bản cho người có đủ thẩm quyền làm việc với đoàn và ký vào biên bản làm việc.

Trân trọng./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lãnh đạo Ban;
- Phòng QLLĐ, QLDN, ĐD2;
- Lưu: VT.

KT. TRƯỞNG BAN
PHÓ TRƯỞNG BAN



Nguyễn Thành Trung

Số : 編號 : 015/2021

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 勞動契約書

- Căn cứ vào Bộ Luật Lao động số: 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019
根據 2019 年 11 月 20 日第 45/2019/QH14 號勞動法
- Căn cứ vào Nghị Định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
根據第 145/2020/NĐ-CP 號法令, 詳細說明並指導《勞動法》關於勞動條件和勞動關係的一些條款的實施
- Căn cứ vào thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn một số nội dung tại Bộ Luật lao động
根據 10/2020/TT-BLĐTBXH 號通知, 指導勞動法中的某些內容

Chúng tôi, một bên là Ông LIN KUO JUNG

我們、一方是: 林國榮

Quốc tịch: Đài Loan

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Quốc tịch: 台灣

職務: 總經理

Đại diện cho ⁽¹⁾: CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL INDUSTRIAL VIỆT NAM

代表 ⁽¹⁾: APEX MATERIAL INDUSTRIAL (越南) 責任有限公司

Địa chỉ: Lô A11, KCN B – Khu B, xã Đất Cuốc, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

地址: 平陽省, 北新淵縣, 帝國社, B 區, KSB 工業區, A 11 號

Điện thoại: 電話 _____

Và một bên là bà, : LUO YUAN

和一方是: 駱圓

Sinh ngày 出生日期: 15/10/1993

Chức vụ 職務: 業務 Nhân viên Kinh doanh

Thường trú tại 居住在:

Mang CMND hoặc Hộ chiếu 護照號碼或身分證號: E58410568

Cấp ngày 發行日期: 26/08/2015

tại 在: Trung Quốc 中國

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều kiện sau đây:

協議簽署勞動合同並承諾遵守以下條件:

Điều 1: Ông (bà) làm việc theo loại hợp đồng lao động: Chính thức

第一條: 根據勞動合同類型工作的先生(小姐): 正式

Loại hợp đồng: 2 năm 合同種類: 兩年

Từ ngày 從: 01/11/2021 日起 đến ngày 到: 31/10/2023 日

Tại địa điểm ⁽⁴⁾: Lô A11, KCN B – Khu B, xã Đất Cuốc, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương
地點在: 平陽省, 北新淵縣, 帝國社, B 區, KSB 工業區, A 11 號

Chức vụ và công việc phải làm: Nhân viên Kinh doanh

職務和要做的工作: 業務

Công việc phải làm: theo nhu cầu của bộ phận quản lý, bộ phận quản lý sẽ sắp xếp và điều động.

主要工作: 按管理部門的需求, 配合調動與安排。

Điều 2: Chế độ làm việc:

第二條 : 工作制度:

Thời gian làm việc: 8h /ngày(Từ thứ 2 đến thứ 7)

工作時間: 8 小時 /天(從星期一到星期六)

Ngày nghỉ: Chủ nhật hàng tuần

休息時間: 每個星期天

Được cấp phát những dụng cụ làm việc gồm: Theo công việc được giao

分配的工作工具包括: 根據分配的工作

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của Nhà nước.

根據國家現行法規, 工作場所的職業安全和衛生條件。

Điều 3: Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau:

第 3 條: 僱員應享有的義務, 權利和利益如下:

1. Nghĩa vụ: Trong công việc chịu sự điều hành trực tiếp của cấp trên. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của đơn vị, kỷ luật lao động, an toàn lao động và các quy định trong thoả ước lao động và các quy định trong thoả ước lao động tập thể.

義務: 在工作中要接收主管安排的工作, 完成了勞動契約合同中約定的切結工作。嚴格遵守單位的內部規章制度, 勞動紀律, 勞動安全以及勞動協議的規定和集體勞動協議的規定。

2. Quyền hạn: Có quyền đề xuất, khiếu nại, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

權限:根據現行勞動法, 有權提出, 投訴, 變更, 暫緩或終止勞動合同。

3. Quyền lợi: 權利

- Mức lương chính hoặc tiền công: 7.000.000VND

基本薪資或工資: 七百萬越幣

- Tiền trách nhiệm: 1.000.000VND

責任津貼: 一百萬越幣

- Thường sản xuất, thưởng kinh doanh tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh của công ty.

生產、營業獎金按照生產及營業實際情況。

- Hình thức trả lương: Tiền Mặt/Chuyển tiền (Nếu có)

付薪方式: 現金/匯款

- Được hưởng phụ cấp thêm: Theo quy định của công ty

享受額外津貼：按照公司規定

- Được hưởng thêm phần lương thỏa thuận theo từng cá nhân

依個人獲得額外的協商工資

- Tiền lương, thanh toán vào ngày 10 mỗi tháng.

薪資, 工資在每月十日支付。

- Chế độ nâng lương : Theo Quy Định Của Nhà Nước và chính sách Công ty.

加薪制度：根據國家規定與公司的規定

- Người lao động có 12 tháng làm việc tại công ty thì được nghỉ hàng năm hưởng nguyên lương theo quy định sau đây :

員工已在公司工作 12 個月內，可休年假工資照領，規定如下：

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường

在一般條件工作年假為 12 天

- 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật.

年齡未滿 18 歲或殘疾、工作繁重，有毒害和危險勞動，年假為 14 天

- Người lao động có dưới 12 tháng làm việc tại công ty thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc

員工在公司工作 12 個月以下，放假日將依工作時間比例計算

- Bảo Hiểm Xã Hội : Tham gia đầy đủ các chế độ BHXH, BHYT, BHTN theo qui định hiện hành của luật lao động và luật Bảo Hiểm Xã Hội. Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (10): người lao động đóng 1.5%, 6.5% là người sử dụng lao động đóng.

社會保險：按照勞動法規定參加。社會保險和醫療保險：勞動者繳 1.5%，公司繳納 6.5%

- Thuế thu nhập cá nhân: Theo quy định của Nhà nước

個人所得稅：根據國家規定

Số ngày nghỉ hàng năm được hưởng lương (nghỉ lễ, phép, việc riêng...). Một năm được hưởng 11 ngày lễ. Ngày nghỉ trong tháng do công ty sắp xếp. Được nghỉ phép đặc biệt nhưng vẫn hưởng nguyên lương như :

年度休假天數享有薪資（國定假日，休假，事假等）。一年有享有 11 天國定假日。每月休假由公司安排，可以請特休，但仍然可以領取全部薪水，具體如下：

• Bản thân kết hôn : nghỉ 03 ngày 本人結婚者：休假 3 天。

• Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày. 子女，養子女結婚者：休假 1 天。

• Nhân thân chết: Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết nghỉ 3 ngày .

喪假：父母，養父母；配偶雙親；配偶；子女，養子女：休假 3 天。

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động:

第 4 條：雇主的義務和權利

1. Nghĩa vụ : Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong HĐLĐ để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo hợp đồng đã ký. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động đã cam kết trong HĐLĐ.

義務: 充分履行勞動契約書中規定的必要條件, 使勞動者有效率的工作。確保已簽訂合同的工人就業。完全和確定性地支付勞動契約書中規定的僱主及員工的制度和福利。

2. Quyền hạn: Có quyền điều chuyển tạm thời người lao động, tạm ngừng việc, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của pháp luật lao động.

權限: 有權臨時暫時轉移僱員, 中止僱用, 變更, 或終止勞動合同並採取紀律措施。

Điều 5: Điều khoản chung:

第五條 : 共同條款

1. Những thỏa thuận khác: Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động..

其他協議: 對於本勞動契約書中未作規定的勞動問題, 應適用集體協議的規定; 如無集體協議, 則應適用法律的規定。

2. Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày: **01/11/2021**

勞動契約書從: 20211101 生效

3. Phải hoàn toàn tốt các định mức lao động đã cam kết. Công ty có thể cho nghỉ việc hoặc bố trí công tác khác nếu người lao động không đạt định mức lao động, khối lượng công việc được giao.

必須絕對完成承諾的勞工規範。如果員工不符合分配的勞動規範和工作量, 公司可以請該員工辭職或安排其他工作。

4. Nếu công ty cử đi học/công tác trong hoặc ngoài nước thì phải tuân theo quy chế đào tạo của cty về bồi hoàn chi phí đào tạo.

如果公司派人去國內或國外學習/工作, 則必須遵守公司有關報銷培訓費用的培訓規定。

5. Giấy phép lao động sẽ do công ty bảo quản. Nếu người lao động nghỉ việc, thì công ty sẽ tiến hành thủ tục hoàn trả giấy phép lao động theo đúng quy định của pháp luật.

工作證公司保管, 如人員提出離職, 公司將註銷工作證

Điều 6: Hợp đồng lao động này được lập thành 2 bản

第六條: 本勞動契約書一式兩份

- 1 bản do người lao động giữ 1 份由員工保管
- 1 bản do người sử dụng lao động giữ 1 份由僱主保管

NGƯỜI LAO ĐỘNG

勞動者

駱 國
LUO YUAN

**CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL
INDUSTRIAL VIỆT NAM**



Số : 編號 : 014/2021

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 勞動契約書

- Căn cứ vào Bộ Luật Lao động số: 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019
根據 2019 年 11 月 20 日第 45/2019/QH14 號勞動法
- Căn cứ vào Nghị Định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
根據第 145/2020/ND-CP 號法令, 詳細說明並指導《勞動法》關於勞動條件和勞動關係的一些條款的實施
- Căn cứ vào thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn một số nội dung tại Bộ Luật lao động
根據 10/2020/TT-BLĐTBXH 號通知, 指導勞動法中的某些內容

Chúng tôi, một bên là Ông LIN KUO JUNG

我們、一方是: 林國榮

Quốc tịch: Đài Loan

Chức vụ: Tổng Giám đốc

國籍: 台灣

職務: 總經理

Đại diện cho ⁽¹⁾: CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL INDUSTRIAL VIỆT NAM

代表 ⁽¹⁾: APEX MATERIAL INDUSTRIAL (越南) 責任有限公司

Địa chỉ: Lô A11, KCN B – Khu B, xã Đất Cuốc, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

地址: 平陽省, 北新淵縣, 帝國社, B 區, KSB 工業區, A 11 號

Điện thoại: 電話 _____

Và một bên là bà, : WANG WEIKANG

和一方是: 王维康

Sinh ngày 出生日期: 10/03/1995

Chức vụ 職務: 業務 Nhân viên Kinh doanh

Thường trú tại 居住在:

Mang CMND hoặc Hộ chiếu 護照號碼或身分證號: E42185685

Cấp ngày 發行日期: 20/01/2015

tại 在: Trung Quốc 中國

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều kiện sau đây:

協議簽署勞動合同並承諾遵守以下條件:

Điều 1: Ông (bà) làm việc theo loại hợp đồng lao động: Chính thức

第一條: 根據勞動合同類型工作的先生(小姐): 正式

Loại hợp đồng: 2 năm 合同種類: 兩年

Từ ngày từ: 01/11/2021 日起 đến ngày 到: 31/10/2023 日

Tại địa điểm ⁽⁴⁾: Lô A11, KCN B – Khu B, xã Đất Cuốc, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương
地點在: 平陽省, 北新淵縣, 帝國社, B 區, KSB 工業區, A 11 號

Chức vụ và công việc phải làm: Nhân viên Kinh doanh

職務和要做的工作: 業務

Công việc phải làm: theo nhu cầu của bộ phận quản lý, bộ phận quản lý sẽ sắp xếp và điều động.

主要工作: 按管理部門的需求, 配合調動與安排。

Điều 2: Chế độ làm việc:

第二條 : 工作制度:

Thời gian làm việc: 8h /ngày(Từ thứ 2 đến thứ 7)

工作時間: 8 小時 /天(從星期一到星期六)

Ngày nghỉ: Chủ nhật hàng tuần

休息時間: 每個星期天

Được cấp phát những dụng cụ làm việc gồm: Theo công việc được giao

分配的工作工具包括: 根據分配的工作

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của Nhà nước.

根據國家現行法規, 工作場所的職業安全和衛生條件。

Điều 3: Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau:

第 3 條: 僱員應享有的義務, 權利和利益如下:

1. Nghĩa vụ: Trong công việc chịu sự điều hành trực tiếp của cấp trên. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của đơn vị, kỷ luật lao động, an toàn lao động và các quy định trong thỏa ước lao động và các quy định trong thỏa ước lao động tập thể.

義務: 在工作中要接收主管安排的工作, 完成了勞動契約合同中約定的切結工作。嚴格遵守單位的內部規章制度, 勞動紀律, 勞動安全以及勞動協議的規定和集體勞動協議的規定。

2. Quyền hạn: Có quyền đề xuất, khiếu nại, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

權限:根據現行勞動法, 有權提出, 投訴, 變更, 暫緩或終止勞動合同。

3. Quyền lợi: 權利

- Mức lương chính hoặc tiền công: 7.000.000VND

基本薪資或工資: 七百萬越幣

- Tiền trách nhiệm: 1.000.000VND

責任津貼: 一百萬越幣

- Thưởng sản xuất, thưởng kinh doanh tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh của công ty.

生產、營業獎金按照生產及營業實際情況。

- Hình thức trả lương: Tiền Mặt/Chuyển tiền (Nếu có)

付薪方式: 現金/匯款



- Được hưởng phụ cấp thêm: Theo quy định của công ty

享受額外津貼：按照公司規定

- Được hưởng thêm phần lương thỏa thuận theo từng cá nhân

依個人獲得額外的協商工資

- Tiền lương, thanh toán vào ngày 10 mỗi tháng.

薪資，工資在每月十日支付。

- Chế độ nâng lương : Theo Quy Định Của Nhà Nước và chính sách Công ty.

加薪制度：根據國家規定與公司的規定

- Người lao động có 12 tháng làm việc tại công ty thì được nghỉ hàng năm hưởng nguyên lương theo quy định sau đây :

員工已在公司工作 12 個月內，可休年假工資照領，規定如下：

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường

在一般條件工作年假為 12 天

- 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật.

年齡未滿 18 歲或殘疾、工作繁重，有毒害和危險勞動，年假為 14 天

- Người lao động có dưới 12 tháng làm việc tại công ty thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc

員工在公司工作 12 個月以下，放假日將依工作時間比例計算

- Bảo Hiểm Xã Hội : Tham gia đầy đủ các chế độ BHXH, BHYT, BHTN theo qui định hiện hành của luật lao động và luật Bảo Hiểm Xã Hội. Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (10): người lao động đóng 1.5%, 6.5% là người sử dụng lao động đóng.

社會保險：按照勞動法規定參加。社會保險和醫療保險：勞動者繳 1.5%，公司繳納 6.5%

- Thuế thu nhập cá nhân: Theo quy định của Nhà nước

個人所得稅：根據國家規定

Số ngày nghỉ hàng năm được hưởng lương (nghỉ lễ, phép, việc riêng...). Một năm được hưởng 11 ngày lễ. Ngày nghỉ trong tháng do công ty sắp xếp. Được nghỉ phép đặc biệt nhưng vẫn hưởng nguyên lương như :

年度休假天數享有薪資（國定假日，休假，事假等）。一年有享有 11 天國定假日。每月休假由公司安排，可以請特休，但仍然可以領取全部薪水，具體如下：

- Bản thân kết hôn : nghỉ 03 ngày 本人結婚者：休假 3 天。
 - Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày. 子女，養子女結婚者：休假 1 天。
 - Nhân thân chết: Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết nghỉ 3 ngày .
- 喪假：父母，養父母；配偶雙親；配偶；子女，養子女：休假 3 天。

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động:

第 4 條：雇主的義務和權利

1. Nghĩa vụ : Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong HĐLĐ để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo hợp đồng đã ký. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động đã cam kết trong HĐLĐ.

義務: 充分履行勞動契約書中規定的必要條件, 使勞動者有效率的工作。確保已簽訂合同的工人就業。完全和確定性地支付勞動契約書中規定的僱主及員工的制度和福利。

2. Quyền hạn: Có quyền điều chuyển tạm thời người lao động, tạm ngừng việc, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của pháp luật lao động.

權限: 有權臨時暫時轉移僱員, 中止僱用, 變更, 或終止勞動合同並採取紀律措施。

Điều 5: Điều khoản chung:

第五條: 共同條款

1. Những thoả thuận khác: Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động..

其他協議: 對於本勞動契約書中未作規定的勞動問題, 應適用集體協議的規定;

如無集體協議, 則應適用法律的規定。

2. Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày: **01/11/2021**

勞動契約書從: 20211101 生效

3. Phải hoàn toàn tốt các định mức lao động đã cam kết. Công ty có thể cho nghỉ việc hoặc bố trí công tác khác nếu người lao động không đạt định mức lao động, khối lượng công việc được giao.

必須絕對完成承諾的勞工規範。如果員工不符合分配的勞動規範和工作量, 公司可以請該員工辭職或安排其他工作。

4. Nếu công ty cử đi học/công tác trong hoặc ngoài nước thì phải tuân theo quy chế đào tạo của cty về bồi hoàn chi phí đào tạo.

如果公司派人去國內或國外學習/工作, 則必須遵守公司有關報銷培訓費用的培訓規定。

5. Giấy phép lao động sẽ do công ty bảo quản. Nếu người lao động nghỉ việc, thì công ty sẽ tiến hành thủ tục hoàn trả giấy phép lao động theo đúng quy định của pháp luật.

工作證公司保管, 如人員提出離職, 公司將註銷工作證

Điều 6: Hợp đồng lao động này được lập thành 2 bản

第六條: 本勞動契約書一式兩份

- 1 bản do người lao động giữ 1 份由員工保管
- 1 bản do người sử dụng lao động giữ 1 份由僱主保管

NGƯỜI LAO ĐỘNG

勞動者

王維康

WANG WEI KANG



Số : 編號 : 013/2021

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 勞動契約書

- Căn cứ vào Bộ Luật Lao động số: 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019
根據 2019 年 11 月 20 日第 45/2019/QH14 號勞動法
- Căn cứ vào Nghị Định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
根據第 145/2020/ND-CP 號法令, 詳細說明並指導《勞動法》關於勞動條件和勞動關係的一些條款的實施
- Căn cứ vào thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn một số nội dung tại Bộ Luật lao động
根據 10/2020/TT-BLĐTBXH 號通知, 指導勞動法中的某些內容

Chúng tôi, một bên là Ông LIN KUO JUNG

我們、一方是: 林國榮

Quốc tịch: Đài Loan

Chức vụ: Tổng Giám đốc

國籍: 台灣

職務: 總經理

Đại diện cho ⁽¹⁾: CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL INDUSTRIAL VIỆT NAM

代表 ⁽¹⁾: APEX MATERIAL INDUSTRIAL (越南) 責任有限公司

Địa chỉ: Lô A11, KCN B – Khu B, xã Đất Cuốc, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

地址: 平陽省, 北新淵縣, 帝國社, B 區, KSB 工業區, A 11 號

Điện thoại: 電話 _____

Và một bên là bà: LUO SHOUQI

和一方是: 骆守棋

Sinh ngày 出生日期: 21/08/1991

Chức vụ 職務: 業務 Nhân viên Kinh doanh

Thường trú tại 居住在:

Mang CMND hoặc Hộ chiếu 護照號碼或身分證號: E55691743

Cấp ngày 發行日期: 17/07/2015

tại 在: Trung Quốc 中國

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều kiện sau đây:

協議簽署勞動合同並承諾遵守以下條件:

Điều 1: Ông (bà) làm việc theo loại hợp đồng lao động: Chính thức

第一條: 根據勞動合同類型工作的先生 (小姐): 正式

Loại hợp đồng: 2 năm 合同種類: 兩年



Từ ngày 從: 01/11/2021 日起 đến ngày 到: 31/10/2023 日

Tại địa điểm ⁽⁴⁾: Lô A11, KCN B – Khu B, xã Đất Cuốc, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

地點在: 平陽省, 北新淵縣, 帝國社, B 區, KSB 工業區, A 11 號

Chức vụ và công việc phải làm: Nhân viên Kinh doanh

職務和要做的工作: 業務

Công việc phải làm: theo nhu cầu của bộ phận quản lý, bộ phận quản lý sẽ sắp xếp và điều động.

主要工作: 按管理部門的需求, 配合調動與安排。

Điều 2: Chế độ làm việc:

第二條 : 工作制度:

Thời gian làm việc: 8h /ngày (Từ thứ 2 đến thứ 7)

工作時間: 8 小時 /天 (從星期一到星期六)

Ngày nghỉ: Chủ nhật hàng tuần

休息時間: 每個星期天

Được cấp phát những dụng cụ làm việc gồm: Theo công việc được giao

分配的工作工具包括: 根據分配的工作

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của Nhà nước.

根據國家現行法規, 工作場所的職業安全和衛生條件。

Điều 3: Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau:

第 3 條: 僱員應享有的義務, 權利和利益如下:

1. Nghĩa vụ: Trong công việc chịu sự điều hành trực tiếp của cấp trên. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của đơn vị, kỷ luật lao động, an toàn lao động và các quy định trong thoả ước lao động và các quy định trong thoả ước lao động tập thể.

義務: 在工作中要接收主管安排的工作, 完成了勞動契約合同中約定的切結工作。嚴格遵守單位的內部規章制度, 勞動紀律, 勞動安全以及勞動協議的規定和集體勞動協議的規定。

2. Quyền hạn: Có quyền đề xuất, khiếu nại, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

權限: 根據現行勞動法, 有權提出, 投訴, 變更, 暫緩或終止勞動合同。

3. Quyền lợi: 權利

- Mức lương chính hoặc tiền công: 7.000.000VND

基本薪資或工資: 七百萬越幣

- Tiền trách nhiệm: 1.000.000VND

責任津貼: 一百萬越幣

- Thưởng sản xuất, thưởng kinh doanh tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh của công ty.

生產、營業獎金按照生產及營業實際情況。

- Hình thức trả lương: Tiền Mặt/Chuyển tiền (Nếu có)

付薪方式: 現金/匯款

- Được hưởng phụ cấp thêm: Theo quy định của công ty

享受額外津貼：按照公司規定

- Được hưởng thêm phần lương thỏa thuận theo từng cá nhân

依個人獲得額外的協商工資

- Tiền lương, thanh toán vào ngày 10 mỗi tháng.

薪資, 工資在每月十日支付。

- Chế độ nâng lương : Theo Quy Định Của Nhà Nước và chính sách Công ty.

加薪制度：根據國家規定與公司的規定

- Người lao động có 12 tháng làm việc tại công ty thì được nghỉ hàng năm hưởng nguyên lương theo quy định sau đây :

員工已在公司工作 12 個月內，可休年假工資照領，規定如下：

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường

在一般條件工作年假為 12 天

- 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật.

年齡未滿 18 歲或殘疾、工作繁重，有毒害和危險勞動，年假為 14 天

- Người lao động có dưới 12 tháng làm việc tại công ty thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc

員工在公司工作 12 個月以下，放假日將依工作時間比例計算

- Bảo Hiểm Xã Hội : Tham gia đầy đủ các chế độ BHXH, BHYT, BHTN theo qui định hiện hành của luật lao động và luật Bảo Hiểm Xã Hội. Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (10): người lao động đóng 1.5%, 6.5% là người sử dụng lao động đóng.

社會保險：按照勞動法規定參加。社會保險和醫療保險：勞動者繳 1.5%，公司繳納 6.5%

- Thuế thu nhập cá nhân: Theo quy định của Nhà nước

個人所得稅：根據國家規定

Số ngày nghỉ hàng năm được hưởng lương (nghỉ lễ, phép, việc riêng...). Một năm được hưởng 11 ngày lễ. Ngày nghỉ trong tháng do công ty sắp xếp. Được nghỉ phép đặc biệt nhưng vẫn hưởng nguyên lương như :

年度休假天數享有薪資（國定假日，休假，事假等）。一年有享有 11 天國定假日。每月休假由公司安排，可以請特休，但仍然可以領取全部薪水，具體如下：

• Bản thân kết hôn : nghỉ 03 ngày 本人結婚者：休假 3 天。

• Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày. 子女，養子女結婚者：休假 1 天。

• Nhân thân chết: Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết nghỉ 3 ngày .

喪假：父母，養父母；配偶雙親；配偶；子女，養子女：休假 3 天。

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động:

第 4 條：雇主的義務和權利

1. Nghĩa vụ : Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong HĐLĐ để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo hợp đồng đã ký. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động đã cam kết trong HĐLĐ.

義務: 充分履行勞動契約書中規定的必要條件, 使勞動者有效率的工作。確保已簽訂合同的工人就業。完全和確定性地支付勞動契約書中規定的僱主及員工的制度和福利。

2. Quyền hạn: Có quyền điều chuyển tạm thời người lao động, tạm ngừng việc, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của pháp luật lao động.

權限: 有權臨時暫時轉移僱員, 中止僱用, 變更, 或終止勞動合同並採取紀律措施。

Điều 5: Điều khoản chung:

第五條: 共同條款

1. Những thỏa thuận khác: Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động..

其他協議: 對於本勞動契約書中未作規定的勞動問題, 應適用集體協議的規定;

如無集體協議, 則應適用法律的規定。

2. Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày: **01/11/2021**

勞動契約書從: 20211101 生效

3. Phải hoàn toàn tốt các định mức lao động đã cam kết. Công ty có thể cho nghỉ việc hoặc bố trí công tác khác nếu người lao động không đạt định mức lao động, khối lượng công việc được giao.

必須絕對完成承諾的勞工規範。如果員工不符合分配的勞動規範和工作量, 公司可以請該員工辭職或安排其他工作。

4. Nếu công ty cử đi học/công tác trong hoặc ngoài nước thì phải tuân theo quy chế đào tạo của cty về bồi hoàn chi phí đào tạo.

如果公司派人去國內或國外學習/工作, 則必須遵守公司有關報銷培訓費用的培訓規定。

5. Giấy phép lao động sẽ do công ty bảo quản. Nếu người lao động nghỉ việc, thì công ty sẽ tiến hành thủ tục hoàn trả giấy phép lao động theo đúng quy định của pháp luật.

工作證公司保管, 如人員提出離職, 公司將註銷工作證

Điều 6: Hợp đồng lao động này được lập thành 2 bản

第六條: 本勞動契約書一式兩份

- 1 bản do người lao động giữ 1 份由員工保管
- 1 bản do người sử dụng lao động giữ 1 份由僱主保管

NGƯỜI LAO ĐỘNG

勞動者

廖守祺
LUO shou QI

CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL





GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG WORK PERMIT

Số: **030363** /BQL-GP
No: **0031426/BBD**

1. Họ và tên (chữ in hoa): **LUO SHOUQI**
Full name (in capital letters)
2. Giới tính: Nam ☒ Nữ ☐
Sex Male Female
3. Ngày, tháng, năm sinh: **21/08/1991**
Date of birth (day/month/year)
4. Quốc tịch hiện nay: **Trung Quốc** Số hộ chiếu: **E55691743**
Nationality Passport number
5. Làm việc tại doanh nghiệp/tổ chức: **CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL**
Working at enterprise/organization **INDUSTRIAL VIỆT NAM**
6. Địa điểm làm việc: **Khu công nghiệp KSB**
Working place
7. Vị trí công việc: Nhà quản lý ☐ Giám đốc điều hành ☐
Job assignment Manager Executive
Chuyên gia ☐ Lao động kỹ thuật ☒
Expert Technical worker
- Trong đó, hình thức làm việc: **Thực hiện hợp đồng lao động**
In which, working form

8. Chức danh công việc: **Kỹ thuật viên sản xuất**
Job title
9. Thời hạn làm việc
Period of work
từ ngày **01** tháng **11** năm **2021** đến ngày **31** tháng **10** năm **2023**
from (day/month/year) to (day/month/year)
10. Tình trạng giấy phép lao động:
Work permit status

Cấp mới ☒ Cấp lại ☐ Gia hạn ☐
New issuance Re-issuance Ex-issuance

Ngày **01** tháng **11** năm **2021**
TRƯỞNG BAN QUẢN LÝ CÁC KCN BÌNH DƯƠNG
CHAIRMAN OF THE MANAGEMENT BOARD

Ký và ghi rõ họ tên, đóng dấu
(Signature and stamp)

PHÓ TRƯỞNG BAN



Nguyễn Thành Trung



GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG WORK PERMIT

Số **030359/** /BQL-GP

No: **0031430/BBD**

1. Họ và tên (chữ in hoa):**WANG WEIKANG**.....
Full name (in capital letters)

2. Giới tính: Nam.....**X**..... Nữ:.....
Sex Male Female

3. Ngày, tháng, năm sinh:**10/03/1995**.....
Date of birth (day/month/year)

4. Quốc tịch hiện nay:**Trung Quốc**..... Số hộ chiếu.....**E42185685**.....
Nationality Passport number

5. Làm việc tại doanh nghiệp/tổ chức:**CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL**.....
Working at enterprise/organization

INDUSTRIAL VIỆT NAM

6. Địa điểm làm việc:**Khu công nghiệp KSB**.....
Working place

7. Vị trí công việc: Nhà quản lý ☐ Giám đốc điều hành ☐
Job assignment Manager Executive
Chuyên gia ☐ Lao động kỹ thuật ☒
Expert Technical worker

Trong đó, hình thức làm việc:**Thực hiện hợp đồng lao động**.....
In which, working form

8. Chức danh công việc:**Kỹ thuật viên sản xuất**.....
Job title

9. Thời hạn làm việc
Period of work

từ ngày**01**... tháng**11**.. năm ..**2021** đến ngày**31**... tháng**10**.. năm ..**2023**..
from (day/month/year) to (day/month/year)

10. Tình trạng giấy phép lao động:
Work permit status

Cấp mới ☒
New issuance

Cấp lại ☐
Re-issuance

Gia hạn ☐
Ex-issuance

Ngày**01**.. tháng ..**11**.. năm ..**2021**.....

KT **TRƯỞNG BAN QUẢN LÝ CÁC KCN BÌNH DƯƠNG**
CHAIRMAN OF THE MANAGEMENT BOARD

Ký và ghi rõ họ tên, đóng dấu
(Signature and stamp)

PHÓ TRƯỞNG BAN



Nguyễn Thành Trung



GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG
WORK PERMIT

Số: **030410** /BQL-GP

No: **0031438/BBD**

1. Họ và tên (chữ in hoa):**LUO YUAN**.....
Full name (in capital letters)

2. Giới tính: Nam.....☒..... Nữ:.....
Sex Male Female

3. Ngày, tháng, năm sinh:**15/10/1993**.....
Date of birth (day/month/year)

4. Quốc tịch hiện nay:**Trung Quốc**..... Số hộ chiếu.....**E58410568**.....
Nationality Passport number

5. Làm việc tại doanh nghiệp/tổ chức:.....**CÔNG TY TNHH APEX MATERIAL**
Working at enterprise/organization
INDUSTRIAL VIỆT NAM

6. Địa điểm làm việc:.....**Khu công nghiệp KSB**.....
Working place

7. Vị trí công việc: Nhà quản lý ☐ Giám đốc điều hành ☐
Job assignment Manager Executive
Chuyên gia ☐ Lao động kỹ thuật ☒
Expert Technical worker

Trong đó, hình thức làm việc:.....**Thực hiện hợp đồng lao động**.....
In which, working form

8. Chức danh công việc:**Kỹ thuật viên sản xuất**.....
Job title

9. Thời hạn làm việc
Period of work

từ ngày ...**01**... tháng**11**.. năm ..**2021** đến ngày ...**28**... tháng**10**.. năm ..**2023**.
from (day/month/year) to (day/month/year)

10. Tình trạng giấy phép lao động:
Work permit status

Cấp mới ☒
New issuance

Cấp lại ☐
Re-issuance

Gia hạn ☐
Ex-issuance

Ngày**01**.. tháng ..**11**.... năm...**2021**....

TRƯỞNG BAN QUẢN LÝ CÁC KCN BÌNH DƯƠNG
CHAIRMAN OF THE MANAGEMENT BOARD

Ký và ghi rõ họ tên, đóng dấu
(Signature and stamp)

PHÓ TRƯỞNG BAN



Nguyễn Thành Trung

BIÊN BẢN
HỘI ĐỒNG ĐÁNH GIÁ LUẬN VĂN THẠC SĨ

Học viên: Trương Thị Bích Thanh
Chuyên ngành: Luật Kinh tế; Mã số: 888.01.07
Đề tài: pháp luật về luật chuyên ngành các ngành công nghiệp - dịch vụ cấp địa phương tỉnh Bình Dương
.....

Hội đồng đánh giá luận văn được thành lập theo Quyết định số 1216/QĐ-ĐHTDM ngày 07 tháng 9 năm 20..... của Hiệu trưởng Trường Đại học Thủ Dầu Một đã họp tại Trường Đại học Thủ Dầu Một ngày 24/..... 9/20..... để đánh giá luận văn thạc sĩ của học viên: Trương Thị Bích Thanh, bằng hình thức tại địa
Số thành viên có mặt 5/5.

Họ và tên (Chức danh khoa học, học vị)	Nhiệm vụ trong Hội đồng	Chữ ký
<u>TS. Phan Thị Thanh Tâm</u>	Chủ tịch	<u>Tam</u>
<u>TS. Lương Văn An</u>	Thư ký	<u>An</u>
<u>TS. Nguyễn Thị Mỹ Thy</u>	Phản biện 1	<u>Thy</u>
<u>TS. Đào Long Hiệp</u>	Phản biện 2	<u>Hiệp</u>
<u>TS. Võ Thế Hải</u>	Ủy viên	<u>Hải</u>

Vắng: Coling
.....

I. DIỄN BIẾN BUỔI BẢO VỆ

1. Công bố quyết định và Chương trình buổi bảo vệ luận văn

- Đại diện Viện Đào tạo Sau đại học/Thư ký Hội đồng đánh giá luận văn đọc Quyết định thành lập Hội đồng đánh giá luận văn. Chủ tịch Hội đồng thông qua Chương trình buổi bảo vệ luận văn.

- Thư ký Hội đồng công bố các điều kiện cần thiết để học viên được bảo vệ luận văn.
Sau khi nghe Thư ký công bố các điều kiện cần thiết các thành viên tham gia Hội đồng đánh giá luận văn có ý kiến như sau:

+ Học viên đủ điều kiện ☒ để bảo vệ luận văn.

+ Học viên chưa đủ điều kiện ☐ để bảo vệ luận văn.

2. Phần trình bày của học viên

Học viên Tiến sĩ. Đỗ Văn Hải trình bày nội dung cơ bản của luận văn, thời gian không quá 20 phút. Tập trung lý do chọn đề tài, tình hình nghiên cứu đề tài, phương pháp nghiên cứu, kết quả đạt được, những đóng góp của luận văn.

3. Nội dung trao đổi và nhận xét của các thành viên Hội đồng

(1) Nhận xét của phản biện 1: T.S. Nguyễn Thị Thu Thủy
(có bản nhận xét kèm theo).

Câu hỏi 1. Hành vi bạo lực của người lao động như thế nào?
2. Các động viên người lao động như thế nào?

(2) Nhận xét của phản biện 2: T.S. Đào Hồng Hiệp
(có bản nhận xét kèm theo).

Câu hỏi 1. Hành vi bạo lực của người lao động như thế nào?
2. Để thúc đẩy người lao động như thế nào?

(3) Nhận xét của Ủy viên: T.S. Vũ Đức Thái
(có bản nhận xét kèm theo).

Câu hỏi 1. Hành vi bạo lực của người lao động như thế nào?
2. Để thúc đẩy người lao động như thế nào?

(4) Nhận xét của Ủy viên - Thư ký : *Th. Lương Ngọc Sơn*

(có bản nhận xét kèm theo).

Câu hỏi Điền

(5) Nhận xét của Chủ tịch Hội đồng: Th. Phi Thi Thanh Tâm

(có bản nhận xét kèm theo).

Câu hỏi 14/07

II. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ

1. Sau khi nghe học viên (tác giả) trình bày nội dung của luận văn, trả lời các câu hỏi của thành viên trong Hội đồng đánh giá và nghe nội dung nhận xét người hướng dẫn khoa học về quá trình thực hiện luận văn. Hội đồng họp riêng thảo luận, đánh giá luận văn.

2. Kết quả từ phiếu của Hội đồng đánh giá luận văn

- Số phiếu đánh giá của thành viên Hội đồng:5...../5 phiếu.

- Tổng số điểm: ...46,5.....điểm

- Điểm bình quân:9.3..... điểm.

III. KẾT LUẬN VÀ YÊU CẦU CỦA HỘI ĐỒNG ĐÁNH GIÁ LUẬN VĂN

1. Luận văn của học viênTrương Thị Diễm Hạnh.....đáp ứng yêu cầu của luận văn thạc sĩ. Cụ thể là:

Tại quốc tế thì dân sự, nghĩa vụ thuế, lòng tin
Đề tài cấp thiết, phải lập chuyên ngành, các phòng
pháp yêu cầu phải lập (nhất là luật sát cá tính tập). Các
Bộ luật pháp luật liên quan đến tài sản phân tích
đầy đủ, bao quát, các quốc gia pháp thức thể, có quốc gia tham khảo

2. Nội dung đề nghị học viên chỉnh sửa trước khi nộp luận văn chính thức về Trung tâm học liệu của Trường để lưu trữ theo quy định. Cụ thể:

1. Học về diện tích, từ bài cũ lại, các bài
báo nghiên cứu trên là phải thể hiện kết quả như thế.

2. Học đ. 2. chỉnh sửa lại câu từ phù hợp với yêu cầu.
3. Học viên cần phân tích lại các lỗi logic theo diễn thay vì chỉ chỉnh lại ở phần từ ngữ, phần kết còn chưa sâu.
4. Học viên tiếp thu các góp ý của các thành viên theo bản nhận xét làm theo đến cuối.

3. Kết luận Hội đồng đánh giá luận văn

- Hội đồng đánh giá luận văn yêu cầu học viên Tường Thị Bích Hạnh chỉnh sửa luận văn theo góp ý của các thành viên Hội đồng đánh giá luận văn (có bản giải trình chỉnh sửa kèm theo).

- Hội đồng đánh giá luận văn kính đề nghị Trường Đại học Thủ Dầu Một xét công nhận học vị thạc sĩ cho Học viên.

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

Tam

Phí Thi Thanh Tâm

Bình Dương, ngày... 24 tháng 9... năm 2022

THƯ KÝ HỘI ĐỒNG

Qu

Lương Lai Thơ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

BẢN NHẬN XÉT LUẬN VĂN THẠC SĨ

Tên đề tài: **Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương.**

Chuyên ngành: **Luật Kinh tế; Mã số: 8 38 01 07**

Họ và tên học viên : **Trương Thị Bích Hạnh**

Người nhận xét: TS. Nguyễn Thị Thu Thủy

Cơ quan công tác: Khoa Luật kinh tế – Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG NHẬN XÉT

1. Tính cấp thiết, ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

1.1. Tính cấp thiết

Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và những chính sách khuyến khích di cư của các quốc gia trên thế giới đã tạo điều kiện cho việc di chuyển lao động quốc tế không chỉ riêng ở Việt Nam mà ngay cả các nước khác trên thế giới.

Bình Dương là tỉnh phát triển công nghiệp với cơ cấu công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp năm 2021 tương ứng 67,91% - 21,31% - 3,1% (Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Bình Dương năm 2021). Theo báo cáo của Phòng quản lý xuất nhập cảnh Công An tỉnh Bình Dương năm 2021, toàn tỉnh có 23.370 lao động nước ngoài đang làm việc tại các doanh nghiệp.

Từ thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương cho thấy, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại các doanh nghiệp còn chưa đồng bộ, tình trạng vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này còn diễn ra phổ biến, hiệu quả sử dụng lao động nước ngoài còn hạn chế. Đặc biệt, tình hình đại dịch Covid -19 vừa qua đã phát sinh nhiều vấn đề trong sử dụng lao động nước ngoài như điều kiện sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của lao động nước ngoài, quản lý lao động nước ngoài trong doanh nghiệp, tình trạng thiếu hụt tạm

thời lao động quản lý là người nước ngoài, người nước ngoài lao động bất hợp pháp tại doanh nghiệp... Đề tài Luận văn có tính cần thiết và cấp bách tương đối phổ biến cần được nghiên cứu luận giải, đặc biệt từ thực tiễn tại tỉnh Bình Dương.

1.2. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

Đề tài có ý nghĩa khoa học học và thực tiễn đáp ứng được yêu cầu về tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu.

2. Sự phù hợp của đề tài với chuyên ngành đào tạo

Đề tài “**Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương**” phù hợp với mã số chuyên ngành đào tạo Ths. Luật Kinh tế, mã số 8380107

3. Về phương pháp nghiên cứu đã sử dụng

Các phương pháp được tác giả sử dụng trong nghiên cứu luận văn khá đa dạng phù hợp với cấp độ nghiên cứu của luận văn thạc sĩ luật

4. Về cấu trúc, hình thức của luận văn

4.1. Về cấu trúc

- Về kết cấu: Luận văn có kết cấu gồm 2 chương là phù hợp với cấp độ nghiên cứu và nội dung nghiên cứu.

4.2. Hình thức của luận văn:

- Luận văn được trình bày theo đúng quy định về thể thức.
- Văn phong mạch lạc, diễn đạt rõ ràng.

5. Về kết quả nghiên cứu, những đóng góp của luận văn

- Về kết quả đạt được của luận văn:
 - + Tác giả đã xây dựng được các khái niệm khá phù hợp như lao động nước ngoài; sử dụng lao động nước ngoài; vai trò của sử dụng lao động nước ngoài; sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài; nội dung của pháp luật điều chỉnh về sử dụng lao động nước ngoài; kinh nghiệm lập pháp quốc tế về sử dụng lao động nước ngoài từ đó đặt ra đối với Việt Nam.

Các vấn đề cơ sở lý luận trình bày trong chương 1 là nền tảng quan trọng, phù hợp và cần thiết để triển khai nghiên cứu các nội dung của chương 2

+ Trong chương 2, tác giả đã liệt kê quá trình hình thành phát triển về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam từ Bộ Luật lao động năm 1994 – Nay. Nội dung điều chỉnh của pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài. Trong đó; tác giả tập trung làm rõ điều kiện SDLĐ; hình thức LĐNN làm việc tại doanh nghiệp; quy trình thủ tục tuyển dụng LĐNN. Hợp đồng lao động nước ngoài; quản lý nhà nước đối với lao động nước ngoài.

Những nội dung tại mục 2.1 đảm bảo sự Logic; phù hợp với nội dung và nhiệm vụ nghiên cứu được đặt ra của Luận văn. Từ đó; tác giả vận dụng để phân tích thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Bình Dương.

Những phân tích và đánh giá của tác giả đã tại mục 2.2; 2.3 cùng với việc sử dụng nguồn dữ liệu thứ cấp (bản án; hợp đồng lao động; báo cáo; văn bản quản lý LĐNN tại Bình Dương và dữ liệu sơ cấp (bảng hỏi là cơ sở cần thiết để đề xuất các kiến nghị tác giả đề cập tại mục 2.4.

Mục 2.4. tác giả đã nêu được một số giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại doanh nghiệp có giá trị tham khảo tốt.

6. Góp ý các thiếu sót cần chỉnh sửa, bổ sung

6.1. Hình thức:

- Số trang; trang nội dung (70 trang); (Trang 1-10 phần mở đầu). Tính cả 10 trang phần mở đầu → nhiều nội dung thiếu; khg đưa vào LV được.

- Rà soát lại dấu câu; chữ viết hoa; lỗi chính tả; phong chữ trang 29;

- Diễn đạt

6.2. Nội dung

- Phần mở đầu:

- Rà soát phần phạm vi nghiên cứu → làm rõ phạm vi nghiên cứu trên cơ sở QPPL nào? → VBL; VB dưới luật: VD Bộ Luật lao động năm 2012 SĐBS năm 2019; Nghị định số 152/2020 quy định về Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam,...

- Rà soát lại các chỉ tiêu khảo sát: Bổ sung đối tượng khảo sát; bảng hỏi là DN có sử dụng lao động nước ngoài. (Trang 58 tác giả có đề cập tới).

- Phương pháp nghiên cứu khoa học: Rà soát lại các phương pháp (đánh giá; chứng minh; tổng hợp...)

Chương 1: Những vấn đề lý luận về sử dụng lao động nước ngoài.

-Bổ sung mục phân loại lao động nước ngoài : Căn cứ Theo khoản 1 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ - CP người lao động nước ngoài là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam → Giấy phép lao động (Xin cấp Giấy phép lao động; không cần xin Cấp Giấy phép lao động); hình thức làm việc

→ Dựa vào cách phân loại này, nhà quản lý có thể nắm được mục đích đến nước mình của những người nước ngoài → làm tại các doanh nghiệp → bố trí sử dụng.

-Mục 1.3 Kinh nghiệm lập pháp quốc tế về sử dụng lao động nước ngoài

Bổ sung thêm một số quốc gia nữa (Siagapo; Hàn Quốc còn hạn chế).

Chương 2: Thực tiễn áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Bình Dương; và giải pháp góp phần hoàn thiện nâng cao hiệu quả pháp luật.

Mục 2.2. Nội dung điều chỉnh của PL hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp.

→ Bổ sung nhóm Quy định về quyền và nghĩa vụ của lao động nước ngoài; Quy định về ngành nghề đối với lao động nước ngoài tại doanh nghiệp.

→ Bổ sung nhóm quy định các điều kiện hành nghề → để xác định LĐNN cần sử dụng tại các DN → làm rõ điều kiện về bằng cấp, GPLĐ và một số ngành nghề nhất định được điều chỉnh bởi các văn bản pháp lý chuyên ngành.

VD: Trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề phải có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam về hành nghề y, được tư nhân hoặc về giáo dục, dạy nghề.

→ Chưa có đánh giá pháp luật: mặt tích cực, hạn chế của pháp luật.

Mục 2.3.2. Tình hình sử dụng lao động nước ngoài trong các doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương.

→ LV chưa làm rõ hình thức tuyển dụng LĐNN tại tỉnh Bình Dương → Lĩnh vực ngành nghề nào cần tới LĐNN (bảo đảm cơ chế “cần” làm quy trình → Báo cáo → Tỉnh → Kế hoạch tuyển. Trang 58 còn chung chung chưa cụ thể.

Mục 2.3.3. Tình hình áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại tỉnh Bình Dương.

Chỉ ra thực tế áp dụng → Tuyên; thực hiện hợp đồng lao động → Giữ chân lao động nước ngoài; hoặc phát hiện sai phạm → Công tác quản lý → hậu kiểm.

Mục 2.4. Giải pháp góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng PL điều chỉnh vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại DN.

→ Kiến nghị cho địa phương phải xuất phát từ những bất cập trong thực tiễn đã nêu.

→ LV chưa bổ sung những giải pháp sử dụng lao động nước ngoài cho tỉnh Bình Dương, (dựa trên những tồn tại mục 2.3.3.2 như LĐNN Làm việc kg đúng với giấy phép; biện pháp hậu kiểm và xử lý, thực hiện HDLĐ;)

7. Kết luận chung

1. Luận văn là một công trình nghiên cứu nghiêm túc của tác giả, đáp ứng được cơ bản yêu cầu của luận văn thạc sĩ luật kinh tế.

2. Tôi đồng ý căn bản với các nội dung được trình bày trong Luận văn.

3. Tác giả cần nhắc chỉnh sửa các nội dung đã khuyến nghị để Luận văn hoàn thiện hơn.

8. Câu hỏi

1. Theo anh (chị) những bất cập cơ bản hiện nay của PL về sử dụng lao động nước ngoài tại các DN là gì?

2. Hiện nay LĐNN tại các DN trên địa bàn tỉnh Bình Dương có được tham gia vào tổ chức công đoàn hay không?

Tp; Hồ Chí Minh., ngày 19 tháng 9 năm 2022

NGƯỜI NHẬN XÉT



TS. Nguyễn Thị Thu Thủy

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

BẢN NHẬN XÉT LUẬN VĂN THẠC SĨ

Tên đề tài: **Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp - Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Dương.**

Chuyên ngành: **Luật Kinh tế; Mã số: 8 38 01 07**

Họ và tên học viên : **Trương Thị Bích Hạnh**

Người nhận xét: **TS. Đào Mộng Điệp**

Cơ quan công tác: **Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

NỘI DUNG NHẬN XÉT

1. Tính cấp thiết, ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

Đề tài đáp ứng được các yêu cầu về lý luận và thực tiễn áp dụng khi nghiên cứu vấn đề pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp. Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế tại Việt Nam, việc sử dụng lao động nước ngoài trong không phải là vấn đề mới nhưng luôn là vấn đề mang tính thời sự ở Việt Nam. Cùng với quá trình phát triển kinh tế, pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài từng bước được xây dựng và hoàn thiện qua từng giai đoạn. Tuy nhiên, trong xu thế phát triển và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của nước ta, Việt Nam sẽ tiếp tục là điểm đến của nhà đầu tư nước ngoài, người lao động nước ngoài. Để thu hút, sử dụng có hiệu quả nguồn lực lao động nước ngoài chất lượng cao, đòi hỏi Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài, các bộ, ngành, địa phương phải nghiêm túc thực thi chính sách, pháp luật và năng cường quản lý việc sử dụng lao động nước ngoài đảm bảo an ninh quốc gia và sự phát phát triển của đất nước.

Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài được nhà nước ban hành nhiều văn bản pháp luật và đã tạo hành lang pháp lý để bảo vệ những người tham gia sử dụng lao động nước ngoài. Tuy nhiên, hành lang pháp lý về sử dụng lao động nước ngoài còn nhiều hạn chế, vướng mắc, bất cập.

Việc học viên lựa chọn đề tài này để nghiên cứu là một việc làm có ý nghĩa, mang tính cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

2. Sự phù hợp của đề tài với chuyên ngành đào tạo

Trên cơ sở nội dung của luận văn, tên đề tài phù hợp với nội dung luận văn. Nội dung luận văn phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu và mã số chuyên ngành nghiên cứu 8.38.01.07.

3. Về phương pháp nghiên cứu đã sử dụng

Để làm rõ các vấn đề nghiên cứu, luận văn được hoàn thành trên cơ sở của phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin.

Các phương pháp nghiên cứu được áp dụng bảo đảm tính hợp lý, tính phù hợp để giải quyết các mục tiêu của đề tài.

4. Về cấu trúc, hình thức của luận văn

*** Về cấu trúc:** Kết cấu của luận văn về chương, mục và tiểu mục hợp lý và logic.

*** Về hình thức:** Trình bày đáp ứng yêu cầu đặt ra của cơ sở đào tạo.

Cách diễn đạt mạch lạc, dễ hiểu

5. Về kết quả nghiên cứu, những đóng góp của luận văn

*** Về nội dung**

Thứ nhất, tại Chương 1, tác giả đã hệ thống hoá được một số vấn đề lý luận về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp như: Khái niệm sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp, đặc điểm sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp

- Khái quát một số vấn đề lý luận pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp như: khái niệm pháp luật sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp, nội dung pháp luật sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp

Những trang viết của tác giả tại chương này thể hiện tính dẫn nhập để nghiên cứu tất cả các nội dung của luận văn. Đặc biệt khi xây dựng các khái niệm cũng như phân tích pháp luật một số quốc gia về sử dụng lao động nước ngoài và bài học trong xây dựng lập pháp về vấn đề này tác giả lập luận khá chặt chẽ và trôi chảy. Các nội dung tại chương này làm cơ sở cho việc triển khai và nghiên cứu các chương tiếp theo là việc làm khoa học.

Thứ hai, tại Chương 2, tác giả phân tích khá toàn diện và thấu đáo quy định của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp. Cách tác giả khai thác vấn đề theo các giai đoạn từ trước 1994; 1994-2012; 2012-2019 và 2019 đến nay cho thấy bức tranh toàn cảnh thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài.

Đồng thời, khi đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương, tác giả sử dụng những số liệu cụ thể và đáng tin cậy qua việc khai thác 4 bảng biểu, các vụ án, sử dụng phiếu khảo sát cho 64 doanh nghiệp, 53 người nước ngoài, nhiều nội dung khảo sát đa dạng về số lượng lao động, vị trí việc làm, điều kiện sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, mức độ hiểu biết pháp luật ... để làm sâu sắc hơn các mục tiêu nghiên cứu. Nội dung này thể hiện sự nghiêm túc và dày công của tác giả làm cho công trình luận văn của mình trở nên sinh động toàn diện và có tính thực tế.

Thứ ba, tại Chương 2, trên cơ sở nêu ra các định hướng kết nối với những nguyên nhân dẫn đến hạn chế, vướng mắc, bất cập tác giả đã đề ra được một số giải pháp hoàn thiện quy định của pháp luật một cách cụ thể cũng như các giải pháp nâng cao hiệu quả điều chỉnh quy định của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài trong doanh nghiệp. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật và 4 nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài có giá trị cả về lý luận và thực tiễn áp dụng.

6. Góp ý các thiếu sót cần chỉnh sửa, bổ sung

Tác giả luận văn cần khắc phục một số điểm hạn chế sau:

Tên chương 1 sửa: Những vấn đề lý luận pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài

Cần bổ sung nguồn bài báo, công trình khoa học tại trang 5 luận văn.

Đánh giá thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam tại trang 64, 65, 66, 67 nên chuyển lồng ghép vào mục 2.2 để bảo đảm tính logic của tên mục.

7. Kết luận chung

Luận văn là một công trình khoa học công phu thể hiện tính nghiêm túc của tác giả trong việc triển khai và thực hiện luận văn. Luận văn đáp ứng được yêu cầu về hình thức cũng như nội dung của một luận văn thạc sĩ luật học. Học viên xứng đáng được nhận bằng thạc sĩ luật học.

8. Câu hỏi:

1. Hành lang pháp lý về sử dụng lao động nước ngoài có gì khác lao động Việt Nam?! Tại sao lại có sự khác biệt đó.
2. Để thu hút người nước ngoài làm việc tại tỉnh Bình Dương, tỉnh cần có các chính sách gì?

Bình Dương, ngày 22 tháng 9 năm 2022

NGƯỜI NHẬN XÉT



TS. Đào Mộng Điệp