



**Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển
Trường Đại học Nam Cần Thơ**

Website: jsde.nctu.edu.vn



Quy định về cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam - bất cập và một số kiến nghị

Đình Trần Ngọc Huyền^{1*}, Diệp Mỹ Nhân²

^{1,2}Khoa Luật, Trường Đại học Nam Cần Thơ

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Đình Trần Ngọc Huyền (Email: dinhnhuyenpt2021@gmail.com)

Ngày nhận bài: 11/02/2025

Ngày phản biện: 14/03/2025

Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

Title: Regulations on issuing work permits for foreign workers in Vietnam-shortcoming and some recommendations

Keywords: foreign employee in Vietnam, foreign labor management, work permit

Từ khóa: giấy phép lao động, người lao động nước ngoài tại Việt Nam, quản lý lao động nước ngoài

ABSTRACT

In the context of international economic integration, labor movement between countries is an inevitable trend. Therefore, each country has issued policies and legal regulations to manage foreign workers. A work permit is one of the conditions for foreign workers to be allowed to work in Vietnam. Rules on work permits have improved management efficiency and employment of foreign workers in Vietnam. Especially since Decree No. 70/2023/ND-CP dated September 18, 2023, was issued, many obstacles to granting work permits to foreign workers working in Vietnam have been removed. However, during the implementation process, these regulations still reveal certain limitations. This study summarized the provision of the 2019 Labor Code and some related documents on granting work permits to foreign workers in Vietnam. Thereby, the authors point out some inadequacies and limitations and make recommendations to improve Vietnam's legal regulations on granting work permits to foreign workers working in Vietnam in particular and the management and employment of foreign workers in general.

TÓM TẮT

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, việc dịch chuyển lao động giữa các quốc gia là một xu hướng tất yếu. Chính vì vậy, mỗi quốc gia đều ban hành các chính sách, quy định pháp luật nhằm quản lý các đối tượng là người lao động nước ngoài. Giấy phép lao động là một trong những quy định giúp quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam một cách hiệu quả. Đặc biệt kể từ khi Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 sửa đổi, bổ sung Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được ban hành đã tháo gỡ được

nhiều vướng mắc liên quan đến cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện, các quy định này vẫn còn bộc lộ một số điểm hạn chế nhất định khi áp dụng cho từng lĩnh vực cụ thể. Bài viết khái quát các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và một số quy định có liên quan về việc cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài tại Việt Nam. Qua đó, nhóm tác giả chỉ ra một số bất cập, hạn chế và đưa ra kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện các quy định pháp luật Việt Nam về cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nói riêng và việc quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài nói chung.

1. GIỚI THIỆU

Việt Nam được đánh giá là một trong những điểm đến lý tưởng cho người nước ngoài đến làm việc với chi phí cá nhân phải chăng nhất trên thế giới [3]. Chính vì vậy, việc quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là một trong những vấn đề quan trọng luôn được quan tâm trong quá trình hội nhập quốc tế. Bởi lẽ, việc quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài không chỉ góp phần nâng cao chất lượng lao động tại thị trường lao động của Việt Nam mà còn góp phần đảm bảo an ninh xã hội. Theo thống kê của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho thấy, tính đến tháng 10/2023, Việt Nam có hơn 132.381 lao động nước ngoài trong đó số lao động không thuộc diện cấp giấy phép lao động là 10.458 người (chiếm 7,8%) [12]. Như vậy, trên 90% số người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc diện phải có giấy phép lao động mới đáp ứng đủ điều kiện để làm việc tại Việt Nam. Chính vì vậy, các quy định liên quan đến cấp giấy phép lao động đã được quan tâm, chú trọng. Ngay từ Bộ luật lao động năm 1994, pháp luật Việt Nam đã ghi nhận “*Người nước ngoài làm việc thường xuyên cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam hoặc cho các doanh nghiệp có vốn đầu*

tư nước ngoài tại Việt Nam phải có giấy phép lao động do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam cấp”. Hiện nay, sau nhiều lần sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan, các quy định về cấp giấy phép lao động đã dần hoàn thiện. Cụ thể, Nghị định số 70/2023/NĐ-CP đã tháo gỡ rất nhiều vướng mắc trong việc cấp giấy phép lao động như thống nhất đầu mỗi cấp giấy phép lao động cũng như sự thay đổi về trình tự, thủ tục cấp giấy phép lao động. Tuy nhiên, qua thực tiễn thực hiện các quy định này vẫn còn bộc lộ một số hạn chế dẫn đến những khó khăn nhất định. Thông qua việc phân tích các quy định pháp luật hiện hành và đưa ra những kiến nghị, đề xuất góp phần hoàn thiện pháp luật lao động nói riêng và nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam [7].

2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp định tính qua tổng hợp các tài liệu có liên quan như: sách, báo, tạp chí. Bên cạnh đó, nhóm tác giả còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu như: phương pháp so sánh, phương pháp tổng hợp, phương pháp phân tích luật học, phương pháp lịch sử. Qua đó, kết quả đã chỉ ra một số

điểm hạn chế, bắt cập có liên quan đến việc cấp giấy phép lao động cho người lao động làm việc tại Việt Nam và các kiến nghị, đề xuất góp phần hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Khái niệm người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Pháp luật quốc tế không sử dụng thuật ngữ “người lao động nước ngoài”, thay vào đó là thuật ngữ “người lao động di trú” (migrant worker) 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 (khoản 1 Điều 2 Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những lao động di trú và các thành viên gia đình họ năm 1990) [2]. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam không sử dụng thuật ngữ “người lao động di trú” mà sử dụng cụm từ “người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam”. Tại Điều 154 Bộ luật Lao động năm 2019 đã đưa ra định nghĩa “*Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài*” [1] và phải đáp ứng các điều kiện theo quy định.

Yếu tố đầu tiên để xác định người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là có quốc tịch nước ngoài. Theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Quốc tịch năm 2008, quốc tịch nước ngoài là quốc tịch của một nước khác không phải là quốc tịch Việt Nam [4]. Tại khoản 5 Điều 3 Luật Quốc tịch năm 2008 cũng ghi nhận “*Người nước ngoài cư trú ở Việt Nam là công dân nước ngoài và người không quốc tịch thường trú hoặc tạm trú ở Việt Nam*”. Điều này có nghĩa người nước ngoài gồm người có một quốc tịch nước ngoài hoặc nhiều quốc tịch nước ngoài nhưng không có quốc tịch Việt Nam và người không có quốc tịch. So sánh với khái niệm “người lao động nước

ngoài làm việc tại Việt Nam” quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chỉ bao gồm nhóm người lao động có quốc tịch nước ngoài mà không bao gồm nhóm người lao động không có quốc tịch. Bên cạnh yếu tố về quốc tịch, người nước ngoài còn phải trở thành “người lao động” theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động tại Việt Nam.

Như vậy, có thể thấy, khái niệm về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chỉ đề cập đến nhóm người có quốc tịch nước ngoài mà không đề cập đến người không có quốc tịch. Việc đòi hỏi phải có quốc tịch của một quốc gia giúp cho việc quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài một cách hiệu quả. Thêm vào đó, việc mang quốc tịch của một quốc gia sẽ giúp người lao động nước ngoài được bảo hộ từ quốc gia mà mình mang quốc tịch. Vì thế không mang quốc tịch nước nào dẫn đến địa vị pháp lý của họ bị hạn chế hơn. Do đó, Việt Nam cũng như các nước trên thế giới đã xây dựng nhiều quy định nhằm xóa bỏ tình trạng “không quốc tịch” để góp phần đảm bảo quyền con người, quyền công dân cho nhóm người này. Tuy nhiên, theo thống kê của Bộ Công an, số lượng người gốc Việt nhưng vẫn chưa xác định được quốc tịch khoảng 31.000 người [14]. Thiết nghĩ, với quy định này dường như đã bỏ sót một nhóm người lao động trên thực tế. Bởi lẽ, dù cá nhân mang quốc tịch hay không mang quốc tịch thì họ vẫn cần được đảm bảo quyền được làm việc của con người (Điều 23 Tuyên ngôn nhân quyền quốc tế năm 1948) [15]. Do đó, cần phải có quy định riêng giải thích khái niệm người lao

động nước ngoài tại Việt Nam và xem xét đến việc bảo vệ quyền lợi cho nhóm người nước ngoài là người không quốc tịch.

3.2 Điều kiện để người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Có thể nói, điều kiện đầu tiên để người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là phải được tuyển dụng, sử dụng làm việc tại Việt Nam. Theo đó, người sử dụng lao động tại Việt Nam phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi người nước ngoài dự kiến làm việc chấp thuận. Như vậy, người lao động nước ngoài chỉ có thể được tuyển dụng, sử dụng làm việc tại Việt Nam trong trường hợp người lao động Việt Nam không đáp ứng được. Quy định này có ý nghĩa quan trọng nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam và thị trường lao động tại Việt Nam. Ngoài ra, theo quy định tại Điều 154 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cần đáp ứng các điều kiện sau:

Điều kiện về năng lực chủ thể: Người lao động nước ngoài phải đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xoá 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. Đây là những điều kiện quan trọng để đảm bảo người lao động nước ngoài có đủ năng lực pháp luật tham gia vào quan hệ lao động tại Việt Nam.

Điều kiện về sức khỏe: Bên cạnh việc đảm bảo về năng lực chủ thể, người lao động nước ngoài cần đảm bảo có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế [6].

Điều kiện về trình độ chuyên môn: Người lao động là người nước ngoài phải có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc. Đây là điều kiện cần thiết đối với người lao động nước ngoài. Điều này giúp bổ sung vào thị trường lao động của Việt Nam nhân lực lao động chất lượng cao góp phần vào sự phát triển chung của nền kinh tế. Tùy vào hình thức và công việc người lao động nước ngoài đảm nhận mà pháp luật Việt Nam đặt ra những yêu cầu khác nhau về trình độ chuyên môn (Điều 2, Điều 3 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP), cụ thể:

- Đối với chuyên gia là người lao động nước ngoài cần đảm bảo một trong hai điều kiện dưới đây

Một là, người lao động nước ngoài tốt nghiệp đại học trở lên hoặc tương đương và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam. Theo quy định tại Nghị định số 70/2023/NĐ-CP thì chỉ cần đáp ứng điều kiện “có ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam” thay vì phải có kinh nghiệm làm việc trong chuyên ngành đào tạo giống như Nghị định số 52/2020/NĐ-CP. Số năm kinh nghiệm làm việc của người lao động nước ngoài sẽ do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài xác nhận. Quy định này giúp tháo gỡ những khó khăn nhất định trong việc tuyển dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam do trên thực tế có những người có nhiều kinh nghiệm làm việc phù hợp nhưng không gắn với chuyên ngành được đào tạo tại đại học.

Hai là, người lao động nước ngoài tại Việt Nam có kinh nghiệm ít nhất 5 năm và có chứng chỉ hành nghề phù hợp với vị trí công việc mà họ dự kiến làm việc tại Việt Nam. Trong trường hợp

này không yêu cầu người lao động nước ngoài phải tốt nghiệp đại học mà chỉ cần có kinh nghiệm làm việc thực tế và chứng chỉ hành nghề phù hợp thì vẫn có thể trở thành chuyên gia làm việc tại Việt Nam.

- Đối với người lao động nước ngoài là lao động kỹ thuật. Điều kiện đặt ra là họ phải được đào tạo ít nhất 1 năm và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam hoặc có ít nhất 5 năm kinh nghiệm với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam. Đây cũng là điểm mới của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP so với Nghị định số 152/2020/NĐ-CP khi chỉ đòi hỏi về thời gian được đào tạo, kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc dự kiến làm tại Việt Nam mà không còn đòi hỏi về chuyên ngành được đào tạo. Với thực tế ngày càng có nhiều chuyên ngành đào tạo mới xuất hiện để phù hợp với nhu cầu của xã hội thì quy định này đã tạo điều kiện “mở” cho các cơ quan, tổ chức khi muốn tuyển dụng lao động kỹ thuật nước ngoài và trao lại quyền chủ động tuyển dụng, lựa chọn cho chính người sử dụng lao động.

- Đối với người lao động nước ngoài thực hiện các dịch vụ có thể là các nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng phải đáp ứng các quy định của chuyên gia hoặc làm việc theo hình thức chào bán dịch vụ. Trong đó, người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức chào bán dịch vụ là 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. Với cả hai hình thức là việc nói trên,

chỉ cần phải có các văn bản chứng minh người làm lao động nước ngoài đã làm việc cho doanh nghiệp nước ngoài không có hiện diện thương mại tại Việt Nam ít nhất 02 năm (24 tháng).

Bên cạnh đó, người lao động nước ngoài có thể làm việc tại Việt Nam theo các hình thức khác như: là người quản lý, giám đốc điều hành, 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, thực hiện đầu tư tại Việt Nam hoặc các trường hợp liên quan đến các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Tuy nhiên, với các hình thức làm việc nói trên thì pháp luật không yêu cầu cụ thể về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề hay kinh nghiệm làm việc của người lao động nước ngoài mà chỉ yêu cầu các giấy tờ xác nhận bởi các cơ quan, tổ chức doanh nghiệp nước ngoài nhằm chứng minh rằng họ có đảm nhận các vị trí này.

Điều kiện về giấy phép lao động: Người lao động nước ngoài phải có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 Bộ luật lao động năm 2019 và Điều 7 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP. Theo đó, các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động gồm:

- Do người lao động nước ngoài thực hiện các công việc có thời gian ngắn hạn như vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ hoặc để xử lý sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được; vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên

gia hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm;

- Các trường hợp là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn, Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên.

- Thực hiện các công việc mà đã được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy phép hoạt động như: là luật sư nước ngoài đã được cấp Giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư; được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định của pháp luật; được Bộ Giáo dục và Đào tạo xác nhận người lao động nước ngoài vào Việt Nam để thực hiện các giảng dạy, nghiên cứu hoặc làm nhà quản lý, giám đốc điều hành, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng cơ sở giáo dục do cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức liên chính phủ đề nghị thành lập tại Việt Nam

- Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam.

- Trường hợp theo quy định của điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

Có thể thấy, sở dĩ các trường hợp trên không thuộc diện cấp giấy phép lao động bởi vì họ đã chịu sự quản lý bởi các cơ quan có thẩm quyền thông qua các loại giấy tờ khác như giấy đăng ký kết hôn, giấy phép hành nghề, giấy phép hoạt động, giấy đăng ký doanh nghiệp ... Ngoài các trường hợp được quy định trên thì người lao động nước ngoài đều thuộc diện phải có giấy phép lao động. Nếu người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư

trú của người nước ngoài tại Việt Nam hoặc người sử dụng lao động có sử dụng người lao động nước ngoài làm việc cho mình mà không có giấy phép lao động thì bị xử lý theo quy định của pháp luật (Điều 153 Bộ luật Lao động năm 2019). Như thống kê đã cho thấy, số lượng người lao động thuộc diện cấp giấy phép lao động chiếm đến hơn 90% tổng số lao động là người lao động người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Do đó, ngoài các điều kiện cần như điều kiện về năng lực chủ thể, về sức khỏe, trình độ chuyên môn thì giấy phép lao động được xem là điều kiện đủ để người nước ngoài có thể làm việc tại Việt Nam.

Các điều kiện này giúp các cơ quan có thẩm quyền có thể quản lý người lao động nước ngoài chặt chẽ và hiệu quả. Tuy nhiên, các quy định nêu trên vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định đặc biệt là các điều kiện về cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam còn nhiều điểm chưa thống nhất.

3.3 Quy định về cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

3.3.1 Thẩm quyền cấp giấy phép lao động

Một trong những điểm mới, nổi bật của Nghị định số 70/2023/NĐ-CP là đã thống nhất được thẩm quyền cấp giấy phép lao động thuộc về Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Sở lao động – thương binh và xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc, không còn thuộc thẩm quyền của UBND cấp tỉnh hay Ban quản lý các khu công nghiệp, khu kinh tế (Điều 2 của Nghị định).

Tại khoản 1 Điều 11 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định “*Trước ít nhất 15 ngày, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam, người nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động*

- *Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc*". Tại khoản 2 Điều 11 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 70/2023/NĐ-CP cũng quy định "*Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc thực hiện cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài*". Theo đó, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội có thẩm quyền cấp giấy phép lao động đối với lao động người nước ngoài làm việc cho đơn vị do UBND cấp tỉnh, cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện thành lập hoặc làm việc cho người sử dụng lao động tại nhiều địa điểm trong cùng một tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (khoản 6 Điều 30 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 70/2023/NĐ-CP).

Trong khi đó, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có thẩm quyền chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài; xác nhận không thu ộc diện cấp giấy phép lao động; cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc làm việc ở các đơn vị do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, bộ, ngành cấp phép; văn phòng đại diện, chi nhánh của 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 sự nghiệp, cơ sở giáo dục được thành lập theo quy định của pháp luật (khoản 1 Điều 30 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 70/2023/NĐ-CP).

Như vậy, với một số lĩnh vực đặc thù thuộc thẩm quyền cấp phép hoạt động của các Bộ, ngành nhưng hoạt động tại các địa phương như các công ty bảo hiểm thuộc thẩm quyền cấp phép của Bộ Tài chính (Điều 15 Nghị định số 46/2023/NĐ-CP hướng dẫn Luật Kinh doanh bảo hiểm) [8]; các chi nhánh công ty luật nước ngoài tại Việt Nam thuộc thẩm quyền cấp giấy phép thành lập của Bộ Tư pháp [13] thì người lao động nước ngoài sẽ phải gửi hồ sơ cấp phép đến Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Hiện nay, việc nộp hồ sơ cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có thể được thực hiện một cách linh hoạt dưới cả 3 hình thức trực tiếp, trực tuyến và dịch vụ bưu chính. Tuy nhiên, do hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động có rất nhiều các loại giấy tờ khác nhau của người lao động nước ngoài, trong quá trình nộp hồ sơ khó tránh khỏi việc phải bổ sung, điều chỉnh, cần hướng dẫn từ phía các cơ quan có thẩm quyền. Chính vì vậy, quy định này có thể dẫn đến những khó khăn nhất định cho người lao động nước ngoài cũng như từ phía các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài như thường phải thông qua các dịch vụ cấp giấy phép lao động, phát sinh thêm các chi phí.

3.2.2 Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động

Theo quy định tại Điều 9 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP thì hồ sơ cấp giấy phép lao động bao gồm các loại giấy tờ sau đây:

Một là, văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động của người sử dụng lao động theo mẫu.

Hai là, 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 theo quy định. Cụ thể, theo khoản 1 Điều 9 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP thì các loại giấy tờ chứng minh đủ điều kiện về sức khỏe gồm 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. Quy định này hiện nay cũng phù hợp với quy định tại Thông tư số 32/2023/TT-BYT hướng dẫn Luật Khám, chữa bệnh.

Ba là, phiếu lý lịch tư pháp hoặc văn bản xác nhận người lao động 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 không quá 06 tháng, kể từ ngày cấp đến ngày nộp hồ sơ.

Bốn là, văn bản, giấy tờ chứng minh là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật và một số nghề.

Năm là, 02 ảnh màu chụp không quá 06 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ.

Sáu là, văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

Bảy là, bản sao có chứng thực hộ chiếu hoặc bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động

Tám là, các giấy tờ liên quan đến người lao động nước ngoài nhằm xác minh các công việc mà họ đảm nhận.

Trong một số trường hợp đặc biệt thì người lao động nước ngoài cần phải cung cấp các loại giấy tờ khác như: giấy xác nhận của người sử dụng lao động trước đó về việc người lao động hiện đang làm việc hoặc giấy phép lao động hoặc bản sao có chứng thực giấy phép lao động đã được cấp.

Điều lưu ý là các giấy tờ quy định tại các khoản 2, 3, 4, 6 và 8 Điều này là 01 bản gốc hoặc bản sao có chứng thực, nếu của nước ngoài thì phải được hợp pháp hóa lãnh sự, trừ trường hợp được miễn hợp pháp hóa lãnh sự theo điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và nước ngoài liên quan đều là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại hoặc theo quy định của pháp luật; dịch ra tiếng Việt và công chứng hoặc chứng thực theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Có thể thấy, hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động chủ yếu là các loại giấy tờ nhằm xác nhận người lao động nước ngoài có đủ các điều kiện để có thể làm việc tại Việt Nam như năng lực chủ thể, về sức khỏe, về trình độ chuyên môn. Trong đó các điều kiện về chuyên môn là các điều kiện quan trọng bởi người lao động nước ngoài chỉ có thể được tuyển dụng, sử dụng nếu như các công việc này người lao động Việt Nam không đáp ứng được. Tùy vào công việc đảm nhận mà họ cần phải đảm bảo các điều kiện về trình độ chuyên môn khác nhau và cần có các minh chứng cụ thể. Tuy nhiên, các văn bản xác minh về trình độ chuyên môn vẫn còn có một số điểm chưa thống nhất.

Thứ nhất, trong trường hợp người lao động nước ngoài là chuyên gia, tốt nghiệp đại học trở lên hoặc tương đương và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam thì chi yêu cầu việc xác nhận số năm kinh nghiệm làm việc sẽ được thực hiện bởi các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài mà chưa quy định cụ thể các văn bản, chứng chỉ về chuyên môn là do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hay cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp. Trong khi đó, để chứng minh về điều

kiện sức khỏe hay năng lực chủ thể của người lao động nước ngoài thì giấy chứng nhận sức khỏe hoặc giấy khám sức khỏe có thể do cơ quan, tổ chức y tế có thẩm quyền của nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp, vẫn bản xác nhận người lao động 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 cũng có thể do cơ quan nước ngoài hoặc của Việt Nam cấp. Chính vì vậy, cần quy định cụ thể về thẩm quyền cấp các văn bằng, chứng chỉ chuyên môn của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ hai, trong trường hợp người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam với hình thức là người quản lý, giám đốc điều hành ... thì pháp luật không yêu cầu cụ thể về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề hay kinh nghiệm làm việc của người lao động nước ngoài mà chỉ yêu cầu các giấy tờ xác nhận bởi các cơ quan, tổ chức doanh nghiệp nước ngoài nhằm chứng minh rằng họ có đảm nhận các vị trí này. Quy định này còn mang tính chung chung có thể khiến cho các cơ quan, tổ chức tuyển dụng người lao động nước ngoài có thể không đánh giá được một cách toàn diện, khách quan về năng lực của người lao động. Do đó, ngoài việc xác nhận rằng họ có đảm nhận các vị trí này của các cơ quan, tổ chức doanh nghiệp nước ngoài cần bổ sung thêm các giấy tờ chứng minh trình độ chuyên môn hoặc số năm kinh nghiệm làm việc.

3.3.3 Trình tự thủ tục cấp giấy phép lao động

Trình tự cấp giấy phép lao động được quy định cụ thể tại Điều 11 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP. Theo đó trước ít nhất 15 ngày, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam, người lao động nước ngoài phải nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động gửi Bộ Lao

động – Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc. Trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động theo quy định.

Theo quy định trên, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động cho đến khi được cấp thì người lao động nước ngoài chỉ mất thời tối đa 5 ngày. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, để có thể chuẩn bị đầy đủ được hồ sơ, người lao động nước ngoài phải mất rất nhiều thời gian do liên quan đến nhiều các thủ tục khác nhau. Cụ thể, thời gian để được cấp phiếu lý lịch tư pháp là không quá 10 ngày (Điều 48 Luật Lý lịch tư pháp năm 2009) [5], thời gian để chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài là không quá 10 ngày (khoản 2 Điều 1 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP), việc hợp pháp hoá lãnh sự cũng còn phức tạp. Các loại giấy tờ trên nhằm xác nhận người lao động nước ngoài có đầy đủ các điều kiện để có thể làm việc tại Việt Nam. Nhưng cũng chính điều này khiến cho thời gian xem xét cấp giấy phép lao động của các cơ quan có thẩm quyền cũng bị kéo dài do xác minh nhiều loại giấy tờ khác nhau, ảnh hưởng nhất định đến các doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc [9]. Do đó, cần xem xét về các yếu tố đặc thù trong việc cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài để có các điều chỉnh phù hợp với các thủ tục có liên quan. Về thời gian cấp các loại giấy tờ như phiếu lý lịch tư pháp, thời gian chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài ... cần quy định cụ thể về thời gian thay vì quy định thời gian tối đa để được cấp các loại giấy tờ trên.

3.3.4 Thời hạn giấy phép lao động

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm, trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một

lần với thời hạn tối đa là 02 năm (Điều 155 Bộ luật Lao động năm 2019). Hiện nay việc cấp giấy phép lao động là điều kiện để người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và được áp dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Tuy nhiên, với một số lĩnh vực cụ thể khi áp dụng theo các quy định chung về thời hạn giấy phép lao động dẫn đến bất cập trên thực tiễn như đối với giáo viên nước ngoài. Việc tuyển dụng, sử dụng giáo viên nước ngoài góp phần rất lớn trong việc phát triển giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế như hiện nay, giúp cho người học tăng thêm kỹ năng, thực hành giao tiếp tiếng nước ngoài, tiếp cận với các phương pháp giảng dạy mới [11]. Tuy nhiên, theo quy định hiện hành, thời hạn giấy phép lao động chỉ được gia hạn thêm một lần nên tổng số thời gian giáo viên nước ngoài có thể hoạt động giảng dạy lại Việt Nam chỉ tối đa là 4 năm. Thời hạn này được xem là ngắn so với hoạt động giảng dạy của một giáo viên [10]. Do đó, đối với một số lĩnh vực đặc thù cần có thời hạn giấy phép lao động dài hơn cần thiết phải ban hành các quy định riêng, có thời hạn riêng.

4. KẾT LUẬN

Cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài tại Việt Nam góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài. Đã rất nhiều lần sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện các quy định về vấn đề này. Tuy nhiên, sau khi thực hiện các quy định này vẫn còn một số những hạn chế nhất định như chưa có điều khoản cụ thể giải thích khái niệm người lao động nước ngoài tại Việt Nam, quy định chưa rõ ràng về thẩm quyền cấp văn bằng, chứng chỉ chuyên môn để xác nhận đạt về trình độ chuyên môn của người lao động nước ngoài, chưa có các quy định riêng đối với thời hạn giấy phép lao động cho một số lĩnh vực đặc thù, thời gian tổng thể để cấp giấy

phép lao động và các loại giấy tờ trong hồ sơ cấp giấy phép lao động vẫn còn khiến cho thời gian thực hiện các thủ tục cấp giấy phép lao động kéo dài. Chính vì vậy, với các đề xuất, kiến nghị của nhóm tác giả mong muốn được góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động nói chung và các quy định về quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Luật Lao động năm 2019.
- [2] Công ước quốc tế về Bảo vệ quyền của tất cả những lao động di trú và các thành viên gia đình họ năm 1990 (ICRMW).
- [3] Internations. (2024). <https://www.internations.org/expat-insider/2024/personal-finance-index-40454>. Truy cập ngày 1/12/2024.
- [4] Luật Quốc tịch năm 2008.
- [5] Luật Lý lịch tư pháp năm 2009.
- [6] *NĐ-CP. (2020). Nghị định số 152/2020/NĐ-CP 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*
- [7] *NĐ-CP. (2023). Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 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.*
- [8] *NĐ-CP. (2023). Nghị định số 46/2023/NĐ-CP ngày 1 tháng 7 năm 2023 quy định chi tiết thi hành một số điều Luật Kinh doanh bảo hiểm.*
- [9] Nguyễn Thảo (2023), *Doanh nghiệp khổ vì giấy phép lao động*. <https://nld.com.vn/cong-doan/doanh-nghiep-kho-vi-giay-phep-lao->

- dong-20231121194807712.htm. Truy cập ngày 5/12/2024.
- [10] Nguyễn Thị Nhung (2023). Lý luận về xây dựng pháp luật quản lý lao động nước ngoài hoạt động trong lĩnh vực giáo dục tại Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở* số 229(04): 315 - 321
- [11] Nguyễn Thị Nhung (2024). Kinh nghiệm quốc tế và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về quản lý đội ngũ giáo viên nước ngoài, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học mở Hà Nội*.
- [12] Nhật Anh (2023). *Tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam*. <https://nhandan.vn/tao-dieu-kien-thuan-loi-cho-doanh-nghiep-su-dung-lao-dong-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-post777908.html>. Truy cập ngày 1/12/2024.
- [13] QĐ-BTP. (2024). *Phụ lục ban hành Quyết định số 849/QĐ-BTP ngày 17 tháng 5 năm 2024 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp về việc công bố thủ tục hành chính được sửa đổi, bổ sung trong lĩnh vực luật sư thuộc phạm vi chức năng quản lý của Bộ Tư pháp*.
- [14] Lê Thị Thanh Hoa & Trần Thị Thủy (2024). *Bảo đảm quyền công dân cho người gốc Việt chưa được xác định quốc tịch đang sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam*, <https://baoquocte.vn/bao-dam-quyen-cong-dan-cho-nguoi-goc-viet-khong-quoc-tich-258575.html>. Truy cập ngày 5/12/2024.
- [15] Tuyên ngôn nhân quyền quốc tế năm 1948.