KINH NGHIỆM MỘT SỐ QUỐC GIA VỀ XÁC LẬP QUAN HỆ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

NGUYỄN QUANG ĐẠO
Khoa Luật và Khoa học Chính trị,
Trường Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 15/9/2026. Sửa chữa xong 14/10/2026. Duyệt đăng 23/10/2026.

Abstract

Foreign workers can generally be understood as citizens of one country who work in another country and are subject to the labor laws of the host country. In international legal instruments, foreign workers may also be referred to as "migrant workers" or "immigrant workers." Employment relationships involving foreign workers are closely associated with the general concept of employment relationships, which refers to the legal relationship between an employee and an employer. The establishment of an employment relationship is a fundamental stage that determines its legality and stability, particularly in the context of the growing global movement of workers across national borders, which contributes to the economic development of host countries. This article analyzes the current legal provisions of selected countries governing the establishment of employment relationships for foreign workers. Drawing on these comparative experiences, it identifies relevant lessons that provide a basis for further examining and assessing the current legal framework and proposing recommendations for improving Vietnamese law governing the employment relationships of foreign workers in Vietnam.

Keywords: *Employment relationship, establishment process, foreign workers.*

1. Đặt vấn đề

Xác lập quan hệ lao động (QHLĐ) là giai đoạn đầu tiên thể hiện sự hợp tác của các bên để đi đến sự thống nhất ý chí nhằm tạo lập QHLĐ. Do vậy, quá trình xác lập QHLĐ cũng là quá trình để các bên tìm hiểu, đánh giá về nhau một cách trực tiếp, từ đó lựa chọn và ra quyết định chính thức. Sự bền vững của QHLĐ cũng như việc bảo đảm quyền lợi các bên lệ thuộc rất lớn vào giai đoạn này, đòi hỏi các bên phải có thiện chí và ý thức tuân thủ pháp luật ngay từ khi thương lượng.

Xác lập QHLĐ với NLĐ chính là bước tạo lập mối quan hệ pháp lý giữa NLĐ và NSDLĐ. Giai đoạn này bắt đầu từ thời điểm NSDLĐ đưa ra các yêu cầu để tuyển dụng NLĐNN theo nhu cầu sử dụng lao động của NSDLĐ. Khác với hoạt động xác lập QHLĐ với lao động bản địa, việc tuyển dụng NLĐNN bị giới hạn chặt chẽ bởi các điều kiện chủ thể. Pháp luật các nước không áp dụng một tiêu chuẩn cào bằng mà phân hóa chính sách tiếp nhận theo từng nhóm lao động: đối với lao động trình độ cao, tiêu chuẩn thiên về thu hút và đơn giản hóa thủ tục; đối với lao động phổ thông, điều kiện tiếp nhận gắn liền với cơ chế kiểm tra thị trường lao động, hạn ngạch và chính sách áp phí đối với NSDLĐ nhằm điều tiết nguồn cung nhân lực trong nước.

2. Kinh nghiệm một số quốc gia về xác lập quan hệ lao động của người lao động nước ngoài

2.1. Điều kiện chủ thể

Các điều kiện tiêu chuẩn tuyển dụng cũng là một công cụ để hạn chế số lượng NLĐNN 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 rất đa dạng, có thể là yêu cầu về bằng cấp đối với NLĐ, điều kiện về thử nghiệm đối với thị trường lao động

NCS K.30A Trường Đại học Luật Hà Nội
Email: nguyenquangdao@iuh.edu.vn.

hoặc ban hành danh mục các ngành nghề khan hiếm lao động hoặc áp phí thuê lao động với chủ lao động. Thử nghiệm thị trường lao động là các yêu cầu liên quan đến nghĩa vụ của NSDLĐ phải đưa ra minh chứng để chứng minh có sự thiếu hụt của lao động bản địa, từ đó phát sinh nhu cầu thuê mướn NLĐNN. Ví dụ như tại Singapore, NSDLĐ phải đăng thông báo tuyển dụng trong một khoảng thời gian nhất định để chứng minh rằng họ đã nỗ lực tìm kiếm để thuê lao động bản địa trước khi đăng ký nhu cầu tuyển dụng NLĐNN. Ngoài ra, Singapore còn áp phí đối với NSDLĐ sử dụng lao động phổ thông người nước ngoài trong các ngành nghề như chế tạo, xây dựng và dịch vụ. Nếu NLĐ được thuê càng ít kỹ năng thì mức phí quy định càng cao. Trong các khu vực như chế tạo hoặc dịch vụ, mức phí còn phụ thuộc vào phần trăm số lượng NLĐNN so với NLĐ địa phương trong lực lượng lao động (Abella, M., & Kouba, S., 2016, tr. 20). Việc áp phí như vậy cũng đang được sử dụng tại Malaysia và Đài Loan (Abella, M., & Kouba, S., 2016, tr. 27). Mục đích của việc áp phí là nhằm tạo ra một nguồn thu cho việc cơ cấu lại những khu vực nhất định theo hướng giảm sự phụ thuộc vào lao động nước ngoài (LĐNN). Đồng thời, có thể được sử dụng để xoa dịu sự bất mãn của lao động địa phương bằng cách tổ chức các chương trình học nghề, đào tạo nâng cao kỹ năng, bồi thường thiệt hại do mức lương bị giảm hoặc môi trường làm việc bị xuống cấp.

Bên cạnh pháp luật quốc gia, việc tiếp nhận NLĐNN còn chịu sự điều chỉnh của các điều ước quốc tế và khu vực. Tại EU, công dân các nước thành viên được hưởng quy chế tự do di chuyển và làm việc nội khối mà không cần thị thực hay giấy phép lao động (GPLĐ). Trong khi đó, khu vực ASEAN thúc đẩy tự do di chuyển lao động có kỹ năng thông qua các Thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) trong khuôn khổ AEC.

Tuy nhiên, dù có những giới hạn như thế nào về chủ thể thì pháp luật cũng cần bảo đảm quyền tiếp cận việc làm và thị trường lao động của NLĐNN thông qua việc làm rõ quyền tiếp cận việc làm, nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử và giới hạn hợp lý đối với người không mang quốc tịch của quốc gia tiếp nhận.

Năng lực chủ thể của NLĐNN biểu hiện thông qua năng lực pháp luật và năng lực hành vi lao động. Các năng lực này chung lại biểu hiện thông qua độ tuổi, sức khoẻ và GPLĐ.

Về tuổi tuyển dụng của lao động nước ngoài: trong khi pháp luật lao động nội địa của đa số quốc gia đặt mốc độ tuổi tối thiểu là 15 tuổi theo Công ước 138 của ILO, thì đối với NLĐNN, pháp luật các nước sở tại nhìn chung đều quy định độ tuổi tuyển dụng cao hơn (thường từ đủ 18 tuổi trở lên). Quy định này xuất phát từ yêu cầu quản lý nhà nước và nhằm bảo đảm NLĐNN có sự trưởng thành về nhận thức, năng lực hành vi để tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp trong môi trường làm việc có rào cản ngôn ngữ, văn hóa.

Pháp luật của một số quốc gia tiếp nhận lao động châu Á như Hàn Quốc, Nhật Bản và Trung Quốc nhìn chung đặt độ tuổi tối thiểu là đủ 18 tuổi đối với NLĐNN được tiếp nhận theo các chương trình hoặc GPLĐ chủ yếu. Tuy nhiên, tính chất pháp lý của giới hạn này không hoàn toàn giống nhau. Tại Trung Quốc[1], tuổi 18 được quy định như một điều kiện chung của người nước ngoài làm việc; tại Nhật Bản[2], đây là điều kiện của từng tư cách lưu trú như kỹ năng đặc định và thực tập kỹ năng; còn tại Hàn Quốc[3], tuổi 18 đến 36 chủ yếu là điều kiện tuyển chọn theo Chương trình EPS. Trong khi đó, pháp luật EU[4] không đặt một độ tuổi tối thiểu thống nhất riêng cho NLĐNN mà kết hợp tiêu chuẩn bảo vệ lao động trẻ em của EU với pháp luật lao động và pháp luật nhập cư của từng quốc gia thành viên.

Về sức khỏe của LĐNN: sức khoẻ biểu hiện thông qua yếu tố thể lực và trí lực. Điều kiện về sức khỏe của NLĐNN là tổng hợp các yêu cầu pháp lý về khả năng thực hiện công việc, tình trạng bệnh có liên quan đến sức khỏe cộng đồng và việc tuân thủ thủ tục kiểm tra, chứng nhận y tế, mà người lao động phải đáp ứng để được tuyển dụng, cấp hoặc duy trì giấy phép làm việc và quyền cư trú tại quốc gia tiếp

1) Quy định quản lý việc làm của người nước ngoài tại Trung Quốc (Điều 7), của liên bộ: Bộ Lao động, Bộ Công an, Bộ Ngoại giao và Bộ Ngoại thương và Hợp tác kinh tế Trung Quốc, ngày 22/01/1996, được sửa đổi ngày 13/3/2017.

2) Pháp lệnh Bộ Tư pháp số 16 ngày 24/5/1990 quy định các tiêu chuẩn theo điểm 2 khoản 1 Điều 7 Luật Kiểm soát xuất nhập cảnh và công nhận người tị nạn (năm 1951).

3) Khoản 2 Điều 7 Luật về việc làm đối với người lao động nước ngoài của Hàn Quốc (năm 2025).

4) Điều 1 khoản 2 Chỉ thị 94/33/EC ngày 22/6/1994 về bảo vệ người trẻ tại nơi làm việc.

nhận v.v... Pháp luật các nước không có một định nghĩa thống nhất về "đủ sức khỏe" đối với NLĐNN. Khái niệm này thường được cụ thể hóa thành ba nhóm yêu cầu: (i) có khả năng thực hiện công việc dự kiến, tức là đạt tiêu chuẩn "fit to work" hoặc "good health"; (ii) không mắc bệnh có nguy cơ nghiêm trọng đối với sức khỏe cộng đồng, đặc biệt là bệnh truyền nhiễm; (iii) hoàn thành đúng thủ tục khám sức khỏe, tại cơ sở được chỉ định, theo mẫu, thời hạn và danh mục xét nghiệm do cơ quan nhà nước quy định. Vì vậy, "đủ sức khỏe" không nhất thiết đồng nghĩa với hoàn toàn không có bệnh. Đây chủ yếu là tiêu chuẩn pháp lý nhằm đánh giá khả năng lao động, kiểm soát nguy cơ y tế công cộng và quản lý nhập cư.

Trung Quốc áp dụng mô hình điều kiện sức khỏe chung kết hợp kiểm soát bệnh truyền nhiễm. Hướng dẫn xin giấy phép làm việc quy định LĐNN phải từ đủ 18 tuổi, có sức khỏe tốt, không có tiền án và có kỹ năng hoặc kiến thức chuyên môn cần thiết cho công việc. Đối với giấy phép cư trú có thời hạn trên một năm, giấy chứng nhận sức khỏe phải chứng minh người xin cư trú không mắc: (i) rối loạn tâm thần nghiêm trọng; (ii) lao truyền nhiễm; (iii) bệnh truyền nhiễm khác có thể gây nguy hại nghiêm trọng cho sức khỏe cộng đồng[5].

Nhật Bản không áp dụng một tiêu chuẩn sức khỏe giống nhau cho mọi tư cách LĐNN. Điều kiện "có sức khỏe tốt" được thiết kế rõ trong từng chương trình tiếp nhận, điển hình là Kỹ năng đặc định. Luật Nhật Bản vì thế thiên về mô hình đánh giá sức khỏe gắn với tư cách lưu trú và tính chất chương trình lao động[6].

Đài Loan có văn bản riêng là *Regulations Governing Management of the Health Examination of Employed Aliens* (tạm dịch là: quy định về quản lý việc khám sức khỏe cho người nước ngoài làm việc) và *Employment Service Act* (tạm dịch là: Đạo luật dịch vụ việc làm). Phạm vi, thời điểm và danh mục khám được phân loại theo nhóm NLĐ và tính chất việc làm, phân loại danh mục kiểm tra y tế theo mức độ nguy cơ dịch tễ đối với từng nhóm lao động (như kiểm tra bệnh truyền nhiễm, lao phổi, miễn dịch).

Một số xét nghiệm được miễn căn cứ vào quốc gia, vùng lãnh thổ hoặc nhóm NLĐ. Điều này cho thấy tiêu chuẩn được xây dựng theo mức độ nguy cơ dịch tễ, không hoàn toàn áp dụng đồng nhất cho tất cả LĐNN. Pháp luật việc làm của Đài Loan coi việc từ chối khám, gian lận mẫu xét nghiệm hoặc không đạt khám sức khỏe là căn cứ có thể ảnh hưởng đến việc tuyển dụng và tiếp tục sử dụng LĐNN.

Singapore[7] áp dụng mô hình nghiêm ngặt đối với nhóm Work Permit: NLĐ phải hoàn thành khám sức khỏe (kiểm tra bệnh truyền nhiễm và năng lực thực hiện công việc) tại cơ sở được chỉ định sau khi nhập cảnh. Kết quả không đạt tiêu chuẩn sức khỏe là căn cứ trực tiếp để cơ quan có thẩm quyền thu hồi GPLĐ.

Như vậy, nhìn chung pháp luật các nước không chỉ hỏi NLĐNN "có bệnh hay không", mà thường đánh giá ba vấn đề riêng biệt: có thể thực hiện công việc hay không; có tạo ra nguy cơ đáng kể cho sức khỏe cộng đồng hay không; và đã tuân thủ đúng thủ tục chứng nhận y tế hay chưa. Việc tách ba vấn đề này giúp tránh cách hiểu quá rộng rằng bất kỳ bệnh tật nào cũng làm NLĐNN mất quyền làm việc.

2.2. Giấy phép lao động đối với lao động nước ngoài

GPLĐ là quyết định hành chính của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cho phép một NLĐNN thực hiện hoạt động lao động có trả công tại quốc gia tiếp nhận, trong phạm vi về nghề nghiệp, NSDLĐ, địa điểm, thời hạn và các điều kiện được ghi nhận trong giấy phép hoặc tư cách cư trú.

Tùy thuộc vào chính sách quản lý, GPLĐ được các quốc gia thể hiện dưới nhiều dạng thức pháp lý khác nhau: cấp GPLĐ riêng biệt, tích hợp trong giấy phép cư trú, ghi nhận trực tiếp trên thị thực hoặc cấp phê duyệt tuyển dụng cho NSDLĐ trước khi NLĐ nhập cảnh. Đây là công cụ hành chính để Nhà nước điều tiết thị trường lao động, nhưng ở khía cạnh quyền của NLĐNN, nó cũng có thể tạo ra những

---

5*) Quy định quản lý việc làm của người nước ngoài tại Trung Quốc*, ngày 13/3/2017 (khoản 1 Điều 7); *Luật Quản lý xuất cảnh và nhập cảnh của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa* ngày 30/6/2012 (khoản 2 Điều 21); *Luật Quản lý Xuất nhập cảnh năm 2013* (Điều 16)

6) Xem: *Hướng dẫn thực hiện việc tiếp nhận người nước ngoài diện Kỹ năng đặc định* (Chương 4), sửa đổi ngày 01/4/2026

7**)** Xem thêm: Ministry of Manpower (Singapore), *Medical examination for migrant worker,* https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/medical-examination, truy cập ngày 05/6/2026.

rào cản nhất định nếu bị quản lý quá cứng nhắc. Vì vậy, không nên đồng nhất GPLĐ với thị thực nhập cảnh hoặc giấy phép cư trú. Ba loại giấy tờ này có thể độc lập hoặc được tích hợp, tùy từng quốc gia.

Dưới góc độ quyền của NLĐNN, việc gắn chặt GPLĐ với một NSDLĐ cụ thể dễ tạo ra rào cản pháp lý, hạn chế khả năng tự do lựa chọn việc làm.

Nghiên cứu của Bridget Anderson (2010) chỉ ra rằng: "*Phân tích việc kiểm soát nhập cư và quyền làm việc không chỉ điều tiết số lượng lao động nhập cư mà còn tạo ra những nhóm lao động có mức độ phụ thuộc khác nhau vào NSDLĐ. Giấy phép bị ràng buộc với một chủ sử dụng có thể làm suy yếu khả năng thương lượng và bảo vệ quyền lao động*". Tác giả Maayan Niezna (2022) khi nghiên cứu trực tiếp mô hình thị thực hoặc giấy phép gắn với một NSDLĐ cụ thể với trường hợp điển hình là Israel đã cho rằng sự ràng buộc giữa quyền cư trú, quyền làm việc và hợp đồng với một chủ sử dụng có thể tạo ra hình thức cưỡng ép mang tính pháp lý. Sabrina Kouba và Nilim Baruah (2019) khi nghiên cứu về so sánh pháp luật của năm quốc gia châu Á và năm nước OECD về quyền tiếp cận thị trường lao động, đổi việc và chuyển NSDLĐ cũng kết luận: phần lớn nước tiếp nhận ở châu Á hạn chế quyền tự do lựa chọn việc làm của NLĐNN và khuyến nghị tăng khả năng chuyển đổi việc làm.

Dưới góc độ pháp luật quốc gia thì có sự khác nhau đáng kể giữa các quốc gia về điều kiện cấp GPLĐ cho NLĐNN được làm việc hợp pháp. Sự khác nhau không chỉ nằm ở trình độ, kinh nghiệm hay sức khỏe, mà còn ở: chủ thể được quyền đề nghị cấp phép; việc có bắt buộc NSDLĐ bảo lãnh hay không; kiểm tra nhu cầu thị trường lao động trong nước; danh mục ngành nghề được tiếp nhận; hạn ngạch lao động nước ngoài; ngưỡng tiền lương; yêu cầu ngoại ngữ; cơ chế chấm điểm; điều kiện của chính doanh nghiệp sử dụng lao động

Pháp luật Trung Quốc[8] kết hợp GPLĐ với giấy phép cư trú. Pháp luật phân chia NLĐNN thành 03 nhóm: 1) Nhóm A: nhân tài nước ngoài cao cấp, không bị hạn chế số lượng; 2) Nhóm B: nhân tài chuyên môn, được quản lý theo nhu cầu thị trường; 3) Nhóm C: NLĐ nước ngoài khác, chịu hạn ngạch theo quy định của Nhà nước. Vị trí tuyển dụng phải có nhu cầu đặc biệt, trong nước tạm thời chưa có người phù hợp; người lao động phải đáp ứng yêu cầu về độ tuổi, sức khỏe, lý lịch, kỹ năng và trình độ chuyên môn. Giấy phép lao động gắn tương đối chặt với NSDLĐ, chức danh và địa phương làm việc. Thay đổi các yếu tố này thường làm phát sinh thủ tục thay đổi hoặc cấp lại giấy phép.

Pháp luật các nước như Anh[9] hay Singapore[10] quy định điều kiện cấp phép gắn liền với ngưỡng tiền lương tối thiểu do Nhà nước điều chỉnh theo thời kỳ và ngành nghề. Hệ thống COMPASS của Singapore không chỉ đánh giá năng lực cá nhân người lao động mà còn đánh giá cơ cấu, tỷ lệ lao động địa phương và đóng góp chiến lược của doanh nghiệp.

Đối với Liên minh châu Âu (EU), Thẻ xanh (Blue Card)[11] đặt ra khung điều kiện chung bao gồm: có hợp đồng hoặc lời mời làm việc trình độ cao tối thiểu 6 tháng, đạt ngưỡng lương quy định và có trình độ chuyên môn phù hợp. Tuy nhiên, mức lương và thủ tục chi tiết vẫn do từng quốc gia thành viên tự xác định.

Tóm lại, pháp luật về GPLĐ đối với NLĐNN là tổng thể các quy phạm điều chỉnh điều kiện, thẩm quyền, trình tự cấp, gia hạn, thay đổi, thu hồi và miễn giấy phép; xác định phạm vi quyền làm việc của NLĐNN; đồng thời điều chỉnh mối quan hệ giữa GPLĐ với tư cách cư trú, HĐLĐ và quyền được bảo vệ của NLĐ. Bên cạnh những chuẩn mực dưới góc độ quyền của lao động di trú thì pháp luật quốc gia

8) Luật Quản lý xuất cảnh và nhập cảnh của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa năm 2012**,** Điều 41; Quy định quản lý việc làm của người nước ngoài tại Trung Quốc**,** 1996; Hướng dẫn dịch vụ cấp phép cho người nước ngoài đến Trung Quốc làm việc, ngày 29/3/2017.

9) Immigration Rules – Appendix Skilled Worker (tạm dịch là: Quy định về nhập cư – Phụ lục dành cho lao động có tay nghề cao); Immigration Rules – Appendix Skilled Occupations (tạm dịch là: Quy định về nhập cư – Phụ lục về các ngành nghề đòi hỏi kỹ năng); Appendix Immigration Salary List (tạm dịch là: Phụ lục Danh sách lương dành cho người nhập cư).

10) Xem thêm: Employment of Foreign Manpower Act 1990 (tạm dịch là: Luật Tuyển dụng Lao động Nước ngoài năm 1990); Employment of Foreign Manpower – Subsidiary Legislation (tạm dịch là: Tuyển dụng lao động nước ngoài – Pháp luật bổ trợ); MOM – Employment Pass Eligibility (tạm dịch là: Bộ Lao động (MOM) – Điều kiện cấp GPLĐ)

11) Articles 5 and 6, Directive (EU) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 về EU Blue Card (tạm dịch: Điều 5 và 6, Chỉ thị (EU) 2021/1883 của Nghị viện Châu Âu và Hội đồng ngày 20 tháng 10 năm 2021 về Thẻ Xanh EU).

cũng có những khác biệt nhất định phụ thuộc vào yêu cầu quản lý nhà nước với nhóm đối tượng này trong mối tương quan với bảo vệ thị trường lao động trong nước.

2.3. Trình tự, thủ tục tuyển dụng lao động nước ngoài

Trình tự, thủ tục tuyển chọn và tiếp nhận NLĐNN tại nước đến là một giai đoạn cấu thành quá trình xác lập QHLĐ đặc thù. QHLĐ không chỉ được hình thành từ sự thỏa thuận giữa NLĐNN và NSDLĐ, mà còn phụ thuộc vào việc Nhà nước cho phép doanh nghiệp tiếp cận nguồn LĐNN và cho phép NLĐNN tiếp cận thị trường lao động. Vì vậy, nội dung lý luận phải bao quát đồng thời quyền tuyển dụng, điều kiện lựa chọn, nghĩa vụ tiền hợp đồng, GPLĐ, giao kết HĐLĐ, tiếp nhận vào nơi làm việc và hậu quả của các khiếm khuyết trong toàn bộ quá trình này.

Jack Beadsworth gọi đây là đặc trưng "lai" của QHLĐ di cư: sự hình thành, cấu trúc, nội dung, thay đổi và chấm dứt quan hệ đều đồng thời chịu ảnh hưởng của luật lao động và luật nhập cư (Beadsworth, 2025). Cách tiếp cận này cho thấy tuyển chọn và tiếp nhận NLĐ nước ngoài không thể bị giản lược thành một thủ tục hành chính cấp giấy phép, nhưng cũng không thể được xem thuần túy là hoạt động giao kết hợp đồng của hai chủ thể tư. Boucher và Wright[12] cũng chỉ ra rằng pháp luật nhập cư trao cho NSDLĐ quyền đáng kể trong quá trình lựa chọn NLĐ nước ngoài, từ đó tác động đến sự phân bổ quyền lực trong QHLĐ.

Nghiên cứu pháp luật một số nước trên thế giới có thể nhận diện trình tự, thủ tục tuyển dụng lao động nước ngoài theo 03 nhóm mô hình sau đây:

- *Thứ nhất*, mô hình chấp thuận nhiều tầng: điển hình là Trung Quốc[13] với quy định: chấp thuận trước nhập cảnh → thị thực → giấy phép làm việc → giấy phép cư trú. Mô hình này đặt quyền tiếp nhận NLĐ nước ngoài dưới sự kiểm soát trực tiếp của Nhà nước tại nhiều thời điểm.

- *Thứ hai*, mô hình tách quyền tuyển dụng và quyền làm việc: tiêu biểu là Canada phân biệt[14]: LMIA **(**Labour Market Impact Assessment, dịch là Đánh giá tác động đối với thị trường lao động) xác nhận nhu cầu và điều kiện của NSDLĐ; Work permit (giấy phép lao động) xác nhận quyền của NLĐ nước ngoài; HĐLĐ xác lập quyền và nghĩa vụ lao động cụ thể.

Đây là mô hình có giá trị tham khảo khi nghiên cứu quan hệ giữa quyết định hành chính và HĐLĐ.

- *Thứ ba*, mô hình bảo lãnh: Vương quốc Anh[15] và Singapore[16] đặt NSDLĐ vào vị trí trung tâm. Doanh nghiệp lựa chọn ứng viên, bảo lãnh hoặc nộp hồ sơ và phải chịu trách nhiệm theo dõi, báo cáo, bảo đảm điều kiện tiếp nhận.

Chung lại, có thể khái quát trình tự tuyển dụng và tiếp nhận NLĐNN tại nước đến thành sáu giai đoạn: xác định nhu cầu sử dụng → kiểm tra hoặc ưu tiên thị trường lao động trong nước → lựa chọn ứng viên → xin chấp thuận từ phía NSDLĐ → NLĐ xin quyền nhập cảnh và làm việc → hoàn tất HĐLĐ, đăng ký và tiếp nhận tại nơi làm việc. Điểm khác nhau chủ yếu giữa các mô hình, pháp luật quốc gia là: 1) Có hay không có kiểm tra thị trường lao động; 2) Chấp thuận dành cho doanh nghiệp hay dành cho từng NLĐ; 3) HĐLĐ được ký trước hay sau khi cấp giấy phép; 4) Quyền làm việc được xác nhận bằng work permit (GPLĐ), visa (thị thực) hay residence status (tình trạng cư trú); 5) Nghĩa vụ của NSDLĐ trong giai đoạn tiếp nhận.

---

12) Xem thêm bài báo khoa học xuất bản năm 2023 trên *Industrial Law Journal* mang tên: *Hard Exterior, Soft Interior: Skill Regulation and Employer Control over Migrant Worker Selection Policy in Australia (tạm dịch: Vẻ ngoài cứng rắn, nội tâm mềm mại: Quy định về kỹ năng và sự kiểm soát của người sử dụng lao động đối với chính sách tuyển chọn lao động nhập cư tại Úc).*

13*) Quy định về quản lý việc làm của người nước ngoài tại Trung Quốc, ban hành ngày 22/01/1996, được sửa đổi theo Quyết định của Bộ Nhân lực và An sinh xã hội ngày 13/03/2017, các Điều 5, 6, 8, 15, 16, 17*

14) Immigration and Refugee Protection Act (tạm dịch: Đạo luật Bảo vệ Người nhập cư và Người tị nạn); Immigration and Refugee Protection Regulations, SOR/2002-227, Articles 200 and 203 (tạm dịch: Quy định về Bảo vệ Người nhập cư và Người tị nạn, SOR/2002-227, Điều 200, 203).

15) Immigration Rules – Appendix Skilled Worker (tạm dịch: Quy định về nhập cư – Phụ lục dành cho lao động có tay nghề).

16) Employment of Foreign Manpower Act 1990 (tạm dịch: Luật Tuyển dụng Lao động Nước ngoài năm 1990)

2.4. Hình thức pháp lý của quan hệ lao động với người lao động nước ngoài

Về hình thức pháp lý của QHLĐ: nhìn chung pháp luật các quốc gia đều ghi nhận hình thức pháp lý của QHLĐ với NLĐNN tương tự như NLĐ trong nước - đó là hợp đồng lao động (HĐLĐ). Quy định pháp luật về HĐLĐ với NLĐNN là một nội dung của chế định pháp lý điều chỉnh quan hệ HĐLĐ. HĐLĐ có chức năng kép: vừa là căn cứ pháp lý xác lập mối QHLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ, thể hiện ý chí tự nguyện thỏa thuận của hai bên; vừa là căn cứ quan trọng để xác lập và duy trì tư cách nhập cư; đồng thời là công cụ bảo vệ NLĐ và công cụ để Nhà nước kiểm soát việc sử dụng NLĐNN.

Khi nghiên cứu về HĐLĐ với NLĐNN, Jack Beadsworth (2025) đưa ra khái niệm "quan hệ làm việc cá nhân của NLĐ di cư" (migrant personal work relation). Quan hệ này mang tính chất pháp lý hỗn hợp, kết hợp giữa hợp đồng tư, địa vị nhập cư và sự quản lý của Nhà nước. Do đó, HĐLĐ với NLĐNN không thể giải thích thuần túy bằng nguyên tắc tự do hợp đồng mà chịu sự định hình song song của Luật lao động và quy chế nhập cư. Theo đó, địa vị nhập cư là bộ phận cấu thành bên trong của QHLĐ, tác động trực tiếp đến sự hình thành, nội dung và chấm dứt hợp đồng. HĐLĐ của NLĐNN vì thế chịu sự định hình đồng thời bởi thỏa thuận tư pháp và quy chế quản lý cư trú công pháp.

Costello và Freedland (2014) không định nghĩa riêng "HĐLĐ với NLĐNN". Luận điểm nền tảng của hai tác giả là pháp luật nhập cư tạo ra một địa vị pháp lý đặc biệt, tác động trực tiếp tới QHLĐ và làm phân hóa các chủ thể của luật lao động. Theo cách tiếp cận này, HĐLĐ với NLĐNN không nên được nghiên cứu như HĐLĐ thông thường có thêm một yếu tố quốc tịch. Cần xem xét đồng thời: (i) quyền tiếp cận thị trường lao động; (ii) tư cách cư trú; (iii) quyền làm việc; (iv) cơ chế bảo lãnh; (v) khả năng thay đổi NSDLĐ; (vi) hậu quả nhập cư khi HĐLĐ chấm dứt.

Tóm lại, HĐLĐ với NLĐNN là sự thỏa thuận giữa NLĐ mang quốc tịch nước ngoài và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên; trong đó việc giao kết, có hiệu lực, thực hiện, thay đổi và chấm dứt hợp đồng chịu sự chi phối của pháp luật lao động và các điều kiện pháp lý về nhập cư, cư trú và quyền làm việc của NLĐ.

Tùy thuộc vào từng ngành nghề mà quy định những điều khoản cụ thể trong HĐLĐ, tuy nhiên nội dung cơ bản của HĐLĐ bao gồm: chủ thể; đối tượng, nội dung (công việc phải làm, tiền lương, thời giờ làm việc – thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động – vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội đối với NLĐ) và hình thức hợp đồng. Về kỹ thuật lập pháp, các quốc gia đều xác lập các tiêu chuẩn bắt buộc khi xây dựng HĐLĐ với NLĐNN; chế định này có thể được thể hiện qua đạo luật độc lập (như Trung Quốc) hoặc tích hợp thành một chương riêng trong Bộ luật Lao động (như Nga, Hàn Quốc) hay Bộ luật Dân sự (như Đức). Dù dưới hình thức thể hiện nào, các hệ thống pháp luật đều thiết lập những quy phạm đặc thù nhằm giải quyết mối tương quan giữa tự do thỏa thuận tư pháp và quy chế quản lý cư trú công pháp.

Mặt khác, địa vị nhập cư trực tiếp định hình các điều khoản cơ bản của HĐLĐ: công việc phải đúng với thị thực được cấp; tiền lương không được thấp hơn ngưỡng nhập cư quy định; thời giờ làm việc tuân thủ giới hạn cư trú; việc thay đổi hoặc chấm dứt HĐLĐ bị giới hạn bởi nghĩa vụ bảo lãnh và có thể làm mất quyền cư trú của người lao động.

Tóm lại, nội dung HĐLĐ đối với NLĐNN vừa bao gồm các điều khoản cơ bản của HĐLĐ thông thường, vừa tích hợp các điều khoản đặc thù về tư cách cư trú, người bảo lãnh, quyền chuyển đổi việc làm và hậu quả pháp lý khi giấy phép hết hiệu lực

Về hình thức HĐLĐ với NLĐNN: có những tiếp cận khác nhau giữa pháp luật các nước:

- Mô hình 1: bắt buộc bằng văn bản. Tiêu biểu là Việt Nam, Trung Quốc đối với NLĐNN làm việc theo HĐLĐ; Canada đối với LĐNN tạm thời[17]; Hàn Quốc đối với NLĐNN thuộc EPS[18]. Ở mô hình này, văn bản

17) Quy định về bảo vệ người nhập cư và người tị nạn – IRPR, số hiệu SOR/2002-227, ban hành theo Đạo luật Bảo vệ người nhập cư và người tị nạn của Canada, điểm g khoản 1 Điều 203.

18) Điều 9 Luật về việc làm của NLĐNN yêu cầu sử dụng HĐLĐ mẫu. Văn bản hướng dẫn yêu cầu lập 02 bản và giao 01 bản cho NLĐ nước ngoài.

vừa là công cụ chứng minh QHLĐ, vừa phục vụ kiểm soát GPLĐ, tiền lương, nghề nghiệp và điều kiện tuyển dụng.

- Mô hình 2: không bắt buộc toàn bộ HĐLĐ bằng văn bản nhưng bắt buộc thông báo bằng văn bản. Tiêu biểu là Nhật Bản[19]. QHLĐ có thể hình thành từ thỏa thuận hoặc thực tế làm việc, nhưng NSDLĐ phải giao văn bản ghi nhận các điều kiện lao động thiết yếu.

- Mô hình 3: hình thức phụ thuộc loại HĐLĐ. Tiêu biểu là Pháp[20]: (i) HĐLĐ xác định thời hạn, bán thời gian hoặc hợp đồng đặc thù: bắt buộc bằng văn bản; (ii) HĐLĐ không xác định thời hạn, toàn thời gian: có thể không bắt buộc bằng văn bản.

Như vậy, HĐLĐ với NLĐNN về nguyên tắc phải được thể hiện bằng văn bản hoặc hình thức điện tử có giá trị tương đương trong các hệ thống pháp luật gắn việc làm với GPLĐ; tuy nhiên, mức độ bắt buộc và hậu quả của việc không tuân thủ phụ thuộc vào từng quốc gia, loại hợp đồng và chương trình tiếp nhận LĐNN.

3. Kết luận

Nội dung phân tích quy định pháp luật của một số quốc gia về xác lập QHLĐ của NLĐNN cho thấy kinh nghiệm lập pháp quốc tế tập trung quy định 04 nội dung: (i) điều kiện chủ thể; (ii) GPLĐ đối với LĐNN; (iii) trình tự, thủ tục tuyển dụng LĐNN và (iv) hình thức pháp lý của quan hệ lao động với NLĐNN.

Đó là tiền đề để nghiên cứu, đánh giá thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện pháp luật về QHLĐ của NLĐ nước ngoài tại Việt Nam nhằm tạo ra sự bình đẳng về địa vị pháp lý của NLĐ nước ngoài với người lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, với chính sách thu hút nguồn lao động nước ngoài chất lượng cao đến Việt Nam làm việc lâu dài.

Tài liệu tham khảo

Abella, M., & Kouba, S. (2016). Structures for the governance of labor immigration in Japan, the Republic of Korea, and Singapore. In *Labour migration in Asia*.

Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment & Society, 24*(2).

Cơ quan Quản lý Xuất nhập cảnh và Lưu trú Nhật Bản (2026). *Hướng dẫn thực hiện việc tiếp nhận người nước ngoài diện Kỹ năng đặc định* (Chương 4, cập nhật sửa đổi ngày 01/4/2026).

Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (2012). *Luật Quản lý xuất cảnh và nhập cảnh của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa* (Khoản 2 Điều 21, Điều 41).

Costello, C., & Freedland, M. (Eds.) (2014). *Migrants at work: Immigration and vulnerability in labour law*. Oxford University Press.

Đại Hàn Dân Quốc (2013). *Luật Quản lý Xuất nhập cảnh năm 2013* (Điều 16).

Đại Hàn Dân Quốc (2025). *Luật về việc làm đối với người lao động nước ngoài của Hàn Quốc*.

Jack Beadsworth (2025). The migrant personal work relation: A new category of employment. *Industrial Law Journal, 54*(2). https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae024.

Liên minh Châu Âu (1994). *Chỉ thị 94/33/EC ngày 22 tháng 6 năm 1994 về bảo vệ người trẻ tại nơi làm việc*.

Maayan Niezna (2022). Paper chains: Tied visas, migration policies, and legal coercion. *Journal of Law and Society, 49*(2).

Nhật Bản (1951). *Luật Kiểm soát xuất nhập cảnh và công nhận người tị nạn* (Kèm theo Pháp lệnh Bộ Tư pháp số 16 ngày 24/5/1990 quy định các tiêu chuẩn theo Điểm 2 Khoản 1 Điều 7).

Sabrina Kouba và Nilim Baruah (2019). *Access to the labour market for admitted migrant workers in Asia and related corridors*. ILO.

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, Trường Đại học Luật Hà Nội].

United Kingdom (n.d.-a). *Immigration Rules: Appendix Immigration Salary List*.

19) Điều 15 Luật Tiêu chuẩn lao động.

20) Bộ luật Lao động Pháp: Điều L1221-1, Điều L1221-2, Điều L1221-3, Điều L1242-12, Điều L3123-6. Cũng cần lưu ý: Pháp luật Pháp không quy định hình thức HĐLĐ dựa riêng vào quốc tịch của NLĐ. Yêu cầu bằng văn bản chủ yếu phụ thuộc vào thời hạn hợp đồng, chế độ toàn thời gian hoặc bán thời gian và loại hợp đồng đặc thù.