

NHẬN THỨC LÝ LUẬN VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VÀ 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 16/9/2026. Sửa chữa xong 05/10/2026. Duyệt đăng 17/10/2026.

Abstract

This study clarifies fundamental theoretical issues and establishes a scholarly foundation for examining employment relationships involving foreign workers. Based on a synthesis of established academic perspectives, it proposes definitions of “foreign workers” and “employment relationships involving foreign workers.” The study also examines actual working arrangements, employer supervision, and workers’ dependence on employers, as identifying an employment relationship requires consideration of how work is organized and performed in practice. The findings provide a theoretical basis for further research on the working conditions of foreign workers and the protection of their rights and legitimate interests in Vietnam.

Keywords: Foreign workers, labor relations, migrant labor.

1. Đặt vấn đề

La động nước ngoài vào làm việc ở Việt Nam có xu hướng gia tăng nhanh chóng cả về số lượng và chất lượng không chỉ tạo ra nhiều cơ hội phát triển kinh tế mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc hoàn thiện những nhận thức lý luận về người lao động (NLĐ) nước ngoài và quan hệ lao động (QHLD) với nhóm lao động này. Lý luận cần đảm bảo tính khoa học, đồng bộ, thống nhất và phù hợp với các chuẩn mực quốc tế nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ nước ngoài cũng như đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp và xã hội.

Trải qua quá trình phát triển, lý luận về NLĐ nước ngoài và QHLD của NLĐ nước ngoài ngày càng được hoàn thiện để phù hợp hơn với thực tiễn phát triển kinh tế ngày càng đa dạng của đất nước. Tuy nhiên, thực tiễn thực thi, áp dụng điều chỉnh QHLD của NLĐ nước ngoài cho thấy không phải lúc nào và ở đâu những nhận thức chung về lý luận điều chỉnh nhóm đối tượng này được hiểu đầy đủ và thống nhất như nhau dẫn đến cùng một sự kiện pháp lý mà việc quản lý nhà nước, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp tại cơ quan tài phán v.v.,... có thể cho những kết quả pháp lý khác nhau. Có nhiều nguyên nhân để giải thích cho hiện tượng này - nhưng trong đó có sự hiểu, nhận thức thống nhất lý luận về NLĐ nước ngoài và QHLD của NLĐ nước ngoài. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu những vấn đề lý luận về NLĐ nước ngoài và QHLD của NLĐ nước ngoài là hết sức cần thiết nhằm đánh giá thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện pháp luật về QHLD của NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Trong phạm vi nghiên cứu này, QHLD của NLĐ nước ngoài được tiếp cận theo nghĩa cá nhân (giữa NLĐ nước ngoài và người sử dụng lao động), các nội dung tập thể được xem xét bổ trợ nhằm làm rõ môi trường và cơ chế bảo vệ quyền lợi cho NLĐ.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm người lao động nước ngoài

Người lao động nước ngoài có thể hiểu đơn giản là công dân của một nước làm việc tại một nước

khác, tuân thủ theo quy định pháp luật lao động của nước đó. Trong các văn bản pháp luật quốc tế trên thế giới, NLĐ nước ngoài còn được tiếp cận dưới tên gọi là “lao động di trú”, “lao động nhập cư” hay “lao động di cư”.

Một số văn kiện quốc tế nổi bật đề cập đến vấn đề lao động di trú như Công ước 97 (đã sửa đổi) năm 1949 về NLĐ di cư của ILO, Công ước số 143 (các điều khoản bổ sung) năm 1975 mở rộng hơn Công ước 97, Công ước quốc tế về quyền của NLĐ di trú và các thành viên trong gia đình họ của Đại hội đồng Liên hợp quốc năm 1990 (Công ước quốc tế năm 1990). Các văn kiện này có giải thích khái niệm của lao động di trú, cụ thể như sau:

Theo Điều 11 Công ước số 97 và Điều 11 Công ước số 143 của ILO, tạm dịch là: “*Lao động di trú là khái niệm chỉ một người di cư từ một nước này sang một nước khác để làm công hưởng lương (khác với hình thức tự làm việc cho chính mình) và bao gồm bất kỳ người nào đã được thừa nhận chính thức là lao động di trú*”. Để phân biệt rõ hơn về khái niệm NLĐ di trú, theo ILO lao động di trú không bao gồm các trường hợp sau đây: (i) *nhân viên quân sự và ngoại giao nước ngoài*; (ii) *khách du lịch quốc tế trong các chuyến đi du lịch thực hiện công việc tại quốc gia nơi đến thăm chỉ mang tính chất ngẫu nhiên (tức là không phải mục đích chính của chuyến đi)*; (iii) *nhân viên tổng đài ở các đơn vị sản xuất phi cư trú và những người cung cấp dịch vụ từ địa điểm nước ngoài* (ILO, 2018). Hiểu một cách đơn giản là nhóm đối tượng này không có mục đích định cư và làm việc lâu dài tại quốc gia mà người đó không phải là công dân hoặc không trực tiếp có mặt tại quốc gia đó. Qua đó cho thấy, Công ước đề ra khái niệm lao động di trú nhằm chỉ nhóm đối tượng di cư hợp lệ, bảo đảm tuân thủ đầy đủ các quy định di trú của pháp luật quốc tế và quốc gia sở tại để hưởng quyền bình đẳng về cơ hội và điều kiện làm việc (Điều 11). Mặc dù NLĐ di cư không hợp lệ không thuộc nhóm đối tượng được hưởng quyền tiếp tục làm việc theo khái niệm trên, họ vẫn được Công ước số 143 của ILO (Điều 9, Phần I) bảo vệ đối với các quyền lợi cơ bản đã phát sinh từ công việc thực tế đã thực hiện.

Theo khoản 1 Điều 2 Công ước quốc tế năm 1990: thuật ngữ “*lao động di trú*” để chỉ một người đã, đang hoặc sẽ thực hiện công việc có trả công tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân. Tương tự với cách xây dựng khái niệm tại Công ước số 97 (đã sửa đổi) năm 1949 và Công ước số 143 (các điều khoản bổ sung) năm 1975 của ILO, Công ước Liên hợp quốc cũng kết hợp yếu tố quốc tịch và yếu tố việc làm để mô tả đối tượng lao động di cư. Tuy nhiên Công ước quốc tế năm 1990 có đối tượng được áp dụng rộng rãi hơn so với công ước của ILO. Bởi vì NLĐ di trú theo Công ước của Liên hợp quốc không chỉ là người hiện tại đang làm một công việc mà còn bao gồm cả trường hợp NLĐ di trú đã làm một công việc trong quá khứ và sẽ làm một công việc trong tương lai tại một quốc gia mà người đó không là công dân.

Dưới góc nhìn của một số nhà nghiên cứu, NLĐ nước ngoài cũng được tiếp cận dưới góc độ là những lao động di trú. Trong nghiên cứu về quyền con người tại ấn phẩm sách tham khảo của Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội đã đưa ra nhận định rằng: “*Lao động di trú là hiện tượng diễn ra từ lâu trong lịch sử nhân loại nhưng phát triển đặc biệt nhanh chóng từ đầu Thế kỷ XX đến nay và cùng với toàn cầu hóa kinh tế, dự đoán về vấn đề lưu trú sẽ trở nên hết sức phổ biến trong Thế kỷ XXI và là một trong những đặc trưng cơ bản của thế kỷ này*” (Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2010).

Như vậy, những nghiên cứu và ghi nhận của pháp lý quốc tế trên đều chỉ rõ rằng sự di trú của lao động nước ngoài không chỉ là hiện tượng lịch sử mà còn là một xu hướng tất yếu, phản ánh sự phát triển của quá trình toàn cầu hóa trong bối cảnh kinh tế hiện đại.

Về định nghĩa NLĐ di trú, một số tác giả đã có những nghiên cứu và phân tích sâu sắc. Trong đó có thể kể đến một số tác giả như Luận án tiến sĩ của Trần Thuý Hằng “*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, năm 2019; Phạm Thị Hương Giang trong Luận án Tiến sĩ “*Pháp luật quản lý lao động nước ngoài trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu*”, 2022, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội; tác giả Đào Minh Hiếu trong Luận văn Thạc sĩ “*Pháp luật về người nước ngoài vào làm việc trong các doanh nghiệp tại Việt Nam*”, 2024, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội v.v,... đều tiếp cận khái niệm

lao động di trú theo Công ước quốc tế về việc bảo vệ quyền của tất cả NLD di trú và thành viên gia đình họ, 1990 (ICRMW).

Trong khi đó, pháp luật của các quốc gia thường sử dụng thuật ngữ “người lao động nước ngoài” để chỉ lao động di trú từ quốc gia khác tới quốc gia mình làm việc. Đối với Hàn Quốc, một quốc gia có số lượng NLD nước ngoài lớn có quy định khái niệm “người lao động nước ngoài” tại Điều 2, Luật Tuyển dụng lao động nước ngoài năm 2022 như sau: thuật ngữ “người lao động nước ngoài” để chỉ người không mang quốc tịch Đại Hàn Dân Quốc và cung cấp hoặc mong muốn cung cấp sức lao động tại bất kỳ doanh nghiệp nào nằm trên lãnh thổ Đại Hàn Dân Quốc (Korea Ministry of Government Legislation, 2024). Theo đó ta thấy, đối với định nghĩa NLD nước ngoài tại Hàn Quốc, ta rút ra hai tiêu chí: NLD đó không mang quốc tịch Hàn Quốc (người này có thể mang quốc tịch của quốc gia khác hoặc là người không quốc tịch) và cung cấp hoặc mong muốn cung cấp sức lao động cho bất kỳ doanh nghiệp nào tại Hàn Quốc.

Singapore là một nước có tốc độ tăng trưởng GDP cao so với tốc độ tăng dân số vì vậy Singapore không đủ nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu tăng trưởng kinh tế nhanh của đất nước. Ngoài ra các nguyên nhân khác như sự già hóa dân số, tỷ lệ sinh thấp, xu hướng di cư ra nước ngoài v.v... khiến chính phủ Singapore bắt buộc phải khuyến khích người nước ngoài nhập cư vào Singapore và thực hiện các chính sách nhập cư lao động nước ngoài để phục vụ tăng trưởng kinh tế, đặc biệt là lao động chuyên môn cao. Trong những năm gần đây, để đạt được mục tiêu tăng trưởng dài hạn thì Singapore lại thắt chặt chính sách nhập cư, giảm bớt nguồn lao động nước ngoài. Singapore đã áp dụng các đạo luật khác nhau để quản lý và điều tiết lao động nước ngoài vào Singapore trong đó có Luật Sử dụng lao động nước ngoài (Employment of Foreign Manpower Act 1990, revised edition 2009) (Trường Đại học Luật Hà Nội, 2011). Theo luật này, các thuật ngữ được giải thích như sau:

Thứ nhất: “Người lao động nước ngoài” là người nước ngoài, trừ lao động tự do, tìm kiếm hoặc được mời làm việc tại Singapore hoặc một người hay nhóm người khác mà Bộ trưởng có thể quy định bằng việc công bố trên công báo. Trong đó, “người nước ngoài” có nghĩa là người không phải công dân hoặc người thường trú của Singapore.

Thứ hai: “Người nước ngoài lao động tự do” có nghĩa là người nước ngoài không được thuê làm việc theo một hợp đồng dịch vụ, tham gia hoạt động thương mại, nghề nghiệp hoặc chuyên môn hoặc hoạt động khác ở Singapore vì mục đích lợi nhuận.

Tại Việt Nam, khái niệm NLD nước ngoài quy định tại khoản 1 Điều 151 Bộ luật Lao động năm 2019 thì NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các điều kiện theo quy định pháp luật; Điều 2, Nghị định 219/2025/NĐ-CP quy định NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam là công dân nước ngoài vào làm việc tại các vị trí công việc quy định. Quy định trên của Việt Nam đặt ra hai tiêu chí về NLD nước ngoài: người đó có quốc tịch nước ngoài và địa điểm làm việc là tại Việt Nam. Tuy chi tiết nội dung pháp luật các quốc gia quy định có những điểm khác nhau nhưng nhìn chung, các quốc gia đều đặt ra tiêu chí về quốc tịch và địa điểm làm việc là trên lãnh thổ quốc gia mình đối với khái niệm NLD nước ngoài.

Như vậy, thông qua các cách hiểu trên, tác giả đề xuất xây dựng khái niệm: “*người lao động nước ngoài* được hiểu là *người* động làm việc và hưởng lương tại quốc gia mà người đó không mang quốc tịch”.

Tuy nhiên, trên thực tế còn tồn tại một loại chủ thể là “người không quốc tịch” mà theo Công ước về vị thế của người không quốc tịch năm 1954 của Liên hợp quốc thì, “người không quốc tịch” có nghĩa là người không được coi là công dân của bất kỳ quốc gia nào theo pháp luật hiện hành của quốc gia đó. Theo Công ước về vị thế của người không quốc tịch năm 1954 của Liên hợp quốc, vị thế của người không quốc tịch sẽ được điều chỉnh theo luật của nước người đó thường trú hoặc, nếu người đó không có nơi thường trú, thì theo luật của nước mà người đó đang sống (Điều 12). Mặt khác, khi sinh sống trên một quốc gia nào đó, người không quốc tịch cũng được đối xử như người nước ngoài hiện diện trên lãnh thổ của quốc gia liên quan đến quyền lao động được trả lương. Nghĩa vụ của quốc gia thành viên

“phải xem xét với sự cảm thông việc nội luật hoá các quyền của người không quốc tịch liên quan đến lao động được trả lương với các quyền của công dân, và cụ thể là các quyền của những người không quốc tịch đã đến lãnh thổ của quốc gia thành viên theo các chương trình tuyển dụng lao động hay theo các kế hoạch nhập cư” (Điều 17).

2.2. Khái niệm quan hệ lao động của NLĐ nước ngoài

Khái niệm QHLD của NLĐ nước ngoài gắn bó mật thiết với khái niệm QHLD nói chung - đây là khái niệm pháp lý được sử dụng phổ biến tại các quốc gia trên thế giới để chỉ mối quan hệ giữa một loại chủ thể được gọi là NLĐ và một loại chủ thể được gọi là người sử dụng lao động, trong đó NLĐ thực hiện các công việc cụ thể để đổi lại nhận được tiền lương, theo sự quy định của pháp luật mỗi quốc gia (Abella, M., & Martin, P., 2016, tr. 19). Sự tồn tại của QHLD tạo nên quyền và nghĩa vụ lao động của NLĐ và người sử dụng lao động, là phương tiện để NLĐ được tiếp cận với quyền và lợi ích luật định trong luật lao động và an sinh xã hội (Abella, M., & Martin, P., 2016, tr. 3).

Tuy nhiên, khái niệm về QHLD cũng ít, nhiều còn có sự khác biệt. Năm 1958, nhà kinh tế học người Mỹ J.T. Dunlop cho rằng: *“Có thể coi QHLD là một hệ thống có tính logic như một hệ thống kinh tế trong một xã hội công nghiệp”* (Dunlop, J. T., 1958). Giáo sư Loic Cardin (Đại học Thương mại Paris – ESCP) lại cho rằng: *“QHLD nói tới một tập hợp các quy tắc và chính sách thực tế cấu thành nên các mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và NLĐ với sự điều chỉnh và can thiệp về mặt pháp lý của Nhà nước trong một doanh nghiệp, một ngành, một vùng hay một quốc gia”* (Nguyễn Tiệp, 2008, tr.9). Cũng về khái niệm này, nhà khoa học Micheal Salamon lại cho rằng: *“Quan hệ công nghiệp bao quát một loạt hiện tượng, cả bên trong và bên ngoài nơi làm việc, liên quan tới việc xác định và điều chỉnh mối quan hệ việc làm”* (Salamon, M., 2000, tr. 10). Điều này cho thấy, thuật ngữ “QHLD” và “quan hệ công nghiệp” được sử dụng như nhau. Nghiên cứu sâu hơn quan điểm của các học giả về vấn đề lao động, có nhiều học giả đồng ý với Blyton và Turnbull rằng “công việc thống trị cuộc sống của con người” và “việc quản lý cá nhân và tập thể người lao động vẫn là một trọng tâm của đời sống tổ chức”. Cách nhìn nhận này về QHLD có xu hướng nhấn mạnh vấn đề quản trị, song chung quy vẫn coi QHLD là quan hệ giữa người/tập thể lao động với người sử dụng lao động/tổ chức đại diện người sử dụng lao động (Salamon, M., 2000, tr. 4).

Theo Micheal Salamon, hai khái niệm “QHLD” và “quan hệ với NLĐ” được thường xuyên sử dụng thay thế cho nhau theo nghĩa thực tế nhất. Tuy nhiên, hai khái niệm này lại có những sắc thái khác nhau. Quan hệ lao động được hiểu là một trạng thái QHLD trong đó NLĐ, làm việc trọn thời gian, có công đoàn trong các đơn vị sản xuất có sử dụng các hành vi hạn chế, đình công và thương lượng tập thể. Quan hệ với NLĐ phản ánh sự phát triển của nhiều hình thái việc làm đa dạng hơn (phi giản đơn, nữ giới, không trọn thời gian...), sự gia tăng việc làm trong ngành dịch vụ “công nghệ cao” và các ngành thương mại và mức độ thành lập công đoàn suy giảm cùng với các chiến lược quản lý nhằm tới việc cá nhân hoá mối quan hệ việc làm (Salamon, M., 2000).

Tuy nhiên, Edwards lập luận rằng QHLD được xác lập và có mối liên hệ chặt chẽ với việc làm một khi bản chất của nó được hiểu đúng. Cũng như vậy, Ackers cho rằng QHLD “bản thân nó quan hệ với quan hệ việc làm ở mọi mặt...bao trùm toàn bộ các quan hệ giữa người sử dụng lao động hay người quản lý và những người mà họ trả lương để làm việc cho họ”, mặc dù QHLD “tập trung vào mối quan hệ xã hội tập thể tại nơi làm việc”. Ngay cả Blyton và Turnbull, là những người ưa dùng khái niệm “quan hệ với người lao động” hơn, lập luận rằng tâm điểm “vẫn là các khía cạnh tập thể của mối quan hệ giữa người lao động và quản lý” và các vấn đề về phúc lợi xã hội và trật tự xã hội để sao cho “sự quan ngại của chúng ta không chỉ đơn thuần là tính hiệu quả của các tổ chức, sự kiểm soát lao động và giải quyết tranh chấp, mà còn là về quyền lợi của người lao động, điều kiện lao động và thù lao trả cho sức lao động của họ” (Salamon, M., 2000).

Do sự phát triển của khoa học công nghệ và khoa học quản lý làm thay đổi cách thức NLĐ tiến hành công việc, làm xuất hiện nhiều dạng thức lao động mới. Tại một số quốc gia phát triển, QHLD trở lên rất đa dạng và phức tạp. Bên cạnh loại hình lao động chính thức và toàn thời gian truyền thống, xuất hiện

ngày càng nhiều các dạng lao động phi chính thức, bán thời gian, rất linh hoạt về thời gian và cách thức thực hiện công việc. Ngày nay, một cá nhân có thể thực hiện một công việc theo hai cách: một là, dưới sự quản lý của một chủ thể khác để nhận lương hoặc hai là thực hiện một cách độc lập để nhận được phí thực hiện công việc. Pháp luật các quốc gia cũng phân biệt hai hình thức thực hiện công việc này dựa trên một số đặc điểm nhất định. Dưới góc độ pháp lý, cách thức thực hiện công việc theo cách thứ hai không xác lập QHLD giữa các chủ thể mà có thể làm xác lập quan hệ dân sự hay quan hệ thương mại, phụ thuộc vào quy định của pháp luật từng nước.

Việc xác định sự tồn tại của QHLD giữa các bên phải dựa trên các tiêu chí, chỉ dẫn hoặc các tình tiết (được gọi fact hoặc factor hoặc indicator hoặc test)¹ không phụ thuộc vào tên hoặc hình thức thỏa thuận giữa các bên. Trong khoa học pháp lý, nguyên tắc này được gọi là *primacy of fact* (ưu tiên các tình tiết). Nguyên tắc này thường được áp dụng bởi các thẩm phán tại các quốc gia điển hình theo hệ thống án lệ hoặc ngay tại các quốc gia có luật thành văn nhưng trong các dạng lao động đặc biệt (ILO, 2016, tr. 21). Cho dù có hay không có định nghĩa rõ ràng về QHLD trong hệ thống pháp luật có thể thấy một đặc điểm chung của QHLD được thừa nhận ở tất cả các quốc gia trên thế giới, đó là đặc trưng về mức độ quản lý của người sử dụng lao động đối với NLD và mức độ phụ thuộc của NLD đối với người sử dụng lao động. Ví dụ như tại Argentina El Salvador², Chile, Palama, Colombia, Costa Rica, Venezuela, Mexico³ đều có quy định về dấu hiệu dependency and subordination - tức là công việc được thực hiện phụ thuộc vào quyền của người sử dụng lao động. Tại các quốc gia như Congo, Phần Lan, Qatar, Angola, Slovenia sử dụng dấu hiệu công việc được thực hiện dưới sự chỉ dẫn và kiểm soát của người sử dụng lao động bằng các thuật ngữ như: direction, supervision, order, intructions, control, authority. Pháp luật của Palama còn có các quy định giải thích dấu hiệu mức độ quản lý và mức độ phụ thuộc của NLD và người sử dụng lao động qua hai thuật ngữ được sử dụng là “*legal subordination*” và “*economic dependency*”⁴. “*Legal subordination*” được hiểu là người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động chỉ đạo trực tiếp hoặc gián tiếp cách thức tiến hành công việc. “*Economic dependency*” được hiểu là khoản tiền NLD nhận được là phần thu nhập chủ yếu của họ, khoản tiền đó là kết quả NLD thực hiện công việc cho một người hoặc một doanh nghiệp, nơi NLD làm việc không có sự tự lập về kinh tế và có mối liên hệ kinh tế với phạm vi hoạt động mà trong đó cá nhân hoặc doanh nghiệp có thể được coi như là tiến hành hoạt động. Pháp luật của một số quốc gia khác như Campuchia, Trung Quốc, Kenya, Nigeria, Indonesia định nghĩa QHLD theo cách mô tả hình thức thể hiện quan hệ giữa NLD và người sử dụng lao động là việc một người đồng ý làm việc cho một người khác để nhận được tiền lương⁵.

Với mục đích quản lý NLD nước ngoài, pháp luật của một số quốc gia cũng quy định các điều kiện riêng để chọn lọc hoặc điều tiết số lượng NLD nước ngoài như các điều kiện về bằng cấp, giấy phép lao động. Nếu NLD nước ngoài thỏa mãn đầy đủ các điều kiện để được phép nhập cảnh, cư trú và tham gia làm việc cho các cá nhân, tổ chức của quốc gia sở tại thì được coi là NLD nước ngoài làm việc hợp pháp. Nếu NLD nước ngoài không thỏa mãn điều kiện này thì được gọi là NLD nước ngoài làm việc bất hợp pháp. Tuy nhiên, việc đáp ứng hay không đáp ứng các điều kiện để được cấp phép lao động không phải là dấu hiệu mà một số quốc gia như Anh hoặc Pháp sử dụng để xác định có hay không có sự tồn tại của QHLD giữa các bên. Trong hai án lệ của Tòa phúc thẩm Anh (Employment Appeal Tribunal) đã cho thấy NLD nước ngoài bất hợp pháp vẫn có quyền và nghĩa vụ lao động giống như NLD bình thường, nhưng có hạn chế hơn ở một số quyền do pháp luật quy định. Án lệ thứ nhất là án lệ Allen kiện Hounaga, liên quan đến một phụ nữ Nigeria đang làm thuê của vợ chồng làm việc như quản gia sống

1) Các từ này do các tòa án sử dụng có thể thay thế cho nhau.

2) Điều 21 Luật Hợp đồng lao động Argentina 1976, Điều 17 Luật Hợp đồng lao động El Salvador 1972, sửa đổi 1995.

3) Điều 7 Luật Lao động Chi lê 2002, Điều 62 Luật Lao động Panama 1995, Điều 22 Luật Lao động Colombia 1950, sửa đổi 1990, Điều 18 Luật Lao động Costa Rica 1995, Điều 67 Luật Lao động Venezuela 1997, Điều 20 Luật Lao động Liên bang Mexico 1995

4) Điều 64 và 65 Luật Lao động Panama 1995.

5) Điều 65 Luật Lao động Campuchia năm 1997, Điều 16 Luật Lao động Trung Quốc năm 1994, Điều 2 Luật Lao động Kenya năm 1976, sửa đổi năm 1984, Điều 91 Luật Lao động Nigeria năm 1974, Điều 1 Luật Lao động Indonesia năm 2003.

trong nhà của người sử dụng lao động ở Anh⁶. Để có được giấy phép lao động, do người sử dụng lao động xúi giục, cô giúp việc đã cung cấp thông tin sai lệch (trong đó có một tên giả). Sau khi thị thực hết hạn, NLD vẫn ở lại Anh bất hợp pháp và tiếp tục làm việc cho vợ chồng người sử dụng lao động. Sau khi NLD bị sa thải, NLD đã khởi kiện chống lại việc sa thải và phân biệt đối xử về chủng tộc. Tòa án Anh cho rằng nếu hợp đồng lao động là bất hợp pháp (ví dụ, do NLD vào Anh làm việc đã vi phạm luật nhập cư), NLD đó có thể không được hưởng các quyền theo hợp đồng và theo luật định, do đó không thể khởi kiện về sa thải bất công. Tuy nhiên, hành vi nhập cư bất hợp pháp không ngăn chặn NLD khởi kiện về yêu cầu chống phân biệt chủng tộc do người sử dụng lao động đã biết rằng NLD đang làm việc bất hợp pháp. Tòa án đã chấp nhận yêu cầu về khởi kiện chống lại việc phân biệt đối xử.

Án lệ thứ hai là vụ án Kurumuth kiện bệnh viện NHS Trust North Middlesex University Hospital, là trường hợp Bệnh viện của Trường Đại học Trust North Middlesex đã sa thải một NLD nước ngoài khi giấy phép lao động hết hạn⁷. Mặc dù người sử dụng lao động đã tiến hành các điều tra về tình trạng giấy phép nhập cư của NLD nhưng cả NLD và cơ quan biên giới của Anh (UK Border Agency) cũng chưa có câu trả lời thỏa đáng thì người sử dụng lao động đã lấy lý do đó để sa thải NLD. Tòa án Anh đã kết luận rằng lý do NSDLĐ đưa ra để sa thải NLD là không hợp lý và không công bằng, NSDLĐ phải tiến hành thu thập thêm các bằng chứng về tình trạng nhập cư của NLD nước ngoài trước khi ra quyết định sa thải. Như vậy, trong cả hai án lệ, mặc dù có bằng chứng cho thấy NLD nước ngoài làm việc bất hợp pháp nhưng những người nước ngoài này vẫn có quyền yêu cầu khiếu kiện những quyền lao động theo hợp đồng và theo luật định liên quan đến mình, với tư cách là NLD trong QHLD, nhưng hạn chế hơn so với NLD nước ngoài hợp pháp.

Tại Việt Nam, pháp luật Việt Nam có định nghĩa QHLD tại khoản 5, Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 theo cách thức mô tả hình thức thể hiện quan hệ giữa các chủ thể trong QHLD. QHLD được thể hiện thông qua ba hoạt động là thuê mướn, sử dụng lao động và trả lương giữa NLD và người sử dụng lao động. Đây được coi là một dạng định nghĩa đơn giản, hình thức bởi vì việc xác định sự tồn tại QHLD giữa các bên phải căn cứ vào các dấu hiệu được quy định trong các điều luật khác như các quy định về quyền và nghĩa vụ của NLD và người sử dụng lao động. Trong QHLD, NLD có nghĩa vụ thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động và có quyền nhận thù lao từ người đó (khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019); người sử dụng lao động có quyền quản lý đánh giá công việc do NLD tiến hành và trả thù lao cho công việc đó (Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019).

QHLD có sự tham gia của NLD nước ngoài là một bộ phận của QHLD nói chung, là quan hệ xã hội hình thành trong quá trình sử dụng lao động theo sự thỏa thuận giữa NLD nước ngoài với người sử dụng lao động. Theo đó, một bên là NLD nước ngoài cam kết hoàn thành một loại công việc, thực hiện đầy đủ nội quy lao động và các quy định khác trong quá trình lao động và bên kia là người sử dụng lao động, có nghĩa vụ giao việc cho NLD nước ngoài như đã cam kết, trả lương theo năng suất, chất lượng, hiệu quả, đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh và thực hiện các nghĩa vụ khác do pháp luật quy định. Hai bên phải gặp gỡ để thiết lập QHLD dựa trên nguyên tắc cùng nhau thương lượng, tôn trọng, hợp tác và tự nguyện; kết quả của quá trình thương lượng đó hợp đồng lao động được ký kết. Trong QHLD, NLD nước ngoài đặt hoạt động của mình dưới sự quản lý điều hành của người sử dụng lao động, chịu sự phân công công việc, chấp hành các quy định về hoạt động lao động mà người sử dụng lao động đề ra.

Như vậy, từ những phân tích luật thực định và lý luận về QHLD nêu trên, tác giả đề xuất xây dựng khái niệm: *"QHLD của NLD nước ngoài là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, quản lý, sử dụng lao động, trả lương giữa NLD nước ngoài và người sử dụng lao động trên cơ sở quy định của pháp luật"*.

6) Case Allen vs Houna, xem tại <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed8214>, truy cập ngày 07/5/2026

7) Case Kurumuth vs NHS Trust North Middlesex University Hospital, xem tại <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed8297>, truy cập ngày 07/5/2026

3. Kết luận

Khi phân tích các quy định quốc tế và hệ thống pháp luật quốc gia về khái niệm NLĐ nước ngoài cho thấy các quy định quốc tế và hệ thống pháp luật quốc gia đều dựa trên ba tiêu chí nhận diện gồm: quốc tịch nước ngoài, tư cách NLĐ (làm việc hưởng lương, chịu sự quản lý) và yếu tố dịch chuyển qua biên giới (đóng vai trò bối cảnh di cư chứ không phải dấu hiệu pháp lý bắt buộc trong định nghĩa). Pháp luật Việt Nam chưa có định nghĩa trực tiếp về NLĐ nước ngoài nên tác giả đã đề xuất xây dựng khái niệm NLĐ nước ngoài nêu trên. Bên cạnh đó, NLĐ nước ngoài là chủ thể đặc biệt trong QHLD nên có những đặc điểm riêng biệt so với lao động trong nước, đồng thời lao động nước ngoài cũng tác động nhất định đối với sự phát triển kinh tế của nước tiếp nhận lao động. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, thị trường lao động của mỗi quốc gia ngày càng thể hiện tính cạnh tranh sâu sắc trong phạm vi quốc gia và khu vực. Điều đó đòi hỏi pháp luật điều chỉnh QHLD của NLĐ nước ngoài cần lưu ý những đặc thù của đối tượng điều chỉnh. Từ những phân tích pháp luật một số quốc gia và lý luận về QHLD, tác giả đồng thời đề xuất xây dựng khái niệm QHLD của NLĐ nước ngoài. QHLD của NLĐ nước ngoài có các đặc điểm chung của QHLD thông thường. Bên cạnh đó, QHLD của NLĐ nước ngoài còn có các đặc trưng phân biệt với QHLD thông thường - QHLD của NLĐ và người sử dụng lao động cùng mang quốc tịch của nước sở tại, nước mà họ đang cư trú hoặc đang thực hiện công việc./

Tài liệu tham khảo

- Abella, M., & Martin, P. (2016). Guide on measuring migration policy impacts in ASEAN. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/publications/guide-measuring-migration-policy-impacts-asean>.
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*. Henry Holt.
- Đào Minh Hiếu (2024). *Pháp luật về người nước ngoài vào làm việc trong các doanh nghiệp tại Việt Nam* [Luận văn Thạc sĩ, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội].
- Hounga v. Allen and another, [2014] UKSC 47 (UK Supreme Court 2014). <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/hounga-v-allen-anor-2014-uksc-47.53b61ebee9e74db6be05c022548e2c09.htm>.
- International Labour Organization (2018). *Guidelines concerning statistics of international labour migration*. <https://www.ilo.org/re-source/other/ilo-2018-guidelines-concerning-statistics-international-labour-migration>.
- Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2010). *Quyền của người lao động di trú*. NXB Hồng Đức.
- Korea Ministry of Government Legislation. (2024). *Employment and status of stay of foreign workers*. <https://www.easylaw.go.kr/CSM/SubCnpclsCmd.laf?csmSeq=1271&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1>.
- Kurumuth v. NHS Trust North Middlesex University Hospital, UKEAT/0524/10/CEA (Employment Appeal Tribunal 2011). <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/kurumuth-v-nhs-trust-north-middlesex-university-hospital-ukeat-0524-10-cea.1936f79b3f8e4c-caafdd82f55b2e3799.htm>.
- Nguyễn Tiệp (2008). *Giáo trình quan hệ lao động*. NXB Lao động – Xã hội.
- Phạm Thị Hương Giang (2022). *Pháp luật quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa* [Luận án Tiến sĩ, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội].
- Salamon, M. (2000). *Industrial relations: Theory and practice* (4th ed.). Financial Times Prentice Hall.
- Trần Thủy 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].
- Trường Đại học Luật Hà Nội (2011). *Các đạo luật về lao động của Singapore*. NXB Công an nhân dân.