

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRÊN CƠ SỞ TUÂN THỦ NGUYÊN TẮC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

KHÚC THI TRANG NHUNG* - PHẠM THI HƯƠNG GIANG**

Pháp luật quản lý lao động nước ngoài đòi hỏi phải tuân theo những nguyên tắc nhất định nhằm điều chỉnh các vấn đề liên quan đến lao động nước ngoài. Trên cơ sở đó, bài viết đánh giá thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện nay về việc quản lý lao động nước ngoài và đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Từ khóa: Lao động nước ngoài, quản lý lao động nước ngoài, Bộ luật lao động.

Ngày nhận bài: 06/11/2020; Biên tập xong: 30/11/2020; Duyệt đăng: 30/11/2020

Law on foreign worker management requires to follow certain rules to regulate matters related to foreign worker. This article evaluates current situation of Vietnam's labor law on foreign workers management and gives solutions to improve the law on foreign workers management in Vietnam.

Key word: Foreign workers, foreign worker management, the Labor Code.

1. Nguyên tắc quản lý lao động nước ngoài

Quản lý lao động nước ngoài (LĐNN) bị ảnh hưởng khá nhiều và cơ bản bởi các điều ước quốc tế cũng như các chính sách về lao động của quốc gia. Sự ảnh hưởng này dẫn tới việc hình thành một hệ thống các nguyên tắc cốt lõi của pháp luật quản lý lao động nước ngoài bao gồm:

Nguyên tắc thứ nhất: Tôn trọng các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nước ngoài. Trước tiên là tôn trọng quyền con người. Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families – ICRMW) năm 1990 đã nhận định sự bình đẳng trong việc đối xử giữa LĐNN và lao động trong nước¹.

¹ Điều 1: “Công ước này được áp dụng, trừ khi được quy định khác sau đó, đối với mọi người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, không có bất kỳ sự phân biệt nào như giới tính, chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, quan điểm chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc xã hội hoặc dân tộc, quốc tịch, độ tuổi, địa vị kinh tế, tài sản, tình trạng hôn nhân, thành phần xuất thân và các địa vị khác”
Điều 7: “Theo các văn kiện quốc tế về quyền con

Quyền con người hiện nay được xem là trung tâm của đời sống chính trị hiện đại. Điều đó có nghĩa là quyền và lợi ích hợp pháp của người LĐNN phải được tôn trọng như quyền và lợi ích hợp pháp của lao động trong nước. Nhà nước thực hiện việc quản lý lao động trong nền kinh tế thị trường trước hết là để bảo vệ các bên tham gia quan hệ lao động, bảo đảm quyền tự do của các bên tham gia quan hệ lao động, phát hiện, ngăn chặn các hành vi vi phạm pháp luật các bên tham gia quan hệ lao động. Nhà nước phải thực hiện bốn phạm đảm bảo gìn giữ, bảo vệ, sử dụng hợp lý và có hiệu quả nguồn nhân lực. Tuy nhiên,

* *Thạc sĩ, Khoa Pháp luật dân sự và Kiểm sát dân sự, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội*

** *Thạc sĩ, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*
người, các quốc gia thành viên Công ước này cam kết tôn trọng và bảo đảm cho người lao động di trú và các thành viên gia đình họ trong lãnh thổ hoặc thuộc quyền tài phán của mình được hưởng các quyền theo Công ước mà không có bất kỳ sự phân biệt nào về giới tính, chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, quan điểm chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc xã hội hoặc dân tộc, quốc tịch, độ tuổi, thành phần kinh tế, tài sản, tình trạng hôn nhân, thành phần xuất thân và địa vị khác”

nhà nước thực hiện quyền quản lý lao động, trong đó có LĐNN phải đảm bảo các tiêu chuẩn lao động trong hoạt động quản lý. Vì vậy, đây được xem là nguyên tắc quan trọng nhất của quản lý LĐNN.

Nguyên tắc thứ hai: Bảo đảm an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội. LĐNN bên cạnh những ảnh hưởng hữu ích cho sự phát triển kinh tế, xã hội, đôi khi gây rắc rối cho các vấn đề an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội. Lực lượng lớn người lao động đến từ quốc gia thù địch thường có tác động tiêu cực cho quốc gia sở tại. Sự khác biệt về văn hóa, lối sống, tâm lý, ngôn ngữ... cũng như sự thiếu thốn về cơ sở vật chất khiến người LĐNN hành xử có thể không phù hợp với các quy tắc về trật tự, an toàn xã hội của nước sở tại. Có nhiều trường hợp người nước ngoài không thực hiện đúng các quy định pháp luật về xuất nhập cảnh, pháp luật về cư trú; đã sinh sống tại các công viên, nơi công cộng, tụ tập buôn bán trái phép trên vỉa hè, lòng đường..., gây mất an ninh trật tự và văn minh đô thị trên địa phương. Nghiêm trọng hơn, có trường hợp người nước ngoài thực hiện hành vi vi phạm pháp luật hình sự. Do đó, bảo đảm an ninh chính trị là một vấn đề không thể bỏ qua trong hoạt động quản lý LĐNN.

Nguyên tắc thứ ba: Bảo đảm hiệu quả kinh tế và bảo vệ việc làm cho người lao động trong nước. Số lượng LĐNN gia tăng khiến việc làm cho lao động trong nước có thể sụt giảm, đất nước có thể phải đối mặt với những vấn đề xã hội. Không ai có thể phủ nhận được rằng sự gia tăng số lượng LĐNN làm cho người sử dụng lao động có cơ hội lựa chọn người lao động phù hợp và thúc đẩy cạnh tranh. Nhu cầu sử dụng lao động có trình độ chuyên môn cao có thể được đáp ứng và hiệu quả kinh tế có thể được cải thiện. Ở một số nước,

LĐNN bù đắp cho những thiếu hụt về lao động do dân số già hoặc do lao động trong nước không đủ cho một lĩnh vực cụ thể nào đó. Tuy nhiên, áp lực của các vấn đề xã hội cũng cần phải được giải quyết nên không thể bỏ qua nguyên tắc này trong quản lý lao động nước ngoài. Nó giúp cho người quản lý luôn chủ động trong việc bảo đảm hiệu quả kinh tế, đồng thời bảo vệ việc làm cho người lao động bản xứ.

Nguyên tắc thứ tư: Đảm bảo thống nhất quản lý, phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong công tác quản lý lao động là người nước ngoài. Trong lĩnh vực lao động cũng như các lĩnh vực khác, để hoạt động quản lý của nhà nước đạt hiệu quả thì bắt buộc phải có cơ chế phối, kết hợp giữa các cơ quan hữu quan. Theo đó, sự phối kết hợp phải đảm bảo:

Một là, về yêu cầu trong phối hợp. Trong lĩnh vực lao động, nguyên tắc thống nhất, phối hợp quản lý giữa các cơ quan phải đáp ứng các yêu cầu như sau: Nội dung phối hợp phải liên quan đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan phối hợp và dựa trên các quy định của pháp luật hiện hành nhằm đảm bảo sự thống nhất, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất, kinh doanh; Bảo đảm tiến độ, nội dung phối hợp, tính khách quan trong quá trình phối hợp; Bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động phối hợp; Đề cao trách nhiệm cá nhân của Thủ trưởng cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp và cán bộ, công chức tham gia phối hợp.

Hai là, về nội dung phối hợp quản lý giữa các cơ quan trong việc quản lý LĐNN. Theo đó, thực hiện lồng ghép hướng dẫn, tuyên truyền các nội dung cơ bản của pháp luật lao động về quản lý LĐNN đến những người LĐNN cư trú và làm việc trên các địa bàn quản lý thuộc phạm

vi chức năng, nhiệm vụ được phân công phụ trách; Phối hợp hướng dẫn các đơn vị có sử dụng lao động là người nước ngoài thực hiện thống kê, phân tích tình hình người nước ngoài nhập cảnh với mục đích lao động đúng quy định pháp luật hiện hành; Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng, quản lý người LĐNN làm việc tại doanh nghiệp và phối hợp đề xuất xử lý đối với các trường hợp vi phạm quy định pháp luật trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được phân công phụ trách; Cung cấp thông tin theo yêu cầu giữa các cơ quan tham gia thực hiện việc quản lý LĐNN; Định kỳ tiến hành sơ kết, tổng kết công tác quản lý LĐNN làm việc trong các doanh nghiệp có sử dụng LĐNN trong phạm vi quản lý.

2. Thực trạng tuân thủ nguyên tắc quản lý lao động nước ngoài trong pháp luật lao động Việt Nam

Thứ nhất, Hiến pháp năm 2013 của Việt Nam dành toàn bộ Chương 2 để tuyên bố quyền con người và quyền, nghĩa vụ cơ bản của công dân. Tôn trọng quyền con người luôn được đặt lên vị trí tối ưu của bất kỳ nguyên tắc nào. Theo đó, quyền được hưởng an sinh xã hội và quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là quyền lợi hợp pháp của LĐNN. Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2012, sửa đổi năm 2019 (có hiệu lực từ 01/01/2021) đã có điểm tiến bộ khi bổ sung quy định về tổ chức đại diện người lao động. Theo đó, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở không chỉ là Công đoàn cơ sở mà có thể là tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, được thành lập theo quy định của BLLĐ năm 2019 (Điều 170-178). Đây chính là Công đoàn độc lập, nơi người LĐNN có thể tham gia để được đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Về nguyên tắc, Công đoàn cơ sở

trực thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và các tổ chức đại diện khác được ghi nhận trong BLLĐ năm 2019 bình đẳng với nhau, tuy nhiên tổ chức đại diện độc lập này phải được đăng ký. Trong khi đó, hiện vẫn chưa có hướng dẫn về phương thức, trình tự thủ tục và nội dung hồ sơ đăng ký cụ thể (đoàn viên tối thiểu, người tiếp nhận, rà soát trình tự...) cũng như quyền liên kết của tổ chức được ghi nhận mơ hồ trong BLLĐ năm 2019. Tất cả đều dẫn chiếu theo Chính phủ quy định. Điều đó dẫn đến thực trạng mặc dù có quy định pháp luật nhưng thực tế người LĐNN vẫn gặp khó khăn khi tiếp cận với quyền được tham gia tổ chức đại diện cho chính mình.

Về bảo hiểm xã hội cho người LĐNN, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ 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 bắt đầu có hiệu lực quy định người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi có giấy phép lao động, chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 1 năm trở lên thì thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc từ 01/12/2018.

Thứ hai, BLLĐ năm 2012 quy định người sử dụng người LĐNN là nhà thầu và cá nhân, tổ chức (không phải nhà thầu). Tuy nhiên, điều kiện tuyển dụng LĐNN cho hai chủ thể sử dụng người LĐNN lại không có sự khác biệt, đều tuân theo Điều 169 BLLĐ năm 2012 và Điều 3 Nghị định 11/2016/NĐ-CP, trong khi LĐNN được tuyển dụng cho hai chủ thể này sẽ khác

nhau về điều kiện trình độ chuyên môn, kinh nghiệm... Vì thế, việc xác định và phân loại đối tượng người nước ngoài được tuyển dụng vào làm việc tại Việt Nam gặp nhiều khó khăn. Thực tế, bên cạnh lượng lớn lao động nước ngoài người Trung Quốc được tuyển dụng làm việc tại các vị trí quản lý, kỹ thuật viên trình độ cao thì hiện tượng các nhà thầu Trung Quốc đưa người lao động sang làm công nhân tại Việt Nam diễn ra ngày càng phổ biến, đặc biệt tại các khu công nghiệp ở Bình Dương, Đà Nẵng hay Đắk Lắk. Tính đến năm 2018, số lao động Trung Quốc là trên 25,1 nghìn người, chiếm khoảng 1/3 tổng lao động nước ngoài đang làm việc ở Việt Nam². Những nhà thầu Trung Quốc đã cố tình lợi dụng kẽ hở trong các quy định pháp luật về tuyển dụng LĐNN để đưa công dân nước mình sang làm lao động phổ thông. Những lao động này gây khó khăn cho công tác quản lý, gặp nhiều vấn đề phức tạp về an ninh trật tự, xung đột văn hóa.

BLLĐ năm 2019 đã có bổ sung quy định về điều kiện tuyển dụng, sử dụng người LĐNN làm việc tại Việt Nam: “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” (Khoản 3 Điều 152). Quy định này đã giải quyết được vấn đề nêu trên, có sự phân tách giữa người sử dụng lao động là nhà thầu nói chung thì đòi

hỏi phải tuân theo những quy định riêng về điều kiện tuyển dụng và sử dụng người LĐNN.

Thứ ba, Nghị định 11/2016/NĐ-CP mới chỉ quy định mức góp vốn từ 1-10 triệu đồng thì người nước ngoài có thể được xếp vào diện không cần xin cấp giấy phép lao động khi vào làm việc tại Việt Nam đối với hình thức làm việc là thành viên góp vốn. Mức góp vốn thấp này dẫn đến nhiều người nước ngoài lợi dụng quy định này để không phải xin giấy phép lao động mà vẫn nhập cảnh vào Việt Nam làm việc. Hơn nữa, BLLĐ năm 2012 đã có điểm tiến bộ so với Bộ luật trước về việc quy định người nước ngoài là học sinh, sinh viên nước ngoài đang học tập tại Việt Nam không cần giấy phép lao động mà vẫn được làm việc tại Việt Nam. Tuy nhiên, pháp luật lao động lại chưa quy định về số giờ làm việc tối đa mà đối tượng học sinh, sinh viên nước ngoài được làm việc tại Việt Nam, trong khi những người nước ngoài này lại làm chủ yếu các công việc phổ thông mà người lao động Việt Nam có thể làm được. Ở các quốc gia trên thế giới đều giới hạn số giờ làm thêm cho học sinh, sinh viên nước ngoài như Úc không quá 20 giờ, Anh chia đối tượng theo trình độ học vấn (bậc cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ) để điều chỉnh số giờ làm thêm nhưng không quá 20 giờ³. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới tình hình phát triển kinh tế của Việt Nam cũng như tác động, làm mất cân bằng thị trường lao động trong nước.

² 25 ngàn lao động Trung Quốc đã vào Việt Nam làm ăn, nguồn: <https://vietnamnet.vn/vn/kinh-doanh/thi-truong/gan-trieu-lao-dong-viet-di-xuat-khau-35-nghin-lao-dong-trung-quoc-o-viet-nam-484641.html>, truy cập ngày 26/10/2018.

³ Làm thêm tại Úc, nguồn: <https://www.hotcourses.vn/study-in-australia/once-you-arrive/nhung-dieu-can-luu-y-khi-lam-them-tai-uc/#:~:text=Gi%E1%BB%91ng%20nh%C6%B0%20V%C6%B0%C6%A1ng%20qu%E1%BB%91c%20Anh,t%E1%BA%ADp%20trung%20v%C3%A0o%20vi%E1%BB%87c%20h%E1%BB%8Dc>, truy cập ngày 01/10/2019.

Thứ tư, việc phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong việc quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam là công việc hết sức thiết yếu, giúp đảm bảo an ninh trật tự xã hội, tiết kiệm chi phí trong công tác quản lý. Tuy nhiên, hiện nay đang có sự mâu thuẫn giữa một số cơ quan quản lý là Bộ Công an và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong việc định nghĩa “người lao động nước ngoài”. Bộ Công an dựa vào tiêu chí giấy bảo lãnh của đơn vị, doanh nghiệp để xác định là người nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam (khoản c Điều 10 Luật Nhập cảnh, Xuất cảnh, Quá cảnh, Cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam năm 2014). Trong khi đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xác nhận người nước ngoài làm việc ở Việt Nam được xem hợp pháp khi đã có hợp đồng lao động giữa người lao động và đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động. Trên cơ sở này, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội mới cấp giấy phép lao động và chỉ khi có giấy phép này, LĐNN mới chính thức được phép làm việc trên phạm vi lãnh thổ Việt Nam. Lợi dụng quy định này, nhiều nhà thầu và LĐNN không tự giác chấp hành pháp luật, nhiều LĐNN vào Việt Nam mới thực hiện việc cấp giấy phép lao động. Nhiều trường hợp mời, bảo lãnh cho LĐNN vào Việt Nam làm việc và được Cục Quản lý xuất nhập cảnh cấp thị thực ký hiệu là doanh nghiệp có thời hạn 12 tháng. Theo quy định, trước khi mời, bảo lãnh thì doanh nghiệp phải làm thủ tục và được Ủy ban nhân dân tỉnh chấp thuận, các cơ quan quản lý nhà nước cấp giấy phép hoặc xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép. Tuy nhiên, dựa vào sơ hở này, nhiều LĐNN vẫn được Cục Quản lý xuất nhập cảnh duyệt cho nhập cảnh vào Việt Nam để làm việc và cấp thị thực doanh nghiệp. Hơn nữa, việc phân công chức năng, thẩm quyền cho các cơ

quan quản lý LĐNN được quy định tại Nghị định 11/2016/NĐ-CP nhưng chưa có Quy chế chung về sự phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền với nhau.

3. Giải pháp, kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trên cơ sở tuân thủ nguyên tắc quản lý lao động nước ngoài

Thứ nhất, bổ sung điều kiện người LĐNN vào làm việc tại Việt Nam cho người sử dụng lao động là nhà thầu

Pháp luật lao động nước ta đã bổ sung quy định riêng biệt về điều kiện tuyển dụng đối với LĐNN làm việc cho người sử dụng lao động là nhà thầu nhằm giúp cơ quan có thẩm quyền dễ xác định và phân loại LĐNN trong công tác quản lý. Tuy nhiên, quy định này vẫn khá chung chung, chưa cụ thể các tiêu chí đối với người LĐNN được tuyển dụng và sử dụng cho nhà thầu. Vì vậy, pháp luật lao động cần ban hành danh mục nghề mà nhà thầu được phép tuyển dụng LĐNN để tránh việc nhà thầu cố tình muốn đưa LĐNN vào làm các công việc phổ thông mà lao động Việt Nam có thể làm được. Danh mục này có thể được ban hành theo năm hoặc theo lộ trình giai đoạn.

Thứ hai, làm rõ các hình thức làm việc của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Đối với hình thức làm việc là thành viên góp vốn, pháp luật lao động cần thiết nâng mức trần góp vốn đối với những đối tượng LĐNN vào Việt Nam làm việc. Thay vì mức góp vốn từ 1-10 triệu đồng, có thể tăng từ 5-10 lần để tránh trường hợp các LĐNN lợi dụng quy định này mà bỏ ra một số tiền nhỏ để trở thành cổ đông của công ty và “hợp pháp hóa” mục đích vào Việt Nam làm việc. Quy định về cho phép người nước ngoài là học sinh, sinh viên được phép làm việc tại Việt Nam trong quá trình học tập là toàn

toàn phù hợp, giúp những đối tượng này tăng thêm thu nhập trong cuộc sống. Tuy nhiên, nhằm ổn định thị trường lao động, pháp luật cần quy định thời giờ làm việc tối đa cho đối tượng lao động này. Việc quy định đó hoàn toàn phù hợp với cách nhìn quốc tế, vừa đảm bảo phát triển kinh tế quốc gia vừa bảo đảm việc làm cho lao động trong nước.

Thứ ba, nâng cao trách nhiệm và sự phối hợp của các cơ quan chức năng trong công tác quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam

Quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam là nhiệm vụ của nhiều cơ quan, ban ngành chứ không chỉ của một đơn vị nào. Hơn nữa, đây còn là lĩnh vực nhạy cảm, liên quan tới ngoại giao với các nước khác nên càng cần sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý LĐNN với nhau. Hiện nay, nhiệm vụ, quyền hạn của từng cơ quan quản lý mới chỉ được quy định riêng biệt trong Nghị định 11/2016/NĐ-CP và Thông tư số 40/2018/TT-BLĐTBXH chứ chưa có quy chế phối hợp giữa các cơ quan chức năng. Việc ban hành Quy chế phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong công tác quản lý LĐNN có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo an ninh chính trị, phát triển kinh tế quốc gia cũng như ổn định thị trường lao động trong nước. Việc phối hợp giữa các cơ quan, bộ ngành không chỉ ở cấp trung ương mà phải được chỉ rõ ở cấp địa phương với việc phân công nhiệm vụ cụ thể của từng cơ quan và sự phối hợp giữa các cơ quan trong từng công việc, giai đoạn khi người LĐNN vào làm việc tại Việt Nam. Đặc biệt, trong công tác báo cáo về tình hình tuyển dụng và sử dụng LĐNN tại địa phương mà một số tỉnh, thành phố vẫn chưa thực hiện nghiêm túc theo định kỳ. Cơ quan cấp trên cần tăng cường việc kiểm tra, hướng dẫn cơ quan địa

phương thực hiện đúng các quy định pháp luật về quản lý LĐNN làm việc tại Việt Nam. Việc quản lý có thể dựa theo hình thức cung cấp mã định danh cá nhân khi mỗi người nước ngoài nhập cảnh vào Việt Nam. Hình thức này cũng giống với cách quản lý của Bộ Công an đang được triển khai, áp dụng trên toàn quốc đối với công dân Việt Nam./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật lao động năm 2019.
2. Bộ luật lao động năm 2012.
3. Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam năm 2014.
4. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.
5. Hiến pháp năm 2013.
6. Chính phủ (2016), Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 3/2/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
7. Chính phủ (2018), Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ 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.
8. Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ (ICRMW), 1990.
9. 25 ngàn lao động Trung Quốc đã vào Việt Nam làm ăn, nguồn: <https://vietnamnet.vn/vn/kinh-doanh/thi-truong/gan-trieu-lao-dong-viet-di-xuat-khau-35-nginh-lao-dong-trung-quoc-o-viet-nam-484641.html>, truy cập ngày 26/10/2018.
10. Làm thêm tại Úc, nguồn: <https://www.hotcourses.vn/study-in-australia/once-you-arrive/nhung-dieu-can-luu-y-khi-lam-them-tai-uc/#:~:text=Gi%E1%BB%91ng%20nh%C6%B0%20V%C6%B0%C6%A1ng%20qu%E1%BB%91c%20Anh,t%E1%BA%ADp%20trung%20v%C3%A0o%20vi%E1%BB%87c%20h%E1%BB%8Dc>, truy cập ngày 01/10/2019.