



THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Trương Thị Bích Hạnh

Trường Đại học Luật, Đại học Huế, Đường Võ Văn Kiệt, Huế, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: **Trương Thị Bích Hạnh** <truonghanh14@gmail.com>

(Ngày nhận bài: 29-05-2024; Ngày chấp nhận đăng: 09-12-2024)

Tóm tắt: Sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có vai trò quan trọng trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần chuyển giao nhanh tiến bộ khoa học – công nghệ, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế. Cùng với sự phát triển kinh tế – xã hội, pháp luật lao động nói chung và pháp luật điều chỉnh về sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nói riêng đã từng bước được hoàn thiện qua việc sửa đổi, ban hành các Bộ luật Lao động (BLLĐ). Tuy nhiên, qua thực tiễn thực hiện cho thấy pháp luật về sử dụng người lao động nước ngoài tại Việt Nam còn có những hạn chế, bất cập cần được tiếp tục hoàn thiện để phù hợp với những yêu cầu của quá trình toàn cầu hóa và di cư lao động. Bài viết phân tích để làm rõ thực trạng pháp luật về sử dụng người lao động nước ngoài tại Việt Nam được quy định trong BLLĐ năm 2019, từ đó đánh giá những hạn chế và đề xuất một số định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng người lao động nước ngoài tại Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Bộ luật Lao động năm 2019, sử dụng lao động nước ngoài, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

THE LEGAL STATUS OF EMPLOYING FOREIGN WORKERS IN VIET NAM

Truong Thi Bich Hanh

University of Law, Hue University, Vo Van Kiet St., Hue, Vietnam

Correspondence to **Truong Thi Bich Hanh** <truonghanh14@gmail.com>

(Received: May 29, 2024; Accepted: December 09, 2024)

Abstract: Employing foreign workers in Viet Nam plays a key role in attracting high-quality workforce, facilitating the rapid transfer of scientific and technological progress, and promoting economic growth and

development. Along with the socio-economic development, labor laws in general and laws regulating the employment of foreign workers in Viet Nam have been continuously improved through the amendment and promulgation of Labor Codes. However, in practical implementation, it has been shown that the current law on foreign labor employment still has limitations and shortcomings that need to be improved to adapt to the requirements of globalization and labor migration. This article analyzes the current legal status of employing foreign workers in Viet Nam as stipulated in the 2019 Labor Code. Based on that analysis, it evaluates the limitations and propose some directions and solutions to improve the law on employing foreign labor in Viet Nam in the near future.

Keywords: 2019 Labor Code, employing foreign labor, foreign workers in Viet Nam

Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, mở cửa hội nhập đã tạo điều kiện cho việc di chuyển lao động giữa các quốc gia. Số lượng người lao động Việt Nam ra nước ngoài và số lượng người nước ngoài vào làm việc, đầu tư, cư trú, du lịch tại Việt Nam ngày càng tăng. Quy định pháp luật lao động về sử dụng người lao động nước ngoài (NLĐNN) làm việc tại Việt Nam là một nội dung quan trọng trong pháp luật lao động. Nhìn chung, các quy định pháp luật lao động về sử dụng NLĐNN làm việc tại Việt Nam được ghi nhận trong BLLĐ năm 2019 đã từng bước hoàn thiện, giảm thiểu các thủ tục hành chính, tạo điều kiện để người sử dụng lao động (NSDLĐ) tuyển dụng lao động theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh, NLĐNN có thêm các cơ hội làm việc hợp pháp tại Việt Nam. Pháp luật điều chỉnh về sử dụng NLĐNN làm việc tại Việt Nam dựa trên điều kiện kinh tế – xã hội và nhu cầu sử dụng NLĐNN nhưng cũng phải phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các công ước của Liên hiệp quốc và Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về vấn đề này nhằm tạo hành lang pháp lý để điều chỉnh có hiệu quả về sử dụng NLĐNN làm việc tại Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế.

1. Thực trạng pháp luật về sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

1.1. Về thuật ngữ người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành trước đây (Nghị định số 11/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Thông tư số 40/2016/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành Nghị định 11/2016/NĐ-CP) không đưa ra khái niệm giải thích thuật ngữ “Người lao động nước ngoài”. Điều này cho thấy sự khác biệt giữa pháp luật lao động Việt Nam với các quốc gia trên thế giới, chẳng hạn ở Hàn Quốc, khái niệm lao động người nước ngoài được ghi nhận tại luật về sử dụng lao động nước ngoài số 6967, ban hành ngày 06/8/2003 (Act on Foreign Workers Employment etc. – Act No 6967) [12]. Đạo luật số 6967 quy định về việc sử dụng lao động nước ngoài với mục đích đảm

bảo quan hệ cung cầu về lao động thông qua việc giới thiệu và quản lý lao động nước ngoài một cách có hệ thống, trật tự. Đối tượng điều chỉnh của Luật này là “NLĐNN là người không có quốc tịch Hàn Quốc” làm việc cho các doanh nghiệp hoặc cơ sở sử dụng lao động tại Hàn Quốc (Luật này cũng không áp dụng đối với lao động thuyền viên) [12]. Tiếp theo đó, ngày 15/8/2003, Quốc hội Hàn Quốc thông qua luật cấp phép cho NLĐNN (Foreign Employment Permit Law), có hiệu lực từ 01/8/2004, theo đó: “NLĐNN là người không có quốc tịch Hàn Quốc, người cung ứng hoặc dự định cung ứng sức lao động cho việc kinh doanh hoặc cơ sở kinh doanh tại Hàn Quốc với mục đích nhận tiền lương” (Điều 2, Luật liên quan đến tuyển dụng NLĐNN [2]). Trong khoa học pháp lý, có nhiều quan điểm khác nhau về định nghĩa người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Có ý kiến cho rằng: “Người lao động nước ngoài là người nước ngoài đến Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động” [11]; hoặc: “Người lao động nước ngoài là người có quốc tịch nước ngoài đủ điều kiện theo quy định của pháp luật để làm việc tại Việt Nam theo hình thức hợp đồng lao động” [4].

Hiện nay, mặc dù Khoản 3 Điều 2 BLLĐ năm 2019 quy định phạm vi điều chỉnh cũng có đề cập đến “NLĐNN làm việc tại Việt Nam”. Tuy nhiên, trong BLLĐ năm 2019 và Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam không đưa ra khái niệm NLĐNN.

Việc pháp luật lao động Việt Nam chưa đưa ra khái niệm chính thức về thuật ngữ “người lao động nước ngoài” là một trong các nguyên nhân dẫn đến thực tiễn thực hiện pháp luật về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam chưa điều chỉnh hiệu quả; đồng thời chưa quản lý tốt NLĐNN làm việc tại Việt Nam và chưa bảo vệ cơ hội việc làm cho lao động Việt Nam trước áp lực cạnh tranh của lao động nước ngoài ngay tại thị trường Việt Nam [3].

1.2. Về điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Theo Báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2023, tổng số lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam khoảng 136.798 người. Trong đó, có 10.807 người lao động không thuộc diện cấp giấy phép lao động, 125.991 người lao động thuộc diện cấp giấy phép lao động¹. Để quản lý, sử dụng người lao động nước ngoài hiệu quả, tránh tác động tiêu cực có thể xảy ra, BLLĐ năm 2019 đã quy định rõ các điều kiện NLĐNN được phép làm việc tại Việt Nam. Ngoài các tiêu chuẩn về nhân thân, năng lực hành vi dân sự, trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm thì người lao động nước ngoài phải có Giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp trừ một số trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động (Điều 154 của BLLĐ năm 2019). Đồng thời, pháp luật quy định thời hạn của hợp đồng lao động đối với

¹ Báo cáo số 01/BC-LĐTBXH, tháng 01/2024 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2023; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2024 về lĩnh vực lao động, người có công với xã hội.

người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động và cho phép thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn (ký hợp đồng chuỗi), đảm bảo thống nhất với quy định tại Điểm c Khoản 2 Điều 20 của BLLĐ năm 2019 về loại hợp đồng lao động. Đây là điểm mới của BLLĐ năm 2019 nhằm tháo gỡ hạn chế, vướng mắc của các BLLĐ trước kia do quy định 2 lần ký hợp đồng lao động xác định thời hạn thì lần thứ 3 phải ký hợp đồng không xác định thời hạn là không phù hợp với thời hạn của giấy phép lao động (02 năm) và tính chất sử dụng lao động nước ngoài trong thời gian ngắn hạn khi người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

1.3. Về điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Việc tiếp nhận NLĐNN vào làm việc tại Việt Nam là sự bổ sung cần thiết cho lực lượng lao động, tạo nên sự trao đổi về lao động giữa nước ta và các nước trên thế giới; tận dụng được những lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề vững và trình độ ngoại ngữ đáp ứng các yêu cầu hội nhập của nước ta. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra thách thức khi lực lượng lao động nước ngoài vào làm việc sẽ tạo ra sự cạnh tranh vị trí, công việc, làm giảm tỷ lệ và cơ hội việc làm của lao động trong nước. Vì vậy, để tương thích với các quy định của pháp luật quốc tế, đồng thời bảo hộ quyền làm việc của công dân, Điều 152 BLLĐ năm 2019 đã quy định các điều kiện để tuyển dụng lao động, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam: (i) Việc tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam chỉ được phép đối với vị trí công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; (ii) Trước khi tuyển dụng thì doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; (iii) Đối với nhà thầu muốn 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. Đây là điểm mới của BLLĐ năm 2019, góp phần tăng cường quản lý NLĐNN làm việc tại Việt Nam để thực hiện các gói thầu hoặc dự án của nhà thầu nước ngoài đã trúng thầu tại Việt Nam, tránh trường hợp các nhà thầu đưa số lượng lớn lao động nước ngoài vào làm “chui” không có giấy phép lao động hoặc làm các công việc giản đơn chưa qua đào tạo ở các công trường xây dựng, giao thông, khai khoáng.

1.4. Về thời hạn của giấy phép lao động

Trong khoa học pháp lý thì “Giấy phép lao động được hiểu là văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phép người nước ngoài được làm việc tại Việt Nam trong thời hạn xác định theo quy định của pháp luật” [9]. Việc quy định thời hạn tối đa của giấy phép lao động thể hiện đúng chính sách của Nhà nước ta chỉ cho phép tiếp nhận lao động nước ngoài vào làm việc trong giai đoạn người lao động Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu về quản lý, điều hành, chuyên

môn kỹ thuật theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Vì vậy, việc quy định thời hạn tối đa của giấy phép mang tính chất thông báo công khai để NLĐNN và NSDLĐ biết, có kế hoạch sử dụng lao động hợp lý, hiệu quả, có biện pháp đào tạo lao động Việt Nam để đáp ứng yêu cầu sản xuất, kinh doanh, đồng thời góp phần quản lý chặt chẽ lực lượng lao động này trong quá trình kiểm tra, rà soát, thẩm định hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động [5].

Thời hạn của giấy phép lao động được xác định theo thời hạn của hợp đồng lao động dự kiến sẽ ký kết; thời hạn của bên nước ngoài cử người lao động nước ngoài sang làm việc tại Việt Nam; thời hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận ký kết giữa đối tác Việt Nam và nước ngoài; thời hạn nêu trong văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài vào Việt Nam để đàm phán cung cấp dịch vụ... hoặc thời hạn khác được quy định cụ thể trong BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trong giai đoạn BLLĐ năm 2012, thời hạn cấp giấy phép lao động tối đa không quá 02 năm².

Tuy nhiên, điểm mới của BLLĐ năm 2019 là người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được phép gia hạn thời hạn của giấy phép lao động. Mặc dù chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm nhưng quy định này góp phần giảm thiểu thủ tục hành chính và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho NLĐNN và doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài do trình tự, thủ tục gia hạn giấy phép lao động được đơn giản hóa và rút ngắn so với việc cấp giấy phép lao động mới. Đồng thời, việc giới hạn thời hạn của giấy phép lao động và số lần được gia hạn còn giúp các cơ quan quản lý nhà nước kiểm soát được tình trạng lao động chui bất hợp pháp, qua đó góp phần bảo vệ việc làm cho NLĐ trong nước. Tuy nhiên, trong thực tế thực hiện, việc giới hạn thời gian và số lần được phép gia hạn của giấy phép lao động đã gây ra những hạn chế nhất định, đặc biệt là trong việc thu hút nguồn lao động chất lượng cao từ nước ngoài tham gia vào thị trường lao động tại Việt Nam, trong khi hiện nay tại Việt Nam đang rất cần nguồn lao động này. Hơn nữa, việc giới hạn thời gian của giấy phép lao động chỉ có 2 năm và chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm sẽ ít nhiều ảnh hưởng đến tâm lý của NLĐ nước ngoài có trình độ chuyên môn cao khi lựa chọn làm việc tại Việt Nam [7].

2. Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

2.1. Về định hướng hoàn thiện pháp luật

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, cùng với quá trình phát triển kinh tế, xu hướng chọn lọc, thu hút NLĐ có trình độ chuyên môn cao trong bối cảnh toàn cầu hóa và tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm gia tăng nhu cầu lao động chuyên môn cao từ

² Nghị định 102/2013/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

các nước đến Việt Nam làm việc. Vì vậy những yêu cầu về hoàn thiện pháp luật, chính sách quản lý, sử dụng hiệu quả NLĐNN làm việc tại Việt Nam là rất quan trọng và cần thiết trên cơ sở đảm bảo các yêu cầu theo đúng chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và tình hình kinh tế – xã hội của đất nước, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đó là:

Thứ nhất, Việt Nam nên xem xét gia nhập các Điều ước quốc tế về quyền của người lao động di trú.

Việt Nam đã tham gia và trở thành thành viên của nhiều Điều ước quốc tế về mặt dịch tự do (FTA). Cùng với những tác động về mặt thương mại – kinh tế, việc thực hiện các cam kết trong các hiệp định này có những tác động mạnh mẽ đến hệ thống pháp luật Việt Nam, trong đó có vấn đề lao động. Vì vậy, Việt Nam vẫn còn một số vấn đề về pháp luật lao động cần tiếp tục sửa đổi và hoàn thiện để có khung pháp lý phù hợp nhằm bảo vệ tốt hơn NLĐ Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài và NLĐNN làm việc tại Việt Nam. Những điều ước quốc tế về quyền của người lao động di trú mà Việt Nam nên xem xét để tham gia đó là: Công ước số 97 của Tổ chức Lao động quốc tế về người lao động di trú năm 1949 (Công ước số 97), Công ước số 143 của ILO về người di trú trong môi trường bị lạm dụng và việc thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và trong đối xử với người lao động di trú năm 1975 (Công ước số 143), Công ước của Liên Hợp quốc về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ năm 1990.

Thứ hai, rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định pháp luật về thu hút, quản lý, sử dụng NLĐNN tại Việt Nam, đảm bảo điều chỉnh đầy đủ các đối tượng, loại hình làm việc của LĐNN. Quy định cụ thể cơ chế, chính sách, điều kiện, tiêu chuẩn thu hút, tuyển chọn được LĐNN đúng đối tượng, mục đích sử dụng, phát huy cao nhất lực lượng này, góp phần nâng cao năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế, phù hợp với các cam kết, điều ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.

2.2. Hoàn thiện các quy định pháp luật

Thứ nhất, Nhà nước cần nghiên cứu xây dựng đạo luật riêng về sử dụng NLĐNN làm việc tại Việt Nam.

Hiện nay các quy định về NLĐNN được áp dụng chung theo quy định của BLLĐ năm 2019 và nằm rải rác trong nhiều văn bản pháp luật khác (Bộ luật Dân sự năm 2015, Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam (sửa đổi, bổ sung năm 2023), Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015...). Thực tiễn cho thấy nhiều quy định chung không thể hoặc khó áp dụng đối với NLĐNN. Các văn bản hướng dẫn do nhiều Bộ, ngành ban hành nên có chồng chéo, khó khăn trong thực tiễn thực hiện. Tại nhiều quốc gia trên thế giới (Hàn Quốc, Singapore...) ban hành đạo luật riêng về LĐNN để quản lý chặt chẽ và sử dụng hiệu quả nguồn lực lao động này. Trong thời gian tới,

Việt Nam cần nghiên cứu xây dựng và ban hành đạo luật riêng điều chỉnh về sử dụng NLĐNN nhằm tạo hành lang pháp lý để điều chỉnh có hiệu quả với đặc thù của người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, tạo sự thống nhất trong các văn bản pháp luật trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm điều chỉnh pháp luật của một số quốc gia tương đồng với pháp luật Việt Nam.

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

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật hiện hành về sử dụng lao động nước ngoài: sửa đổi, bổ sung thủ tục, thời hạn giấy phép lao động đối với trường hợp cấp lại, gia hạn giấy phép lao động theo hướng đơn giản hơn nhằm thu hút NLĐNN là những chuyên gia, nhà quản lý giỏi, lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà Việt Nam thực sự có nhu cầu, đồng thời quản lý, sử dụng đúng mục đích, hiệu quả lực lượng lao động này; sửa đổi quy định các biện pháp xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực sử dụng NLĐNN đảm bảo khả thi, nghiêm khắc, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng NLĐNN làm việc tại Việt Nam; nghiên cứu bổ sung quyền gia nhập tổ chức công đoàn của NLĐNN...

3. Kết luận

NLĐNN làm việc tại Việt Nam không còn là hiện tượng mới nhưng vẫn luôn có tính thời sự. Khi tham gia QHLD, NLĐNN làm việc tại Việt Nam vừa là đối tượng tuyển dụng vừa là đối tượng quản lý [6]. *Để quản lý và sử dụng hiệu quả lực lượng lao động này*, pháp luật cần có những quy định cụ thể, chặt chẽ các điều kiện riêng để chọn lọc hoặc điều tiết số lượng NLĐNN như các điều kiện về bằng cấp, giấy phép lao động...

Hiện nay, hệ thống pháp luật về quản lý, sử dụng lao động nước ngoài ở Việt Nam đã từng bước được xây dựng và hoàn thiện. Việc ban hành BLLĐ năm 2019 đã khắc phục các tồn tại, hạn chế của BLLĐ 2012 trước đây về quản lý, sử dụng NLĐNN làm việc tại Việt Nam. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện pháp luật về sử dụng NLĐNN làm việc tại Việt Nam vẫn còn những hạn chế, bất cập cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện nhằm quản lý và sử dụng hiệu quả lực lượng NLĐNN làm việc tại Việt Nam trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thu Ba (2017), *Hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
2. Bongsoo Jung (2021), *Korean labor law: The Employment Permit System for Hiring Foreign Workers*, truy cập tại: <https://www.linkedin.com/pulse/korean-labor-law-employment-permit-system-hiring-foreign-bongsoo-jung>, truy cập ngày 01/10/2023.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012*, Hà Nội.
4. Đào Ngọc Dũng (2018), *Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, qua thực tiễn tại Quảng Trị*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường ĐH Luật, Đại học Huế.
5. Phạm Thị Hương Giang (2021), *Pháp luật quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hoá*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Trần Thúy Hằng (2019), *Pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động của người lao động nước ngoài tại Việt Nam trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường ĐH Luật Hà Nội.
7. Trần Linh Huân (2019), Một số bình luận, góp ý về vấn đề làm thêm giờ, tuổi nghỉ hưu, thời hạn cho thuê lại lao động và giấy phép lao động trong Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi), *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 09, tr. 22-29.
8. Trần Thị Thuý Lâm (2021), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb.Lao động.
9. Cao Nhất Linh (2009), Về giấy phép lao động cho người nước ngoài tại Việt Nam, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, Số 2/2009, tr. 26-29, 34.
10. Trần Thị Bích Nga (2021), *Quản lý nhà nước về lao động nước ngoài từ thực tiễn các khu công nghiệp Bắc Trung Bộ*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
11. Phạm Thị Đoan Trang (2020), *Pháp luật về lao động nước ngoài làm việc có thời hạn tại Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
12. Korea Act on Foreign Workers Employment 2003 (Act No.6967), truy cập tại: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=64966&p_country, truy cập ngày 01/10/2023.