

PHÁP LUẬT VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

■ ThS. PHẠM THỊ HƯƠNG GIANG *

Hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng đang tạo ra dòng di chuyển lao động quốc tế rất đáng quan tâm. Sự di chuyển lao động này có tác động mạnh mẽ đến sự phát triển kinh tế - xã hội của các nước trên thế giới. Ở Việt Nam, mở cửa thị trường lao động đã và đang tạo điều kiện cho việc di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc, đồng thời cũng tạo điều kiện cho lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam ngày một gia tăng. Vấn đề được đặt ra là hiện rất cần xây dựng một khung pháp luật thích hợp nhằm quản lý và sử dụng lao động nước ngoài tại nước ta có hiệu quả phục vụ cho phát triển kinh tế và đảm bảo an sinh xã hội.

1. Khái quát chung về quản lý lao động nước ngoài

1.1. Khái niệm và đặc điểm của quản lý lao động nước ngoài

Các nghiên cứu quốc tế đã khẳng định rằng, lao động di trú đã luôn luôn là một phần không thể tách rời của nền văn minh nhân loại, và những cuộc tranh luận nóng bỏng về hình thức của nó, cũng như khuôn khổ pháp lý và vị trí thực tế đã đi cùng với hình thức đó từ thời thượng cổ không chỉ ở châu Âu¹. 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 tới nay và cùng với toàn cầu hóa kinh tế, dự đoán vấn đề lao động di trú

sẽ trở nên hết sức phổ biến trong thế kỷ XXI và là một trong những đặc trưng cơ bản của thế kỷ này². Người nước ngoài vào Việt Nam làm việc là xu thế tất yếu do tác động của quá trình toàn cầu hóa quan hệ lao động và hội nhập kinh tế³. Trong xu thế mở cửa và hội nhập ngày càng sâu rộng của Việt Nam, lao động là người nước ngoài vào nước ta làm việc cũng là một xu thế tất yếu⁴. Công ước quốc tế về việc bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và gia đình của họ năm 1990 định nghĩa: “Thuật ngữ người lao động di trú dùng để chỉ một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân” (khoản 1 Điều 2). Đây là một định nghĩa khá rõ ràng, đã làm rõ các đặc trưng cơ bản của khái niệm lao động di trú là “người đó phải là người nước ngoài đối với nước sở tại và người đó đã, đang, hoặc sẽ làm một công việc có thu nhập do người sử dụng lao động chi trả”. Từ các nghiên cứu cũng cho thấy, lao động nước ngoài được hiểu là những người lao động không có quốc tịch tại nước sở tại. Khi tiến hành hoạt động quản lý, người quản lý cần phân loại các đối tượng bị quản lý để sử dụng các phương thức quản lý khác nhau đối với từng đối tượng bị quản lý. Cũng như vậy, pháp luật dựa trên căn bản từng đối tượng bị quản lý để thiết lập các quy chế pháp lý khác nhau cho từng đối tượng này. Nếu hiểu quản lý là một quá trình tác động của

chủ thể quản lý tới đối tượng bị quản lý nhằm các mục đích quản lý, thì có thể định nghĩa: “Quản lý lao động nước ngoài là một quá trình tác động của chủ thể quản lý vào quan hệ lao động giữa một bên là người sử dụng lao động và một bên là người lao động không phải là công dân nước sở tại (nơi tiến hành hoạt động quản lý) làm việc tại nước sở tại có hoặc không hưởng lương trong một khoảng thời gian nhất định”. Lao động nước ngoài là một đối tượng đặc biệt, do đó, quản lý lao động nước ngoài có những đặc điểm riêng, bao gồm:

Thứ nhất, quản lý lao động nước ngoài là một quá trình gắn bó chặt chẽ với việc bảo vệ quyền con người và có tính quốc tế sâu sắc. Có quan điểm cho rằng, về cơ bản, quyền con người trong lao động là những quyền con người liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động, bao gồm việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm nói riêng⁵. Nếu hiểu mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động bao gồm các nội dung liên quan tới điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động, thì quản lý lao động nước ngoài làm việc tại nước sở tại là quá trình tác động của chủ thể quản lý lên các điều kiện lao động và sử dụng lao động liên quan tới vấn đề người lao động mà những người này không phải là công dân của nước sở tại. Như vậy quản lý lao động nước ngoài không thể không liên quan tới mối quan hệ quốc tế và việc bảo vệ quyền con người. Hiện tại, Việt Nam đặt vấn đề lao động di trú có tầm quan trọng lớn trong chính sách kinh tế và chính sách ngoại giao. Tại diễn đàn ASEAN năm 2008, Việt Nam đã khuyến nghị, với tư cách là một cộng đồng cùng trách nhiệm và chia sẻ, cần hành động một cách cụ thể và trọn vẹn để người dân các nước thành viên mà muốn tìm việc làm ở nước ngoài có thể được hưởng lợi từ một thỏa thuận mới của khu vực mà qua đó

các quyền của họ với tư cách là những người lao động di trú sẽ được bảo vệ⁶. Thực tế, Việt Nam đã gửi khoảng nửa triệu người lao động đi làm việc ở khoảng 40 quốc gia và vùng lãnh thổ, nên đòi hỏi có cơ chế pháp lý quốc tế để bảo vệ họ⁷. Sự đòi hỏi này được hiểu ở chiều ngược lại là Việt Nam suy tính tới quan hệ quốc tế và cam kết thi hành các cơ chế bảo vệ quyền của những người lao động di trú. Đây là đặc điểm quan trọng không chỉ liên quan tới thiết kế chính sách, thiết lập cơ chế quản lý, xây dựng pháp luật về quản lý lao động nước ngoài, mà còn liên quan tới các tác nghiệp quản lý cụ thể.

Thứ hai, quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là một quá trình liên quan tới nhiều ngành, tất cả các địa phương và nhiều quan hệ lao động. Để bảo đảm cho một người lao động nước ngoài vào làm việc tại một nước, có nhiều vấn đề quản lý sau phải được đặt ra như: Nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú, cấp phép lao động, điều kiện lao động và sử dụng lao động, việc làm, giáo dục, y tế, công đoàn, bảo hiểm xã hội, an ninh, trật tự... Người lao động nước ngoài có thể làm việc, cư trú, đi lại nghỉ ngơi ở tất cả các địa phương và họ có thể tham dự vào nhiều quan hệ lao động khác nhau không kể lao động giản đơn hay lao động đòi hỏi trình độ cao... Vì vậy, chủ thể quản lý lao động nước ngoài làm việc tại nước sở tại bao gồm nhiều cơ quan trong bộ máy nhà nước và tất cả các chính quyền địa phương, nhiều tổ chức cung cấp hàng hóa công cộng khác như các tổ chức chính trị - xã hội... Các phương thức quản lý cũng khác nhau tùy theo chức năng, quyền hạn và nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị, tổ chức.

1.2. Các mục tiêu của quản lý lao động nước ngoài

Một là, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài một cách hợp lý. Phát triển kinh tế có thể dẫn tới sự thiết hụt lao động trong một số lĩnh vực có

thể do sự mở rộng sản xuất, kinh doanh đòi hỏi thêm lao động, do sự thu hút lao động vào một số lĩnh vực nhất định mà bỏ trống những lĩnh vực khác, hoặc do lực lượng lao động chưa đáp ứng được nhu cầu của sản xuất, kinh doanh. Chẳng hạn Việt Nam vào thời kỳ đầu đổi mới với mong muốn thu hút vốn đầu tư nước ngoài và thu hút công nghệ tiên tiến của nước ngoài, nhưng lực lượng lao động trong các lĩnh vực công nghệ cao rất mỏng, nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài phát sinh trong khi đó lại tìm cách đưa nhiều lao động chưa có trình độ cao ra nước ngoài làm việc. Kinh nghiệm Hàn Quốc cho thấy, cho đến tháng 8/2014 có khoảng 1,7 triệu người nước ngoài lao động tại Hàn Quốc⁸. Rõ ràng, nền kinh tế nước này có nhu cầu cần thêm sức lao động trong những ngành nghề nhất định. Từ đó, phát sinh đòi hỏi quản lý lao động nước ngoài như thế nào để bảo đảm cung cấp sức lao động hợp lý cho nhu cầu sử dụng lao động để phát triển kinh tế. Với mục tiêu này các chính sách và pháp luật cụ thể liên quan được xây dựng.

Hai là, gắn việc sử dụng lao động nước ngoài của từng người sử dụng lao động với lợi ích chung của toàn xã hội. Khi người lao động nước ngoài vào làm việc tại nước sở tại không đơn giản là họ chỉ có mối quan hệ hợp đồng với người sử dụng lao động cụ thể mà họ và gia đình của họ sinh sống tại nước sở tại. Có nhiều mối quan hệ khác phát sinh từ đó có liên quan tới lợi ích của toàn xã hội. Tuy nhiên mục tiêu chủ yếu của họ là việc làm tại một nơi cụ thể của một người sử dụng lao động cụ thể. Do đó việc gắn kết giữa việc sử dụng lao động nước ngoài của từng người sử dụng lao động với lợi ích chung của toàn xã hội là một mục tiêu phải được đặt ra cho hoạt động quản lý lao động nước ngoài. Mục tiêu này góp phần thiết kế các chính sách và ban hành các quy tắc pháp luật phù hợp, đồng thời bảo đảm cho sự thi hành các chính sách và pháp

luật liên quan bởi hơn ai hết người sử dụng lao động gắn gũi nhất với người lao động nước ngoài.

1.3. Mô hình quản lý lao động nước ngoài

Mô hình quản lý đối với lao động nước ngoài bao gồm các thành tố chủ yếu sau:

Thứ nhất, về mô hình tổ chức quản lý. Hầu hết các nước xuất phát từ hai vấn đề chủ yếu của lao động nước ngoài để đưa ra mô hình tổ chức quản lý, đó là vấn đề nhập cư của người lao động nước ngoài và vấn đề điều kiện lao động và sử dụng lao động đối với người lao động nước ngoài. Vì vậy, thuật ngữ “lao động nhập cư” rất thích hợp với quản lý lao động nhìn từ góc độ của Nhà nước. Vấn đề nhập cư liên quan tới việc bảo đảm chủ quyền quốc gia và an ninh chính trị, mặt khác liên quan tới việc bảo đảm quyền của người nhập cư mà trong đó có cả bảo vệ quyền con người. Vì vậy, nhà chức trách có thẩm quyền với vấn đề này là nhà chức trách về nhập cư hay xuất nhập cảnh của quốc gia. Ở khía cạnh bảo đảm các điều kiện về lao động và sử dụng lao động thuộc thẩm quyền của của nhà chức trách về lao động, nhà chức trách này hoạt động quản lý theo các nguyên tắc pháp luật về quản lý lao động nước ngoài. Hoạt động quản lý của nhà chức trách lao động phải nhằm tới các mục tiêu như: Đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài một cách hợp lý; gắn việc sử dụng lao động nước ngoài của từng người sử dụng lao động với lợi ích chung của toàn xã hội; các vấn đề liên quan tới an ninh nội địa, về văn hóa, về cư trú, về y tế, về giáo dục... Các nhà chức trách có thẩm quyền ở trung ương và ở địa phương đều phải có trách nhiệm tham gia vào quá trình quản lý lao động nước ngoài.

Thứ hai, về phân loại đối tượng quản lý: Việc phân loại đối tượng bị quản lý có ý nghĩa quan trọng trong việc lựa chọn phương thức quản lý thích hợp. Có nhiều cách thức phân loại khác nhau

dựa trên các căn cứ như: (i) Dựa vào tính chất hợp pháp hay bất hợp pháp của việc nhập cư; (ii) Dựa vào yêu cầu cần hay không cần xin giấy phép lao động; (iii) Dựa vào trình độ chuyên môn hoặc tay nghề của lao động nước ngoài... Việc phân loại này liên quan tới chính sách về việc làm của quốc gia và bảo đảm thực hiện mục tiêu đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài một cách hợp lý. Đối với những nước đang phát triển, do cần thu hút vốn đầu tư lớn và công nghệ cao từ nước ngoài, thường có chính sách thu hút lao động có trình độ cao từ các nước phát triển. Còn ở các nước phát triển, nhiều công việc giản đơn như lau rửa, vệ sinh... người bản xứ không muốn làm, nên thường có chính sách thông thoáng với người lao động giản đơn.

Thứ ba, nội dung chủ yếu của hoạt động quản lý: Nói tới nội dung của hoạt động quản lý lao động nước ngoài, người ta thường nhắc tới những nội dung quản lý đặc thù có liên hệ trực tiếp tới quan hệ lao động nhập cư. Có thể chỉ ra các phương diện hoạt động chủ yếu của quản lý người nước ngoài lao động tại Việt Nam bao gồm: Ban hành quy định về đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; quy định về cơ sở tuyển dụng, sử dụng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đặc biệt là xác định tư cách của nhà tuyển dụng, sử dụng người nước ngoài; các thủ tục pháp lý, hồ sơ đảm bảo cho người nước ngoài khi làm việc tại Việt Nam; cấp giấy phép lao động, gia hạn giấy phép lao động, cấp lại giấy phép lao động, việc sử dụng giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; quy định việc thanh tra, xử lý vi phạm liên quan tới người nước ngoài làm việc tại Việt Nam⁹. Như vậy, nội dung chủ yếu của hoạt động quản lý nhà nước đối với người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bao gồm:

(i) Thiết lập hệ thống tổ chức quản lý lao động nước ngoài; (ii) Ban hành chính sách, các quy tắc pháp luật và các tiêu chuẩn liên quan tới quản lý lao động nước ngoài; (iii) Kiểm tra và cho phép hay không cho phép lao động tại nước sở tại; (iv) Bảo đảm thực hiện chính sách, quy tắc pháp luật và các tiêu chuẩn liên quan tới quản lý lao động nước ngoài; (v) Giải quyết các tranh chấp theo thẩm quyền; (vi) Hỗ trợ các chủ sử dụng lao động nước ngoài trong trường hợp cần thiết; (vii) Cho hồi hương đối với những lao động nước ngoài theo pháp luật.

2. Pháp luật và nguyên tắc của pháp luật về quản lý lao động nước ngoài

2.1. Khái niệm pháp luật về quản lý lao động nước ngoài

Như trên đã nghiên cứu, quản lý lao động nước ngoài tại quốc gia sở tại là một phức hợp các mối quan hệ qua lại giữa chủ thể quản lý và đối tượng bị quản lý bởi xuất phát từ không chỉ nhu cầu của chủ thể quản lý, mà còn từ các nguyên tắc mà chủ thể quản lý dù không muốn cũng phải tuân thủ vì tính chất của đối tượng quản lý là những con người có các quyền tự nhiên mà với các quyền đó chủ thể quản lý không thể vượt qua (quyền con người). Từ đó có thể định nghĩa: “Pháp luật quản lý lao động nước ngoài là tổng thể các quy tắc xử sự do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong việc Nhà nước tác động vào đối tượng quản lý là những người nước ngoài nhập cư vào nước sở tại để làm ăn, sinh sống một mình hoặc cùng với gia đình của họ với các nguyên tắc cơ bản là tôn trọng quyền con người, bảo đảm an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội, bảo đảm hiệu quả kinh tế và bảo vệ việc làm cho người lao động bản xứ, và tôn trọng các quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nước ngoài nhằm mục tiêu đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài một cách hợp lý và gắn việc sử dụng lao động nước ngoài của

từng người sử dụng lao động với lợi ích chung của toàn xã hội”.

Phân tích các nội dung chủ yếu của mô hình quản lý lao động nước ngoài nêu trên có thể thấy các quan hệ giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tư nhân là người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động nước ngoài. Trong hoạt động quản lý còn cho thấy sự tác động có tính chất định hướng và hỗ trợ cho mối quan hệ hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài. Vì vậy, các quy tắc pháp luật quản lý lao động nước ngoài có cả các quy tắc của luật công và các quy tắc của luật tư, nên phương pháp điều chỉnh của lĩnh vực pháp luật này là tổng thể các phương pháp điều chỉnh của cả luật công và luật tư. Tuy nhiên, dù có các quy tắc của luật tư, thì phương pháp điều chỉnh cũng không hoàn toàn là tự do thỏa thuận, tự định đoạt.

Quản lý lao động nước ngoài do nhiều cơ quan nhà nước tiến hành cả ở trung ương lẫn địa phương và đôi khi có cả các tổ chức phi nhà nước hoặc bán nhà nước. Hơn nữa đối tượng quản lý phức tạp với nhiều loại khác nhau, đòi hỏi quy chế pháp lý khác nhau và chúng đều được chú ý bởi pháp luật quốc tế. Do đó nguồn pháp luật quản lý lao động nước ngoài khá phong phú, có thể bao gồm: (i) Văn bản quy phạm pháp luật như Hiến pháp, điều ước quốc tế, đạo luật và các văn bản lập pháp ủy quyền; (ii) Tiền lệ pháp cả trên bình diện quốc tế và quốc gia; (iii) Tập quán pháp (cả quốc tế và cả quốc gia); (iv) Học thuyết pháp lý; (v) Lễ công bằng. Các nguồn này là nơi chứa đựng các quy tắc hay tiêu chuẩn xử sự đối với lao động nước ngoài nói chung và quản lý lao động nước ngoài nói riêng. Tuy nhiên, là một lĩnh vực pháp luật dành cho việc quản lý mà luôn luôn gắn chặt với chính sách trong từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội, nên các quy tắc hay tiêu chuẩn phải được giải thích theo những nguyên tắc

phù hợp với các mục tiêu cụ thể.

2.2. Các nguyên tắc của pháp luật quản lý lao động nước ngoài

Như trên đã phân tích, quản lý lao động nước ngoài bị ảnh hưởng khá nhiều và cơ bản bởi các điều ước quốc tế, đồng thời bị ảnh hưởng bởi các chính sách về lao động của quốc gia. Sự ảnh hưởng này dẫn tới việc hình thành một hệ thống các nguyên tắc không thể bỏ qua của pháp luật quản lý lao động nước ngoài. Các nguyên tắc đó bao gồm:

Một là, tôn trọng quyền con người. Công ước quốc tế về việc bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và gia đình họ năm 1990 xác định phạm vi điều chỉnh của Công ước trên căn bản đặc tính “phổ biến” của quyền con người như sau: “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 1). Để khẳng định cụ thể hơn nữa về quyền con người mà người lao động di trú phải được hưởng do đặc tính “cơ bản” và đặc tính “phổ biến” của quyền con người, Công ước này quy định: “Theo các văn kiện quốc tế về quyền con 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” (E...
xem là...
Bởi thế,
toàn bộ...
quyền, n...
phân tích...
nước ngo...
người và...
quyền co...
lao động

Hai là...
toàn xã h...
ảnh hưởn...
hội, đôi...
chính trị...
lớn ngườ...
bao giờ g...
đã chứng...
kiểu ở n...
chính trị...
động quâ

Bảo đ...
tắc khôn...
ngoài. Hi...
châu Âu...
nguyên t...
Các phâ...
phần tử...
trong đôn...
các nước...
không cò...
trật tự xã...
nạn xã h...
đảm an to

1. Cizi...
Rozumkov

khác” (Điều 7). Quyền con người hiện nay được xem là trung tâm của đời sống chính trị hiện đại. Bởi thế, Hiến pháp năm 2013 của Việt Nam dành toàn bộ Chương 2 để quy định quyền con người và quyền, nghĩa vụ cơ bản của công dân. Như trên đã phân tích, đặc điểm số một của quản lý lao động nước ngoài là quá trình gắn với bảo vệ quyền con người và có tính quốc tế sâu sắc. Vì vậy tôn trọng quyền con người là nguyên tắc số một của quản lý lao động nước ngoài.

Hai là, bảo đảm an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội. Lao động nước ngoài 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. Một lực lượng lớn người lao động đến từ quốc gia thù địch không bao giờ gây sự dễ chịu cho quốc gia sở tại. Thế giới đã chứng kiến việc có nước sử dụng quân bài ngoại kiều ở nhiều nước khác. Do đó, bảo đảm an ninh chính trị là một vấn đề không thể bỏ qua trong hoạt động quản lý lao động nước ngoài.

Bảo đảm trật tự, an toàn xã hội là một nguyên tắc không thể thiếu trong quản lý lao động nước ngoài. Hiện trạng trên thế giới người di cư ồ ạt sang châu Âu từ Bắc Phi và Trung Đông cho thấy nguyên tắc quản lý này có tầm quan trọng đặc biệt. Các phần tử Nhà nước Hồi giáo tự xưng (IS) và các phần tử Hồi giáo cực đoan khác có thể trà trộn trong dòng người di cư gây mất an ninh chính trị tại các nước đến. Bên cạnh đó những người nhập cư không còn gì để mất có thể gây nên tình trạng mất trật tự xã hội khó kiểm soát. Dịch bệnh và các tệ nạn xã hội khác có thể gia tăng. Do đó, việc bảo đảm an toàn cho cộng đồng từ tác hại xấu của dịch

bệnh và tệ nạn cũng là việc không thể bỏ qua trong quản lý lao động nước ngoài.

Ba là, bảo đảm hiệu quả kinh tế và bảo vệ việc làm cho người lao động bản xứ. Số lượng lao động nước ngoài gia tăng khiến việc làm cho lao động trong nước có thể sụt giảm. Như vậy đất nước có thể vướng phải những vấn đề xã hội. Không ai có thể phủ nhận được rằng sự gia tăng số lượng lao động nước ngoài 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 bậc cao có thể được đáp ứng và hiệu quả kinh tế có thể được cải thiện. Ở một số nước lao động nước ngoài 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. Vì vậy, nguyên tắc này là một nguyên tắc không thể bỏ qua trong quản lý lao động nước ngoài. Nó giúp cho người quản lý luôn luôn chủ động trong việc bảo đảm hiệu quả kinh tế, đồng thời bảo vệ việc làm cho người lao động bản xứ.

Bốn là, tôn trọng các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nước ngoài. Là hệ quả tất yếu của nguyên tắc tôn trọng quyền con người, nguyên tắc này đòi hỏi không thể vi phạm các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nhập cư. Không phân biệt đối xử giữa người lao động nước ngoài và người lao động trong nước là vấn đề mà đã được Công ước số 97 và Công ước số 143 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) quy định. Điều đó có nghĩa là, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nước ngoài phải được tôn trọng như quyền và lợi ích hợp pháp của lao động trong nước □

1. Cizinsky Pavel, Cech Valentova Eva, Hradecna Pavla, Holikova Klara, Jelinkova Marie, Rozumek Martin, Rozumkova Pavla (2014), *Foreign Workers in the labour market in the Czech Republic and in selected European coun-*