

Số:/BC-BNG-CPVNGĐ

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

DỰ THẢO

BÁO CÁO

Tổng kết việc thi hành nội dung “tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam” quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Ngoại giao đã tiến hành tổng kết việc thi hành nội dung “tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam” quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP. Báo cáo này tập trung tổng kết việc thi hành đối với nhóm đối tượng quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, đối tượng quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 đã được tổng kết, đánh giá tại Báo cáo của Bộ Nội vụ. Kết quả như sau:

I. BỐI CẢNH THỰC HIỆN TỔNG KẾT

1. Bối cảnh trong nước và quốc tế

Trong giai đoạn 2021–2025, việc triển khai thi hành Nghị định số 152/2020/NĐ-CP được thực hiện trong bối cảnh hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam được tiếp tục hoàn thiện sau khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực. Khoản 3 Điều 150 Bộ luật Lao động năm 2019 về việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (TCCNNN) được quy định cụ thể tại:

- Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ 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;

- Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

Năm 2025, Chính phủ triển khai sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sáp nhập với Bộ Nội vụ. Theo đó, Bộ Nội vụ có chức năng quản lý nhà nước về lao động. Đồng thời, Bộ Ngoại giao vẫn tiếp tục chủ trì quản lý nhóm lao động đặc thù làm việc trong các cơ quan ngoại giao, tổ chức quốc tế, tổ chức thuộc chính phủ và tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam.

Về bối cảnh kinh tế - xã hội, giai đoạn này nền kinh tế chịu tác động mạnh của đại dịch COVID-19, nhiều tổ chức nước ngoài thu hẹp quy mô hoặc rút khỏi Việt Nam, ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam. Cùng với sự phục hồi kinh tế hậu COVID-19 và sự phát triển của chuyển đổi số, các TCCNNN có xu hướng chuyển sang hình thức tuyển dụng trực tuyến, làm thay đổi phương thức tiếp cận việc tuyển dụng và quản lý lao động. Cơ chế tự chủ tài chính và đặt hàng dịch vụ sự nghiệp công đối với các đơn vị được giao nhiệm vụ tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN cũng gặp khó khăn do chưa có hướng dẫn về định mức, kinh phí đặc thù cho lĩnh vực này.

Bên cạnh đó, việc triển khai thi hành Nghị định số 152/2020/NĐ-CP diễn ra trong bối cảnh quốc tế có nhiều biến động, tác động trực tiếp đến tình hình sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN.

Tình hình chính trị - an ninh thế giới diễn biến phức tạp, cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn gia tăng, hợp tác phát triển và viện trợ quốc tế có nhiều thay đổi. Nhiều tổ chức quốc tế, cơ quan đại diện ngoại giao, tổ chức thuộc Chính phủ và phi chính phủ nước ngoài điều chỉnh quy mô hoạt động, làm thay đổi cơ cấu, số lượng và nhu cầu sử dụng lao động Việt Nam trong khối này.

Trong xu hướng hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, Việt Nam là thành viên của nhiều hiệp định thương mại tự do, đặt ra yêu cầu đối với Việt Nam trong đảm bảo các tiêu chuẩn lao động quốc tế, quyền và nghĩa vụ của người lao động cũng như tính minh bạch, bình đẳng trong tiếp cận việc làm của người lao động Việt Nam.

Trên thế giới, đa phần các Cơ quan đại diện nước ngoài không cần thông báo nhu cầu tuyển dụng cho Bộ Ngoại giao nước sở tại, trừ một số nước quản lý người lao động địa phương rất chặt chẽ như Trung Quốc, Triều Tiên, Cuba, nhưng hầu hết đều phải báo cáo tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động địa phương với cơ quan có thẩm quyền được nước sở tại chỉ định, chủ yếu là báo cáo Bộ Ngoại giao¹ hoặc Cơ quan đại diện phải khai báo trên nền tảng trực tuyến về việc sử dụng lao động địa phương².

Bối cảnh trong nước và quốc tế giai đoạn 2021 – 2025 cho thấy Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN theo hướng hài hòa giữa chuẩn mực quốc tế

¹ Cơ quan đại diện tại: Australia, Italia, Đan Mạch, Bỉ, Thụy Sĩ, Geneva, Hà Lan, Phần Lan, Belarus, Bồ Đào Nha, Đài Bắc, Thượng Hải, Ấn Độ (New Delhi, Mumbai), Sri Lan-ca, Pakistan, Lào (Vientiane, Paksé), Tanzania, Mô-dăm-bích, UAE, Cuba, Mê-hi-cô, Nhật Bản, Thái Lan, Myanmar.

² Cơ quan đại diện tại: Bỉ

và quy định pháp luật trong nước nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập, vừa đảm bảo an ninh an toàn cho tổ chức nước ngoài hoạt động tại Việt Nam vừa bảo vệ lợi ích quốc gia và quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam.

2. Quá trình thực hiện tổng kết

Thực hiện chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 530/VPCP-KGVX ngày 13/02/2025, trong đó giao Bộ Ngoại giao xây dựng Nghị định quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam nhằm thay thế một phần nội dung Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ, Bộ Ngoại giao đã chủ động triển khai các công việc theo trình tự, thủ tục quy định của pháp luật về ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

Để tham khảo kinh nghiệm thực tiễn từ các nước, Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn, Bộ Ngoại giao đã tổng hợp thông tin từ đến các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài. Trên cơ sở thông tin về công tác quản lý nhà nước và tình hình tuyển dụng, quản lý lao động địa phương làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại nước sở tại do các cơ quan đại diện Việt Nam cung cấp, Bộ Ngoại giao đã xây dựng báo cáo tổng hợp kinh nghiệm quốc tế trong lĩnh vực này.

Ngày 09/7/2025, Hội nghị tổng kết, đánh giá việc thi hành nội dung tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP đã diễn ra tại Thành phố Hồ Chí Minh, với sự tham gia của 03 (ba) tổ chức³ có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN.

Để có cơ sở xây dựng nội dung Nghị định, Bộ Ngoại giao đã có công văn số 7570/BNG-CPVNGĐ ngày 29/10/2025 gửi Bộ Nội vụ về việc tổng kết, đánh giá việc thực hiện đối với đối tượng thuộc điểm đ, khoản 3, Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP. Ngày 04/12/2025, Bộ Nội vụ có Báo cáo tình hình thi hành đối với đối tượng tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP từ năm 2021 đến nay.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN

³ (i) Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn, Bộ Ngoại giao (tên giao dịch tiếng Anh: Service Department for Diplomatic Corps, viết tắt là SDDC) quản lý tại miền Bắc;
(ii) Trung tâm Phát triển hợp tác quốc tế và dịch vụ đối ngoại (tên giao dịch tiếng Anh: Center for International Cooperation and Foreign Affairs Services, viết tắt là CIFA) trực thuộc Sở Ngoại vụ Đà Nẵng quản lý tại miền Trung và Tây Nguyên;
(iii) Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Dịch vụ cơ quan nước ngoài (tên giao dịch tiếng Anh: Service Company to Foreign Missions, viết tắt là FOSCO) thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quản lý tại miền Nam.

1. Công tác chỉ đạo, triển khai và tổ chức thi hành văn bản quy phạm pháp luật

Sau khi Nghị định số 152/2020/NĐ-CP được ban hành ngày 30/12/2020, Bộ Ngoại giao đã chủ động triển khai công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện đối với phần nội dung được giao quản lý nhằm bảo đảm việc triển khai Nghị định được thống nhất, đồng bộ, cụ thể như sau:

- Giao nhiệm vụ cho Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn thực hiện việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại khu vực phía Bắc từ Hà Tĩnh trở ra (sau sáp nhập là 18 tỉnh/thành phố); đặt hàng/ chỉ định thầu đối với Trung tâm Phát triển hợp tác quốc tế và Dịch vụ đối ngoại trực thuộc Sở Ngoại vụ Đà Nẵng (CIFA) và Công ty TNHH Một thành viên Dịch vụ cơ quan nước ngoài thuộc UBND Thành phố Hồ Chí Minh (FOSCO) lần lượt là đơn vị cung cấp, triển khai tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại khu vực miền Trung và Tây Nguyên (sau sáp nhập là 08 tỉnh/thành phố) và khu vực miền Nam (sau sáp nhập là 08 tỉnh/thành phố).

- Tổ chức quán triệt đến 03 đơn vị nói trên về việc triển khai thống nhất công tác trên phạm vi toàn quốc. Giao 03 đơn vị chủ trì tọa đàm về phối hợp tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại địa phương trong khuôn khổ Hội nghị Lãnh đạo các cơ quan ngoại vụ địa phương do Bộ Ngoại giao tổ chức.

Các đơn vị được giao nhiệm vụ đã thực hiện nghiêm túc, tuân thủ quy định của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP:

- Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng, tổ chức thực hiện tuyển chọn, giới thiệu và quản lý người lao động Việt Nam, đảm bảo thông tin thống nhất, định kỳ báo cáo Bộ Ngoại giao tổng hợp, báo cáo Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ) theo quy định.

- Định kỳ (hàng quý, năm) giao ban trao đổi, phối hợp công tác.

- Quan tâm, chú trọng công tác thông tin tuyên truyền, góp phần nâng cao nhận thức nhất là của các cán bộ, viên chức trực tiếp thực hiện công tác này cũng như TCCNNN và người lao động Việt Nam. Toàn văn Nghị định số 152/2020/NĐ-CP và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan được công bố trên trang tin điện tử của Bộ Ngoại giao, Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn, CIFA và FOSCO.

- Tổ chức thông tin, phổ biến các quy định pháp luật về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN đến tổ chức nước ngoài và người lao động Việt Nam thông qua việc các hội nghị, hội thảo, đối thoại, gặp gỡ tiếp xúc... Giai đoạn đầu khi Nghị định có hiệu lực, công tác thông tin, tuyên

truyền trực tiếp gặp khó khăn do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19. Công tác tuyên truyền chủ yếu qua hình thức gửi công văn hướng dẫn, thông tin qua đầu mối các cán bộ chủ chốt ở tổ chức nước ngoài là người lao động Việt Nam.

- Công tác kiểm tra, đánh giá tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam được thực hiện hàng năm thông qua các đoàn công tác đến làm việc với tổ chức nước ngoài tại các địa phương. Công tác này có sự phối hợp chặt chẽ với cơ quan an ninh ở trung ương và địa phương, cơ quan ngoại vụ địa phương và các cơ quan ban ngành liên quan. Qua kiểm tra, giám sát, đã phát hiện một số tổ chức nước ngoài có sử dụng người lao động Việt Nam nhưng không báo cáo cơ quan có thẩm quyền. Từ đó, trong phạm vi chức năng, các tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam đã nhắc nhở, hướng dẫn tổ chức nước ngoài thực hiện pháp luật về lao động của Việt Nam, trong đó có Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, góp phần nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước trong lĩnh vực này.

2. Kết quả thi hành văn bản quy phạm pháp luật, đánh giá ưu điểm, bất cập, hạn chế của văn bản quy phạm pháp luật

2.1. Kết quả công tác tuyển dụng

Kết quả thực hiện công tác tuyển dụng (giới thiệu, tuyển chọn) người lao động Việt Nam qua các năm của 3 đơn vị đối với đối tượng thuộc điểm a, b, c, d khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP:

Nội dung	Năm				
	2021	2022	2023	2024	2025
Số TCCNNN thông báo nhu cầu tuyển dụng	91	91	87	76	54
Số vị trí việc làm TCCNNN đề nghị tuyển dụng	410	532	526	334	190
Số LĐVN do tổ chức có thẩm quyền tuyển chọn, giới thiệu được ký HĐLĐ	5	6	11	12	21

Kết quả công tác tuyển chọn, giới thiệu còn rất khiêm tốn so với nhu cầu và tiềm năng của khối lao động làm việc cho TCCNNN (1,1%–3,6% nhu cầu tuyển dụng của các tổ chức).

Nguyên nhân của hạn chế này:

- Ba đơn vị được giao nhiệm vụ tuyển dụng nhưng thực tế đây là công tác tuyển chọn và giới thiệu người lao động Việt Nam; tổ chức nước ngoài mới là

ơ quan tuyển dụng và sử dụng người lao động, là chủ thể quyết định tuyển dụng người lao động Việt Nam vào làm việc cho tổ chức của mình.

- TCCNNN không còn bị phụ thuộc vào một vài kênh nhà nước như trước, mà có thể trực tiếp tiếp cận người lao động qua nhiều kênh tuyển dụng: nền tảng số (VietnamWorks, TopCV, LinkedIn...), công ty headhunter, tổ chức môi giới lao động tư nhân, mạng xã hội...

- Nguồn ứng viên của 3 đơn vị chưa đa dạng, chưa đáp ứng được yêu cầu của một số TCCNNN về kinh nghiệm, kỹ năng thực hiện công tác đối ngoại, yêu cầu chuyên biệt của TCCNNN.

Tỷ lệ lao động Việt Nam được tuyển chọn, giới thiệu tuy còn thấp nhưng có xu hướng tăng qua từng năm, phản ánh nỗ lực của các tổ chức có thẩm quyền trong bối cảnh cạnh tranh thị trường lao động ngày càng lớn. Mỗi đơn vị đã xây dựng kênh đăng tuyển chính thức phục vụ nhanh chóng, kịp thời nhu cầu đăng tin và tìm việc, thu hút khá đông đảo sự quan tâm của các ứng viên và sự tin tưởng của TCCNNN (trên Page đăng tuyển của Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn hiện có hơn 40.000 người quan tâm theo dõi).

2.2. Kết quả công tác quản lý lao động

Kết quả thực hiện công tác quản lý lao động (các đối tượng thuộc điểm a, b, c, d khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP)⁴

Nội dung \ Năm	2021	2022	2023	2024	2025
	Tổng số lao động VN	8.041	8.879	9.092	9.190
<i>Trong đó: Cục</i>	<i>4.514</i>	<i>5.177</i>	<i>5.502</i>	<i>5.390</i>	<i>5.071</i>
<i>Trong đó: CIFA</i>	<i>1.993</i>	<i>2.040</i>	<i>2.044</i>	<i>2.141</i>	<i>2.245</i>
<i>Trong đó: FO스코</i>	<i>1.534</i>	<i>1.662</i>	<i>1.546</i>	<i>1.659</i>	<i>1.722</i>
Tổng số TCCNNN	415	430	418	406	405
<i>Trong đó: Cục</i>	<i>254</i>	<i>273</i>	<i>276</i>	<i>270</i>	<i>266</i>
<i>Trong đó: CIFA</i>	<i>67</i>	<i>64</i>	<i>65</i>	<i>63</i>	<i>64</i>
<i>Trong đó: FO스코</i>	<i>94</i>	<i>93</i>	<i>77</i>	<i>73</i>	<i>75</i>

Trong giai đoạn 2021-2025, công tác quản lý người lao động Việt Nam được triển khai ổn định và có chuyển biến tích cực. Số lượng người lao động có

⁴ Số liệu tương ứng qua các năm của:

Cục: 4.514/254; 5.177/273; 5.502/276; 5.390/270; 5.071/266

CIFA: 1.993/67; 2.040/64; 2.044/65; 2.141/63; 2.245/64

FO스코: 1.534/94; 1.662/93; 1.546/77; 1.659/73; 1.722/75

xu hướng tăng đều qua các năm, từ 8.041 (năm 2021) lên 9.190 (năm 2024), tương đương tăng khoảng hơn 14% trong 4 năm. Đến năm 2025, số lượng người lao động duy trì ở mức 9.038 người, phản ánh sự ổn định tương đối của lực lượng lao động này trong bối cảnh hoạt động của các TCCNNN có nhiều biến động.

Về số lượng TCCNNN, trong giai đoạn này, tổng số TCCNNN có xu hướng giảm nhẹ, từ 415 tổ chức năm 2021 xuống còn 405 tổ chức năm 2025. Xu hướng này cho thấy quy mô sử dụng lao động Việt Nam của mỗi tổ chức có chiều hướng tăng lên, đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với công tác tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam.

Hiện nay, ba đơn vị quản lý hơn 9.000 người lao động làm việc cho hơn 400 TCCNNN với địa bàn hoạt động trên toàn quốc. Trong những năm qua, ba đơn vị đã triển khai thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các quy định của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP như báo cáo tình hình tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN, lưu trữ hồ sơ liên quan, chủ động hỗ trợ TCCNNN và người lao động Việt Nam tuân thủ pháp luật về lao động của Việt Nam, phổ biến, cập nhật những quy định mới về lao động, bảo hiểm xã hội cho TCCNNN và người lao động... đảm bảo yêu cầu quản lý nhà nước đối với nhóm đối tượng lao động có tính chất đặc thù này.

2.3. Thuận lợi trong việc thực hiện Nghị định số 152/2020/NĐ-CP

- Ba đơn vị thực hiện nhiệm vụ của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN đã chủ động triển khai thực hiện Nghị định số 152/2020/NĐ-CP đồng bộ, thống nhất trên phạm vi toàn quốc. Đồng thời, 3 đơn vị cũng nhận được sự phối hợp tích cực trong chia sẻ thông tin, rà soát, thống kê đối tượng quản lý... của các cơ quan, ban ngành Trung ương như Bộ Công an, Bộ Nội vụ (trước đây là Bộ Lao động - Thương binh Xã hội), các đơn vị thuộc Bộ Ngoại giao và các địa phương.

- Hai đơn vị CIFA và FOSCO còn hỗ trợ miễn phí cho TCCNNN và người lao động Việt Nam trong việc thực hiện các thủ tục liên quan đến tính lương, thuế thu nhập cá nhân, tính và nộp bảo hiểm xã hội và giải quyết chế độ. Đây là những công việc gắn liền trực tiếp với quyền lợi của TCCNNN và người lao động, không chỉ góp phần đảm bảo thực hiện đầy đủ chế độ, nghĩa vụ theo quy định mà còn tăng cường sự gắn kết giữa TCCNNN, người lao động Việt Nam với cơ quan quản lý lao động.

- Người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN đa phần có trình độ chuyên môn, nhận thức đầy đủ về chính sách pháp luật Việt Nam, thực hiện nghiêm chỉnh các quyền và nghĩa vụ theo quy định của Nghị định số

152/2020/NĐ-CP, nhất là những người lao động lớn tuổi, có nhiều năm công tác, là lực lượng cán bộ chủ chốt có uy tín hoặc đảng viên, là đầu mối và cầu nối tích cực giữa 3 đơn vị và các TCCNNN.

- Các TCCNNN gồm khối các tổ chức phi chính phủ nước ngoài và khối văn phòng thường trú của các hãng thông tấn, báo chí, phát thanh, truyền hình nước ngoài do bị ràng buộc bởi cơ chế cấp phép, quản lý của Bộ Ngoại giao nên chấp hành khá nghiêm túc các quy định liên quan đến tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam.

2.4. Đánh giá ưu điểm

- Nghị định số 152/2020/NĐ-CP đã tạo hành lang pháp lý thống nhất cho công tác tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN trên phạm vi toàn quốc.

- Công tác phối hợp giữa Bộ Ngoại giao, Bộ Nội vụ, Bộ Công an, Bộ Quốc phòng, các địa phương tiếp tục được tăng cường và phát huy hiệu quả.

- Công tác tuyển dụng, quản lý lao động đã góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam và bảo đảm an ninh an toàn, tạo điều kiện thuận lợi cho TCCNNN trong thời gian hoạt động ở Việt Nam.

2.5. Bất cập, hạn chế

- Nghị định số 152/2020/NĐ-CP chỉ quy định hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam (Điều 23). Việc quy định cứng hồ sơ dự tuyển là không cần thiết vì trên thực tế TCCNNN trực tiếp tuyển dụng và hồ sơ dự tuyển do TCCNNN yêu cầu theo quy định của pháp luật.

- Chưa có quy định về hồ sơ quản lý lao động và thông báo thôi không sử dụng lao động, dẫn đến khó khăn cho tổ chức có thẩm quyền quản lý lao động trong việc kịp thời nắm bắt thông tin liên quan tình hình sử dụng lao động của TCCNNN.

- Thiếu chế tài xử lý vi phạm nên cơ quan quản lý chưa có cơ sở đề kiến nghị xử lý hành vi không thực hiện đầy đủ các quy định của Nghị định.

- Việc áp dụng cơ chế giao nhiệm vụ, đặt hàng, đấu thầu theo Nghị định số 32/2019/NĐ-CP quy định giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu cung cấp sản phẩm, dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước từ nguồn kinh phí chi thường xuyên, đối với hoạt động tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN còn bất cập do tính chất đặc thù, nhạy cảm của công tác này.

3. Khó khăn, vướng mắc và nguyên nhân

3.1. Về công tác tuyển dụng

- Trên thực tế, các tổ chức có thẩm quyền quản lý lao động không thực hiện “tuyển dụng” mà chỉ tuyển chọn và giới thiệu ứng viên, hỗ trợ cho quá trình tuyển dụng của TCCNNN. Tổ chức có thẩm quyền quản lý lao động không phải là người sử dụng lao động, không trực tiếp trả lương và quyền lợi cho người lao động. Vì vậy, kết quả công tác này còn hạn chế do những nguyên nhân khách quan và chủ quan.

- Hồ sơ và quy trình tuyển dụng theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP còn bất cập. TCCNNN phản ánh việc tuyển dụng thông qua tổ chức có thẩm quyền quản lý lao động gây mất thời gian nếu thực hiện đúng theo quy định về thời hạn 15 ngày làm việc để giới thiệu người lao động Việt Nam.

3.2. Về công tác quản lý

Đối với cơ quan quản lý lao động:

Thẩm quyền quản lý lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN chưa được nhấn mạnh, chưa được quy định cụ thể trong Nghị định số 152/2020/NĐ-CP. Trong những năm qua, 3 đơn vị thực hiện thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam vẫn luôn thực hiện tốt nhiệm vụ này. Tuy nhiên, 2 đơn vị CIFA và FOSCO gặp phải nhiều hạn chế, khó khăn do thiếu cơ sở pháp lý khi hướng dẫn, làm việc với các TCCNNN đang sử dụng lao động Việt Nam; thiếu kinh phí thực hiện nhiệm vụ vì thủ tục triển khai việc đặt hàng/đấu thầu công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các TCCNNN tại Việt Nam vẫn còn một số vướng mắc⁵. Bộ Ngoại giao đã áp dụng hình thức chỉ định thầu rút gọn đối với CIFA và FOSCO do việc đấu thầu rộng rãi không phù hợp, liên quan đến công tác an ninh, an toàn, bí mật thông tin cá nhân trong hồ sơ của người lao động.

Đối với người lao động Việt Nam:

- Hiện nay, một số lao động tuyển dụng mới vào làm việc cho TCCNNN chưa kịp thời phối hợp trong việc kê khai thông tin, đăng ký quản lý lao động. Chỉ khi người lao động gặp vướng mắc, tranh chấp liên quan đến quyền lợi thì người lao động Việt Nam mới tìm đến cơ quan quản lý để tìm sự hỗ trợ.

- Người lao động Việt Nam chưa tìm hiểu các văn bản quy phạm pháp luật dẫn đến chưa cập nhật thông tin để thực hiện đúng quy định. Một bộ phận người lao động chưa ý thức được đầy đủ nghĩa vụ công dân, nghĩa vụ tuân thủ quy định pháp luật Việt Nam khi làm việc cho TCCNNN, gây khó khăn cho

⁵ Tại Nghị định số 32/2019/NĐ-CP quy định về giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu cung cấp dịch vụ công và Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, Bộ Ngoại giao chỉ được giao nhiệm vụ cho Cục PVNGĐ là đơn vị thuộc Bộ Ngoại giao, đối với CIFA và FOSCO đang thực hiện theo hình thức đấu thầu (chỉ định thầu rút gọn).

công tác quản lý nhà nước. Ngoài ra, hiện cũng chưa có chế tài cụ thể để xử lý cá nhân người lao động Việt Nam⁶.

Đối với TCCNNN:

- Một số TCCNNN (đặc biệt là khối Đoàn Ngoại giao có quyền ưu đãi miễn trừ) chưa hợp tác chặt chẽ trong việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam. Do tính chất đặc thù là công tác theo nhiệm kỳ nên đôi khi cán bộ phụ trách nhân sự người nước ngoài ở TCCNNN chưa cập nhật thông tin, quy định liên quan tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam kịp thời.

- Một số TCCNNN phản ánh về sự bất cập trong việc tuân thủ thời hạn báo cáo lao động cuối năm, việc phải nộp báo cáo/thông báo cho nhiều cơ quan thẩm quyền Việt Nam trong cùng một lúc.

4. Xác định những vấn đề mới phát sinh trong thực tiễn

Lực lượng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài ngày càng trẻ hóa, nhiều người được đào tạo ở nước ngoài, có năng lực ngoại ngữ, kỹ năng quốc tế. Tuy nhiên phát sinh một bộ phận có nhận thức chính trị chưa cao, thiếu gắn bó với lợi ích quốc gia, chưa phối hợp trong công tác quản lý lao động.

Một số quy định về hồ sơ chưa phù hợp, như hồ sơ đăng ký dự tuyển, chế độ báo cáo; chưa có quy định về hồ sơ quản lý lao động rõ ràng; chưa phù hợp với mục tiêu cải cách hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin. Việc thiếu cơ chế xử lý vi phạm đối với người lao động Việt Nam và TCCNNN không thực hiện nghĩa vụ đăng ký, báo cáo cũng làm giảm hiệu lực quản lý nhà nước trong thực tiễn.

Những vấn đề mới phát sinh cho thấy yêu cầu hoàn thiện quy định pháp luật nhằm phù hợp với tình hình mới, bảo đảm vừa quản lý chặt chẽ, bảo vệ an ninh quốc gia, vừa tạo thuận lợi cho hợp tác quốc tế và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại Việt Nam.

*** Đánh giá chung về hiệu lực, hiệu quả thi hành:**

Qua 05 năm thi hành, các quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN đã phát huy tác dụng tích cực, góp phần tạo hành lang pháp lý thống nhất, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động Việt Nam và lợi ích quốc gia, đồng thời duy trì ổn định, tạo thuận lợi cho hoạt động của TCCNNN. Công tác quản lý nhà

⁶ Điều 33 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP đã có quy định mức phạt đối với TCCNNN, không quy định xử phạt người lao động VN, nhưng Nghị định số 12/2022/NĐ-CP không đề cập đến cơ quan sẽ thi hành việc xử phạt này.

nước được tăng cường; cơ chế phối hợp giữa các đơn vị như Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn, CIFA và FOSCO bước đầu đi vào nề nếp.

Tuy nhiên, qua thực tiễn thi hành cho thấy vẫn còn tồn tại một số hạn chế như chưa theo kịp yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, cải cách thủ tục hành chính và chuyển đổi số trong quản lý nhà nước, chưa có chế tài đủ mạnh để xử lý vi phạm dẫn đến khó khăn trong quá trình tổ chức thực hiện.

Nhìn chung, phần nội dung quy định về người lao động Việt Nam tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP đã đạt được mục tiêu cơ bản đề ra, nhưng cần được sửa đổi, bổ sung để phù hợp với tình hình mới, bảo đảm tính khả thi, hiệu quả và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Về vấn đề liên quan công tác tuyển dụng

- Bãi bỏ quy định Hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam như hiện nay, nhằm phù hợp với thực tế TCCNNN có quyền tuyển dụng trực tiếp nên hồ sơ dự tuyển sẽ do TCCNNN quy định.

- Cải cách, đơn giản hóa thủ tục hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, hướng đến hỗ trợ TCCNNN tuyển dụng nhanh và hiệu quả.

- Công khai thông tin tuyển dụng trên Sàn giao dịch việc làm quốc gia (tại địa chỉ <https://www.vieclam.gov.vn>) nhằm tăng tính công bằng, minh bạch và quản lý được ngay từ đầu việc tuyển dụng của TCCNNN. Bên cạnh đó, TCCNNN vẫn phải gửi thông báo cho cơ quan quản lý, trong đó phải nêu rõ vị trí việc làm, số lượng cần tuyển dụng, để tổ chức có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam nắm bắt được thông tin ngay từ đầu quá trình tuyển dụng của TCCNNN.

- Bổ sung hình thức trao đổi thông tin giữa tổ chức có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam và TCCNNN (trực tiếp hoặc trực tuyến).

2. Về vấn đề liên quan công tác quản lý lao động

- Bổ sung hồ sơ quản lý lao động và trách nhiệm đăng ký quản lý lao động của người lao động Việt Nam nhằm tăng cường công tác quản lý lao động, gắn với trách nhiệm công dân. Bổ sung chứng chỉ hoàn thành khoá bồi dưỡng kiến thức chung dành cho người lao động Việt Nam nhằm trang bị kiến thức về pháp luật, văn hoá, an ninh, đối ngoại, nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam, phù hợp yêu cầu hội nhập quốc tế.

- Đề xuất chi tiết trình tự, thủ tục và giảm thời gian thực hiện việc đăng ký quản lý lao động đối với người lao động Việt Nam và thông báo liên quan tuyển dụng/chấm dứt sử dụng người lao động Việt Nam của TCCNNN. Đơn giản hóa

các thủ tục nhưng vẫn đảm bảo đầy đủ, chặt chẽ trong việc quản lý người lao động Việt Nam.

3. Về trách nhiệm của các bên

- Quy định rõ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam khi làm việc cho các TCCNNN; trách nhiệm của TCCNNN khi tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam, trách nhiệm của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam.

- Bổ sung chế tài để xử lý vi phạm. Người lao động Việt Nam, tổ chức, cá nhân nước ngoài vi phạm các quy định của Nghị định thì tùy theo đối tượng, tính chất, mức độ, hành vi vi phạm sẽ bị xử lý, chủ yếu theo hình thức phạt tiền nhằm nhắc nhở và đảm bảo hiệu lực thực thi quy định của pháp luật Việt Nam.

4. Thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

- Về đối tượng quản lý: Hiện nay, trong 3 đơn vị, thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho đối tượng áp dụng thuộc điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP chỉ có FOSCO thực hiện do UBND thành phố Hồ Chí Minh giao nhiệm vụ, với gần 2.000 người lao động tại thành phố Hồ Chí Minh và CIFA đang quản lý hơn 100 người lao động tại thành phố Đà Nẵng, Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn không quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho đối tượng điểm đ này. Qua thực tiễn thi hành và Báo cáo của Bộ Nội vụ, cho thấy đối tượng quy định tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP phát sinh không nhiều, chủ yếu tập trung ở các thành phố lớn, chỉ cần thực hiện quản lý theo quy định chung của pháp luật lao động. Do đó, khi xây dựng Nghị định mới, xem xét không tiếp tục áp dụng cơ chế tuyển dụng, quản lý đặc thù đối với người lao động Việt Nam làm việc cho đối tượng này mà thực hiện theo quy định chung của pháp luật lao động, do Bộ Nội vụ chủ trì.

Thu hẹp đối tượng cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, bỏ quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP về cá nhân nước ngoài là “người được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam”, chỉ còn là cá nhân nước ngoài là người nước ngoài làm việc tại tổ chức quy định tại điểm a, b, c, d khoản 3 Điều 2 của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, để tập trung quản lý đúng đối tượng người Việt Nam làm việc cho cá nhân nước ngoài này.

- Việc đặt hàng/đấu thầu theo Nghị định số 32/2019/NĐ-CP quy định giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu cung cấp sản phẩm, dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước từ nguồn kinh phí chi thường xuyên: Do công tác quản lý người lao động Việt Nam đang được coi là một dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách Nhà nước theo quyết định số 2097/QĐ-TTg ngày 14/12/2021 của Thủ

tướng Chính phủ ban hành danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách Nhà nước của Bộ Ngoại giao, nên hiện nay Bộ Ngoại giao đang giao nhiệm vụ cho Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn và gặp khó khăn trong việc thực hiện đấu thầu (chỉ định thầu rút gọn) cung cấp dịch vụ sự nghiệp công đối với CIFA, FOSCO. Đề xuất áp dụng quy định tại khoản 3 Điều 12 Nghị định số 32/2019/NĐ-CP “*Điều kiện đặt hàng cung cấp dịch vụ sự nghiệp công sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước có tính đặc thù (nếu có) quy định tại khoản 3 Điều 7 Nghị định này thực hiện theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ*” đối với công tác này. Đồng thời, nêu rõ các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý theo phân cấp, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu của Bộ Ngoại giao kèm danh sách địa bàn quản lý trong dự thảo Nghị định mới.

Trên đây là báo cáo tổng kết, đánh giá việc thi hành nội dung “tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam” quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, Bộ Ngoại giao kính trình Chính phủ./.

Nơi nhận:

- ...;
- ...;
- Lưu: VT, CPVNGĐ.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Lê Anh Tuấn

PHỤ LỤC

(Kèm theo Báo cáo số /BC-BNG ngày / /2026)

1. Chủ trương, đường lối của Đảng có liên quan đến dự thảo Nghị định

CHỦ TRƯỞNG, ĐƯỜNG LỐI CỦA ĐẢNG	QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	ĐÁNH GIÁ (Đã thể chế đầy đủ hoặc một phần)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới	- Quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các TCCNNN tại Việt Nam; - Quy định rõ trách nhiệm các bộ ngành, trong đó Bộ Ngoại giao là cơ quan chủ trì quản lý thống nhất.	Phù hợp với tinh thần cải cách pháp luật nhưng mới thể chế một phần, hiện chưa rõ cơ quan chủ trì xử phạt vi phạm	Kiến nghị sửa đổi, bổ sung Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ
Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia và Nghị quyết số 71/NQ-CP ngày 01/4/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung cập nhật chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 57-NQ/TW; Nghị quyết số 03/NQ-CP của Chính phủ.	- Quy định về trách nhiệm của Bộ Ngoại giao: xây dựng, cập nhật, quản lý, khai thác, sử dụng cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam kết nối với Công dịch vụ công quốc gia và Cổng dịch vụ công của Bộ Ngoại giao, cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; - Quy định TCCNNN phải công khai thông tin tuyển dụng Sàn giao dịch việc làm quốc gia (https://www.vieclam.gov.vn).	Đã thể chế một phần	Cần sự phối hợp của bộ ngành khác (Bộ Công an, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính) để có cơ chế quản lý dữ liệu liên thông
Nghị quyết số 59-NQ-TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới, trong đó có nhiệm vụ “Nâng cao năng lực	- Quy định trách nhiệm thi hành của các bộ ngành;	Đã thể chế một phần	

CHỦ TRƯỞNG, ĐƯỜNG LỐI CỦA ĐẢNG	QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	ĐÁNH GIÁ (Đã thể chế đầy đủ hoặc một phần)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
thực thi các cam kết, thỏa thuận quốc tế gắn với tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực thi và đẩy mạnh hoàn thiện thể chế, chính sách, pháp luật trong nước”			
Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới;	- Quy định về việc tuyển dụng cởi mở hơn; - Quy định quyền của người lao động khi làm việc cho TCCNNN tại Việt Nam.	Đã thể chế một phần	
Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị, trong đó “chuyển từ nền hành chính công vụ, quản lý là chủ yếu sang phục vụ và kiến tạo phát triển, lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm; hiện đại hóa quản trị công, quản trị dựa trên dữ liệu”.	- Quy định hình thức trao đổi thông tin giữa tổ chức có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam và TCCNNN trực tiếp hoặc trực tuyến.	Đã thể chế một phần	
- Chỉ thị số 24-CT/TW ngày 13/7/2023 của Bộ Chính trị về đảm bảo vững chắc an ninh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế toàn diện, sâu rộng, công tác đảm bảo an ninh trật tự tại địa phương.	- Quy định rõ trách nhiệm của Bộ Ngoại giao, Bộ Quốc phòng và Bộ Công an trong quản lý nhà nước đối với việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại Việt Nam;	Phù hợp, đã thể chế một phần	- Cần cơ chế phối hợp liên ngành; tăng cường phối hợp trong xác minh nhân sự;

2. Văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến dự thảo Nghị định

QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH CÓ LIÊN QUAN	ĐÁNH GIÁ (Tính hợp hiến, tính hợp pháp, tính thống nhất)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ

QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH CÓ LIÊN QUAN	ĐÁNH GIÁ (Tính hợp hiến, tính hợp pháp, tính thống nhất)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
Bộ luật Lao động năm 2019 (Khoản 3, Điều 150)	Quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các TCCNNN tại Việt Nam	Phù hợp	
Luật Tổ chức Chính phủ 2025.	Quy định trách nhiệm thi hành của các Bộ, ngành	Phù hợp	
Luật An ninh quốc gia năm 2004 (Điều 17)	Quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm của công dân Việt Nam	Phù hợp	
Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ 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 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 152/2020/NĐ-CP	Quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý riêng đối tượng người lao động là công dân Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.	Phù hợp	Có kế thừa và tách riêng nội dung về người lao động Việt Nam với nội dung về người lao động nước ngoài để xây dựng Nghị định mới
Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.	Nội dung về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ 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 được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 của	Phù hợp vì đối tượng áp dụng không liên quan.	

QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH CÓ LIÊN QUAN	ĐÁNH GIÁ (Tính hợp hiến, tính hợp pháp, tính thống nhất)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
	Chính phủ hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ có hiệu lực.		
Pháp lệnh số 25-L/CTN ngày 23/8/1993 về quyền ưu đãi, miễn trừ dành cho cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự và cơ quan đại diện của tổ chức quốc tế tại Việt Nam.	Quy định Bộ Ngoại giao là cơ quan chủ trì việc quản lý lao động Việt Nam làm việc tại TCCNNN tại Việt Nam, trong đó có Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc.	Phù hợp	
Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng,	- Quy định nghĩa vụ tuân thủ pháp luật Việt Nam của TCCNNN và người lao động Việt Nam; về hành vi vi phạm và hình thức xử phạt.	Chưa có quy định về cơ quan xử phạt, chưa quy định đối tượng bị áp dụng xử lý vi phạm là người lao động Việt Nam.	Đề xuất mức xử phạt các hành vi vi phạm. Kiến nghị sửa đổi, bổ sung Nghị định số 12/2022/NĐ-CP
Nghị định 58/2022/NĐ-CP ngày 31/8/2022 của Chính phủ về đăng ký và quản lý hoạt động của các tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam	Quy định đối tượng áp dụng gồm có Tổ chức phi chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy đăng ký theo quy định của pháp luật Việt Nam	Phù hợp	
Nghị định 88/2012/NĐ-CP ngày 23/10/2012 quy định về hoạt động thông tin, báo chí của báo chí nước ngoài, cơ quan đại diện nước ngoài, tổ chức nước ngoài tại Việt Nam (Khoản 6, khoản 7 Điều 2, Điều 14, Điều 15)	Quy định đối tượng áp dụng là Văn phòng thường trú cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài	Không mâu thuẫn nhưng có thể chồng chéo khi quản lý người Việt Nam có chức danh “Trợ lý báo chí”, “Cộng tác viên báo chí”.	

QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH CÓ LIÊN QUAN	ĐÁNH GIÁ (Tính hợp hiến, tính hợp pháp, tính thống nhất)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
<p>- Chỉ thị số 25/2007/CT-TTg ngày 15/11/2007 của Thủ tướng Chính phủ về công tác phòng, chống khủng bố trong tình hình mới. Trong chỉ thị này, Chính phủ đã giao nhiệm vụ cho Bộ Ngoại giao: “Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan quản lý chặt chẽ việc tuyển dụng và quản lý những người Việt Nam làm việc tại các cơ quan đại diện nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam”.</p>	<p>- Quy định rõ trách nhiệm các bộ ngành, trong đó Bộ Ngoại giao là cơ quan chủ trì quản lý thống nhất.</p> <p>- Quy định trách nhiệm của Bộ Quốc phòng và Bộ Công an trong quản lý nhà nước đối với việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại Việt Nam.</p> <p>- Quy định nghĩa vụ tuân thủ pháp luật Việt Nam của TCCNNN và người lao động Việt Nam; về hành vi vi phạm và hình thức xử phạt.</p>	Phù hợp	<p>- Cần cơ chế phối hợp liên ngành; tăng cường phối hợp trong xác minh nhân sự;</p>

3. Điều ước quốc tế có liên quan đến dự thảo Nghị định

QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	QUY ĐỊNH CỦA ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ CÓ LIÊN QUAN	ĐÁNH GIÁ (Tính tương thích)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
<p>Quy định Bộ Ngoại giao là cơ quan chủ trì việc quản lý lao động Việt Nam làm việc tại TCCNNN tại Việt Nam, trong đó có Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc.</p>	<p>Công ước Viên năm 1961 về quan hệ ngoại giao và Công ước Viên năm 1963 về quan hệ lãnh sự có quy định về việc cơ quan đại diện ngoại giao thông báo việc tuyển dụng hoặc thôi việc của nhân viên địa phương cho Bộ Ngoại giao nước sở tại; không được can thiệp vào công việc nội bộ của quốc gia tiếp nhận; việc tuyển dụng nhân viên địa phương phải tuân thủ luật pháp và quy định của nước tiếp</p>	Tương thích, không mâu thuẫn	

QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	QUY ĐỊNH CỦA ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ CÓ LIÊN QUAN	ĐÁNH GIÁ (Tính tương thích)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
	nhận. Các nhân viên địa phương không được hưởng quyền miễn trừ tài phán và hành vi chính thức, ngoại trừ trong phạm vi nhất định cần thiết cho chức năng của cơ quan đại diện.		
<ul style="list-style-type: none"> - Quy định rõ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam; - Quy định rõ trách nhiệm của TCCNNN (người sử dụng lao động) tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam; - Quy định rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước. 	Các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế ILO như Công ước số 29 về Lao động Cưỡng bức, Công ước số 105 về Bãi bỏ lao động cưỡng bức, Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp...	Tương thích một phần	- Từng bước đơn giản hoá thủ tục hành chính, ứng dụng chuyển đổi số, đảm bảo thực hiện nghĩa vụ an ninh nhưng không làm mất quyền lao động theo công ước của ILO.
Quy định về quyền của người lao động Việt Nam	Các Công ước của Liên hợp quốc như Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa – ICESCR; Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị - ICCPR có quy định một số quyền con người như quyền công đoàn, quyền tự do hội họp, quyền chăm sóc sức khỏe, quyền giáo dục và quyền được đảm bảo mức sống phù hợp.	Tương thích. Bên cạnh những quyền lợi được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019, dự thảo Nghị định cũng đã quy định quyền lợi cụ thể khác của người lao động Việt Nam: Được tham gia các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; được tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trong quá trình làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài; được hỗ trợ xác nhận thông tin về nhân	

QUY ĐỊNH CỦA DỰ THẢO	QUY ĐỊNH CỦA ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ CÓ LIÊN QUAN	ĐÁNH GIÁ (Tính tương thích)	ĐỀ XUẤT XỬ LÝ
		sự trên cơ sở hồ sơ đăng ký quản lý lao động; được tham gia các chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.	
<ul style="list-style-type: none"> - Quy định chi tiết việc tuyển dụng và quản lý riêng đối tượng người lao động là công dân Việt Nam; - Quy định rõ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam; - Quy định rõ trách nhiệm của TCCNNN (người sử dụng lao động) và quyền hạn trong tuyển dụng lao động; - Quy định rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước. 	Các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, EVIPA	Tương thích về yêu cầu hoàn thiện pháp luật lao động theo chuẩn quốc tế và cam kết liên quan đến lao động	