

PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

Trần Thị Hồng Loan^{1*}, Mạc Thiện Kim Thi¹, Đinh Thị Lan Hương¹,
Nguyễn Thị Ngọc Bích¹ và Nguyễn Thị Bảo Anh²

¹Trường Đại học Tây Đô

²Trường Đại học Cần Thơ

(*Email: tthloan@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 01/12/2023

Ngày phản biện: 05/12/2023

Ngày duyệt đăng: 05/02/2024

TÓM TẮT

Bảo hiểm xã hội là một trong những bộ phận chủ chốt đối với an sinh xã hội của một quốc gia. Không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam mà còn hướng đến bảo vệ quyền lợi của người lao động nước ngoài đang lao động hợp pháp, nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo sức mạnh tổng hợp để phát triển nền kinh tế đất nước. Nghiên cứu nhằm mục tiêu làm rõ các vấn đề lý luận và quy định pháp luật, đánh giá thực tiễn áp dụng, những bất cập của quy định pháp luật và đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội áp dụng đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Kết quả cho thấy có năm bất cập trong vấn đề bảo hiểm xã hội cho người lao động nước ngoài, từ đó tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội áp dụng đối với người lao động nước ngoài, cụ thể: giấy phép lao động, hợp đồng lao động, phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội, chế độ thai sản và chế độ hưu trí.

Từ khóa: Bảo hiểm xã hội, người nước ngoài, lao động, Việt Nam, pháp luật.

Trích dẫn: Trần Thị Hồng Loan, Mạc Thiện Kim Thi, Đinh Thị Lan Hương, Nguyễn Thị Ngọc Bích và Nguyễn Thị Bảo Anh, 2024. Pháp luật về bảo hiểm xã hội cho người nước ngoài lao động tại Việt Nam. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 19: 79-93.

*ThS. Trần Thị Hồng Loan - Chuyên viên Phòng Đào tạo, Trường Đại học Tây Đô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo báo cáo của các địa phương, số lượng lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp FDI chiếm tỷ lệ trên 72%, tập trung chủ yếu trong lĩnh vực như, khoa học công nghệ, sản xuất trong các ngành điện tử, dịch vụ, giáo dục và đào tạo...¹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho biết, hiện cả nước có hơn 93.000 lao động nước ngoài thuộc diện được cấp giấy phép lao động làm việc tại Việt Nam. Lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam đến từ 110 quốc gia và vùng lãnh thổ, trong đó phần lớn là từ Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản.... Riêng Hà Nội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp mới và cấp lại giấy phép cho hơn 10.000 lao động, bằng 11% số lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trên phạm vi cả nước.²

Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, hết năm 2022, có gần 120.000 lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam và đến từ trên 110 quốc gia. So với năm 2021, số này tăng gần 20%. Trong đó, lao động quốc tịch Trung Quốc chiếm 30,9%, Hàn Quốc 18,3%, Đài Loan (Trung Quốc) 12,9%, Nhật Bản

9,5%, còn lại là lao động từ các quốc gia khác.³

Việc tham gia Bảo hiểm xã hội (BHXH) đối với đối tượng là người lao động nước ngoài chính là quyền được hưởng an sinh xã hội, đây là một quyền con người không phân biệt giới tính, tôn giáo, quốc tịch. Do đó, cũng cần đảm bảo quyền lợi cho nhóm đối tượng người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Vì vậy, nghiên cứu được thực hiện nhằm đóng góp về cơ sở lý luận và một số đề xuất hoàn thiện pháp luật về BHXH cho người nước ngoài lao động tại Việt Nam hiện nay.

2. NỘI DUNG VẤN ĐỀ

2.1. Các khái niệm có liên quan

- *Người nước ngoài*

Tại khoản 5 Điều 3 Luật Quốc tịch Việt Nam 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014) quy định: “Người nước ngoài cư trú ở Việt Nam là công dân nước ngoài và người không quốc tịch thường trú hoặc tạm trú ở Việt Nam”. Như vậy, có thể hiểu rằng người nước ngoài là người không có quốc tịch Việt Nam, người nước ngoài chính là người có quốc tịch một nước khác không phải là quốc tịch

¹ Phúc Minh, 2023. Khu vực FDI thu hút bình quân mỗi năm 360.000 lao động mới. Tạp chí điện tử của Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam, <https://vneconomy.vn/khu-vuc-fdi-thu-hut-binh-quan-moi-nam-360-000-lao-dong-moi.htm>, truy cập ngày 22/10/2023.

² Minh Đức, 2022. Hơn 93.000 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam. Báo điện tử VTV News. <https://vtv.vn/xa-hoi/hon-93000-lao-dong-nuoc-ngoai-dang-lam-viec-tai-viet-nam-20220124201844934.htm>, truy cập ngày 07/08/2023.

³ Hà Quân, 2023. Nhiều quy định mới liên quan đến lao động nước ngoài. Tuổi trẻ Online. <https://tuoitre.vn/nhieu-quy-dinh-moi-lien-quan-den-lao-dong-nuoc-ngoai-20230918175402466.htm>, truy cập ngày 10/10/2023.

Việt Nam⁴ hoặc người không có quốc tịch của một quốc gia nào⁵.

Theo khoản 1 Điều 3, Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam năm 2014, quy định: “Người nước ngoài là người mang giấy tờ xác định quốc tịch nước ngoài và người không quốc tịch nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú tại Việt Nam”. Như vậy, theo quy định này xác định người nước ngoài là người khi nhập cảnh vào Việt Nam sử dụng các giấy tờ cá nhân như: hộ chiếu với quốc tịch Nước ngoài khi nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú tại Việt Nam.

Theo khoản 1 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2014, quy định “Cá nhân nước ngoài là người không có quốc tịch Việt Nam”. Theo quy định này thì đồng nhất đối với quy định tại Luật Quốc tịch năm 2008 (sửa đổi, bổ sung 2014) và Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam năm 2014 như đã phân tích phía trên. Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định: “Cá nhân nước ngoài là người mang giấy tờ xác nhận quốc tịch nước ngoài”. Như vậy, theo quy định này cá nhân nước ngoài được xác định là người có quốc tịch nước ngoài mà không bao gồm người không quốc tịch.

Theo khoản 37 Điều 4 Luật Đấu thầu năm 2013, quy định “Nhà thầu nước

ngoài tổ chức được thành lập theo pháp luật nước ngoài hoặc cá nhân mang quốc tịch nước ngoài tham dự thầu tại Việt Nam”. Theo khoản 19 Điều 3 Luật Đầu tư năm 2020 quy định: “Nhà đầu tư nước ngoài là cá nhân có quốc tịch nước ngoài, tổ chức thành lập theo pháp luật nước ngoài thực hiện hoạt động đầu tư kinh doanh tại Việt Nam”. Như vậy, theo quy định của hai luật này, cá nhân nước ngoài là người có quốc tịch nước ngoài và không bao gồm người không quốc tịch.

Như vậy, tùy theo từng lĩnh vực khác nhau thì định nghĩa về người nước ngoài cũng có sự khác nhau chưa có đồng nhất trong tất cả các lĩnh vực. Theo lĩnh vực về BHXH thì cũng không quy định thế nào là người nước ngoài, chỉ quy định về người lao động nước ngoài là công dân nước ngoài. Qua đây có thể hiểu rằng, theo pháp luật về BHXH thì người nước ngoài chính là người có quốc tịch nước ngoài.

- Người nước ngoài lao động tại Việt Nam

Theo khoản 1 Điều 2 Nghị định 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 quy định chi tiết Luật BHXH 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 (sau đây viết tắt là Nghị định 143/2018/NĐ-CP)⁶ có quy định “Người lao động là công dân nước ngoài làm

⁴ Quốc Hội, 2008. Số 24/2008/QH12, ngày 13/11/2008, Luật Quốc tịch năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014), khoản 1 Điều 3.

⁵ Quốc Hội, 2008. Số 24/2008/QH12, ngày 13/11/2008, Luật Quốc tịch năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014), khoản 2 Điều 3.

⁶ Chính phủ, 2018. Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 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.

việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi có giấy phép lao động tại Việt Nam hoặc chứng chỉ hành nghề do cơ quan 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 01 năm trở lên với những người sử dụng lao động tại Việt Nam”.

Tuy không có khái niệm người nước ngoài cụ thể, nhưng qua quy định này có thể xác định người nước ngoài là công dân nước ngoài (có quốc tịch nước ngoài) và không bao gồm người không quốc tịch. Như vậy, theo quy định pháp luật về BHXH thì người nước ngoài lao động tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và không bao gồm người không quốc tịch.

2.2. Vương mắc trong bảo hiểm xã hội cho người nước ngoài lao động tại Việt Nam

2.2.1. Về đối tượng người nước ngoài được miễn giấy phép lao động khi kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, đối tượng tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động nước ngoài bao gồm người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động người nước ngoài (doanh nghiệp Việt Nam).

Theo khoản 1 Điều 2 Nghị định 143/2018/NĐ-CP thì Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép

hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và khi có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam⁷.

Giấy phép lao động là một trong những điều kiện bắt buộc để một người nước ngoài tham gia BHXH bắt buộc. Thông qua Giấy phép lao động, nhà nước có thể quản lý người lao động nước ngoài các thông tin về cá nhân, thời gian làm việc tại Việt Nam. Đối với giấy phép lao động phát sinh bắt cập như sau:

- Quy định “người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam” được miễn giấy phép lao động tại Việt Nam.⁸

- Đối với trường hợp này, người lao động thuộc trường hợp “không thuộc diện cấp giấy phép lao động” thì không thể tham gia bảo hiểm bắt buộc.

Như vậy, trường hợp người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được miễn giấy phép lao động không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Việc xác định người lao động nước ngoài dựa vào có hay không có giấy

⁷ Chính phủ, 2018. Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 về 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 Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động, Điều 154 và Chính phủ, 2020. Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động nước ngoài làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Điều 7.

phép lao động đã làm phát sinh vướng mắc với nhóm người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam, cụ thể:

Theo quy định trước ngày 01/01/2021, người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam không thuộc diện được miễn cấp giấy phép lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thực hiện. Tuy nhiên, từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành thì người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam được bổ sung vào nhóm người không thuộc diện cấp giấy phép lao động (miễn cấp giấy phép lao động).⁹ Như vậy, việc nhóm người lao động nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam được chuyển từ nhóm người phải có giấy phép lao động sang nhóm người không thuộc diện cấp giấy phép lao động khi tham gia vào quan hệ lao động với doanh nghiệp Việt Nam theo quy định của pháp luật về lao động. Việc được hưởng đặc quyền miễn cấp giấy phép lao động theo pháp luật lao động đã dẫn đến việc nhóm người này không còn đáp ứng đủ điều kiện tham gia BHXH bắt buộc theo pháp luật BHXH nữa vì họ không có giấy phép lao động. Đây là một vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật không chỉ đối với cơ quan BHXH mà cả doanh nghiệp sử dụng người lao động nước ngoài.

⁹ Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động, khoản 8 Điều 154.

2.2.2. Về hợp đồng lao động

Cùng với quy định về giấy phép lao động thì hợp đồng lao động là một tiêu chí để xác định một người lao động nước ngoài có thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc hay không. Tuy nhiên, theo quy định này giữa pháp luật BHXH và pháp luật về Lao động có điểm chưa tương đồng. Cụ thể:

Thứ nhất, thời hạn của hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp và người lao động nước ngoài được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo đó, trường hợp người lao động nước ngoài làm việc theo hình thức hợp đồng lao động thì sau khi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động, người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến làm việc cho người sử dụng lao động¹⁰. Đồng thời, thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận có thể giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn¹¹. Và thời hạn tối đa

¹⁰ Chính phủ, 2020. Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, ngày 30/12/2020 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, khoản 3 Điều 11.

¹¹ Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động, khoản 2 Điều 151.

của của giấy phép lao động là 02 năm¹². Như vậy, thời hạn tối đa đối với thời hạn hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp Việt Nam và lao động nước ngoài là 24 tháng vì thời hạn tối đa của giấy phép lao động là 02 năm (thời hạn hợp đồng lao động không vượt quá thời hạn tối đa được cấp trong giấy phép lao động).

Tuy nhiên theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 quy định có hai loại hợp đồng lao động: (1) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng; (2) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.¹³

Như vậy, theo pháp luật BHXH, khi xem xét về tiêu chí hợp đồng lao động thì người lao động nước ngoài thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khi có “hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam”¹⁴. Trong trường hợp người nước ngoài lao động tại Việt Nam ký kết hợp đồng lao động

thời hạn dưới 01 năm sẽ không được tham gia BHXH bắt buộc.

Do đó, trường hợp pháp luật về BHXH quy định tiêu chí người nước ngoài thuộc trường hợp tham gia BHXH khi có “hợp đồng không xác định thời hạn” là chưa phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, vì người nước ngoài chỉ có thể ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa là 02 năm (24 tháng) theo thời hạn tối đa của giấy phép lao động.

Thứ hai, có sự khác biệt về thời hạn hợp đồng khi tham gia BHXH của người lao động là công dân Việt Nam và người nước ngoài.

Đối với người lao động là công dân Việt Nam, theo quy định của Luật BHXH năm 2006, người lao động tham gia BHXH bắt buộc là công dân Việt Nam, làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên. Theo đó, người làm việc theo hợp đồng lao động thời hạn dưới 03 tháng và lao động tự do không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Để mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, Luật BHXH năm 2014 đã bổ sung thêm nhóm người lao động làm việc theo hợp đồng lao động thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng, áp dụng từ ngày 01/01/2018.¹⁵ Như vậy, theo Luật BHXH năm 2014 đã mở rộng đối tượng được tham gia BHXH bắt buộc, người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên thì thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt

¹² Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động, Điều 155.

¹³ Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động, khoản 1 Điều 20.

¹⁴ Chính phủ, 2018. Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 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, khoản 1 Điều 2.

¹⁵ Quốc hội, 2014. Số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014, Luật Bảo hiểm xã hội, điểm b khoản 1 Điều 2 và khoản 1 Điều 124.

buộc. Việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH không chỉ giúp cho quỹ BHXH có thể gia tăng nguồn thu từ việc đối tượng người lao động tham gia BHXH tăng lên đáng kể mà còn hạn chế được tình trạng ký hợp đồng lao động lập lại nhiều hợp đồng có thời hạn dưới 03 tháng để không tham gia BHXH trong các loại hình doanh nghiệp. Đây là một nguyên nhân cốt lõi trong việc bổ sung đối tượng tham gia BHXH của nhà làm luật.

Đối với người lao động nước ngoài, khi xét theo yếu tố hợp đồng lao động thì người lao động nước ngoài giao kết với người sử dụng lao động Việt Nam là hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên sẽ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc tại Việt Nam. Những trường hợp mà người lao động nước ngoài giao kết hợp đồng lao động dưới 01 năm với người sử dụng lao động Việt Nam sẽ không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Như vậy, không có sự thống nhất đối với quy định về đối tượng tham gia BHXH bắt buộc giữa người lao động Việt Nam (người lao động có hợp đồng lao động từ 01 tháng trở lên) và người lao động là người nước ngoài (người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 12 tháng trở lên).

Thứ ba, tình trạng doanh nghiệp dễ lách luật để không tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động nước ngoài trong trường hợp ký hợp đồng lao động dưới 12 tháng.

Khi áp dụng vào thực tế, các cơ quan BHXH đã tuân thủ quy định thời hạn hợp đồng lao động từ đủ 12 tháng trở lên để xác định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với người lao động nước ngoài. Quy định này có thể là kẽ hở để các doanh nghiệp cố tình lách luật mà loại trừ người lao động nước ngoài ra khỏi hệ thống BHXH. Các doanh nghiệp cố tình né quy định pháp luật để không tham gia BHXH cho người lao động nước ngoài. Mà cụ thể là các doanh nghiệp lợi dụng quy định này để giao kết nhiều hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 12 tháng thay cho hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 trở lên để hợp thức hóa việc loại trừ người lao động nước ngoài ra khỏi đối tượng tham gia BHXH.

Khi tham gia BHXH bắt buộc, người lao động sẽ được thụ hưởng quyền lợi từ các chế độ mà hình thức BHXH này mang lại. Đó là, các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,... Do đó, khi người lao động nước ngoài làm việc cho doanh nghiệp Việt Nam với hình thức hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng thì họ không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc nên trong thời gian này, nếu người lao động nước ngoài gặp phải những rủi ro, bất hạnh như ốm đau, tai nạn, chăm sóc con ốm đau,... thì người lao động nước ngoài sẽ không được bù đắp một phần thu nhập từ quỹ BHXH khi họ bị mất hoặc giảm thu nhập. Đây là thiệt thòi của nhóm người lao động nước ngoài so với nhóm người lao động Việt Nam.

2.2.3. Về phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội

Điều 2 Luật BHXH năm 2014 quy định người lao động Việt Nam có thể tham gia BHXH dưới hai hình thức: BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện. BHXH bắt buộc gồm năm chế độ: ốm đau; thai sản; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất. BHXH tự nguyện có hai chế độ: hưu trí và tử tuất.¹⁶

Từ những cơ sở trên cho thấy, theo pháp luật BHXH hiện nay, người nước ngoài chỉ được tham gia BHXH bắt buộc mà không được tham gia BHXH tự nguyện. Việc giới hạn người lao động nước ngoài chỉ tham gia BHXH bắt buộc là chưa phù hợp với tình hình hội nhập quốc tế hiện nay.

2.2.4. Về chế độ thai sản

Với mức trợ cấp đối với lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi. Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia BHXH thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.¹⁷

Tuy nhiên, tại điểm a khoản 3 Điều 7, Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, quy định mức hưởng chế độ thai sản bao

gồm đối tượng là: “Lao động nữ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi được hưởng trợ cấp một lần theo quy định tại Điều 38 của Luật BHXH”.

Như vậy, quy định này chỉ nhắc đến lao động nữ là người nước ngoài sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi mà không có đề cập đến trường hợp hưởng BHXH của người lao động nam là người nước ngoài đang tham gia đóng BHXH có vợ sinh con. Từ các quy định trên cho thấy rằng chế độ trợ cấp thai sản một lần đối với lao động nam là người nước ngoài khi vợ sinh con và người vợ không tham gia BHXH chưa được quy định rõ ràng trong Nghị định số 143/2018/NĐ-CP.

Trường hợp này còn có cách hiểu khác nhau khi áp dụng vào thực tế. Cụ thể:

Thứ nhất, chỉ lao động nữ là người nước ngoài sinh con, người lao động là người nước ngoài nhận nuôi con nuôi được hưởng trợ cấp một lần do điểm a khoản 3 Điều 7, Nghị định số 143/2018/NĐ-CP không có đề cập đến lao động nam là người nước ngoài được hưởng trợ cấp thai sản một lần khi vợ sinh con.

Thứ hai, lao động nữ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi được hưởng trợ cấp một lần theo mức trợ cấp được quy định tại Điều 38 của Luật BHXH, trong trường hợp lao động nữ sinh con nhưng chỉ có cha tham gia BHXH thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

¹⁶ Quốc hội, 2014. Số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014, Luật Bảo hiểm xã hội, Điều 4.

¹⁷ Quốc hội, 2014. Số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014, Luật Bảo hiểm xã hội, Điều 38.

Quy định tại điểm a khoản 3 Điều 7 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP trong quá trình thực hiện có nhiều hơn một cách hiểu sẽ gây khó khăn, lúng túng cho doanh nghiệp và cả cơ quan thực thi BHXH, dẫn đến quyền thụ hưởng trợ cấp BHXH của người lao động không được giải quyết kịp thời.

2.2.5. Về chế độ hưu trí

Điều kiện hưởng chế độ hưu trí đối với người lao động nước ngoài được quy định tại khoản 1 Điều 9 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP: “Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 2 của Nghị định này được hưởng lương hưu khi đáp ứng điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 54 của Luật BHXH và Điều 6 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc”. Theo đó người lao động nước ngoài khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng BHXH bắt buộc trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;

- Nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

- Người lao động từ đủ 50 tuổi trở lên khi nghỉ việc và có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên mà trong đó có đủ 15 năm

làm công việc khai thác than trong hầm lò được hưởng lương hưu theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 54 của Luật BHXH. Công việc khai thác than trong hầm lò do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

- Người lao động bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao, đã đóng BHXH từ đủ 20 năm trở lên thì được hưởng lương hưu.

Từ khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.¹⁸

Do đó, để được hưởng chế độ hưu trí, người lao động nước ngoài ngoài việc đáp ứng đủ điều kiện về thời gian công tác, ít nhất là 20 năm đóng BHXH thì người lao động nước ngoài còn đáp ứng điều kiện về tuổi đời. Người lao động nước ngoài chỉ được hưởng chế độ hưu trí khi đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định và không có trường hợp người lao động là công dân nước ngoài nghỉ hưu sớm do

¹⁸ Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động, khoản 2 Điều 169.

suy giảm khả năng lao động¹⁹. Đây là điểm khác biệt trong chế độ hưu trí giữa người lao động là công dân Việt Nam và người lao động là công dân nước ngoài.

Pháp luật BHXH về chế độ hưu trí có quy định khác biệt giữa người lao động nước ngoài và người lao động Việt Nam. Trong khi người lao động Việt Nam có thể lựa chọn nghỉ hưu đúng tuổi hoặc có thể lựa chọn nghỉ hưu trước tuổi do bị suy giảm khả năng lao động nhưng người lao động nước ngoài chỉ có thể nghỉ hưu đúng tuổi quy định. Cụ thể người lao động Việt Nam khi sức khỏe bị suy giảm, không còn đáp ứng điều kiện làm việc mà có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên (trong đó có ít nhất 20 năm đóng BHXH bắt buộc) được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu đúng tuổi. Trường hợp người lao động Việt Nam khi bị suy giảm khả năng lao động từ 61% đến dưới 81% sẽ nghỉ hưu với tuổi nghỉ hưu thấp hơn tối đa 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện bình thường. Khi người lao động Việt Nam bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên sẽ nghỉ hưu với tuổi nghỉ hưu thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện bình thường. Thậm chí người lao động Việt Nam có thể nghỉ hưu không tính đến điều kiện về tuổi đời, chỉ cần đáp ứng điều kiện về thời gian tham gia BHXH bắt buộc là 20 năm trở lên, trong đó có đủ 15 năm trở lên

làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành và bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.²⁰

Mặt khác, thuế thu nhập cá nhân là một khoản thuế đặc thù đánh vào những người lao động có thu nhập chịu thuế. Nghĩa vụ thuế này áp dụng đối với người Việt Nam có hợp đồng lao động từ 03 tháng trở lên và cũng không loại trừ những người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, bởi căn cứ Điều 1 Nghị quyết 954/2020/UBTVQH14²¹ và Điều 9 Thông tư 111/2013/TT-BTC,²² người nước ngoài ký hợp đồng lao động từ 03 tháng trở lên thì chỉ phải nộp thuế thu nhập cá nhân nếu có thu nhập từ tiền lương, tiền công trên 11 triệu đồng/tháng với điều kiện không có người phụ thuộc.

Từ những phân tích trên cho thấy pháp luật BHXH về chế độ hưu trí có quy định khác biệt giữa người lao động

²⁰ Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động, điểm b khoản 1 Điều 219.

²¹ Ủy ban Thường vụ Quốc hội, 2020. Nghị quyết số 954/2020/UBTVQH14, ngày 02/6/2020 điều chỉnh mức giảm trừ gia cảnh của thuế thu nhập cá nhân, Điều 1.

²² Bộ Tài chính, 2013. Thông tư số 111/2013/TT-BTC, ngày 15/8/2013 hướng dẫn thực hiện Luật Thuế thu nhập cá nhân, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập cá nhân và Nghị định số 65/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Thuế thu nhập cá nhân và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập cá nhân

¹⁹ Bộ Y tế, 2017. Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 quy định chi tiết thi hành Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn vệ sinh lao động thuộc lĩnh vực Y tế.

nước ngoài và người lao động Việt Nam. Trong khi cả hai nhóm người cùng là chủ thể tham gia BHXH bắt buộc với cùng tỉ lệ trích nộp BHXH hàng tháng là 8% mức tiền lương tháng đối với người lao động, 14% mức tiền lương tháng đối với người sử dụng lao động; đồng thời cùng mức chịu thuế thu nhập cá nhân thì người lao động nước ngoài chỉ được về hưu khi đúng tuổi nghỉ hưu theo quy định nhưng người lao động Việt Nam ngoài việc được về hưu khi đúng tuổi nghỉ hưu theo quy định hoặc khi sức khỏe không đáp ứng điều kiện làm việc mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì có thể nghỉ hưu trước tuổi.²³ Quy định này đã vi phạm nguyên tắc bình đẳng trong đối xử được nêu tại Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 10/12/1984. Đó là, tại Điều 1: Mọi người sinh ra đều được tự do và bình đẳng về nhân phẩm và các quyền; Điều 7: Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng mà không có bất kỳ sự phân biệt nào. Mọi người đều có quyền được bảo vệ một cách bình đẳng chống lại bất kỳ sự phân biệt đối xử nào vi phạm bản Tuyên ngôn này và chống lại bất kỳ sự kích động phân biệt đối xử nào như vậy.

²³ Quốc hội, 2014. Số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014, Luật Bảo hiểm xã hội, Điều 85 và Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; về tỉ lệ đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động Việt Nam và Chính phủ, 2018. Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 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 Điều 12 và Điều 13 về Tỉ lệ đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động nước ngoài.

Nguyên tắc đối xử bình đẳng trong việc thực hiện pháp luật BHXH được hiểu việc áp dụng chính sách BHXH của một quốc gia đối với lao động của mình như thế nào thì được khuyến nghị áp dụng đối với lao động nước ngoài tương tự như vậy.

2.3 Giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội cho người nước ngoài lao động tại Việt Nam

Về giấy phép lao động: Kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định trường hợp người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam, sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam, làm việc theo hình thức hợp đồng lao động cũng thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khi đáp ứng điều kiện có giấy phép lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 2, Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết luật BHXH và luật an toàn, vệ sinh lao động về BHXH bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhằm: (1) Để đảm bảo quyền lợi BHXH của người lao động nước ngoài kết hôn với người Việt Nam được thực hiện một cách đầy đủ; (2) Việc xác định người lao động nước ngoài thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc được thực hiện thống nhất giữa các cơ quan BHXH trên toàn quốc; (3) Để pháp luật BHXH phù hợp với pháp luật lao động.

Về hợp đồng lao động: Quy định về đối tượng người lao động nước ngoài tham gia BHXH bắt buộc của pháp luật về BHXH đối với trường hợp người này ký “hợp đồng lao động không xác định

thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam” thì trong đó quy định về “hợp đồng không xác định thời hạn” là chưa phù hợp với thực tiễn áp dụng pháp luật. Từ lý do trên, đề xuất bỏ cụm từ quy định về “hợp đồng không xác định thời hạn” của người lao động nước ngoài đối với pháp luật về BHXH. Đồng thời, để thống nhất với nhóm người lao động Việt Nam và đảm bảo người lao động nước ngoài được bảo vệ trước những rủi ro có thể phát sinh trong khoảng thời gian đầu làm việc tại Việt Nam thì nhóm người lao động nước ngoài nên được tham gia BHXH bắt buộc khi có hợp đồng lao động từ 01 tháng trở lên. Ngoài ra, đối với các doanh nghiệp có tình lách luật để hợp thức hóa việc không tham gia BHXH cho người lao động nước ngoài bằng cách ký các hợp đồng lao động không xác định thời hạn như 06 tháng, 09 tháng, 11 tháng thì khoảng thời gian dưới 01 năm này là quá đủ để các doanh nghiệp có thể thực hiện lại một quy trình ký hợp đồng lao động mới với người lao động nước ngoài. Nếu sửa đổi quy định đối tượng tham gia BHXH theo hướng cho phép người lao động nước ngoài ký hợp đồng lao động từ 01 tháng trở lên được tham gia BHXH bắt buộc thay vì từ 01 năm như hiện nay thì doanh nghiệp không thể lợi dụng kẽ hở quy định này để không tham gia BHXH bắt buộc cho người nước ngoài.

Về phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội: Cần có quy định cụ thể về việc người lao động nước ngoài là đối tượng tham gia BHXH tự nguyện. Người lao động nước

ngoài có quyền không bị phân biệt đối xử trong hưởng an sinh xã hội, cụ thể là quyền tham gia, thụ hưởng các chế độ BHXH vì ghi nhận trong Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền năm 1948: “Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ bình đẳng không kỳ thị. Mọi người đều được bảo vệ chống lại mọi kỳ thị hay xúi giục kỳ thị trái với Tuyên ngôn này”²⁴ hay theo Công ước quốc tế cơ bản về quyền con người ghi nhận người lao động di trú hoặc các thành viên gia đình họ có quyền được hưởng tại quốc gia nơi có việc làm sự đối xử như dành cho những công dân trong chừng mực là họ đáp ứng được những yêu cầu được quy định trong pháp luật của quốc gia đó và trong các điều ước song và đa phương.²⁵

Về chế độ thai sản: Cần có văn bản hướng dẫn chi tiết chế độ trợ cấp thai sản một lần cho lao động nam người nước ngoài khi vợ sinh con và không tham gia BHXH vì quy định hiện hành (Nghị định 143/2018/NĐ-CP) chưa rõ ràng, dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau, gây khó khăn cho doanh nghiệp và cơ quan BHXH trong việc thực hiện và sau gần 3 năm thực hiện, vẫn chưa có thông tư hướng dẫn.

Về chế độ hưu trí: Hiện tại, luật BHXH chỉ quy định người lao động Việt Nam được nghỉ hưu sớm do suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên. Trong

²⁴ Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc, 1948. Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền.

²⁵ Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc, 1990. Công ước Quốc tế về Bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, ngày 18/12/1990, Điều 27

khi đó, người lao động nước ngoài không được hưởng chế độ này, dẫn đến bất bình đẳng trong việc thực hiện pháp luật BHXH. Vì vậy, cần có quy định cụ thể về việc người lao động nước ngoài được nghỉ hưu trước tuổi do suy giảm khả năng lao động.

3. KẾT LUẬN

BHXH là một trong những bộ phận chủ chốt đối với an sinh xã hội của một quốc gia. Không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam mà còn hướng đến bảo vệ quyền lợi của người lao động nước ngoài đang lao động hợp pháp, nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo sức mạnh tổng hợp để phát triển nền kinh tế đất nước. Ngoài ra, trong bối cảnh toàn cầu hóa, người lao động di cư, thay đổi nơi làm việc đang ngày càng trở nên phổ biến giữa các quốc gia. Thực tế này đòi hỏi hệ thống an sinh xã hội ở các nước cần có sự thay đổi nhất định, tăng cường hơn nữa sự hợp tác song phương và đa phương về thực hiện chính sách BHXH cho người lao động di cư.²⁶ Việc ký kết các hiệp định song phương, đa phương về BHXH không chỉ đảm bảo quyền lợi của người lao động nước ngoài khi đến làm việc ở Việt Nam mà cả người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Nghiên cứu đã phân tích những vấn đề lý luận cơ bản, thực trạng pháp luật về BHXH áp dụng đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đồng thời đưa ra những kiến nghị hoàn thiện các quy định của pháp luật BHXH về giấy phép lao động, hợp

đồng lao động, phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội, chế độ thai sản, chế độ hưu trí.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài chính, 2013. Thông tư số 111/2013/TT-BTC, ngày 15/8/2013 hướng dẫn thực hiện Luật Thuế thu nhập cá nhân, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập cá nhân và Nghị định số 65/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Thuế thu nhập cá nhân và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập cá nhân

2. Bộ Y tế, 2017. Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 về quy định chi tiết thi hành Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn vệ sinh lao động thuộc lĩnh vực Y tế.

3. Chính phủ, 2018. Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 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.

4. Chính phủ, 2020. Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 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.

5. Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc, 1948. Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền, ngày 10/12/1948.

6. Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc, 1990. Công ước Quốc tế về Bảo vệ

²⁶ Mai Trâm, 2019. Bảo đảm an sinh xã hội Lao động di cư trong bối cảnh toàn cầu hóa. Tạp chí Bảo hiểm xã hội. Kỳ 02 tháng 3/2019, tr. 38.

quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, ngày 18/12/1990.

7. Hà Quân, 2023. Nhiều quy định mới liên quan đến lao động nước ngoài. Tuổi trẻ Online. <https://tuoitre.vn/nhieu-quy-dinh-moi-lien-quan-den-lao-dong-nuoc-ngoai-20230918175402466.htm>, truy cập ngày 10/10/2023.

8. Mai Trâm, 2019. Bảo đảm an sinh xã hội Lao động di cư trong bối cảnh toàn cầu hóa. Tạp chí Bảo hiểm xã hội. Kỳ 02 tháng 3/2019, tr. 38.

9. Minh Đức, 2022. Hơn 93.000 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam. Báo điện tử VTV News. <https://vtv.vn/xa-hoi/hon-93000-lao-dong-nuoc-ngoai-dang-lam-viec-tai-viet-nam-20220124201844934.htm>, truy cập ngày 07/08/2023.

10. Phúc Minh, 2023. Khu vực FDI thu hút bình quân mỗi năm 360.000 lao

động mới. Tạp chí điện tử của Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam, <https://vneconomy.vn/khu-vuc-fdi-thu-hut-binh-quan-moi-nam-360-000-lao-dong-moi.htm>, truy cập ngày 22/10/2023.

11. Quốc Hội, 2008. Số 24/2008/QH12, ngày 13/11/2008, Luật Quốc tịch năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

12. Quốc hội, 2014. Số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014, Luật Bảo hiểm xã hội

13. Quốc hội, 2019. Số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động.

14. Ủy ban Thường vụ Quốc hội, 2020. Nghị quyết số 954/2020/UBTVQH14, ngày 02/6/2020 điều chỉnh mức giảm trừ gia cảnh của thuế thu nhập cá nhân.

LAW ON SOCIAL INSURANCE FOR FOREIGN EMPLOYEES IN VIETNAM

Tran Thi Hong Loan^{1*}, Mac Thien Kim Thi, Dinh Thi Lan Huong¹,
Nguyen Thi Ngoc Bich¹ and Nguyen Thi Bao Anh²

¹Tay Do University

²Can Tho University

(*Email: thloan@tdu.edu.vn)

ABSTRACT

Social insurance is a key component of a country's social security system. It not only protects the rights of Vietnamese workers but also aims to protect the rights of foreign workers who are legally working in the country, contributing high-quality human resources and contributing to a combined force to develop the national economy. This research aims to clarify theoretical issues and legal regulations; assess their practical application, and identify the shortcomings of legal regulations to propose recommendations for improving the legal framework on social insurance applicable to foreign workers working in Vietnam. The results showed that there are five shortcomings in the issue of social insurance for foreign workers. The author also proposes some recommendations to improve the legal regulations on social insurance applicable to foreign workers, specifically those related to: work permits, labor contracts, scope of social insurance participation, maternity benefits, and retirement benefits

Keywords: Foreign employee, law, labor, social insurance, Vietnam