

Bản tin nhanh về Xuất nhập cảnh và Lao động

Tháng 9 năm 2023



Ngày 18 tháng 9 năm 2023, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Nghị định số 70/2023/NĐ-CP (Nghị định sửa đổi số 70), sửa đổi, bổ sung một số điều của 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.

Dưới đây là một số điểm nổi bật đáng chú ý liên quan đến người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam:

1. Nói lỏng các quy định liên quan đến điều kiện cấp giấy phép lao động/xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động

- 1.1. Nghị định sửa đổi số 70 đã bãi bỏ yêu cầu trình độ học vấn/đào tạo của lao động nước ngoài phải phù hợp với vị trí công việc mà họ dự kiến sẽ đảm nhận tại Việt Nam. Theo Nghị định sửa đổi này, vị trí chuyên gia không còn yêu cầu bằng đại học trở lên hoặc tương đương phải phù hợp với kinh nghiệm và vị trí công việc mà người lao động nước ngoài sẽ làm việc tại Việt Nam. Hơn nữa, đối với vị trí lao động kỹ thuật, yêu cầu lĩnh vực đào tạo phải phù hợp với kinh nghiệm và vị trí công việc tại Việt Nam cũng được xóa bỏ. Bên cạnh văn bằng, chứng chỉ hoặc giấy chứng nhận tốt nghiệp cũng được dùng để chứng minh trình độ học vấn của các chuyên gia.
- 1.2. Bên cạnh giấy xác nhận kinh nghiệm được cấp ở nước ngoài, Nghị định sửa đổi số 70 cũng cho phép người nước ngoài sử dụng giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã được cấp trước đây tại Việt Nam để chứng minh kinh nghiệm làm việc của bản thân.
- 1.3. Nghị định sửa đổi số 70 quy định rõ hơn về định nghĩa và các tài liệu cần thiết để người lao động được công nhận là giám đốc điều hành. Theo đó, giám đốc điều hành được định nghĩa là:
 - (i) người đứng đầu chi nhánh, văn phòng đại diện hoặc địa điểm kinh doanh của doanh nghiệp; hoặc,
 - (ii) người đứng đầu và trực tiếp điều hành ít nhất một lĩnh vực của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và chịu sự chỉ đạo, điều hành trực tiếp của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.
- 1.4. Bên cạnh bản sao có chứng thực hộ chiếu, bản sao hộ chiếu có xác nhận của người sử dụng lao động cũng được chấp nhận để nộp cho cơ quan lao động. Vì vậy, lao động nước ngoài có thể hoàn thiện hồ sơ xin cấp giấy phép lao động khi đang ở nước ngoài thay vì phải vào Việt Nam nộp hộ chiếu gốc để công chứng. Người sử dụng lao động có thể nộp hồ sơ xin cấp giấy phép lao động trước khi người nước ngoài đến làm việc Việt Nam.
- 1.5. Khi tuyển dụng luật sư nước ngoài và lao động nước ngoài kết hôn với công dân Việt Nam, người sử dụng lao động tại Việt Nam không còn phải xin chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài. Ngoài ra, lao động nước ngoài kết hôn với công dân Việt Nam sẽ phải nộp hồ sơ xin cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động. Theo đó, họ có thể được cấp thị thực lao động/thẻ tạm trú tại Việt Nam mà không cần phải bay ra khỏi Việt Nam 6 tháng một lần theo thị thực thăm thân dưới sự bảo lãnh của vợ/chồng là người Việt Nam.
- 1.6. Đối với lao động nước ngoài vào Việt Nam nắm giữ các vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng cơ sở giáo dục do cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức liên chính phủ đề nghị thành lập tại Việt Nam cũng được cấp giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động như các vị trí giáo viên của tổ chức này.
- 1.7. Cần lưu ý rằng điều kiện về trình độ và bằng cấp đối với giáo viên nước ngoài vẫn được giữ nguyên.

2. Những thay đổi đáng chú ý liên quan đến quy trình nộp hồ sơ, cơ quan quản lý lao động nước ngoài và trách nhiệm báo cáo

- 2.1. Từ ngày 01 tháng 01 năm 2024, trước ít nhất 15 ngày kể từ ngày dự kiến nộp báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài đến cơ quan quản lý lao động, doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài phải thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam vào các vị trí dự kiến tuyển dụng người lao động nước ngoài thông qua Cổng thông tin điện tử của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Việc làm) hoặc Cổng thông tin điện tử của Trung tâm Dịch vụ việc làm do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành lập. Yêu cầu này sẽ được áp dụng cho tất cả các vị trí mà doanh nghiệp mong muốn sử dụng lao động nước ngoài, kể cả với người nước ngoài được điều chuyển trong nội bộ công ty hay được tuyển dụng trực tiếp.
- 2.2. Một số thay đổi đáng chú ý khác của Nghị định sửa đổi số 70 liên quan đến địa điểm làm việc của lao động nước ngoài.
 - (i) Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều địa điểm thì trong văn bản đề nghị cấp giấy phép lao động phải liệt kê đầy đủ các địa điểm làm việc.
 - (ii) Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thì trong vòng 3 ngày làm việc kể từ ngày người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc, người sử dụng lao động phải báo cáo qua môi trường điện tử về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi người lao động nước ngoài đến làm việc.
- 2.3. Ban quản lý khu kinh tế, khu công nghiệp không còn trách nhiệm cấp giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện miễn giấy phép lao động cho lao động nước ngoài. Trách nhiệm hiện nay được chuyển giao về lại cho Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội cấp tỉnh.
- 2.4. Nghị định sửa đổi số 70 cũng nêu rõ lại việc thực hiện thống nhất quản lý nhà nước về tuyển dụng, quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam từ trung ương đến địa phương và Bộ Công an có trách nhiệm thông báo định kỳ hàng tháng cho Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thông tin về người lao động nước ngoài vào Việt Nam bằng thị thực làm việc, lao động, đầu tư.

Nghị định sửa đổi số 70 có hiệu lực thi hành từ ngày 18/9/2023, riêng quy định về đăng thông báo tuyển dụng sẽ có hiệu lực từ ngày 01/01/2024.

Các khuyến nghị của KPMG

Việc nói lỏng một số quy định liên quan đến điều kiện cấp giấy phép lao động tại Nghị định sửa đổi số 70 là điều rất đáng hoan nghênh. Tuy nhiên, một số yêu cầu bổ sung và điều kiện tuyển dụng lao động nước ngoài cũng gây ra những lo ngại nhất định từ phía người sử dụng lao động.

Cụ thể ở một số điểm sau của Nghị định sửa đổi:

- Vị trí nhà quản lý/giám đốc điều hành đòi hỏi nhiều tài liệu để chứng minh hơn so với trước đây và dự kiến cần làm rõ thêm các yêu cầu về tài liệu này.
- Vẫn còn thắc mắc về nơi nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động ở nhiều tỉnh thành khác nhau phải nộp cho Bộ LĐTBXH hay người sử dụng lao động có thể chọn nộp hồ sơ tại Bộ LĐTBXH hoặc Sở LĐTBXH.
- Yêu cầu đăng thông báo tuyển dụng trên Cổng thông tin điện tử của cơ quan có thẩm quyền sẽ tạo thêm gánh nặng hành chính cho các doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài và cũng có thể gây ra một số lo ngại nếu vị trí tuyển dụng là nhạy cảm hoặc bảo mật. Ngoài ra, sự thống nhất giữa thông tin tuyển dụng công khai trên cổng thông tin điện tử và phần giải trình trong hồ sơ của doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá liệu vị trí lao động được giải trình trong công văn xin chấp thuận sử dụng lao động nước ngoài có được chấp nhận hay không.
- Việc nhấn mạnh lại vai trò của Bộ Công an trong việc phối hợp với các cơ quan quản lý lao động đã thể hiện sự tăng cường hợp tác giữa các cơ quan liên quan trong việc quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Căn cứ vào việc triển khai Nghị định sửa đổi, các doanh nghiệp được khuyến nghị xem xét và cân nhắc lại chính sách điều chuyển nhân sự và tuyển dụng của mình để phù hợp với những thay đổi của quy định. Ngoài ra, cần lưu ý thêm rằng do Nghị định sửa đổi số 70 mới được ban hành, trước khi có sự hướng dẫn thống nhất từ trung ương đến địa phương, các cơ quan quản lý lao động khác nhau ở địa phương có thể sẽ có các cách diễn giải không nhất quán về một số nội dung quy định.

Vui lòng liên hệ với KPMG nếu bạn cần thảo luận thêm về sự ảnh hưởng của những thay đổi trong luật định đối với chính sách nhân sự của doanh nghiệp.

Liên hệ với chúng tôi

Hà Nội

Tầng 46, Tòa tháp Keangnam Landmark 72,
E6 Phạm Hùng, Mễ Trì, Nam Từ Liêm

T +84 (24) 3946 1600

Tp. Hồ Chí Minh

Tầng 10, Tòa nhà Sun Wah,
115 Nguyễn Huệ, Bến Nghé, Quận 1

T +84 (28) 3821 9266

Đà Nẵng

Lô D3, Tầng 5, Tòa nhà Indochina Riverside Towers,
74 Bạch Đằng, Hải Châu I, Hải Châu

T +84 (236) 351 9051

Mọi thông tin trong tài liệu này đều là thông tin chung và không nhằm mục đích cung cấp tư vấn cho trường hợp cụ thể của bất kỳ tổ chức hay cá nhân nào. Mặc dù chúng tôi cố gắng cung cấp thông tin chính xác và cập nhật nhất một cách có thể, chúng tôi không thể đảm bảo rằng những thông tin này còn chính xác lúc người đọc nhận được hoặc sẽ duy trì tính chính xác này trong tương lai. Bất cứ ai cũng không nên quyết định hành động dựa trên những thông tin trong tài liệu này nếu không có sự tư vấn phù hợp từ các chuyên gia sau khi xem xét từng tình huống cụ thể.

© 2023 Công ty TNHH KPMG, Công ty TNHH Thuế và Tư vấn KPMG, Công ty Luật TNHH KPMG, Công ty TNHH Dịch vụ KPMG, đều là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được thành lập tại Việt Nam và là công ty thành viên trong tổ chức toàn cầu của các công ty KPMG độc lập, liên kết với KPMG International Limited, một công ty trách nhiệm hữu hạn theo bảo lãnh được thành lập tại Vương Quốc Anh. Tất cả các quyền được bảo hộ.

Tên và biểu tượng KPMG là nhãn hiệu thương mại được cấp phép sử dụng cho các công ty thành viên độc lập của tổ chức các công ty KPMG toàn cầu.



Quét mã QR để truy cập website: kpmg.com.vn

Email: kpmghcmc@kpmg.com.vn