



## ĐÓNG GÓP Ý KIẾN CHO DỰ THẢO THÔNG TƯ HƯỚNG DẪN THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA NGHỊ ĐỊNH SỐ 102/2013/NĐ-CP NGÀY 05 THÁNG 9 NĂM 2013 CỦA CHÍNH PHỦ

Thành phố Hồ Chí Minh, 30 tháng 11 năm 2013

### Tài liệu góp ý:

- o Dự thảo Thông tư hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 102/2013/NĐ-CP (*'Dự thảo'*)
- o Nghị định số 102/2013/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (*'Nghị định 102'*)

ĐIỀU KHOẢN	GÓP Ý
<p><b>Dự thảo, Điều 3, Khoản 1:</b></p> <p>Định kỳ hằng năm trước ngày 01 tháng 12, người sử dụng lao động (trừ nhà thầu) có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài phải báo cáo giải trình bằng văn bản theo quy định tại Khoản 1 Điều 4 của Nghị định số 102/2013/NĐ-CP về nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài của năm sau bao gồm số lượng, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, mức lương, thời gian làm việc (bắt đầu và kết thúc) với <b>Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố Trung ương</b> (sau đây được</p>	<p>1) Chúng tôi cảm thấy quan ngại về quy định mới này, do tạo sự thắt chặt kiểm soát không cần thiết đối với lao động nước ngoài, nhất là trong bối cảnh các quy định hiện tại vốn đã rất nặng nề và phức tạp đối với các doanh nghiệp tuyển dụng người nước ngoài.</p> <p>Dường như các quy định này của Việt Nam đang tạo thêm nhiều rào cản cho nguồn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), đi ngược lại với định hướng của chính phủ về việc mở cửa Việt Nam.</p> <p>Chúng tôi đề xuất dỡ bỏ yêu cầu này.</p>



<p>viết tắt là Sở Lao động – Thương binh và Xã hội) <b><i>nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính theo mẫu số 1 ban hành kèm Thông tư này.</i></b></p>	<p>2) Điều khoản này cần nêu rõ người sử dụng lao động <b><u>chỉ nộp báo cáo cho Sở Lao động – Thương binh và Xã hội</u></b> (Sở LĐ-TBXH), và nhận văn bản chấp thuận của Ủy ban Nhân dân <b><u>duy nhất thông qua Sở LĐ-TBXH</u></b>; nói cách khác, người sử dụng lao động không trực tiếp liên hệ Ủy ban Nhân dân.</p> <p>Điểm này cần được nhấn mạnh, bởi lẽ theo Điều 4, Nghị định 102, người đọc có thể hiểu rằng người sử dụng lao động phải nộp báo cáo trực tiếp cho Ủy ban Nhân dân.</p> <p>3) Điều khoản này cần nêu rõ liệu báo cáo có bao gồm cả nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài của chi nhánh/ văn phòng đại diện <b><u>tại tỉnh thành khác</u></b> không. Ví dụ, Sở LĐ-TBXH Tp.HCM có thể tiếp nhận và phê duyệt nhu cầu sử dụng lao động tại Đà Nẵng hay Hà Nội không?</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 3, Khoản 4:</b> <b><i>Trước ngày 15 tháng 01 hàng năm</i></b>, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thông báo bằng văn bản về từng vị trí công việc được sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng người sử dụng lao động theo chấp thuận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo mẫu số 3 ban hành kèm Thông tư này.</p>	<p>1) Chúng tôi nhận thấy khó có một Ủy ban Nhân dân nào tại các thành phố lớn như Tp.HCM, Hà Nội, Đà Nẵng, Hải Phòng... có đủ năng lực giải quyết hợp lý tất cả các nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài của từng doanh nghiệp. Hiện số lượng doanh nghiệp và các vị trí khác nhau mà các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng người nước ngoài hàng năm là quá lớn. Vì vậy, các cơ quan có thẩm quyền sẽ không thể thấu hiểu hết hoạt động của doanh nghiệp trên thực tế để có thể quyết định chấp thuận nhu cầu của doanh nghiệp hay không.</p> <p>Chúng tôi vô cùng lo ngại trước khả năng các quy định này sẽ chỉ tạo thêm các gánh nặng hành chính, và chậm trễ trong quá trình xem xét và chấp thuận, gây khó khăn cho hoạt động của doanh nghiệp.</p>



	<p>2) Điều khoản này cũng nên nêu rõ <b><u>thời gian ban hành văn bản chấp thuận đối với báo cáo thay đổi nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài</u></b>, nếu có (báo cáo theo mẫu 2 nêu tại Khoản 2 của Điều này).</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 5, Khoản 2:</b></p> <p>Giấy chứng nhận sức khỏe quy định tại Khoản 2 Điều 10 Nghị định số 102/2013/NĐ-CP thực hiện <b>theo quy định của Bộ Y tế</b>. Giấy chứng nhận sức khỏe được cấp ở nước ngoài hoặc ở Việt Nam có giá trị trong thời hạn 06 tháng, tính đến thời điểm nộp hồ sơ.</p>	<p>Điều khoản này cần chỉ rõ theo quy định nào của Bộ Y tế.</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 5, Khoản 3 a):</b></p> <p>Trường hợp người lao động nước ngoài <b>đã từng</b> cư trú tại Việt Nam phải có Phiếu lý lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp <b>và</b> văn bản xác nhận không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp.</p>	<p>Nghĩa của từ “đã từng” không rõ; điều khoản cần chỉ rõ <b>thời gian là bao lâu</b>. 6 tháng liền kề? 6 tháng tổng cộng? Hay bao lâu? Điều khoản này cũng nên chỉ rõ <b>cơ quan có thẩm quyền cấp phiếu lý lịch tư pháp</b> (ví dụ, Sở Tư pháp)</p> <p>Nghị định 102 không nêu rõ yêu cầu bắt buộc phải có cả hai văn bản (một do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và một do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp). Nghị định 46/2011 chỉ yêu cầu một trong hai văn bản (cụ thể chỉ cần nộp phiếu lý lịch tư pháp).</p> <p>→ Đây là lý do dẫn đến Dự thảo yêu cầu cả 2 văn bản thay vì chỉ 1 văn bản như quy định của các năm gần đây? Sẽ hợp lý hơn cho người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài nếu quy định hiện hành tiếp tục được áp dụng: <b><u>chỉ cần cung cấp một văn bản (phiếu lý lịch tư pháp tại Việt Nam)</u></b>.</p>



<p><b>Dự thảo, Điều 5, Khoản 3 b):</b></p> <p>Trường hợp người lao động nước ngoài chưa từng cư trú tại Việt Nam phải có văn bản xác nhận không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật <b>nước ngoài</b> do cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài cấp.</p>	<p>Điều khoản nên chỉ rõ nghĩa của từ “nước ngoài” trong trường hợp này. Có phải là quốc gia người nước ngoài có quốc tịch, hay quốc gia nơi họ cư trú trong một khoản thời gian (khoản thời gian này là bao lâu?) trước khi chuyển đến Việt Nam?</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 5, Khoản 4 b):</b></p> <p>Đối với người lao động nước ngoài là chuyên gia thì phải có văn bản xác nhận là chuyên gia của <b>cơ quan có thẩm quyền công nhận</b> hoặc văn bản chứng minh là chuyên gia và phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến sẽ làm việc tại Việt Nam.</p>	<p>Văn bản xác nhận này là văn bản nào? Do cơ quan có thẩm quyền nào xác nhận?</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 5</b></p>	<p>Điều khoản cũng nên đề cập thêm các <b><u>điểm 5, 6, 7 và 8 tại Điều 10, Nghị định 102</u></b>.</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 7, Khoản 2:</b></p> <p>Thay đổi địa điểm làm việc ghi trên giấy phép lao động đã cấp theo quy định tại Khoản 2 Điều này được quy định là người sử dụng lao động cũ, điều động hoặc biệt phái người lao động nước ngoài đến làm việc toàn bộ thời gian tại chi</p>	<p>Trường hợp nhân viên của trường đại học được chuyển sang giảng dạy tại một khuôn viên khác thì sẽ bị xem như một nhân viên mới chuyển đến nơi làm việc mới. Do đó không đủ điều kiện được cấp lại giấy phép lao động, và phải nộp đơn xin giấy phép lao động mới. Việc luân chuyển nhân viên này sẽ làm tăng số lượng người lao động nước ngoài so với con số đã đăng ký với Ủy ban Nhân dân.</p>



<p>nhánh, văn phòng đại diện hoặc cơ sở khác của người sử dụng lao động đó tại cùng tỉnh, thành phố.</p>	<p>Chúng tôi đề xuất đơn giản hóa quy trình cấp lại giấy phép lao động đối với trường hợp thay đổi địa chỉ (cùng một vị trí) và có chính sách cho phép chuyển số lượng lao động giữa các địa chỉ, tránh tình trạng bị xem là có thay đổi nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài (yêu cầu thông báo với Sở LĐ-TBXH trước 10 ngày, v.v), cho phép tái phân bổ.</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 13, Khoản 5</b></p> <p>Thực hiện đầy đủ hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo đúng quy định của pháp luật. Gửi văn bản thông báo về việc giao kết hợp đồng lao động kèm theo bản sao hợp đồng lao động đã ký kết và bản sao giấy phép lao động đã được cấp về Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi đã cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài đó.</p>	<p>Quy định này chỉ có thể áp dụng trong trường hợp tuyển dụng, không thể áp dụng đối với trường hợp bổ nhiệm, do không có hợp đồng lao động.</p> <p>Chúng tôi đề xuất cần có thêm các hướng dẫn cụ thể.</p>
<p><b>Dự thảo, Điều 13, Khoản 9 a):</b></p> <p><b>Chủ đầu tư</b> có trách nhiệm thực hiện chế độ báo cáo định kỳ trước ngày 05 của tháng đầu tiên hàng quý về Sở Lao động – Thương binh và Xã hội về tình hình tuyển và quản lý người lao động nước ngoài làm việc cho các nhà thầu của quý liền trước đó theo quy định tại Khoản 5 Điều 5 Nghị định số 102/2013/NĐ-CP thực hiện theo mẫu số 18 ban hành kèm theo Thông tư này.</p>	<p>Điều khoản này cần chỉ rõ chủ thể nào đủ tư cách đại diện Chủ đầu tư ký báo cáo. Pháp nhân đại diện của Chủ đầu tư (có tên đăng ký trên Giấy chứng nhận đầu tư) có được phép ký báo cáo không? Hoặc pháp nhân này có thể chỉ định một nhân viên cấp quản lý khác ký báo cáo không?</p>



<p><b>Nghị định 102, Điều 7, Khoản 1</b> đề cập đến các trường hợp người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động, trong đó bao gồm Khoản 4 Điều 172 của Bộ luật lao động 10/2013/QH13: “Người nước ngoài vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để chào bán dịch vụ”.</p>	<p>Chúng tôi đề xuất thông tư cần làm rõ và hướng dẫn cụ thể trường hợp này. “Dịch vụ” trong quy định này có bao gồm các dịch vụ vô hình như dịch vụ đào tạo, tư vấn, kiểm toán, dịch vụ hậu mãi (đối với các sản phẩm phần mềm/ phần cứng)?</p>
<p><b>Nghị định 102, Điều 10, Khoản 8 e):</b> Đối với người lao động nước ngoài quy định tại Điểm h Khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải có văn bản của nhà cung cấp dịch vụ cử người lao động nước ngoài Việt Nam để thành lập hiện diện thương mại của nhà cung cấp dịch vụ đó.</p>	<p>Cụ thể nhà cung cấp dịch vụ nước ngoài chuẩn bị thành lập hiện diện thương mại tại Việt Nam cần cung cấp văn bản nào? Thông tư hướng dẫn cần nêu rõ điểm này.</p>
<p><b>Nghị định 102, Điều 14 về Hồ sơ đề nghị cấp lại giấy phép lao động</b></p>	<p>Tiểu ban Nhân sự và Đào tạo của EuroCham đã từng nhấn mạnh các khó khăn của việc không chấp nhận <b><u>hồ sơ xin cấp lại giấy phép lao động hơn 15 ngày so với 30 ngày (như quy định cũ) trước ngày giấy phép lao động đã cấp hết hạn</u></b>. Đây là vấn đề quan trọng về mặt thời gian, bởi lẽ trong nhiều trường hợp, các doanh nghiệp không có đủ thời gian kịp thời gia hạn thị thực/ thẻ tạm trú cho người lao động nước ngoài và gia đình. Chúng tôi đề nghị đưa vào thông tư hướng dẫn một điều khoản cho phép linh hoạt đối với vấn đề thời hạn này.</p>
<p><b>GÓP Ý KHÁC</b></p>	<p>Dự thảo thông tư vẫn chưa đề cập đến vấn đề người lao động nước ngoài vào Việt Nam để thực hiện các nhiệm vụ ngắn hạn. Đây là vấn đề có ảnh hưởng đến nhiều doanh nghiệp quốc tế có nhu cầu đưa chuyên gia nước ngoài vào để triển khai nhiệm vụ chuyên môn hoặc để kiểm toán chất lượng, lắp ráp thiết bị,</p>



	<p>hoặc cung cấp các khoá đào tạo cho nhân viên địa phương trong vòng vài ngày hoặc vài tuần. Việc yêu cầu những người nước ngoài này phải xin giấy phép lao động là bất hợp lý, và theo quy định hiện hành, họ không được phép tiến hành các hoạt động này khi chưa có giấy phép lao động.</p> <p>Dư thảo chưa đề cập khung thời gian khi nào Uỷ ban Nhân dân sẽ phản hồi và ban hành công văn chấp thuận sau khi Sở LĐ-TBXH gửi đi nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài của các doanh nghiệp.</p> <p>Chúng tôi đề xuất bổ sung vào Thông tư hướng dẫn Nghị định 102 các điều khoản giúp làm rõ những vấn đề cần thiết trong hồ sơ xin cấp/ cấp lại giấy phép lao động đối với các trường hợp người lao động thuộc cấp chuyên viên/ quản lý/ chuyên gia (trong ngành giáo dục), như sau:</p> <p>1/. <b><u>Thay đổi vị trí hoặc chức vụ trong giấy phép lao động đã cấp còn hiệu lực</u></b>: Người nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động vẫn còn hiệu lực, và muốn tiếp tục làm việc cho <b><u>doanh nghiệp hiện tại (nộp lại hồ sơ dự tuyển vào cùng một doanh nghiệp và được luân chuyển nội bộ) vào vị trí khác</u></b> với vị trí ghi trên giấy phép lao động. Ví dụ, giảng viên được tái tuyển dụng vào cùng vị trí hoặc một vị trí cao hơn trong cùng đơn vị trường học.</p> <p><b><u>Có quy trình nào giúp doanh nghiệp không phải nộp hồ sơ xin cấp giấy phép lao động mới đối với trường hợp luân chuyển nội bộ này không?</u></b> Hoặc có thể nộp đơn xin cấp lại giấy phép lao động, chỉ thay đổi vị trí hiện ghi trên giấy phép lao động đã cấp?</p> <p>2/ Người lao động đã được cấp <b><u>giấy phép lao động vẫn còn hiệu lực</u></b> và muốn chuyển sang làm việc cho một doanh nghiệp khác, <b><u>giữ vị trí giống với vị trí hiện tại</u></b> ghi trên giấy phép lao động đã cấp.</p> <p>3/ Người lao động đã được cấp <b><u>giấy phép lao động vẫn còn hiệu lực</u></b> và</p>
--	--



	<p>muốn chuyển sang làm việc cho một doanh nghiệp khác, <b><u>giữ vị trí khác</u></b> với vị trí hiện tại ghi trên giấy phép lao động đã cấp.</p> <p>4/. Người lao động đã được cấp <b><u>giấy phép lao động đã hết hiệu lực</u></b> và muốn chuyển sang làm việc cho một doanh nghiệp khác, <b><u>giữ vị trí giống với vị trí</u></b> ghi trên giấy phép lao động đã cấp.</p> <p>5/. Người lao động đã được cấp <b><u>giấy phép lao động đã hết hiệu lực</u></b> và muốn <b><u>tiếp tục làm việc cho cùng một doanh nghiệp (từ chức và nộp đơn dự tuyển vào cùng một đơn vị trường học), giữ vị trí giống</u></b> với vị trí ghi trên giấy phép lao động đã cấp. Ví dụ, giảng viên được tái tuyển dụng cho học kỳ tiếp theo.</p> <p>6/. Người lao động đã được cấp <b><u>giấy phép lao động đã hết hiệu lực</u></b> và muốn <b><u>tiếp tục làm việc cho cùng một doanh nghiệp (từ chức và nộp đơn dự tuyển vào cùng một đơn vị trường học), giữ vị trí khác</u></b> với vị trí ghi trên giấy phép lao động đã cấp. Ví dụ, giảng viên được tái tuyển dụng vào một vị trí khác/cao hơn trong cùng một đơn vị trường học.</p> <p>7/ <b><u>Ngành giáo dục</u></b>: các cách phân loại quy định trong Bộ luật lao động nên được áp dụng như thế nào? (ví dụ, giảng viên/ giáo viên có được xem là chuyên viên không?) Nếu giảng viên được xem là chuyên viên, thì văn bản xác nhận người lao động là chuyên viên được cơ quan có thẩm quyền công nhận trong trường hợp này là văn bản nào? Liệu bằng cấp giảng dạy, bằng MBA, hoặc các bằng cấp cao hơn có đủ để xác nhận điều này không? Việc thiếu quy định rõ ràng sẽ dẫn đến tình trạng các cấp địa phương có nhiều cách hiểu và thực thi khác nhau.</p>
--	--