

Deloitte.

BẢN TIN NHANH

Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Tháng 9/2023



MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845

Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Thực hiện Chỉ thị 14/CT-TTg ngày 24/5/2023 về nhiệm vụ, giải pháp đẩy mạnh và thu hút đầu tư nước ngoài, Chính phủ Việt Nam vừa ban hành Nghị định số 70/2023/NĐ-CP (“Nghị định 70”) sửa đổi Nghị định 152/2020/NĐ-CP (“Nghị định 152”) quy định về cấp giấy phép lao động (“GPLĐ”) và quản lý người lao động nước ngoài (“NLĐNN”) làm việc tại Việt Nam. Nghị định 70 có hiệu lực kể từ ngày 18/09/2023, bao gồm một số điểm mới đáng chú ý như sau:

Nghị định 152

Nghị định 70

I. Cập nhật đối với báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng NLĐNN (“xin chấp thuận vị trí”)

1.1 Yêu cầu bổ sung về việc đăng tuyển người lao động Việt Nam vào các vị trí dự kiến tuyển dụng NLĐNN

Theo quy định: Không có yêu cầu về đăng tuyển trước khi xin chấp thuận vị trí sử dụng NLĐNN;

Trên thực tế: Yêu cầu đăng tuyển này chỉ được áp dụng tại TP. Hồ Chí Minh và một số đơn vị nhất định do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (“Bộ LĐTBXH”) quy định. Người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) cần cung cấp bằng chứng về việc Công ty đã công khai đăng tuyển lao động người Việt Nam nhưng không tìm được ứng viên đạt yêu cầu.

Từ ngày 01/01/2024, NSDLĐ phải thông báo tuyển dụng lao động người Việt Nam vào các vị trí dự kiến cần tuyển dụng NLĐNN trên 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 Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quyết định thành lập **trong thời gian ít nhất 15 ngày kể từ trước ngày dự kiến báo cáo giải trình với Cơ quan lao động.**

Ý kiến của Deloitte: Quy định này phù hợp với chủ trương bảo vệ cơ hội việc làm cho người lao động Việt Nam của Chính phủ. Các doanh nghiệp cần lưu ý các ảnh hưởng dự kiến đối với báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng NLĐNN:

- ✓ Việc chuẩn bị xin chấp thuận vị trí có thể phức tạp hơn và kéo dài hơn do yêu cầu bổ sung về đăng tuyển vị trí;
- ✓ Kết quả tuyển dụng và giải trình về quy trình tuyển dụng người lao động Việt Nam có thể ảnh hưởng đến việc đánh giá và phê duyệt của cơ quan có thẩm quyền khi xử lý thủ tục xin chấp thuận vị trí.

1.2 Thay đổi thời hạn nộp báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng NLĐNN

Trước ít nhất **30 ngày** kể từ ngày dự kiến sử dụng NLĐNN

Trước ít nhất **15 ngày** kể từ ngày dự kiến sử dụng NLĐNN

Ý kiến của Deloitte: Thay đổi này cho phép NSDLĐ sử dụng khoảng thời gian được rút ngắn (15 ngày) để thực hiện thủ tục thông báo đăng tuyển người lao động Việt Nam trước khi xin chấp thuận vị trí cho NLĐNN.

1.3 Không yêu cầu xin chấp thuận vị trí đối với NLĐNN kết hôn với người Việt Nam

- Yêu cầu** thực hiện xin chấp thuận vị trí sử dụng NLĐNN và báo cáo NLĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ;
- Không yêu cầu** xin xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ.
- Bãi bỏ yêu cầu** về báo cáo nhu cầu sử dụng NLĐNN và báo cáo NLĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ;
- Yêu cầu** thực hiện xin xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ trước ít nhất 10 ngày kể từ ngày NLĐNN bắt đầu làm việc.

Ý kiến của Deloitte: Đây là một thay đổi tích cực được kỳ vọng sẽ giảm bớt thời gian và thủ tục hành chính, cho phép NLĐNN thuộc diện này có thể bắt đầu làm việc cho NSDLĐ sớm hơn mà không cần chờ thủ tục xin chấp thuận vị trí (trước đây thủ tục này cần tiến hành trước ít nhất 30 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng NLĐNN).

II. Cập nhật đối với thủ tục xin cấp GPLĐ

2.1 Chuyên ngành được đào tạo không cần liên quan đến vị trí công việc tại Việt Nam

Yêu cầu kinh nghiệm làm việc và **chuyên ngành được đào tạo** phải **phù hợp** với vị trí công việc tại Việt Nam.

Bãi bỏ yêu cầu về chuyên ngành đào tạo phải **phù hợp** với vị trí công việc tại Việt Nam. Chỉ yêu cầu kinh nghiệm làm việc đáp ứng phù hợp với vị trí.

Ý kiến của Deloitte: Quy định mới phù hợp với xu thế về nhân lực toàn cầu khi lĩnh vực đào tạo không còn gắn chặt với việc phải phù hợp với công việc dự kiến. Thay vào đó, kinh nghiệm phù hợp sẽ được ưu tiên hơn trong quy trình xét duyệt hồ sơ xin cấp GPLĐ. Đây là thay đổi tích cực đáng kể và được kỳ vọng sẽ giúp đơn giản hóa thủ tục xin cấp GPLĐ và mở rộng nguồn ứng viên mà các công ty có thể xem xét cho các vị trí tuyển dụng ở Việt Nam.

Liên hệ

Website: deloitte.com/vn

Email: deloittevietnam@deloitte.com

Bản tin nhanh phục vụ mục đích tham khảo chuyên môn, không phát hành hoặc bán trên thị trường

Nghị định số 70/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Nghị định 152

Nghị định 70

II. Cập nhật đối với thủ tục xin cấp GPLĐ

2.2 Cập nhật về tài liệu cần thiết đối với hồ sơ xin cấp GPLĐ

Đối với vị trí Nhà quản lý, Giám đốc điều hành

Nghị Định 152 không quy định rõ về hồ sơ chứng minh cho những vị trí này. Trên thực tế, các Sở Lao động địa phương có thể yêu cầu một số tài liệu sau (áp dụng tùy từng trường hợp):

- Điều lệ công ty/ quy chế hoạt động
- Giấy tờ pháp lý chứng minh việc thành lập đơn vị (VD: giấy chứng nhận đăng ký thành lập doanh nghiệp)
- Quyết định bổ nhiệm
- Chứng chỉ đào tạo và thư xác nhận kinh nghiệm để chứng minh kinh nghiệm liên quan (đây là yêu cầu bổ sung của một số Sở lao động địa phương)

Tài liệu chứng minh đối với các vị trí này được quy định rõ gồm 03 loại giấy tờ sau:

- Điều lệ công ty/ quy chế hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp;
- Giấy tờ pháp lý chứng minh việc thành lập đơn vị;
- Nghị quyết/ Quyết định bổ nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp

Ngoài ra: **Không yêu cầu** chứng chỉ đào tạo và thư xác nhận kinh nghiệm.

Đối với vị trí Chuyên gia, Lao động kỹ thuật

- Văn bằng, chứng chỉ ;
- Văn bản xác nhận của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài về số năm kinh nghiệm của chuyên gia, lao động kỹ thuật

02 loại giấy tờ sau đây có thể được sử dụng:

- Văn bằng hoặc Chứng chỉ hoặc **Giấy chứng nhận**; VÀ
- Văn bản xác nhận của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài về số năm kinh nghiệm của chuyên gia, lao động kỹ thuật; HOẶC **GPLĐ/Giấy xác nhận miễn GPLĐ đã được cấp** để chứng minh ứng viên đủ điều kiện phù hợp với vị trí.

Ý kiến của Deloitte: Mặc dù tài liệu thay thế là “Giấy chứng nhận” chưa được quy định rõ ràng tại Nghị định mới, theo kinh nghiệm của chúng tôi, chứng nhận tốt nghiệp có thể được sử dụng để thay thế bằng cấp (tùy từng trường hợp). Việc linh hoạt hơn trong hồ sơ chứng minh đủ điều kiện cấp GPLĐ được kỳ vọng sẽ có tác động tích cực và giảm bớt gánh nặng về thủ tục hành chính.

2.3 Yêu cầu liệt kê đầy đủ các địa điểm làm việc trên GPLĐ

Nghị định 152 chưa đề cập rõ điểm này. Theo thông lệ của một số Cơ quan lao động địa phương, đối với người nước ngoài làm việc ở các địa điểm kinh doanh khác nhau của cùng một NSDLĐ:

- Đơn xin cấp GPLĐ có thể phải liệt kê đủ các địa điểm làm việc nếu thuộc cùng một tỉnh/ thành phố;
- Có thể **cần xin cấp GPLĐ mới** khi các địa điểm làm việc ở các tỉnh/ thành phố khác nhau.

Tất cả địa điểm làm việc của NLĐNN bao gồm chi nhánh, văn phòng đại diện hoặc địa điểm kinh doanh của cùng một NSDLĐ **phải được liệt kê trong đơn xin cấp GPLĐ**, áp dụng cho các trường hợp sau:

- Làm việc tại nhiều địa điểm trong cùng một tỉnh, thành phố - GPLĐ được xử lý và phê duyệt bởi Sở LĐTB&XH;
- Làm việc tại nhiều tỉnh, thành phố - GPLĐ được xử lý và phê duyệt bởi Bộ LĐTB&XH. Ngoài ra, trong vòng 3 ngày làm việc kể từ ngày NLĐNN bắt đầu công việc, NSDLĐ phải báo cáo qua môi trường điện tử tới Bộ LĐTB&XH và Sở LĐTB&XH địa phương về tình hình NLĐNN đến làm việc.

Ý kiến của Deloitte: Mặc dù đây được xem là thủ tục báo cáo được yêu cầu thêm nhưng quy định mới này phần nào sẽ giúp giảm bớt thời gian và thủ tục hành chính khi một GPLĐ được cấp có thể cho phép NLĐNN làm việc tại các địa điểm khác nhau cho cùng một NSDLĐ.

Liên hệ

Website: deloitte.com/vn

Email: deloittevietnam@deloitte.com

Bản tin nhanh phục vụ mục đích tham khảo chuyên môn, không phát hành hoặc bán trên thị trường

Liên hệ với chúng tôi



Thomas McClelland
Phó Tổng Giám đốc
phụ trách
+84 28 7101 4333
tmcclelland@deloitte.com



Bùi Ngọc Tuấn
Phó Tổng Giám đốc
+84 24 7105 0021
tbui@deloitte.com



Bùi Tuấn Minh
Phó Tổng Giám đốc
+84 24 7105 0022
mbui@deloitte.com



Phan Vũ Hoàng
Phó Tổng Giám đốc
+84 28 7101 4345
hoangphan@deloitte.com



Đinh Mai Hạnh
Phó Tổng Giám đốc
+84 24 7105 0050
handinh@deloitte.com



Võ Hiệp Vân An
Phó Tổng Giám đốc
+84 28 7101 4444
avo@deloitte.com



Vũ Thu Nga
Phó Tổng Giám đốc
+84 24 7105 0023
ngavu@deloitte.com



Tất Hồng Quân
Phó Tổng giám đốc
+84 28 7101 4341
quantat@deloitte.com



Vũ Thu Hà
Phó Tổng Giám đốc
+84 24 710 50024
hatvu@deloitte.com



Đặng Mai Kim Ngân
Phó Tổng Giám đốc
+84 28 710 14351
ngandang@deloitte.com



Bob Fletcher
Giám đốc Dịch vụ Hải quan
+84 28 7101 4398
fletcherbob@deloitte.com

Văn phòng Hà Nội

Tầng 15, Tòa nhà Vinaconex,
34 Láng Hạ, Quận Đống Đa,
Hà Nội
Tel: +84 24 7105 0000
Fax: +84 24 6288 5678

Văn phòng TP. Hồ Chí Minh

Tầng 18, Tòa nhà Times Square,
57-69F Đồng Khởi, Quận 1,
TP. Hồ Chí Minh
Tel: +84 28 7101 4555
Fax: +84 28 3910 0750

Tên Deloitte được dùng để chỉ một hoặc nhiều thành viên của Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL” hay “Deloitte Toàn cầu”), và mạng lưới các hãng thành viên trên toàn cầu (gọi chung là Tổ chức Deloitte). DTTL và mỗi thành viên trực thuộc là một pháp nhân riêng biệt và độc lập về mặt pháp lý, không bị ràng buộc lẫn nhau đối với các bên thứ ba. DTTL và mỗi thành viên trực thuộc chỉ chịu trách nhiệm cho hành vi và thiếu sót của mình, chứ không phải chịu trách nhiệm lẫn nhau. DTTL không cung cấp dịch vụ cho các khách hàng. Vui lòng xem tại www.deloitte.com/about để biết thêm thông tin chi tiết.

Deloitte Châu Á Thái Bình Dương là một hãng thành viên của Deloitte Toàn cầu. Các thành viên và các đơn vị trực thuộc của Deloitte Châu Á Thái Bình Dương cung cấp dịch vụ cho khách hàng tại hơn 100 thành phố trong khu vực, bao gồm Auckland, Bangkok, Bắc Kinh, Bengaluru, Hà Nội, Hồng Kông, Jakarta, Kuala Lumpur, Manila, Melbourne, Mumbai, New Delhi, Osaka, Seoul, Thượng Hải, Singapore, Sydney, Đài Bắc và Tokyo. Tại các nước thành viên, các hoạt động kinh doanh được thực hiện độc lập bởi các pháp nhân riêng biệt.

Deloitte Việt Nam

Tại Việt Nam, dịch vụ chuyên ngành được cung cấp bởi từng pháp nhân riêng biệt, và chi nhánh của pháp nhân đó, được gọi chung là Deloitte Việt Nam.

Tài liệu này chỉ chứa đựng những thông tin chung và nhằm mục đích tham khảo, do vậy, không một hãng DTTL, hay bất kỳ một hãng thành viên hay công ty con và các nhân viên của họ được xem là, trong phạm vi nội dung của tài liệu này, cung cấp dịch vụ hay đưa ra những ý kiến, tư vấn về chuyên môn cho người đọc. Tài liệu này không cấu thành ý kiến tư vấn đối với người đọc và sẽ không ảnh hưởng đến các ý kiến tư vấn khác do bất kỳ nhân viên của Tổ chức Deloitte cung cấp. Những thông tin thể hiện trong tài liệu này không áp dụng đối với các trường hợp riêng biệt của doanh nghiệp. Trước khi đưa ra bất kỳ một quyết định hay hành động nào có thể ảnh hưởng tới tình hình tài chính hoặc hoạt động kinh doanh, người đọc nên tham khảo ý kiến chuyên gia tư vấn.

Không có tuyên bố, bảo đảm hoặc cam kết nào (rõ ràng hay ngụ ý) được đưa ra về tính chính xác hoặc tính đầy đủ của thông tin trong tài liệu này, và không một hãng thành viên nào thuộc Mạng lưới các công ty Deloitte chịu trách nhiệm đối với bất kỳ thiệt hại, tổn thất xảy ra trực tiếp hay gián tiếp do kết quả của việc người đọc sử dụng, công bố, phát tán ra bên ngoài hoặc dựa vào tài liệu này để hành động, không hành động hoặc ra bất kỳ quyết định nào.