

Hà Nội, ngày 29 tháng 4 năm 2021
Số: VBF29421

Kính gửi: **Ngài Đào Ngọc Dung**
Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh & Xã hội

Ngài Trần Văn Sơn
Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ

Đồng kính gửi: **Ông Nguyễn Thanh Tú**
Vụ trưởng Vụ Pháp luật dân sự - kinh tế
Bộ Tư pháp

Ông Đỗ Nhất Hoàng
Cục trưởng Cục Đầu tư nước ngoài
Bộ Kế hoạch & Đầu tư

V/v: Giấy phép lao động cho lao động người nước ngoài

Cộng đồng doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam đánh giá cao quan hệ đối thoại và hợp tác lâu dài của chúng tôi với Ông và các đồng nghiệp tại Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. Các hiệp hội chúng tôi ủng hộ mục tiêu hoàn thiện Bộ luật Lao động của Chính phủ và hoan nghênh việc xây dựng các chính sách lao động theo hướng công bằng, nhất quán và thiết thực. Tuy nhiên, chúng tôi nhận thấy việc triển khai Nghị định 152 về quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đang gây ra gánh nặng đáng kể đối với khu vực tư nhân và trái với mục tiêu của Chính phủ về nâng cao chất lượng lực lượng lao động nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội quốc gia.

Người lao động nước ngoài có kinh nghiệm tại Việt Nam mang lại giá trị cho các công ty nước ngoài cũng như trong nước, đồng thời cung cấp tính liên tục, hỗ trợ, vai trò lãnh đạo và đào tạo. Tác động kinh tế mà người lao động nước ngoài mang lại vượt xa hơn kỹ năng cơ bản và chuyên giao kiến thức và không nên bỏ qua tác động này. Về khía cạnh này, cộng đồng doanh nghiệp nước ngoài kính đề nghị Ông chỉ đạo về những vấn đề sau:

1. Yêu cầu về trình độ, năng lực chuyên môn của người lao động nước ngoài;

Mô tả vấn đề: Cạnh tranh trên nền kinh tế toàn cầu yêu cầu những tập hợp kỹ năng hiện đại và giáo dục đại học truyền thống không phải lúc nào cũng là nguồn tốt nhất để mang lại những kỹ năng đó. Có nhiều ví dụ về những người lao động thành công và có kinh nghiệm với năng lực

thực hiện công việc chuyên gia, nhưng đã tốt nghiệp từ nhiều năm trước với bằng cấp trong một lĩnh vực không nhất thiết liên quan trực tiếp đến năng lực/công việc hiện tại hoặc những người chưa tốt nghiệp đại học.

Khuyến nghị: Chúng tôi kính đề nghị các cơ quan có thẩm quyền chấp nhận bằng đại học hoặc trình độ chuyên môn công việc/nghề nghiệp để chứng minh năng lực chuyên môn. Điều này sẽ cho phép các công ty tìm kiếm chuyên gia nước ngoài có kỹ năng cập nhật, thực tế, mặc dù trình độ chuyên môn của cá nhân đó có thể không khớp với chức danh công việc chính xác ở Việt Nam.

2. Tài liệu chứng minh người lao động nước ngoài là chuyên gia;

Mô tả vấn đề: Các cá nhân làm việc tại Việt Nam trong thời gian dài thường gặp khó khăn - nếu không nói là không thể - xin được giấy tờ chứng minh kinh nghiệm làm việc có chứng nhận của người sử dụng lao động cũ ở nước ngoài.

Kiến nghị: Chúng tôi kính đề nghị các cơ quan chức năng công nhận kinh nghiệm làm việc tại Việt Nam có giá trị tương đương với kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài. Khi đó những người có đóng góp cho Việt Nam sẽ không bị thiệt thòi.

3. Thời gian làm việc của người lao động nước ngoài tại Việt Nam;

Mô tả vấn đề: Các hiệp hội doanh nghiệp của chúng tôi hỗ trợ phát triển lực lượng lao động địa phương có năng suất cao và có năng lực cạnh tranh, bao gồm nguyên tắc chuyển giao kỹ năng cho người lao động Việt Nam. Tuy nhiên, nhiều trường hợp người nước ngoài cần làm việc trên bốn năm ở cùng vị trí, thay vì phải rời Việt Nam. Những người lao động nước ngoài này thường là nhà quản lý hoặc chuyên gia kỹ thuật đáng tin cậy, giúp nhà đầu tư nước ngoài tin tưởng đầu tư và mở rộng tại Việt Nam. Họ không chỉ đóng vai trò quan trọng đối với hoạt động kinh doanh của công ty mà còn đối với công tác đào tạo và hỗ trợ đồng nghiệp Việt Nam.

Khuyến nghị: Chúng tôi kính đề nghị Bộ LĐTBXH xác nhận rằng lao động nước ngoài vẫn có thể nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động mới tại cùng công ty và với vị trí tương tự sau bốn năm.

4. Miễn giấy phép lao động cho thành viên góp vốn là người nước ngoài

Mô tả vấn đề: Nhà đầu tư nước ngoài là thành viên góp vốn của tổ chức theo Nghị định 11 và có tổng giá trị góp vốn dưới 3 tỷ đồng không còn được miễn trừ theo Nghị định 152. Đây là thay

đổi lớn so với quy định trước đây tại Nghị định 11/2016/NĐ-CP, theo đó không quy định giới hạn vốn góp cho việc đáp ứng điều kiện miễn giấy phép lao động.

Kiến nghị: Kính đề nghị các cơ quan chức năng tiếp tục miễn giấy phép lao động cho những cá nhân đã góp vốn vào tổ chức của họ tại Việt Nam.

5. Phân loại quốc gia nói tiếng Anh bản địa

Mô tả vấn đề: Các Sở LĐTBXH địa phương có phân loại khác nhau về quốc gia nói tiếng Anh bản ngữ. Ví dụ, trong khi Nam Phi được Sở LĐTBXH TP.HCM coi là nước nói tiếng Anh bản ngữ thì Sở LĐTBXH Hà Nội lại không đồng ý.

Khuyến nghị: Chúng tôi đề nghị Bộ LĐTBXH làm rõ những quốc gia nào được coi là quốc gia nói tiếng Anh bản ngữ vì điều này có tác động đáng kể đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Quy định ở cấp quốc gia sẽ ngăn chặn tình trạng không rõ ràng và gián đoạn đối với doanh nghiệp.

Danh sách các vấn đề trên đây chỉ là một vài trong số nhiều vấn đề mà các doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam đang gặp phải sau khi Nghị định 152 có hiệu lực. Nghị định 152 mới được công bố ngày 30/12/2020 và có hiệu lực thi hành từ ngày 15/02. Đến giữa tháng 3, nhiều câu hỏi liên quan đến quy định đưa ra chưa được các Sở LĐTBXH tỉnh trả lời. Các mốc thời gian như vậy gây khó khăn về tuân thủ đối với nhiều công ty và nhiều trường hợp giấy phép lao động hết hạn nhưng không có khả năng gia hạn. Nhiều người nước ngoài mới làm việc tại Việt Nam được hai năm đã bất ngờ bị yêu cầu xin giấy phép lao động mới và quá trình xin giấy phép mất khoảng hai đến ba tháng do yêu cầu về hợp pháp hóa đối với nhiều loại giấy tờ. Những người nước ngoài khác bất ngờ trở nên không đủ điều kiện để làm việc tại Việt Nam, mặc dù có kiến thức thực tiễn và kinh nghiệm quý báu, do những yêu cầu khắt khe của hồ sơ giấy tờ chứng minh trình độ chuyên môn và bị từ chối gia hạn giấy phép lao động ngay cả khi giấy phép vừa được cấp cách đây hai năm.

Cần giữ gìn hình ảnh Việt Nam là điểm đến cởi mở và thân thiện đối với đầu tư trực tiếp nước ngoài, mà để đạt được điều này thì không chỉ dựa vào chuyên môn của người Việt Nam mà còn của đội ngũ người lao động nước ngoài. Các công ty cần có đủ thời gian lập kế hoạch và tìm giải pháp cho lực lượng lao động, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch. Các nhà đầu tư nước ngoài khó có thể thay thế các nhà quản lý, chuyên gia kỹ thuật, và chuyên gia nước ngoài khác trong thời gian ngắn do quy định thay đổi đột ngột và việc thực thi chưa rõ ràng. Hỗ trợ của Ông trong việc làm rõ những trở ngại hành chính này sẽ giúp đạt được mục tiêu tích cực cho tất cả - sự sẵn có nhân sự có năng lực chuyên môn, cam kết đầu tư hiệu quả bởi cả doanh nghiệp nước ngoài và Việt Nam.

Chúng tôi kính đề nghị Ông xem xét những vấn đề này của cộng đồng doanh nghiệp, và mong muốn sớm có hướng dẫn cho tất cả các Sở LĐTĐBXH để giải quyết những vấn đề này và bảo đảm sự nhất quán trong thực thi các quy định mới. Chúng tôi cũng muốn đề xuất trao đổi với Bộ LĐTĐBXH vào thời gian thuận tiện trong khoảng từ ngày 3/5 – 7/5 để thảo luận chi tiết hơn về những điểm nêu trên.

Kính thư,

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Hoa Kỳ**



Chad Ovel
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Châu Âu**

Alain Cany
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Anh Quốc**

Christopher Jeffery
Phó Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Hàn Quốc**

Kim Han Yong
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Nhật Bản**

Tetsu Funayama
Trưởng Ban VBF

**Hiệp hội Doanh nghiệp
HongKong**



Michael Chiu
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Singapore**

Seck Yee Chung
Phó Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Thụy Sĩ**

Jean-Paul Haessig
Chủ tịch

**Hiệp hội Thương mại
Đài Loan**

Kao Kuo Hua
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Thái Lan**

Piyapong Jriyasetapong
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Australia**

Simon Pugh
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Ấn Độ**

Indronil Sengupta
Chủ tịch

**Hiệp hội Doanh nghiệp
Canada**



Winnie Lam
Chủ tịch

Đầu mỗi liên lạc: Nếu Quý Cơ quan có bất kỳ thắc mắc nào, xin vui lòng liên hệ Ban Thư ký VBF (Bà Ngọc Anh), ĐT: 0904 859186/ 024 3715 2226, Email: info@vbf.org.vn