

GÓP Ý VỀ**DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH VỀ TUYỂN DỤNG & QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM
LÀM VIỆC CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NGƯỜI NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

Chuẩn bị bởi: Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam

Ngày: 17/9/2020

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
1.	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu	Ý nghĩa của Nghị định	<p>Điểm a, Khoản 1, Điều 6 của Bộ Luật Lao động 2012 quy định người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) có quyền: “<u>Tuyển dụng</u>, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động”. Tuy nhiên, sự ra đời của Nghị định lại can thiệp và kìm hãm việc thực hiện quyền tuyển dụng người lao động (“NLĐ”) Việt Nam của các tổ chức, cá nhân nước ngoài, tạo ra sự phân biệt đối xử giữa quyền tuyển dụng của tổ chức, cá nhân nước ngoài và tổ chức, cá nhân Việt Nam.</p> <p>Trong khi ngoại ngữ là yếu tố quan trọng để NSDLĐ nước ngoài và NLĐ giao tiếp, trao đổi với nhau, các thủ tục hành chính với cơ quan nhà nước và mẫu biểu liên quan theo quy định của Dự thảo Nghị định đều bằng tiếng Việt, gây khó khăn và tốn kém thời gian, chi phí cho tổ chức, cá nhân nước ngoài liên quan đến việc dịch thuật.</p> <p>Mặc dù Nghị định về tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam đã ra đời và được áp dụng hơn 21 năm (từ Nghị định 85/1998/NĐ-CP hiệu lực ngày 01/01/1999), vai trò của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý NLĐ Việt Nam (ví dụ: trung tâm dịch vụ việc làm) trong việc là cầu nối tuyển dụng giữa NLĐ và NSDLĐ chưa được thể hiện rõ ràng khi trên thực</p>	<p>Trước khi tiếp tục ban hành các quy định về tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, EuroCham đề nghị Chính phủ và Bộ Lao động, Thương binh & Xã hội (“BLĐTBXH”) xem xét và đánh giá vai trò của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý NLĐ Việt Nam (ví dụ: trung tâm dịch vụ việc làm) trong việc là cầu nối tuyển dụng giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong trường hợp số liệu thống kê cho thấy việc thực hiện thủ tục tuyển dụng qua tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý NLĐ Việt Nam không hiệu quả, chúng tôi đề nghị Chính phủ và BLĐTBXH cân nhắc gỡ bỏ yêu cầu thực hiện thủ tục tuyển dụng qua tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý NLĐ Việt Nam để (i) đảm bảo công bằng giữa tổ chức, cá nhân nước ngoài và tổ chức, cá nhân Việt Nam, (ii) giảm thiểu các thủ tục hành chính rườm rà cho NLĐ và tổ chức, cá nhân nước ngoài.</p>

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
			tế, hầu hết việc ứng tuyển và tuyển dụng đều được thực hiện trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ.	
2.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 1. Phạm vi áp dụng	Nghị định có thể xem xét áp dụng đối với Công ty có vốn đầu tư nước ngoài mới thành lập. Đối với công ty đã thành lập lâu năm, họ có đội ngũ nhân sự có thể trực tiếp tuyển dụng cho công ty. Việc thông qua một tổ chức tuyển dụng sẽ gây lãng phí thời gian và chi phí cho doanh nghiệp nếu nhu cầu tuyển dụng gấp gáp. Bên cạnh đó, việc thông qua một tổ chức tuyển dụng không phải lúc nào cũng hiệu quả.	
3.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 1. Phạm vi áp dụng	Phạm vi áp dụng cần được thu hẹp với trường hợp mà người sử dụng lao động quyết định tuyển dụng thông qua các tổ chức dịch vụ việc làm.	Bổ sung vào cuối câu: "thông qua các tổ chức dịch vụ việc làm theo quy định tại Điều 4 của Nghị định này".
4.	Hiệp hội Doanh nghiệp Hoa Kỳ	Điểm e Khoản 2 Điều 2	Điều 2 của Dự thảo Nghị định bổ sung vào các đối tượng áp dụng bao gồm cả các tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong vốn điều lệ của tổ chức (" Tổ chức có vốn đầu tư nước ngoài "). Theo đó, các Tổ chức có vốn đầu tư nước ngoài khi có nhu cầu sử dụng lao động Việt Nam sẽ phải đề nghị một tổ chức trung gian có thẩm quyền (thường là các trung tâm dịch vụ việc làm) tuyển dụng lao động cho các tổ chức này. Nếu sau 15 ngày từ ngày nhận được yêu cầu, tổ chức có thẩm quyền không thể tìm được lao động Việt Nam phù hợp nào thì các Tổ chức có vốn đầu tư nước ngoài mới được trực tiếp tuyển dụng người lao động Việt Nam. Như vậy, việc bổ sung nhóm các Tổ chức có vốn đầu tư nước ngoài vào các đối tượng áp dụng của Dự thảo Nghị định là không có căn cứ và không hợp lý vì những lý do như sau: <ul style="list-style-type: none"> Theo Luật Đầu tư, tiêu chuẩn về tỉ lệ phần trăm phần vốn đầu tư nước ngoài không được dùng để 	Đề xuất không bổ sung đối tượng tại điểm e Khoản 2 Điều 2: " <i>tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong vốn điều lệ</i> " vào các đối tượng áp dụng của Dự thảo Nghị định.

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
			<p>xác định một công ty có phải là tổ chức nước ngoài hay không, mà chỉ để xác định chế độ thực hiện đầu tư của tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đó. Do đó, tiêu chí “có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% vốn điều lệ trở lên” để xác định đó là tổ chức nước ngoài là không hợp lý và vô căn cứ.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ngoài ra, dưới góc độ pháp luật doanh nghiệp, một tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài cũng có thể được coi là "công ty Việt Nam". Cụ thể, theo Khoản 12 Điều 4 Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14, "doanh nghiệp Việt Nam" là doanh nghiệp được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật Việt Nam và có trụ sở chính tại Việt Nam. Do đó, các công ty có vốn đầu tư nước ngoài được thành lập theo pháp luật Việt Nam và có trụ sở chính tại Việt Nam cũng được coi là công ty Việt Nam. Như vậy, việc mở rộng đối tượng áp dụng của Dự thảo Nghị định sẽ dẫn đến sự mâu thuẫn với Luật Doanh nghiệp. Việc mở rộng các đối tượng áp dụng này cũng sẽ xung đột với Khoản 1 Điều 11 của Bộ luật Lao động 2019 quy định rằng người sử dụng lao động có quyền trực tiếp tuyển dụng lao động, và Khoản 6 Điều 7 của Luật Doanh nghiệp quy định rằng các doanh nghiệp có quyền tuyển dụng lao động theo quy định của pháp luật lao động. Chúng tôi đồng ý rằng việc sử dụng tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm những ứng viên phù hợp là một phương án tuyển dụng mà người sử dụng lao động có thể cân nhắc sử dụng, nhưng không phải là một nghĩa vụ bắt buộc. Mục đích của MOLISA đối với việc thêm đối tượng “tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên” được cho rằng sẽ giúp củng cố việc kiểm 	

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
			<p>soát nhu cầu và thông tin của người lao động Việt Nam làm việc cho các công ty lớn có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Mặc dù vậy, tiêu chí 51% vốn điều lệ trở lên được nắm giữ bởi nhà đầu tư nước ngoài không thể hiện quy mô của một công ty. Hơn nữa, với mục đích như đã nêu của MOLISA, pháp luật Việt Nam đã ban hành các chế độ báo cáo về việc làm, việc tuyển dụng và việc sử dụng lao động mà các công ty có vốn đầu tư nước ngoài cũng thuộc đối tượng thực hiện.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Đây là việc đi trái lại với chính sách cắt giảm, cải cách các thủ tục hành chính của Chính phủ, để biến Việt Nam trở thành một thị trường thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Theo khoản 1 Điều 5 Luật Doanh nghiệp, Nhà nước bảo đảm bình đẳng trước pháp luật của các doanh nghiệp không phân biệt hình thức sở hữu và thành phần kinh tế. Do vậy, nếu các công ty có vốn đầu tư nước ngoài phải tuyển dụng lao động thông qua một bên trung gian, trong khi các công ty khác không có vốn đầu tư nước ngoài không phải thực hiện như vậy, thì điều này sẽ tạo ra một sự phân biệt đối xử nghiêm trọng giữa các công ty dựa trên hình thức sở hữu, theo đó sẽ vi phạm nguyên tắc về bình đẳng của Luật Doanh nghiệp. 	
5.	<p>Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu</p>	<p>Khoản 2 Điều 2. Đối tượng áp dụng</p> <p>2. Tổ chức nước ngoài tại Việt Nam là cơ quan, tổ chức nước ngoài được cấp có thẩm quyền của Việt Nam cho phép</p>	<p>Dự thảo Nghị định bổ sung đối tượng các tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên (sau đây gọi tắt là "TCKT có vốn ĐTNN") vào nhóm các đối tượng áp dụng của nghị định.</p> <p>Theo đó, các TCKT có vốn ĐTNN sẽ chỉ được trực tiếp tuyển dụng người lao động ("NLĐ") Việt Nam sau khi thực hiện thủ tục tuyển dụng với các tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý NLĐ mà không tuyển</p>	<p>Chúng tôi đề xuất không đưa tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên vào đối tượng áp dụng của Nghị định để tránh tạo ra các thủ tục hành chính rườm rà cho doanh nghiệp, tạo điều kiện cho thị trường lao động phát triển.</p>

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		<p>hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, bao gồm:</p> <p>...e) Tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong vốn điều lệ của tổ chức.</p>	<p>chọn được NLD phù hợp (thời gian thực hiện thủ tục này ít nhất là 15 ngày làm việc).</p> <p>Quy định này sẽ gây ra rào cản hành chính đáng kể cho các TCKT có vốn ĐTNN, đối tượng có nhu cầu tuyển dụng lao động rất lớn, từ đó, làm trì trệ sự phát triển của thị trường lao động.</p>	
6.	Hiệp hội Doanh nghiệp Úc	Điều 2, Khoản 2e	<p>Về tổng quan chúng tôi nhận thấy việc thực dự thảo này sẽ mang đến nhiều khó khăn cho doanh nghiệp và cơ quan có thẩm quyền như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kéo dài thời gian tuyển dụng khi doanh nghiệp phải thực hiện việc đăng ký nhu cầu tuyển dụng, hoàn tất các giấy tờ văn bản liên quan đến việc đăng ký nhu cầu tuyển dụng, chờ tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng thực hiện việc tuyển dụng (trong khi đó mặc dù doanh nghiệp có khả năng tiến hành tuyển dụng trực tiếp nhưng vẫn phải chờ cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng thực hiện việc tuyển dụng trong 15 ngày). Việc kéo dài thời gian tuyển dụng sẽ làm ảnh hưởng đến việc kinh doanh của doanh nghiệp. - Cơ quan có thẩm quyền phải thực hiện một khối lượng lớn việc tuyển dụng và quản lý lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài đặc biệt khi nghị định này đã bổ sung thêm đối tượng áp dụng theo điểm e khoản 2 điều 2 “Tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong vốn điều lệ của tổ chức”. 	<p>Vì những lý do nêu trên chúng tôi kiến nghị bỏ điểm e khoản 2 điều 2.</p> <p>Trong trường hợp không bỏ được điểm e khoản 2 điều 2, chúng tôi kiến nghị cho phép các doanh nghiệp thuộc khối các ngân hàng nước ngoài/ngân hàng 100% vốn đầu tư nước ngoài được trực tiếp tuyển dụng vì những lý do sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối tượng cần tuyển dụng cho khối các ngân hàng nước ngoài/ngân hàng 100% vốn đầu tư nước ngoài có các yêu cầu cao về kỹ năng chuyên môn/nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ, tư cách phẩm chất nên đòi hỏi việc tuyển dụng phải được tiến hành sát sao để đạt được yêu cầu của doanh nghiệp. - Các doanh nghiệp thuộc khối này có đội ngũ nhân sự đủ trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm và có nhận thức rõ về đối tượng ứng viên phù hợp với văn hóa của doanh nghiệp để tiến hành tuyển dụng trực tiếp. Ngoài ra bộ phận tuyển dụng của các doanh nghiệp này cũng thường xuyên nhận được các hồ sơ ứng viên gửi đến và từ đó có thông tin của các ứng viên tiềm năng nên có thể xúc tiến việc tuyển dụng một cách nhanh chóng đáp ứng nhu cầu kinh

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
				<p>doanh của doanh nghiệp.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Điều 11 của Luật Lao động 2012 quy định “Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh. - Khoản 1 Điều 11 Luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 1/1/2021 quy định “Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động” <p>Trong trường hợp doanh nghiệp thuộc khối các ngân hàng nước ngoài/ngân hàng 100% vốn đầu tư nước ngoài không được phép tuyển dụng trực tiếp thì chúng tôi kiến nghị cho phép các doanh nghiệp này được tiến hành tuyển dụng song song với cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng. Việc này sẽ giúp rút ngắn thời gian tuyển dụng và mở rộng đối tượng ứng viên.</p> <p>Trong trường hợp việc tuyển dụng cần được thực hiện qua tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng thì chúng tôi kiến nghị hồ sơ tuyển dụng bao gồm quảng cáo tuyển dụng, hồ sơ xin việc, thư xin việc có thể được thực hiện bằng tiếng Anh (hoặc ngôn ngữ do nhà tuyển dụng lựa chọn tùy theo yêu cầu công việc) vì đối với các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài ngôn ngữ sử dụng chủ yếu là tiếng Anh, do đó các giấy tờ liên quan như quảng cáo tuyển dụng, hồ sơ xin việc, hồ sơ ứng viên đều bằng tiếng Anh.</p>
7.	Hiệp hội	Điều 2. Đối tượng áp	Điểm mới chưa được quy định trong Nghị định	Xóa bỏ để tránh nhầm lẫn bởi các tổ chức kinh tế

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
	Doanh nghiệp Anh Quốc	dụng Điểm 2 (e) — các tổ chức kinh tế có từ 51% vốn điều lệ trở lên của nhà đầu tư nước ngoài	75/2014/NĐ-CP hiện hành về tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức nước ngoài tại Việt Nam.	phải tuân thủ các yêu cầu liên quan của pháp luật Việt Nam trong lĩnh vực mà các tổ chức kinh tế đó hoạt động.
8.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2. Đối tượng áp dụng Định nghĩa “Người lao động Việt Nam”: “Người lao động Việt Nam là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên (theo Bộ luật Lao động) ...	Khác với định nghĩa về “người lao động” trong Bộ luật Lao động, theo đó, người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.	Áp dụng định nghĩa trong Bộ luật Lao động
9.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc		Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ các trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.	
10.	Hiệp hội Doanh nghiệp Úc	Điều 2 d) Tổ chức phi chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy đăng ký hoạt động theo quy định tại Nghị định số 12/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 11 năm 2012 của Chính phủ quy định về đăng ký và quản lý hoạt động của các tổ chức phi chính phủ nước	Các tổ chức phi chính phủ nước ngoài là một phần quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển của Việt Nam. Các tổ chức này làm việc cùng với Chính phủ Việt Nam để đưa người Việt Nam thoát khỏi đói nghèo, cải thiện các tiêu chuẩn môi trường và cải thiện sức khỏe và sinh kế của người Việt Nam. Các tổ chức phi chính phủ nước ngoài này nên được tự do xác định nhu cầu lao động của họ và tuyển dụng nhân viên mà không cần phải sử dụng một cơ quan tuyển dụng theo quy định.	Các tổ chức phi chính phủ nước ngoài cần được loại khỏi đối tượng áp dụng tại Điều 2 của Dự thảo Nghị định. Điều 2 d) nên được loại bỏ khỏi Dự thảo Nghị định. Nếu cần giám sát việc tuyển dụng và sử dụng lao động thì Chính phủ Việt Nam chỉ nên yêu cầu các tổ chức phi chính phủ nước ngoài báo cáo tình hình sử dụng lao động của tổ chức phi chính phủ nước ngoài hàng năm cho chính quyền địa phương.

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		ngoài tại Việt Nam.		
11.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2.2	<p>Theo dự thảo Nghị định, các tổ chức nước ngoài sử dụng lao động được liệt kê từ điểm a đến điểm e, Điều 2.2 trước hết phải tuyển dụng lao động Việt Nam thông qua các cơ quan Việt Nam được giao hoặc ủy quyền tuyển dụng. Đây là yêu cầu không hợp lý và vi phạm các quyền hợp pháp khác của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam, như được phân tích dưới đây:</p> <p>a) Dự thảo Nghị định căn cứ vào Bộ luật Lao động mới của Việt Nam có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021. Cụ thể, theo Khoản 3, Điều 150, Bộ luật Lao động mới, “Chính phủ quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam”. Tuy nhiên, theo Khoản 1, Điều 11, Bộ luật Lao động mới, “Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động”. Nói cách khác, người sử dụng lao động, bao gồm cả người sử dụng lao động là các tổ chức nước ngoài, có quyền quyết định tuyển dụng lao động trực tiếp hoặc thông qua một cơ quan tuyển dụng. Chúng tôi hiểu rằng Chính phủ có thẩm quyền quy định về tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam; tuy nhiên, quyền hợp pháp của người sử dụng lao động, bao gồm cả người sử dụng lao động là các tổ chức nước ngoài, phải được tôn trọng.</p> <p>b) Đối với doanh nghiệp nước ngoài hoạt động trong lĩnh vực dầu khí của Việt Nam, theo Khoản 2, Điều 59, Nghị định 95/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật Dầu khí, “Tổ chức, cá nhân nước ngoài tiến hành hoạt động dầu khí được trực tiếp tuyển chọn và ký kết hợp đồng lao động theo quy định của pháp</p>	

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
			luật". Như vậy, quyền tuyển dụng trực tiếp lao động Việt Nam của các công ty dầu khí nước ngoài đã được Luật Dầu khí quy định cụ thể.	
12.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2.2.e	<p>Các Trung tâm dịch vụ việc làm không đủ khả năng thực hiện quy trình tuyển dụng. Nghị định này nhằm hạn chế quyền sử dụng lực lượng lao động địa phương hoặc làm chậm quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp nước ngoài.</p> <p>Quy định này sẽ dẫn đến hành vi quan liêu, tham nhũng.</p>	Hủy bỏ quy định này (Bỏ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khỏi đối tượng áp dụng của Nghị định này).
13.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2.2.e	Phương thức tuyển người lao động nên xem xét cho sự lựa chọn được trực tiếp tuyển hoặc thông qua một tổ chức tuyển dụng. Với các vị trí cấp cao, đòi hỏi trình độ, kinh nghiệm và khả năng ngoại ngữ, việc thông qua một tổ chức tuyển dụng là cần thiết. Và tổ chức tuyển dụng này phải có nhân lực tư vấn viên có trình độ kinh nghiệm và khả năng ngoại ngữ để có thể đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.	
14.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2.2.e	Để giám sát và kiểm tra việc tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam có nhiều Phương thức: a) Qua báo cáo định kỳ về tình hình tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam; b) Qua báo cáo kết quả đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động.	
15.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2.2.e	<p>Nghị định này chắc chắn sẽ tác động tiêu cực đến chúng tôi bởi chúng tôi hiểu rằng các hoạt động tuyển dụng lao động Việt Nam đều cần phải được thực hiện thông qua một bên thứ ba.</p> <p>Theo quan điểm của chúng tôi, các doanh nghiệp được thành lập tại Việt Nam phải được tuyển dụng nhân viên trực tiếp và tuyển dụng qua một bên thứ 3 chỉ nên là một lựa chọn. Yêu cầu bên thứ 3 tham gia</p>	

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
			trong tất cả hoạt động tuyển dụng sẽ làm chậm quá trình tuyển dụng và không đảm bảo công bằng cho doanh nghiệp.	
16.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2.2.e	Quy định này là bước lùi và tạo thêm rào cản đối với quá trình tuyển dụng. Quy định này sẽ làm phát sinh các chi phí không cần thiết và dẫn đến tình trạng quan liêu, do đó giảm tính cạnh tranh về môi trường đầu tư tại Việt Nam.	Không cần điều chỉnh.
17.	Hiệp hội Doanh nghiệp Hàn Quốc		<ul style="list-style-type: none"> - Gánh nặng đối với Trung tâm Dịch vụ Việc làm trong việc quản lý, tuyển dụng, lựa chọn người lao động phù hợp cho các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lớn. - Chịu trách nhiệm đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong việc yêu cầu, báo cáo và cung cấp thông tin tuyển dụng, hợp đồng lao động cho Trung tâm Dịch vụ Việc làm. Có thể làm chậm tiến độ tuyển dụng của doanh nghiệp và làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến dự án đầu tư tại Việt Nam cũng như thiệt hại đến hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. - Trung tâm Dịch vụ việc làm có thể không có đủ nhân lực trình độ để tuyển dụng lao động phù hợp với đặc thù của từng ngành nghề. - Chưa có tiêu chí rõ ràng về việc khi nào doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có quyền từ chối lao động Việt Nam do Trung tâm Dịch vụ Việc làm tuyển dụng và giới thiệu. - Chưa có quy định rõ ràng về xử phạt trong trường hợp vi phạm các quy định tại Dự thảo Nghị định này. 	Thay vì bắt buộc nộp hồ sơ cho trung tâm dịch vụ, có thể mở các bảng thông báo tuyển dụng miễn phí để doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thể đăng bất cứ khi nào có nhu cầu. Nếu cần quản lý bảng tin này hoặc hạn chế truy cập thông tin, trung tâm có thể áp dụng cơ chế thành viên cho bảng tin này.
18.	Hiệp hội	Điều 2.2 e) Tổ chức	Có hàng nghìn doanh nghiệp đầu tư nước ngoài có	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài từ 51%

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
	Doanh nghiệp Úc	kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong vốn điều lệ của tổ chức.	<p>vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong các doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam. Các tổ chức nước ngoài này tuyển dụng một số lượng lớn nhân viên là người Việt Nam. Các tổ chức nước ngoài này nên được tự do tuyển dụng lao động theo yêu cầu của mình mà không cần sử dụng cơ quan tuyển dụng theo quy định và tuân theo quy trình tuyển dụng không hiệu quả và không cần thiết được quy định trong Dự thảo Nghị định.</p> <p>Nghĩa vụ này mang tính phân biệt đối xử và không mang lại sân chơi bình đẳng cho các công ty có vốn đầu tư nước ngoài vì các yêu cầu trong Dự thảo Nghị định về việc sử dụng cơ quan tuyển dụng theo quy định không áp dụng cho các công ty Việt Nam.</p> <p>Các doanh nghiệp nước ngoài được yêu cầu báo cáo cho sở lao động, thương binh và xã hội địa phương về thang lương của người lao động và số lượng người lao động được tuyển dụng. Các yêu cầu báo cáo này đã cung cấp mức độ giám sát đầy đủ của các cơ quan chức năng đối với người lao động làm việc tại một doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.</p>	trở lên trong vốn điều lệ của doanh nghiệp đó bị loại khỏi đối tượng áp dụng tại Điều 2 của Dự thảo Nghị định. Điều 2 e) nên được loại bỏ khỏi Dự thảo Nghị định.
19.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 2.2e Tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong vốn điều lệ của tổ chức.	Trong Dự thảo, điều 2, khoản 2e có nói là đối tượng áp dụng cho công ty có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên. Như vậy công ty HarveyNash (NashTech) là trong phạm vi đối tượng áp dụng. Tuy nhiên với công ty như HarveyNash (NashTech) hoạt động trong lĩnh vực công nghệ cao, phát triển phần mềm, hàng năm tuyển dụng và đào tạo mới hàng trăm kỹ sư người Việt cho các dự án phát triển phần mềm và giải pháp công nghệ cho khách hàng khắp thế giới trong đó có Việt Nam, thì việc yêu cầu công ty phải thông qua tổ chức tuyển dụng do Bộ LĐTB và XH hay Bộ Ngoại giao chỉ định là rất vô lý. Quy định này làm chậm lại quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp, làm	Do đó chúng tôi kiến nghị bỏ điều 2, khoản 2e ra khỏi dự thảo. Các doanh nghiệp FDI như chúng tôi không nên bị áp dụng các quy định trong dự thảo này.

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
			mất tính tự chủ trong tuyển dụng và đào tạo nhân lực. Như vậy là trực tiếp làm chậm lại việc tuyển dụng nhân lực người Việt, và làm mất lợi thế cạnh tranh của lao động Việt Nam so với các lao động tại các nước khác.	
20.	Doanh nghiệp Nhật Bản	Điều 2. Đối tượng áp dụng	Danh sách này có cả các “e) Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm từ 51% vốn điều lệ trở lên”, hầu hết các công ty có vốn đầu tư nước ngoài sẽ được coi là đối tượng áp dụng của Nghị định và phải tuân thủ các quy trình tuyển dụng tốn nhiều thời gian. Nghị định ban hành có thể giúp thúc đẩy việc làm của lao động nước ngoài hơn là việc làm của lao động Việt Nam trong các công ty nước ngoài, đây là một điều đáng quan ngại.	Chúng tôi đề xuất Bộ LĐTBXH đưa các “e) Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm từ 51% vốn điều lệ trở lên” ra khỏi phạm vi đối tượng áp dụng của Nghị định.
21.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 4 Thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài: Khoản b Trung tâm dịch vụ việc làm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh) thành phố trực thuộc Trung ương quyết định thành lập.	Công ty có vốn đầu tư nước ngoài mà ngành nghề hoạt động là dịch vụ việc làm thì có áp dụng theo Nghị định này không? Vì theo như khoản b điều 4 thì trung tâm dịch vụ việc làm có chức năng tuyển lao động, vì vậy không cần thiết để qua một trung tâm dịch vụ việc làm khác tuyển.	Vì ngành nghề hoạt động của công ty là dịch vụ việc làm thì có thể trực tiếp tuyển dụng người lao động làm việc cho công ty, nên nghị định cần làm rõ Công ty có vốn đầu tư nước ngoài có bao gồm công ty có ngành nghề hoạt động là dịch vụ việc làm hay không.
22.	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu	Khoản 3 Điều 4. Thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam	Quyền tuyển dụng lao động là một trong những quyền cơ bản của người sử dụng lao động được ghi nhận trong pháp luật lao động (Khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2012 hay Khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019). Việc Dự thảo Nghị định yêu cầu	Chúng tôi đề xuất lược bỏ quy định này trong Dự thảo Nghị định để cắt giảm thủ tục hành chính không cần thiết và đảm bảo quyền hạn cơ bản của người sử dụng lao động.

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		<p>làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài; việc giao hoặc ủy quyền việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài</p> <p>...3. Trung tâm dịch vụ việc làm quy định tại điểm b khoản 1 Điều này được tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài sau đây:</p> <p>a) Tổ chức nước ngoài quy định tại các điểm đ và e khoản 2 Điều 2 Nghị định này.</p> <p>b) Cá nhân nước ngoài đang làm việc cho các tổ chức nước ngoài quy định tại điểm đ và e khoản 2 Điều 2 Nghị định này, người nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam</p>	<p>tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên phải tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam thông qua Trung tâm dịch vụ việc làm sẽ thu hẹp quyền hạn của người sử dụng lao động so với Bộ luật lao động (Nghị định hướng dẫn trái với quy định của luật). Mặt khác, quy định này sẽ tạo thêm gánh nặng hành chính và rào cản không hề nhỏ cho các tổ chức có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên trong quá trình tuyển dụng và quản lý nhân sự.</p>	
23.	Hiệp hội Doanh nghiệp Úc	Điều 5 Hồ sơ đăng ký dự	Hiện tại đối với các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài, nhằm tiết kiệm thời gian, tránh lãng phí và phù hợp với xu hướng sử dụng công nghệ mạng để nộp	Kiến nghị áp dụng tương tự để rút ngắn thời gian tuyển dụng và tránh lãng phí khi phải nộp một khối

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		tuyển của người lao động Việt Nam.	hồ sơ dự tuyển, doanh nghiệp không bắt buộc ứng viên phải nộp bản sao các giấy tờ, bằng cấp tại thời điểm nộp hồ sơ dự tuyển. Ứng viên có thể nộp đơn xin việc nói lên nguyện vọng lý do dự tuyển, sơ yếu lý lịch (CV) trong đó có nêu rõ trình độ học vấn, kinh nghiệm và quá trình làm việc, thành tựu đạt đã được ... Ứng viên chỉ phải nộp hồ sơ đầy đủ giấy tờ bằng cấp khi được doanh nghiệp mời làm việc.	lượng lớn hồ sơ giấy tờ khi mới dự tuyển.
24.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 6.1. Trình tự, thủ tục tuyển dụng	<p>Dự thảo hiện hành mâu thuẫn với Bộ luật Lao động 2012, trong đó người sử dụng lao động có quyền trực tiếp tuyển dụng lao động hoặc thông qua các công ty tuyển dụng:</p> <p><i>“Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động</i></p> <p><i>Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.”</i></p> <p>Mặt khác, do đặc thù của hoạt động dầu khí đòi hỏi Người điều hành phải hiểu rõ hoạt động của mình để tuyển dụng người phù hợp với công việc nên ưu tiên quyền lựa chọn theo Bộ luật Lao động 2012 hiện hành.</p>	Đề xuất: Nghị định quy định cụ thể ngành xăng dầu vào một trường hợp ngoại lệ.
25.	Hiệp hội Doanh nghiệp Thái Lan	Khoản 2, Điều 6	Thời hạn 15 ngày làm việc để tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam có trách nhiệm tuyển dụng theo đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài là quá dài trong tuyển dụng.	Rút ngắn 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài thì tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam có trách nhiệm tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam theo đề nghị của tổ chức, cá nhân nước ngoài.
26.	Hiệp hội Doanh nghiệp Thái Lan	Khoản 3, Điều 6	Quy định này hạn chế sự chủ động cho tổ chức nước ngoài trong tuyển dụng nhân sự và kéo dài thời gian tuyển dụng, nhất là các vị trí cần tuyển gấp.	Tổ chức, cá nhân nước ngoài được đăng tuyển dụng trực tiếp song song với thời gian nộp nhu cầu sử dụng và tuyển dụng lao động Việt Nam cho tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý lao

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
				động Việt Nam. Ứng viên từ các nguồn tuyển dụng giới thiệu đều được tuyển dụng minh bạch và rõ ràng dựa theo yêu cầu của vị trí công việc, đánh giá của người tuyển dụng tại tổ chức, cá nhân nước ngoài.
27.	Hiệp hội Doanh nghiệp Thái Lan	Khoản 4, Điều 6	Thời hạn báo cáo 7 ngày làm việc sau khi ký kết hợp đồng là khó phù hợp với tình hình quản lý nhân sự và tuyển dụng tại doanh nghiệp do mỗi vị trí tuyển dụng theo thời gian khác nhau. Điều này vô hình chung tạo thêm áp lực công việc hành chính cho doanh nghiệp.	Hiện tại, chế độ báo cáo tình hình lao động người Việt Nam là nửa năm một lần và người nước ngoài đang làm việc tại doanh nghiệp theo hàng quý. Khuyến nghị gộp tất cả các báo cáo này làm một vì đều chung cùng mục đích và chế độ báo cáo tình hình tuyển dụng, sử dụng người Việt Nam, và người nước ngoài theo hàng quý.
28.	Hiệp hội Doanh nghiệp Úc	Điều 6, Khoản 4	Đối với các doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài thì thông tin lương và các chế độ đãi ngộ được coi là thông tin “mật”. Chúng tôi lo ngại việc nộp một lượng lớn bản sao hợp đồng lao động cho tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng sẽ có khả năng dẫn đến việc thất thoát thông tin.	Do đó chúng tôi kiến nghị bỏ yêu cầu này.
29.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 6.4 Trình tự, thủ tục tuyển dụng Theo quy định tại Khoản 4, trong thời hạn 7 ngày kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động, tổ chức, cá nhân nước ngoài phải thông báo bằng văn bản cho tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, kèm theo bản sao hợp đồng lao động đã ký kết.	Hợp đồng lao động bao gồm các thông tin cá nhân của người lao động và người lao động có quyền bảo mật các thông tin đó theo quy định của pháp luật Việt Nam.	Lược bỏ yêu cầu gửi hợp đồng lao động đã ký kết.
30.	Hiệp hội	Điều 6.4 Trình tự, thủ	Hết thời hạn, Tổ chức, cá nhân nước ngoài được trực	Tổ chức, cá nhân nước ngoài trực tiếp tuyển

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
	Doanh nghiệp Anh Quốc	tục tuyển dụng	tiếp tuyển người lao động Việt Nam thì có buộc phải thông báo bằng văn bản kèm bản sao hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam cho tổ chức có thẩm quyền tuyển, quản lý người lao động Việt Nam hay không.	người lao động Việt Nam thì không phải thông báo bằng văn bản kèm bản sao hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động Việt Nam cho tổ chức có thẩm quyền tuyển, quản lý người lao động Việt Nam. Khoản 4 chỉ áp dụng nếu tổ chức có thẩm quyền tuyển, quản lý người lao động Việt Nam tuyển chọn được
31.	Doanh nghiệp Nhật Bản	Điều 6	<p>Không nên bắt buộc doanh nghiệp nước ngoài phải gửi yêu cầu đến trung tâm tuyển dụng và không nên ép buộc doanh nghiệp nước ngoài hạn chế hoạt động tuyển dụng khi trung tâm tuyển dụng đang tìm kiếm các ứng viên.</p> <p>Bởi vì:</p> <p>(1) vi phạm điều 11.1 của Luật Lao động "Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động".</p> <p>(2) sẽ gây tổn hại đáng kể đến tính cạnh tranh đầu tư của Việt Nam bởi quy trình thừa và không hiệu quả.</p>	Nên xem đây chỉ là một lựa chọn cho doanh nghiệp nước ngoài để sử dụng trung tâm tuyển dụng, và cho phép doanh nghiệp nước ngoài sử dụng nhiều đại lý tuyển dụng cùng một lúc để thực hiện tuyển dụng hiệu quả.
32.	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu	<p>Khoản 3 Điều 8. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam khi sử dụng lao động Việt Nam</p> <p>...3. Trước ngày 10 tháng 12 hằng năm (hoặc độ xuất khi có yêu cầu), tổ chức, cá nhân nước ngoài khi</p>	<p>Hiện tại, tất cả người sử dụng lao động đều phải nộp báo cáo về tình hình thay đổi lao động định kỳ 06 tháng và hằng năm tới Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội ("Phòng LĐTB&XH") hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ("Sở LĐTB&XH") theo Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 03/2014/NĐ-CP. Sau đó, Phòng LĐTB&XH báo cáo Sở LĐTB&XH để tổng hợp và báo cáo Bộ LĐTB&XH và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.</p> <p>Việc Dự thảo Nghị định yêu cầu tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam phải nộp báo cáo về tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam sẽ</p>	Với mục tiêu cắt giảm thủ tục hành chính trùng lặp, chúng tôi đề xuất lược bỏ quy định này trong Dự thảo Nghị định.

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		<p>sử dụng người lao động Việt Nam báo cáo năm (hoặc đột xuất khi báo cáo) về tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài theo mẫu số 02 Phụ lục các biểu mẫu ban hành kèm Nghị định này và gửi báo cáo như sau:</p> <p>...b) Tổ chức, cá nhân nước ngoài quy định tại Điểm đ Khoản 2 Điều 2 Nghị định này gửi báo cáo về Trung tâm dịch vụ việc làm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định thành lập và được giao việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài đặt tại địa phương.</p> <p>Khoản 4 Điều 9. Trách nhiệm của tổ</p>	<p>gây ra sự trùng lặp giữa các quy định pháp luật khi hai báo cáo (trong đó: báo cáo về tình hình thay đổi lao động theo Nghị định số 03/2014/NĐ-CP đã bao gồm nội dung về tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam của báo cáo theo Dự thảo) đều gửi về một cơ quan quản lý là Sở LĐTB&XH.</p>	

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		<p>chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài</p> <p>...Trước ngày 15 tháng 12 hằng năm (hoặc đột xuất khi có yêu cầu), báo cáo về tình hình tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo mẫu số 03 Phụ lục các biểu mẫu ban hành kèm theo Nghị định này và gửi báo cáo như sau:</p> <p>...b) Trung tâm dịch vụ việc làm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định thành lập báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi trung tâm đặt trụ sở chính;</p> <p>c) Trung tâm dịch vụ việc làm do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc</p>		

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		Trung ương quyết định thành lập báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.		
33.	Doanh nghiệp Nhật Bản	Điều 8.3	<p>Không nên thêm công việc hành chính là lập và gửi báo cáo</p> <p>Bởi vì (1) đi ngược lại chỉ đạo cắt giảm thủ tục hành chính của Chính phủ. (2) sẽ làm tổn hại đến khả năng cạnh tranh đầu tư của Việt Nam bởi gánh nặng công việc hành chính cao "</p>	Xóa bỏ các yêu cầu làm báo cáo
34.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	<p>Điều 9. Trách nhiệm của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng</p> <p>Theo Khoản 3, tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng phải tham gia đào tạo, bồi dưỡng cho người lao động Việt Nam để đáp ứng yêu cầu của các tổ chức, cá nhân nước ngoài;</p>	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phải được thực hiện bởi một tổ chức có chuyên môn và được cấp phép thực hiện đào tạo. Việc lựa chọn đơn vị thực hiện đào tạo phải thông qua quá trình đấu thầu.	Xóa bỏ khoản này
35.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	<p>Điều 9. Trách nhiệm của các tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng</p> <p>Theo Khoản 5, các tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng có thể</p>	<p>Khoản này không được quy định cụ thể.</p> <p>Tuy nhiên, xin lưu ý rằng, các biện pháp xử lý hành vi vi phạm phải do cơ quan tố tụng kiến nghị phù hợp với luật pháp tố tụng của Việt Nam.</p>	Xóa bỏ khoản này

Stt	Thành viên góp ý từ Hiệp hội	Điều khoản	Ý kiến	Khuyến nghị
		kiến nghị xử lý các hành vi vi phạm.		
36.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc	Điều 10. Trách nhiệm của tổ chức cho thuê lại lao động	Phải tuân theo pháp luật về cho thuê lại lao động	Phải tuân theo pháp luật về cho thuê lại lao động
37.	Hiệp hội Doanh nghiệp Anh Quốc		Đây là một bước thụt lùi và chúng tôi băn khoăn liệu quy định đó có đi ngược lại với các điều khoản trong Hiệp định Thương mại tự do EU-VN.	
38.	Hiệp hội Doanh nghiệp Úc	Báo cáo theo dõi quản lý lao động		Để giảm thiểu khối lượng công việc cho các doanh nghiệp và các cơ quan chức năng, giảm thiểu thủ tục, tránh việc chông chéo các yêu cầu về báo cáo, chúng tôi kiến nghị thống nhất việc nộp các báo cáo theo dõi quản lý lao động cho một nguồn duy nhất (hoặc là cho tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam hoặc là cho Sở Lao Động/Phòng Lao động cấp Quận).