

# CHƯƠNG 11 NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐÀO TẠO

## I. TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP VÀ PHÍ CÔNG ĐOÀN

Cơ quan Chính phủ liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH), và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN)

### Mô tả vấn đề

Việt Nam lần đầu tiên đưa ra khái niệm “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” (hay công đoàn độc lập) theo thuật ngữ của Bộ luật Lao động số 2019 có hiệu lực từ ngày 01 tháng 1 năm 2021 (Bộ luật Lao động mới),<sup>1</sup> ngoài công đoàn cơ sở (hay công đoàn truyền thống) thuộc hệ thống TLĐLĐVN. Tiểu ban Nguồn Nhân lực và Đào tạo thuộc EuroCham, đại diện cho tiếng nói của các doanh nghiệp, đánh giá cao nỗ lực vượt bậc này nhằm điều chỉnh khung pháp lý về lao động của Việt Nam theo các tiêu chuẩn quốc tế và công nhận quyền tự do lập hội của người lao động. Chúng tôi hiểu rằng Bộ LĐTB&XH hiện đang soạn thảo Nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động mới về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Tuy nhiên, các quy định mới về “công đoàn độc lập” cần được làm rõ và hướng dẫn thêm để hỗ trợ hoạt động thông suốt tại doanh nghiệp và đảm bảo vai trò và sự tham gia bình đẳng giữa “công đoàn độc lập” và “công đoàn truyền thống”.

### Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Trong khi các văn bản luật hướng dẫn về “công đoàn độc lập” đang được soạn thảo và sẽ sớm được ban hành, Bộ luật Lao động mới không quy định rõ ràng về cách thức thực hiện các quyền và nghĩa vụ của “công đoàn độc lập” so với “công đoàn truyền thống” nếu cả hai tổ chức tồn tại trong cùng một doanh nghiệp.<sup>2</sup> Về nguyên tắc, vì người lao động có quyền tự do quyết định tổ chức đại diện cho họ, nên “công đoàn độc lập” và “công đoàn truyền thống” phải có vai trò bình đẳng trong việc đại diện cho những người lao động là thành viên. Những vai trò như vậy có lẽ sẽ bao gồm tất cả các quyền, nhiệm vụ và nghĩa vụ trong việc đại diện cho người lao động, bao gồm nghĩa vụ đưa ra ý kiến tham vấn về các quy định, tài liệu và quy trình nội bộ liên quan đến quan hệ việc làm theo quy định của pháp luật; quyền tham dự và đại diện người lao động trong các cuộc trao đổi, đối thoại và thảo luận với người sử dụng lao động và với các tổ chức công đoàn khác; quyền thu, sử dụng và quản lý kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động mới không có quy định nào để chỉ ra mối quan hệ giữa “công đoàn độc lập” và “công đoàn truyền thống” tồn tại trong cùng một doanh nghiệp, cũng như vai trò của hai tổ chức này trong việc đại diện cho người lao động. Các quy định cần nêu rõ rằng hai tổ chức này sẽ có quyền và nghĩa vụ ngang nhau trong việc đại diện cho người lao động, tùy thuộc vào tỷ lệ số người lao động mà tổ chức đó thực hiện quyền đại diện, và đưa ra cơ chế hợp tác của “công đoàn độc lập” và “công đoàn truyền thống” trong các vấn đề liên quan đến quan hệ việc làm.

Bộ luật Lao động mới không quy định rõ ràng về tài chính của “công đoàn độc lập”. Điều 174 quy định rằng điều lệ của “công đoàn độc lập” phải bao gồm các nội dung về “*Đoàn phí, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức*”, và “*Chính phủ sẽ*

<sup>1</sup> Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội.

<sup>2</sup> Khoản 3, Điều 3, Bộ luật Lao động mới.

quy định chi tiết về Điều này".<sup>3</sup> Như vậy, vẫn không rõ mức độ quyền tự quyết mà một "công đoàn độc lập" sẽ có trong việc quyết định cơ cấu tài chính của mình. Theo Luật Công đoàn hiện hành, người sử dụng lao động phải đóng kinh phí công đoàn hàng tháng bằng 2%<sup>4</sup> tổng số tiền lương đóng bảo hiểm xã hội cho công đoàn cấp trên kể cả trường hợp không có công đoàn trong tổ chức của họ. Ngoài ra, theo TLĐLĐVN<sup>5,6</sup> doanh nghiệp chỉ được giữ lại một phần số tiền đó khi có tổ chức công đoàn cơ sở trong tổ chức của mình. Quy định này không phản ánh quyền của người lao động được tự do lựa chọn và quyết định cách thức thu, quản lý và sử dụng cơ cấu tài chính của mình.

Trong khi đó, do người lao động nước ngoài bắt đầu thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc từ ngày 01 tháng 12 năm 2018<sup>7</sup>, các liên đoàn lao động địa phương đang yêu cầu doanh nghiệp phải đóng thêm kinh phí công đoàn 2% cho đối tượng người lao động nước ngoài tham gia BHXH bắt buộc. Tuy nhiên, trên thực tế Khoản 1, Điều 5, Luật Công đoàn 2012 quy định về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn như sau: "*Người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn*". Như vậy, người lao động nước ngoài không thể gia nhập tổ chức công đoàn. Do đó, việc yêu cầu doanh nghiệp phải đóng kinh phí công đoàn cho cả đối tượng người lao động nước ngoài – đối tượng không được tham gia tổ chức công đoàn là không có căn cứ.

Như vậy, chúng tôi cho rằng các quy định của Luật Công đoàn cần quy định rõ là kinh phí công đoàn hàng tháng do người sử dụng lao động nộp không được đóng vào tổ chức công đoàn truyền thống cấp trên mà được đóng trực tiếp và toàn bộ cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả "công đoàn độc lập" và "công đoàn truyền thống" và được chia cho từng tổ chức công đoàn dựa trên tỷ lệ số người lao động mà tổ chức đó thực hiện quyền đại diện. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền sử dụng toàn bộ kinh phí công đoàn do người sử dụng lao động nộp và đoàn phí do người lao động đóng góp. Trong trường hợp doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện người lao động thì số tiền đó do người sử dụng lao động tạm giữ và sau đó, số tiền đó sẽ được chuyển cho tổ chức đại diện người lao động tương ứng khi tổ chức đó được thành lập. Kinh phí công đoàn do người sử dụng lao động nộp nên được điều chỉnh dựa vào việc khảo sát thực tế ý kiến của doanh nghiệp, cân đối ngân sách của hệ thống Công đoàn Việt Nam và xem xét giảm mức nộp từ 2% xuống 1% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; và lương của lao động nước ngoài sẽ không được dùng làm căn cứ tính kinh phí công đoàn hàng tháng.

## Khuyến nghị

Chúng tôi khuyến nghị như sau:

- > Làm rõ quyền và nghĩa vụ trong trường hợp "*công đoàn độc lập*" và "*công đoàn truyền thống*" tồn tại trong cùng một doanh nghiệp trong các quy định hướng dẫn của Bộ luật Lao động mới và Luật Công đoàn.

3 Mục g, Khoản 1, Điều 17, Bộ luật Lao động mới.

4 Khoản 2, Điều 26, Luật Công đoàn 12/2012/QH13 ngày 20 tháng 6 năm 2012 của Quốc hội.

5 Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19 tháng 12 năm 2016 của TLĐLĐVN ban hành Quy định quản lý tài chính, tài sản công đoàn; thu, phân phối nguồn thu và thưởng, phạt thu nộp tài chính công đoàn.

6 Hướng dẫn 2212/HD-TLĐ ngày 6 tháng 11 năm 2018 của TLĐLĐVN về xây dựng dự toán tài chính công đoàn năm 2019.

7 Nghị định 143/2018/NĐ ngày 15 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ Quy định chi tiết Luật bảo hiểm xã hội và Luật an toàn vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- > Sửa đổi các quy định về tài chính của cả "công đoàn độc lập" và "công đoàn truyền thống" nhằm đảm bảo tính rõ ràng, thận trọng, bình đẳng và phản ánh đúng quyền của tổ chức đại diện người lao động trong việc quyết định tài chính của họ.

## II. MỞ RỘNG CÁC TRƯỜNG HỢP CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG BỞI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Cơ quan Chính phủ liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH)

### Mô tả vấn đề

Các quy định về lao động của Việt Nam nhìn chung rất bảo vệ người lao động, đặc biệt là trong các vấn đề liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động. Người lao động dễ dàng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động chỉ cần báo trước mà không cần lý do chấm dứt (hoặc thậm chí không cần báo trước trong một số trường hợp nhất định).<sup>8</sup> Bộ luật Lao động mới đã mở rộng các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động và/hoặc quyền của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là một sự tiến bộ và hỗ trợ đáng kể cho doanh nghiệp trong việc quản lý lực lượng lao động và năng suất. Vì vậy, một số quy định của luật lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động cần phải được xem xét và sửa đổi, đặc biệt là quy định về chấm dứt hợp đồng lao động do dư thừa lao động và sa thải có lý do.

### Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

#### Dư thừa lao động

Căn cứ quy định trong cả Bộ luật Lao động trước đây và hiện hành, cơ sở pháp lý cho việc cắt giảm nhân sự bị hạn chế, ví dụ như thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ, và vì lý do kinh tế. Trên thực tế, các nguyên nhân dư thừa lao động rộng hơn so với các cơ sở mà pháp luật cho phép. Dư thừa do tối ưu hóa các hoạt động kinh doanh không được coi là một cơ sở pháp lý để cắt giảm nhân sự trong khi đó là nguyên nhân phổ biến đối với nhiều doanh nghiệp. Ví dụ: nếu một công ty có vốn đầu tư nước ngoài thay đổi địa điểm quản lý từ Việt Nam sang một quốc gia khác trong khu vực để quản lý tập trung và tối ưu hóa hệ thống nhân sự, một số nhân viên sẽ không còn báo cáo cho người quản lý tại Việt Nam nữa mà báo cáo trực tiếp cho nhân sự quản lý trong khu vực. Việc tối ưu hóa mô hình kinh doanh này thường dẫn đến tình trạng dư thừa vị trí quản lý tại Việt Nam và do đó làm phát sinh nhu cầu cắt giảm vị trí đó. Vì dư thừa lao động do tối ưu hóa hoạt động kinh doanh không được cho là cơ sở pháp lý chính đáng theo luật hiện hành, việc cắt giảm nhân sự bị hạn chế dựa trên cơ sở này sẽ bị thách thức về mặt pháp lý.

Trên thực tế, chúng tôi nhận thấy, cơ quan chức năng và tòa án thường sẽ xem tái cơ cấu tổ chức là việc loại bỏ hoặc thay đổi/tái cơ cấu (các) đơn vị nhất định trong cơ cấu/sơ đồ tổ chức của công ty, dẫn đến việc loại bỏ vị trí công việc của người lao động. Tuy nhiên, trong quá trình tối ưu hóa hoạt động kinh doanh, công ty/người sử dụng lao động có thể không trải qua bất kỳ thay đổi thực tế hoặc thay đổi cơ cấu nào cũng như không loại bỏ bất kỳ bộ phận/đơn vị nào, và do đó, trong những trường hợp như vậy, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn khi giải trình cho việc cắt giảm nhân sự.

<sup>8</sup> Mục đ, Khoản 1, Điều 5, Bộ luật Lao động mới.

Hơn nữa, cả quy định hiện hành cũng như Bộ luật Lao động mới chỉ đề cập đến việc cắt giảm nhân sự như một hình thức sa thải hàng loạt “ảnh hưởng đến nhiều người lao động” (cụ thể: từ 2 người lao động trở lên). Do đó, chỉ quy định thủ tục cho nhiều người lao động thôi việc. Tuy nhiên, việc chưa có quy định hướng dẫn rõ ràng về trường hợp cho thôi việc mà chỉ ảnh hưởng đến một người lao động đã dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau của các cơ quan có thẩm quyền về thủ tục cho thôi việc trong trường hợp chỉ ảnh hưởng đến một người lao động. Một số cơ quan thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng với một người lao động giống với trường hợp nhiều người lao động, trong khi đó một số khác cho rằng chấm dứt hợp đồng lao động với chỉ một người lao động do dư thừa lao động là trái pháp luật do không có quy định pháp luật về thủ tục chấm dứt hợp đồng trong trường hợp này.

## Sa thải

Hiện nay, việc giải quyết chấm dứt hợp đồng lao động có lý do, hay "sa thải" có thể bắt nguồn từ vi phạm của người lao động đang xảy ra thường xuyên hơn và theo những cách thức phức tạp hơn. Theo Bộ luật Lao động mới, việc sa thải chỉ giới hạn ở một số loại hành vi vi phạm và không bao gồm nhiều vi phạm đang diễn ra ở nhiều công ty<sup>9</sup>.

Bộ luật Lao động cũ và mới đều cho phép người sử dụng lao động sa thải người lao động dựa trên mức độ nghiêm trọng của thiệt hại gây ra, nhưng chưa có hướng dẫn rõ ràng về ngưỡng được xem xét là “gây thiệt hại nghiêm trọng” hoặc “có khả năng gây thiệt hại nghiêm trọng”. Trong quá trình đăng ký nội quy lao động, các Sở Lao động, Thương binh và Xã hội địa phương (Sở LĐTB&XH) có cách diễn giải khác nhau về quy định này, khiến việc áp dụng kỷ luật sa thải trở nên khó khăn hơn trên thực tế. Hơn nữa, trong nhiều trường hợp xảy ra hành vi vi phạm nghiêm trọng, việc chứng minh thiệt hại vật chất về tài chính trên thực tế là rất khó khăn<sup>10</sup>.

Thêm vào đó, có nhiều thiếu sót trong thủ tục kỷ luật lao động nói chung. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là từ 6 đến 12 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Người sử dụng lao động phải thu thập bằng chứng, tổ chức xử lý kỷ luật và đưa ra quyết định sa thải trong thời hạn này. Thời hạn chung áp dụng cho hành vi vi phạm của người lao động là 6 tháng, nhưng được kéo dài đến 12 tháng khi hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản và việc tiết lộ bí mật công nghệ hoặc kinh doanh. Thời hiệu xử lý hiện tại là không phù hợp vì người lao động thực hiện hành vi vi phạm một cách lén lút, vì vậy người sử dụng lao động chỉ biết về hành vi vi phạm này sau khi hết thời hiệu xử lý. Một vấn đề khác về thời hiệu xử lý hiện tại là thường mất một khoảng thời gian đáng kể để thu thập bằng chứng về hành vi vi phạm của người lao động, và người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc hoàn thành tất cả các thủ tục kỷ luật trong thời hạn này.

## Khuyến nghị

Chúng tôi khuyến nghị như sau:

- > Quy định việc tối ưu hóa hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp có thể được dùng làm căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động do dư thừa lao động;

9 Chẳng hạn như các hành vi gây gỗ, thù địch, lừa đảo, đưa và nhận hối lộ hoặc đút lót và các hành vi bạo lực (gồm đe dọa, cố ý đe dọa hoặc gây hoảng sợ cho người khác) cũng cần áp dụng kỷ luật sa thải.

10 Để biết thêm thông tin chi tiết, vui lòng xem qua chương Nguồn Nhân lực và Đào tạo, Sách Trắng 2020 của EuroCham. Xem tại: <<https://www.eurochamvn.org/whitebook2020>>, truy cập lần cuối vào ngày 30 tháng 12 năm 2020.

- > Bổ sung quy định rằng việc cho thôi việc một nhân viên thực chất là không trái pháp luật, miễn là công ty tiến hành các thủ tục pháp lý để thực hiện việc cắt giảm nhân sự như trong trường hợp dư thừa nhiều lao động;
- > Mở rộng phạm vi các hành vi vi phạm bị sa thải ngay lập tức (ví dụ: lừa đảo, đưa hoặc nhận hối lộ hoặc đút lót, hoặc có hành vi gây gỗ, thù địch và bạo lực hoặc đã vi phạm nội quy an toàn dẫn đến rủi ro tiềm tàng ảnh hưởng đến tính mạng con người);
- > Gia hạn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động từ 12 lên 24 tháng<sup>11</sup> và thời hiệu này được tính từ ngày người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm thay vì ngày hành vi xảy ra;
- > Quy định ngưỡng làm cơ sở xác định “gây thiệt hại nghiêm trọng” hoặc “có khả năng gây thiệt hại nghiêm trọng”, ví dụ như một ngưỡng cụ thể theo mức tiền.

### III. GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Cơ quan Chính phủ liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH)

#### Mô tả vấn đề

Chúng tôi đánh giá cao việc nhiều khuyến nghị của EuroCham đã được cân nhắc và đưa vào Nghị định 152<sup>12</sup> mới được ban hành. Tuy nhiên, chúng tôi vẫn còn quan ngại về các quy định xin cấp giấy phép lao động và cách giải thích khác nhau của một số quy định trong Nghị định này.

Trước ngày Nghị định 152 có hiệu lực, người lao động nước ngoài được gia hạn một lần, kể cả khi đã gia hạn giấy phép lao động trước đó. Sau ngày Nghị định có hiệu lực, chúng tôi nhận thấy trên thực tế, các Sở LĐTB&XH diễn giải quy định này là tất cả NLĐNN phải nộp đơn xin GPLĐ mới theo quy định mới ngay cả khi chưa gia hạn GPLĐ trước đó. Điều này không phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động, vì Điều 155 quy định rõ rằng giấy phép lao động có thể được gia hạn một lần cho hai năm.<sup>13</sup> Điều này, cùng với các tiêu chí đã thay đổi (chi tiết được mô tả dưới đây), khiến nhiều doanh nghiệp rơi vào tình thế khó khăn: do có những thay đổi ngoài dự kiến, doanh nghiệp không có cơ hội điều chỉnh chiến lược tuyển dụng và nhân sự. Mặt khác, nếu vẫn giữ người lao động nước ngoài lại làm việc trong khi họ không đáp ứng đủ điều kiện để được cấp giấy phép lao động, cả doanh nghiệp và người lao động nước ngoài có liên quan sẽ được xem là không tuân thủ pháp luật.

Các tiêu chí mới để xác định trình độ “chuyên gia” cũng dẫn đến cách hiểu khác nhau ở cấp Sở LĐTB&XH bởi một số cán bộ yêu cầu chuyên ngành được nêu trong bằng cấp (bằng đại học trở lên) phải giống với chức danh công việc để cấp giấy phép lao động. Trước đây, các bằng đại học thuộc cùng một chuyên ngành tổng quát với công việc được chấp nhận<sup>14</sup>. Cách giải thích nghiêm ngặt này, cùng với việc loại bỏ tiêu chí “chứng chỉ chuyên gia”, khiến nhiều NLĐNN trước đây đã được cấp GPLĐ không tiếp tục được cấp GPLĐ theo quy định mới mặc dù họ đã và đang tuân thủ các quy định pháp luật Việt Nam.

Chúng tôi cũng nhận được phản hồi từ các thành viên rằng một số cán bộ tại Sở LĐTB&XH có cách giải thích rất hạn chế đối với Điều 155 của Bộ luật Lao động quy định NLĐNN về gia

11 Luật 22/2008/QH12 ngày 13 tháng 11 năm 2008 của Quốc hội về cán bộ, công chức.

12 Nghị định 152/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 30 tháng 12 năm 2020 quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động nước ngoài làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

13 Điều 155, Bộ luật Lao động mới.

14 Ví dụ, bằng cấp về toán học là đủ cho vị trí kế toán.

hạn giấy phép lao động như đề cập ở trên. Một số thành viên được thông báo rằng nếu một người nước ngoài muốn xin giấy phép lao động mới sau khi đã gia hạn GPLĐ một lần, có nghĩa là đã làm việc được bốn năm, người đó phải xin GPLĐ mới theo một vị trí công việc mới và không thể áp dụng theo tiêu chí hiện tại mà không có bất kỳ hạn chế nào khác.

### **Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam**

Bộ LĐTB&XH cần đảm bảo việc thực hiện nhất quán và tuân thủ Nghị định 152 của các Sở LĐTB&XH mà cách diễn giải luật khác nhau của cơ quan này sẽ có thể gây ra những tác động lớn và tiêu cực đến các doanh nghiệp có sử dụng lao động nước ngoài. Điều này khiến họ rơi vào tình cảnh không có đủ thời gian để thay đổi chiến lược tuyển dụng hoặc bố trí lao động nước ngoài khác đáp ứng các quy định của Bộ LĐTB&XH. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, việc tuyển dụng lao động nước ngoài vốn đã khó khăn, lại thêm những trở ngại này sẽ khiến việc tuân thủ những quy định về giấy phép lao động trở nên khó khăn hơn.

Trong năm 2021, Việt Nam và nền kinh tế của đất nước đang đối mặt với những thách thức trước ảnh hưởng của COVID-19, và rất nhiều người đã mất việc làm. Chúng tôi tin rằng đầu tư nước ngoài đóng vai trò quan trọng để phục hồi nền kinh tế Việt Nam. Vì vậy chúng tôi khuyến nghị Chính phủ áp dụng cách tiếp cận khuyến khích phát triển doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đồng thời đảm bảo tính bền vững và khả năng dự báo của môi trường kinh doanh tại Việt Nam.

### **Khuyến nghị**

Chúng tôi khuyến nghị như sau:

- > Cho phép gia hạn một lần giấy phép lao động hiện hữu, ngay cả khi đã từng được gia hạn trước đây.
- > Công nhận bằng đại học thuộc cùng một chuyên ngành tổng quát với vị trí công việc thay vì yêu cầu bằng cấp phải phù hợp chính xác với công việc.
- > Cho phép xin cấp giấy phép lao động mới sau khi đã được gia hạn một lần, ngay cả khi họ đang nộp đơn cho cùng một vị trí công việc.

## **IV. ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

---

Cơ quan Chính phủ liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH), và Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (BHXH)

---

### **Mô tả vấn đề**

Theo Điều 2.2 của Luật Bảo hiểm xã hội<sup>15</sup> và Điều 2 Nghị định 143, kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam sẽ phải đóng Bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc nếu người nước ngoài đó có giấy phép lao động hoặc giấy phép hành nghề và hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 năm trở lên.

Chế độ đóng BHXH cho người nước ngoài tương tự như cho người Việt Nam, bao gồm 5 chế độ: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp, hưu trí và trợ cấp tử tuất. Trong đó, việc đóng BHXH cho 3 chế độ ngắn hạn (ốm đau, thai sản và tai nạn lao động) được áp dụng

---

<sup>15</sup> Luật 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Quốc hội về bảo hiểm xã hội.

từ ngày 1 tháng 12 năm 2018 và cho 2 chế độ dài hạn còn lại (hưu trí và trợ cấp tử tuất) sẽ được áp dụng từ ngày 1 tháng 1 năm 2022.

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động Việt Nam hoặc hết hạn giấy phép lao động và khi người nước ngoài không còn sống và làm việc ở Việt Nam, họ có thể xin hưởng trợ cấp một lần cho thời gian đóng BHXH. Số tiền và thủ tục hưởng trợ cấp được áp dụng tương tự như cho công dân Việt Nam. Các quy định về chế độ BHXH và thủ tục hưởng trợ cấp áp dụng cho người lao động nước ngoài là không phù hợp với thực tế và cần được rà soát lại.

### **Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam**

Mặc dù các chế độ dài hạn dự kiến sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2022, việc áp dụng 5 chế độ sẽ không công bằng hoặc thiết thực đối với lao động nước ngoài tiếp tục đóng BHXH ở nước sở tại. Chúng tôi hiểu rằng Chính phủ đang thực hiện đàm phán một số hiệp định song phương về bảo hiểm xã hội với các quốc gia khác, thực tế là Việt Nam chưa ký bất kỳ hiệp định nào. Nếu không có các hiệp định song phương này, cả người lao động và người sử dụng lao động sẽ đều phải mất chi phí gấp đôi cũng như tăng gánh nặng về hành chính. Ngay cả khi Chính phủ có thể đảm bảo thực hiện một số hiệp định song phương với một số quốc gia trong tương lai, không thể đảm bảo rằng tất cả các quốc gia có người lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc sẽ ký hiệp định song phương với Việt Nam. Thêm vào đó, việc áp dụng chế độ hưu trí và tử tuất là không cần thiết do người lao động nước ngoài thường làm việc tại Việt Nam trong thời gian ngắn, đặc biệt là trong bối cảnh quản lý chặt chẽ lao động nước ngoài khi cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam xem xét và phê duyệt hạn ngạch lao động để cấp giấy phép lao động. Nghị định 143 đề xuất rằng trong những trường hợp như vậy, người lao động nước ngoài sẽ có quyền yêu cầu thanh toán một lần trước khi rời khỏi Việt Nam. Tuy nhiên, thủ tục yêu cầu chắc chắn sẽ làm tăng gánh nặng hành chính cho tất cả các bên liên quan, bao gồm cả các cơ quan bảo hiểm xã hội, người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài. Ngoài ra, các hồ sơ liên quan của người nước ngoài do các cơ quan của nước ngoài cấp phải được dịch sang tiếng Việt và công chứng theo các quy định hiện hành, việc này thường rất mất thời gian.

Về mức đóng bảo hiểm, dựa trên bảng so sánh mức đóng bảo hiểm xã hội của người lao động nước ngoài tại Việt Nam và các quốc gia khác thuộc Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á<sup>16</sup>, mức đóng tại Việt Nam cao hơn nhiều so với các quốc gia khác nhưng tỷ lệ hoàn lại lại thấp hơn. Thủ tục thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người lao động nước ngoài cũng là một vấn đề cần được quan tâm trên thực tế. Việc thực hiện các thủ tục chưa đầy đủ về bảo hiểm xã hội, đặc biệt là thủ tục yêu cầu được hoàn lại bảo hiểm xã hội một lần khi người nước ngoài về nước hoặc chuyển sang quốc gia khác, sẽ không giúp môi trường đầu tư tại Việt Nam trở nên hấp dẫn hơn.

### **Khuyến nghị**

Chúng tôi khuyến nghị như sau:

- > Không áp dụng chế độ hưu trí và tử tuất đối với người lao động nước ngoài hoặc chỉ áp dụng trên cơ sở không bắt buộc. Sau chấp thuận về việc xóa bỏ chế độ hưu trí và tử tuất khỏi các chế độ BHXH, mức đóng BHXH của người lao động nước ngoài sẽ giảm đáng kể.

---

<sup>16</sup> Thư khuyến nghị EuroCham gửi Bộ LĐTB&XH đề ngày 2 tháng 10 năm 2017.

- > Tạo sự linh hoạt cho người lao động nước ngoài nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần trước khi rời Việt Nam bằng cách ủy quyền cho người sử dụng lao động thực hiện thủ tục thay mặt cho người lao động nước ngoài.

## V. CHUYỂN ĐỔI SỐ LAO ĐỘNG, ĐÀO TẠO KỸ THUẬT, ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ GIÁO DỤC TẠI VIỆT NAM

Cơ quan Chính phủ liên quan: Văn phòng Chính phủ (VPCP), Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH), Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT).

### Mô tả vấn đề

Bất kỳ nền kinh tế số nào đang phát triển mạnh mẽ đều dựa trên những nền tảng chính: sự kết nối, kỹ năng của lực lượng lao động, chất lượng giáo dục, chất lượng hậu cần, cũng như các chính sách pháp luật<sup>17</sup>, trong khi đó xương sống của bất kỳ nền kinh tế số nào cũng là kết nối internet tốc độ cao. Do đó, việc kết nối phần lớn người dân qua mạng di động 4G/5G và mở rộng mạng cáp quang là hết sức quan trọng, đặc biệt cho các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp, các cơ quan chính yếu ở cả thành thị và nông thôn. Tuy nhiên, các chi phí liên quan đến kết nối chưa phù hợp với khả năng chi trả của tất cả mọi người. Chúng tôi cho rằng một chiến lược phát triển nhân sự và giáo dục số với nguồn lực giáo dục mạnh là một yếu tố thiết yếu đối với sự phát triển kinh tế.

Năm ngoái, ít ai có thể dự đoán được rằng thế giới sẽ bị ảnh hưởng sâu sắc bởi đại dịch. Đồng thời, đại dịch COVID-19 đã tác động đến cả học sinh sinh viên và lực lượng lao động. Giáo dục và đào tạo kỹ thuật chất lượng cao luôn đóng vai trò tối quan trọng trong việc trang bị cho thế hệ trẻ những kỹ năng làm việc. Chất lượng giáo dục còn phụ thuộc vào đội ngũ giáo viên chất lượng cao, môi trường giáo dục lành mạnh và khả năng giáo viên và học sinh được đào tạo và tiếp cận với các phương pháp sư phạm hiện đại, đặc biệt là liên quan đến việc dạy và học trực tuyến.

COVID-19 đã cho thấy việc giảng dạy trực tuyến và học từ xa đã là không thể thiếu để đảm bảo duy trì hoạt động giáo dục đối với học sinh và sinh viên khi không thể tổ chức giảng dạy ở trường hoặc đại học. Tuy nhiên, việc các công cụ hỗ trợ giảng dạy không phải luôn có sẵn đã gây ra sự chậm trễ trong việc bắt đầu thử nghiệm giảng dạy trực tuyến vào năm 2020 đã có tác động tiêu cực đến việc giáo dục của nhiều học sinh. Theo quan điểm của chúng tôi, một Nền tảng Giáo dục Quốc gia nên được xây dựng. Đây là một nền tảng trực tuyến được trang bị các tài nguyên giáo dục và chương trình truyền hình trực tiếp có thể bao trùm toàn bộ ngành giáo dục và có thể truy cập miễn phí. Chính quyền cấp tỉnh và khu vực có thể đóng vai trò tiên phong trong việc hợp tác với các trung tâm về hỗ trợ kỹ thuật số thuộc địa phương có năng lực phương pháp-mô phạm thực tiễn, khoa học và kỹ thuật số để hỗ trợ các tổ chức, hộ gia đình và cá nhân.

Đồng thời, Diễn đàn Kinh tế Thế giới báo cáo rằng việc học trực tuyến, nếu được tổ chức và thực hiện đúng cách, sẽ giúp một học sinh trung bình giữ lại được lượng kiến thức nhiều hơn 25-60% so với lớp học truyền thống. Hơn nữa, học trực tuyến có thể yêu cầu ít thời gian hơn 40-60% so với học trong môi trường truyền thống. Việc đóng cửa các cơ sở giáo dục, mặc

<sup>17</sup> Nền kinh tế số tại Đông Nam Á – Xây dựng nền tảng cho sự phát triển tương lai, 2019.



dù hoàn toàn cần thiết, đã làm gián đoạn việc học của học sinh nhưng cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tạo dựng cơ sở hạ tầng chuyên môn cho việc dạy và học trực tuyến chất lượng cao<sup>18</sup>. Việc hợp tác với các cơ sở tư nhân cung cấp các chương trình đào tạo giáo viên linh hoạt, kết hợp trực tuyến và trực tiếp, đào tạo ngoại ngữ và kỹ năng mềm có thể được áp dụng nhằm nâng cao kỹ năng cho giáo viên trong hệ giáo dục công lập ở tất cả các cấp, đồng thời giúp học sinh và sinh viên mới tốt nghiệp và chuẩn bị gia nhập lực lượng lao động có được các năng lực cần thiết như việc học tập không ngừng nghỉ, theo cách linh hoạt và hiện đại.

Trong bối cảnh thị trường lao động phát triển nhanh chóng hiện nay, khả năng thích ứng, tính linh hoạt và khả năng học tập suốt đời được dự báo là lợi thế cạnh tranh mới. Sự nhanh nhẹn và khả năng thích ứng đồng nghĩa với việc được chuẩn bị đầy đủ để sẵn sàng ứng phó những yêu cầu cao hơn trong cuộc sống và công việc. Phẩm chất trên khiến cho việc học tập suốt đời trở nên không thể thiếu và đồng thời khiến con người luôn sống và làm việc trong một môi trường thay đổi liên tục. Điều này đặc biệt đúng khi áp dụng cho các kỹ năng mềm như tư duy sáng tạo, tư duy theo quy trình, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề - những nội dung cho đến nay hiếm khi được giảng dạy và đào tạo tại các trường phổ thông và đại học. Những thay đổi quan trọng được thúc đẩy bởi CNTT là một trong những chủ đề được tranh luận thường xuyên. Do đó, nhu cầu sở hữu và phát triển năng lực kỹ thuật số là những nhu cầu tất yếu.

Một giải pháp quan trọng để củng cố lực lượng lao động của Việt Nam trong tương lai là tăng cường kỹ năng của giáo viên ở tất cả các cấp của hệ thống giáo dục nhà nước. Việc này có thể được thực hiện bằng cách tạo điều kiện phát triển chuyên môn liên tục theo tiêu chuẩn quốc tế và đào tạo giáo viên trong thực tiễn giáo dục hiện đại. Việc thiết lập quan hệ đối tác với các tổ chức tư nhân quốc tế cung cấp các chương trình giáo dục trực tuyến hoặc phối hợp (kết hợp học trực tuyến với trực tiếp) cho việc đào tạo giáo viên Việt Nam trong khối công lập có thể được sử dụng để phát triển thêm các kỹ năng đạt tiêu chuẩn quốc tế cho các giáo viên bản địa, nhằm tiếp tục hỗ trợ học sinh khai triển các kỹ năng cần thiết cho sự nghiệp tương lai, trong những nền công nghiệp tuy chưa tồn tại nhưng đang dần xuất hiện. Đào tạo về phương pháp học tập khác nhau và phương thức giảng dạy hiệu quả có thể đảm bảo rằng ngày càng có nhiều học sinh Việt Nam được hỗ trợ tốt hơn để phát huy hết tiềm năng và hoàn thành xuất sắc chương trình học của mình, chuẩn bị những hành trang tốt hơn cho một thế hệ tương lai không ngừng học hỏi tham gia vào lực lượng lao động.

Hơn nữa, khoảng 56% tổng số lao động tại 5 quốc gia ASEAN trong đó có Việt Nam có nguy cơ bị thay thế bởi công nghệ vào thập kỷ tới<sup>19</sup>. Do đó, yêu cầu đối với các doanh nghiệp là “Đổi mới hay là chết”; và đối với thị trường lao động là “Đủ tiêu chuẩn hoặc bị loại”.

Chương trình Chuyển đổi Số Quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, theo Quyết định số 749/QĐ-TTG<sup>20</sup> được Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc ký vào tháng 3 năm 2020, là nền tảng cho quá trình chuyển đổi số tại Việt Nam.

---

18 “The COVID-19 pandemic has changed education forever. This is how.” (Cách đại dịch COVID-19 vĩnh viễn thay đổi nền giáo dục.), Diễn đàn Kinh tế Thế giới, ngày 29 tháng 4 năm 2020. Xem tại: <<https://www.weforum.org/agenda/2020/04/coronavirus-education-global-covid19-online-digital-learning>>, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 12 năm 2020.

19 “Các ngành công nghiệp chuyển đổi công nghệ quan trọng cho sự phát triển và việc làm tại ASEAN”, 2019, Tổ chức Lao động Thế giới. Xem thêm tại: <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_496766/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_496766/lang--en/index.htm)> truy cập lần cuối vào ngày 20 tháng 11 năm 2020.

20 Quyết định số 749/QĐ-TTG ngày 3 tháng 6 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ Việt Nam về phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Ngoài ra, các chương trình đào tạo phải phản ánh được thực tế hiện có khoảng 20 ngành nghề CNTT chuyên biệt. Hơn nữa, sinh viên cần phải hiểu, lựa chọn và học một hoặc nhiều chương trình chuyên ngành CNTT từ năm thứ hai, điều này sẽ giúp sinh viên phát triển năng lực chuyên môn.

### **Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam**

Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số sẽ có những tác động đáng kể về tới việc làm. Tuy nhiên, sự chuyển đổi này được đánh giá rất khác nhau tùy thuộc vào từng cách thức chuyển đổi số cụ thể và nỗ lực cải thiện trình độ chuyên môn. Chúng tôi cũng hy vọng rằng những công việc mới sẽ được tạo ra và việc làm sẽ không bao giờ “cạn kiệt”.<sup>21</sup> Nhiều quy trình thông thường đang được thay thế bằng các hệ thống hoặc rô bốt, và phát triển hơn nữa, bằng trí tuệ nhân tạo. Ở những vùng tập trung nhiều ngành sản xuất, về mặt lý thuyết nhiều việc làm sẽ bị thay thế hơn. Tuy nhiên, nó không đảm bảo sẽ dẫn đến tình trạng mất việc làm trong khu vực. Một ngành công nghiệp mạnh cũng có thể có được lợi thế cạnh tranh nếu chuyển dịch theo hướng số hóa. Các khu vực có cơ sở hạ tầng giáo dục tốt sẽ có tỷ lệ số hóa cao hơn trong tương lai.

Nền tảng Giáo dục Quốc gia, như được đề cập trước đây, sẽ giúp tăng khả năng tiếp cận phổ cập các nguồn lực giáo dục và các khóa đào tạo, đặc biệt là đối với những người ở các khu vực nông thôn. Giảng dạy trực tuyến có thể trở thành một phần không thể thiếu của giáo dục trong tương lai, và phải được thực hiện để đảm bảo tính liên tục của giáo dục. Chúng tôi hoan nghênh việc công bố dự thảo Thông tư của Bộ GD & ĐT về việc tổ chức dạy học trực tuyến cho các trường trung học phổ thông và trung tâm giáo dục thường xuyên - cho phép giáo viên và học sinh sử dụng các công cụ học tập trực tuyến.

Với sự năng động và phát triển nhanh chóng tại Việt Nam, các tổ chức giáo dục trong nước và quốc tế tại Việt Nam có thể thu hút sinh viên từ khắp nơi trong khu vực và ngoài khu vực, và thậm chí có thể trở thành một trung tâm giáo dục chất lượng cao của khu vực. Tuy nhiên rất nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối liên hệ giữa ô nhiễm môi trường không khí với các tác động tiêu cực đến giáo dục<sup>22</sup>. Chất lượng môi trường không khí kém cũng là một yếu tố ngăn cản việc thu hút và giữ chân các chuyên gia nước ngoài đến Việt Nam làm việc cùng với gia đình. Với số lượng ngày càng nhiều các tổ chức giáo dục quốc tế gia nhập và phát triển tại Việt Nam và sự phát triển nhanh chóng liên tục của công nghệ, sức khỏe của người dân Việt Nam và tiềm năng của Việt Nam như một điểm đến có tính cạnh tranh cho cả sinh viên nước ngoài và gia đình người nước ngoài hiện đang là một câu hỏi, do tình trạng ô nhiễm môi trường và không khí ngày càng tăng tại các thành phố lớn của Việt Nam. Tổ hợp những yếu tố trên là lý do khiến cho số lượng sinh viên quốc tế xem Việt Nam như một điểm đến du học hấp dẫn đang trở nên ít hơn. Cuối cùng, với việc thông qua Nghị định số 86 về hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục<sup>23</sup>, Việt Nam đã thể hiện sự sẵn sàng tham gia quan hệ đối tác với các tổ chức giáo dục và đào tạo tư nhân hoạt động trong nước cũng như từ chuyên môn của các tổ chức nước ngoài để giải quyết vấn đề thiếu hụt kỹ năng.

21 “Tương lai của việc làm và kỹ năng”, 2017, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế. Xem tại: <[https://www.oecd.org/els/emp/wcms\\_556984.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf)>, truy cập lần cuối ngày 23 tháng 3 năm 2012.

22 S. Roth, “Ô nhiễm không khí, thành tựu giáo dục và sự hình thành vốn con người”, Viện Kinh tế Lao động, IZA, 2017, trang 2.

23 Nghị định số 86/2018/NĐ-CP ngày 06 tháng 06 năm 2018 của Chính phủ về hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục.

## Khuyến nghị

Chúng tôi khuyến nghị như sau:

- > Cải thiện cơ sở hạ tầng mạng trên toàn quốc và kết nối người dân với 4G/5G với giá cả hợp lý để tránh khoảng cách số.
- > Xây dựng một Nền tảng Giáo dục Quốc gia trực tuyến được trang bị các tài nguyên giáo dục và chương trình truyền hình trực tiếp có thể bao trùm toàn bộ ngành giáo dục và có thể truy cập miễn phí bởi học sinh, sinh viên ở khắp mọi nơi trong phạm vi lãnh thổ.
- > Nghiên cứu sâu rộng và ứng dụng học trực tuyến.
- > Đảm bảo dự thảo Thông tư của Bộ GD & ĐT về việc tổ chức dạy học trực tuyến cho các trường trung học phổ thông và trung tâm giáo dục thường xuyên cho phép giáo viên và học sinh sử dụng các công cụ học tập trực tuyến sẽ được đi vào hiệu lực sớm.
- > Đảm bảo chính quyền cấp tỉnh và khu vực có thể đóng vai trò tiên phong trong việc hợp tác với các trung tâm về hỗ trợ kỹ thuật số thuộc địa phương có năng lực phương pháp-mô phạm thực tiễn, khoa học và kỹ thuật số để hỗ trợ các tổ chức, hộ gia đình và cá nhân.
- > Đảm bảo cung cấp các chương trình thực tập bắt buộc lâu hơn tại các công ty CNTT hoặc bộ phận CNTT trong các doanh nghiệp vừa và lớn.
- > Hợp tác với các tổ chức tư nhân quốc tế cung cấp dịch vụ đào tạo giáo viên đạt tiêu chuẩn quốc tế và phát triển nghề nghiệp cho giáo viên để nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên trong nước, giúp đào tạo các thế hệ sinh viên không ngừng học hỏi để chuẩn bị cho việc gia nhập thị trường lao động.
- > Ưu tiên giải quyết các vấn đề về ô nhiễm môi trường không khí để giúp Việt Nam trở thành một điểm đến hấp dẫn hơn cho ngành giáo dục.

## LỜI CẢM ƠN

Tiểu ban Nguồn Nhân lực và Đào tạo thuộc EuroCham

Tiểu ban Kỹ thuật số thuộc EuroCham đối với Phần V. Chuyển đổi số lao động, đào tạo kỹ thuật, đào tạo nghề và giáo dục tại Việt Nam

## ĐỂ HIỂU THÊM VỀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN TỚI NGUỒN NHÂN LỰC, VUI LÒNG ĐỌC:

- > Chương 12 Phụ nữ trong kinh doanh
- MỤC I. Các quy định của pháp luật lao động ảnh hưởng đến người lao động nữ
1. Thực hiện các quy định về thúc đẩy cơ hội việc làm bình đẳng