

CHƯƠNG 3 NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐÀO TẠO

TỔNG QUAN

Tiểu ban Nguồn Nhân lực và Đào tạo thuộc EuroCham xin chân thành cảm ơn những thay đổi tích cực, những nỗ lực của Chính phủ và các Bộ, ngành liên quan trong việc cải thiện các quy định về luật lao động, việc làm và đào tạo trong những năm gần đây. Chúng tôi hoàn toàn ủng hộ việc Chính phủ tăng cường đối thoại và tham vấn ý kiến của cộng đồng doanh nghiệp.

Chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam (SEDS) giai đoạn 2011 - 2021 xác định việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực/phát triển kỹ năng nguồn nhân lực là một trong ba lĩnh vực đột phá. Mặc dù mức đầu tư vào đào tạo đều tăng hằng năm, việc thiếu các kỹ năng cần thiết trong các ngành công nghiệp và ngành nghề trọng yếu là thách thức đáng kể cho lực lượng lao động Việt Nam. Việc nâng cao chất lượng đào tạo, giáo dục và hệ thống pháp luật về quản lý lao động sẽ giúp đáp ứng nhu cầu về lực lượng lao động có tay nghề, nâng cao năng suất và thúc đẩy môi trường đầu tư cạnh tranh lành mạnh.

Chúng tôi rất quan tâm tới việc cải thiện chất lượng lao động, quyền lao động và cam kết lao động, đặc biệt là trong thời điểm Việt Nam đang tham gia tích cực vào quá trình hội nhập toàn cầu; ký kết và thực hiện nhiều Hiệp định Thương mại Tự do (FTA), bao gồm việc phê chuẩn Hiệp định Thương mại Tự do giữa Liên minh châu Âu và Việt Nam (EVFTA).

EVFTA bao gồm một chương nội dung nhấn mạnh và toàn diện về Thương mại và Phát triển Bền vững, giải quyết nhiều vấn đề bao gồm các vấn đề lao động liên quan đến quan hệ thương mại giữa Liên minh châu Âu và Việt Nam. Mục tiêu là để thúc đẩy sự tương hỗ giữa thương mại, đầu tư và chính sách lao động cũng như để đảm bảo rằng việc tăng cường thương mại sẽ không ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động. Trong bối cảnh này, Việt Nam đã cam kết sẽ phê chuẩn và thực thi hiệu quả các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), bao gồm hai Công ước đang chờ được phê chuẩn (số 87 và 105). FTA cũng bao gồm các cam kết thúc đẩy hoạt động kinh doanh có trách nhiệm (Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp - CSR) của doanh nghiệp có nguồn vốn đầu tư trong nước hoặc nước ngoài. Trong năm 2019, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và dự định sẽ sớm phê chuẩn các Công ước cơ bản còn lại của ILO. Chúng tôi rất vui mừng khi thấy Việt Nam đã thực hiện các nguyên tắc chính của các công ước này trong Bộ luật Lao động sửa đổi đã được Quốc hội thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019 và sẽ có hiệu lực vào ngày 1 tháng 1 năm 2021¹ (Bộ luật Lao động sửa đổi). Để đảm bảo Việt Nam có thể tuân thủ các cam kết theo EVFTA, chúng tôi đề xuất các khuyến nghị sau:

- Thực hiện theo kế hoạch hành động để phê chuẩn các Công ước cơ bản còn lại của ILO, theo đó, Công ước ILO 105 dự kiến sẽ được phê chuẩn năm 2020 và Công ước ILO 87 sẽ được phê chuẩn năm 2023;
- Đảm bảo rằng các Nghị định hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động sửa đổi sẽ được ban hành trong năm 2020, phù hợp với các cam kết EVFTA;
- Bắt đầu quá trình sửa đổi Luật Công đoàn để phản ánh các nguyên tắc tự do lập hội được quy định trong Công ước ILO 87;
- Phối hợp với ILO để theo dõi và hỗ trợ thúc đẩy thực hiện các cam kết EVFTA;
- Nâng cấp hệ thống thanh tra lao động để nâng cao khả năng thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động; và
- Phát triển nhận thức về các nguyên tắc CSR phù hợp với Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Doanh nghiệp và Quyền Con người của Liên Hiệp Quốc.

Để thực hiện có hiệu quả EVFTA, Việt Nam cũng cần cải thiện môi trường làm việc trong quá trình chuẩn bị và thực thi các quy định hiện hành (như trình bày chi tiết dưới đây) cũng như việc thông qua các bộ luật trong tương lai.

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

Bộ luật Lao động sửa đổi đã đưa ra nhiều thay đổi tích cực sẽ giúp giải quyết khó khăn của các nhà tuyển dụng trong quản lý lao động một cách thiết thực hơn. Tuy nhiên, nhiều điều khoản vẫn không rõ ràng, vì vậy chúng tôi đề nghị Chính phủ ban hành các quy định chi tiết để làm rõ và áp dụng luật hiệu quả.

I. LÀM THÊM GIỜ, NỘI QUY LAO ĐỘNG VÀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

1. Làm thêm giờ

Mô tả vấn đề

Trong các lần lấy ý kiến do Bộ LĐTB&XH và Chính phủ tổ chức trong quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động sửa đổi, cộng đồng doanh nghiệp đã vận động để tăng giới hạn số giờ làm thêm mỗi năm. Mặc dù các bản dự thảo ban đầu của Bộ luật Lao động sửa đổi đã nâng mức tối đa hàng năm lên 400 giờ, cuối cùng Việt Nam chọn cách tiếp cận thận trọng và giữ mức giới hạn hàng năm là 200 giờ/năm, có thể tăng thêm trong các trường hợp đặc biệt lên đến 300 giờ/năm. Tuy nhiên, quy định mới sẽ tăng giới hạn số giờ làm thêm hàng tháng từ 30 lên 40 giờ và quy định chi tiết hơn về các trường hợp đặc biệt có thể tăng giới hạn số giờ làm thêm mỗi năm. Tốc độ tăng trưởng nhanh của Việt Nam đòi hỏi phải làm thêm giờ trong nhiều ngành, đặc biệt là đối với những ngành mới tại Việt Nam.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Để khai thác triệt để các cơ hội tăng trưởng kinh tế mở ra cho Việt Nam khi tham gia các hiệp định thương mại tự do mới, chúng tôi khuyến nghị bổ sung quy định về các trường hợp có thể tăng giới hạn tổng số giờ làm thêm hàng năm từ 200 đến 300 giờ trong các Nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động sửa đổi.

Điều 107.3 Bộ luật Lao động sửa đổi quy định như sau:

3. *Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:*
 - a) *Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;*
 - b) *Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;*
 - c) *Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;*
 - d) *Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;*
 - đ) *Trường hợp khác do Chính phủ quy định.*

Khuyến nghị

Đối với Điều 107.3(đ), “trường hợp khác do Chính phủ quy định”, chúng tôi khuyến nghị bổ sung quy định linh hoạt và bao quát hơn về những trường hợp được tăng giới hạn làm thêm giờ mỗi năm.

2. Nội quy lao động

Mô tả vấn đề

Nội quy lao động (NQLĐ) là các quy định làm việc của một công ty và theo Bộ luật Lao động sửa đổi, mọi doanh

ng nghiệp đều phải có NQLĐ. Mặc dù đây là tài liệu không thể thiếu của một công ty, nhiều doanh nghiệp đang gặp khó khăn trong việc thực hiện theo quy định về quy trình đăng ký nội quy lao động. Nếu một doanh nghiệp thiếu tổ chức công đoàn cấp doanh nghiệp thì sẽ rất khó, hoặc gần như không thể trên thực tế, lấy ý kiến của các công đoàn cấp trên về việc ban hành NQLĐ. Đôi khi, các công đoàn cấp trên từ chối đưa ra ý kiến về NQLĐ hoặc doanh nghiệp có thể mất rất nhiều thời gian để hẹn gặp và hoàn tất quá trình lấy ý kiến. Có thể thấy, vấn đề này vẫn chưa được giải quyết trong quy định pháp luật sửa đổi. Bộ luật Lao động sửa đổi quy định: “Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.”²

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Hiện tại vẫn chưa rõ các doanh nghiệp thiếu tổ chức đại diện người lao động có phải lấy ý kiến trước khi ban hành, sửa đổi hoặc bổ sung NQLĐ hay không. Nếu việc lấy ý kiến này là không bắt buộc, điều này sẽ tạo điều kiện cho các doanh nghiệp ban hành NQLĐ và tăng hiệu quả. Hơn nữa, điều này cũng phản ánh nguyên tắc tự do lập hội như được quy định trong Công ước ILO 87 vì theo nguyên tắc này, người lao động nên được phép không liên kết với công đoàn cấp trên nếu họ muốn.

Khuyến nghị

Chúng tôi đặc biệt khuyến nghị nêu rõ trong các Nghị định sẽ được ban hành trong thời gian sắp tới rằng các tổ chức không có tổ chức đại diện người lao động không bắt buộc phải lấy ý kiến của công đoàn cấp trên trực tiếp.

3. Chấm dứt hợp đồng lao động

Mô tả vấn đề

Nhìn chung, pháp luật về lao động của Việt Nam quy định bảo vệ người lao động, đặc biệt là về các vấn đề liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động. Không giống nhiều quốc gia khác, luật pháp Việt Nam không công nhận định nghĩa “tùy ý chấm dứt hợp đồng lao động”. Việc chấm dứt hợp đồng lao động phải tuân thủ các yêu cầu chặt chẽ về căn cứ và thủ tục chấm dứt. Có ít trường hợp mà người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Bộ luật Lao động sửa đổi đưa ra nhiều thay đổi tích cực và sửa đổi nhiều điều khoản thiếu hợp lý liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, cần làm rõ hơn một số điểm và một số quy định vẫn cần được sửa đổi để phản ánh chính xác môi trường kinh doanh ngày nay.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Từ quan điểm thực tế của các doanh nghiệp khi làm việc với người lao động, có một số vấn đề chính về chấm dứt hợp đồng lao động:

I. Quy định khác nhau về tuổi nghỉ hưu

Bộ luật Lao động hiện tại quy định tuổi nghỉ hưu khác nhau với nam và nữ - tuổi nghỉ hưu của nam là 60 nhưng của nữ là 55.³ Bộ luật Lao động sửa đổi đã tăng tuổi nghỉ hưu cho cả nam và nữ, theo đó tuổi nghỉ hưu chính thức là 60 tuổi với lao động nữ và 62 tuổi với lao động nam.

Một vấn đề khác cần cân nhắc liên quan đến tuổi nghỉ hưu là quy định tuổi nghỉ hưu khác nhau đối với lao động nam và nữ đã được xác định là yếu tố ngăn cản khả năng thăng tiến của phụ nữ lên các vị trí quản lý cao hơn. Trên thực tế, trong một cuộc họp với Tiểu ban Nguồn nhân lực và Đào tạo của EuroCham, Chương trình Phát triển Phụ nữ của Liên Hợp Quốc cho biết họ xem sự khác biệt về tuổi nghỉ hưu là một trở ngại để đạt được bình đẳng giới ở nơi làm việc.⁴ Theo đó, chúng tôi khuyến khích các nhà lập pháp quy định tuổi nghỉ hưu giống nhau cho cả nam và nữ.

² Điều 118.3, Bộ luật Lao động sửa đổi.

³ Điều 118.3, Bộ luật Lao động sửa đổi.

⁴ Cuộc họp giữa Chương trình Phát triển Phụ nữ của UN Women và Tiểu ban Nguồn Nhân lực và Đào tạo của EuroCham ngày 16 tháng 8 năm 2018, có nội dung tham vấn về vai trò và sự tham gia của khu vực tư nhân ở Việt Nam trong thúc đẩy việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Đây là một phần trong Chương trình Phát triển Phụ nữ của UN Women về “Thúc đẩy việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ tại nơi làm việc, khu vực Châu Á”.

II. Thử việc

Bộ luật Lao động sửa đổi đã tạo ra nhiều thay đổi tích cực liên quan đến thử việc khi quy định nội dung thử việc có thể được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc trong hợp đồng thử việc riêng biệt.⁵ Tuy nhiên, vẫn còn một số điểm chưa rõ về việc chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp thử việc được điều chỉnh trong hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động sửa đổi quy định một trường hợp hợp đồng lao động tự động chấm dứt là trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.⁶ Quy định trên quy định không rõ về việc liệu người sử dụng lao động có phải chứng minh việc thử việc không đạt yêu cầu hay không. Chúng tôi đề nghị làm rõ vấn đề này thông qua các Nghị định hướng dẫn sắp được ban hành và quy định rõ ràng rằng nếu một trong hai bên không hài lòng với các yêu cầu công việc, hợp đồng lao động sẽ tự động chấm dứt.

III. Kỷ luật lao động và sa thải

Sa thải là hình thức kỷ luật nghiêm trọng nhất đối với người lao động. Theo Bộ luật Lao động hiện hành, hình thức này chỉ giới hạn ở một số hành vi vi phạm cụ thể sau:

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;
- Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật; và
- Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong 1 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 1 năm mà không có lý do chính đáng.

Bộ luật Lao động sửa đổi cũng quy định các hành vi vi phạm dẫn đến bị sa thải như liệt kê tại mục (a) trên đây, nhưng bổ sung hành vi quấy rối tình dục như một cơ sở để bị sa thải⁷ và đây là một bước tiến quan trọng. Tuy nhiên, theo luật hiện hành và luật sửa đổi, phạm vi sa thải rất hẹp và không bao gồm nhiều hành vi vi phạm mà công ty đang phải đối mặt. Ví dụ như, các hành vi gây gỗ, thù hằn, lừa đảo, đua và nhận hối lộ hoặc đút lót và các hành vi bạo lực (gồm đe dọa, cố ý đe dọa hoặc gây hoảng loạn cho người khác) cũng cần áp dụng kỷ luật sa thải.

Bộ luật Lao động cho phép người sử dụng lao động sa thải người lao động dựa trên mức độ nghiêm trọng của thiệt hại gây ra, ví dụ, nếu người lao động “có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc có khả năng gây thiệt hại nghiêm trọng tài sản hoặc lợi ích của người sử dụng lao động”, 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”. Trên thực tế, 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. Một số Sở LĐTB&XH diễn giải quy định này nghĩa là người sử dụng lao động dựa trên tình hình kinh doanh của mình cần xác định ngưỡng thiệt hại nghiêm trọng trong nội quy lao động. Trong khi đó các Sở LĐTB&XH khác diễn giải rằng thiệt hại nghiêm trọng phải được xác định bằng tổng giá trị của ít nhất 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng với nơi làm việc của người lao động. Các diễn giải khác nhau của các Sở LĐTB&XH 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, khó có thể chứng minh thiệt hại tài chính gây ra hành vi sai trái nghiêm trọng. Ví dụ, trong hầu hết các trường hợp, không thể chứng minh được thiệt hại do hối lộ mặc dù hành vi hối lộ gây ra những thiệt hại không thể khắc phục được, dù không thể định lượng được, cho danh tiếng của công ty.

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. Hiện tại, 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,

⁵ Điều 24.1, Bộ luật Lao động sửa đổi.

⁶ Điều 34.13, Bộ luật Lao động sửa đổi.

⁷ Điều 125.2, Bộ luật Lao động sửa đổi.

tài sản và tiết lộ bí mật công nghệ hoặc kinh doanh.⁸ Thời hiệu xử lý hiện tại là không phù hợp vì nhiều 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. Ví dụ, hành vi gian lận của người lao động thường được thực hiện một cách bí mật để tránh bị phát hiện, do đó thường chỉ được phát hiện vào một thời gian sau đó. Một vấn đề khác 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.

Chúng tôi phấn khởi khi được biết các thủ tục kỷ luật đã được đơn giản hóa theo Nghị định 148/2018/NĐ-CP (Nghị định 148).⁹ Người sử dụng lao động phải tổ chức họp xử lý kỷ luật với sự hiện diện của cả người lao động và ban chấp hành công đoàn nếu muốn sa thải một người lao động. Trước đó, để được phép tiến hành xử lý kỷ luật với sự vắng mặt của một trong các bên, người sử dụng lao động phải gửi ít nhất ba thư mời cho các bên được yêu cầu tham dự, và trên thực tế, điều này thường có nghĩa là sẽ mất khoảng một tháng để kết thúc họp xử lý kỷ luật kể từ khi một trong những bên được yêu cầu không tham dự. Tuy nhiên, theo Nghị định 148 có hiệu lực từ ngày 15 tháng 12 năm 2018, người sử dụng lao động hiện chỉ cần phải gửi một thư mời tham dự họp xử lý kỷ luật và trong vòng 3 ngày làm việc, những người được mời phải xác nhận tham dự hoặc giải thích lý do chính đáng cho việc không thể tham dự. Người sử dụng lao động được phép tiến hành họp xử lý kỷ luật trong trường hợp không có một trong các bên nếu bên đó không đưa ra lý do chính đáng cho việc không tham dự. Mặc dù điều này có thể sẽ hợp lý hóa thủ tục xử lý kỷ luật, nhưng vẫn còn nhiều vấn đề khi Nghị định 148 không đưa ra định nghĩa về “lý do chính đáng”. Ngoài ra, không có giới hạn quy định về số lần một bên có thể từ chối tham dự dựa trên “lý do chính đáng”, vì vậy quá trình xử lý kỷ luật rất cuộc có thể mất nhiều thời gian hơn so với quy định trước đây.

Ngoài việc bổ sung quấy rối tình dục là một lý do để sa thải người lao động, Bộ luật Lao động sửa đổi cũng yêu cầu người sử dụng lao động phải quy định về phòng chống và xử lý hành vi quấy rối tình dục trong NQLĐ.¹⁰ Do quy định này chưa cụ thể, chúng tôi khuyến nghị cần đặt ra quy định rõ ràng về các chính sách và đào tạo mà người sử dụng lao động phải áp dụng. Tiểu ban NNL&ĐT sẽ đề xuất áp dụng một tài liệu tương tự như “Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc” do Bộ LĐTB&XH, ILO và VCCI ban hành năm 2015¹¹ trong nội dung thông tư hướng dẫn thi hành các quy định về quấy rối tình dục trong Bộ luật Lao động sửa đổi.

IV. Dư thừa lao động

Luật hiện hành liên quan đến tình trạng dư thừa lao động và Bộ luật Lao động sửa đổi chưa quy định rõ về việc chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động do dư thừa lao động. Cả hai phiên bản của Bộ luật Lao động đều quy định một số trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm khi người lao động đang hồi phục sau tai nạn lao động, nghỉ phép theo thỏa thuận với người sử dụng lao động hoặc được quyền nghỉ theo luật, người lao động đang mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi hoặc nghỉ theo chế độ dành cho cha mẹ.¹² Tuy nhiên, vẫn không rõ liệu quy định này có áp dụng trong trường hợp dư thừa lao động hay không. Một vấn đề khác vẫn chưa rõ ràng là liệu người sử dụng lao động có được phép sa thải người lao động do dư thừa lao động hay không. Vấn đề này không được đề cập cụ thể trong Bộ luật Lao động hiện hành hoặc sửa đổi. Chúng tôi khuyến nghị cần giải quyết các vấn đề này trong các Nghị định hướng dẫn để người sử dụng lao động và người lao động đều hiểu rõ các quyền của họ.

Khuyến nghị

Nhằm gia tăng chất lượng nguồn nhân lực, tạo điều kiện cạnh tranh công bằng trên thị trường lao động và thu hút thêm nhiều nhà đầu tư và người sử dụng lao động nước ngoài, các nhà lập pháp cần xem xét việc sửa đổi các quy định về lao động để cho người sử dụng lao động thêm quyền hạn trong việc xử lý các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể hơn, chúng tôi khuyến nghị các biện pháp như sau:

- Áp dụng độ tuổi nghỉ hưu như nhau cho lao động nam và nữ;
- Làm rõ việc hợp đồng lao động sẽ tự động chấm dứt nếu người sử dụng lao động hoặc người lao động không

8 Điều 123.1, Bộ luật Lao động sửa đổi.

9 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

10 Điều 118.2(d), Bộ luật Lao động sửa đổi.

11 “Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc”, *Tổ chức Lao động Quốc tế*. Xem tại: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/-/---bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf> truy cập lần cuối ngày 8 tháng 12 năm 2019.

12 Điều 37, Bộ luật Lao động sửa đổi.

hài lòng với các yêu cầu công việc trong thời gian thử việc;

- 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, quấy rối tình dục hoặc gây gỗ, thù địch và có hành vi bạo lực hoặc đã vi phạm nội quy an toàn dẫn đến rủi ro tiềm tàng ảnh hưởng đến tính mạng);
- Gia hạn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động từ 12 lên 24 tháng (tham khảo thời hiệu xử lý kỷ luật lao động liên quan đến cán bộ và công chức theo Luật Cán bộ, Công chức).¹³ Thời hiệu này cần được tính từ ngày người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm thay vì ngày 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 giá trị tiền bạc, hoặc một cách khác là loại bỏ yêu cầu đối với các hành vi thuộc loại này gây thiệt hại tương đương với ngưỡng theo giá trị tiền bạc.
- Làm rõ việc chấm dứt hợp đồng lao động do dư thừa lao động có áp dụng cho những trường hợp quy định tại Điều 37 hay không, và dư thừa lao động có phải là một cơ sở pháp lý để chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp chỉ có một nhân viên bị sa thải do dư thừa lao động hay không; và
- Quy định rõ ràng hơn về các chính sách và thủ tục mà người sử dụng lao động phải áp dụng để xử lý và phòng tránh quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo quy định mẫu trong Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

II. QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

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

1. Đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động nước ngoài tại Việt Nam

Mô tả vấn đề

Theo Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và Nghị định 143,¹⁴ từ ngày 1 tháng 1 năm 2018, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam sẽ phải đóng Bảo hiểm xã hội (BHXH) theo luật định. Các đối tượng phải đóng BHXH bắt buộc là những người:

- Làm việc theo giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề; và
- Duy trì hợp đồng lao động có thời hạn không xác định hoặc thời hạn xác định từ một năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam.

Các đối tượng được miễn đóng BHXH bắt buộc là những người:

- Làm việc tại Việt Nam theo hình thức điều chuyển nội bộ công ty theo Nghị định 11/2016/NĐ-CP¹⁵ (cán bộ quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc kỹ thuật viên của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng ít nhất 12 tháng trước khi được điều chuyển); hoặc là
- Đã đủ tuổi nghỉ hưu theo Bộ luật Lao động.

Tóm lại, 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

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

¹⁴ Nghị định 143/2018/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ quy định về chế độ bảo hiểm xã hội, an toàn lao động cho lao động người nước ngoài.

¹⁵ Nghị định 11/2016/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2016 của Chính phủ về quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

ngắn hạn (ốm đau, thai sản và tai nạn lao động) được áp dụng 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.

Sau khi ban hành nghị định hướng dẫn chính thức, nghị định này vẫn còn một số điểm thiếu sót và chưa thực tế sẽ được thảo luận trong phần tiếp theo của chương này.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Thứ nhất, Nghị định 143 đã loại trừ trường hợp người lao động nước ngoài đang được điều chuyển nội bộ trong doanh nghiệp theo Nghị định 11. Nghị định 11 xác định điều chuyển nội bộ được xác định là chuyển từ các công ty con hoặc trụ sở chính trên giấy phép kinh doanh tại Việt Nam với tư cách là nhà đầu tư hoặc chủ sở hữu của các thực thể tại Việt Nam. Tuy nhiên, trên thực tế, hầu hết người lao động nước ngoài được bổ nhiệm sang Việt Nam từ các công ty tập đoàn chứ không phải từ trụ sở chính. Điều này dẫn đến thực tế là việc miễn BHXH này chỉ áp dụng được cho một số ít đối tượng và dẫn đến đóng BHXH gấp đôi ở cả nước sở tại và nước đến làm việc.

Định nghĩa khá hẹp về điều chuyển nội bộ không chỉ mâu thuẫn với thông lệ quốc tế mà còn gây ra những hiểu nhầm về quan hệ việc làm. Một số cơ quan quản lý lao động và thuế trong nước yêu cầu các tổ chức tại Việt Nam ký hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài được điều chuyển từ các chi nhánh thay vì nhà đầu tư trong giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh cho mục đích xin giấy phép lao động và khấu trừ thuế thu nhập doanh nghiệp. Điều này làm thay đổi về bản chất quan hệ việc làm giữa các tổ chức tại Việt Nam và người lao động nước ngoài khi việc làm của người lao động nước ngoài trên thực tế được điều chỉnh theo hợp đồng lao động được ký với tổ chức tại nước sở tại, trong khi trên quan điểm của các cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam, các tổ chức tại Việt Nam trở thành người sử dụng lao động “danh nghĩa” trên giấy tờ.

Về các chế độ BHXH, 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 xem xét thực tế là Việt Nam chưa ký bất cứ hiệp định song phương nào với các quốc gia khác liên quan đến phạm vi bảo hiểm. 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 tài chính. Thêm vào đó, việc áp dụng chế độ hưu trí và tử tuất là không cần thiết và gây tranh cãi 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 thông qua việc có thẩm quyền của Việt Nam xem xét và phê duyệt hạn ngạch lao động để cấp giấy phép lao động. Nghị định 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 là thành viên các nước Đông Nam Á mà Tiểu ban Nguồn Nhân lực và Đào tạo đã gửi cho Bộ LĐTB&XH trong thư khuyến nghị vào ngày 2 tháng 10 năm 2017, 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 quan tâm trên thực tế. Việc thực hiện các thủ tục 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 tạo nên sự đóng góp tích cực vào mức độ hấp dẫn của môi trường đầu tư tại Việt Nam.

Khuyến nghị

Đối với những mối quan ngại này, chúng tôi khuyến nghị các biện pháp sau:

- Xác định lại định nghĩa “di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp” và bao gồm người lao động nước ngoài được bổ nhiệm từ các công ty tập đoàn đã đóng BHXH ở nước sở tại để tránh đóng BHXH hai lần;
- 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;

- 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;
- Quy định mức đóng BHXH thấp hơn cho người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài, tham khảo các quốc gia ở khu vực châu Á hoặc châu Á - Thái Bình Dương;
- Đánh giá tác động của các thủ tục hành chính khi áp dụng từng chế độ bảo hiểm để tạo điều kiện thực hiện cho cơ quan thi hành, người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động; và
- Trợ cấp một lần nên được tính từ ngày nộp đơn thay vì kể từ ngày ban hành quyết định của cơ quan bảo hiểm.

2. Giấy phép lao động

Mô tả vấn đề

Thuật ngữ “người được chuyển trong nội bộ doanh nghiệp” theo Nghị định 11 được định nghĩa là cán bộ quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc kỹ thuật viên của một doanh nghiệp nước ngoài đã thiết lập sự hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng. Trên thực tế, các công ty đa quốc gia (MNC) có nhiều công ty con trên thế giới và thường điều chuyển nhân viên của mình đến các quốc gia khác nhau để phát triển tối đa kỹ năng cho nhân lực của mình trên toàn cầu. Tuy nhiên, người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp chỉ được công nhận tại Việt Nam nếu họ được điều chuyển từ công ty con hoặc trụ sở đã đăng ký trên giấy phép kinh doanh tại Việt Nam với tư cách là nhà đầu tư hoặc chủ sở hữu doanh nghiệp tại Việt Nam. Vì lý do đó, Thông tư 35¹⁶ chỉ có thể được áp dụng trong rất ít trường hợp.

Ngoài ra, do yêu cầu chặt chẽ của văn bản pháp luật được ban hành ở nước ngoài, thời gian để chuẩn bị hồ sơ xin cấp giấy phép lao động có thể từ 2 đến 3 tháng hoặc thậm chí lâu hơn do thủ tục phức tạp theo pháp luật của các quốc gia khác nhau. Điều này tiếp tục là một vấn đề gây nhiều trở ngại cho người sử dụng lao động và lao động nước ngoài.

Sự ra đời của Thông tư 23¹⁷ đã giúp đẩy nhanh tốc độ và đơn giản hóa quy trình so với thủ tục được thực hiện trên giấy hiện tại. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số vấn đề trong quá trình thực hiện ở các địa điểm khác nhau. Việc nhận yêu cầu, tiến hành và công bố kết quả cấp giấy phép lao động bằng thủ tục trực tuyến có thể mất nhiều thời gian hơn thủ tục trên giấy hiện có do các vấn đề kỹ thuật của hệ thống trực tuyến. Hơn nữa, một số chính quyền địa phương không quen sử dụng hệ thống và thiếu tài nguyên để xử lý các đơn yêu cầu trực tuyến này. Mới đây, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định 140¹⁸ sửa đổi một số điều của Nghị định 11. Một trong những điểm đáng chú ý của Nghị định này là việc hủy bỏ trách nhiệm của người sử dụng lao động để trả lại giấy phép lao động của người lao động nước ngoài cho chính quyền địa phương nơi cấp giấy phép lao động.

Chúng tôi có một số quan ngại liên quan đến việc người nước ngoài xin giấy phép lao động theo quy định của Bộ luật Lao động sửa đổi. Điều 155 của Bộ luật Lao động sửa đổi quy định thời hạn hiệu lực tối đa của giấy phép lao động là 2 năm, và chỉ có thể được gia hạn một lần thêm tối đa là 2 năm nữa.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Định nghĩa khá hẹp về người được di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp không tuân theo thông lệ quốc tế và có thể dẫn đến áp dụng không phù hợp. Trên thực tế, một số chính quyền địa phương đôi khi yêu cầu những người lao động nước ngoài đang được điều chuyển (trong tập đoàn) đến Việt Nam phải nộp các hợp đồng lao động ký với doanh nghiệp tại Việt Nam. Do đó, người được di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp có thể phải đóng Bảo hiểm xã hội theo luật định cho người lao động nước ngoài cũng như phải tuân thủ các quy định về làm việc của địa phương có liên quan. Thời gian chuẩn bị các tài liệu cần thiết để xin giấy phép lao động gây khó khăn đáng

16 Thông tư 35/2016/TT-BCT ngày 28 tháng 12 năm 2016 của Bộ Công Thương quy định việc xác định người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi mười một ngành dịch vụ trong Biểu cam kết cụ thể về dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại Thế giới không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

17 Thông tư 23/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 8 năm 2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua mạng điện tử.

18 Nghị định 140/2018/NĐ-CP ngày 8 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung các Nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

kể cho người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động muốn cử nhân viên đến Việt Nam vào đúng thời điểm để đáp ứng các yêu cầu kinh doanh.

Mục đích của việc cấp giấy phép lao động trực tuyến là để giúp cải thiện và rút ngắn thời gian xử lý. Tuy nhiên, lỗi hệ thống thường xuyên và thiếu nhân viên xử lý cơ sở dữ liệu đã gây ra sự chậm trễ trong việc cấp giấy phép lao động cho nhân viên nước ngoài. Vì lý do này, công ty hoặc người lao động sẽ muốn áp dụng thủ tục trên giấy tờ hơn là nộp trực tuyến để tránh các vấn đề kỹ thuật phức tạp. Hơn nữa, cán bộ xử lý hồ sơ có thể xem xét tài liệu giấy tờ tại thời điểm nộp và yêu cầu bổ sung đúng cách để tiết kiệm thời gian.

Việc loại bỏ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc hoàn trả giấy phép lao động gốc của người lao động nước ngoài cho cơ quan ban hành sau khi kết thúc thời gian làm việc có thể gây ra rủi ro cho người sử dụng lao động nếu người lao động nước ngoài sử dụng giấy phép lao động cho các mục đích không xác định khác.

Hạn chế của Bộ luật Lao động sửa đổi khi chỉ cho phép người lao động nước ngoài gia hạn giấy phép lao động một lần sẽ gây trở ngại cho đầu tư nước ngoài tại Việt Nam và tăng trưởng kinh tế. Doanh nghiệp tại Việt Nam chỉ được phép tuyển dụng người lao động nước ngoài khi lao động Việt Nam không thể đảm nhận một số vị trí nhất định. Theo Bộ luật Lao động sửa đổi, thời gian tối đa mà một người nước ngoài có thể làm việc tại Việt Nam là bốn năm. Quy định hiện tại không nêu rõ về việc liệu người lao động nước ngoài phải trở về nước, sau đó bắt đầu quá trình nộp đơn xin giấy phép làm việc mới hay không. Nếu có, quy định trên sẽ gây tổn hại về mặt chi phí, tổn thất thời gian cho doanh nghiệp mà cũng không mang lại hiệu quả.

Khuyến nghị

Chúng tôi đề nghị Chính phủ và Bộ LĐTB&XH xem xét:

- Bổ sung nội dung “người được di chuyển trong nội bộ các doanh nghiệp thuộc cùng một tập đoàn” vào định nghĩa về “người được di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp từ trụ sở chính đến công ty con”, với điều kiện doanh nghiệp tại Việt Nam có thể chứng minh rằng người lao động nước ngoài đang được điều chuyển từ công ty con trong cùng tập đoàn;
- Triển khai dịch vụ xử lý nhanh, trong đó một số tài liệu được yêu cầu có thể được bổ sung trong thời gian quy định. Có thể áp dụng mức phí cao hơn cho dịch vụ xử lý nhanh và triển khai hệ thống kiểm soát người sử dụng lao động để bổ sung tài liệu theo yêu cầu;
- Đảm bảo hệ thống xin cấp giấy phép lao động trực tuyến hoạt động trôi chảy và bố trí nhân sự có kinh nghiệm xử lý để tránh chậm trễ trong quy trình cấp giấy phép lao động trực tuyến; và
- Hướng dẫn chi tiết về quy trình thu hồi giấy phép lao động của người sử dụng lao động sau khi người lao động nước ngoài kết thúc thời gian điều chuyển tại Việt Nam. Các nghị định hướng dẫn sắp được ban hành cần quy định rõ người lao động nước ngoài không cần rời khỏi Việt Nam sau 4 năm làm việc mà có thể xin cấp giấy phép lao động mới trong khi vẫn đang ở Việt Nam.

III. ĐÀO TẠO KỸ THUẬT, ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ GIÁO DỤC TẠI VIỆT NAM

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

Mô tả vấn đề

Nền kinh tế Việt Nam đang tiếp tục có những bước tiến đáng kể. Việt Nam đã thể hiện nỗ lực thực sự trong việc đào tạo lực lượng lao động việc và tạo cơ hội tiếp cận với giáo dục chất lượng cao - một yếu tố cần thiết để cho phép người lao động làm việc hiệu quả hơn. Giáo dục từ lâu đã là ưu tiên hàng đầu của Việt Nam, đào tạo và giáo dục chất lượng cao vẫn đóng vai trò tối quan trọng trong việc trang bị cho thế hệ trẻ những kỹ năng làm việc. Chất lượng đào tạo và giáo dục tại Việt Nam được hưởng lợi rất nhiều từ việc đạt được các tiêu chuẩn cao nhất có thể. Trong năm qua, đã có nhiều cải tiến đáng kể trong lĩnh vực này với việc thông qua Nghị định 86/2018/NĐ-CP

(Nghị định 86)¹⁹ và chúng tôi rất lạc quan về tốc độ của những thay đổi tiến bộ này.

Sinh viên Việt Nam mới ra trường tham gia vào lực lượng lao động mỗi năm vẫn có xu hướng thiếu các kỹ năng cần thiết cho công việc, và chúng tôi nhận thấy Chính phủ Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong năm qua để giải quyết vấn đề này. Nguồn nhân lực Việt Nam đã qua đào tạo, có kỹ năng và được chuẩn bị cho Công nghiệp 4.0 sẽ giúp đảm bảo sự thành công cho hoạt động đầu tư trong nước và nước ngoài. Sinh viên mới ra trường từ các cơ sở giáo dục các cấp tại Việt Nam – từ tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông đến đại học – cần được trang bị kiến thức thực tế, kỹ năng cứng và kỹ năng mềm, sự linh hoạt, có tư duy tốt và khả năng hòa nhập tốt khi gia nhập lực lượng lao động vốn thay đổi và phát triển không ngừng. Những thiếu sót được ghi nhận trong năng lực đang được giải quyết và giảm thiểu thông qua nỗ lực tổng thể để đảm bảo rằng sinh viên được đào tạo về kỹ năng việc làm song song với kỹ năng chuyên môn trước khi tốt nghiệp, và Nghị định 86 cho phép các cơ quan đào tạo nước ngoài tham gia vào nỗ lực này.

Nhận thấy 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. Đồng thời, có rất nhiều nghiên cứu, bao gồm một số nghiên cứu của Viện Kinh tế Lao động IZA và Trường Y tế Công cộng Yale, đã chỉ ra mối liên hệ giữa ô nhiễm môi trường không khí với các tác động tiêu cực đến giáo dục. 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. Các yếu tố này là lý do khiến cho không có nhiều sinh viên quốc tế xem Việt Nam là một điểm đến du học hấp dẫn.

Một giải pháp quan trọng để củng cố lực lượng lao động của Việt Nam trong tương lai là tăng cường giáo dục kỹ năng 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. Ví dụ như, đào tạo về học tập phân hóa và giảng dạy hiệu quả có thể đảm bảo ngày càng nhiều sinh viên Việt Nam được hỗ trợ để phát huy hết tiềm năng và hoàn thành thành công việc học của mình. Nhờ đó, lực lượng lao động sẽ được bổ sung với những người lao động được trang bị kỹ năng tốt hơn, năng động và không ngừng học hỏi.

Để trở thành lực lượng lao động có trình độ cao, sinh viên Việt Nam có thể chuẩn bị cho sự nghiệp của mình bằng cách tiếp cận các trường đại học quốc tế hàng đầu cả ở nước ngoài và trong nước. Đồng thời, cơ hội học tập tại các tổ chức quốc tế hoạt động tại Việt Nam giúp sinh viên được nhận vào các tổ chức hàng đầu khi đạt đến trình độ đại học và cũng mang đến cho sinh viên cơ hội tiếp xúc quốc tế và nhạy cảm văn hóa thông qua sự hiện diện của các giảng viên người nước ngoài. Các tổ chức giáo dục quốc tế ở Việt Nam chiếm một số lượng đáng kể lực lượng lao động nước ngoài tại Việt Nam và do đó đặt ra gánh nặng lớn hơn cho các tổ chức này trong việc thực hiện khâu trừ bảo hiểm xã hội cho người nước ngoài.

Theo Nghị định 86, các trường học và nhà trẻ có thể liên kết với các tổ chức giáo dục nước ngoài được công nhận với sự chấp thuận và hướng dẫn cụ thể của Chính phủ Việt Nam. Chính phủ cũng sẽ ban hành các hướng dẫn cụ thể về việc tích hợp các khóa học trong và ngoài nước và sinh viên tốt nghiệp các khóa học tích hợp đó phải nhận được chứng chỉ có hiệu lực và được công nhận cả ở Việt Nam và nước ngoài. Điều này chắc chắn sẽ khuyến khích đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực này.

Để khuyến khích hơn nữa đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực này, các tổ chức giáo dục công lập trong nước được khuyến khích hợp tác với các tổ chức giáo dục quốc tế của tư nhân để tiến hành đào tạo giáo viên làm việc trong hệ thống trường công lập. Quan hệ đối tác với các tổ chức tư nhân cung cấp các chương trình giáo dục tổng hợp có sự kết hợp học trực tuyến với nghiên cứu trực tiếp có thể được sử dụng để đào tạo cho giáo viên Việt Nam trong khu vực trường công lập về các kỹ năng đạt tiêu chuẩn quốc tế để tiếp tục hỗ trợ học sinh phát triển các kỹ năng cần thiết cho sự nghiệp tương lai trong các ngành mới nổi.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Việt Nam là quốc gia chúng tôi lựa chọn để đầu tư và kinh doanh. Chúng tôi luôn tôn trọng và đề cao nền văn hóa của Việt Nam và ghi nhận những bước tiến đã đạt được trong quá trình nâng cao năng lực cho nguồn nhân lực trẻ chuẩn bị tham gia lực lượng lao động – đặc biệt là thông qua việc ban hành Nghị định 86. 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. Việc liên kết với các tổ chức đào

19 Nghị định 86/2018/NĐ-CP ngày 6 tháng 6 năm 2018 của Chính phủ quy định về hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục.

tạo tư nhân cung cấp nhiều chương trình giáo dục linh hoạt có sự kết hợp của giảng dạy trực tuyến và giảng dạy trực tiếp đối với đào tạo tiếng Anh và kỹ năng mềm có thể được sử dụng để nâng cao kỹ năng cho giáo viên Việt Nam tại các trường công lập và cũng là cách giúp học sinh và sinh viên mới ra trường của Việt Nam được trang bị năng lực cần thiết khi tham gia lực lượng lao động, chẳng hạn như năng lực học tập suốt đời.

Thêm vào đó, hiện có nhiều biện pháp khác nhau đang được thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục kỹ năng làm việc và dạy nghề tại Việt Nam, điều này có thể được thực hiện thông qua việc xây dựng năng lực và nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục, đào tạo kỹ thuật và dạy nghề, tiếp tục tạo cơ hội cho học sinh Việt Nam theo học ở các trường quốc tế tại Việt Nam.

Khuyến nghị

Với mục tiêu hỗ trợ giáo dục chuẩn quốc tế tại Việt Nam nhằm nâng cao tính sẵn sàng đối với các công việc văn phòng và tăng năng suất lao động trong thị trường, Chính phủ Việt Nam cần xem xét giảm áp lực lên các tổ chức giáo dục quốc tế bằng cách miễn đóng bảo hiểm xã hội cho giáo viên nước ngoài bởi vì các tổ chức giáo dục quốc tế tuyển dụng một số lượng đáng kể giáo viên nước ngoài. Chính phủ cũng cần 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 chuẩn bị gia nhập thị trường lao động.

Việc ngày càng nhiều tổ chức giáo dục quốc tế gia nhập thị trường và phát triển tại Việt Nam và sự thay đổi chóng mặt của công nghệ, sức khỏe của người dân và uy tín của Việt Nam như là một điểm đến cạnh tranh cho sinh viên nước ngoài và gia đình các chuyên gia nước ngoài đến Việt Nam làm việc hiện đang gây tranh cãi vì sự gia tăng ô nhiễm môi trường không khí và môi trường trong các thành phố lớn tại Việt Nam. Chúng tôi khuyến nghị Việt Nam 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