

CHƯƠNG 12 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 2021 - 2030 xác định việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao/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, năng 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), hiện chỉ còn một Công ước đang chờ được phê chuẩn (Công ước 87 về Quyền tự do hiệp hội). Theo Quyết định 121¹ của Thủ tướng Chính phủ, Công ước này sẽ được phê chuẩn vào năm 2023.

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.

PHẦN 1: LAO ĐỘNG VÀ NGUỒN NHÂN LỰC

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

Cơ quan liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN)

Mô tả vấn đề

Việt Nam lần đầu tiên đưa ra khái niệm “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” (hoặc tổ chức lao động mới) như được định nghĩa trong Bộ luật Lao động 2019,² có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021. Tổ chức này cùng tồn tại song song với công đoàn cơ sở (hay “công đoàn truyền thống”) thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN). Tiểu ban Nguồn nhân lực và Đào tạo thuộc EuroCham (HR&T SC) đánh giá cao nỗ lực đáng ghi nhận này nhằm điều chỉnh pháp luật lao động của Việt Nam cho phù hợp với các tiêu chuẩn toàn cầu và bảo vệ quyền tự do lập hội của người lao động. Theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, từ năm 2022 Bộ LĐTBXH đã soạn

1 Quyết định 121/QĐ-TTg ngày 24 tháng 1 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch thực hiện Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)

2 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội (Bộ luật Lao động 2019).

thảo nghị định hướng dẫn thực hiện quy định của Bộ luật Lao động 2019 về tổ chức đại diện cho người lao động tại cơ sở (Dự thảo Nghị định). Mới đây, Thủ tướng đã có công văn đôn đốc Bộ LĐTBXH đẩy nhanh việc này và yêu cầu Bộ Tư pháp cập nhật tình hình ban hành văn bản này trong tháng 8 năm 2023.³ Đến thời điểm hiện tại, Dự thảo Nghị định vẫn chưa được công bố để lấy ý kiến công chúng.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Quy định về tổ chức lao động mới đã được soạn thảo trong hơn ba năm và Dự thảo Nghị định vẫn chưa được ban hành để lấy ý kiến công chúng. Kết quả là, ngay cả khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021, cho tới nay vẫn chưa có một tổ chức lao động mới nào được thành lập do thiếu khung pháp lý.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2019 chưa quy định rõ mối quan hệ giữa “tổ chức lao động mới” và “công đoàn truyền thống”, nếu cả hai tổ chức đều tồn tại trong cùng một doanh nghiệp.⁴ Về nguyên tắc, người lao động có quyền tự do lựa chọn tổ chức đại diện của mình, vì vậy cả hai loại tổ chức này (tức là “tổ chức lao động mới” và “công đoàn truyền thống”) đều phải có quyền và nghĩa vụ ngang nhau trong việc đại diện cho người lao động. Các quyền và nghĩa vụ đại diện đó sẽ bao gồm (i) việc tham vấn về các chính sách, tài liệu và quy trình nội bộ liên quan đến quan hệ lao động theo quy định của pháp luật, (ii) tham dự và đại diện cho người lao động trong các hoạt động trao đổi, đối thoại và thảo luận với người sử dụng lao động và với các tổ chức công đoàn khác, và (iii) thu, sử dụng và quản lý kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 không có điều nào quy định cụ thể mối quan hệ giữa hai tổ chức công đoàn nêu trên khi chúng cùng tồn tại trong một doanh nghiệp, cũng như về vai trò đại diện của hai tổ chức này. Do vậy, các quy định pháp luật liên quan cần (i) quy định rõ ràng việc mỗi tổ chức công đoàn sẽ có quyền và nghĩa vụ ngang bằng nhau trong việc đại diện cho người lao động, tùy theo tỷ lệ người lao động là thành viên của công đoàn, và (ii) đưa ra cơ chế hợp tác giữa “tổ chức lao động mới” và “công đoàn truyền thống” trong các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

Quy định về kinh phí cho “tổ chức lao động mới” trong Bộ luật Lao động 2019 cũng chưa rõ ràng. Điều 174 quy định điều lệ của tổ chức lao động mới phải có nội dung về “Phí thành viên, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức”, và “Chính phủ quy định chi tiết Điều này”.⁵ Như vậy, quy định pháp luật chưa nêu rõ việc “tổ chức lao động mới” sẽ có quyền tự quyết về tài chính của mình ở mức độ nào. Theo Luật Công đoàn hiện hành, người sử dụng lao động phải đóng kinh phí công đoàn hàng tháng bằng 2%⁶ tổng quỹ lương tính đóng bảo hiểm xã hội cho công đoàn cấp trên trực tiếp, ngay cả khi chưa có công đoàn trong tổ chức của họ. Ngoài ra, theo TLĐLĐVN,⁷ doanh nghiệp chỉ được giữ lại một phần kinh phí công đoàn khi doanh nghiệp có công đoàn cơ sở. Điều này không phù hợp với các nguyên tắc về quyền tự do của người lao động trong việc thu, quản lý và sử dụng cơ cấu tài chính của tổ chức đại diện.

Do vậy, pháp luật về công đoàn phải quy định rằng kinh phí công đoàn hàng tháng do người sử dụng lao động đóng phải được chuyển trực tiếp và toàn bộ đến các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả “tổ chức lao động mới” và “công đoàn truyền thống”. Khoản kinh phí này đồng thời cũng phải được phân chia giữa mỗi tổ chức công đoàn dựa trên số lượng thành viên mà tổ chức đó đại diện. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được quyền sử dụng toàn bộ kinh phí công đoàn do người sử dụng lao động đóng góp và đoàn phí do thành viên đóng góp, và các khoản trên không nên được chia một phần cho công đoàn truyền thống cấp trên trực tiếp. Ngoài ra, nếu chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thì người sử dụng lao động có quyền giữ toàn bộ kinh phí công đoàn và sau này chuyển cho các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi tổ chức đó được thành lập. Cần sửa đổi mức đóng kinh phí công đoàn của người sử dụng lao động bằng cách khảo sát thực tế ý kiến của doanh nghiệp, cân đối ngân sách của hệ thống công đoàn và xem xét giảm tỷ lệ từ 2% xuống 1% quỹ tiền lương của người lao động trong nước dùng để tính bảo hiểm xã hội; không lấy quỹ tiền lương của người lao động nước ngoài làm căn cứ tính kinh phí công đoàn hàng tháng.

3 Công văn số 692/TTg-PL ngày 31 tháng 7 năm 2023 của Thủ tướng Chính phủ

4 Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019.

5 Mục g, Khoản 1, Điều 174, Bộ luật Lao động 2019.

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

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

8 Hướng dẫn số 2212/HD-TLĐ ngày 6 tháng 10 năm 2018 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) về việc xây dựng dự toán tài chính công đoàn năm 2019.

Khuyến nghị

Chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị sau:

- Công bố Dự thảo Nghị định để lấy ý kiến phản hồi của công chúng.
- Làm rõ vai trò và mối quan hệ trong trường hợp cả “tổ chức lao động mới” và “công đoàn truyền thống” đều cùng tồn tại trong một doanh nghiệp trong các quy định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động 2019 mới và Luật Công đoàn sửa đổi.
- Sửa đổi các quy định về kinh phí công đoàn cho cả hai loại hình tổ chức để đảm bảo rõ ràng, thận trọng, công bằng và phản ánh đúng quyền lợi của cả hai tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

II. GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Cơ quan liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH)

Mô tả vấn đề

Chúng tôi đánh giá cao nỗ lực của Chính phủ và Bộ LĐTBXH trong việc ban hành Nghị định 70⁹ sửa đổi một số điều của Nghị định 152¹⁰ về giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài. Những sửa đổi này đã giúp đơn giản hóa quy trình xin giấy phép lao động, đáng chú ý là thông qua việc (i) nới lỏng các định nghĩa về “chuyên gia” và “lao động kỹ thuật”, (ii) công nhận giấy phép lao động trước đây là bằng chứng cho kinh nghiệm làm việc, (iii) rút ngắn thời gian nộp báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài, và (iv) quy định thêm các trường hợp không phải thực hiện xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài. Những sửa đổi này có thể đẩy nhanh quá trình xin giấy phép lao động.

Tuy nhiên, Nghị định 70 đưa ra những thách thức mới trong việc xin giấy phép lao động, chẳng hạn như yêu cầu mới về đăng tin tuyển dụng, quy định thành phần tài liệu phức tạp đối với các vị trí quản lý/giám đốc điều hành, và các quy định không rõ ràng về thẩm quyền cấp giấy phép lao động của Bộ LĐTBXH và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (Sở LĐTBXH). Những thách thức này cần được xem xét và khắc phục sớm nhất có thể.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Thứ nhất, từ ngày 1 tháng 1 năm 2024, Nghị định 70 yêu cầu người sử dụng lao động đăng thông báo tuyển dụng ứng viên người Việt Nam cho các vị trí dự kiến cần tuyển dụng người lao động nước ngoài trên trang web của Bộ LĐTBXH hoặc Trung tâm Dịch vụ Việc làm (TTDVVL) hoặc các cổng thông tin của cơ quan có thẩm quyền ít nhất 15 ngày trước khi nộp báo cáo giải trình về nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài. Yêu cầu mới này bổ sung thêm một bước phụ vào quy trình báo cáo giải trình, làm kéo dài và phức tạp hóa thủ tục xin phê duyệt, từ đó có thể cản trở hoạt động của doanh nghiệp, đặc biệt khi doanh nghiệp cần tuyển dụng người lao động nước ngoài gấp.

Thứ hai, Nghị định 70 yêu cầu nhiều tài liệu phức tạp hơn trong hồ sơ xin giấy phép lao động cho Nhà quản lý/Giám đốc điều hành. Trước đây, tùy theo yêu cầu của từng Sở LĐTBXH địa phương, tổ chức sử dụng người lao động nước ngoài có thể cung cấp bản sao có chứng thực giấy phép thành lập hoặc văn bản xác nhận chức danh Nhà quản lý/Giám đốc điều hành hoặc điều lệ doanh nghiệp để chứng minh người lao động nước ngoài là Nhà quản lý/Giám đốc điều hành. Tuy nhiên, hiện nay hồ sơ gồm có ba văn bản cụ thể bắt buộc phải có, bao gồm: (i) điều lệ công ty hoặc quy chế hoạt động; (ii) giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hoặc giấy chứng nhận thành lập hoặc quyết định thành lập hoặc các văn bản pháp luật tương đương khác; và (iii) nghị quyết hoặc quyết định bổ nhiệm. Yêu cầu này không chỉ rườm rà so với quy định trước đây mà còn không thực tế đối với tổ chức sử dụng người lao động nước ngoài vì (i) một số tổ chức như văn phòng đại diện hoặc chi nhánh của thương nhân nước

9 Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ sửa đổi Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (Nghị định 70)

10 Nghị định số 152/2021/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (Nghị định 152)

ngoài không có điều lệ hoặc quy chế hoạt động riêng và (ii) giấy chứng nhận thành lập thường chỉ ghi tên người đại diện theo pháp luật và/hoặc người đứng đầu tổ chức mà không đề cập đến các chức danh quản lý khác. Như vậy, quy định về hồ sơ áp dụng cho chi nhánh hoặc văn phòng đại diện cần được quy định đơn giản hóa hơn.

Thứ ba, Nghị định 70 vẫn chưa phân định rõ ràng thẩm quyền cấp giấy phép lao động giữa Bộ LĐTBXH và Sở LĐTBXH. Mặc dù Nghị định 70 quy định (i) Bộ LĐTBXH sẽ cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc cho người sử dụng lao động có giấy phép do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ cấp (ví dụ: ngân hàng được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam cấp phép hoạt động, công ty bảo hiểm được Bộ Tài chính cấp phép hoạt động, vv.); và (ii) Sở LĐTBXH sẽ cấp giấy phép lao động cho các trường hợp còn lại.

Nghị định 70 cũng không nêu rõ Bộ LĐTBXH hay Sở LĐTBXH có thẩm quyền cấp giấy phép lao động nếu người sử dụng lao động có cả giấy phép do cơ quan ngang bộ cấp và giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp do Sở Kế hoạch và Đầu tư tại địa phương cấp.

Việc quy định không rõ ràng này về thẩm quyền này cùng với yêu cầu nộp hồ sơ trực tiếp có thể khiến mất thời gian và chi phí đi lại không cần thiết trong quá trình các tổ chức nêu trên xin cấp giấy phép lao động từ Bộ LĐTBXH.

Khuyến nghị

Chúng tôi muốn đưa ra những khuyến nghị sau để đơn giản hóa việc xin giấy phép lao động tại Việt Nam:

- Bỏ qua điều kiện đăng thông tin tuyển dụng trước khi nộp báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.
- Đơn giản hóa các hồ sơ giấy tờ cần thiết cho vị trí Nhà quản lý/Giám đốc điều hành tại chi nhánh, văn phòng đại diện.
- Giao cho Sở LĐTBXH có thẩm quyền cấp giấy phép lao động trong mọi trường hợp.

III. MỞ RỘNG QUYỀN CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Cơ quan liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH)

Mô tả vấn đề

Các quy định về lao động của Việt Nam có xu hướng bảo vệ cho người lao động, đặc biệt là về quyền chấm dứt hợp đồng lao động. Người lao động có thể dễ dàng đơn phương chấm dứt hợp đồng, không cần lý do mà chỉ cần báo trước trong một thời gian nhất định tương ứng với loại hợp đồng lao động của họ hoặc thậm chí không cần thông báo trước trong một số trường hợp đặc biệt.¹¹ Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm một số trường hợp người sử dụng lao động được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng các quyền này vẫn còn hạn chế. Vì vậy, cần phải xem xét lại và hoàn thiện một số quy định của pháp luật lao động, đặc biệt là những quy định liên quan đến việc cho thôi việc do dư thừa lao động, và sa thải do vi phạm.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Cho thôi việc do dư thừa lao động

Cả Bộ luật Lao động trước đây và Bộ luật Lao động 2019 hiện hành đều quy định việc cho thôi việc người lao động phải dựa trên một số căn cứ nhất định, chẳng hạn như thay đổi cơ cấu tổ chức, công nghệ, hoặc vì lý do kinh tế. Trên thực tế, lý do dẫn tới việc dư thừa lao động rất đa dạng so với những gì pháp luật quy định. Dư thừa lao động do tối ưu hóa hoạt động kinh doanh hiện không được xem là một trong những căn cứ để cho thôi việc, mặc dù đây là lý do phổ biến dẫn đến tình trạng dư thừa lao động ở nhiều công ty. Ví dụ: nếu một công ty có vốn đầu tư nước ngoài quyết định chuyển vị trí quản lý từ Việt Nam sang khu vực để quản lý tập trung và tối ưu hóa hệ thống

¹¹ Mục d, Khoản 1, Điều 5, Bộ luật Lao động mới.

nhân sự, một số nhân viên sẽ không còn báo cáo cho người quản lý ở Việt Nam mà sẽ báo cáo trực tiếp với người quản lý ở khu vực. Hoạt động tối ưu hóa kinh doanh này dẫn đến tình trạng dư thừa vị trí quản lý tại Việt Nam và do đó dẫn đến nhu cầu cắt giảm vị trí dư thừa đó. Loại hình tối ưu hóa kinh doanh này không được công nhận một cách rõ ràng là một cơ sở pháp lý để cho thôi việc do dư thừa lao động. Việc cho thôi việc dựa trên căn cứ này có nguy cơ dẫn tới những rủi ro về mặt pháp lý.

Nhìn chung, chúng tôi nhận thấy các cơ quan có thẩm quyền và tòa án sẽ xem việc tái cơ cấu tổ chức là việc loại bỏ hoặc thay đổi cấu trúc một hoặc một số đơn vị nhất định trong cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp, dẫn đến việc loại bỏ các vị trí công việc của người lao động. Tuy nhiên, đối với các hoạt động tối ưu hóa kinh doanh, doanh nghiệp có thể không trải qua bất kỳ thay đổi cấu trúc nào; cũng như không loại bỏ bất kỳ bộ phận nào. Do đó, trong những trường hợp như vậy, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn khi chứng minh cho việc doanh nghiệp trải qua quá trình thay đổi cơ cấu và theo đó sẽ cắt giảm lao động.

Hơn nữa, cả Bộ luật Lao động trước đây và Bộ luật Lao động hiện hành đều quy định rằng cho thôi việc do dư thừa lao động chỉ áp dụng đối với trường hợp cho thôi việc hàng loạt, tức là khi “ảnh hưởng đến nhiều người lao động” (hoặc là ít nhất 02 người lao động trở lên). Vì vậy, Bộ luật Lao động chỉ quy định các thủ tục cho việc cắt giảm nhiều người lao động. Tuy nhiên, luật chưa có hướng dẫn về thủ tục cho thôi việc đối với một người lao động do dư thừa lao động. Điều này dẫn đến tình trạng các cơ quan có thẩm quyền có cách giải thích khác nhau về thủ tục cho thôi việc đối với một người lao động. Một số cơ quan chấp nhận việc cho thôi việc đối với một người lao động miễn là thủ tục cho thôi việc được thực hiện tuân thủ theo thủ tục áp dụng cho trường hợp cho thôi việc đối với nhiều người lao động. Trái lại, một số cơ quan khác cho rằng việc cho thôi việc đối với một người lao động là bất hợp pháp vì thủ tục này không được quy định trong luật.

Sa thải

Hiện nay, việc chấm dứt hợp đồng lao động do vi phạm hay “sa thải” đang diễn ra thường xuyên hơn và theo cách phức tạp hơn. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động mới 2019 hạn chế các trường hợp mà người sử dụng lao động được phép sa thải. Luật cũng loại trừ nhiều tình huống mà doanh nghiệp gặp phải.¹²

Mặc dù đều cho phép người sử dụng lao động sa thải người lao động dựa trên mức độ thiệt hại gây ra, tuy nhiên cả Bộ luật Lao động trước đây và Bộ luật lao động năm 2019 đều không quy định rõ ràng thế nào là “gây thiệt hại nghiêm trọng” hoặc “đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng”. Sự mơ hồ này dẫn đến việc các Sở LĐTBXH địa phương có cách hiểu khác nhau trong quá trình đăng ký nội quy lao động, làm cho quy trình sa thải người lao động gặp nhiều khó khăn. Ngoài ra, đối với nhiều hành vi vi phạm nghiêm trọng, việc chứng minh thiệt hại nghiêm trọng về tài chính là điều không thể.¹³

Hơn nữa, quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động ngắn, đặc biệt là khi hành vi vi phạm bị che đậy, đang đặt ra nhiều thách thức cho người sử dụng lao động. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động chỉ kéo dài từ 06 đến 12 tháng kể từ ngày hành vi vi phạm xảy ra. Người sử dụng lao động phải thu thập bằng chứng, tổ chức họp xử lý kỷ luật và ban hành quyết định sa thải trong thời hiệu này. Thời hiệu xử lý áp dụng cho hành vi vi phạm của người lao động là 06 tháng. Thời hiệu này được kéo dài đến 12 tháng trong trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản và bí mật công nghệ hoặc bí mật kinh doanh. Đây là quy định không hợp lý vì người lao động thực hiện hành vi vi phạm một cách bí mật nên trong nhiều trường hợp người sử dụng lao động chỉ biết được sau khi đã hết thời hiệu. Một vấn đề khác là việc thu thập bằng chứng về vi phạm của người lao động thường mất rất nhiều thời gian và người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc hoàn thành tất cả các thủ tục kỷ luật trong thời hiệu nói trên.

Khuyến nghị

Chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị sau:

- Bổ sung “hoạt động tối ưu hóa kinh doanh” của công ty là một trong những căn cứ được cho thôi việc do dư thừa lao động.

¹² Ví dụ: các hành vi gây hấn và thù địch, gian lận, đưa hoặc nhận hối lộ hoặc lại quà và hành vi bạo lực (bao gồm đe dọa, cố ý gây sợ hãi cho người khác hoặc gây hoảng loạn cho người khác) cũng sẽ bị sa thải.

¹³ Để được phân tích thêm về nội dung này, vui lòng tham khảo Chương về Nguồn nhân lực và Đào tạo, Sách trắng EuroCham 2020. Xem tại: <www.eurochamvn.org/whitebook2020>, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 12 năm 2020.

- Quy định rõ việc cho thôi việc đối với một người lao động là hợp pháp nếu công ty tuân thủ các thủ tục pháp lý áp dụng cho việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động.
- Bổ sung các căn cứ được phép sa thải (ví dụ: gian lận, đưa hoặc nhận hối lộ hoặc lợi dụng, hành vi hung hăng, thù địch và bạo lực, hoặc vi phạm các quy định nội bộ về an toàn dẫn đến nguy cơ tiềm ẩn đối với tính mạng con người).
- Kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động từ 12 tháng lên 24 tháng¹⁴ và thời hiệu này chỉ bắt đầu từ ngày người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm.
- Đưa ra các tiêu chuẩn rõ ràng để xác định thế nào là “gây thiệt hại nghiêm trọng” hoặc “đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng”, có thể bằng cách quy định một mức thiệt hại cụ thể bằng tiền.

IV. BẢO HIỂM XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Cơ quan liên quan: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) và Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (BHXH Việt Nam)

Mô tả vấn đề

Theo quy định tại Điều 2.2 Luật Bảo hiểm xã hội¹⁵ và Điều 2 Nghị định 143¹⁶, kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2018, người lao động nước ngoài tại Việt Nam phải đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) nếu có giấy phép lao động hoặc giấy phép hành nghề và có hợp đồng lao động với thời hạn ít nhất một năm. Chế độ BHXH dành cho người nước ngoài này tương tự như chế độ BHXH dành cho công dân Việt Nam, bao gồm năm chế độ: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí và tử tuất. Trong khi việc đóng BHXH cho ba chế độ ngắn hạn (gồm ốm đau, thai sản và tai nạn lao động) bắt đầu áp dụng từ ngày 1 tháng 12 năm 2018 thì hai chế độ dài hạn (gồm hưu trí và trợ cấp tử tuất) bắt đầu áp dụng từ ngày 1 tháng 1 năm 2022.

Người lao động nước ngoài có thể yêu cầu hưởng BHXH một lần cho toàn thời gian đóng khi kết thúc hợp đồng hoặc khi giấy phép lao động hết hạn với điều kiện người đó không còn cư trú, làm việc tại Việt Nam. Khoản BHXH một lần này và quy trình yêu cầu hưởng tương tự như quy định đối với người lao động Việt Nam. Tuy nhiên, các quy định về chế độ BHXH và thủ tục hưởng BHXH một lần áp dụng cho người lao động nước ngoài hiện không thực tế và cần được xem xét lại.

Hiện tại, Bộ LĐTBXH đang soạn thảo luật sửa đổi Luật Bảo hiểm Xã hội, dự kiến trình Quốc hội thông qua vào năm 2024 (Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội). Đáng tiếc là Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội này về cơ bản vẫn giữ nguyên các quy định hiện hành về bảo hiểm xã hội cho người lao động nước ngoài.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Việc bắt buộc tham gia cả năm chế độ BHXH có thể không công bằng và không khả thi đối với những người lao động nước ngoài vẫn đang tiếp tục tham gia BHXH của nước họ. Mặc dù Chính phủ đã và đang đàm phán các hiệp định song phương về công nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội với một số quốc gia và ký kết thỏa thuận công nhận với một số quốc gia (chẳng hạn như Hàn Quốc), nhưng chưa có hiệp định song phương nào được thực tế đưa vào áp dụng. Điều này làm tăng chi phí cho cả người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài, cùng với những rắc rối về thủ tục hành chính.

Hơn nữa, ngay cả khi Chính phủ có thể ký kết thêm nhiều hiệp định song phương, các hiệp định này cũng sẽ không áp dụng cho tất cả các quốc gia có người lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc. Thông thường, người lao động nước ngoài chỉ làm việc tại Việt Nam trong thời gian ngắn, do sự quản lý nghiêm ngặt về phê duyệt các vị trí tuyển dụng người lao động nước ngoài khi cấp giấy phép lao động. Mặc dù Nghị định 143 quy định việc những người lao động nước ngoài này có thể yêu cầu chi trả BHXH một lần trước khi rời Việt Nam, các thủ tục

14 Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13 tháng 11 năm 2008 của Quốc hội.

15 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 của Quốc hội ngày 20 tháng 11 năm 2014 (Luật Bảo hiểm xã hội).

16 Nghị định 143/2018/NĐ-CP 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 (Nghị định 143).

hưởng BHXH một lần hiện hành đang rất phức tạp và làm tăng thêm gánh nặng về thủ tục hành chính cho tất cả các bên liên quan. Ngoài ra, quy định bắt buộc các tài liệu cần thiết phải được dịch sang tiếng Việt và công chứng đối với người có quốc tịch nước ngoài có thể mất nhiều thời gian thực hiện.

Các quy định trên có thể làm tăng chi phí lao động cũng như rườm rà về thủ tục hành chính. Những điều này có thể làm giảm sức hấp dẫn của Việt Nam như một điểm đến đầu tư.

Khuyến nghị

Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội cần quy định những nội dung sau:

- Cho phép người lao động nước ngoài tham gia quỹ hưu trí và tử tuất trên cơ sở tự nguyện.
- Đưa ra mẫu đơn để nghị hưởng BHXH một lần ở định dạng song ngữ và tạo điều kiện thuận lợi cho việc nộp hồ sơ trực tuyến.

PHẦN 2: GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

I. TĂNG CƯỜNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO MANG TÍNH CHIẾN LƯỢC TẠI VIỆT NAM CHO MỘT NỀN KINH TẾ SỐ THỊNH VƯỢNG

Cơ quan liên quan: Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT), Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH)

Mô tả vấn đề

Đào tạo kỹ thuật chất lượng cao

Đào tạo kỹ thuật chất lượng cao là vấn đề then chốt, và không thể phủ nhận tầm quan trọng của việc truyền đạt các kỹ năng thiết yếu phù hợp với nhu cầu tại nơi làm việc. Điều này ngụ ý cần phải duy trì một nguồn dự trữ các nhà giáo dục có trình độ chuyên môn cao và tuyên truyền xây dựng một môi trường thuận lợi cho việc học tập và phát triển. Yêu cầu này đòi hỏi phải kết hợp các phương pháp giảng dạy tiến bộ và áp dụng các kỹ năng CNTT và kỹ năng học tập trực tuyến - những yếu tố quan trọng trong giáo dục để duy trì lực lượng lao động được đào tạo tốt và có năng lực chuyên môn cao.

Ủng hộ đa dạng giới trong các ngành kỹ thuật

Để thực sự xây dựng được một lực lượng lao động mạnh và đa dạng trong ngành công nghệ, điều quan trọng là phải xác định và giải quyết tình trạng chênh lệch giới tính trong các lĩnh vực kỹ thuật. Các biện pháp lập pháp được đề xuất cần khuyến khích nhiều trẻ em gái hơn ở Việt Nam tham gia vào các môn học ở bậc tiểu học và trung học mà sau này sẽ đưa các em đến với nghề nghiệp trong lĩnh vực công nghệ.

Đào tạo quản trị thực hành: Chất xúc tác cho sự thay đổi

Quỹ đạo tăng trưởng của Việt Nam có mối liên hệ chặt chẽ với nguồn vốn nước ngoài, đặc biệt là các vấn đề then chốt về "Giá trị gia tăng" và "Lợi thế cạnh tranh". Các Nghị quyết của Đại hội XII và XIII vào năm 2016 và 2021 đã vạch ra khuôn khổ chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển doanh nghiệp trong quá khứ ở Việt Nam. Các chương trình đào tạo quản trị thực hành do các trường đại học, trường kinh doanh và các công ty cụ thể cung cấp đóng vai trò là kênh quan trọng để nâng cao chất lượng/giá trị của sản phẩm/dịch vụ và gắn bó mật thiết với ưu tiên của chính phủ về "Giá trị gia tăng".

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Quá trình phát triển kỹ thuật số nhanh chóng đã tác động đáng kể đến bối cảnh việc làm tại Việt Nam, và để giải quyết những tác động này là một việc không hề đơn giản. Làn sóng chuyển đổi kỹ thuật số được coi là con dao hai lưỡi, một mặt có thể dẫn đến thay đổi về việc làm, mặt khác cũng cho phép các ngành đạt được lợi thế chiến

lược nếu được khai thác hiệu quả. Các khu vực phát triển cơ sở hạ tầng giáo dục mạnh mẽ sẽ có khả năng thu được lợi ích đáng kể từ số hóa trong những năm tới.

Việt Nam, với tỷ lệ nhập học bậc trung học cao, lại có sự tương phản rõ rệt khi nói đến giáo dục đại học, tụt hậu đáng kể so với các nước trong khu vực. Mặc dù đã được cải thiện, chất lượng giáo dục vẫn còn tương đối thấp và không phù hợp với các kỹ năng cần thiết của nền kinh tế đang chuyển đổi. Ngành giáo dục vẫn chưa đạt được mục tiêu mức chi ngân sách nhà nước là 20%, trong khi tổng chi tiêu cho giáo dục giữa khu vực công và khu vực tư nhân vẫn tương đương qua các năm.

Khuyến nghị

Chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị sau:

- Ban hành Chính sách lồng ghép giới: Hỗ trợ các biện pháp lập pháp nhằm tạo ra một môi trường thuận lợi cho việc học tập và không có định kiến giới trong các môn học liên quan đến công nghệ ngay từ khi còn nhỏ;
- Thúc đẩy các chương trình công nghệ ngoại khóa: Khuyến khích các chương trình đào tạo tập trung vào công nghệ và mã hóa để phát triển sự quan tâm và niềm đam mê của các trẻ em gái trong lĩnh vực này;
- Tăng cường khả năng tiếp cận tài nguyên: Cung cấp các cơ hội học tập, học bổng và ưu tiên ngang nhau để tạo điều kiện và thúc đẩy các trẻ em gái tìm hiểu về các ngành kỹ thuật;
- Phối hợp với các tập đoàn công nghệ: Tận dụng quan hệ đối tác để tạo điều kiện thuận lợi;
- Nắm bắt và tùy chỉnh chương trình đào tạo quản trị thực hành: Triển khai các khóa học không cấp bằng phù hợp với nhu cầu thị trường và được cung cấp theo mức giá tại địa phương nhằm thúc đẩy thực hiện hiệu quả các nghị quyết của Đại hội XII và XIII; và
- Nâng cao chất lượng giáo dục và khả năng tiếp cận: Hướng đến đạt mục tiêu của chính phủ về chi tiêu cho ngành giáo dục và nâng cao tỷ lệ nhập học chung ở bậc đại học để phù hợp với các quốc gia khác trong khu vực.

II. THÚC ĐẨY NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC VÀ ĐỔI MỚI CÔNG NGHỆ

Cơ quan liên quan: Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT), Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH)

Mô tả vấn đề

Theo Mục II của phần về Lao động và Nguồn nhân lực trên đây, các trường quốc tế đặc biệt dễ bị ảnh hưởng bởi những rào cản và sự thiếu rõ ràng về giấy phép lao động, cho cả khách hàng cũng như giáo viên và nhân viên nhà trường. Việt Nam đã làm rất tốt trong những năm gần đây trong việc thu hút FDI vào lĩnh vực giáo dục. Các tổ chức này phụ thuộc vào sự cân bằng giữa sinh viên Việt Nam và quốc tế để cung cấp trải nghiệm giáo dục chất lượng mà Việt Nam đang tìm kiếm. Do đó, chúng tôi đồng tình và nhắc lại Phần II vì phần này có liên quan đến lĩnh vực giáo dục và đào tạo, đồng thời hy vọng Việt Nam sẽ tiếp tục là điểm đến hấp dẫn đối với các nhà đầu tư FDI và gia đình họ, cũng như các nhà giáo dục giàu kinh nghiệm và tâm huyết. Chất lượng không khí cũng vẫn là một mối quan ngại của ngành giáo dục, của học sinh và giáo viên ở mọi lứa tuổi, đồng thời là yếu tố cản trở các gia đình người nước ngoài chuyển đến Việt Nam.

Lợi ích/quan ngại tiềm tàng đối với Việt Nam

Tốc độ phát triển liên tục và ấn tượng của Việt Nam có thể được củng cố bằng cách kết hợp giữa kết nối internet mạnh mẽ, phát triển kỹ năng một cách thuần thực, đầu tư vào giáo dục chất lượng cao và các chính sách năng động của chính phủ. Khuôn khổ vững chắc của một nền kinh tế kỹ thuật số bền vững được củng cố bởi kết nối Internet an toàn và ổn định, đóng vai trò là hệ thần kinh trung ương. Cơ sở hạ tầng này rất quan trọng, cung cấp kết nối thông qua mạng di động 4G/5G và mạng cáp quang tới các trường học, tập đoàn cũng như các cộng đồng ở thành thị và nông thôn. Tuy nhiên, việc xác định và giải quyết các khía cạnh về khả năng tiếp cận và khả năng chi trả là rất quan trọng để tránh rủi ro về khoảng cách số, đảm bảo tất cả các bộ phận dân cư đều có thể được hưởng lợi từ những tiến bộ kỹ thuật số.

Thực hiện chính xác các khuyến nghị sâu rộng của chúng tôi có thể giúp Việt Nam phát triển đáng kể hệ sinh thái giáo dục của đất nước, từ đó đào tạo được một lực lượng lao động đa dạng và thành thạo về công nghệ, qua đó củng cố vị thế của Việt Nam như một tấm gương tiêu biểu về nâng cao chất lượng giáo dục trong bối cảnh kỹ thuật số đang phát triển nhanh chóng.

Khuyến nghị

Chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị sau:

- Tinh giản các thủ tục cấp giấy phép lao động để hỗ trợ những người lao động nước ngoài đủ tiêu chuẩn và gia đình họ tiếp tục đến Việt Nam;
- Tăng cường cơ sở hạ tầng mạng: Tăng cường khả năng kết nối trên toàn quốc và truy cập công bằng vào mạng 4G/5G là điều cần thiết để tránh khoảng cách số;
- Tăng cường hợp tác cấp vùng và cấp tỉnh: Khuyến khích chính quyền địa phương hợp tác với các trung tâm năng lực kỹ thuật số của địa phương để mở rộng phạm vi hỗ trợ;
- Nâng cao năng lực của giáo viên địa phương: Bắt đầu hợp tác với các tổ chức quốc tế để đào tạo giáo viên và phát triển chuyên môn, thúc đẩy môi trường thuận lợi cho việc học tập suốt đời; và
- Ưu tiên bảo vệ môi trường: Việc nâng cao chất lượng không khí ở các trung tâm tài chính sẽ làm nổi bật sức hấp dẫn của ngành giáo dục, thúc đẩy hợp tác quốc tế hiệu quả.

LỜI CẢM ƠN

Tiểu ban Nguồn nhân lực và Đào tạo thuộc EuroCham.