

BÁO CÁO CỦA TIỂU NHÓM CÔNG TÁC NGUỒN NHÂN LỰC

*Chuẩn bị bởi
Ông Colin Blackwell
Tiểu Nhóm Công tác Nguồn nhân lực*

TÓM TẮT NỘI DUNG

- Chúng tôi rất khuyến khích đề xuất của Chính phủ về việc cập nhật Bộ Luật lao động.
- Chúng tôi đã gửi bản góp ý chi tiết về các vấn đề của Bộ Luật lao động và đang mong đợi kết quả.
- Việc làm rõ việc quản lý giấy phép lao động cho người nước ngoài có thể sẽ được cải thiện theo chiều hướng tốt.
- Đình công bất hợp pháp vẫn là một mối quan ngại đặc biệt với các nhà đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực sản xuất.
- Mức tăng lương cơ bản gần đây là rất hợp lý và mang tính tích cực để thu hút đầu tư nước ngoài.
- Làm thêm giờ vẫn là một vấn đề còn tồn tại mà chúng tôi nhận thấy đây là một vấn đề phức tạp.

Trước tiên, chúng tôi xin chân thành cảm ơn Bộ LĐTBXH vì sự hợp tác tích cực với Tiểu nhóm Công tác Nguồn Nhân lực và cộng đồng doanh nghiệp. Chúng tôi xin nêu một số vấn đề còn tồn tại như sau;

1. Rà soát Bộ luật Lao động

Theo Công văn số 1617/LĐTBXH-PC ngày 12 tháng 5 năm 2016 của Thủ tướng Chính Phủ, chúng tôi được yêu cầu cung cấp góp ý về Bộ Luật lao động hiện hành. Với sự hợp tác và đóng góp của các Phòng thương mại và nhiều công ty trong nước và nước ngoài tại Việt Nam (vd: Hàn Quốc, Nhật Bản, Mỹ, Châu Âu, Đài Loan, Canada, Anh và Malaysia), chúng tôi đã trình nộp một bản báo cáo 100 trang về các góp ý của khối doanh nghiệp về Bộ Luật lao động hiện hành. Chúng tôi đã có một buổi đối thoại chuyên đề rất hiệu quả với Bộ LĐTBXH và Bộ Kế hoạch & Đầu tư để thảo luận về các vấn đề này. Sau đây là một số chủ đề đã được thảo luận:

An sinh xã hội

Cách tiếp cận nói chung của chính phủ dường như là cách tiếp cận theo thực tiễn tốt nhất của quốc tế. Chúng tôi hiểu rằng có một số vấn đề trong kênh thông tin liên lạc với cộng đồng khối doanh nghiệp về những thay đổi này. VBF đề nghị cung cấp sự hỗ trợ trong kênh thông tin liên lạc khi cần thiết. Chúng tôi sẵn sàng hỗ trợ Bộ LĐTBXH trong việc chuẩn bị và thực hiện các dự thảo Nghị định về an sinh xã hội.

Cơ chế đối thoại giữa cộng đồng doanh nghiệp và cơ quan nhà nước

Những cuộc họp như hiện tại là cơ hội đối thoại rất tốt giữa cộng đồng doanh nghiệp và phía Chính phủ. Tuy nhiên, hiện vẫn còn một số lượng lớn các góp ý từ các hiệp hội thương mại chưa được phúc đáp. Chúng tôi mong muốn có được một cơ chế đối thoại hiệu quả hơn để có nhiều cuộc thảo luận cởi mở hơn.

Chúng tôi hy vọng Bộ LĐTBXH có thể cung cấp đầu mối liên lạc cụ thể từ Quý Bộ để việc trao đổi thông tin thuận tiện hơn.

Các vấn đề khác liên quan đến Bộ luật Lao động

Một số vấn đề khác về Bộ Luật Lao động gây ra lo ngại lớn cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước, ví dụ như thuê lại lao động, hợp đồng lao động, và chế độ bồi thường cho thời gian nghỉ phép hàng năm. Chúng tôi hy vọng sẽ có thêm nhiều cơ hội phối hợp với nhóm dự thảo luật khi Bộ luật Lao động được rà soát và sửa đổi.

Vấn đề liên quan đến TPP

Chúng tôi nhận thấy vấn đề về TPP là một vấn đề về mối quan hệ song phương phi thương mại giữa Việt Nam và Hoa Kỳ, do đó, VBF với vai trò là một diễn đàn doanh nghiệp quốc tế sẽ không đưa ra ý kiến về chủ đề này. Chúng tôi sẽ chú ý đến những phát triển của điều này nếu chúng có bất cứ ảnh hưởng nào đến cộng đồng doanh nghiệp trong tương lai.

2. Giấy phép lao động

Nghị định 11/2016/NĐ-CP được ban hành vào ngày 01 tháng 4 năm 2016 và cho đến nay vẫn chưa có thông tư hướng dẫn được ban hành, dẫn tới sự thiếu nhất quán giữa các sở LĐ về việc thực hiện Nghị định.

Những thay đổi trong định nghĩa

Trong nhiều năm qua, những quy định trong việc quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được áp dụng cho 3 nhóm lao động nước ngoài:

- Quản lý & Giám đốc điều hành
- Chuyên viên & chuyên gia
- Kỹ sư

Mỗi nhóm lao động nước ngoài phải đáp ứng được các yêu cầu về trình độ chuyên môn khác nhau để đủ điều kiện xin giấy phép lao động. Nghị định 11 đã thay đổi định nghĩa của “Quản lý & Giám đốc điều hành” bằng cách tham chiếu luật doanh nghiệp. Vì vậy, theo Nghị định 11 mới, một người quản lý nếu không phải là người có quyền tham gia vào việc quản lý các giao dịch trên danh nghĩa của công ty theo Điều lệ của công ty (nói cách khác không phải là người đại diện pháp lý) thì sẽ không được xem là quản lý, mà chỉ là một chuyên gia/chuyên viên.

Nhiều công ty cho biết họ không thể nộp đơn xin giấy phép lao động theo nhóm đối tượng Quản lý ở phòng LĐTBXH cấp tỉnh cho các vị trí “Giám đốc điều hành” hoặc “CEO” vì tên của người lao động nước ngoài không được thể hiện trong Điều lệ của công ty (điều này khá là phổ biến). Các công ty đã được yêu cầu nộp đơn theo nhóm Chuyên gia và theo đó phải chỉnh sửa chức danh công việc của người lao động để cho phù hợp với nhóm đối tượng này. Điều này là không đúng và đã tạo ra lo ngại cho các nhà quản lý cấp cao của doanh nghiệp. Hơn nữa, điều này cũng đặt ra yêu cầu bổ sung bằng cấp (bằng đại học cùng với giấy chứng thực kinh nghiệm làm việc).

Yêu cầu này cũng được áp dụng với các quản lý cấp trung (vd: Giám đốc trực tiếp/bộ phận) cũng như người lao động nước ngoài đã có giấy phép lao động tại thời điểm xin gia hạn giấy phép lao động. Người lao động nước ngoài có giấy phép lao động theo Nghị định trước đây không còn đủ điều kiện hoặc gặp khó khăn trong việc xin gia hạn giấy phép lao động vì phải cung cấp thêm giấy chứng thực kinh nghiệm làm việc từ người sử dụng lao động trước đó ở nước ngoài.

Yêu cầu trình độ

Vào tháng 7 năm 2014, Chính phủ đã phê duyệt Nghị quyết số 47/NQ-CP trong đó đồng ý điều chỉnh các yêu cầu cho nhóm đối tượng chuyên gia và kỹ sư nước ngoài trong việc xin Giấy phép lao động. Nghị quyết này chỉ yêu cầu đối với các trường hợp đáp ứng được yêu cầu về bằng cấp đào tạo chuyên môn HOẶC giấy chứng thực kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực mà người lao động nước ngoài đang mong muốn làm việc tại Việt Nam.

Nghị định 11 là một bước lùi vì yêu cầu chuyên gia (cũng như quản lý mà không phải là đại diện pháp luật và kỹ sư nước ngoài phải đáp ứng cả hai yêu cầu trên).

Yêu cầu giấy chứng nhận lý lịch tư pháp tại địa phương

Trong nhiều năm nay, cộng đồng doanh nghiệp nước ngoài đã nêu lên vấn đề phải xin giấy chứng nhận lý lịch tư pháp ngay khi có dấu xác nhận nhập cảnh vào Việt Nam trên hộ chiếu bất kể thời gian lưu trú là bao lâu.

Vấn đề này rõ ràng là do việc hiểu sai các quy định khi Nghị định số 46/2011/NĐ-CP quy định cần có giấy chứng nhận lý lịch tư pháp địa phương khi xin cấp giấy phép lao động nếu người lao động nước ngoài “đã lưu trú tại Việt Nam trước đó” **mà không đề cập rõ thời gian lưu trú.**

Các Hiệp hội doanh nghiệp nước ngoài và VBF đã một vài lần yêu cầu làm rõ quy định này đối với người lao động đã ở Việt Nam hơn 6 tháng (như đã được định nghĩa trước Nghị định số 46). Không may rằng Nghị định 102 và Nghị định 11 chưa làm rõ được quy định này và các Sở LĐTBXH vẫn tiếp tục yêu cầu giấy chứng nhận lý lịch tư pháp địa phương đối với người nước ngoài chỉ ở Việt Nam trong vòng vài ngày (chẳng hạn như đi công tác hoặc du lịch). Điều này là không cần thiết vì làm chậm quá trình giải quyết hồ sơ xin giấy phép lao động đến 4 tuần. Quy trình này cũng yêu cầu giấy xác nhận lưu trú tạm thời từ công an địa phương về nơi chốn mà

người lao động nước ngoài đang ở (thường là khách sạn) – thường khó và tốn nhiều thời gian để lấy được giấy xác nhận này

Thiếu văn bản hướng dẫn

Điều 3.3a Nghị định số 11/2016/NĐ-CP đề cập đến “giấy chứng nhận chuyên gia của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài”. Dự thảo Thông tư mới không cung cấp bất cứ chi tiết nào về yêu cầu của giấy chứng nhận này, được cấp bởi tổ chức hay doanh nghiệp nào. Không ai biết được giấy chứng nhận này sẽ bao gồm những thông tin gì để được chấp thuận. Sở LĐTBXH cũng không thể cung cấp được câu trả lời cho vấn đề này.

3. Đình công bất hợp pháp

Quy định xử phạt cho người đứng đầu của một cuộc đình công trái phép đã được cập nhật trong Luật Lao động sửa đổi, tuy nhiên, qui định này chưa được giải thích rõ ràng và không đủ nghiêm ngặt so với những thiệt hại gây ra cho các doanh nghiệp.

Việc bồi thường cho các công ty Trung Quốc bị thiệt hại về tài sản và hoạt động sản xuất do những cuộc đình công hiện vẫn chưa được tiến hành. Điều tương tự có thể xảy ra đối với các công ty có vốn đầu tư nước ngoài khác tại Việt Nam nên cần có các biện pháp thiết thực để ngăn chặn những sự cố này trong những năm tới.

Khối doanh nghiệp Nhật Bản kiến nghị rằng cộng đồng doanh nghiệp có thể hỗ trợ bằng cách tập trung vào kênh thông tin chính giữa người sử dụng lao động và người lao động. Tuy nhiên, các công ty nên được trao quyền yêu cầu Ủy ban nhân dân địa phương giúp đỡ để ngăn chặn các cuộc đình công và Ủy ban nhân dân cũng nên hỗ trợ doanh nghiệp về vấn đề này.

4. Tăng lương tối thiểu

Chúng tôi thấy rằng tỷ lệ tăng lương tối thiểu 7.3% gần đây là rất hợp lý và chúng tôi xin cảm ơn chính phủ về cách tổ chức hiệu quả này.

Chúng tôi cũng đề xuất mức tăng lương tối thiểu trong tương lai nên ở một tỉ lệ phù hợp bởi:

- Đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực sản xuất rất cạnh tranh trong khu vực. Do đó, để cạnh tranh trên thị trường quốc tế, mức tăng lương không nên đặt tương đương với năng suất của người lao động.
- Mức tăng lương cao có thể gây ra lạm phát.

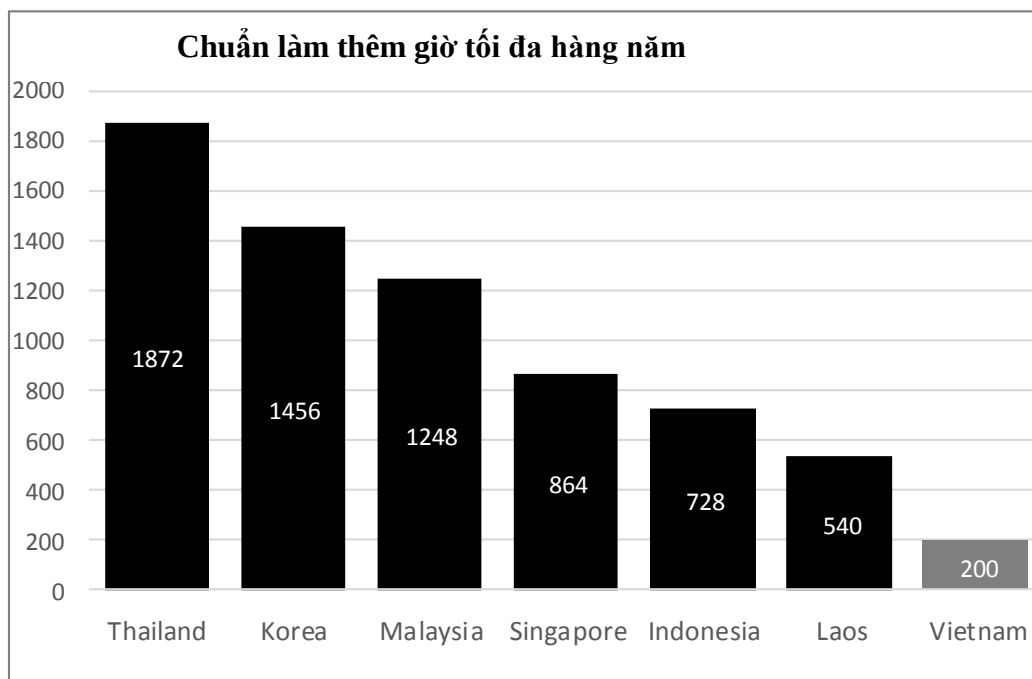
Việc tăng mức lương tối thiểu trong tương lai nên được cân nhắc kỹ với việc tăng của các chi phí lao động khác của doanh nghiệp. Chi phí an sinh xã hội đã tăng đáng kể do mức đóng góp tăng và có nhiều nguồn thu thuế. Việc tăng mức đóng an sinh xã hội trong tương lai là điều mà cộng đồng doanh nghiệp quan tâm và chúng tôi yêu cầu được tư vấn về chủ đề này để các doanh nghiệp có thể điều chỉnh tăng chi phí. Những thay đổi trong bộ luật lao động cũng dẫn tới tăng chi phí lao động. Theo Tổ chức Thương Mại Thế giới, việc tăng lương không đồng đều trong lĩnh vực tư có thể gây ra bất lợi cho lĩnh vực công.

Sự kết hợp này đặt ra nhiều thử thách đối với các nhà đầu tư nước ngoài để giữ cho chi phí lao động tại Việt Nam cạnh tranh so với khu vực. Điều này là mối quan tâm đặc biệt đối với lĩnh vực sản xuất xuất khẩu để giá xuất khẩu có thể cạnh tranh với các nước khác.

5. Làm thêm giờ

Chúng tôi hiểu làm thêm giờ là một vấn đề nhạy cảm. Để không lặp lại các báo cáo trước, chúng

tôi muốn nhắc lại rằng chuẩn giờ làm thêm tại Việt Nam nghiêm ngặt hơn tại bất kỳ các nước nào khác trong khu vực;



Như đã đề cập, Nhật Bản đề xuất hỗ trợ kỹ thuật về việc áp dụng một giải pháp linh hoạt và phù hợp. Điều này dựa trên kinh nghiệm thực hiện Điều 36 tại Nhật Bản về giờ làm thêm tự nguyện.