

**TÓM TẮT BUỔI ĐỐI THOẠI
GIỮA BỘ LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH & XÃ HỘI VÀ CÁC CƠ QUAN
LIÊN QUAN VỚI DIỄN ĐÀN DOANH NGHIỆP VIỆT NAM**

14:00 – 17:00, ngày 24/8/2016

Trụ sở Bộ Kế hoạch & Đầu tư, 6B Hoàng Diệu, Hà Nội

Thành phần tham dự: Chi tiết Phụ lục 1

1. Mức lương tối thiểu

Ông Colin Blackwell – Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực VBF

- Kết quả của năm nay là khá tốt. Các nhà đầu tư muốn biết thêm thông tin về cơ chế tăng lương tối thiểu trong các năm tiếp theo.
- VBF đề xuất tăng lương tối thiểu hàng năm ở mức vừa phải do những nguyên nhân sau:
 - 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 nhiều có thể gây ra lạm phát.
- Cần xem xét xu thế của tổng chi phí nhân công khi thay đổi các điều khoản của luật lao động như tăng lương tối thiểu.
- Theo Tổ chức Thương mại Quốc tế, mức lương tăng không đồng đều ở khu vực tư có thể gây ra bất lợi cho khu vực công.
- Chúng tôi thấy rằng tỷ lệ tăng 7.3% của mức lương tối thiểu gần đây là rất hợp lý và chúng tôi xin chân thành cảm ơn chính phủ về việc này.

Phản hồi của Bà Nguyễn Thị Khương – Vụ Lao động tiền lương, Bộ LĐTBXH

- Điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng dựa trên căn cứ:
 - Điều kiện kinh tế xã hội
 - Chỉ số giá sinh hoạt
 - Tiền lương bình quân trên thị trường
 - Nhu cầu cải thiện đời sống của người lao động
- Mức tăng tối thiểu năm 2017: 7.3%, tăng 180 – 250 nghìn đồng theo từng vùng. Cơ sở quyết định:
 - Đảm bảo bù trượt giá năm 2016: 4.5 – 5%
 - Cải thiện theo mức tăng năng suất lao động: 2 – 2.5%
 - Thực hiện lộ trình điều chỉnh lương tối thiểu, hướng tới đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động: 1 – 1,5%

Phương án trên đã tính đến điều kiện việc làm, thất nghiệp, sản xuất kinh doanh trong bối cảnh DN gặp nhiều khó khăn, nhất là những ngành sử dụng nhiều lao động (dệt may, da giày, thủy sản,...), và theo quy định đóng bảo hiểm trên mức lương phụ cấp của năm 2016 – 2017. Như vậy, đã góp phần thúc đẩy hoạt động của DN.

Bộ LĐTBXH dự kiến trình Chính phủ ban hành Nghị định mức lương tối thiểu vùng vào tháng 10 để DN có cơ sở thực hiện. Mức tăng lương tối thiểu dự kiến thấp hơn mọi năm, trong khoảng 5 – 8%.

2. Làm thêm giờ

Ông Colin Blackwell – Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực VBF

- Việt Nam là một trong những nước có mức giới hạn làm thêm giờ thấp nhất trên thế giới, khoảng 200 – 300 giờ/năm. Hầu hết các nước trong khu vực ASEAN có mức giới hạn làm thêm giờ cao hơn nhiều, vào khoảng 1 – 2 ngàn giờ/năm.
 - VBF xin đưa ra khuyến nghị từ Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản: Điều 36 – Bộ Luật Lao động Nhật Bản được áp dụng 50 năm nay quy định rằng, nếu thỏa thuận về làm thêm giờ đã được ký kết giữa người lao động, cơ quan nhà nước và liên đoàn thì sẽ miễn thanh tra về vấn đề này tại doanh nghiệp. Phía Nhật Bản có thể hỗ trợ kỹ thuật vận hành hệ thống này cho Việt Nam.

Bà Ngô Thu Ngân – Chuyên viên Pháp lý, Toyota Việt Nam

- Ngành công nghiệp ô tô có nhu cầu thị trường biến động lớn theo từng thời điểm và đặc biệt tăng lên rất cao vào những tháng cuối năm. Nhân viên của Toyota rất sẵn sàng làm thêm giờ để phục vụ nhu cầu thị trường nhưng công ty gặp khó khăn với quy định chặt chẽ của nhà nước. Vì vậy, Toyota đề xuất Chính phủ cho phép quản lý giờ làm thêm linh hoạt hơn, ví dụ:
 - Bỏ quy định quản lý số giờ làm thêm theo từng tháng
 - Tăng số giờ làm thêm theo năm bằng mức của một số nước trong khu vực (Trung Quốc: 600 giờ/năm; Nhật Bản: 720 giờ/năm; hoặc theo sự thỏa thuận giữa công đoàn và công ty về giờ làm thêm tối đa của công nhân).

Phản hồi của Ông Bùi Đức Nhuận, Phó Cục trưởng Cục An toàn Lao động, Bộ LĐTBXH

- Khi nêu dẫn chứng ở các nước Châu Á, VBF cần phải xem xét một cách toàn diện.
 - Một số nước trong khu vực Châu Á (Malaysia, HongKong...) có giới hạn giờ làm thêm cao hơn Việt Nam nhưng lại quy định thời gian làm việc hàng tuần là 40 giờ. Do đó, giờ làm thêm tăng lên nhưng tổng quỹ thời gian vẫn thấp hơn so với Việt Nam.
 - Theo tài liệu của ILO (Tổ chức Lao động quốc tế), Trung Quốc quy định làm thêm 30 – 36 giờ/tháng; Nhật Bản không hạn chế giờ làm thêm tuy nhiên lại quy định tối đa là 360 giờ/năm.
- Bộ xem xét giờ làm thêm trên cơ sở vừa đảm bảo hội nhập kinh tế và đảm bảo sức khỏe cho người lao động Việt Nam.
- Áp dụng chế độ thời gian làm việc linh hoạt là vấn đề Bộ đã đang nghiên cứu trong quá trình xây dựng luật và sẽ đưa vào Điều 117 - nhóm ngành nghề có đặc thù thời giờ làm việc/nghỉ ngơi.
- Về thời giờ làm việc theo thời vụ, Bộ đã ban hành Thông tư 54, trong đó quy định phương pháp tổ chức tăng/giảm ca vào một thời điểm nhất định tùy theo thời vụ.

Ông Nguyễn Huy Trung – Trưởng Phòng Hành chính, Công ty Honda Việt Nam

Tính giờ làm thêm như thế nào? Ví dụ, theo Luật Lao động, công ty Honda được làm việc 6 ngày/tuần. Nhưng thực tế, cứ 2 tuần thì nhân viên được nghỉ 1 ngày và số giờ làm việc chính thức là 44 giờ. Tuy nhiên, giờ làm thêm thì lại tính từ giờ thứ 45. Theo quy định của Sở Lao động, số giờ làm thêm phụ thuộc vào lịch làm việc của DN. Vì vậy, khi DN giảm số giờ làm việc chính thức và bù lại bằng giờ làm thêm, thì giờ làm việc chính thức lại bị coi là làm thêm.

Phản hồi của Ông Bùi Đức Nhưõng, Phó Cục trưởng Cục An toàn Lao động, Bộ LĐTBXH

- Về vấn đề kỹ thuật này, Bộ đề nghị có buổi trao đổi chuyên môn sâu hơn. Bộ muốn nghe nhiều hơn về Điều 36 – Bộ Luật Lao động Nhật Bản
- Về nguyên tắc luật pháp, làm thêm là làm ngoài giờ thỏa thuận, chứ không phải làm việc sau khi làm đủ thời gian làm việc chính thức mới gọi là làm thêm.

3. Vấn đề liên quan đến TPP

Ông Colin Blackwell – Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực VBF

TPP liên quan đến quan hệ chính trị song phương giữa Việt Nam và Hoa Kỳ và gây ra một số quan ngại liên quan đến việc gia tăng tranh chấp lao động. Dù là một vấn đề phức tạp, VBF cho rằng đây không phải là một vấn đề về doanh nghiệp và do đó, VBF không đưa ra ý kiến về vấn đề này.

Phản hồi của Ông Lê Quang Trung, Phó Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

Bộ ghi nhận ý kiến của VBF. TPP là vấn đề nhạy cảm, phức tạp, liên quan đến nhiều lĩnh vực, nên có một cuộc trao đổi riêng, chuyên sâu.

4. Giấy phép lao động

Ông Laurent Quistrebort – Thành viên Tiểu ban Nguồn nhân lực & Đào tạo, Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam

- Quy trình cấp phép cho người nước ngoài có trình độ chuyên môn còn tốn nhiều thời gian. Công ty phải có giấy xác nhận vị trí chuyên môn trước khi xin giấy phép lao động. Sẽ mất hơn 1 tháng để có được xác nhận này.
- Khái niệm về cấp nhân viên/quản lý người nước ngoài đã được định nghĩa lại. Theo đó, phần lớn những quản lý không phải là đại diện pháp lý của công ty như trưởng phòng, quản lý trực tiếp, giám đốc dự án sẽ không được xem xét trong Nghị định 11, mà chỉ có các chuyên gia/nhà chuyên môn. Do đó, những đối tượng trên phải cung cấp thêm những tài liệu chứng nhận kinh nghiệm công tác và bằng cấp đại học – điều này là một thách thức lớn cho người nước ngoài đã ở Việt Nam khi xin gia hạn giấy phép lao động.
- Quy trình xin cấp mới giấy phép lao động cũng đòi hỏi những tài liệu bổ sung mà trước đây chưa từng được yêu cầu.
 - Đề nghị Bộ LĐTBXH xem xét trường hợp người nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động có thể sử dụng chính giấy phép này như một tài liệu chứng nhận chuyên môn trong quá trình cấp lại giấy phép.
- Yêu cầu trình độ chuyên môn có vẻ nghiêm ngặt hơn đối với các nhân viên kỹ thuật, điều này không đúng với tinh thần của Nghị quyết 47 năm 2014 của Chính phủ Việt Nam vì yêu cầu cả bằng cấp chuyên môn và tài liệu chứng nhận kinh nghiệm công tác.
- Bản chứng nhận kinh nghiệm công tác từ nhiều công ty không được chấp nhận. Khi cơ quan nhà nước yêu cầu chứng nhận 5 năm kinh nghiệm thì 2 bản chứng nhận 3 năm và 4 năm kinh nghiệm từ 2 công ty khác nhau lại không được chấp nhận.
- Sở Lao động tại một số tỉnh vẫn yêu cầu người nước ngoài có chuyến công tác ngắn tại Việt Nam phải xin chứng nhận lý lịch tư pháp từ Sở Tư pháp. Điều này là không phù hợp khi yêu cầu người nước ngoài chỉ ở Việt Nam một vài ngày nhưng phải xin cấp phiếu lý lịch tư pháp.

Ông Phạm Trí Trung – Luật sư, Baker & McKenzie

Về vấn đề giấy phép lao động, nên có sự khái quát hóa hơn là bị gấn theo cam kết của WTO. Cam kết của WTO là cam kết tối thiểu trong khi luật nội địa có thể mở rộng hơn để tạo điều kiện cho cộng đồng DN. Ví dụ: nhiều DN gặp khó khăn với yêu cầu người nước ngoài vào Việt Nam cung cấp dịch vụ thì phải có 2 năm công tác cho DN nước ngoài; trong nền kinh tế mở hiện nay, các DN đa quốc gia có thể huy động nhân sự từ chỗ này chuyển sang chỗ khác.

Phản hồi của Ông Lê Quang Trung, Phó Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ LĐTĐBXH

- Việt Nam chỉ tuyển vị trí chuyên gia kỹ thuật, nhà quản lý, giám đốc điều hành, đặc biệt những vị trí lao động kỹ thuật mà Việt Nam không đáp ứng được. Nếu Việt Nam đáp ứng được thì sẽ không cho phép người lao động nước ngoài vào làm việc.
 - Nghị định 11 có nhiều thay đổi về thủ tục hành chính và đối tượng cấp phép. Đối tượng công tác tại Việt Nam dưới 30 ngày liên tục và cộng dồn không quá 90 ngày/năm không phải thực hiện cấp giấy phép lao động.
 - Thời gian cấp phép lao động, theo Nghị định 11, được rút ngắn từ 10 ngày xuống 7 ngày. Trường hợp thời gian cấp phép kéo dài 1 tháng hoặc hơn 7 ngày, đề nghị doanh nghiệp phản ánh lại cho Bộ. Nhiều địa phương hiện nay cấp phép trong thậm chí 2 – 3 ngày. Các thủ tục khác cần để được cấp phép như xin phiếu lý lịch tư pháp, khám sức khỏe, chứng nhận bằng cấp chuyên môn thì sẽ cần nhiều thời gian hơn.
 - Định nghĩa về chuyên gia:
 - Theo Nghị định 11, cá nhân đã được DN, tổ chức nước ngoài xác nhận là chuyên gia, thì được coi là chuyên gia.
 - Yêu cầu có bằng đại học tương đương trở lên và 3 năm kinh nghiệm. Nếu chỉ đáp ứng 1 trong 2 yêu cầu trên và chứng minh được là trường hợp đặc biệt thì Thủ tướng Chính phủ xem xét quyết định theo đề nghị của Bộ LĐTĐBXH.
 - Thời hạn của giấy phép lao động: Điều 173 Bộ Luật Lao động quy định thời hạn 2 năm là phù hợp và dài hơn rất nhiều so với các nước trong khu vực.
 - Bộ hiện chưa ban hành Thông tư cho Nghị định 11 vì chưa nhận được đủ thông tin/góp ý từ các hiệp hội doanh nghiệp nước ngoài. Hiện mới chỉ có góp ý từ Hiệp hội DN Nhật Bản. Hơn nữa, Bộ cần thêm thời gian xử lý một số vấn đề thực tiễn phát sinh. Thông tư sẽ được ban hành trong thời gian ngắn tới.
- Đề nghị VBF tích cực tham gia góp ý dự thảo Bộ Luật Lao động trong thời gian tới.

Đại diện Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam

- Vấn đề di chuyển nội bộ đang được các cơ quan lao động địa phương hiểu theo nghĩa hẹp. Khi triển khai một dự án tại Việt Nam, nhân sự từ các công ty trong tập đoàn có thể được huy động sang Việt Nam làm việc. Tuy nhiên, miễn giấy phép lao động cho các chuyên gia di chuyển nội bộ chỉ giới hạn ở chủ sở hữu, tức là nhà đầu tư từ công ty mẹ. Điều này gây khó khăn cho tất cả các công ty đa quốc gia đang hoạt động ở Việt Nam vì hầu hết các công ty đa quốc gia có mô hình hoạt động giống nhau.
- Định nghĩa về nhà quản lý trong Nghị định 11 tức là người đứng đầu hoặc cấp phó kế cận người đứng đầu của cơ quan/tổ chức. Tuy nhiên, với các công ty sử dụng hàng nghìn lao động thì sẽ phải định ra nhiều chức danh ở cấp quản lý nhỏ (giám đốc nhân sự, giám đốc hành chính, giám đốc kỹ thuật...). Đây không phải là những vị trí kế cận người đứng đầu. Quy định như hiện tại gây khó khăn cho DN khi xin giấy phép lao động cho giám đốc bộ

phận, đặc biệt cho những chuyên gia công nghệ cao mà DN không thể tìm được người Việt Nam thay thế.

Phản hồi của Ông Lê Quang Trung, Phó Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

- Về các trường hợp di chuyển nội như VBF đã nêu, Bộ sẽ bổ sung thêm trong phạm vi có thể.
- Về khái niệm nhà quản lý, Khoản 8 Điều 14 Luật Doanh nghiệp quy định rất rõ nhà quản lý bao gồm những đối tượng nào. Để đảm bảo tính thống nhất trong hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật, Bộ không thể quy định khác Luật Doanh nghiệp. Nhà quản lý không bao gồm tổ trưởng, nhóm trưởng như trước đây.
- Về giám đốc bộ phận, theo Điều 3.4.b Nghị định 11, giám đốc điều hành là người đứng đầu và trực tiếp điều hành đơn vị trực thuộc cơ quan tổ chức DN. Tức là các đầu mối trực thuộc tổng giám đốc như giám đốc nhân sự, giám đốc tài chính, ... sẽ gọi là giám đốc điều hành.

Ông Phạm Trí Trung – Luật sư, Baker & McKenzie

- Đề nghị Bộ cung cấp công văn trả lời về khái niệm giám đốc điều hành để VBF có cơ sở xin giấy phép lao động cho các trường hợp sau và đưa hướng dẫn đó vào Thông tư để tạo sự rõ ràng về mặt chính sách.
- Về xác nhận của cơ quan tổ chức về chuyên gia: thực tế, rất ít Sở LĐTBXH chấp nhận xác nhận chuyên gia của một công ty mà không có bất kỳ giải thích tại sao cá nhân đó được gọi là chuyên gia.

Phản hồi của Ông Lê Quang Trung, Phó Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

- Bộ sẽ cung cấp cho VBF bản sao công văn Bộ đã trả lời cho các địa phương.
- Vấn đề xác nhận chuyên gia: doanh nghiệp, cơ quan tổ chức tại nước ngoài, chứ không phải tại Việt Nam, sẽ đưa ra xác nhận chuyên gia. Sau khi thực hiện thủ tục hợp pháp hóa lãnh sự, tất cả các Sở LĐTBXH đều phải công nhận tính hợp pháp của giấy xác nhận đó để cấp giấy phép lao động. Trường hợp nào không được cấp, đề nghị VBF phản hồi cho Bộ. Sắp tới, trong Dự thảo Thông tư, Bộ sẽ đưa ra yêu cầu cụ thể về xác nhận chuyên gia.

5. Bảo hiểm xã hội

5.1. Ông Colin Blackwell – Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực VBF

Bước tiếp cận của chính phủ là một bước tiếp cận theo tiêu chuẩn thực hành quốc tế. Chúng tôi thấy rằng có một số vấn đề trong kênh thông tin liên lạc với cộng đồng khối doanh nghiệp về vấn đề bảo hiểm xã hội. VBF đề nghị cung cấp sự hỗ trợ trong kênh thông tin liên lạc khi cần thiết.

5.2. Ông Phạm Trí Trung – Luật sư, Baker & McKenzie

Đối tượng không thuộc đối tượng BHXH bắt buộc thì DN phải trả các khoản đóng góp BHXH bắt buộc vào tiền lương cho đối tượng đó. Điều này có nghĩa là DN sẽ không phải trả tiền trợ cấp thôi việc.

Hiện nay chưa có hướng dẫn cụ thể với trường hợp người nước ngoài hoặc những hợp đồng dưới 1 hoặc 3 tháng. Liệu trong thời gian tới có hướng dẫn cụ thể gì không để DN thực hiện cho thống nhất?

Phản hồi của Ông Nguyễn Duy Cường, Phó Vụ trưởng, Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ LĐTBXH

Về tham gia BHXH bắt buộc đối với người nước ngoài làm việc tại Việt Nam:

- Luật BHXH 2014 có hiệu lực từ ngày 1/1/2016 có bổ sung quy định cho nhóm đối tượng mới thuộc diện tham gia BH bắt buộc là người nước ngoài được cấp phép lao động tại Việt Nam, trong đó chỉ nêu rằng “thuộc diện tham gia và giao cho Chính phủ quy định chi tiết”. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng từ ngày Luật có hiệu lực, mà sẽ được áp dụng từ 1/1/2018.
- Theo kế hoạch của Chính phủ, trong năm 2017, Bộ LĐTBXH sẽ trình Chính phủ Nghị định này. Kiến nghị của VBF rằng cá nhân đã tham gia bảo hiểm ở nước sở tại sẽ không cần tham gia BH ở Việt Nam, hoặc thời gian đóng BHXH ở Việt Nam sẽ được ghi nhận ở nước sở tại; áp dụng tương tự với trường hợp lao động Việt Nam ở nước ngoài. Nội dung này liên quan đến việc ký các hiệp định song phương về BHXH với các nước và sẽ được đề cập trong Nghị định.
- Trong thời gian tới, Bộ mong nhận được ý kiến đóng góp tích cực từ VBF về Dự thảo Nghị định

Quy định rõ trách nhiệm của cơ quan BHXH trong việc thanh toán kịp thời các chế độ trợ cấp cho người lao động:

Luật BHXH 2014, Chương về Trình tự, thủ tục thực hiện BHXH đã quy định rất rõ trách nhiệm, thời hạn cho cả người nộp hồ sơ, người sử dụng lao động và cơ quan BHXH.

Cho phép các DN được sử dụng chuẩn ngày làm việc hàng tháng riêng để tính các khoản BHXH:

Vấn đề này Quốc hội đã bàn khi xây dựng Luật BHXH. Tuy nhiên, nếu làm như vậy sẽ không đảm bảo được tính công bằng. Trước đây, Bộ lấy chuẩn là 26 ngày làm việc. Tuy nhiên, do các kiến nghị khác nhau từ phía doanh nghiệp, Bộ thống nhất sử dụng chuẩn ngày làm việc hàng tháng là 24 ngày trong luật mới.

Chấp nhận bản chụp quét các văn bản nộp qua thư điện tử:

Hiện tại, các cơ quan BHXH đã thực hiện giao dịch điện tử trong lĩnh vực thu và cấp sổ. Chính phủ đã giao Bộ LĐTBXH phối hợp với BHXH xây dựng Nghị định giao dịch điện tử trong tất cả các lĩnh vực và trình Chính phủ trong tháng 10.

Điều 186.3 Bộ Luật Lao động: đối với người không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì DN sẽ phải trả tiền đóng BHXH vào tiền lương cho người lao động → Nội dung này chưa được giải thích rõ.

DN sẽ phải trả tiền đóng BHXH vào tiền lương cho nhóm đối tượng không thuộc đối tượng tham gia bắt buộc, trong đó bao gồm cả người lao động nước ngoài.

Lao động cao tuổi không thuộc đối tượng đóng BHXH nhưng đang hưởng hưu trí, tức là đang hưởng chế độ BHXH, thì DN có phải trả khoản tiền tương đương với khoản đóng BHXH không?

Nhóm đối tượng đang hưởng lương hưu không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Theo Thông tư 59 - Bộ LĐTBXH, khi ký hợp đồng với nhóm đối tượng không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, DN phải trả một phần tiền đóng BHXH cho nhóm đối tượng này.

5.3. Quy định về giải quyết chế độ hưu trí cho người cao tuổi: Luật Lao động yêu cầu DN hoặc người lao động cung cấp sổ BHXH, không yêu cầu kiểm tra quá trình đóng BHXH. Tuy nhiên, thực tế, cơ quan BHXH yêu cầu người LĐ phải nộp giấy tờ chứng minh toàn bộ quá trình đóng BH tại đơn vị cũ và đơn vị hiện tại. Điều này gây khó khăn vì sau hàng chục năm, người LĐ phải nộp lại các giấy tờ trước đây đã nộp cho cơ quan BH. Việc rà soát lại thông tin là trách nhiệm của người LĐ, DN, hay cơ quan BH?

Phản hồi của Bà Đinh Thị Thu Hiền - Phó Trưởng Ban Thực hiện Chính sách xã hội, BHXH Việt Nam

BHXH Việt Nam không yêu cầu các giấy tờ khác ngoài quy định. Có thể trong giai đoạn đầu cấp sổ, hồ sơ của người LĐ chưa được kê khai đầy đủ, do đó cơ quan BH cần yêu cầu làm rõ. Các vướng mắc mà BHXH tỉnh không có căn cứ giải quyết, DN có thể báo cáo lên cấp trên để có hướng xử lý.

5.4. Luật chưa quy định rõ về việc người LĐ phải đóng đủ năm BHXH thì mới được về hưu, hay DN có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng với người LĐ đã đủ tuổi về hưu nhưng chưa đóng đủ số năm đóng BHXH?

Phản hồi của Bà Đào Thị Huyền - Vụ Lao động Tiền lương, Bộ LĐTBXH

Luật hiện chưa quy định về việc thanh lý hợp đồng với người LĐ đủ tuổi về hưu nhưng chưa đóng đủ năm BHXH do có xung đột với Điều 36.4 Bộ Luật Lao động. Theo đó, DN có thể xử lý theo cách: sửa đổi bổ sung hợp đồng LĐ, hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng LĐ cũ theo quy định tại Điều 166 -167.

Phản hồi của Ông Nguyễn Duy Cường, Phó Vụ trưởng, Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ LĐTBXH

DN nên tham khảo Nghị định 05, trong đó có quy định: khi người LĐ đủ điều kiện về tuổi đời mà thời gian đóng BH chưa đủ thì DN chuyển sang thỏa thuận giao kết lao động với người cao tuổi với điều kiện: 1/người LĐ có đủ sức khỏe và có nhu cầu lao động; 2/người sử dụng LĐ có nhu cầu sử dụng LĐ. Hiện luật (Điều 36.4) và Nghị định đang không nhất quán. Bộ ghi nhận góp ý của VBF và sẽ có điều chỉnh.

5.5. Luật BHXH mới có quy định: đối tượng có hợp đồng LĐ từ 1 – 3 tháng sẽ được đóng BHXH từ 1/1/2018. Quy định này gây khó khăn cho DN có số lượng LĐ lớn và tỷ lệ nghỉ việc cao. Hiện với các hợp đồng LĐ ngắn hạn, DN đã thực hiện trả 22% phần BHXH vào tiền lương cho người LĐ. Đề nghị sửa quy định thành: người LĐ và người sử dụng LĐ có thể thỏa thuận, trong đó, DN sẽ đóng BHXH nếu người LĐ có nhu cầu hoặc sẽ quy thành mức lương tương đương.

Phản hồi của Ông Nguyễn Duy Cường, Phó Vụ trưởng, Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ LĐTBXH

- Quy định này được xây dựng với mục đích:
 - đảm bảo quyền lợi của người LĐ (trợ cấp ngắn hạn, hưu trí,...).
 - thực hiện chủ trương của Nhà nước: mở rộng diện bao phủ của chính sách BHXH.
 - giúp giảm tình trạng cứ sau 3 tháng, DN lại ký lại hợp đồng LĐ để không phải đóng BH cho người LĐ do luật trước đây quy định: hợp đồng LĐ từ 3 tháng trở lên mới được đóng BHXH.
- Quy định này được áp dụng vào năm 2018 bởi:
 - Cần tạo tâm thế cho người LĐ và người sử dụng LĐ.
 - Cơ quan BHXH có thời gian áp dụng CNTT để thực hiện trên giao dịch điện tử.
- Chính phủ đang chỉ đạo BHXH Việt Nam thực hiện giao dịch điện tử và chuyển sang sử dụng thẻ BHXH chậm nhất vào năm 2020.

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

6.1. Ông Colin Blackwell – Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực VBF

- Những cuộc họp như hiện tại là cơ hội đối thoại rất tốt giữa cộng đồng DN và phía Chính phủ. Tuy nhiên, hiện vẫn còn rất nhiều góp ý từ các hiệp hội thương mại. Liệu có cơ chế đối thoại nào hiệu quả hơn để có nhiều cuộc thảo luận cởi mở hơn?
- Đề nghị Bộ cung cấp đầu mối liên lạc cụ thể từ Bộ LĐTBXH để tiện liên lạc và trao đổi

Ông Phạm Trí Trung – Luật sư, Baker & McKenzie

- Thủ tướng Chính phủ/Chính phủ đã có quy định: VCCI đại diện cho cộng đồng DN sẽ tổng hợp các kiến nghị của DN hàng quý và trình các Bộ, ngành. Thủ tướng CP sẽ giám sát việc phản hồi của Bộ, ngành.
- VCCI có phòng đại diện giới chủ. Về mặt pháp lý, VCCI không phải là đại diện chính thức giới chủ ở cấp độ quốc gia nhưng đã tham gia tích cực vào các vấn đề LĐ.
- Theo Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, cơ quan nhà nước phải cung cấp thông tin về các dự thảo Thông tư/Nghị định/Luật cho các đối tượng bị tác động để đóng góp ý kiến. Tuy nhiên, có những Thông tư/Nghị định/Luật về lao động khi ban hành rồi thì DN mới được biết. Đề nghị Bộ LĐTBXH có cơ chế phối hợp với VCCI/VBF để DN không bị bất ngờ khi văn bản pháp lý được đưa ra.

Phản hồi của Ông Lê Quang Trung, Phó Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

- Các vấn đề phát sinh trong thực tiễn, nếu cần thiết, DN cần trao đổi với Bộ để tháo gỡ ngay. Sẽ khó thảo luận chuyên sâu nhiều vấn đề trong 1 cuộc họp.
- Bộ mong muốn DN hỗ trợ Bộ xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật ngay từ đầu, không phải khi văn bản đã được ban hành rồi. Như vậy, sẽ giúp luật phù hợp với thực tiễn của DN. Có thể thực hiện việc này qua tổ chức các cuộc họp, đồng tổ chức hội thảo, hoặc chia sẻ thông tin qua tài liệu.

Các vấn đề cần trao đổi, DN gửi công văn về Bộ. Bộ sẽ điều phối các đơn vị liên quan giải quyết.

Phản hồi của Ông Nguyễn Nội – Phó Cục trưởng, Cục Đầu tư nước ngoài, Bộ KH&ĐT

- Khi đề nghị đối thoại, VBF cần nêu rõ các vấn đề để Bộ mời đúng các đơn vị tham gia phản hồi.
- Với các Thông tư/Nghị định sắp tới, đề nghị Bộ LĐ chuyển trực tiếp cho VBF hoặc thông qua Bộ KH&ĐT để VBF tổ chức lấy ý kiến đóng góp.
- VBF có thể tổ chức đối thoại trực tiếp với Bộ LĐ hoặc có thể thông qua Bộ KH&ĐT làm đầu mối.

Phản hồi của Ông Lê Quang Trung, Phó Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

- Đã có cơ chế trao đổi giữa cộng đồng DN và cơ quan nhà nước khi xây dựng văn bản quy phạm PL. Tuy nhiên, những vấn đề khẩn cấp cần cách giải quyết linh hoạt, thực chất, đỡ mất thời gian.
- Đề nghị VBF gửi các vấn đề về Bộ LĐTBXH. Bộ sẽ có trách nhiệm giao các đơn vị liên quan giải quyết.

6.2. Thành viên VBF

- Những ý kiến trả lời trực tiếp của Bộ tại các buổi đối thoại nên được đưa vào biên bản để có thể thông báo đến tất cả các Vụ, ban ngành liên quan, để DN có cơ sở thực hiện dễ dàng.

- Công ty Yamaha đã 4 lần gửi công văn tới Bộ về các vấn đề lao động liên quan nhưng hiện vẫn chưa nhận được thông tin phản hồi dù văn bản gửi đi đã có chữ ký của Bộ xác nhận công văn đến. Do đó, đề nghị Bộ xây dựng cơ chế một cửa ở Bộ hoặc địa phương – thiết lập một đơn vị trả lời tiếp dân, tương tự như đơn vị chăm sóc khách hàng của DN – tiếp nhận thông tin từ tất cả DN để có thể đưa ra các câu trả lời chung. Quy trình gửi ý kiến và nhận phản hồi theo đó sẽ được thực hiện dễ dàng hơn.

Phản hồi của Bộ LĐTBXH

DN cần hiểu rõ hơn về cách thức gửi công văn/câu hỏi lên Bộ. Với các câu hỏi liên quan đến cách hiểu luật/ nội dung chính sách, Nghị định sẽ thuộc thẩm quyền giải quyết của Bộ. Còn câu hỏi liên quan đến việc xử lý một trường hợp thuộc thẩm quyền giải quyết của các địa phương.

Phản hồi của Ông Nguyễn Nội – Phó Cục trưởng, Cục Đầu tư nước ngoài, Bộ KH&ĐT

- Đề nghị VBF làm đầu mỗi tập hợp 2 nhóm vấn đề: 1/ góp ý liên quan đến thực tế thi hành Luật; 2/góp ý/vướng mắc về mặt chính sách/quy định pháp luật, nghị định, thông tư,.. và biên tập câu hỏi rõ ràng, dễ hiểu. Bộ Lao động sẽ phân công nhiều đơn vị trả lời, chứ không phải một đầu mối có thể trả lời được tất cả.
- Các biên bản các cuộc Đối thoại không có giá trị hướng dẫn về mặt pháp lý. Tuy nhiên, các văn bản trả lời từ Bộ LĐTBXH có thể coi là tài liệu dùng chung cho các DN được.
- Các văn bản góp ý gửi cho Bộ LĐTBXH có thể đồng gửi cho Bộ KH&ĐT để Bộ theo dõi.

6.3. Ông Colin Blackwell – Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực VBF

VBF mong muốn hỗ trợ Bộ LĐTBXH trong quá trình sửa đổi Bộ Luật lao động. Như đã đề cập, Quốc hội là cơ quan ban hành luật. Như vậy, VBF nên liên hệ trực tiếp với Quốc hội hay thông qua cơ quan Bộ?

Phản hồi của Ông Nguyễn Nội – Phó Cục trưởng, Cục Đầu tư nước ngoài, Bộ KH&ĐT

Luật là do Quốc hội ban hành, tuy nhiên, các văn bản luật thuộc lĩnh vực cụ thể sẽ do các bộ ngành liên quan soạn thảo. Luật Lao động do Bộ Lao động soạn thảo. Do đó, các góp ý nên gửi về Bộ Lao động.

7. Các vấn đề liên quan đến Bộ Luật Lao động:

Điều 22 về hợp đồng lao động có thời hạn: sau 2 lần ký HĐ có thời hạn thì phải chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Thành viên VBF

- Với trường hợp mua bán/sát nhập công ty, có những nhân viên ký hợp đồng vô thời hạn không còn phù hợp với mục tiêu của công ty sau khi sát nhập. Nếu nhân viên này làm việc trong các phòng ban chủ chốt thì sẽ không có cơ sở pháp lý nào để chấm dứt hợp đồng. Như vậy, công ty sẽ buộc phải đơn phương vi phạm chấm dứt hợp đồng hoặc tiếp tục duy trì hợp đồng vô thời hạn với nhân viên đó. Liệu quy định này có thể được điều chỉnh không?
- Tại sao lại quy định 2 hợp đồng có thời hạn trước khi chuyển thành hợp đồng không xác định thời hạn? Có phải do quyền lợi của người lao động trong hợp đồng không xác định thời hạn tốt hơn không? Trong trường hợp DN không thể ký hợp đồng không xác định thời hạn do điều kiện kinh doanh, việc đình công có thể xảy ra, gây bất ổn cho DN.

Phản hồi của Bộ LĐTBXH

- Quy định này kế thừa của Bộ Luật Lao động cũ và bắt nguồn từ việc thực hiện công ước của Tổ chức Lao động quốc tế, nhằm bảo vệ người lao động, tránh tình trạng ký quá nhiều hợp đồng khiến người lao động không yên tâm công tác.

- Bộ ghi nhận ý kiến của VBF và sẽ có hướng sửa điều khoản này trong tiến trình sửa đổi sắp tới. Đề nghị VBF góp ý thêm về hướng giải quyết điều khoản này cho hợp lý.

Điều 53.2, Bộ Luật Lao động: Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định.

Thành viên VBF

- Nghị định 55, ban hành năm 2013 của Chính phủ đưa ra danh sách 17 công việc được phép cho thuê lại lao động, trong đó không có các công việc của công nhân sản xuất trực tiếp. Các DN cho thuê lại lao động có sẵn lực lượng lao động để cung cấp cho các công ty sản xuất. Tuy nhiên, với quy định này, công ty sản xuất sẽ phải tự tuyển dụng lao động, gây gánh nặng về thời gian và chi phí tuyển dụng.
 - Việc tuyển dụng lao động phụ thuộc vào sản lượng/tình hình kinh doanh của DN. Theo quy định, sau khi ký chuỗi 2 hợp đồng xác định thời hạn thì phải ký hợp đồng không xác định thời hạn. Như vậy, nếu sản lượng của DN giảm, DN sẽ phải trả không lương cho người lao động mà không thể cắt hợp đồng lao động. Do đó, DN không muốn tuyển dụng lao động mà chuyển sang thuê lao động.
- Đề nghị Bộ: 1/ xây dựng tiêu chí xác định danh mục công việc được phép thuê lại lao động; 2/ mở rộng danh mục công việc được phép cho thuê lại lao động, bao gồm loại hình công việc sản xuất trực tiếp không cần trình độ lao động cao; hoặc 3/ mở rộng điều kiện ký hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Phản hồi của Bà Nguyễn Thị Khương, Vụ Lao động Tiền lương, Bộ LĐTBXH

- Thuê lại lao động là vấn đề mới được đưa vào Bộ Luật Lao động 2012. Khi đưa vào luật, Bộ chỉ đưa danh mục công việc được cho là cần thiết để thuê lại lao động. Sau quá trình thực hiện, Bộ sẽ xem xét bổ sung để danh mục này phù hợp với điều kiện thực tiễn hơn.
- Vấn đề DN không biết trước được tình hình sản lượng để có thể tuyển dụng lao động: đã có quy định rất mở và linh hoạt cho DN trong Bộ Luật Lao động về vấn đề lí do kinh tế hoặc tăng/giảm bộ phận. Người lao động sẽ yên tâm làm việc hơn nếu ký hợp đồng lao động trực tiếp với DN.

Thành viên VBF

- Về việc tuyển dụng lao động trực tiếp sản xuất trong mùa cao điểm: nếu công việc không phù hợp, lao động có thể nghỉ việc sau 1-2 tuần. DN theo đó sẽ phải mất vài ngày hoặc vài tuần để tuyển được người mới; trong khi DN cho thuê lại lao động có thể đổi người mới ngay trong ngày hôm sau, giúp cho quy trình sản xuất của DN được liên tục.
- Việc bảo vệ quyền lợi của người lao động không phải phụ thuộc vào thời hạn hợp đồng lao động, mà chẳng hạn, phải đảm bảo mức lương của lao động ngắn hạn, có thời vụ cao hơn mức lương của lao động không xác định thời hạn. DN theo đó phải tự tính toán việc ký hợp đồng dài hạn hay ngắn hạn.

Phản hồi của Bà Nguyễn Thị Khương, Vụ Lao động Tiền lương, Bộ LĐTBXH

Các nước trên thế giới đều có danh mục công việc được phép cho thuê lại lao động và thời hạn thuê lại lao động nhất định. Thực tiễn cho thấy, quyền lợi của người lao động cho thuê lại thường không được đảm bảo so với lao động do DN tuyển dụng chính thức.

Hợp đồng lao động

- Một số mục trong hợp đồng lao động như tỉ lệ đóng BHXH, mức lương, thưởng, trợ cấp: cơ quan thanh tra lao động không đồng ý với cách ghi "...theo quy định của pháp luật/công ty", mà yêu cầu nêu con số cụ thể. Việc này là không cần thiết vì các tỉ lệ có thể thay đổi, chính sửa theo điều kiện kinh tế xã hội.

- Hợp đồng LĐ có thời hạn có thể sửa đổi thời hạn 1 lần nhưng không được phép thay đổi thời hạn loại hợp đồng, trừ hợp đồng với người cao tuổi. DN có được phép gia hạn hợp đồng lao động có thời hạn ký lần 2 mà không ký ngay hợp đồng vô thời hạn không?

Phản hồi của Bà Nguyễn Thị Khương, Vụ Lao động Tiền lương, Bộ LĐTBXH

- Nghị định 05 đã hướng dẫn cách ghi cụ thể với các nội dung trong hợp đồng lao động. Việc ghi cụ thể có thể gây khó khăn với DN có nhiều lao động. Tuy nhiên, quá trình này có thể làm tự động trên máy móc, giúp tiết kiệm thời gian.
- Nghị định 05 quy định chỉ sửa đổi thời hạn 1 lần với hợp đồng xác định thời hạn (12 tháng hoặc 36 tháng). Hợp đồng 12 tháng có thể sửa đổi thời hạn thêm 6 tháng chẳng hạn vì thời hạn này vẫn thuộc giới hạn 12 – 36 tháng. Như vậy, loại hợp đồng không thay đổi, vẫn là hợp đồng xác định thời hạn.

Các ý kiến khác

Thành viên VBF

- Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật (đường, sữa, ...): hiện không phù hợp với tình hình thực tế, thậm chí ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động (có thể gây bệnh tiểu đường, ...)
 - Yêu cầu có quy định phù hợp hơn với chế độ bồi dưỡng này do các yếu tố khách quan đã không còn phù hợp.
- Chế độ làm thêm giờ: liệu có phải trả lương thêm giờ cho những người giữ vị trí chủ chốt như giám đốc hay quản lý doanh nghiệp không?
 - Yêu cầu có cơ chế linh động hơn khi công ty trả tiền lương cho đối tượng LĐ này.
- Chế độ nghỉ phép quy định tại Điều 111, Luật Lao động: người LĐ được quyền nghỉ 12 ngày phép trong điều kiện LĐ bình thường và 14 ngày phép trong điều kiện LĐ vất vả hơn sau khi làm đủ 12 tháng. Nhưng Điều 114.2 về trả tiền lương cho những ngày phép chưa nghỉ quy định: thời gian làm việc chưa đủ 12 tháng thì ngày phép sẽ được tính theo tỉ lệ. Như vậy, sẽ có 2 cách diễn giải: 1/chỉ khi làm việc đủ 12 tháng thì người LĐ mới được nghỉ phép. Nếu người LĐ nghỉ việc, ngày phép chưa nghỉ sẽ được quy thành tiền; 2/thời gian nghỉ phép được tính dựa trên số thời gian lao động đã làm việc, không cần phải đủ hoặc nhiều hơn 12 tháng.
 - Đề nghị sửa đổi để quy định rõ ràng hơn.
- Nếu người lao động không nghỉ phép trong khoảng thời gian quy định thì sẽ coi như mất?
- Xây dựng thang bảng lương: việc xây dựng thang bảng lương có nhất thiết phải đưa ra cho tổ chức tập thể đại diện LĐ tại cơ sở và công bố công khai trước khi thực hiện không? Doanh nghiệp nước ngoài thường cần bảo mật thang bảng lương này.

Phản hồi của Bộ LĐTBXH

- Vấn đề nghỉ phép: hiện các quy định đang có mâu thuẫn. Tạm thời, hợp đồng LĐ dưới 12 tháng cũng được tính ngày phép tương ứng với số thời gian làm việc như quy định tại Nghị định 45-CP năm 2013. Trong quá trình sửa luật sắp tới, Bộ sẽ nghiên cứu kết hợp 2 Điều này để tránh sự mâu thuẫn về cách hiểu.
- Về nguyên tắc, người sử dụng LĐ có quyền quyết định thời điểm nghỉ cụ thể. Nếu người LĐ không nghỉ các ngày phép, Vụ Lao động Tiền lương đã có văn bản hướng dẫn cách tính tiền lương.
- Về kiến nghị rằng do danh mục nghề chưa được ban hành, việc ghi sổ BHXH không chính xác với nghề quy định trong Thông tư 36 hoặc các quyết định liên quan, đề nghị DN gửi văn bản về Bộ LĐTBXH hoặc gửi qua Sở để được điều chỉnh.
- Về nghỉ phép, người sử dụng LĐ có quyền quy định lịch nghỉ. Việc nghỉ hay không là quyền của người LĐ. Tuy nhiên, người LĐ không được phép nghỉ ngoài khoảng thời gian quy định.

Phụ lục 1: DANH SÁCH THÀNH VIÊN THAM DỰ

Stt	Họ tên	Chức vụ	Công ty/Tổ chức
BỘ KHĐT, BỘ LĐTBXH, Bảo hiểm xã hội Việt Nam & các cơ quan liên quan			
1.	Ông Nguyễn Nội	Phó Cục trưởng	Cục Đầu tư Nước ngoài, Bộ KHĐT
2.	Ông Bùi Quang Vũ	Phó Vụ trưởng	Vụ Quản lý các Khu Kinh tế, Bộ KHĐT
3.	Ông Bùi Đức Như	Phó Cục trưởng	Cục An toàn lao động, Bộ LĐTBXH
4.	Ông Lê Quang Trung	Phó Cục trưởng	Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH
5.	Ông Nguyễn Duy Cường	Phó Vụ trưởng	Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ LĐTBXH
6.	Bà Nguyễn Thị Ngọc Lan	Phó Trưởng Ban Thu	Bảo hiểm xã hội Việt Nam
7.	Bà Đinh Thị Thu Hiền	Phó Trưởng Ban Thực hiện Chính sách xã hội	Bảo hiểm xã hội Việt Nam
8.	Bà Trần Thảo Hạnh	Trưởng Phòng Chính sách	Cục Đầu tư Nước ngoài, Bộ KHĐT
9.	Bà Lê Thị Nguyệt Ánh	Phó Phòng Chính sách	Cục Đầu tư Nước ngoài, Bộ KHĐT
10.	Bà Phạm Thị Thanh Việt	Trưởng Phòng	Vụ Pháp chế, Bộ LĐTBXH
11.	Bà Đào Thị Huyền	Trưởng Phòng	Vụ Lao động Tiền lương, Bộ LĐTBXH
12.	Bà Nguyễn Thị Khương	Vụ Lao động Tiền lương	BỘ LĐTBXH
13.	Ông Vũ Xuân Hương	Cán bộ Phòng Chính sách	Cục Đầu tư Nước ngoài, Bộ KHĐT
Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam			
14.	Ông Colin Blackwell	Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực	Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam (VBF)
15.	Bà Nguyễn Thảo Vy	Trợ lý của Trưởng Nhóm Công tác Nguồn nhân lực	Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam (VBF)
16.	Ông Laurent Quistebert	Thành viên Tiểu ban Nguồn nhân lực & Đào tạo	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam
17.	Bà Hoàng Tri Mai	Giám đốc Điều hành	Công ty TNHH Rolls-Royce Việt Nam
18.	Ông Trần Minh Thanh	Cộng sự	Công ty Luật TNHH Duane Morris Việt Nam
19.	Bà Kha Đại Quỳnh	Giám đốc Pháp lý	Công ty TNHH Piaggio Việt Nam
20.	Bà Hoàng Thị Minh Hằng	Giám đốc Điều hành chi nhánh Hà Nội	Công ty TNHH TMF Việt Nam
21.	Bà Lê Thị Thu Hằng	Tư vấn Đầu tư và Thương mại	ĐSQ Đan Mạch
22.	Bà Đào Thùy Linh	Cộng sự	Công ty Luật TNHH ZICOLaw Việt Nam
23.	Bà Nguyễn Hồng Liên	Chánh văn phòng	Công ty Luật TNHH ZICOLaw Việt Nam
24.	Ông Phạm Trí Trung	Tư vấn	Baker & McKenzie

25.	Bà Phạm Thị Hà	Trưởng phòng Hành chính Nhân sự	Tập đoàn Tân Á Đại Thành
26.	Ông Nguyễn Tô Vinh	Cộng sự	Công ty Luật TNHH Grunkorn & Cộng sự
27.	Bà Đào Ngọc Quỳnh		Công ty CP Khu CN Đình Vũ
28.	Bà Bùi Yến Thu	Trợ lý Luật sư	Baker & McKenzie
29.	Bà Charmaine Nuguid	Giám đốc Khối Bền vững & Tuân thủ cung ứng	Công ty TNHH Li & Fung Việt Nam
30.	Bà Lê Thị Hồng Nhung	Chuyên viên Phòng Sáp nhập, cấp phép và dịch vụ thư ký doanh nghiệp	Công ty TNHH TMF Việt Nam
31.	Bà Phạm Thị Hiếu	Kế toán, Phòng Kế toán và dịch vụ tuân thủ thuế	Công ty TNHH TMF Việt Nam
32.	Ông Shinjiro Kajikawa	Phó Giám đốc	Toyota Motor Việt Nam
33.	Ông Nguyễn Tiến Toàn	Giám đốc Pháp lý	Toyota Motor Việt Nam
34.	Bà Vũ Bích Phượng	Giám đốc Nhân sự	Toyota Motor Việt Nam
35.	Bà Ngô Thị Thu Ngân	Chuyên viên Pháp lý	Toyota Motor Việt Nam
36.	Bà Nguyễn Thị Bích Huyền	Chuyên viên Nhân sự cao cấp	Toyota Motor Việt Nam
37.	Ông Nguyễn Huy Trung	Trưởng phòng Hành chính	Công ty Honda Việt Nam
38.	Bà Bùi Thị Hồng	Giám đốc Pháp lý	Công ty Honda Việt Nam
39.	Ông Phạm Đình Hiếu	Trợ lý Luật sư	Công ty Luật Nishimura & Asahi, Chi nhánh Hà Nội
40.	Bà Stine Brosted Jensen	Chuyên viên Thương mại	ĐSQ Đan Mạch
41.	Ông Vũ Long Nhật	Luật sư	Công ty Luật Logos
42.	Bà Nguyễn Thị Thanh Hòa	Cộng sự	Công ty TNHH Allens, Chi nhánh Hà Nội
43.	Bà Trần Linh Thiện	Cộng sự	Công ty TNHH Allens, Chi nhánh Hà Nội
44.	Bà Bùi Thanh Thủy	Tư vấn thuế cao cấp	Công ty TNHH Deloitte Việt Nam
45.	Bà Nguyễn Ngọc Anh	Phó Phòng Đầu tư	Phòng xúc tiến thương mại đầu tư Hàn Quốc
46.	Bà Đỗ Bích Ngọc	Trưởng Phòng Hành chính – Nhân sự	Công ty TNHH Olam Việt Nam
47.	Bà Nguyễn Thị Thúy	Phó Phòng Nhân sự	Ngân hàng Shinhan Việt Nam
48.	Bà Lưu Phương Thảo	Chuyên viên Phòng Hành chính – Nhân sự	Ngân hàng Shinhan Việt Nam
49.	Bà Trần Thị Thanh Tâm	Cán bộ Dự án	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam
50.	Bà Nguyễn Thị Hoàng Yến	Thành viên Tiểu ban Nguồn nhân lực & Đào tạo	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam
51.	Bà Christine Chan	Thành viên Tiểu ban Nguồn nhân lực & Đào tạo	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam
52.	Bà Trần Diệp Hương	Thành viên Tiểu ban Nguồn nhân lực & Đào tạo	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam
53.	Ông Chad Meek	Đại diện	Hiệp hội Thương mại Hoa Kỳ tại Việt Nam

54.	Bà Đào Thị Thu Huyền	Chánh văn phòng Văn phòng Tổng Giám đốc	Công ty Canon Việt Nam
55.	Bà Trần Thị Xuân	Văn phòng Tổng Giám đốc	Công ty Canon Việt Nam
56.	Bà Phạm Thị Thúy Lan	Giám sát Nhân sự	Công ty Ford Việt Nam
57.	Bà Trương Lê Minh	Giám sát Nhân sự	Công ty Ford Việt Nam
58.	Bà Trần Dạ Thảo	Chuyên viên Hành chính Nhân sự	Công ty Ford Việt Nam
59.	Bà Clara Dan	Thành viên Tiểu ban Nguồn nhân lực & Đào tạo	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam
60.	Ông Danny Dinh	Thành viên Tiểu ban Nguồn nhân lực & Đào tạo	Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu tại Việt Nam
61.	Bà Lê Phương Lan	Luật sư	Công ty TMI Associates, Chi nhánh Hà Nội
62.	Bà Nguyễn Thu Huyền	Luật sư	Công ty TMI Associates, Chi nhánh Hà Nội
63.	Ông Nguyễn Đức Tĩnh	Luật sư	Công ty TMI Associates, Chi nhánh Hà Nội
64.	Bà Nguyễn Thanh Vân	Trợ lý Dự án	Tổ chức Sáng kiến Thương mại bền vững (IDH)
65.	Phạm Thị Việt Hòa	Cán bộ Chương trình	Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA)
66.	Bà Đặng Thị Vân Anh	Điều phối	Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam (VBF)
67.	Bà Nguyễn Tố Uyên	Cán bộ	Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam (VBF)