

BÁO CÁO CỦA TIỂU NHÓM CÔNG TÁC NGUỒN NHÂN LỰC

*Chuẩn bị bởi
Tiểu Nhóm Công tác Nguồn Nhân lực
Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam*

TÓM TẮT BÁO CÁO TỔNG QUÁT VỀ TIẾN ĐỘ CÔNG VIỆC CỦA NHÓM CÔNG TÁC

- Chúng tôi chân thành cảm ơn sự xem xét của Chính phủ về các kiến nghị của chúng tôi về việc sửa đổi Bộ Luật lao động, tăng giờ làm thêm, những thảo luận tích cực về mức tăng lương cơ bản, và hỗ trợ trong việc thành lập Viện Nhân sự.
- Chúng tôi muốn nêu bật một số vấn đề cần thực hiện để nâng cao hiệu quả thực thi một số luật liên quan đến nguồn nhân lực.
- Chúng tôi mong muốn làm rõ việc tham gia bảo hiểm xã hội của lao động nước ngoài là tự nguyện, đặc biệt trong trường hợp chuyển nhân viên trong nội bộ công ty.
- Chúng tôi xin đề xuất rằng người lao động nước ngoài không bắt buộc phải tham gia bảo hiểm xã hội vì điều này có thể trở ngại cho các nhà đầu tư nước ngoài và gây khó khăn trong việc quản lý.
- Việc làm rõ thủ tục giấy phép lao động cho người nước ngoài vẫn cần được cải thiện.
- Chúng tôi đề xuất việc thực hiện một quy trình cấp giấy phép lao động nhanh, có thu thêm phí, mà theo đó các công ty có thể sử dụng khi xin giấy phép lao động cho vị trí giám đốc điều hành.

Lời đầu tiên tôi xin cảm ơn Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã hợp tác tích cực với Tiểu Nhóm Nguồn nhân lực và cộng đồng doanh nghiệp.

Một số chủ đề/vấn đề đã đạt được những bước tiến rất tích cực, chẳng hạn như việc xem xét Bộ Luật lao động, mức tăng lương tối thiểu, chuẩn giờ làm thêm và việc thành lập Viện Nhân sự quốc gia. Các cập nhật về những chủ đề này được trình bày trong phần cuối của báo cáo này.

Với một trong những chủ đề của Diễn đàn năm nay là nâng cao hiệu quả thực thi luật hiện hành, chúng tôi muốn tập trung vào hai lĩnh vực cụ thể - an sinh xã hội và giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài.

1. Bảo hiểm xã hội cho lao động nước ngoài

Liên quan đến bản dự thảo nghị định quy định về bảo hiểm xã hội bắt buộc cho lao động nước ngoài, Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam (dưới đây gọi là “JBAV”) có ý kiến như sau:

- Trong luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 có quy định việc tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động nước ngoài là “tự nguyện”, nên JBAV mong muốn trong bản Nghị định cũng ghi rõ là “tự nguyện tham gia”.
- Mặc dù trong luật Bảo hiểm xã hội nói trên đã quy định như vậy, nhưng thực tế vẫn có nhiều trường hợp các cơ quan hành chính hiểu nhầm thành người lao động nước ngoài phải có “nghĩa vụ tham gia”, do đó mong Chính phủ cũng như Công thông tin điện tử Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (MoLISA) thông báo về cách hiểu chính xác.

1.1 Về việc ghi rõ “tự nguyện tham gia”

Tại khoản 1, điều 2 luật Bảo hiểm xã hội có quy định về “đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc”, trong đó không bao gồm người lao động nước ngoài. Liên quan đến người lao động nước ngoài, tại khoản 2 điều này có ghi “theo quy định của chính phủ, người lao động là công dân nước ngoài được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc”.

Từ “được tham gia” có nghĩa là “có thể tham gia”, mang ý nghĩa khác với từ ngữ được dùng trong khoản 1 điều này. Do đó, rõ ràng việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động nước ngoài là “tự nguyện”.

Mặt khác, trong khoản 1, điều 2 của bản dự thảo nghị định này lại ghi “Người lao động là công dân nước ngoài thuộc diện áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc”, như vậy việc “tự nguyện tham gia” của công dân nước ngoài không được làm rõ ràng. Điều này không chỉ vi phạm khoản 3 điều 5 luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, mà còn dẫn đến sự hiểu nhầm rằng người lao động nước ngoài có “nghĩa vụ tham gia” do đồng nghĩa với cụm từ “đối tượng tham gia” trong khoản 1, điều 2 luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13.

Để tránh việc hiểu nhầm này, JBAV mong muốn trong Nghị định sẽ ghi rõ là “tự nguyện tham gia” đối với người lao động là công dân nước ngoài.

Ngoài ra, trong luật Bảo hiểm xã hội đã quy định việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động nước ngoài là tự nguyện, trong khi Nghị định này là văn bản dưới luật, lại quy định đây là “nghĩa vụ” thì đương nhiên đã trái với phạm vi quyền hạn của Nghị định (hướng dẫn thực hiện Luật), và cũng vi phạm khoản 1, điều 11 luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Hơn nữa, tại khoản 1 điều 14 của Bộ luật này cũng quy định rõ ràng nghiêm cấm ban hành công văn trái với văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp cao.

1.2 Vấn đề về định nghĩa của thuyên chuyển lao động trong nội bộ doanh nghiệp

Như Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản đã đề cập trong báo cáo của họ, dự thảo mới có thể giải thích rõ ràng hơn về định nghĩa của thuyên chuyển lao động trong nội bộ doanh nghiệp.

Điều 2 khoản 1 của dự thảo Nghị định giải thích mục đích là “người lao động nước ngoài đã ký hợp đồng lao động tại Việt Nam ...”. Tuy nhiên, Điều này chưa được giải thích rõ ràng là người lao động nước ngoài được thuyên chuyển nội bộ từ công ty nước ngoài hay tổ chức nước ngoài hay không. Vấn đề tương tự được tìm thấy trong Điều 12 của Luật Bảo hiểm Y tế (Số 47/2014/QH13), do đó chính quyền địa phương đưa ra nhiều quyết định khác nhau.

Nhân viên thuyên chuyển nội bộ trong công ty tham gia Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế ở nước của họ. Nếu họ phải tham gia Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế, họ phải trả thêm phụ phí ngoài phí phải trả ở nước của họ. Người sử dụng lao động sẽ phải trả thêm phí không cần thiết tại Việt Nam. Mặt khác, cơ quan thuế yêu cầu trình bày hợp đồng lao động của nhân viên thuyên chuyển tại Việt Nam để tính chi phí được khấu trừ cho lương của họ.

JBAV yêu cầu thêm điều khoản “Bất kể nếu có hoặc không có hợp đồng lao động, nhân viên thuyên chuyển nội bộ từ công ty hoặc tổ chức nước ngoài không nằm trong diện tham gia An sinh xã hội”. Ngoài ra, nên phát hành văn bản chính thức quy định như trong Bảo hiểm Y tế.

1.3 Về việc thông báo cách hiểu chính xác

Mặc dù trong luật Bảo hiểm xã hội nói trên đã có quy định, nhưng thực tế vẫn có nhiều trường hợp các cơ quan hành chính giải thích rằng “Người lao động là công dân nước ngoài có nghĩa vụ phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc”. Liên quan đến việc này, mong muốn Chính phủ hoặc Cổng thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MoLISA) đưa ra công văn thông báo chính xác cách hiểu tới từng cơ quan hành chính.

2. Giấy phép lao động

2.1 Người lao động nước ngoài được cử sang Việt Nam làm việc theo hình thức di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp nhưng được Sở LĐTBXH yêu cầu phải làm việc theo hình thức hợp đồng lao động trong nước

Theo Nghị định 11 và Thông tư 40, đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp:

Thư bổ nhiệm phải được phê duyệt (ký và đóng dấu) bởi **công ty mẹ (chủ sở hữu hoặc cổ đông) trực tiếp sở hữu và quản lý hiện diện thương mại tại Việt Nam**. Thư bổ nhiệm sau đó phải được dịch, chứng thực và hợp pháp hóa theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Tác động: Nhiều doanh nghiệp đa quốc gia thực hiện việc thuyên chuyển người lao động trong nội bộ, theo đó thư bổ nhiệm sẽ được phê duyệt bởi Bộ phận Quản lý di chuyển toàn cầu hoặc Bộ phận nhân sự của trụ sở chính hoặc của nhóm các công ty trực thuộc tập đoàn, những thực thể này không nhất thiết phải là công ty mẹ trực tiếp sở hữu hiện diện thương mại tại Việt Nam. Tuy nhiên, Sở LĐTBXH hiện nay không còn chấp nhận thư bổ nhiệm theo hình thức trên mà yêu cầu thư bổ nhiệm phải được phê duyệt bởi công ty mẹ trực tiếp sở hữu và quản lý hiện diện thương mại tại Việt Nam. Thông thường những công ty mẹ như vậy chỉ là một chi nhánh trong nhóm các công ty của doanh nghiệp và không có thẩm quyền phê duyệt thư bổ nhiệm đối với các trường hợp di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp.

Người lao động nước ngoài được cử sang Việt Nam làm việc theo hình thức di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp phải được công ty mẹ (**chủ sở hữu hoặc cổ đông**) **trực tiếp sở hữu và quản lý hiện diện thương mại tại Việt Nam** tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng.

Tác động: Tất cả các doanh nghiệp đa quốc gia đều tạo cơ hội cho người lao động được di chuyển trong nội bộ và làm việc tại các công ty trực thuộc tập đoàn, các chi nhánh khác nhau của doanh nghiệp, từ quốc gia này đến quốc gia khác. Kinh nghiệm làm việc của người lao động tại doanh nghiệp không nhất thiết là thời gian khi làm tại công ty mẹ sở hữu hiện diện thương mại tại Việt Nam mà có thể tại bất kỳ chi nhánh, công ty khác trực thuộc tập đoàn. Tuy nhiên, Sở LĐTBXH không chấp nhận kinh nghiệm làm việc của người lao động tại các công ty con, chi nhánh khác trực thuộc tập đoàn, mà bắt buộc phải là tại công ty mẹ trực tiếp sở hữu hiện diện thương mại tại Việt Nam

Các doanh nghiệp không có sự lựa chọn khác ngoài việc làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động cho người lao động thuộc diện di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp mình theo hình thức hợp đồng lao động, điều này có nhiều ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Sở LĐTBXH cấp tỉnh nên chấp nhận thư bổ nhiệm và thư xác nhận kinh nghiệm làm việc của người lao động theo diện di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, chỉ cần những giấy tờ này được xét duyệt bởi công ty, chi nhánh cùng trực thuộc doanh nghiệp chủ quản của công ty mẹ trực tiếp sở hữu hiện diện thương mại tại Việt Nam.

2.2 Thời gian xử lý hồ sơ xin cấp giấy phép lao động

Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam ghi nhận và đánh giá cao nỗ lực của Bộ LĐTBXH trong việc cắt giảm thời gian xử lý hồ sơ xin cấp giấy phép lao động xuống còn 07 ngày làm việc. Tuy nhiên, thời gian cần để chuẩn bị hồ sơ vẫn dao động từ 2 đến 3 tháng do thủ tục xin cấp và việc thu thập đầy đủ các giấy tờ theo yêu cầu mất rất nhiều thời gian. Thời gian chuẩn bị hồ sơ xin cấp giấy phép lao động ở Việt Nam được đánh giá là lâu nhất trong khu vực ASEAN, trong khi đó cơ quan chức năng lại không cung cấp cho doanh nghiệp bất kỳ giải pháp nào giúp đẩy nhanh quá trình.

Do đó, chúng tôi muốn đề xuất một chế độ xử lý riêng, trong đó quá trình xin cấp giấy phép lao động được rút ngắn, ít nhất là đối với giấy phép lao động cho các vị trí quản lý cấp cao, lệ phí nhà nước cho chế độ này có thể cao hơn so với khi xử lý thông thường. Điều này sẽ giúp giảm thiểu những tổn thất của người xin cấp giấy phép lao động khi phải chờ đợi nhiều tuần liền mới có được một số giấy tờ trong nước như: lý lịch tư pháp, công văn chấp thuận vị trí.

2.3 Sửa đổi quy định về một số khái niệm theo Nghị định 11/2016/NĐ-CP và Thông tư 40/2016/TT-BLĐTBXH

Trong nhiều năm qua, những quy định trong quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã phân tách lao động nước ngoài thành ba nhóm riêng biệt:

- Nhà quản lý và Giám đốc điều hành
- Chuyên gia
- Lao động kỹ thuật

Mỗi nhóm lao động nước ngoài phải đáp ứng các yêu cầu khác nhau về trình độ chuyên môn để đủ điều kiện xin cấp giấy phép lao động. Nghị định 11 đã thay đổi khái niệm về “Nhà quản lý và Giám đốc điều hành” thông qua việc trích dẫn đến quy định trong Luật Doanh nghiệp. Như vậy, theo Nghị định 11, nhà quản lý là cá nhân giữ chức danh quản lý có thẩm quyền nhân danh công

ty ký kết các giao dịch của công ty theo quy định tại điều lệ công ty. Nói cách khác, nếu một cá nhân không phải là đại diện pháp lý của công ty thì sẽ không được xem là Nhà quản lý, mà chỉ là chuyên gia.

Một số doanh nghiệp đã phản ánh tới Sở Lao động - Thương binh & Xã hội (Sở LĐTBXH) về việc họ không thể xin cấp giấy phép lao động theo nhóm Nhà quản lý và Giám đốc điều hành cho những vị trí như “Giám đốc Tài chính”, “CEO” và nhiều vị trí quản lý khác, với lý do tên của người xin cấp giấy phép không được ghi trong điều lệ của công ty (điều này là phổ biến). Sở LĐTBXH yêu cầu doanh nghiệp nộp hồ sơ xin cấp giấy phép theo nhóm Chuyên gia và theo đó, chức danh công việc của người xin cấp cũng phải được thay đổi cho phù hợp. Điều này được cho là không chính xác và gây nên mối lo ngại cho khối quản lý cấp cao của các doanh nghiệp. Hơn nữa, việc nộp hồ sơ theo nhóm Chuyên gia đặt ra thêm yêu cầu về giấy tờ, cụ thể, người xin cấp sẽ phải bổ sung thêm bằng cấp bên cạnh thư xác nhận kinh nghiệm.

Việc này được áp dụng tương tự đối với quản lý cấp trung (giám đốc ngành/bộ phận) cũng như những người nước ngoài có giấy phép lao động cần gia hạn. Cụ thể, người lao động nước ngoài đã có giấy phép lao động được cấp theo quy định cũ có thể sẽ không còn đủ tiêu chuẩn để được gia hạn giấy phép theo quy định của nghị định mới. Hoặc họ sẽ phải chật vật trong việc bổ sung giấy tờ xác nhận từ một trong những công ty ở nước ngoài mà họ đã từng làm.

2.4 Yêu cầu về trình độ, tay nghề

Tháng 07/2014, Chính phủ đã thông qua Nghị quyết số 47/NQ-CP về việc điều chỉnh những yêu cầu, điều kiện đối với vị trí Chuyên gia và Lao động kỹ thuật khi làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động. Cụ thể, Nghị quyết chỉ yêu cầu người lao động nước ngoài có bằng cấp/chứng chỉ đào tạo hoặc văn bản xác nhận kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc dự kiến làm việc tại Việt Nam.

Nghị định 11/2016/NĐ-CP được xem là một bước lùi khi yêu cầu người lao động nước ngoài xin cấp giấy phép lao động ở vị trí chuyên gia (tương tự với vị trí nhà quản lý nhưng không phải người đại diện pháp lý như đã trình bày ở trên) và lao động kỹ thuật phải đáp ứng cả hai yêu cầu trên, đó là bằng cấp và kinh nghiệm làm việc.

2.5 Yêu cầu về Lý lịch tư pháp tại Việt Nam

Nhiều năm trở lại đây, cộng đồng doanh nghiệp nước ngoài đã lên tiếng về việc phải làm thủ tục xin cấp lý lịch tư pháp ngay khi người nước ngoài nhập cảnh vào Việt Nam không kể thời gian lưu trú của họ ở Việt Nam là bao lâu.

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

Các phòng thương mại nước ngoài và VBF đã yêu cầu nhiều lần làm rõ yêu cầu 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 yêu cầu này và Sở LĐTBXH vẫn tiếp tục yêu cầu giấy chứng nhận lý lịch tư pháp từ cảnh sát địa phương đối với người nước ngoài chỉ ở Việt Nam trong vòng vài ngày (có nghĩa là những chuyến đi trước khi chuyển công tác dài hạn 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. Điều này cũng yêu cầu giấy xác nhận từ công an địa phương về địa chỉ mà người lao động nước ngoài đang ở (thường là khách sạn) và đây là một yêu cầu khó và tốn rất nhiều thời gian để có được.

2.6 Thiếu văn bản hướng dẫn

Điều 3.3a của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP đề cập đến “giấy chứng nhận của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài xác nhận người lao động nước ngoài là một chuyên gia”. Dự thảo Thông tư mới không cung cấp chi tiết về yêu cầu của giấy chứng nhận này hay được cấp bởi cơ quan, tổ chức, 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 chưa thể đưa ra câu trả lời cho vấn đề này.

3. Sửa đổi Bộ luật Lao động

Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam đã rất vinh dự được đóng góp ý kiến về văn bản sửa đổi Bộ Luật lao động. Chúng tôi cảm ơn Bộ Lao động và các Ủy ban Quốc hội đã lắng nghe những góp ý của chúng tôi. Chúng tôi đã thu thập các đề xuất kỹ thuật từ nhiều quốc gia và đệ trình vào năm ngoái với hy vọng những đóng góp ấy sẽ hữu ích cho việc soạn thảo luật mới.

Chúng tôi rất vui mừng vì những bản thảo luật lao động mới đang làm rõ vấn đề của việc đình công bất hợp pháp – vốn là mối quan tâm đặc biệt của các nhà đầu tư sản xuất xuất khẩu Nhật Bản và Hàn Quốc.

Các chủ đề này bao gồm quá nhiều chi tiết, nhưng chúng tôi mong muốn đề cập lại các khuyến nghị và hỗ trợ trong bất kỳ phương thức nào có thể. Như thường lệ, chúng tôi mong muốn được cập nhật thường xuyên về tiến độ của những luật mới này.

4. Tăng lương tối thiểu

Như với năm ngoái, song song với việc tăng lương tối thiểu vùng, chúng tôi cũng khuyến khích việc đưa ra các chính sách chung nhằm cải thiện năng suất lao động, chẳng hạn như đầu tư công trong giáo dục - y tế, hoặc đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng vật chất, như vậy khối tư nhân trong và ngoài nước có thể cùng chia sẻ gánh nặng về nhu cầu cải thiện đời sống cho người lao động Việt Nam.

Chúng tôi đề xuất tăng lương tối thiểu một cách thận trọng vì những lý do dưới đây:

- Doanh nghiệp đã và đang đối mặt với việc tăng chi phí cho lao động bao gồm các khoản đóng góp cho an sinh xã hội cao hơn và nhiều lợi ích bắt buộc hơn. Chúng tôi cho rằng các yếu tố tăng chi phí này cần được cân nhắc.
- Mức lương tối thiểu có thể khác nhau tùy vào ngành công nghiệp.
- Chính phủ có thể cung cấp nhiều tài liệu hướng dẫn về kế hoạch trong tương lai để trấn an các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam.

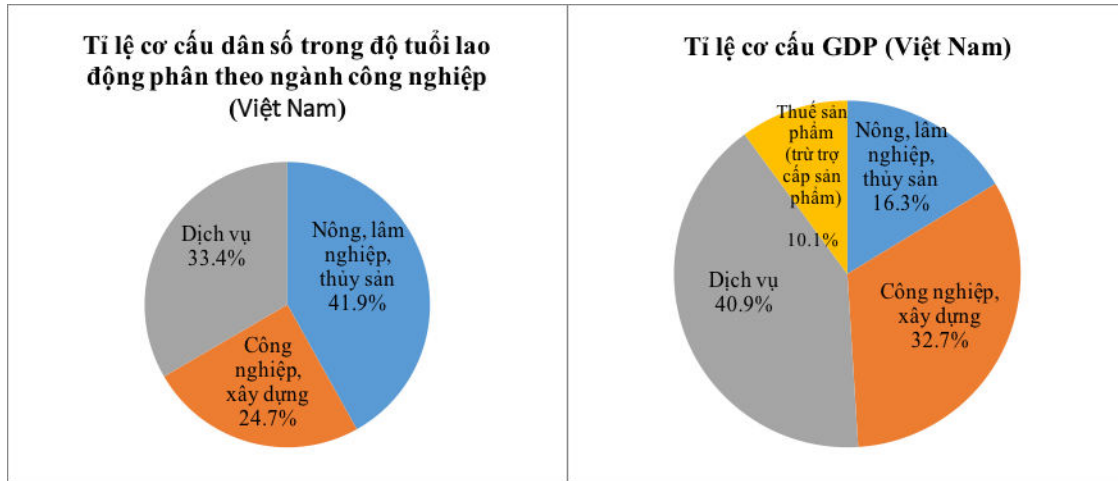
JBAV xin đề xuất nguyện vọng liên quan đến mức lương tối thiểu phân theo khu vực năm 2018 như sau:

4.1 Tổng quan

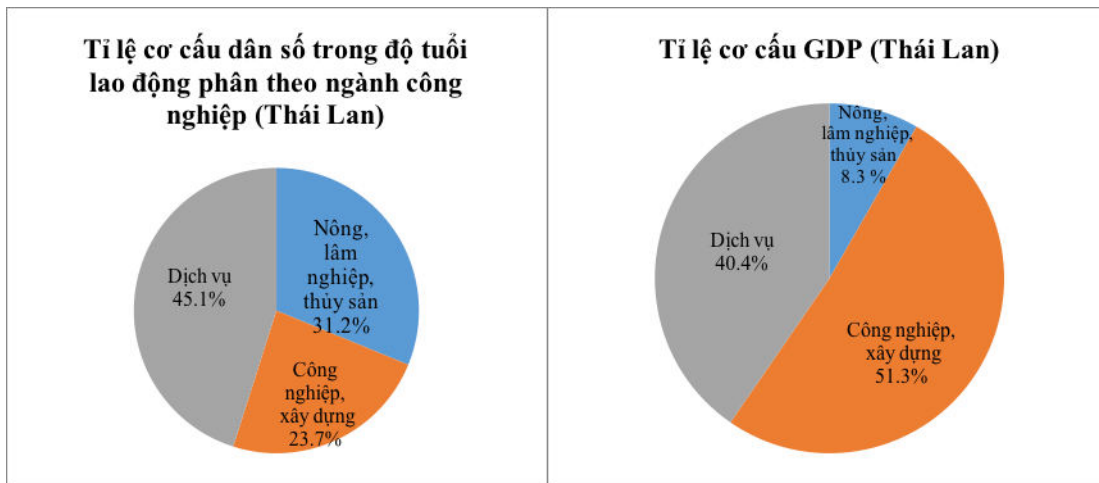
Theo công bố của Tổng cục Thống kê, tỉ lệ dân số lao động phân theo ngành năm 2016 (giá trị ước tính) như sau: “khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản” chiếm 41.9%, “khu vực công nghiệp và xây dựng” chiếm 24.7%, “khu vực dịch vụ” chiếm 33.4%. Mặt khác, tỉ trọng cơ cấu GDP của Việt Nam năm 2016 (giá trị ước tính) như sau: “khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản” chiếm 16.3%, “khu vực công nghiệp và xây dựng” chiếm 32.7%, “khu vực dịch vụ” chiếm 40.9%, “thuế sản phẩm (trừ trợ cấp sản phẩm)” chiếm 10.1% (Hình 1).

“Khu vực công nghiệp và xây dựng” tạo ra một phần ba GDP với sự tham gia của khoảng 20% dân số trong độ tuổi lao động, qua đó có thể thấy mức độ đóng góp của khu vực này đối với kinh tế Việt Nam vô cùng to lớn, là nguồn lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Mặt khác, lấy ví dụ về Thái Lan – một đất nước đang trong quá trình công nghiệp hóa trong khu vực Đông Nam Á, tương tự như Việt Nam, khu vực công nghiệp và xây dựng” chiếm hơn 20% dân số trong độ tuổi lao động đang tạo ra trên 50% trong tổng thể GDP (Hình 2), đã khẳng định sự đóng góp không thể thiếu của khu vực này đối với sự phát triển kinh tế bền vững.

Hình 1: Dân số trong độ tuổi lao động và cơ cấu GDP phân theo khu vực năm 2016 của Việt Nam



Hình 2: Dân số trong độ tuổi lao động và cơ cấu GDP phân theo khu vực năm 2016 của Thái Lan



Những năm gần đây, Chính phủ Việt Nam đã và đang triển khai các chính sách thương mại tích cực, trong đó có việc chính thức ký kết “Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam-EU (VEFTA)”, và việc gia nhập “Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC)”. Nhờ việc phát huy hiệu lực của một loạt Hiệp định mà điều kiện xuất khẩu sang các thị trường tiêu thụ lớn như Âu Mỹ và Nhật Bản trở nên thuận lợi, hơn nữa, so với các nước khác, Việt Nam còn có nguồn lao động dồi dào và tình hình kinh tế vĩ mô ổn định, Việt Nam được dự đoán sẽ trở thành điểm đầu tư vô cùng hấp dẫn đối với ngành công nghiệp gia công xuất khẩu. Đặc biệt, đây chính là cơ hội nhảy vọt có một không hai đang ghé thăm các ngành công nghiệp xuất khẩu chủ yếu, hiện nắm giữ ưu thế tại Việt Nam như ngành may, giày dép.

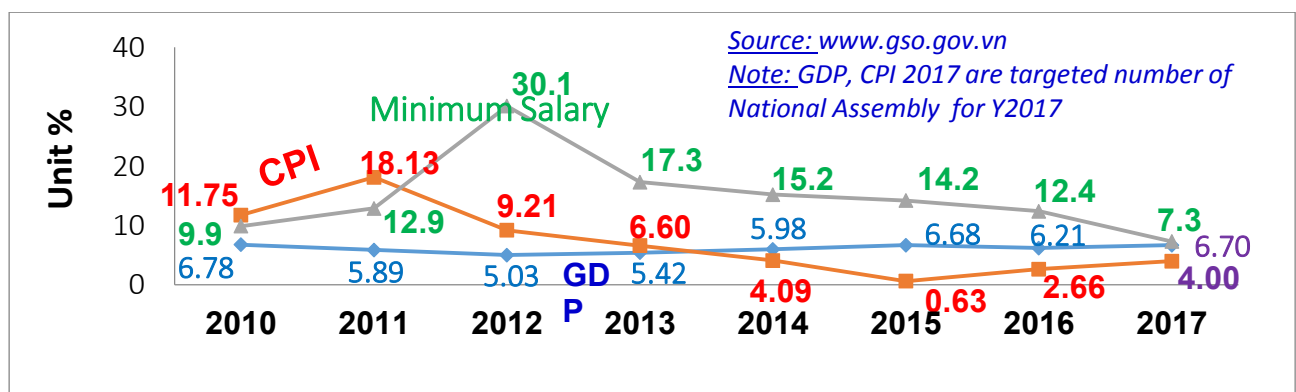
Mặt khác, do thuế nhập khẩu được cắt giảm, xóa bỏ bởi FTA, Việt Nam sẽ dần thân vào cuộc cạnh tranh khốc liệt với các nước trong khu vực Đông Nam Á. Trong tình trạng nền móng công nghiệp chưa hoàn thiện, để vượt qua được cuộc cạnh tranh này, bên cạnh việc nuôi dưỡng các doanh nghiệp địa phương, Chính phủ Việt Nam cần phải xây dựng được cơ chế thu hút đầu tư từ nước ngoài. Đặc biệt, từ tháng 1 năm 2018, biểu thuế nhập khẩu của Hiệp định Thương mại hàng hóa ASEAN (ATIGA) dự kiến sẽ được xóa bỏ hoàn toàn, trong bối cảnh đó, điều quan trọng nhất đối với chính phủ Việt Nam hiện nay là phải nhanh chóng nâng cấp, duy trì môi trường kinh doanh có năng lực cạnh tranh quốc tế đối với ngành sản xuất, chế tạo vốn là những ngành trọng tâm thu hút đầu tư nước ngoài. Nếu không có môi trường kinh doanh với năng lực cạnh tranh quốc tế, việc phát triển công nghiệp của Việt Nam sẽ rất khó khăn, không thể hỗ trợ việc làm cho thế hệ trẻ trong tương lai, cũng như không cải thiện được hết mức đời sống của nhân dân.

Năm ngoái, Việt Nam đã tiến hành xem xét lại mức lương tối thiểu tăng bình quân 7.3% và vượt hơn rất nhiều so với tỉ lệ tăng CPI là 2.6% (Hình 3,4). Chúng tôi không phản đối việc người dân Việt Nam được hưởng cuộc sống đầy đủ, và cũng không phủ định đây là yếu tố cần thiết đối với việc thúc đẩy nhu cầu trong nước. Mặt khác, trong tương lai ngành công nghiệp may, giày dép và ngành sản xuất, chế tạo loại hình công nghiệp xuất khẩu được dự đoán sẽ đi đầu trong phát triển kinh tế của Việt Nam và việc các ngành này nhạy cảm với vấn đề chi phí lao động cũng là một thực tế.

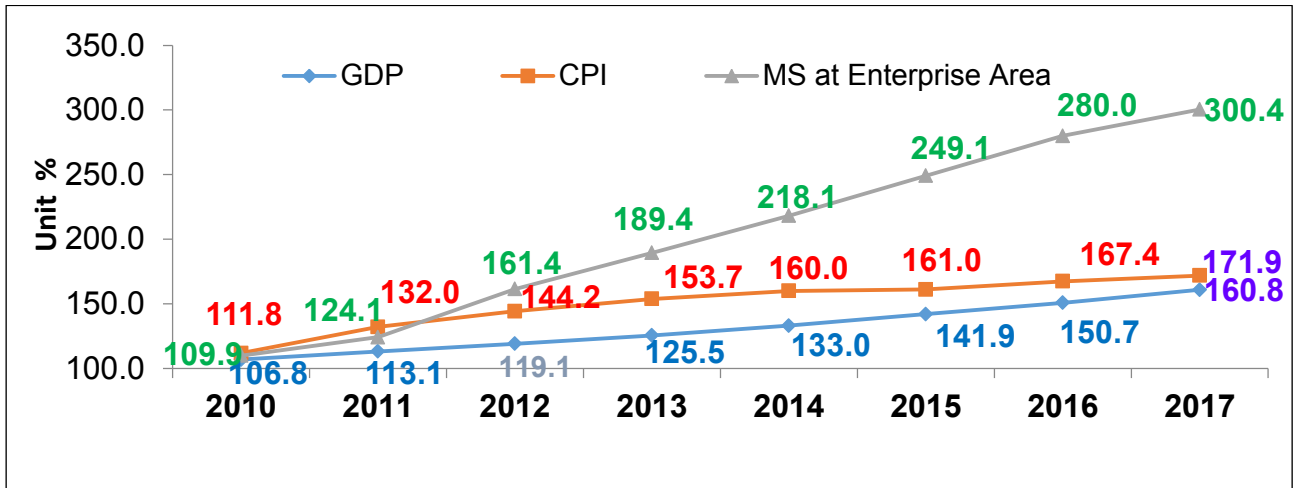
Trong phiếu điều tra dành cho đối tượng doanh nghiệp Nhật Bản hoạt động tại châu Á, châu Đại Dương, 75.5% doanh nghiệp tại Việt Nam trả lời: "việc tăng lương gây ảnh hưởng đến kinh tế", mức lương cao chỉ sau Indonesia, Trung Quốc đang được coi là thách thức kinh doanh lớn nhất (Hình 5,6). Tỉ lệ các doanh nghiệp nỗ lực thúc đẩy tự động hóa nhà máy nhằm cắt giảm chi phí cũng cao hơn các nước khác (Hình 7).

Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu hàng năm đương nhiên cần dựa trên tình hình thực tế của kinh tế trong và ngoài nước, nhưng bên cạnh đó cũng cần phải cân nhắc kỹ các yếu tố để có thể xây dựng tiêu chuẩn hợp lý không làm suy giảm đáng kể năng lực cạnh tranh quốc tế.

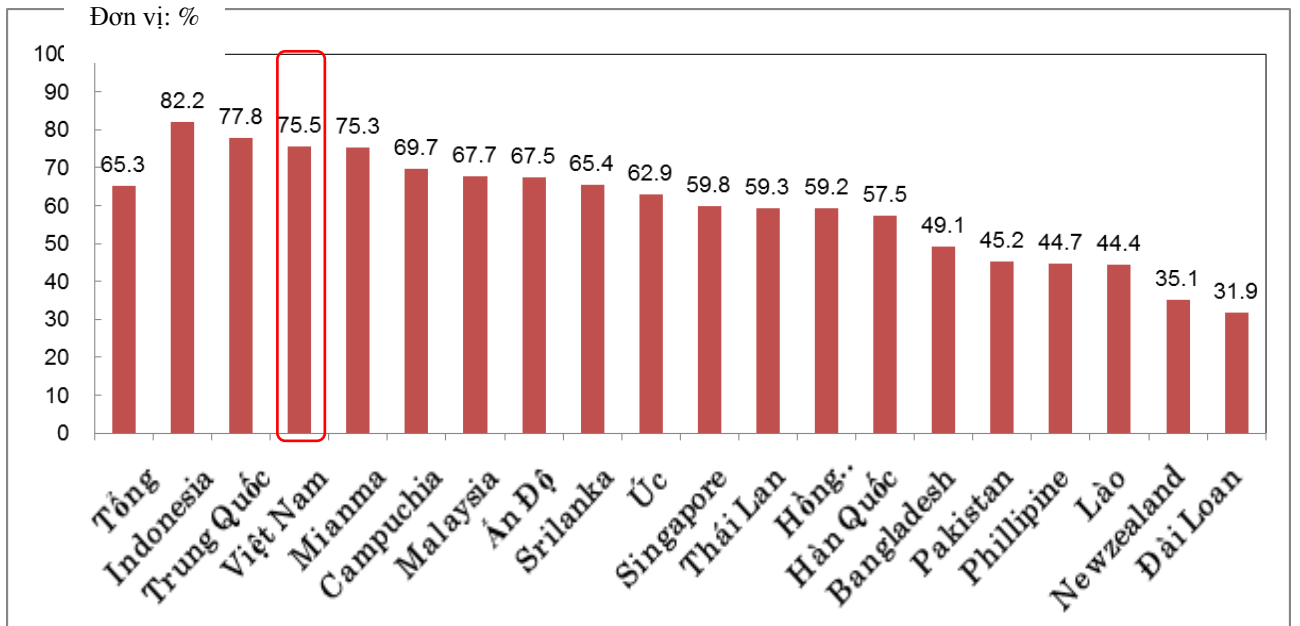
Hình 3: Mức lương tối thiểu của Việt Nam và tỉ lệ tăng của chỉ số CPI, GDP



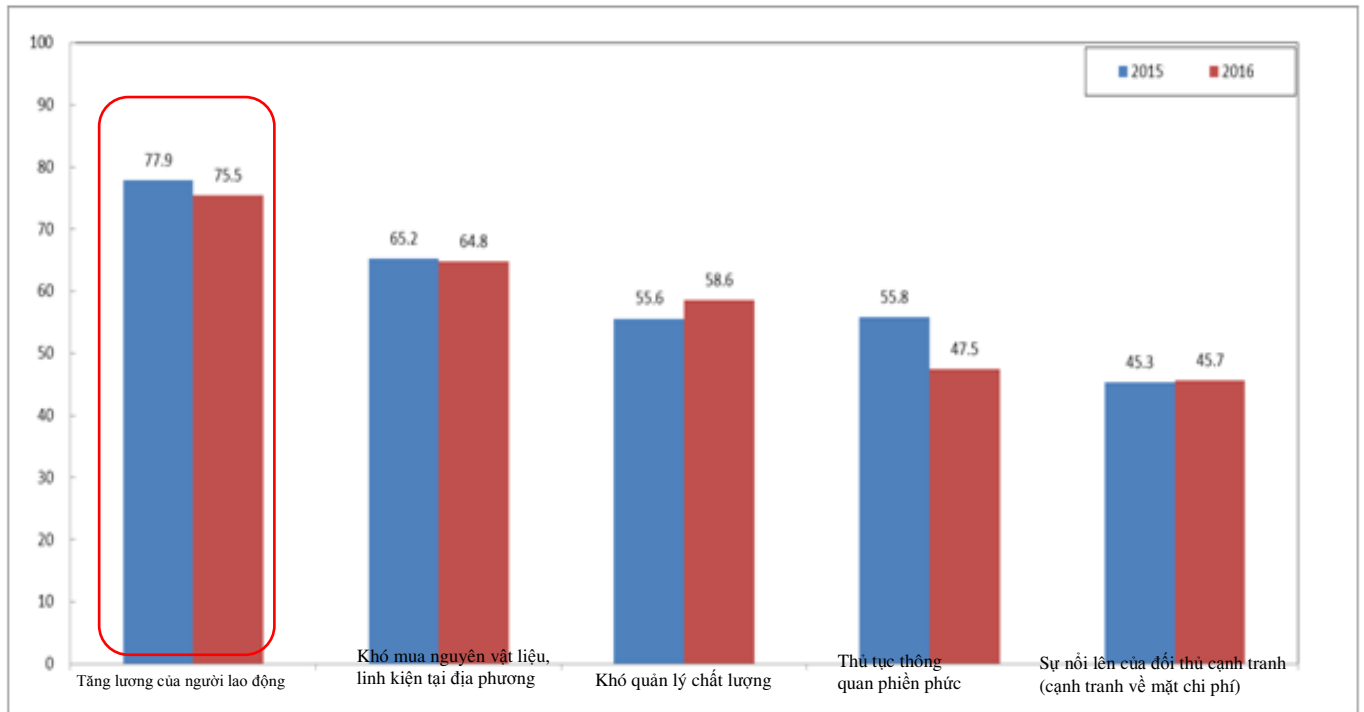
Hình 4: Mức lương tối thiểu của Việt Nam và quá trình biến đổi của chỉ số CPI, GDP (so với năm 2010)



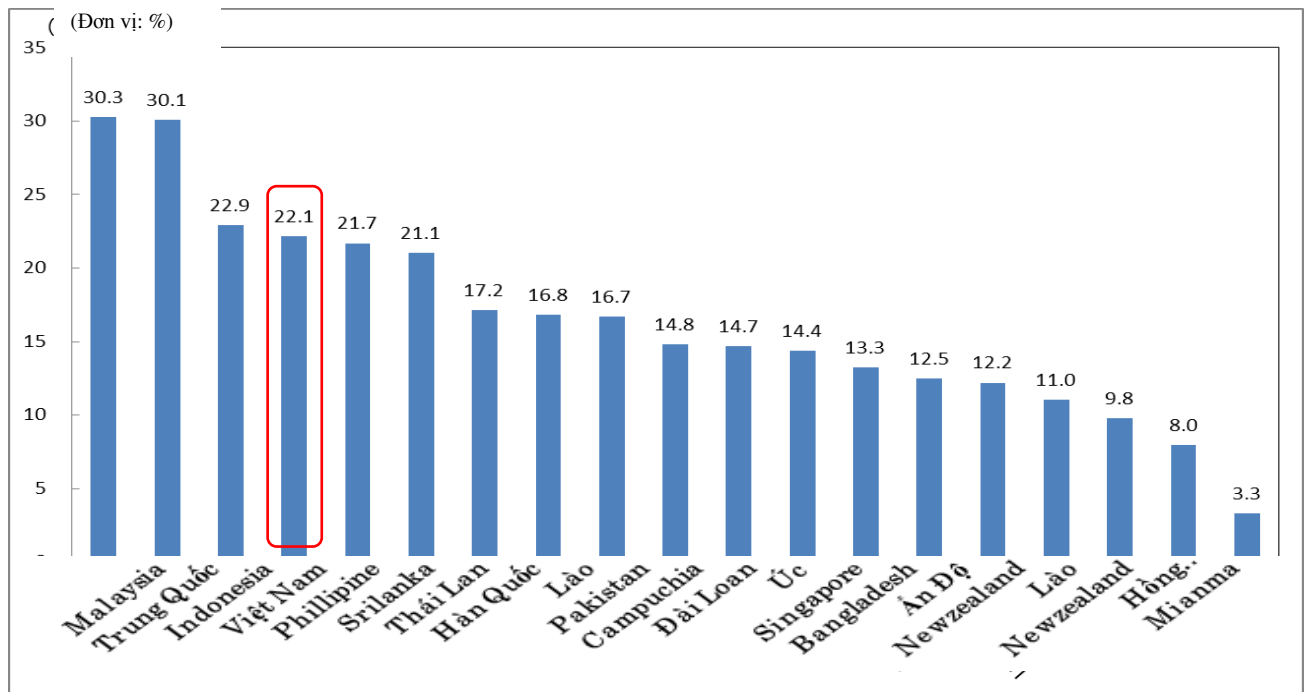
Hình 5: Tỷ lệ doanh nghiệp Nhật Bản trả lời việc tăng lương là vấn đề về mặt kinh doanh (Theo điều tra của JETRO năm 2016)



Hình 6: Thách thức kinh doanh của doanh nghiệp Nhật Bản đầu tư sang Việt Nam (Theo điều tra của JETRO năm 2016)



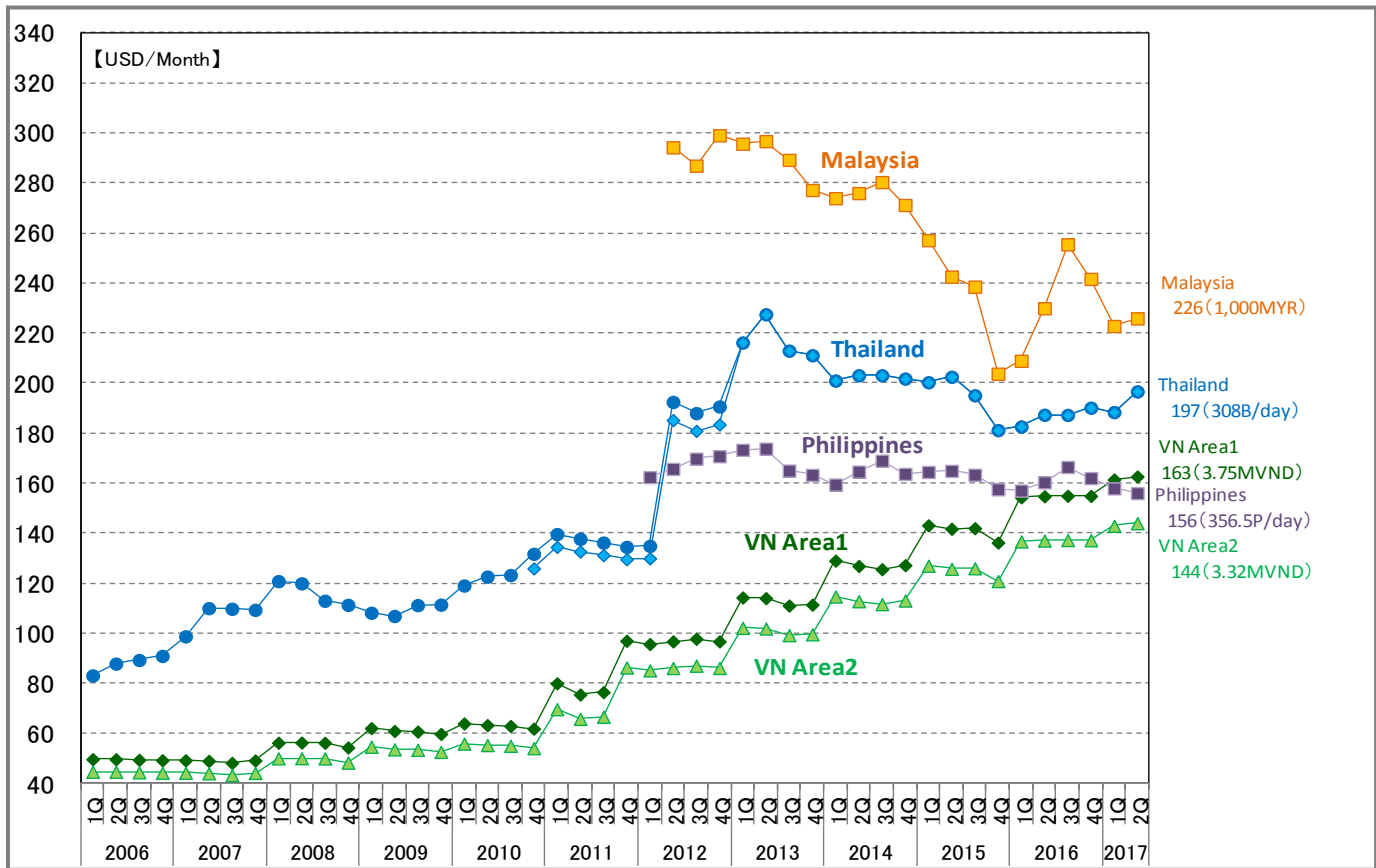
Hình 7: Tỷ lệ các doanh nghiệp áp dụng giải pháp đối với vấn đề tăng chi phí thông qua nỗ lực vào tự động hóa (Theo điều tra của JETRO năm 2016)



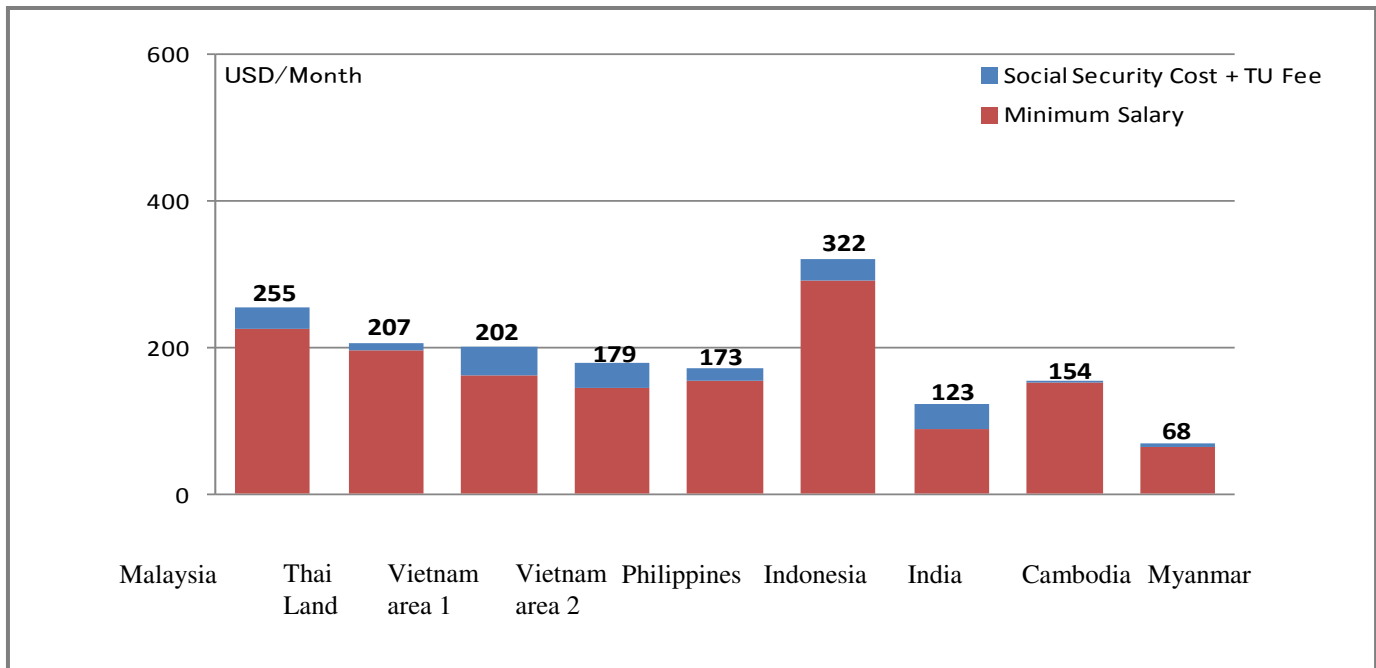
Chúng tôi hiểu đây là chính sách nâng mức lương tối thiểu của Chính phủ, lấy tiêu chí từ các nước Đông Nam Á khác như Malaysia, Indonesia, Thái Lan, v.v.

Tuy nhiên, hiện nay khu vực 1 của Việt Nam đang có mức lương tối thiểu vượt hơn các khu vực công nghiệp trọng điểm của Philippines, những năm gần đây do Malaysia và Thái Lan đang hạn chế sự gia tăng của mức lương tối thiểu nên sự chênh lệch với Việt Nam cũng đang được thu hẹp lại (Hình 8). Ngoài ra, chi phí mà người chủ sử dụng lao động phải chi trả, cộng với chi phí bảo hiểm xã hội và phí công đoàn trên mức lương tối thiểu đã đuổi kịp Thái Lan (Hình 9).

Hình 8: So sánh về sự thay đổi của mức lương tối thiểu (so với Malaysia, Thái Lan, Philippines)



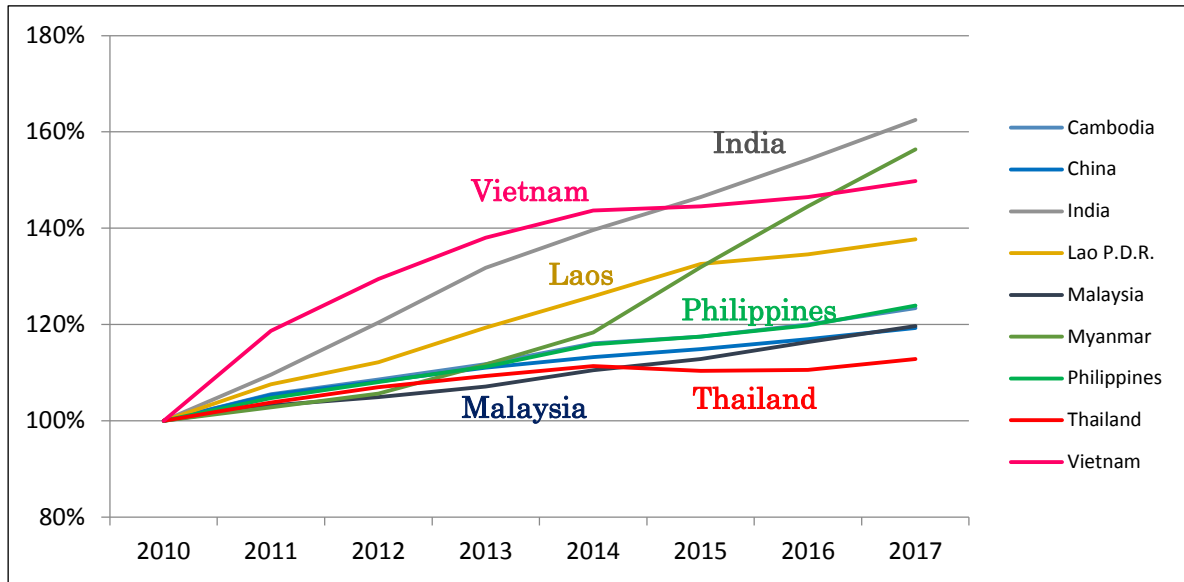
Hình 9: So sánh mức lương tối thiểu + Chi phí bảo hiểm xã hội, phí công đoàn (Thời điểm tháng 4/2017)



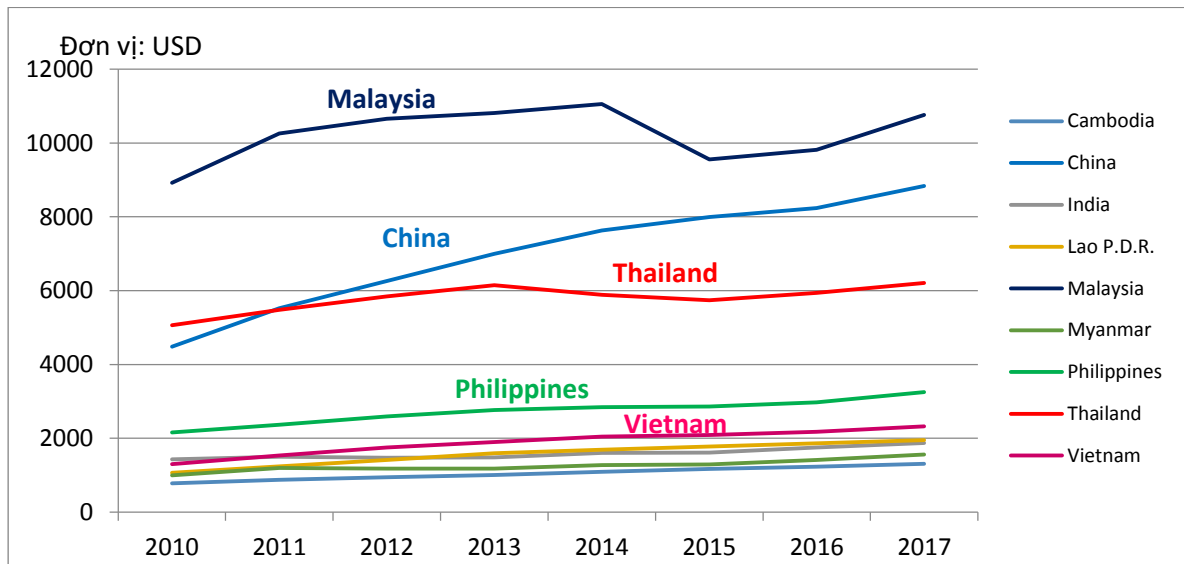
Nhìn vào các chỉ tiêu kinh tế có thể thấy từ năm 2013, nhờ chính sách kinh tế của Chính phủ mà chỉ số CPI của Việt Nam đang được kiểm soát ở mức tăng nhẹ (Hình 10). Mặt khác, chỉ số GDP bình quân đầu người của Việt Nam vẫn thấp như trước, mức độ tăng trưởng cũng chậm rãi (Hình 11). Ngành công nghiệp phụ trợ không phát triển, nền móng công nghiệp sản sinh ra giá trị gia

tăng vẫn còn yếu, được xem là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng này. Ngoài ra, ưu thế về chi phí lao động so với các nước Đông Nam Á khác đang giảm cũng là một thực tế. Chúng tôi nghĩ nên hạn chế sự gia tăng của mức lương tối thiểu và tập trung vào việc nâng cấp nền móng công nghiệp nhằm duy trì năng lực cạnh tranh xuất khẩu và tích cực thu hút đầu tư nước ngoài hướng đến "Công nghiệp hóa năm 2020" do Chính phủ khởi xướng.

Hình 10: So sánh quá trình tăng trưởng của chỉ số CPI (so với năm 2010)



Hình 11: So sánh chỉ số GDP bình quân đầu người



4.2 Ý kiến đối với nguyện vọng về mức lương tối thiểu năm 2018 và việc xem xét của Hội đồng Tiền lương Quốc gia

Nguyện vọng về mức lương tối thiểu năm 2018

- Chính phủ đang xây dựng lộ trình mức lương tối thiểu, quy định giá trị mục tiêu trung hạn, tuy nhiên sự biến đổi của tình hình kinh tế trong nước và quốc tế vô cùng dữ dội nên khó khăn trong việc dự đoán, mức lương tối thiểu nên được quyết định dựa trên chỉ số kinh tế và xu hướng kinh tế hàng năm. Việc quy định mục tiêu trung hạn là không thích hợp.
- Tỷ lệ tăng lương tối thiểu theo công thức “CPI + Alpha” là phù hợp. Từ năm 2012, tỷ lệ tăng lương tối thiểu với tỷ lệ bất hợp lý vượt nhiều so với “CPI + Alpha” nên năm 2018 không cần tăng nữa.
- Trong dự thảo sửa đổi, “tiêu chuẩn sinh hoạt cần thiết tối thiểu của người lao động và gia đình” được coi là một trong các yếu tố để tính toán mức lương tối thiểu. Nói cách khác, trong định nghĩa mức lương tối thiểu bên cạnh lương cơ bản, nên bao gồm “lương dựa trên chức vụ và công việc được chi trả cố định hàng tháng, trợ cấp chức vụ, hỗ trợ và các trợ cấp khác”, chúng tôi hi vọng định nghĩa này được ghi rõ trong Luật lao động sửa đổi và Pháp lệnh về mức lương tối thiểu hàng năm.
- Ngoài ra, để tránh xảy ra tình trạng hỗn loạn không cần thiết như đình công, chúng tôi hy vọng Chính phủ sẽ thông báo rộng rãi và quán triệt bằng Thông tư với nội dung: Nghị định về mức lương tối thiểu dù sao cũng chỉ quy định mức độ với giá trị tuyệt đối, trong trường hợp đã thỏa mãn mức lương tối thiểu, mức tiền lương tăng sẽ do các doanh nghiệp tự quyết định dựa trên tình hình kinh doanh.

4.3 Ý kiến đối với việc xem xét của Hội đồng Tiền lương Quốc gia

Chúng tôi hy vọng Hội đồng Tiền lương Quốc gia sẽ nắm bắt tình hình chính xác và cải tiến quy trình xem xét dựa trên tình hình thực tế của cả phía người sử dụng lao động và người lao động.

- Bổ sung người đại diện lợi ích chung vào thành viên của Hội đồng. Bên cạnh đại diện phía người sử dụng lao động và người lao động, chúng tôi hy vọng sẽ bổ sung thêm vào Hội đồng Tiền lương Quốc gia người đại diện chung nêu ý kiến trên quan điểm trung lập như nhà kinh tế học, giảng viên đại học, luật gia, tăng cường quan điểm của nền kinh tế vĩ mô và quy trình xem xét thích hợp, tiên hành thảo luận công bằng.
- Phương pháp điều tra về tiêu chuẩn sinh hoạt cần thiết và công khai nội dung điều tra. Cho đến năm ngoái, khái quát điều tra vẫn chưa được công khai đầy đủ nên vẫn chưa đi đến thuyết phục. Trong tương lai, chúng tôi hy vọng phương pháp điều tra cụ thể và nội dung điều tra sẽ được công khai để chúng tôi có thể tham gia thảo luận mang tính xây dựng.

4.4 Ý kiến của AmCham về bảo hiểm xã hội

Phòng Thương mại Hoa Kỳ (AmCham) bổ sung thêm một số ý kiến liên quan đến vấn đề tăng bảo hiểm xã hội.

Duy trì mức lương cạnh tranh và nâng cao năng suất là yếu tố quyết định cho sự tiếp nối thành công của Việt Nam trên thị trường quốc tế. Nghị quyết 35, Chương II, Phần 4c đưa ra chỉ đạo cho Bộ LĐTBXH trong việc xem xét và điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng phù hợp với năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế, sức cạnh tranh của doanh nghiệp và nhu cầu của người lao động, và xem xét, đề xuất hệ thống bảo hiểm xã hội một cách hợp lý và hài hòa vì lợi ích của người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Tuy nhiên, gần đây, Ngân hàng Thế giới cho biết mức lương tối thiểu của Việt Nam là cao, vượt xa mức tăng năng suất, thực tế là không đem lại lợi ích nào. Và Bộ LĐTBXH cho biết việc điều chỉnh mức lương tối thiểu năm 2017 sẽ khiến mức

chi tiêu cho các doanh nghiệp tăng vọt bởi các khoản đóng góp bắt buộc đối với bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp; tất cả những khoản này sẽ tạo gánh nặng đáng kể cho quỹ lương. Đề xuất mở rộng bảo hiểm xã hội cho lao động nước ngoài tại Việt Nam sẽ chỉ khiến tình trạng này tồi tệ hơn.

Các chuyên gia ước tính rằng các khoản gia tăng chi trả cho bảo hiểm xã hội có thể dẫn đến việc cắt giảm 371.000 việc làm, chủ yếu tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, liên doanh, công ty cổ phần và các công ty TNHH. Khoảng 110.000 việc làm sẽ bị cắt giảm trong ngành dệt may, 105.000 việc làm trong sản xuất và 59.000 việc làm trong lĩnh vực dịch vụ. Theo MDRI (Viện Nghiên cứu Phát triển Mê-Kông), khoản đóng góp bảo hiểm xã hội cao sẽ làm giảm việc làm, tăng giá sản phẩm và giảm tốc độ tăng trưởng kinh tế.

5. Làm thêm giờ

Chúng tôi cảm ơn Chính phủ và Quốc hội đã xem xét nâng cao mức làm thêm giờ. Mức tăng dự kiến sẽ vẫn thấp hơn mức làm thêm giờ của quốc tế, nhưng là một điều đáng hoan nghênh. Sự gia tăng này sẽ giúp các nhà sản xuất xuất khẩu đáp ứng được yêu cầu sản xuất linh hoạt. Chúng tôi đồng ý với Chính phủ rằng thay đổi thời gian làm thêm giờ theo ngành là một ý tưởng tốt để xem xét thêm.

Như trước đây, Nhật Bản đề xuất hỗ trợ tư vấn kỹ thuật về việc áp dụng giải pháp linh hoạt này. Điều này dựa theo kinh nghiệm thực hiện Điều 36 trong bộ luật của Nhật Bản quy định về giờ làm thêm tự nguyện.

6. Viện Nhân sự Việt Nam

Các ngành nghề về quản lý và phát triển nhân sự cần phải phát triển nhanh chóng để thúc đẩy năng suất lao động. Khối doanh nghiệp tư nhân không thể thực hiện điều này một mình – Chính phủ có thể giúp đỡ bằng cách thành lập một Viện Nhân sự quốc gia giống như Singapore, Philippines, Thái Lan, và hầu hết các nước đã làm trong nhiều năm qua. Điều này sẽ bao gồm quản lý và phát triển nguồn nhân lực chuyên nghiệp với trình độ và tiêu chuẩn nghề nghiệp chuyên nghiệp.

Kế hoạch tiến hành cụ thể mà chúng tôi đề xuất là:

- Theo đề nghị của Bộ Lao động, Bộ sẽ tập hợp một nhóm cán bộ để phối hợp với Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam thực hiện ý tưởng này. Chúng tôi mong muốn nhận được thêm thông tin chi tiết về việc này từ phía Bộ và luôn mong muốn được hợp tác với nhóm
- Sau đó, Bộ Lao động sẽ triệu tập một cuộc họp với các hiệp hội nhân sự hiện tại và mời những hiệp hội này tham gia vào Viện Nhân sự quốc gia. Mô hình này là một hoạt động tư nhân phi lợi nhuận nhưng được chính phủ công nhận để thúc đẩy sự phát triển của nguồn nhân lực quốc gia.
- Viện Nhân sự ban đầu sẽ thiết lập các tiêu chuẩn đào tạo nghề trong ngành nhân sự phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, áp dụng kinh nghiệm của các doanh nghiệp FDI để hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước.
- Viện Nhân sự sẽ xây dựng các tiêu chuẩn đào tạo nghề phù hợp với các ngành khác như ngân hàng, du lịch và sản xuất. Các chứng chỉ nghề sẽ phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và được chính phủ công nhận là bằng cấp chính thức.
- Ngành giáo dục và đào tạo cũng được khuyến khích để điều chỉnh phù hợp với các tiêu chuẩn mới được chính phủ công nhận.

- Sử dụng hỗ trợ thiết lập kỹ thuật như đã được đưa ra bởi Ngân hàng Thế giới, Tổ chức Lao động Quốc tế, Liên đoàn quản lý Nhân sự Châu Á, Viện Nhân sự Singapore và Hiệp hội quản lý Nhân sự Philippines.