

Số: **2004**/LĐTĐBXH-VL  
V/v triển khai kết quả Diễn đàn VBF  
năm 2021

Hà Nội, ngày **15** tháng 6 năm 2022

Kính gửi: Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Thực hiện Công văn số 2147/VPCP-QHQT ngày 07/4/2022 của Văn phòng Chính phủ về việc triển khai kết quả Diễn đàn VBF năm 2021 theo đề nghị của Bộ Kế hoạch và Đầu tư tại Công văn số 1564/BKHĐT-ĐTNN ngày 11/3/2022 về việc báo cáo kết quả triển khai Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam thường niên năm 2021, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời các kiến nghị, đề xuất của doanh nghiệp (*Phụ lục kèm theo*).

Trên đây là ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề quý Bộ tổng hợp, trả lời doanh nghiệp./.

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Bộ trưởng (để b/c);
- Vụ PC; Vụ BHXH; Cục QHĐTL;
- Tổng cục GDNN;
- Lưu VP, VL.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
THỨ TRƯỞNG**



**Lê Văn Thanh**

## PHỤ LỤC

(Ban hành kèm theo công văn số 2504/LDTBXH-VL ngày 15 tháng 6 năm 2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

### **1. Về hướng dẫn quy định về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở (Kiến nghị số 63 của Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu)**

Theo quy định tại khoản 3 Điều 3 và khoản 3 Điều 170 của Bộ luật Lao động thì tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; các tổ chức đại diện người lao động bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

Như vậy, vấn đề bình đẳng về quyền và nghĩa vụ của các tổ chức đại diện người lao động đã được quy định trong Bộ luật Lao động. Hoạt động của các tổ chức này đều phải tuân thủ pháp luật, điều lệ của tổ chức, bảo đảm tính tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch. Ngoài ra, khi đề cập đến vấn đề tổ chức đại diện người lao động, cần sử dụng đúng các thuật ngữ về tổ chức đại diện người lao động đã được quy định trong Bộ luật Lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được Chính phủ giao chủ trì xây dựng Nghị định quy định về tổ chức đại diện người lao động và thương lượng tập thể. Thực hiện nhiệm vụ được giao, đến nay Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã khẩn trương tiến hành các công việc để xây dựng dự thảo Nghị định (hồ sơ của dự thảo Nghị định đã được xây dựng đầy đủ).

Tuy nhiên, đây là Nghị định có nội dung phức tạp, lần đầu tiên được quy định trong hệ thống pháp luật Việt Nam nên cần phải được nghiên cứu một cách kỹ lưỡng, thấu đáo và cần được tham vấn rộng rãi cộng đồng doanh nghiệp và người lao động. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ nghiên cứu, tiếp thu các ý kiến hợp lý trong quá trình xây dựng Nghị định nhằm bảo đảm tính thực tiễn, phù hợp với các cam kết quốc tế, cũng như bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

### **2. Về giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài (Kiến nghị số 64 của Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu)**

- Theo quy định tại điểm a, b khoản 3 Điều 3 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 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 thì chuyên gia là người lao động nước ngoài thuộc một trong các trường hợp sau: (i) có bằng đại học trở lên hoặc tương đương và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc trong chuyên ngành được đào tạo phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc

tại Việt Nam; (ii) có ít nhất 5 năm kinh nghiệm và có chứng chỉ hành nghề phù hợp với công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam. Như vậy bằng đại học và chứng chỉ hành nghề có thể dùng để chứng minh người lao động nước ngoài là chuyên gia.

- Theo quy định tại điểm a khoản 4 Phần III Nghị quyết số 105/NQ-CP ngày 09/9/2021 của Chính phủ về hỗ trợ doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh trong bối cảnh dịch COVID-19 thì giấy tờ chứng minh kinh nghiệm chuyên gia, lao động kỹ thuật theo quy định tại khoản 3, 6 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP là văn bằng chứng chỉ, giấy chứng nhận; văn bản xác nhận của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài về số năm kinh nghiệm của chuyên gia, lao động kỹ thuật hoặc giấy phép lao động đã được cấp để chứng minh kinh nghiệm. Như vậy, giấy phép lao động đã được cấp có thể sử dụng để chứng minh kinh nghiệm của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- Theo quy định tại khoản 1, 2 Điều 7 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 thì người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động phải là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc là chủ tịch hội đồng quản trị hoặc thành viên hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên thì không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

- Theo quy định tại Điều 18 Thông tư số 21/2018/TT-BGDĐT ngày 28/5/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của trung tâm ngoại ngữ, tin học thì giáo viên bản ngữ là người nước ngoài dạy ngoại ngữ mà ngôn ngữ đó là ngôn ngữ thứ nhất của giáo viên đó.

### **3. Về hợp tác giữa các cơ sở giáo dục công lập và các cơ sở giáo dục tư nhân** *(Kiến nghị số 65 của Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu)*

Đề nghị Hiệp hội doanh nghiệp Châu Âu làm rõ khuyến nghị này như việc hợp tác giữa các cơ sở giáo dục công lập và các cơ sở giáo dục tư thực để nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động ở khâu nào, nội dung gì. Theo quy định của pháp luật thì cơ sở giáo dục công lập và cơ sở giáo dục tư nhân cùng là mô hình cơ sở giáo dục.

Đối với giáo dục nghề nghiệp, hiện đang tiếp tục tăng cường gắn kết giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động và việc làm bền vững. Trên cơ sở xây dựng và thực thi cơ chế hợp tác giữa nhà nước, nhà trường, nhà doanh nghiệp; xây dựng các mô hình gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp và thị trường lao động theo từng vùng, địa phương, phù hợp với từng nhóm đối tượng. Đồng thời tăng cường gắn kết đào tạo với việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tăng cường năng lực hệ thống đánh giá, công nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; thúc đẩy mạnh mẽ phong trào thi kỹ năng

nghề ở các cấp; thí điểm thành lập một số hội đồng kỹ năng nghề/nhóm nghề trọng điểm.

#### **4. Về công bằng giới trong việc trả lương** *(Kiến nghị số 66 của Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu)*

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tiền lương của người lao động do người sử dụng và người lao động thỏa thuận để thực hiện công việc; người sử dụng lao động phải đảm bảo trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau; nhà nước quy định mức lương tối thiểu để bảo vệ người lao động (mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định). Đồng thời, Bộ luật Lao động cũng đã có một Chương quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới, trong đó Điều 136 quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ghi nhận các khuyến nghị của Hiệp Hội doanh nghiệp Châu Âu và sẽ tăng cường các giải pháp tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật nhằm thúc đẩy công bằng giới trong việc trả lương và cấm tuyển dụng dựa trên giới tính.

#### **5. Về tuyển dụng lao động** *(Kiến nghị số 67 của Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu)*

Theo quy định tại khoản 8 Điều 3 và khoản 1 Điều 8 Bộ luật Lao động thì hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên giới tính làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp của người lao động là hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động. Đồng thời, theo quy định tại khoản 1 Điều 136 Bộ luật Lao động và điểm a khoản 1 Điều 78 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm thực hiện quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo.

Như vậy, yêu cầu bảo đảm bình đẳng giới và nghiêm cấm phân biệt giới trong tuyển dụng lao động đã được quy định trong Bộ luật Lao động và Nghị định hướng dẫn. Do đó, người sử dụng lao động và người lao động đều phải nghiêm túc thực hiện quy định của pháp luật.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ghi nhận các khuyến nghị của Hiệp Hội doanh nghiệp Châu Âu và sẽ tăng cường các giải pháp tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật nhằm thúc đẩy công bằng giới trong việc trả lương và cấm tuyển dụng dựa trên giới tính.

## **6. Về ưu đãi thuế thu nhập dành cho người sử dụng lao động tạo thuận lợi cho nữ giới** (*Kiến nghị số 68 của Hiệp hội Doanh nghiệp Châu Âu*)

Tại khoản 4 Điều 135 Bộ luật lao động quy định Nhà nước có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.

Như vậy, Bộ luật Lao động đã quy định việc ưu đãi giảm thuế đối với người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ và quy định này không phân biệt ngành nghề hoạt động. Bên cạnh đó, tại khoản 3 Điều 78 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 cũng quy định khuyến khích người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng, sử dụng lao động nữ khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ, thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ tốt hơn so với quy định pháp luật.

Quy định hiện hành về ưu đãi thuế cho người sử dụng lao động đang được thực hiện theo Nghị định số 218/2013/NĐ-CP<sup>1</sup>, Nghị định số 12/2015/NĐ-CP<sup>2</sup>, Thông tư số 78/2014/TT-BTC<sup>3</sup> và Thông tư số 96/2015/TT-BTC<sup>4</sup>. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ghi nhận khuyến nghị của Hiệp Hội doanh nghiệp Châu Âu. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ phối hợp với Bộ Tài chính trong quá trình rà soát, nghiên cứu sửa đổi các chính sách ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp trong các văn bản nêu trên nhằm tạo thuận lợi cho lao động nữ.

## **7. Về phát triển lực lượng lao động mang tính cạnh tranh toàn cầu** (*Kiến nghị số 69 của Hiệp hội Doanh nghiệp Mỹ*)

Theo Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045 thì mục tiêu tổng quát là phát triển nhanh giáo dục

---

<sup>1</sup> Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26 tháng 12 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật thuế thu nhập doanh nghiệp

<sup>2</sup> Nghị định số 12/2015/NĐ-CP ngày 12/02/2015 quy định chi tiết thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật về thuế và sửa đổi, bổ sung một số điều của các Nghị định về thuế.

<sup>3</sup> Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/6/2014 của Bộ Tài chính hướng dẫn thi hành Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26 tháng 12 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật thuế thu nhập doanh nghiệp.

<sup>4</sup> Thông tư số 96/2015/TT-BTC ngày 22/6/2015 của Bộ Tài chính hướng dẫn về thuế thu nhập doanh nghiệp tại Nghị định số 12/2015/NĐ-CP ngày 12/02/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của các Luật về thuế và sửa đổi bổ sung một số điều của các nghị định về thuế và sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/6/2014. Thông tư số 119/2014/TT-BTC ngày 25/8/2014. Thông tư số 151/2014/TT-BTC ngày 10/10/2014 của Bộ Tài chính.

ngành nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn và mục tiêu cụ thể đến năm 2045 là bắt kịp trình độ tiên tiến của thế giới, có năng lực cạnh tranh vượt trội ở một số lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo.

#### **8. Về nâng cao thu nhập cơ bản của người lao động thông qua tăng cường cơ hội việc làm** *(Kiến nghị số 70 của Hiệp hội Doanh nghiệp Hàn quốc)*

Đối với lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, tại khoản 1 Mục II Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 của Thủ tướng phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 thì mục tiêu là phát triển nhanh giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn và mục tiêu cụ thể đến năm 2045 là giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao của một nước phát triển; trở thành quốc gia phát triển hàng đầu về giáo dục nghề nghiệp trong khu vực ASEAN, bắt kịp trình độ tiên tiến của thế giới, có năng lực cạnh tranh vượt trội ở một số lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo.

Theo quy định pháp luật Bảo hiểm xã hội, khi người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội thì người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định. Trong trường hợp người sử dụng lao động gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh dẫn đến việc người lao động và người sử dụng lao động không có khả năng đóng bảo hiểm xã hội thì được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất trong thời gian không quá 12 tháng theo quy định tại Điều 88 luật Bảo hiểm xã hội 2014.

Do vậy, kiến nghị của Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc về việc miễn đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động và người sử dụng lao động khi người lao động quay lại công tác trước tết Nguyên Đán là không có cơ sở thực hiện.

#### **9. Về nâng cao năng lực và đào tạo lại kỹ năng số cho lực lượng lao động** *(Kiến nghị số 71 của NCT Kinh tế số)*

Theo Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 thì vấn đề đào tạo lại là một trong các vấn đề giáo dục nghề nghiệp đặc biệt quan tâm với mục tiêu đề ra là đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho khoảng 25% lực lượng lao động (đến năm 2025) và 50% lực lượng lao động (đến năm 2030); đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao của một nước phát triển; giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao của một nước phát triển; trở thành quốc gia phát triển hàng đầu về giáo dục nghề nghiệp trong khu vực ASEAN, bắt kịp

trình độ tiên tiến của thế giới, có năng lực cạnh tranh vượt trội ở một số lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo (tầm nhìn đến năm 2045).

Theo Quyết định số 1446/QĐ-TTg ngày 30/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” với mục tiêu xây dựng mô hình đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực ở các trình độ giáo dục nghề nghiệp để có kiến thức, kỹ năng phù hợp, có thể tiếp thu, làm chủ, khai thác, vận hành hiệu quả những tiến bộ công nghệ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; gắn kết, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp về nhân lực; góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia, sẵn sàng đón nhận làn sóng đầu tư FDI mới dịch chuyển vào Việt Nam.

Đồng thời, theo Quyết định số 2222/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 trong đó có mục đích mở rộng phương thức cũng như cơ hội tiếp cận giáo dục nghề nghiệp tạo đột phá về chất lượng, tăng nhanh số lượng đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có kỹ năng nghề.

Các nội dung nhiệm vụ để thực hiện Chương trình, Chiến lược đều đã xây dựng kế hoạch và đang được triển khai thực hiện./.