

Số: 23 /CV-VASEP

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 15 tháng 03 năm 2023

V/v góp ý Dự thảo đề cương Luật Việc làm  
(sửa đổi)

**Kính gửi: Bộ Lao động–Thương binh và Xã hội**

Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP) nhận được Dự thảo đề cương chi tiết Luật Việc làm 2013 (sửa đổi) (sau đây gọi tắt là Dự thảo) qua phiên bản đang được đăng tải trên website của Chính phủ và Quý Bộ để lấy ý kiến, sau khi xem xét và tổng hợp ý kiến từ một số doanh nghiệp hội viên, Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP) có một số ý kiến, cụ thể như sau:

**1. Về quy định đối với việc sử dụng lao động có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (CCKNNQG)**

**1.1. Nội dung của Dự thảo:** sửa đổi, bổ sung Điều 9 và Điều 35 của Luật Việc làm 2013

Dự thảo điều chỉnh Điều 9 và Điều 35 của Luật Việc làm, theo đó quy định bổ sung thêm danh mục công việc yêu cầu phải có CCKNNQG và yêu cầu "phải sử dụng lao động có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia trong các công việc ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn và sức khỏe của cá nhân người lao động và cộng đồng"

**1.2. Đề xuất:**

Bỏ quy định này hoặc Dự thảo cần có quy định rõ các tiêu chí nào thì yêu cầu công việc đó cần có CCKNNQG

**1.3. Lý do & cơ sở của đề xuất:**

- a. Quy định công việc phải có CCKNNQG là các công việc ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn và sức khỏe người lao động và cộng đồng là quá chung chung, bởi vì bất kỳ công việc nào cũng có thể coi là ảnh hưởng đến yếu tố này. Với quy định chung chung như Dự thảo mà không có các căn cứ quy định khác, Chính phủ hoàn toàn có thể và có quyền đưa bất cứ công việc nào vào Danh mục bổ sung các công việc phải có CCKNNQG, tạo ra **sự không dự đoán** trong văn bản pháp quy, nhất là tại một văn bản pháp quy cấp cao có ảnh hưởng lớn như Văn bản Luật.
- b. Quy định này chưa phù hợp với Hiến pháp và Bộ Luật Lao động 2019, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Doanh nghiệp, tước đi quyền tự do lựa chọn việc làm, quyền duy trì việc làm khi đang làm việc tại DN và quyền tự chủ của DN trong tuyển dụng và sử dụng lao động.
  - Thực tế hiện nay, các DN đều thực hiện đào tạo NLD đến khi đạt được trình độ theo yêu cầu của DN trước khi làm công việc liên quan, đồng thời có bộ phận giám sát kiểm tra trong quá trình làm việc nhằm đảm bảo an toàn và tuân thủ đúng theo quy định, hướng dẫn của DN và tuân theo Luật An toàn Thực phẩm, Luật An toàn Vệ sinh Lao động, có kiểm tra định kỳ bởi cơ quan chức năng.

- Chất lượng đào tạo tại các trường nghề chưa phù hợp với đặc thù sản xuất của DN, việc yêu cầu bắt buộc sử dụng lao động có CCKNNQG là chưa phù hợp với thực tế sản xuất tại các DN, gây lãng phí cho cả DN và toàn xã hội.
- c. Việc quy định chung chung tất cả các công việc ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn và sức khỏe người lao động và cộng đồng phải có CCKNNQG như Dự thảo sẽ có thể dẫn đến ***hàng chục triệu lao động*** của Việt Nam (đang có việc làm hoặc sẽ xin việc làm trong hầu hết các ngành nghề của xã hội) sẽ phải đi học và thi để được cấp CCKNNQG mới có thể tiếp tục đi làm, ***gây lãng phí chi phí và thời gian cho người lao động***, đồng thời khiến ***sản xuất của hàng trăm ngành nghề đình đốn sản xuất khi thiếu có lao động***.

Chỉ riêng tính trong ngành chế biến thủy sản (là ngành liên quan đến an toàn thực phẩm (ATTP)), số lượng công nhân phải xin cấp CCKNNQG đã lên tới ***gần 01 triệu lao động với gần 1000 cơ sở chế biến quy mô công nghiệp***, trong khi các công nhân này đều ***đã có Giấy Chứng nhận kiến thức đảm bảo ATTP*** (theo quy định của Luật ATTP và Nghị định 15/2018/NĐ-CP ngày 2/2/2018 hướng dẫn Luật ATTP). Việc quy định chung chung, thiếu tiêu chí cụ thể như Dự thảo sẽ khiến tất cả các công nhân ngành thủy sản nói riêng, ngành chế biến thực phẩm nói chung (là ngành có ảnh hưởng tới An toàn thực phẩm liên quan tới sức khỏe cộng đồng) phải có thêm CCKNNQG trong khi Luật ATTP và các văn bản dưới luật hiện hành (quy định tất cả các vấn đề gây ảnh hưởng tới ATTP) đã có các quy định cụ thể để đảm bảo ATTP cho cộng đồng (trong đó có quy định về đào tạo và cấp Giấy Chứng nhận kiến thức đảm bảo ATTP cho người tham gia chế biến thực phẩm) rồi.

## 2. Về quy định tham chiếu, kết nối khung trình độ quốc gia với khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia:

### 2.1. Quy định của Dự thảo: sửa đổi, bổ sung Điều 32 của Luật Việc làm 2013

*“Bổ sung quy định tham chiếu, kết nối khung trình độ quốc gia với khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia trong phát triển nguồn nhân lực quốc gia”*

### 2.2. Đề xuất: Bỏ quy định này hoặc Dự thảo nên có quy định rõ các **tiêu chí nghề nghiệp nào hoặc công việc nào thì yêu cầu** phải đạt được những yêu cầu này.

### 2.3. Lý do và cơ sở cho đề xuất:

- Quy định quá chung chung, không rõ ràng dẫn đến việc người đọc sẽ hiểu là mọi vị trí công việc đều bắt buộc phải đạt những yêu cầu này trong quá trình sản xuất kinh doanh của các DN, dễ dẫn đến ***sự tùy ý***. Điều này cho thấy sự không phù hợp với Hiến pháp và Bộ Luật Lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Doanh nghiệp, tước đi quyền tự do lựa chọn việc làm, quyền duy trì việc làm khi đang làm việc tại DN và quyền tự chủ của DN trong tuyển dụng và sử dụng lao động.
- Trong khi các công việc ở các DN là rất đa dạng nên không thể có khung trình độ cho tất cả các công việc này được; ngay các nước phát triển trên thế giới cũng không thể quy định khung cho tất cả các ngành nghề được, còn thực tế ở VN thì chưa phát triển được như các nước khác nên việc thực hiện quy định chung chung như Dự thảo quy định là không khả thi và không cần thiết.

## 3. Về quy định ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công đối với những người lao động đã được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; chính sách tôn vinh người lao động có trình độ kỹ năng nghề cao xuất sắc

### **3.1. Quy định của Dự thảo:** sửa đổi, bổ sung Điều 33 của Luật Việc làm 2013

*“Bổ sung quy định về ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công đối với những người lao động đã được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; chính sách tôn vinh người lao động có trình độ kỹ năng nghề cao xuất sắc (giải thưởng quốc gia kỹ năng lao động xuất sắc) vào Điều 33 của Luật Việc làm 2013”*

### **3.2. Đề xuất:**

- Bỏ quy định về chế độ ưu tiên trong tuyển dụng, trả lương và sắp xếp việc làm đối với những người lao động đã được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;
- Bổ sung chính sách tôn vinh người lao động có trình độ kỹ năng nghề cao xuất sắc

### **3.3. Lý do:**

- *Quy định này không phù hợp với Quy định hiện hành của Việt Nam:* Quy định này không phù hợp với Bộ Luật Lao động đang yêu DN phải đối xử công bằng với người lao động, do đó DN không thể thiên vị hay ưu tiên đối với người lao động có CCKNNQG so với các lao động khác khi chất lượng và vị trí công việc của họ đều như nhau.
  - *Quy định này không phù hợp với thực tiễn:*
    - Các DN đều thực hiện đào tạo Người lao động đến khi đạt được trình độ theo yêu cầu của DN trước khi làm công việc liên quan mà không cần có CCKNNQG, đồng thời có bộ phận giám sát kiểm tra trong quá trình làm việc nhằm đảm bảo an toàn và tuân thủ đúng theo quy định, hướng dẫn của DN và tuân theo luật An toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ), và có thanh kiểm tra định kỳ các cơ quan chức năng về ATVSLĐ như quan trắc môi trường lao động an toàn bức xạ, hồ sơ vệ sinh môi trường lao động, khám sức khỏe định kỳ, khám sức khỏe bệnh nghề nghiệp...
    - Mỗi DN tuyển dụng, bố trí công việc và trả lương cho Người lao động dựa trên trình độ, khả năng đáp ứng nhu cầu công việc thực tế và tiêu chí của DN để làm sao cho hiệu quả nhất mà không cần phải có CCKNNQG.
    - CCKNNQG này bị hạn chế bởi 1 số ngành nghề, chưa đáp ứng được đầy đủ các vị trí công việc mà Doanh nghiệp yêu cầu, hơn nữa xã hội ngày càng phát triển thì ngày càng có nhiều công việc mới trong DN.
    - Chất lượng đào tạo tại các trường nghề chưa phù hợp với đặc thù sản xuất của DN, việc yêu cầu bắt buộc sử dụng lao động có CCKNNQG là chưa phù hợp với thực tế sản xuất tại các DN, gây lãng phí cho cả DN và toàn xã hội.
  - *Quy định này không phù hợp với Thông lệ quốc tế:* Hiện nay, hầu hết các quốc gia trên thế giới đều xây dựng mô hình về giáo dục nghề nghiệp và đào tạo để phát triển kỹ năng cho Người lao động nhưng không có quy định bắt buộc về việc DN tuyển dụng/ sử dụng lao động có CCKNNQG và chính sách ưu tiên đối với lao động có chứng chỉ này.
- 4. Về quy định nhân viên làm công tác tư vấn, giới thiệu việc làm (cả trong khu vực công và tư) phải tham gia khóa đào tạo/bồi dưỡng/huấn luyện/cập nhật về dịch vụ việc làm và được cấp chứng chỉ**

### **4.1. Quy định của Dự thảo:** sửa đổi, bổ sung Điều 36 Luật Việc làm 2013

*“Bổ sung Điều này và quy định về nhân viên làm công tác tư vấn, giới thiệu việc làm (cả trong khu vực công và tư) phải tham gia khóa đào tạo/bồi dưỡng/huấn luyện/cập nhật về dịch vụ việc làm và được tổ chức có thẩm quyền cấp chứng chỉ sau khi kiểm tra, sát hạch đạt yêu cầu”*

#### **4.2. Đề xuất:**

Bỏ quy định này, hoặc nghiên cứu đưa ra tiêu chí rõ ràng về những công việc cần có chứng chỉ này khi làm tư vấn, ví dụ các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để cho NLĐ hiểu rõ về mức nguy hiểm của công việc đó trước khi ứng tuyển

#### **4.3. Lý do:** Quy định này là đi ngược với thực tế, không khả thi do

- Quy định này là không phù hợp với tư vấn viên (TVV) là người đang làm việc trực tiếp tại các DN đang thực hiện hoạt động tuyển dụng và các trung tâm giới thiệu việc làm do:
  - Ngay cả những người dạy trong khóa đào tạo không thể bắt kịp tất cả các quy định pháp luật, tất cả các vị trí công việc trong doanh nghiệp để đào tạo học viên vì họ không thể hiểu biết được hết các công việc trong DN bởi mỗi DN lại có một đặc thù công việc riêng. Do đó, người dạy các khóa đào tạo cũng không đủ tư cách để đào tạo tư vấn viên.
  - Xét về mặt quy định pháp luật, DN luôn tuân thủ và người xin việc cũng ít khi cần tư vấn quy định pháp luật mà chỉ hỏi về chế độ, chính sách của Doanh nghiệp. Hơn nữa, người lao động còn có thời gian thử việc để xem mình có phù hợp với vị trí công việc hay không, không nhất thiết bắt buộc phải đi tư vấn việc làm rồi mới đi xin việc và DN cũng không bị bắt buộc chỉ được tuyển dụng người lao động đã qua tư vấn.
  - Với TVV là người đang làm việc trực tiếp tại DN: Họ là người nắm rất rõ từng vị trí công việc, đồng thời là những người làm nhân sự nên hiểu rõ về chế độ, chính sách cho Người lao động. Chính vì vậy họ hoàn toàn có khả năng tư vấn cho người xin việc một cách chính xác về công việc cũng như quyền lợi mà NLĐ được hưởng khi làm việc tại DN
- Việc thành lập các Trung tâm để đào tạo TVV là khó đảm bảo chất lượng, khó theo kịp thực tiễn khi thực tế xã hội càng ngày càng phát sinh thêm nhiều ngành nghề mới, không cần thiết đối với việc tư vấn công việc cho những ngành nghề thông thường cũng như gây lãng phí thời gian, chi phí cho TVV và xã hội.

### **5. Về quy định Đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp**

#### **5.1. Quy định của Dự thảo:** sửa đổi, bổ sung Điều 43 Luật Việc làm 2013

*“Sửa đổi, bổ sung quy định đối tượng người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp gồm người lao động có giao kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động xác định, không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 tháng trở lên. Bổ sung đối tượng người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã”*

#### **5.2. Đề xuất:** Giữ nguyên quy định hiện hành

#### **5.3. Lý do:**

- Quy định này không phù hợp với Quy định hiện hành của Việt Nam: Theo Bộ Luật Lao động, DN được phép ký Hợp đồng với Người lao động theo 1 trong 2 hình thức: Tách riêng Hợp đồng lao động và Hợp đồng thử việc hoặc sử dụng chung 1 Hợp đồng trong đó bao gồm cả thời gian làm việc chính thức và thời gian thử việc. Hiện nay đa số các DN đều theo phương thức 1 Hợp đồng, dẫn đến việc nếu thực hiện theo quy định này sẽ phải đóng BHTN ngay từ

thời gian thử việc, bởi vì có cả những trường hợp Người lao động có thời gian thử việc là 60 ngày hay 180 ngày khi chưa xác lập quan hệ lao động đã phải đóng BHTN. Như vậy là trái với quy định của Bộ Luật Lao động là chỉ đóng BH sau khi hết thời gian thử việc. Thêm vào đó, quy định này sẽ tạo cho Người lao động có tâm lý nhay việc dễ dàng hơn vì đã được đóng BHTN từ tháng đầu tiên.

- *Quy định này không phù hợp với thực tiễn:* Người quản lý DN là người nước ngoài thuộc đối tượng di chuyển nội bộ mà phải đóng BHTN ở Việt Nam thì là sai với mục đích của BHTN bởi bản thân họ sẽ không bao giờ bị thất nghiệp ở Việt Nam, sau thời gian công tác tại Việt Nam, họ lại trở về chính quốc hoặc di chuyển sang nơi mới để làm việc. Do đó cần loại bỏ đối tượng Người quản lý DN là người nước ngoài thuộc đối tượng di chuyển nội bộ phải tham gia BHTN

## **6. Về quy định Tham gia bảo hiểm thất nghiệp:**

### **6.1. Quy định của Dự thảo:** sửa đổi, bổ sung Điều 44 Luật Việc làm 2013

*“Bổ sung các quy định về: ... Trách nhiệm của người sử dụng lao động phải thông báo ngay cho cơ quan lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội về việc có việc làm của người lao động”*

### **6.2. Đề xuất:** Bỏ quy định trách nhiệm này

### **6.3. Lý do:** quy định này gây chông chéo về thủ tục do:

- Theo quy định của BHXH, DN báo tăng lao động cho cơ quan BHXH hàng tháng (tình trạng người lao động có việc làm), vì vậy dữ liệu tham gia BHTN của Người lao động đã được cập nhật và quản lý trên hệ thống quốc gia. Việc yêu cầu DN phải thông báo cho cả cơ quan lao động và cơ quan BHXH về việc có việc làm của NLĐ sẽ gây chông chéo về thủ tục, lãng phí thời gian và nguồn lực một cách không cần thiết.
- Trường hợp cơ quan lao động hoặc các cơ quan khác cần thông tin về tình trạng việc làm của Người lao động thì nên liên hệ trực tiếp/hoặc có hệ thống liên kết với hệ thống của BHXH để lấy thông tin, hoặc cơ quan BHXH có trách nhiệm thông báo cho cơ quan lao động, đảm bảo thông tin luôn được cập nhật và chính xác, đầy đủ, và phù hợp với chính sách khuyến khích số hóa hiện nay.

## **7. Về chi phí quản lý bảo hiểm thất nghiệp**

### **7.1. Quy định của Dự thảo:** sửa đổi, bổ sung Điều 57 Luật Việc làm 2013

*“Bổ sung Điều này (trên cơ sở quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội 2014) và quy định về chi phí quản lý bảo hiểm thất nghiệp:*

- *Tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp; tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về bảo hiểm thất nghiệp.*
- *Cải cách thủ tục bảo hiểm thất nghiệp, hiện đại hóa hệ thống quản lý, phát triển, quản lý người tham gia, người thụ hưởng bảo hiểm thất nghiệp.*
- *Tổ chức thu bảo hiểm thất nghiệp hoạt động bộ máy của ngành bảo hiểm xã hội thực hiện bảo hiểm thất nghiệp...*
- *Chi công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát.*
- *Chi hoạt động của Hội đồng quản lý bảo hiểm thất nghiệp.*
- *Chi mua sắm hiện đại hóa hệ thống quản lý”*

## 7.2. Đề xuất:

- Giữ nguyên theo quy định hiện hành và cần phải quản lý chặt chẽ hơn việc chi từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp để đảm bảo quyền lợi của người lao động cũng như sử dụng hiệu quả quỹ bảo hiểm thất nghiệp
- Giảm 0,5% đóng góp của người sử dụng lao động và 0,5% đóng góp của người lao động khi quỹ không sử dụng hết

## 7.3. Lý do:

- Theo nguyên tắc chung của Quỹ BHTN được lập lên với mục đích bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm. Việc sử dụng tiền đóng góp từ người lao động, người sử dụng lao động để chi cho việc quản lý hành chính: tuyên truyền, bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, thanh tra, kiểm soát, mua sắm tài sản .... sẽ dẫn đến hao hụt nguồn đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động một cách vô lý, gây lãng phí và sai với mục đích đóng góp ban đầu - bù đắp, hỗ trợ cho người lao động.
- Mặt khác, việc quỹ không sử dụng hết thì cần nghiên cứu điều chỉnh tỷ lệ đóng vào Quỹ BHTN theo hướng hài hoà quyền lợi giữa người sử dụng lao động và người lao động: có thể xem xét việc giảm 0,5% đóng góp của người sử dụng lao động và 0,5% đóng góp của người lao động, vì hiện nay tỷ lệ tỷ lệ đóng BHXH của Việt Nam là khá cao (20.5%) so với các nước trên thế giới; cao gần gấp đôi Thái Lan (12.5%)

Trân trọng đề nghị Quý Bộ xem xét, tiếp thu các góp ý-đề xuất nêu trên để bổ sung sửa đổi hợp lý cho Dự thảo nhằm vừa đảm bảo hiệu quả của công tác quản lý, vừa phù hợp với thực tế, vừa tạo thuận lợi cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của các DN và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia.

Trân trọng cảm ơn và kính chào./

### Nơi nhận:

- Như trên;
- VCCI;
- Chủ tịch HH và các PCT HH;
- VPĐD HH tại Hà Nội;
- Lưu VP HH.

