

Số 72 /CV-VASEP

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 21 tháng 05 năm 2024

V/v Góp ý Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi)

Kính gửi: - Ủy ban Xã hội của Quốc hội;
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội;
- Bộ Tư pháp;

Đồng kính gửi: - Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn;
- Hội đồng Tư vấn Cải cách Thủ tục Hành chính;
- Bảo hiểm Xã hội Việt Nam;
- Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.

Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP) nhận được Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) (sau đây gọi tắt là **Dự thảo**), sau khi nghiên cứu và tổng hợp ý kiến từ các doanh nghiệp thành viên, Hiệp hội VASEP có một số ý kiến, cụ thể như sau:

I. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Hiệp hội VASEP ghi nhận sự cần thiết sửa đổi Luật Việc làm trên tinh thần nhằm đảm bảo sự thống nhất với các văn bản quy định hiện hành có liên quan, đáp ứng các nhu cầu ngày càng thay đổi của lực lượng lao động và đảm bảo sự phù hợp với các Điều ước quốc tế mà Việt Nam hiện là thành viên.

II. GÓP Ý CHI TIẾT:

Ngày 15/3/2023, Hiệp hội VASEP đã có công văn số 23/CV-VASEP gửi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc góp ý Dự thảo đề cương Luật Việc làm (sửa đổi). Tuy nhiên, tại Dự thảo đang lấy ý kiến các cơ quan ban ngành, đơn vị,... một số ý kiến góp ý tại công văn số 23 của Hiệp hội chưa được Ban soạn thảo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu. Hiệp hội xin tiếp tục có các góp ý cụ thể như sau:

1. Về việc làm bán thời gian của học sinh, sinh viên (tại Điều 30)

Điều 30. *việc làm bán thời gian của học sinh, sinh viên*

1. *Học sinh, sinh viên đủ độ tuổi lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Luật này được làm việc nhưng không quá 20 giờ trong 1 tuần trong kỳ học và không quá 48 giờ trong 1 tuần trong kỳ nghỉ và phải thực hiện quy định của pháp luật về lao động.*

2. *Tiền công của học sinh, sinh viên được thanh toán trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động và căn cứ thời gian thực tế làm việc, khối lượng, chất lượng công việc đã thực hiện.*

1.1. Đề xuất-Góp ý:

- Quy định số giờ làm việc tối đa bằng 48 giờ trong 1 tuần, tùy theo sự thỏa thuận của sinh viên với doanh nghiệp mà họ được chọn.

- Quy định tiền công của học sinh, sinh viên được thanh toán trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động và căn cứ thời gian thực tế làm việc, khối lượng, chất lượng công việc đã thực hiện, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, và các phụ cấp khác theo quy định pháp luật.

1.2. Lý do & cơ sở của đề xuất:

- Học sinh sinh viên đã đủ tuổi lao động theo luật định, có thể tự quyết định công việc giờ giấc cho bản thân, 20 giờ trong 1 tuần là quá ít so với giờ lao động chuẩn. Với những người đã đi làm toàn thời gian sau đó theo học để bổ sung bằng cấp (ví dụ: học nghề, học cao học,...) thì sẽ không thể giới hạn thời gian làm việc của họ.
- Quy định này không phù hợp với đối tượng là thực tập sinh của các trường nghề khi thực tập tại DN bởi đối với các sinh viên trường nghề thì việc thực tập tay nghề là vô cùng quan trọng để nâng cao tay nghề, chuẩn bị tốt cho việc làm tại Doanh nghiệp sau khi ra trường.
- Hơn nữa, hiện nay, nhiều DN có chương trình trải nghiệm thực tế cho sinh viên nhằm tạo điều kiện cho sinh viên chưa tốt nghiệp có cơ hội học hỏi thực tiễn. Do vậy nếu thắt chặt quá về thời gian trải nghiệm của sinh viên thì sẽ khiến cho sinh viên mất đi cơ hội trải nghiệm và thực hành.
- Khi học sinh, sinh viên đã làm việc đủ 48 tiếng trong 1 tuần thì tiền công của học sinh, sinh viên được thanh toán trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động và căn cứ thời gian thực tế làm việc, khối lượng, chất lượng công việc đã thực hiện, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, và các phụ cấp khác theo quy định pháp luật để đảm bảo đúng quyền lợi cho người lao động.

2. Về quy định Đăng ký lao động (tại Điều 40, Điều 42)

Điều 40. Thủ tục đăng ký lao động

1. Người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 39 Luật này có trách nhiệm đăng ký lao động khi đăng ký thông tin vào cơ sở dữ liệu quốc gia về bảo hiểm và các cơ sở dữ liệu khác.

Điều 42. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

2. a) Người lao động thực hiện đăng ký, cập nhật, chỉnh sửa thông tin đăng ký lao động đầy đủ, chính xác, kịp thời.

2.1. Đề xuất-Góp ý:

Bỏ khái niệm «đăng ký» và nếu có quy định thì đề nghị sửa thành chế độ báo cáo của người sử dụng lao động và có các kết nối vào hệ thống BHXH vì người lao động đã có thông tin lao động trong hệ thống BHXH.

2.2. Lý do & cơ sở của đề xuất:

- *Căn cứ pháp lý:* khái niệm "**đăng ký**" là chưa phù hợp bởi đăng ký là "đứng ra khai báo với cơ quan quản lý nhà nước để chính thức được công nhận cho hưởng quyền lợi hay làm nghĩa vụ nào đó" như **đăng ký kinh doanh, đăng ký hộ khẩu, đăng ký kết hôn, đăng ký nghĩa vụ quân sự...** Do vậy khái niệm này chưa phù hợp bao gồm cả trường hợp người sử dụng lao động (NSDLĐ) đã tuyển hay chưa tuyển NLD.

- *Căn cứ thực tiễn:* Việc yêu cầu NSDLĐ phải thực hiện đăng ký lao động mỗi lần điều chỉnh thông tin về việc làm của NLĐ thì khiến NSDLĐ không thể thực hiện được bởi NLĐ ra vào thường xuyên hằng ngày.

Hiện tại, NSDLĐ đang làm một số loại báo cáo lao động định kỳ cho cơ quan chức năng: báo cáo bảo hiểm hàng tháng, thuế, báo cáo lao động hàng 6 tháng/lần... Trong các báo cáo này đã có thông tin của NLĐ; hay trong phần mềm quản lý bảo hiểm XH cũng đã có thông tin của NLĐ. Vì vậy dữ liệu của NLĐ nên được kết nối, liên thông giữa các cơ quan chức năng, không nên yêu cầu NSDLĐ làm nhiều thủ tục chồng chéo, lãng phí thời gian và nhân lực.

- *Thông lệ quốc tế:* Trên thế giới, chưa thấy quốc gia nào yêu cầu NSDLĐ phải đăng ký lao động.

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 (tại Điều 82)

Điều 82. Quyền, trách nhiệm của người sử dụng lao động, cơ sở giáo dục tham gia hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm

c) Khuyến khích người sử dụng lao động tham gia hội đồng kỹ năng nghề; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động; thành lập tổ chức đánh giá kỹ năng nghề quốc gia theo quy định và 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.

3.1. Đề xuất-Góp ý:

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 (CCKNNQG);

3.2. Lý do:

- *Quy định này không phù hợp với quy định hiện hành của Việt Nam:* Trước hết là 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...
 - 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 đối với việc sử dụng lao động có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (CCKNNQG) (tại Điều 84)

Điều 84. Danh mục công việc yêu cầu phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia

1. Người lao động làm công việc ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn và sức khỏe của cá nhân người lao động hoặc cộng đồng phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

4.1. Đề xuất-Góp ý:

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, cũng như sớm có danh mục công việc này để lấy ý kiến góp ý cùng dự thảo Luật việc làm trước khi trình Thủ tướng Chính phủ ban hành.

4.2. 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 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.

5. Về quy định Đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp (tại Điều 97)

Điều 97. Đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp

1. Người lao động phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm:

a) Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên, kể cả trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

d) Người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên, người đại diện phần vốn nhà nước, người đại diện phần vốn của doanh nghiệp tại công ty và công ty mẹ, người quản lý điều hành hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã có hưởng tiền lương.

5.1. Đề xuất-Góp ý: Giữ nguyên quy định hiện hành

5.2. 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 nhiều 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 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 bảo hiểm sau khi hết thời gian thử việc. Thêm vào đó, quy định này sẽ tạo cho Người lao động có tâm lý ngại việc dễ dàng hơn vì đã được đóng BHTN từ tháng đầu tiên.

6. Về quy định Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp (tại Điều 103):

Điều 103. Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp

3. Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp không được bảo lưu để tính hưởng trợ cấp thất nghiệp cho lần tiếp theo trong các trường hợp sau:

d) Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp trên 144 tháng

6.1. Đề xuất-Góp ý: Đề xuất thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp trên 144 tháng vẫn được bảo lưu.

6.2. Lý do: quy định này trái với nguyên tắc Đóng - Hưởng:

- Đóng: NLD khi tham gia BHTN đủ 144 tháng mà vẫn duy trì việc làm thì vẫn phải tiếp tục tham gia đóng BHTN để đóng góp vào hệ thống an sinh xã hội.

- Hưởng: Khi chấm dứt việc làm, NLD chỉ được hưởng tối đa 12 tháng trợ cấp thất nghiệp (tương đương 144 tháng đã tham gia). Thời gian còn lại thì lại không được bảo lưu => Điều khoản này gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD.

7. Về quy định hưởng trợ cấp thất nghiệp (tại Điều 111)

Điều 111. Điều kiện hưởng

1. a) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trừ các trường hợp được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước theo quy định Bộ luật Lao động

7.1. Đề xuất:

- Giữ lại Điều 49 của Luật Việc làm hiện hành
- Sửa Điều 111. 1. a) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật.

7.2. Lý do:

- Căn cứ Khoản 1, Khoản 2 Điều 35 của Bộ Luật lao động 2019, NLD được QUYỀN đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp nhất định. Việc đưa ra quy định NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng thuộc trường hợp không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp sẽ mâu thuẫn với Quy định tại Bộ Luật lao động.
- Ngoài ra, có rất nhiều lý do khác nhau dẫn đến việc NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, nếu NLD không đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật thì vẫn cần được bảo vệ và được hưởng các quyền lợi có liên quan, bao gồm quyền được hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Trân trọng đề nghị Quý Ủy ban/các Bộ và Ban soạn thảo xem xét, tiếp thu các góp ý-đề xuất nêu trên để bổ sung sửa đổi hợp lý cho Dự thảo Luật việc làm (sửa đổi) 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;
- Chủ tịch HH và các PCT HH;
- BCH & BKT HH;
- VPĐD HH tại Hà Nội;
- Lưu VP HH.

TUQ. CHỦ TỊCH HIỆP HỘI
TỔNG THƯ KÝ



Trương Đình Hòa