

**CỘNG ĐỒNG DOANH NGHIỆP**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT  
NAM**

V/v: *Đóng góp ý kiến cho  
Bộ Luật Lao động sửa đổi*

**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

*Hà Nội, ngày 15 tháng 8 năm 2019*

- Kính gửi:**
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội
  - Ủy ban các vấn đề xã hội Quốc hội
  - Văn phòng Chính phủ
  - Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
  - Bộ Tư pháp

Chúng tôi là đại diện cộng đồng các doanh nghiệp tại Việt Nam, bao gồm:

1. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)
2. Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP)
3. Hiệp hội Dệt May Việt Nam (VITAS)
4. Hiệp hội Da giày – Túi xách Việt Nam (LEFASO)
5. Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam (JCCI)
6. Hiệp hội Doanh nghiệp Điện tử Việt Nam (VEIA)
7. Hiệp hội Doanh nghiệp Mỹ tại Việt Nam (AmCham)

Trước hết, chúng tôi xin gửi lời chào trân trọng và lời cảm ơn sâu sắc tới quý Cơ quan vì sự hợp tác và hỗ trợ đối với các doanh nghiệp trong suốt thời gian vừa qua. Liên quan tới tiến trình sửa đổi Bộ Luật Lao động – Bộ Luật có phạm vi điều chỉnh lớn và ảnh hưởng sâu rộng tới môi trường kinh doanh tại Việt Nam cũng như quá trình hội nhập kinh tế của Việt Nam đối với thế giới, chúng tôi xin có một số ý kiến đóng góp đối với 5 vấn đề khẩn thiết được đề cập dưới đây:

## **1. Về số giờ làm thêm tối đa trong một năm và tiền lương làm thêm giờ:**

Đối với các doanh nghiệp sản xuất, do tình hình tuyển dụng hết sức khó khăn, thậm chí các doanh nghiệp còn phải thường xuyên đi đến các tỉnh xa để tuyển dụng mà vẫn không tuyển đủ lao động làm việc cho mình và tình trạng nghỉ việc tràn lan của người lao động như hiện nay buộc các doanh nghiệp phải tổ chức làm thêm giờ mới có thể đáp ứng nhu cầu sản xuất. Đối với các ngành nghề gián tiếp như Công nghệ thông tin cũng đòi hỏi sự tư duy nghiên cứu thời gian dài để có thể thực hiện tốt công việc và cạnh tranh được với các công ty khác. Tuy vậy, tổng số giờ được làm thêm tối đa trong một năm của Việt Nam đang bị hạn chế (200 giờ), thấp hơn rất nhiều so với các quốc gia đang cạnh tranh lao động với Việt Nam như các nước trong khối ASEAN (Thái Lan: 1836 giờ, Malaysia: 1248 giờ, Philippines: 1224 giờ, Indonesia: 714 giờ) hay Trung Quốc (432 giờ), Bangladesh (408 giờ), Ấn Độ (300 giờ). Việc này ảnh hưởng rất lớn tới sức cạnh tranh về lao động của Việt Nam so với các quốc gia khác.

Ngoài ra, trên thực tế, thời giờ làm việc tiêu chuẩn của Việt Nam là 48 giờ/ tuần, tương đương với các quốc gia đang phát triển, cạnh tranh lao động với Việt Nam như Thái Lan, Ấn Độ, Bangladesh, Malaysia, Philippines, Lào,... nên không thể nói thời gian làm việc của Việt Nam nhiều hơn các nước nên không tăng khung thời gian làm thêm giờ.

Do đó, các doanh nghiệp kính đề nghị quý Cơ quan xem xét **tăng mức thời giờ làm thêm tối đa hằng năm từ 200 giờ lên 300 giờ (đối với các ngành nghề bình thường). Riêng đối với một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có thể tăng số giờ làm thêm từ 400 giờ lên 500 giờ** với điều kiện là có nhu cầu kinh doanh chính đáng như các ngành nghề phục vụ xuất khẩu, phục vụ đơn hàng... và được sự đồng ý của người lao động đối với công việc làm thêm giờ.

Bên cạnh đó, tiền lương làm thêm giờ ở Việt Nam hiện nay đã quá cao so với thời giờ làm việc bình thường (150% vào ngày thường, 200% vào ngày nghỉ hằng tuần, 300% vào ngày nghỉ lễ, tết) và cao hơn so với tiền lương làm thêm giờ của nhiều quốc gia khác như Nhật Bản (125% vào ngày thường, 135% vào ngày nghỉ hằng tuần), Đài Loan (133,3%), Philippines (125%), thậm chí tiền lương làm thêm giờ đã lũy tiến của Nhật Bản mới bằng tiền lương làm thêm giờ của Việt Nam (150%). Do vậy, chúng tôi kiến nghị **không quy định trả lương lũy tiến làm thêm giờ** để có thể đảm bảo tính cạnh tranh với các quốc gia khác.

## **2. Về việc giảm thời giờ làm việc trong tuần xuống 44 giờ/tuần:**

Tiêu chuẩn về thời giờ làm việc trong tuần hiện nay của các quốc gia đang phát triển và cạnh tranh lao động với Việt Nam như Thái Lan, Ấn Độ, Bangladesh, Malaysia, Philippines, Lào,...đều là 48 giờ/ tuần. Hơn nữa, Việt Nam cũng đang trong giai đoạn dân số vàng, do vậy, không có lý do gì để Việt Nam cắt giảm thời gian làm việc trong tuần xuống 44 giờ.

Bên cạnh đó, trên thực tế hiện nay, tình hình tuyển dụng lao động vô cùng khó khăn, các doanh nghiệp còn phải thường xuyên đi đến các tỉnh xa để tuyển dụng mà vẫn không tuyển đủ lao động làm việc cho mình. Nhân lực không đủ nên các doanh nghiệp phải tổ chức làm thêm giờ để đáp ứng nhu cầu sản xuất. Tuy nhiên, giới hạn làm thêm giờ của Việt Nam (200 giờ) là quá ít như đã nêu trên nên rất nhiều doanh nghiệp buộc phải “phá vỡ” Luật, vượt khung làm thêm giờ tiêu chuẩn mới có thể đáp ứng đù nhu cầu của khách hàng. Do đó, ngay cả thời giờ làm việc tiêu chuẩn cũng bị cắt giảm đi thì chắc chắn các doanh nghiệp trong nước sẽ không thể đáp ứng được nhu cầu của khách hàng, gây mất niềm tin và dần dần sẽ không còn đơn đặt hàng nào từ khách hàng nữa. Các Công ty đa quốc gia cũng sẽ phải chuyển sản xuất sang các nước khác, khối lượng công việc ở Việt Nam theo đó cũng sẽ giảm đi đáng kể.

Hơn nữa, nếu cắt giảm thời giờ làm việc xuống còn 44 giờ, các doanh nghiệp sẽ cần tuyển dụng bù đắp thêm số lượng người rất lớn trong khi tình hình tuyển dụng lao động hiện tại ở Việt Nam đang vô cùng khó khăn như đã nêu trên, thậm chí các doanh nghiệp phải đi đến các tỉnh xa để tuyển dụng mà vẫn không tuyển đủ lao động. Do đó, chắc chắn không thể đáp ứng được số lượng vô cùng lớn lao động cần tuyển thêm cho các doanh nghiệp.

Cho dù có thể tuyển dụng đủ nhân lực đi chăng nữa thì các chi phí kéo theo là quá lớn, tạo thêm rất nhiều gánh nặng cho doanh nghiệp, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp sản xuất. Theo thống kê sơ bộ của các Hiệp hội, nếu cắt giảm thời gian làm việc xuống 44 giờ thì một doanh nghiệp sản xuất có 1000 lao động sẽ cần tuyển thêm ít nhất là 90 lao động mới có thể sản xuất cùng một khối lượng trong năm và doanh nghiệp sẽ phải chi trả ít nhất 9 tỷ đồng<sup>1</sup> tiền lương và tiền đóng bảo hiểm cho công nhân viên (chưa kể các chi phí đào tạo, trợ cấp và các khoản khác,...). Thêm vào đó, chi phí làm thêm giờ của Việt Nam cũng cao hơn rất nhiều so với các quốc gia khác. Điều này sẽ làm giảm đi đáng kể sức cạnh tranh về nguồn lực lao động của Việt Nam với các nước khác.

---

<sup>1</sup>Số liệu tính toán dựa trên tổng thu nhập bình quân của người lao động là 6.5 triệu đồng/tháng và áp dụng cho 51 tuần làm việc/năm

Do vậy, chúng tôi xin kiến nghị không giảm thời giờ làm việc xuống 44 giờ/tuần, giữ nguyên số giờ làm việc tiêu chuẩn như hiện nay là 48 giờ/tuần.

### **3. Về thời hạn của Giấy phép lao động:**

Đối với quy định: “Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm; trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.”, các doanh nghiệp xin kiến nghị giữ nguyên quy định như Luật hiện hành, không hạn chế số lần gia hạn Giấy phép lao động của người lao động nước ngoài như trong Dự thảo Bộ Luật. Đồng thời nâng thời hạn cấp Giấy phép lao động cho người nước ngoài từ hai năm lên ba năm.

Trên thực tế, việc người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là do người lao động Việt Nam không thể đảm nhận được vị trí công việc đó. Nếu theo quy định của Dự thảo Luật, thời hạn tối đa mà người nước ngoài có thể làm việc tại Việt Nam là 4 năm. Nếu trong 4 năm đó, người lao động Việt Nam vẫn không thể đảm nhận được công việc thì người lao động nước ngoài sẽ phải quay về nước, sau đó xin cấp giấy phép lao động mới và quay lại Việt Nam. Việc này gây mất thời gian, công sức và chi phí cho người lao động và doanh nghiệp. Đồng thời, trong khoảng thời gian đó, doanh nghiệp không có người vận hành nên không thể hoạt động được, ảnh hưởng rất lớn đến sản xuất và kinh doanh.

Các quy định Luật hiện nay về điều kiện xin giấy phép lao động cho người nước ngoài cũng đã rất chặt chẽ, không phải lao động nước ngoài nào cũng đủ điều kiện để xin giấy phép lao động, mà chỉ có các chuyên gia và các lao động kỹ thuật cao. Quy định như Dự thảo Bộ Luật sẽ ảnh hưởng vô cùng lớn, làm hạn chế về môi trường đầu tư của Việt Nam đối với các nhà đầu tư nước ngoài.

### **4. Định nghĩa về tiền lương:**

Trong quy định của Bộ Luật hiện hành, tiền lương là “*khoản tiền*” mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Đây là các khoản tiền cố định, đã được quy định rõ ràng khi người sử dụng lao động và người lao động kí kết hợp đồng.

Còn trong Dự thảo Luật lại quy định tiền lương là “*tổng số tiền*” mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Việc định nghĩa về tiền lương theo Dự thảo Bộ Luật sẽ dẫn tới các khoản tiền không cố định hàng tháng như lương làm thêm giờ, các trợ cấp khác cũng được tính là tiền lương để đóng bảo hiểm.

Trên thực tế, tỷ lệ đóng bảo hiểm ở Việt Nam hiện nay đã tương đối cao (NSDLĐ 21,5%; NLD 10,5%) và cao hơn so với rất nhiều quốc gia khác như: Thái Lan (NSDLĐ 5%; NLD 5%), Philippines (NSDLĐ 7.37%; NLD 3.63%), Indonesia (NSDLĐ 4.24%-5.74%; NLD 2%), Ấn Độ (NSDLĐ 10.5%-12.5%; NLD 10-12%),... Việc quy định cộng cả lương làm thêm giờ và các trợ cấp khác vào tiền lương để đóng bảo hiểm sẽ khiến số tiền đóng bảo hiểm đã cao lại càng cao hơn nữa, tạo thêm gánh nặng cho cả người lao động và cả doanh nghiệp.

Do vậy, chúng tôi kiến nghị **giữ nguyên định nghĩa về tiền lương như quy định tại Bộ Luật hiện hành, là “khoản tiền” mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.**

**5. Về quy định doanh nghiệp bố trí cho toàn bộ công nhân viên nghỉ 1, 2 ngày để thực hiện quyền công đoàn:**

Trên thực tế, trong một năm doanh nghiệp đã phải bố trí rất nhiều thời gian để đào tạo công nhân viên. Chỉ tính riêng đào tạo đầu vào cho công nhân viên, việc đào tạo ý thức, tác phong cũng đã chiếm ít nhất 1 ngày, đào tạo công việc chiếm từ 5-7 ngày, thậm chí vài tuần do chất lượng đào tạo của các trường tại Việt Nam không đáp ứng được nhu cầu thực tế doanh nghiệp, khiến doanh nghiệp phải đào tạo lại từ đầu. Ngoài ra theo quy định của Luật hóa chất về thời gian huấn luyện an toàn hóa chất cho người lao động tối thiểu là từ 8-16 giờ tùy nhóm. Tại Thông tư quy định chi tiết hoạt động huấn luyện an toàn vệ sinh lao động cũng có nêu rõ: Tổng thời gian huấn luyện là 48 giờ, không bao gồm thời gian sát hạch; thời gian khóa tập huấn cập nhật kiến thức, thông tin, chính sách, pháp luật, khoa học, công nghệ về an toàn, vệ sinh lao động cho người huấn luyện ít nhất là 8 giờ. Hơn thế nữa, đối với những người tham gia công tác Công đoàn, Luật Công đoàn cũng quy định rõ: cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương.

Trong tất cả các khoảng thời gian kể trên, người lao động không làm việc, không tạo ra kết quả sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp và người sử dụng lao động cũng cần phải bỏ ra rất nhiều chi phí cho việc đào tạo. Do vậy, quy định doanh nghiệp bố trí cho toàn bộ

công nhân viên nghỉ 1, 2 ngày để thực hiện quyền công đoàn là không cần thiết, tạo thêm quá nhiều gánh nặng và trách nhiệm cho doanh nghiệp.

Bởi vậy, chúng tôi kiến nghị không quy định vấn đề này trong Dự thảo Bộ Luật.

Trên đây là toàn bộ các ý kiến đóng góp của cộng đồng các doanh nghiệp đối với 5 vấn đề cấp thiết mà nếu các quy định này được áp dụng sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng tới hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. Chúng tôi kính mong các quý Cơ quan lắng nghe ý kiến của các doanh nghiệp trong việc sửa đổi, bổ sung Bộ Luật Lao động cho phù hợp với tinh thần hội nhập quốc tế của Việt Nam cũng như đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm xây dựng khung pháp lý cho các quy định Pháp luật ngày càng hoàn thiện hơn.

Một lần nữa, chúng tôi xin chân thành cảm ơn!

**PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ  
CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM**



*Trần Chí Lan Anh*

**HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU**



*Trương Đình Hòa*

**HIỆP HỘI DỆT MAY VIỆT NAM**



*Trương Văn Cẩm*

**HIỆP HỘI DA GIÀY VIỆT NAM**



*Phan Thị Thanh Xuân*

**HIỆP HỘI DOANH NGHIỆP  
NHẬT BẢN TẠI VIỆT NAM**



*Hatta Jonosuke*

**HIỆP HỘI DOANH NGHIỆP**



*Đỗ Thị Ch�ng Hương*

**BUSINESS COMMUNITY**

**SOCIAL REPUBLIC OF VIETNAM**

**Independence - Freedom – Happiness**

*Ref.: Contributing opinions to the Draft  
of Labor Code Amending*

*Hanoi, August 15<sup>th</sup>, 2019*

- To:**
- **National Assembly Standing Committee**
  - **National Assembly Social Affairs Committee**
  - **Government Office**
  - **Ministry of Labor - Invalids and Social Affairs**
  - **Ministry of Justice**

We are representatives of the business community in Vietnam, including:

1. Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI)
2. Vietnam Association of Seafood Exporters and Producers (VASEP)
3. Vietnam Textile and Apparel Association (VITAS)
4. Vietnam Leather and Footwear Association (LEFASO)
5. Japan Chamber of Commerce and Industry (JCCI)
6. Vietnam Electronic Industries Association (VEIA)
7. American Chamber of Commerce Vietnam (AmCham)

First of all, we would like to send our respectful greetings and grateful thanks for your cooperation and support during the past time. Regarding the process of amending the Labor Code which has the large scope of adjustment and affects much to the business environment in Vietnam as well as Vietnam's economic integration process to the world, we would like to give some opinions for 5 main matters as below:

**1. About the maximum overtime hours in a year and overtime pay:**

Towards production departments, the current recruitment situation is very difficult, even enterprises have to go to remote mountainous provinces but still can not recruit enough

laborers and the laborers often quit job voluntarily, so enterprises have to organize overtime working to meet production needs. Towards indirect departments such as technology departments, it is also important to have more time to research to launch new products as soon as possible in order to win competition with other companies. However, the total number of overtime hours in Vietnam is limited (200 hours), lower than other countries which compete with Vietnam labor as ASEAN countries ( Thailand: 1836 hours, Malaysia: 1248 hours, Philippines: 1224 hours, Indonesia: 714 hours) or China (432 hours), Bangladesh (408 hours), India (300 hours). This greatly affects Vietnam's labor competitiveness compared to other countries.

In addition, in fact, Vietnam's normal working time is 48 hours/ week, equivalent to developing countries which compete in labor with Vietnam such as Thailand, India, Bangladesh, Malaysia, The Philippines, Laos, ... so it is impossible to say "the normal working time of Vietnam is more than that of other countries, so we can not increase the overtime limitation."

Therefore, we would like to propose you to consider **increasing the maximum overtime working hours from 200 hours to 300 hours/ year (for normal cases). Towards some special cases stipulated by the Government, the employer can increase the OT hours from 400 hours to 500 hours** provided that there is legitimate needs such as producing for export, serving orders ... and get the laborers' agreement for overtime work.

Besides, the overtime pay in Vietnam is now too high when compared to the normal working time pay (150% on weekdays, 200% on weekends, 300% on national holidays) and higher than overtime pay of many other countries such as Japan (125% on weekdays, 135% on weekends), Taiwan (133.3%), Philippines (125%), even the progressive OT wage of Japan is just same with the OT wage of Vietnam (150%). Therefore, we propose **not to stipulate the progressive OT pay** in order to ensure the competitiveness with other countries.

## **2. About the reduction of normal working time into 44 hours/ week:**

The standard of normal working time in developing countries which compete labor with Vietnam such as Thailand, India, Bangladesh, Malaysia, Philippines, Laos,.. is 48 hours/ week. Vietnam is also in the golden population stage, so there is no reason for Vietnam to reduce the normal working time into 44 hours/ week.



In addition, the current situation of labor recruitment is extremely difficult, even enterprises have to go to remote mountainous provinces but still can not recruit enough employees. Because of the insufficient manpower, enterprises must organize overtime working to meet production needs. However, overtime limitation of Vietnam (200 hours) is too short as mentioned above, so many enterprises are forced to break the Law, exceeding the standard overtime limitation to meet the customer's demand. Therefore, even the normal working hours are also reduced, it is certain that domestic enterprises will not be able to meet the customer's demand, cause loss of confidence and gradually they will not have any orders from customers. Multinational companies will also have to move production to other countries, the production in Vietnam accordingly will also be significantly reduced.

Moreover, if the normal working time is reduced into 44 hours/week, enterprises will need to recruit a huge number of laborers while the current recruitment situation in Vietnam is extremely difficult as mentioned above, even enterprises have to go to remote mountainous provinces to recruit but still can not recruit enough laborers. Therefore, it is certainly impossible to meet the extremely large number of employees who enterprises need to recruit more.

Even if enterprises can recruit enough manpower, the amount that enterprises have to pay are too great, so it creates more burden to enterprises, especially production departments. As the preliminary statistics of Associations, if the Government reduces the normal working time into 44 hours/ week, a production company with 1,000 employees will have to hire at least 90 employees more in order to meet the same amount of production in a year as current and company will have to pay at least 9 billion VND<sup>1</sup> of wage & insurance fee ( not including training fee, subsidy and others,...). In addition, the overtime pay of Vietnam is much higher than that of other countries. This will significantly reduce the competitiveness of Vietnam's labor resources compared with other countries.

Therefore, we propose **not to reduce the normal working time into 44 hours/ week, keep the current standard of 48 normal working hours/ week.**

### **3. About the term of a work permit:**

Towards the regulations: "The term of a work permit is 02 years at most; In case of extension, it may only be extended once for a maximum term of 2 years.", we propose **to**

---

<sup>1</sup>Data based on average gross salary of 6.5 million VND/ month & 51 working weeks in a year

**keep the same regulations as the current Law, without limiting the number of times of extension of work permits of foreign laborers as in the Draft Code. At the same time, we propose to increase the time limit for granting work permits to foreigners from two years to three years.**

In fact, that the foreign laborers work in Vietnam is because Vietnamese laborers cannot undertake those positions. If under the provisions of the Draft Code, the maximum time that a foreigner can work in Vietnam is 4 years. If in those 4 years, Vietnamese laborer is still unable to undertake the job, the foreign laborer will have to come back to his/her country, then apply for a new work permit and return to Vietnam. It takes time, effort and cost for both employees and employers. At the same time, during that time, there will not be anybody to manage the enterprise, so it could not operate, which greatly affects the enterprise's production and business activity.

Moreover, the current law provisions on conditions for applying for work permits for foreigners are also very strict. Not all foreign workers are eligible to apply for work permits, only experts and high-tech laborers can. Therefore, regulations as in the Draft Code will greatly affect and limit Vietnam's investment environment for foreign investors.

#### **4. Definition of salary:**

In the Current Code, the salary is the "amount" that the employer pays the employee to perform the work in agreement. There are fixed amounts, which are clearly defined when employers and employees signed contracts.

In the Draft Code, the law stipulates that salary is the "total amount" that employers pay to employees to perform the work in the agreement. The definition of salary in the Draft Code will make non-fixed monthly payments such as overtime salary, other benefits are also counted as salary for insurance fee.

In fact, the insurance rate in Vietnam is now relatively high (employers 21.5%; employees 10.5%) and higher than many other countries such as Thailand (employers 5%; employees 5%), Philippines (employers 7.37%; employees 3.63%), Indonesia (employers 4.24- 5.74%; employees 2%), India (employers 10.5- 12.5%; employees 10-12%), so on. Regulations adding both overtime salary and other benefits to the salary to pay premiums will make the premiums higher and higher, creating more burdens for both workers and businesses.

Therefore, we recommend **keeping the definition of salary as defined in the Current Law, the "amount" that employers pay to employees to perform the work in agreement.**

**5. Regarding regulations, enterprises shall arrange for all employees to take 1 or 2 days- off to implement Trade- Union rights:**

In fact, in a year, the company had to take much time to train its employees. Only training input for employees, the training of consciousness, basic manners train also takes for at least 1 day, job train takes from 5 to 7 days or even weeks based on the training quality of universities in Vietnam does not meet the actual needs of enterprises, causes enterprises to retrain from the beginning. In addition, according to the Chemical Law, the time for chemical safety training for employees is at least 8-16 hours depending on the group. In the Circular detailing activities of training on occupational safety and health also stated: The total training time is 48 hours, not including 8 hours of examination time; time for training courses to update knowledge, information, policies, laws, science and technology on occupational safety and hygiene for trainers. Moreover, for those who participate in trade union work, the Trade Union Law also stipulates: non-specialized trade union staffs are allowed to use 24 hours of work in a month for the chairman and vice chairmen of local trade unions; 12 working hours in a month for members of the Executive Board, the Head, the Deputy Head of the trade union to work and be paid by the employer.

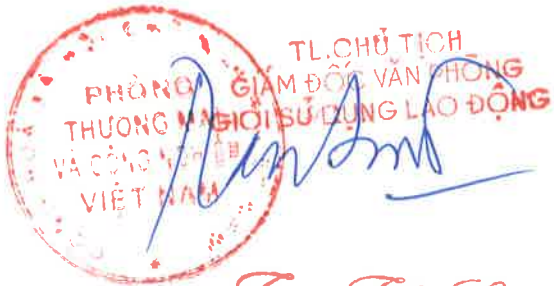
In all the above periods, employees who do not work, do not make business results for enterprises and employers also need to spend a lot of costs for training. Therefore, it is not necessary for enterprises to arrange for all employees to take 1 or 2 day-off to implement union rights, which make enterprises more responsibilities.

Therefore, we propose **not to stipulate this issue in the Draft Code.**

The above are all the comments of the business community for 5 main matter. If these regulations are applied, it will seriously affect the production activities of enterprises. We hope that the Authorities will listen to the opinions of enterprises in amending and supplementing the Labor Code suitable with the international integration spirit of Vietnam as well as ensuring the harmony, stability and progressive labor relationship between employees and employers in order to build a legal framework of legal regulations more complete.

Once again, we sincerely thank you!

**VIETNAM CHAMBER OF  
COMMERCE AND INDUSTRY**



*Trần Thị Lan Anh*

**VIETNAM ASSOCIATION OF SEAFOOD  
EXPORTERS AND PRODUCERS**



*Trương Đình Hòe*

**VIETNAM TEXTILE AND APPAREL  
ASSOCIATION**



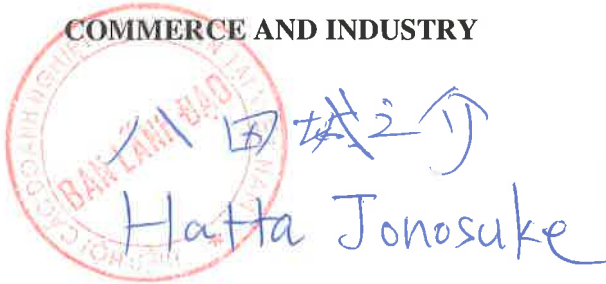
*Phó Chủ tịch kiêm Tổng thư ký  
Trương Văn Cẩm*

**VIETNAM LEATHER AND FOOTWEAR  
ASSOCIATION**



*Phan Thị Thanh Xuân*

**JAPAN CHAMBER OF  
COMMERCE AND INDUSTRY**



*Hatta Jonosuke*

**VIETNAM ELECTRONIC INDUSTRIES  
ASSOCIATION**



*Đỗ Thị Chiểu Hương*