

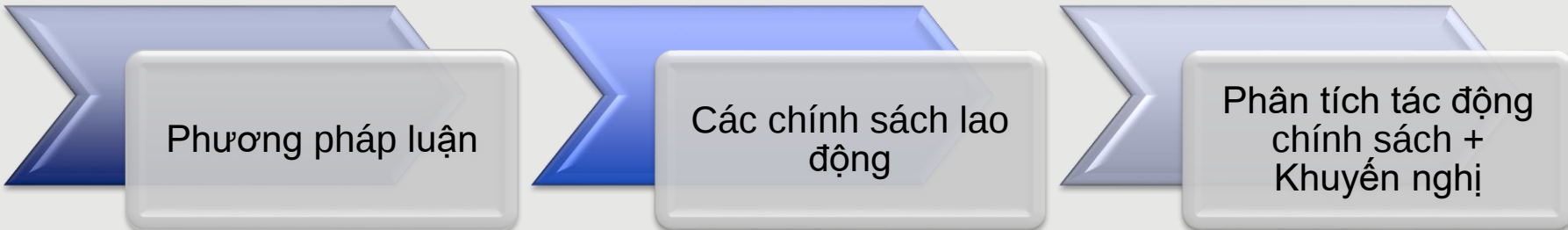


USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG MỘT SỐ CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG DỰ KIẾN SỬA ĐỔI



CẤU TRÚC



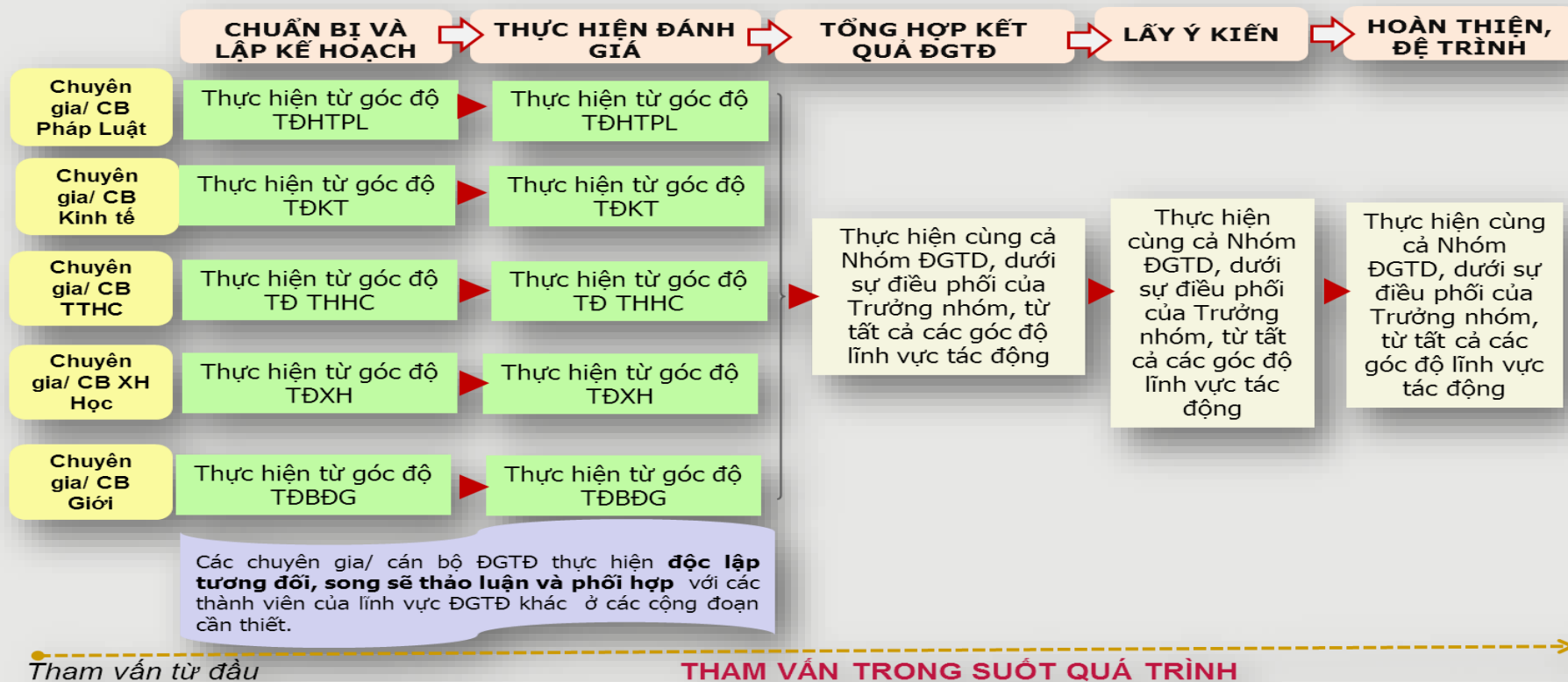
Phương pháp luận

Các chính sách lao
động

Phân tích tác động
chính sách +
Khuyến nghị

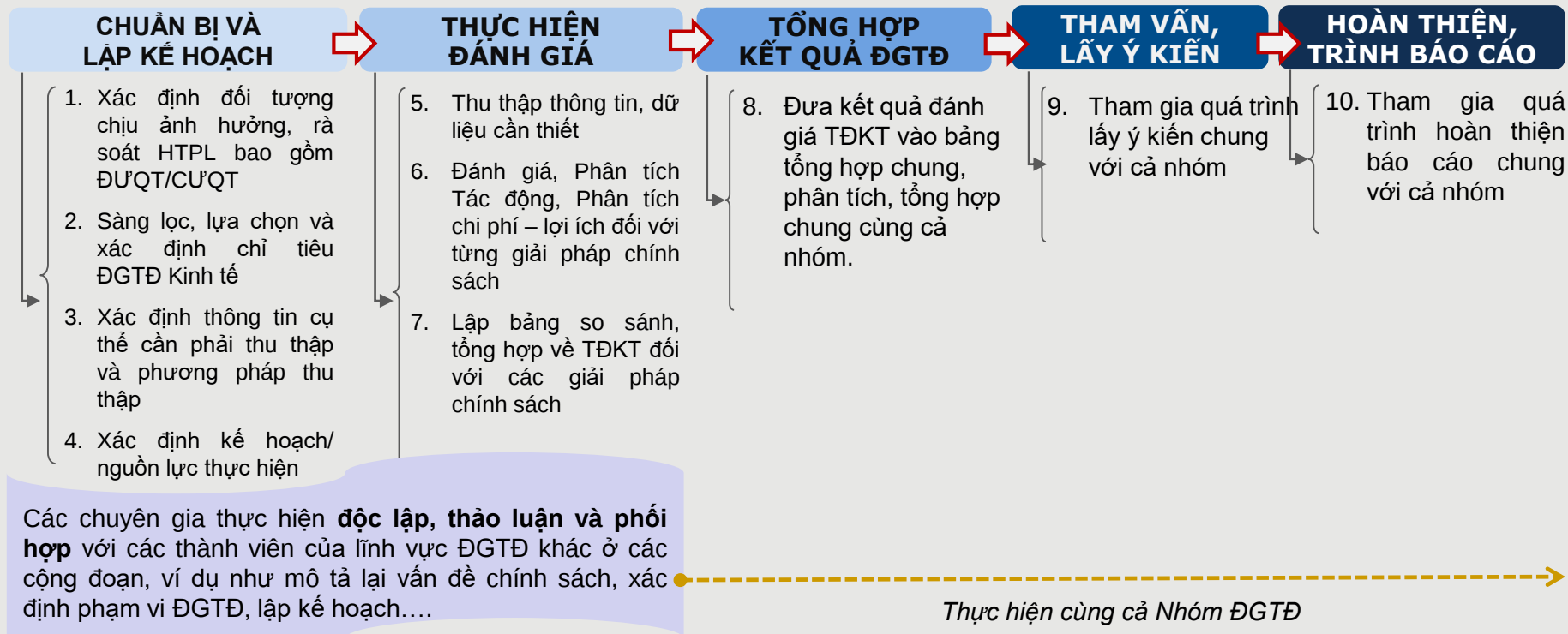
PHƯƠNG PHÁP LUẬN

QUY TRÌNH CHUNG



PHƯƠNG PHÁP LUẬN

NỘI DUNG CÔNG VIỆC CỤ THỂ



PHƯƠNG PHÁP LUẬN

PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH TÁC ĐỘNG KINH TẾ



PHƯƠNG PHÁP LUẬN

PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH TÁC ĐỘNG XÃ HỘI



CÁC CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG

```
graph LR; A[Chính sách lao động về làm thêm giờ]; B[Chính sách lao động về tiền lương]; C[Chính sách lao động về hợp đồng]; B --- D[Thay đổi quy định về thang lương, bảng lương và định mức lao động]; B --- E[Thay đổi cách xác định mức lương tối thiểu]; C --- F[Thay đổi quy định về hợp đồng thử việc]; C --- G[Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động];
```

Chính sách lao động về làm thêm giờ

Chính sách lao động về tiền lương

Thay đổi quy định về thang lương, bảng lương và định mức lao động

Thay đổi cách xác định mức lương tối thiểu

Chính sách lao động về hợp đồng

Thay đổi quy định về hợp đồng thử việc

Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH



I. Mở rộng khung thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về làm thêm giờ

1.

- Giữ nguyên chính sách hiện tại về khung thời gian làm thêm giờ và phương pháp tính tiền lương làm thêm giờ (**200 giờ/năm**)

2.

- Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa **400 giờ/năm** và thay đổi mức lương sàn hoặc mức lương lũy tiến cho thời gian làm thêm giờ.

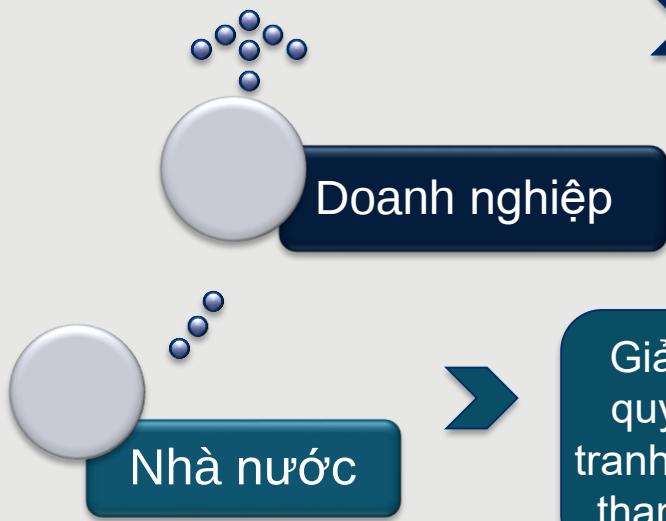
3.

- Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa **500 giờ/năm** và thay đổi mức lương sàn hoặc mức lương lũy tiến cho thời gian làm thêm giờ.

LÀM THÊM GIỜ

TÁC ĐỘNG KINH TẾ

LỢI ÍCH RÒNG DƯƠNG



Tăng thêm lợi nhuận, tiết kiệm được chi phí tuyển dụng + BHXH

Tái đầu tư, mở rộng sản xuất và gia tăng thêm việc làm cho người lao động

Giảm chi phí giải quyết đình công, tranh chấp lao động, thanh tra lao động

Đầu tư phục vụ lại xã hội mở rộng trường học, nơi giữ trẻ; tăng cường dịch vụ hỗ trợ người lao động khi làm thêm giờ, hỗ trợ kinh phí cho công đoàn và BHXH

LÀM THÊM GIỜ

TÁC ĐỘNG KINH TẾ

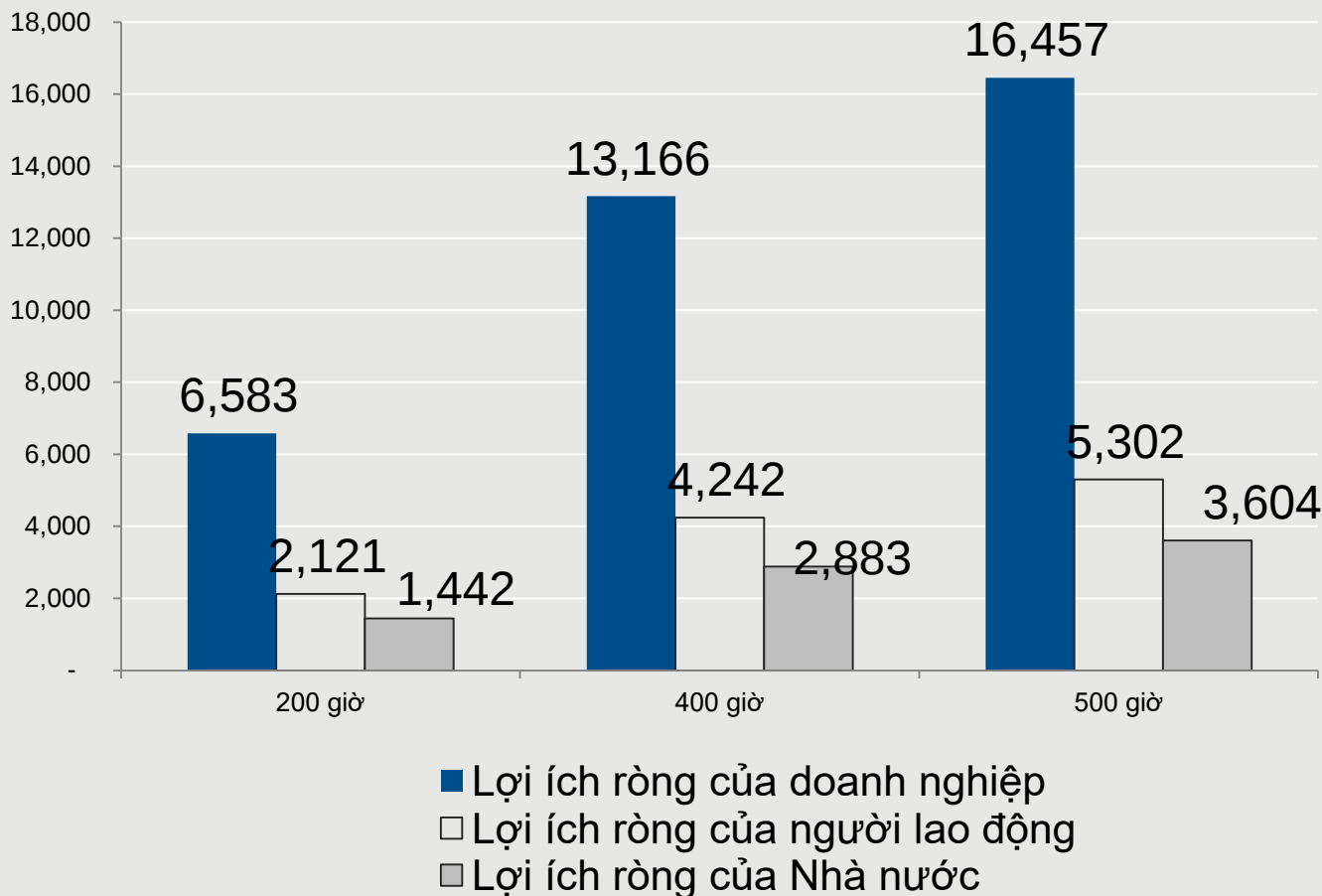
Công đoàn: mất đi lợi ích nhưng mức độ thấp hơn so với hai nhóm Người lao động và Quỹ BHXH

Người lao động: chi phí chăm sóc con cái (trông giữ trẻ, trường học), chi phí do đóng BHXH cao, chi phí do nguy cơ bị tai nạn lao động

Quỹ BHXH: số lượng người đóng BHXH không tăng

Lợi ích ròng của các đối tượng do tác động của chính sách làm thêm giờ

Đơn vị: tỷ đồng



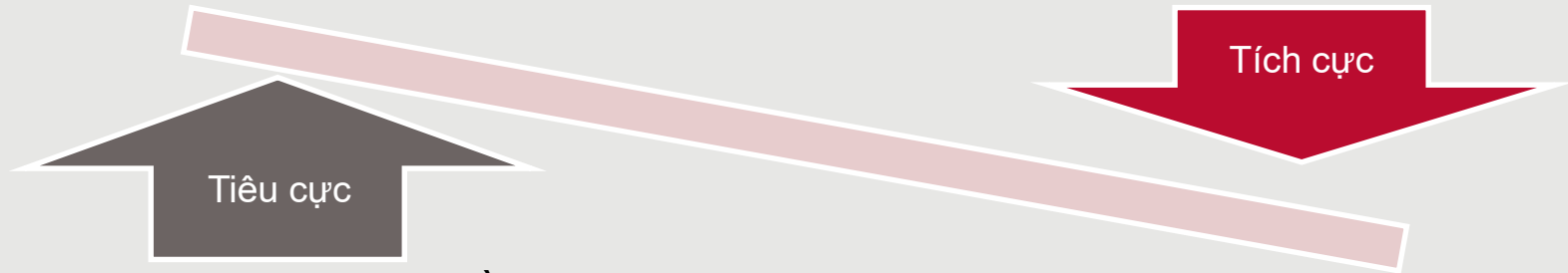
Lợi ích ròng của các đối tượng do tác động của chính sách làm thêm giờ

Số	Lợi ích ròng của các bên	Các phương án		
		Hiện tại/ 200 giờ	PA 1 - 400 giờ	PA 2 - 500 giờ
1	Lợi ích ròng của doanh nghiệp	6,583	13,166	16,457
2	Lợi ích ròng của người lao động	2,121	4,242	5,302
3	Lợi ích ròng của Nhà nước	1,442	2,883	3,604

Đơn vị: tỷ đồng

Tác động xã hội với người lao động:

- Cơ hội cải thiện dịch vụ xã hội cơ bản cơ bản: y tế, học hành của con cái.
- Tích lũy được tài sản cho tương lai



- Tăng các nguy cơ về sức khỏe
- Tác động xấu tới an toàn lao động
- Tăng rủi ro bị ép buộc và áp lực làm thêm giờ một cách hợp pháp.
- Tăng nguy cơ bệnh nghề nghiệp
- Giảm thời gian cho gia đình, con cái và thời gian nghỉ ngơi

Tác động xã hội đối với Nhà nước



- *Tăng áp lực xử lý các vấn đề bệnh nghề nghiệp, sức khỏe người lao động → Chất lượng dân số*
- *Áp lực xử lý các vấn đề tạo việc làm mới cho những lao động chưa được tuyển dụng = khoảng 16% - 20% lao động mới hàng năm*

Tác động xã hội với đối tượng khác:

Tăng thời gian, chi phí liên quan đến các vấn đề phát sinh từ việc người làm thêm giờ như trường học, nhà trẻ có lợi cho sự phát triển của các dịch vụ khác;

Tác động tới các mục tiêu của các tổ chức công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Tác động tới mối quan hệ và phát triển gia đình như chăm sóc và dạy dỗ con cái, chăm sóc người già, mối quan hệ cộng đồng...

Tác động về giới

Phương án 2 và 3 hạn chế **cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới**: giảm cơ hội được giải trí, tiếp cận các dịch vụ công cộng, gia tăng bệnh nghề nghiệp, suy giảm sức khỏe lao động, đặc biệt là nữ giới (80% lao động nữ làm việc trong ngành may mặc và 75% trong ngành điện tử). Nữ giới còn ảnh hưởng tới sức khỏe sinh sản; Tăng tình trạng nhẹ cân sơ sinh hoặc sinh thiếu tháng. Cơ hội chăm sóc gia đình như chăm sóc con cái, người già.

Phương án 2 và 3 không đáp ứng được **điều kiện thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới**: bao gồm điều kiện về pháp luật, điều kiện về tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực và tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân) như Hiến pháp 2013, các Khuyến nghị của ILO về giảm giờ làm việc.

Phương án 2 và 3 không giúp người lao động thuộc các giới được **thụ hưởng quyền và nghĩa vụ của mỗi giới** một cách đầy đủ và hợp lý, sẽ làm tiếp tục gia tăng số lượng lao động thất nghiệp, đặc biệt là lao động nữ trong các khu vực thâm dụng

LÀM THÊM GIỜ

TÁC ĐỘNG HỆ THỐNG PHÁP LUẬT

ĐGTĐ bộ máy Nhà nước	Các điều kiện bảo đảm thi hành	Quyền cơ bản của công dân	Phù hợp HTPL	Tương thích với các ĐƯQT
Không có tác động	Phương án 1: quy định và hướng dẫn cụ thể về thay đổi hình thức trả lương, về tiền lương làm thêm giờ Phương án 2 + 3: các biện pháp về trả lương, bố trí lại lao động để bảo đảm tính khả thi trong việc áp dụng biện pháp chính sách	Phương án 1: hạn chế quyền làm việc của người lao động nhưng đảm bảo quyền nghỉ ngơi của họ Phương án 2 + 3: bảo đảm quyền làm việc của người lao động theo Điều 35 Hiến pháp 2013 nhưng hạn chế quyền nghỉ ngơi của họ	Phương án 1: phù hợp với HTPL hiện hành Phương án 2 + 3: phù hợp với HTPL hiện hành, bao gồm Luật Việc làm và Luật Cán bộ công chức	Phương án 1: tương thích với các ĐƯQT Phương án 2 + 3: Tác động tiêu cực cao tới các ĐƯQT, như Công ước số 14 – Nghỉ tuần (quy định với ngành công nghiệp) (1921), Khuyến nghị số 116 của ILO (1962), và Khuyến nghị số 103, Công ước năm 1957. Nhưng phương án này bảo đảm tốt hơn đối với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (1966)

KHUYẾN NGHỊ CHO CHÍNH SÁCH LÀM THÊM GIỜ

Khuyến nghị chọn **Phương án 2 về thay đổi khung thời giờ làm thêm không vượt quá 400 giờ/năm** và bổ sung thêm các phương án về tiền lương làm thêm giờ để bảo đảm các lợi ích tốt nhất cho xã hội (bao gồm: Nhà nước, người lao động, công đoàn và bảo hiểm xã hội). Mục tiêu chọn phương án này nhằm lựa chọn phương án mà các tác động tiêu cực ở mức độ dung hoà giữa các nhóm chịu sự tác động.

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH



Thay đổi quy định về thang lương, bảng lương và định mức lao động (TL, BL, ĐMLĐ)

1.

- Giữ nguyên chính sách hiện tại:
- + Người sử dụng lao động phải xây dựng TL, BL, ĐMLĐ và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương
- + Chính phủ đặt ra các nguyên tắc xây dựng TL, BL và ĐMLĐ.

2.

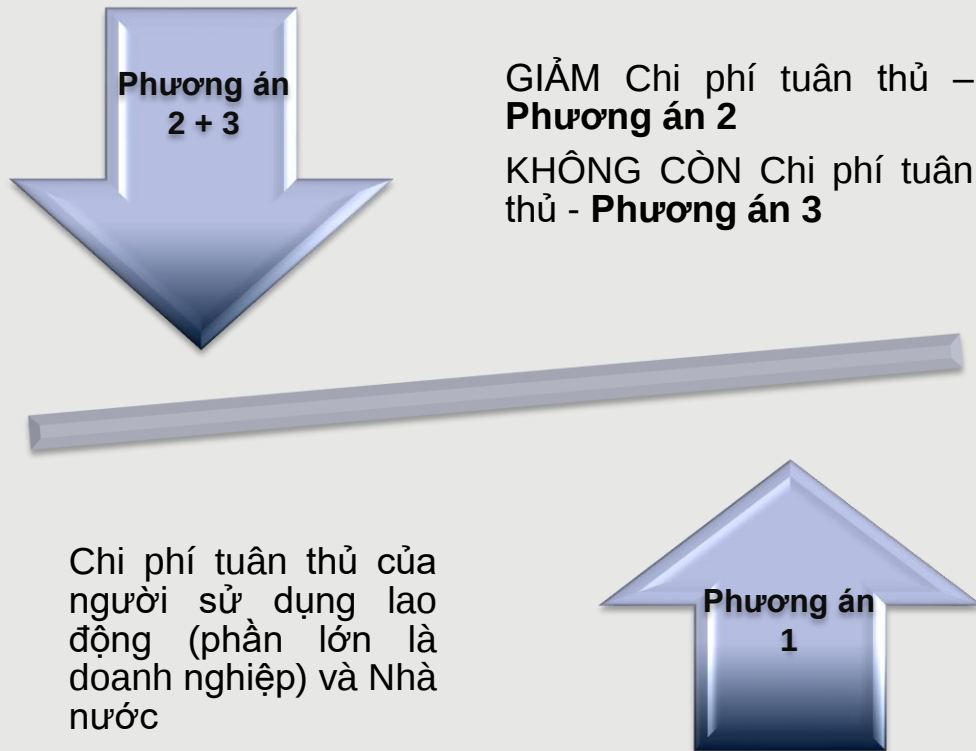
- Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng TL, BL. Người sử dụng lao động phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương TL, BL, ĐMLĐ

3.

- Tương tự như Phương án 2 nhưng bỏ quy định yêu cầu phải xây dựng ĐMLĐ và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương.

THANG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

TÁC ĐỘNG KINH TẾ



Giảm chi phí tuần thủ thủ tục hành chính theo Phương án 2

Tiết kiệm chi phí
tuần thủ:

- 6.100 tỷ đồng

Cắt giảm chi phí
gửi hồ sơ và giải
quyết hồ sơ:

- 481.014.763.000 VND

Năm 2017, tiết
kiệm được từ
phương án 2:

- 481,0 tỷ đồng cho đến
khoảng 6.143 tỷ đồng

Giảm chi phí tuần thủ thủ tục hành chính theo Phương án 3

Tiết kiệm chi phí
tuần thủ:

- 4.800 tỷ đồng

Cắt giảm chi phí
gửi hồ sơ và giải
quyết hồ sơ:

- 376.618.941.500 VND

Năm 2017, tiết
kiệm được từ
phương án 2:

- 376,6 tỷ đồng cho đến
khoảng 4.841 tỷ đồng

THANG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

TÁC ĐỘNG XÃ HỘI

Cả 3 phương án:

- Tích cực

- Kiểm soát việc tuân thủ pháp luật lao động của NSDLĐ
- Bảo đảm quyền lợi của NLĐ

- Tiêu cực

- Tiết lộ bí mật cá nhân của NLĐ và bí mật kinh doanh của NSDLĐ
- Nguồn lực + chi phí của Nhà nước và NSDLĐ

Riêng phương án 3 thì tiết kiệm về chi phí + nguồn lực của Nhà nước và NSDLĐ ít hơn 2 phương còn lại.

THANG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

TÁC ĐỘNG VỀ GIỚI

- Việc yêu cầu người sử dụng lao động phải gửi thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động cấp huyện nhằm hạn chế việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động không phù hợp với các quy định pháp luật về bình đẳng giới và chống phân biệt đối xử trong việc trả lương đối với lao động nữ.

TÁC ĐỘNG VỀ TTHC

- Không làm thay đổi các chỉ tiêu, nội dung tác động về TTHC, chỉ làm thay đổi chi phí tuân thủ của các đối tượng như phân tích tại mục tác động kinh tế

THANG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

TÁC ĐỘNG HỆ THỐNG PHÁP LUẬT

ĐGTD
bộ máy
Nhà nước

Không
có tác
động

Các điều kiện
bảo đảm
thi hành

Phương án 1: Chính sách đã được ban hành nhưng điều kiện bảo đảm thi hành của doanh nghiệp, Nhà nước không được như mong muốn

Phương án 2 + 3: tạo điều kiện thuận lợi hơn cho doanh nghiệp trong xây dựng TL, BL dưới góc độ kinh tế và xã hội

Quyền cơ bản
của công dân

Phương án 1: tác động tiêu cực tới Quyền đảm bảo an toàn thông tin đời sống riêng tư, bí mật cá nhân theo; hạn chế quyền “tự do kinh doanh” trong việc tự xây dựng TL, BL

Phương án 2 + 3: tương tự Phương án 1 nhưng loại bỏ được hạn chế quyền tự do kinh doanh

Phù hợp
HTPL

Phương án 1: Cần lưu ý tới quy định về bảo vệ bí mật cá nhân theo quy định tại BLDS 2015 (Điều 38), Luật Tiếp cận thông tin (Điều 7) và Luật SHTT (Điều 84, Điều 127)

Phương án 2 + 3:
Tương tự Phương án 1

Tương thích
với các ĐUQT

Phương án 1: tương thích với Công ước số 100 – Thù lao công, năm 1951 về phương pháp định giá thù lao, Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và được ghi nhận tại EVFTA không phù hợp với Công ước quốc tế về bảo vệ đời sống riêng tư (thông tin cá nhân)

Phương án 2 + 3:
Tương tự Phương án 1

KHUYẾN NGHỊ

- Không yêu cầu ***Người sử dụng lao động phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động*** (Phương án 4). Phương án này cũng hoàn toàn phù hợp với mục tiêu giải quyết vấn đề của chính sách; hoặc
- Trong trường hợp muốn giữ yêu cầu ***Người sử dụng lao động phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương*** thì Phương án 3 là tối ưu nhưng cần bổ sung thêm các điều kiện đối với cơ quan quản lý Nhà nước trong việc quản lý và sử dụng các thông tin cá nhân từ thang lương, bảng lương cho phù hợp với các yêu cầu pháp luật về bảo vệ thông tin về kinh doanh của doanh nghiệp.

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH



III.

THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

1.

- Giữ nguyên chính sách hiện tại bao gồm duy trì mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

2.

- Thay đổi yêu cầu tính lương tối thiểu để làm cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ

3.

- Quy định rõ các yếu tố làm cơ sở xác định lương tối thiểu: (1) Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; (2) Mức tiền lương phổ biến trên thị trường lao động; (3) Giá tiêu dùng; và (4) Điều kiện kinh tế - xã hội, năng suất lao động; tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; việc làm và thất nghiệp của người lao động.

LƯƠNG TỐI THIỂU

TÁC ĐỘNG KINH TẾ

Chi phí lương tăng khoảng 52.23% so với hiện tại

Doanh nghiệp phải chi thêm hơn 54.148 tỷ đồng

Nhà nước phải chi thêm hơn 13.738 tỷ đồng

Là tỷ lệ tăng rất lớn về chi phí cho doanh nghiệp

Là một gánh nặng lớn cho ngân sách Nhà nước

Tạo áp lực rất lớn và ảnh hưởng nặng nề tới SXKD

LƯƠNG TỐI THIỂU

TÁC ĐỘNG KINH TẾ

Đơn vị: VND

Chỉ tiêu	Phương án hiện tại	Phương án đề xuất
Chi lương	84,978,250,597,527	129,362,333,411,836
Chi bảo hiểm các loại	18,695,215,131,456	28,459,713,350,604
Tổng chi phí của doanh nghiệp	103,673,465,728,983	157,822,046,762,439
Chi lương cho người LĐ hưởng lương từ ngân sách	21,560,845,802,473	32,822,060,983,000
Chi bảo hiểm các loại	4,743,386,076,544	7,220,853,416,260
Tổng chi phí của Nhà nước	26,304,231,879,017	40,042,914,399,260
Chi phí của người lao động (bảo hiểm)	11,186,605,122,000	17,029,361,411,458

LƯƠNG TỐI THIỂU

TÁC ĐỘNG XÃ HỘI

- **Phương án 1:** ảnh hưởng tới tình trạng bất bình đẳng về thu nhập giữa các nhóm trong xã hội và gia tăng khoảng cách về thu nhập giữa các bản dạng giới khi mà tiền lương không được đánh giá dựa trên nhu cầu sống tối thiểu của mỗi giới. Mức lương thấp sẽ làm gia tăng các tệ nạn xã hội, tăng tỷ lệ tội phạm; không gây tác động về xã hội đối với người sử dụng lao động và Quỹ BHXH.
- **Phương án 2 + 3:** nâng cao được thu nhập của người lao động; từng bước thu hẹp khoảng cách giàu nghèo, thu hẹp sự phân biệt đối xử trong việc trả lương, tiền công cho những nhóm lao động khác nhau và tăng được khả năng sở hữu tài sản của người dân; tăng chi phí của doanh nghiệp; tăng nguồn đóng Quỹ BHXH. Phương án 3 nâng cao tính công bằng trong việc xác định lương tối thiểu cho cả người lao động và người sử dụng lao động, khi mà các yếu tố của Phương án 3 được sử dụng.

Phương án 1 chưa có những cơ sở chắc chắn để khẳng định **cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới** là như nhau. Phương án 2 và 3 bảo đảm tốt hơn cơ hội thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới.

Điều kiện thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới: Phương án 1 chưa đảm bảo được điều kiện pháp luật đối với chống phân biệt đối xử về giới quy định tại Điều 26, Hiến pháp 2013 và Điều 6, Luật Bình đẳng giới 2006 nhưng Phương án 2 và 3 bảo đảm hơn các điều kiện này khi mức lương tối thiểu phải được đánh giá trên nhu cầu sống tối thiểu của mọi người lao động, không phân biệt bản dạng giới.

Phương án 1 chưa bảo đảm việc **thụ hưởng quyền và nghĩa vụ của mỗi giới** một cách đầy đủ. Phương án 3 có tác động tích cực nhất về việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới trong lao động khi mà các điều kiện xác định lương tối thiểu là dựa trên những thông tin, đánh giá về tình hình kinh tế xã hội, năng suất lao động...

LƯƠNG TỐI THIỂU

TÁC ĐỘNG HỆ THỐNG PHÁP LUẬT

ĐGTD bộ máy Nhà nước	Các điều kiện bảo đảm thi hành	Quyền cơ bản của công dân	Phù hợp HTPL	Tương thích với các ĐU'QT
Không có tác động	Phương án 1: không đem lại các điều kiện về tài chính nhất cho người lao động. nhưng tạm thời không làm phát sinh thêm chi phí cho người sử dụng lao động Phương án 2 + 3: phát sinh thêm chi phí cho người sử dụng lao động	Các phương án tác động tới “quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp” (Điều 32 Hiến pháp) và “quyền hưởng lương” (Điều 35 Hiến pháp) nhưng tác động không rõ ràng	Các phương án không mâu thuẫn với quy định pháp luật lao động nói chung nhưng khác biệt với quy định mức lương cơ sở áp dụng với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang tại Nghị định 47/2016/NĐ-CP.	Phương án 1: tương thích với Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu Phương án 2 + 3: không phù hợp với Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu 1970 (tiền lương tối thiểu được xác định dựa trên ‘nhu cầu sống tối thiểu’ mà không phải là ‘mức sống tối thiểu’). Lưu ý, Việt Nam chưa tham gia Công ước số 131

KHUYẾN NGHỊ

So sánh 03 (ba) phương án nêu trên, ***Phương án 3 là giải pháp dung hoà giữa phương án 1 và phương án 2 nên được khuyến nghị lựa chọn.*** Phương án 3 đưa ra những yếu tố rõ ràng hơn về cách tính lương tối thiểu để bảo đảm công bằng cho người lao động và người sử dụng lao động. ***Thẩm quyền sửa đổi chính sách cách tính lương tối thiểu thuộc về Quốc hội.***

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH



THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

1.

- Giữ nguyên chính sách hiện tại

2.

- Không quy định riêng về hợp đồng thử việc. Các quy định về thử việc sẽ là một phần của hợp đồng lao động.

3.

- Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong các quy định của hợp đồng lao động.

HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

TÁC ĐỘNG KINH TẾ

- Tránh rủi ro không thông báo kịp thời với lao động về việc ký kết HĐLĐ sau thử việc:
 - Tiết kiệm 271.900 ngày công
 - 94,5 tỷ đồng lương của nhân sự
- Doanh nghiệp có cơ hội đào tạo tiếp cho lao động không đạt sau thử việc, tăng hiệu quả chi phí đào tạo:
 - 10,87 triệu ngày công
- Không phải thực hiện các biện pháp lách luật để kéo dài thời gian thử việc của người lao động
 - Giảm chi phí pháp lý



HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

TÁC ĐỘNG KINH TẾ

Tăng cơ hội được ký
hợp đồng chính thức

- Khoảng 181.000 LĐ có thể bị từ chối cơ hội được tuyển dụng do không đạt sau thử việc lần một
- Tiết kiệm chi phí cơ hội tương đương 10,87 triệu ngày công

HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

TÁC ĐỘNG XÃ HỘI

PHƯƠNG ÁN 1:

Tích cực: bảo đảm quyền tự do lựa chọn các hình thức giao kết hợp đồng trong quan hệ lao động; tạo thuận lợi cho NSDLĐ trong tuyển dụng lao động mới. Cải thiện mối quan hệ lao động. Bảo vệ lao động nữ trong môi trường làm việc mới

Tiêu cực: gây nên tình trạng bất bình đẳng trong lao động và thiệt thòi cho người lao động về bảo hiểm an sinh

PHƯƠNG ÁN 2 + 3:

Tích cực: bảo đảm phúc lợi, an sinh xã hội của NLĐ; đảm bảo tính ràng buộc về hợp đồng đối với NSDLĐ; hạn chế tình trạng NSDLĐ cố ý lạm dụng hợp đồng thử việc để cắt giảm quyền lợi NLĐ. Hợp đồng lao động (phương án 2 và 3) cũng có thể là tài sản thế chấp cho phép người lao động tiếp cận các nguồn tín dụng từ ngân hàng để bảo đảm về chỗ ở và chi tiêu trong cuộc sống

Tiêu cực: gây khó khăn cho doanh nghiệp khi việc tuyển dụng lao động mới; không bảo vệ NLĐ thử việc khỏi các trách nhiệm vật chất; giới hạn quyền tự do thoả thuận các hình thức giao kết hợp đồng trong quan hệ lao động, không bảo vệ lao động nữ như Phương án 1.

HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC Tác động về giới

Đối với **điều kiện thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới**, Phương án 1 bảo đảm cho người lao động (nhất là lao động nữ) có quyền chủ động trong việc định đoạt mối quan hệ lao động tại môi trường làm việc mới. Cụ thể, người lao động có thể chấm dứt mối quan hệ lao động thử việc bất kỳ lúc nào trong giai đoạn thử việc khi bị cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục hoặc các điều kiện làm việc không bảo đảm mà không cần phải trải qua một thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phức tạp hơn.

Phương án 2 và Phương án 3 sẽ không tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động chủ động chấm dứt quan hệ trong giai đoạn thử việc khi bị cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục hoặc các điều kiện làm việc không bảo đảm, trừ trường hợp phương án đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thông qua mà không cần có lý do và thời gian báo trước.

HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

TÁC ĐỘNG HỆ THỐNG PHÁP LUẬT

ĐGTĐ bộ máy Nhà nước	Các điều kiện bảo đảm thi hành	Quyền cơ bản của công dân	Phù hợp HTPL	Tương thích với các ĐƯQT
Không có tác động	Phương án 1: thực hiện không đúng quy định về thời gian và tiền lương thử việc, thực hiện không thống nhất về việc đóng BHXH trong thời gian thử việc Phương án 2 + 3: gây tổn kém về chi phí cho người sử dụng lao động + khó khăn khác khi thử việc không thành, không đảm bảo quan hệ lao động độc lập	Phương án 1: tác động không rõ ràng đối với quyền cơ bản của công dân. Phương án 2 + 3: tác động tích cực đến quyền hưởng an sinh xã hội của người lao động.	Phương án 1: phù hợp với nguyên tắc cơ bản quyền “tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận” nhưng không phù hợp với Luật Viên chức Phương án 2 + 3: phù hợp với quy định về đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động nhưng không phù hợp nguyên tắc cơ bản về quyền “tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận”	Phương án 1: không có tác động rõ ràng với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá 1966. Phù hợp với Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và được ghi nhận tại Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA) Phương án 2 + 3: tương thích với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá 1966

KHUYẾN NGHỊ

- So sánh giữa 3 phương án của chính sách bỏ hợp đồng thử việc thì Phương án 1 đem lại hiệu quả về kinh tế cho người sử dụng lao động (chủ yếu là doanh nghiệp) nhất. Đồng thời, Phương án 1 bảo đảm các quyền tự do giao kết hợp đồng của các bên theo quy định của Bộ luật Dân sự 2015. Tuy nhiên, phương án này không bảo đảm quyền hưởng lợi từ an sinh xã hội bằng hai phương án còn lại.
- Để dung hoà được các mục tiêu chính sách và bảo đảm thực thi của Phương án 1 thì cần thúc đẩy các quy định liên quan nâng cao năng lực của các tổ chức đại diện người lao động để bảo vệ quyền lợi tốt hơn cho người lao động.
- Thẩm quyền quyết định phương án chính sách phù hợp thuộc về Quốc hội.

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH

V.

MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.

- Giữ nguyên chính sách hiện tại

2.

- Người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động không cần có lý do theo luật định (khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động) mà chỉ cần đảm bảo thời hạn báo trước.

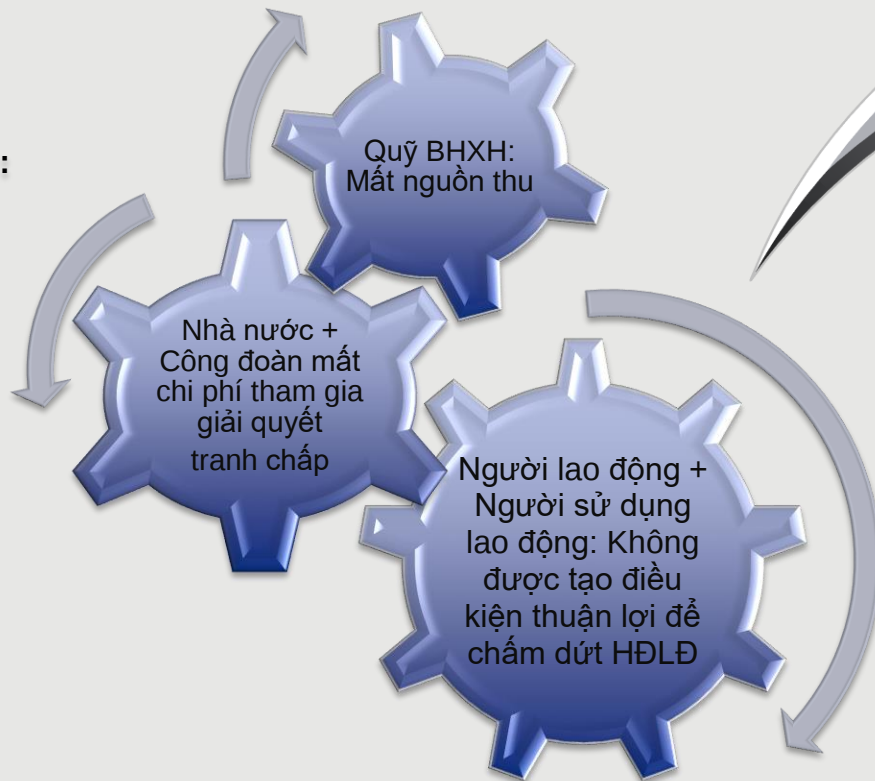
3.

- Người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động không cần có lý do theo luật định (khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động) mà không cần phải thực hiện việc báo trước cho người sử dụng lao động.

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

TÁC ĐỘNG KINH TẾ

Phương án 1:



Phương án 2:
Khắc phục được một số điểm hạn chế của Phương án 1 nhưng có khả năng tạo ra hậu quả kinh tế lớn và vẫn làm mất nguồn thu của Quỹ BHXH

Phương án 3: Tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người lao động thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không mất chi phí tuân thủ hay phải bồi thường, nhưng vẫn ảnh hưởng đến Quỹ BHXH như Phương án 1

**Lợi ích ròng
của các đối
tượng do tác
động của
chính sách**

Số	Lợi ích ròng của các bên	PA 1	PA 2	PA 3
1	Lợi ích ròng của DN	(6,688)	(12,502)	(12,502)
2	Lợi ích ròng của người LĐ	(12)	2	2
3	Lợi ích ròng của Nhà nước	(6,251)	(12,498)	(12,498)
4	Lợi ích ròng của CĐ	(0.096)	0.096	0.096
5	Lợi ích ròng của BHXH	(3,803)	(7,606)	(7,606)
6	Tổng lợi ích ròng:	(10,057)	(20,103)	(20,103)

Đơn vị: 1000 đồng

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

TÁC ĐỘNG XÃ HỘI

- Đối với người lao động: Phương án 1 chưa tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì phải tuân thủ các điều kiện được pháp luật quy định; khó khăn khi phải cung cấp chứng cứ. Phương án 2 và 3 tạo điều kiện thuận lợi hơn cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Phương án 3 tạo điều kiện thuận lợi nhất.
- Đối với người sử dụng lao động: Phương án 1 bảo đảm hơn cho người sử dụng lao động trong việc quản lý và sử dụng lao động vì các điều kiện đối với người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Phương án 2 và 3 gây khó khăn trong việc quản lý lao động, đặc biệt là Phương án 3. Phương án 2 và 3 tác động tiêu cực tới việc quản lý lao động, đặc biệt với doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đặc thù, như điều độ điện lực, kiểm soát không lưu...)

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

TÁC ĐỘNG XÃ HỘI

- Đối với công đoàn/tổ chức đại diện người lao động: Phương án 2 và 3 loại bỏ tranh chấp cá nhân liên quan đến lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ nên vai trò của công đoàn/tổ chức đại diện người lao động trong trường hợp này không còn.
- Đối với Nhà nước: Phương án 1 bảo đảm tính công bằng cho cả hai phía: NSDLĐ và NLĐ. Các quy định hiện hành về lý do và điều kiện để người lao động được đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ giúp cho toà án và thanh tra lao động có được căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân
- Đối với BHXH: Phương án 1 xác định được thời điểm chuyển giao BHXH giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì người lao động phải có thông báo trước một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ. Hai phương án còn lại gây khó khăn cho BHXH.

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ Tác động về giới

Phương án 1 hạn chế cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới (đặc biệt là lao động nữ): khi “bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động”. NLĐ thuộc các nhóm yếu thế cũng có thể chất sức khỏe hoặc cấu tạo sinh học đặc biệt có thể gặp rào cản khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không được áp dụng các trường hợp như lao động nữ (trường hợp người LGBT). Phương án 2 và 3 bảo đảm hơn

Phương án 1 không đáp ứng được điều kiện thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, trong khi Phương án 2 và 3 đáp ứng tốt hơn.

Đối với năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 1 hạn chế về những cơ hội thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho nhóm nữ giới và nhóm LGBT trong những trường hợp bị ngược đãi, cưỡng bức, quấy rối tình dục tại nơi làm việc so với Phương án 2 và 3.

Phương án 1 không giúp lao động nữ hoặc nhóm LGBT được thụ hưởng quyền và nghĩa vụ của mỗi giới một cách đầy đủ và hợp lý

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

TÁC ĐỘNG HỆ THỐNG PHÁP LUẬT

ĐGTD bộ máy Nhà nước	Các điều kiện bảo đảm thi hành	Quyền cơ bản của công dân	Phù hợp HTPL	Tương thích với các Công Ước Quốc Tế
Không có tác động	Phương án 1 +2: gây khó khăn cho người lao động trong đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động. Phương án 3: thuận lợi nhất cho người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong quản lý và sử dụng lao động	Phương án 1 + 2: chưa bảo đảm đầy đủ quyền cơ bản của công dân tại Điều 35 của Hiến pháp 2013. Phương án 3: đảm bảo quyền cơ bản của công dân hơn Phương án 1 và 2	Phương án 1: phù hợp với các quy định của Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 428) quy định về quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Phương án 2 + 3: không phù hợp với các quy định của Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 428) quy định về quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.	Phương án 1: chưa bảo đảm được nguyên tắc bình đẳng giữa các nhóm đối tượng áp dụng theo Công ước quốc tế về quyền dân sự và chính trị; hạn chế đối với quyền làm việc của người lao động theo Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966 Phương án 2 + 3: mở rộng quyền cho nhóm người lao động theo Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (1966) trong đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

KHUYẾN NGHỊ

So sánh 03 (ba) phương án nêu trên, ***Phương án 1 (chính sách hiện hành) là có nhiều tác động tích cực nhất nên giữ lại*** mặc dù phương án này có tác động tiêu cực về kinh tế và bình đẳng giới cho người lao động. So sánh về lợi ích và chi phí giữa các nhóm thì lợi ích của người lao động và công đoàn là không đáng kể trong khi các người sử dụng lao động, BHXH và Nhà nước lại mất nhiều chi phí. Ngoài ra, các phương án 2 và phương án 3 có thể tạo nên xung đột về giữa các quy định pháp luật, môi trường kinh doanh kém cạnh tranh.

Nếu giữ Phương án 1 thì cần khắc phục các tác động tiêu cực của phương án này như khuyến nghị ban hành hướng dẫn cụ thể về các lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ và nhóm LGBT được thuận tiện trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp bị ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

KHUYẾN NGHỊ

Đồng thời, các văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động cũng cần làm rõ hành vi “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” và xác định các biện pháp chế tài phù hợp để bảo đảm tính nghiêm minh của pháp luật.

Thẩm quyền ban hành các hướng dẫn này thuộc về Chính phủ.

CẢM ƠN

Nguyễn Hưng Quang (quang@nhquang.com)

Lê Duy Bình (binh.le@economica.vn)

