BÁO CÁO
ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG

ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Tên dự án:	Dự án Quản trị Nhà nước nhằm Tăng trưởng toàn diện
Số Hợp đồng:	AID-OAA-I-12-00035/AID-486-TO-14-00002
Tên Hợp đồng:	Chemonics International Inc.
Người liên hệ tại Chemonics:	Brian Giacometti; Trần Thị Hương Giang; Trương Tùng; Lê Hương
Ngày báo cáo:	Ngày 14 tháng 08 năm 2017
Tư vấn:	Nguyễn Hưng Quang, Lê Duy Bình
ER, KRA, và DTA:	2; 2.3; MOLISA009

MỤC LỤC

GIỚI THIỆU 8

1. Bối cảnh xây dựng chính sách 8

2. Mục tiêu xây dựng chính sách 9

CHÍNH SÁCH 1: THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU 9

1. Xác định vấn đề bất cập 9

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 12

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề 13

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan 13

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề) 23

CHÍNH SÁCH 2: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG 23

1. Xác định vấn đề bất cập 23

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 25

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề 25

4. Đánh giá tác động của các giải pháp 25

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề) 36

CHÍNH SÁCH 3: MỞ RỘNG KHUNG THỎA THUẬN GIỮA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ THỜI GIỜ LÀM THÊM 37

1. Xác định vấn đề bất cập 37

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 39

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề 39

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan 40

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)..... 54

CHÍNH SÁCH 4: MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 37

1. Xác định vấn đề bất cập 55

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề..... 56

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề..... 57

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan 57

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)..... 71

CHÍNH SÁCH 5: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC 71

1. Xác định vấn đề bất cập 71

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề..... 73

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề..... 73

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan 73

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)..... 82

PHỤ LỤC 84

Báo cáo này do nhóm tư vấn Nguyễn Hưng Quang, Lê Duy Bình thực hiện độc lập và phản ánh quan điểm cá nhân mà không phản ánh quan điểm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hay từ phía Cơ quan Phát triển quốc tế Hoa Kỳ, Dự án Quản trị Nhà nước nhằm Tăng trưởng toàn diện.

Mọi góp ý xin gửi về:

quang@nhquang.com

binh.le@economica.vn

BÁO CÁO TÓM TẮT

Để đáp ứng các yêu cầu của phát triển kinh tế, nâng cao đời sống người lao động (NLĐ) và tính thống nhất, đồng bộ pháp luật, Bộ luật Lao động 2012 đã được xác định sửa đổi. Dự án Quản trị Nhà nước nhằm Tăng trưởng toàn diện (Dự án GIG) dưới sự hỗ trợ của Cơ quan Phát triển quốc tế Hoa Kỳ đã hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện đánh giá tác động 05 (năm) chính sách lớn trong số các chính sách sửa đổi Bộ luật Lao động 2012. Nhóm chuyên gia thực hiện gồm luật sư Nguyễn Hưng Quang và chuyên gia kinh tế Lê Duy Bình dưới sự chỉ đạo và hỗ trợ của kỹ thuật của các cán bộ Dự án GIG là ông Brian Giacometti, ông Trương Tùng, bà Trần Thị Hương Giang và bà Lê Hương.

Nội dung cơ bản của Báo cáo Đánh giá Tác động tuân thủ theo các quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015 và Nghị định số 34/2016/NĐ-CP quy định chi tiết và biện pháp thi hành Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Phương pháp đánh giá tác động được thực hiện theo Tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ đánh giá tác động chính sách do Dự án GIG phối hợp với Bộ Tư pháp biên soạn trong năm 2016.

Kết quả đánh giá tác động 05 (năm) chính sách như sau:

1. Tác động của chính sách thay đổi cách xác định lương tối thiểu

Các phương án chính sách được đánh giá tác động

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ;
- Phương án 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ;
- Phương án 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…

Tác động của chính sách và phương án lựa chọn

So sánh 03 (ba) phương án nêu trên, Phương án 3 là giải pháp dung hoà giữa Phương án 1 và Phương án 2, đưa ra những yếu tố rõ ràng hơn về cách tính lương tối thiểu để bảo đảm công bằng cho NLĐ và Người sử dụng lao động

(NSDLĐ). Do đó, **Phương án 3 được khuyến nghị lựa chọn**. Thẩm quyền sửa đổi chính sách cách tính lương tối thiểu thuộc về Quốc hội.

2. Tác động của chính sách thay đổi quy định về thang lương, bảng lương và định mức lao động

Các phương án chính sách được đánh giá tác động

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động; Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;
- Phương án 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động;
- Phương án 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương;
- Phương án 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Tác động của chính sách và phương án lựa chọn

Phương án 1 và Phương án 2 chưa đảm bảo được tính phù hợp và thống nhất với các Điều ước quốc tế và quy định pháp luật hiện hành về việc bảo vệ bí mật kinh doanh và tối thiểu hóa chi phí tuân thủ thủ tục hành chính của doanh nghiệp. Phương án 3 có nhiều tác động tích cực hơn Phương án 1 và Phương án 2, đặc biệt là tác động kinh tế. Phương án 4 có tác động tích cực nhất, vừa giảm chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp, vừa đảm bảo được bí mật kinh doanh theo điều ước quốc tế và các quy định pháp luật hiện hành. Trong trường hợp **lựa chọn Phương án 4**, Nhà nước cần đặt ra các điều kiện để NSDLĐ không phân biệt đối xử trong việc trả lương, đặt định mức lao động quá cao để yêu cầu làm thêm giờ mà không phải trả thêm tiền lương làm thêm giờ. Thẩm quyền sửa đổi chính sách này thuộc về Quốc hội.

3. Tác động của chính sách mở rộng khung thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về thời giờ làm thêm

Các phương án chính sách được đánh giá tác động

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm;
- Phương án 2: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm;
- Phương án 3: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm.

Tác động của chính sách và phương án lựa chọn

Chính sách sửa đổi khung thỏa thuận về thời giờ làm thêm tác động chủ yếu tới một số nhóm NLĐ và NSDLĐ trong các lĩnh vực lao động thâm dụng. Với trường hợp khung thời giờ làm thêm được mở rộng, NLĐ tham gia làm thêm giờ có thể có thu nhập cao hơn so với trước đây, tuy nhiên cần chú ý tới những rủi ro và chi phí liên quan đến sức khỏe và nhu cầu xã hội phát sinh khi phải làm thêm giờ. Hơn nữa, các chính sách về tiền lương làm thêm, an toàn lao động cũng cần được sửa đổi cho phù hợp; các chính sách đầu tư của Nhà nước cho các dịch vụ công như trường học, nhà trẻ, hệ thống y tế cũng cần được mở rộng và cải thiện hơn. Nhóm tư vấn **đề xuất lựa chọn Phương án 2 - Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm** và bổ sung thêm các phương án về cách tính toán tiền lương làm thêm giờ để bảo đảm các lợi ích tốt nhất cho xã hội. Do chính sách đề xuất nhằm sửa đổi chính sách hiện hành được quy định tại Bộ luật Lao động nên thẩm quyền ban hành chính sách này thuộc về Quốc hội.

4. Tác động của chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động (HĐLĐ)

Các phương án chính sách được đánh giá tác động

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước;
- Phương án 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước;
- Phương án 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.

Tác động của chính sách và phương án lựa chọn

Phương án 2 và Phương án 3 có tác động tích cực nhất đối với NLĐ do đảm bảo được quyền tự do lựa chọn việc làm và giảm thiểu tối đa các tình huống đối xử bất bình đẳng về giới tại môi trường làm việc đối với NLĐ là phụ nữ hay các nhóm người dễ bị tổn thương khác (như LGBT hoặc người sống chung với HIV/AIDS). Tuy nhiên, chưa có một nghiên cứu chuyên sâu và có số liệu thực chứng cho thấy số lượng đáng kể NLĐ thuộc các nhóm yếu thế đang bị ảnh hưởng bởi việc chính sách hiện hành (Phương án 1). Đặt trong mối tương quan với tác động kinh tế, xã hội, Phương án 2 và Phương án 3 có khả năng tạo ra những tác động tiêu cực đáng kể, ảnh hưởng tới trách nhiệm xã hội của Nhà nước, sự phát triển bền vững của một doanh nghiệp, một tổ chức. Như vậy, **khuyến nghị lựa chọn Phương án 1 – Giữ nguyên như quy định hiện hành**. Tuy nhiên, 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 và làm rõ hành vi "*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*" và quy định các 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.

5. Tác động của chính sách thay đổi quy định về hợp đồng thử việc

Các phương án chính sách được đánh giá tác động

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không);
- Phương án 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ;
- Phương án 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ.

Tác động của chính sách và phương án lựa chọn

Phương án 1 đem lại nhiều hiệu quả về kinh tế cho NSDLĐ nhất, bảo đảm quyền tự do giao kết hợp đồng của các bên theo tinh thần của Bộ luật Dân sự 2015. Xét trên tổng thể các chính sách lớn của dự thảo sửa đổi Bộ luật Lao động thì **Phương án 1 phù hợp với các chính sách cải thiện môi trường kinh doanh và lao động**. Do đó, để dung hoà được các mục tiêu chính sách và bảo đảm thực thi của Phương án 1, Dự thảo cần thúc đẩy các quy định liên quan nâng cao năng lực của các tổ chức đại diện NLĐ để bảo vệ quyền lợi tốt hơn cho NLĐ. Thẩm quyền sửa đổi chính sách này thuộc về Quốc hội.

BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG

MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CỦA ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

GIỚI THIỆU

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Theo Báo cáo tổng kết đánh giá 03 (ba) năm thi hành Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, sau 03 (ba) năm triển khai thực hiện, Bộ luật Lao động đã phát huy hiệu quả và đi vào thực tiễn cuộc sống.

Các văn bản quy phạm pháp luật về lao động được ban hành đã tạo ra hành lang pháp lý để NSDLĐ và NLĐ thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, ổn định việc làm và thu nhập của NLĐ. NSDLĐ đã có ý thức chấp hành pháp luật lao động và có cách nhìn đúng đắn hơn về nghĩa vụ của mình đối với NLĐ. Đồng thời, các văn bản quy phạm về lao động giúp cho các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động thực hiện tốt vai trò và chức năng quản lý Nhà nước, thực hiện việc hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động, là cơ sở để giải thích, giải quyết tranh chấp lao động khi có phát sinh trong quan hệ lao động.

Tuy nhiên, số lượng các nghị định, thông tư hướng dẫn Bộ luật Lao động còn nhiều; một số nội dung hướng dẫn còn chồng chéo, chưa có sự đồng bộ, thống nhất giữa các quy định và các quy định chưa rõ ràng còn gây khó khăn trong quá trình thực hiện.

Quá trình tổng kết thi hành Bộ luật Lao động và đánh giá về yêu cầu hội nhập quốc tế trong vấn đề lao động cho thấy các quy định pháp luật hiện hành về lao động vẫn còn bộc lộ rất nhiều hạn chế cần phải bổ sung, sửa đổi, như các vấn đề mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ, thời giờ làm việc, tiền lương (bao gồm cách xác định lương tối thiểu, tiền lương làm thêm giờ và các chế định về thang lương, bảng lương). Trong bối cảnh đất nước ta đang trong quá trình hội nhập quốc tế, đẩy mạnh phát triển kinh tế và bảo đảm quyền con

người thì việc sửa đổi, bổ sung những nội dung này trong Bộ luật Lao động là hết sức cần thiết[1].

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

- Chính sách 1*:* Quy định rõ ràng các yếu tố để xác định mức lương tối thiểu nhằm bảo đảm công bằng trong việc trả lương giữa NLĐ và NSDLĐ và nâng cao được tính minh bạch trong việc xác định về mức lương tối thiểu.
- Chính sách 2*:* Tạo điều kiện để doanh nghiệp có quyền chủ động trong quản trị doanh nghiệp liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trong sản xuất kinh doanh, đồng thời giảm chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp và cơ quan quản lý Nhà nước.
- Chính sách 3: Đảm bảo sự linh hoạt cho NSDLĐ, tăng khả năng cạnh tranh của thị trường lao động so với các quốc gia trong khu vực, phù hợp với điều kiện nước ta là một nước đang phát triển; đồng thời đảm bảo nhu cầu làm thêm giờ để tăng thêm thu nhập của một bộ phận NLĐ.
- Chính sách 4*:* Đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm của NLĐ, tạo cơ hội tìm kiếm việc làm tốt hơn cho NLĐ và phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức bằng việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NLĐ. Từ đó, tạo điều kiện để NLĐ và NSDLĐ linh hoạt hơn trong việc điều chỉnh mối quan hệ lao động, giảm thiểu tình trạng vi phạm cam kết/thỏa thuận trong HĐLĐ.
- Chính sách 5*:* Hạn chế việc lạm dụng hợp đồng thử việc của NSDLĐ để cắt giảm các quyền lợi của NLĐ; tạo môi trường thuận lợi cho NLĐ và NSDLĐ trong quá trình tuyển dụng và làm việc.

CHÍNH SÁCH 1: THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

1. Xác định vấn đề bất cập

Thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động 2012 đã cho thấy những hạn chế nhất định liên quan tới nội dung về mức lương tối thiểu được quy định tại Điều 91 của Bộ

[1] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, ngày 26/08/2016, trang 50.

luật này. Cụ thể, khoản 1, Điều 91 quy định rằng mức lương tối thiểu phải bảo đảm '*nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ*'[2].

Tuy nhiên, việc xác định nhu cầu sống tối thiểu là rất khó định lượng bởi sự không rõ ràng về các yếu tố cấu thành lên nhu cầu tối thiểu của NLĐ và gia đình họ cũng như chủ thể chịu trách nhiệm xác định các yếu tố này[3]. Trên thực tế, việc xác định nhu cầu sống tối thiểu còn có nhiều vướng mắc về phương pháp tính, căn cứ tính[4].

Một phương pháp tính toán[5] cho thấy mức tiền lương để đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu sẽ được xác định dựa vào một hệ thống các nhu cầu của NLĐ và gia đình họ, bao gồm cả việc đảm bảo chi phí cho nhu cầu của bản thân NLĐ[6] và nhu cầu nuôi con[7]. Tuy nhiên, phương pháp này vẫn còn gây nhiều tranh cãi liên quan tới cách tính khẩu phần ăn (do chưa bao hàm và tính toán tới chất lượng dinh dưỡng của khẩu phần ăn) hay việc xác định chi phí phi lương thực thực phẩm (do không nêu ra được mức tối thiểu hoặc phù hợp của các mặt hàng phi lương thực thực phẩm bao gồm nhà ở, y tế, giáo dục, giao thông…)[8]. Phương pháp tính toán các nhu cầu cơ bản hiện nay dựa trên giỏ 45 mặt hàng vẫn còn nhiều tranh cãi vì có những sản phẩm mang tính nhu cầu về cảm xúc như rượu, cà phê. Trên thực tế, các thành viên tổ Kỹ thuật của Hội đồng Tiền lương Quốc gia – cơ quan chịu trách nhiệm khuyến nghị cho Chính phủ công bố mức lương

---

[2] Rất nhiều ý kiến chuyên gia cho rằng mức lương tối thiểu do Chính phủ công bố mới chỉ đáp ứng được khoảng 80% *mức sống tối thiểu* (theo Báo cáo về Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, Tài liệu báo cáo Ban soạn thảo tại cuộc họp ngày 23/11/2016), trang 11.

[3] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, Dự thảo ngày 26/8/2016, trang 23, 24

[4] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tham luận Vướng mắc, khó khăn trong quá trình thực thi pháp luật về tiền lương trong Bộ luật Lao động

[5] Nguyễn Huyền Lê - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Xác định tiền lương tối thiểu đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động

[6] Gồm hai (02) loại: (i) Nhu cầu lương thực, thực phẩm (xác định dựa trên định lượng Kcal cần thiết cho một người lao động giản đơn để tính số lượng lương thực, thực phẩm trong "rổ hàng hóa" theo thói quen tiêu dùng và số lượng tiêu thụ thực tế đảm bảo lượng Kcal cần thiết đó) và (ii) Nhu cầu phi lương thực, thực phẩm (xác định trên cơ sở tỷ trọng nhu cầu chi tiêu thực tế cho các mặt hàng phi lương thực thực phẩm trên tổng ngân sách chi cho đời sống của hộ gia đình)

[7] Tính trên cơ sở chi phí cho nhu cầu dinh dưỡng tối thiểu của người con ăn theo (với giả định qui mô hộ gia đình của nhóm đối tượng hưởng mức lương tối thiểu là 4 và lứa tuổi ăn theo khoảng từ 4-6 tuổi)

[8] Nguyễn Huyền Lê - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Xác định tiền lương tối thiểu đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động

tối thiểu vùng – thường áp dụng cách tiếp cận định tính để điều chỉnh mức lương tối thiểu hàng năm[9].

Sau 04 (bốn) năm hoạt động, Hội đồng Tiền lương Quốc gia cũng nhận thấy một thực tế rằng hệ thống các cơ sở dữ liệu tại Việt Nam còn thiếu nhiều dữ liệu liên quan đến căn cứ xác định mức lương tối thiểu. Chưa có cơ quan nào chịu trách nhiệm cung cấp các dữ liệu này nên việc xác định căn cứ xây dựng mức lương tối thiểu vẫn còn những nội dung chưa thống nhất, đặc biệt là nội dung về xác định nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ[10].

Như phân tích, việc xác định nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ trên thực tế còn gặp khó khăn. Theo quy định tại khoản 2, Điều 91, Bộ luật Lao động, nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ chỉ là 01 (một) trong 03 (ba) căn cứ để xác định mức lương tối thiểu vùng. Mức lương tối thiểu vùng còn phải căn cứ vào (i) điều kiện kinh tế - xã hội và (ii) mức tiền lương trên thị trường lao động. Trên thực tế, việc xác định hai yếu tố này cũng chưa được lượng hóa cụ thể dẫn đến việc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng còn rất khó khăn, chưa thống nhất[11]. Thực tiễn cho thấy các căn cứ được rà soát trong quá trình xác định mức lương tối thiểu vùng bao gồm: (i) các chỉ tiêu kinh tế xã hội hàng năm (GDP, CPI, năng suất lao động); (ii) tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp (số doanh nghiệp đăng ký thành lập mới, số doanh nghiệp giải thể, chấm dứt hoạt động, tạm ngừng hoạt động); (iii) tương quan mức lương tối thiểu ở Việt Nam so với các nước và (iv) kinh nghiệm liên quan của ILO[12]. Hội đồng Tiền lương Quốc gia cũng nhấn mạnh việc xác định, điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng phải đặt trong mối quan hệ với các yếu tố của thị trường lao động, như tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh, việc làm, thất nghiệp của NLĐ chứ không chỉ dựa trên một căn cứ duy nhất là bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ[13]. Thực tiễn này của Việt Nam cũng phù hợp với Công ước số 131 của ILO (1970) về ấn định lương tối thiểu. Theo đó, đặc biệt đối với các nước đang phát triển, Công ước này xác

[9] Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản tại Việt Nam (JICA Việt Nam), Báo cáo Tăng trưởng tiền lương và Năng suất lao động ở Việt Nam, (2017), trang 8.

[10] Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Báo cáo số 11 /BC-HĐTLQG về việc sơ kết 04 năm hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia, ngày 31 tháng 10 năm 2016, trang 3

[11] Vụ Lao động – Tiền lương, Tham luận Một số nội dung về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam

[12] Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Báo cáo khuyến nghị phương án điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng năm 2017, tháng 8 năm 2016, trang 2

[13] Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Báo cáo số 11/BC-HĐTLQG về việc sơ kết 04 năm hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia, ngày 31 tháng 10 năm 2016, trang 4

định trong chừng mực có thể và thích hợp, xét theo thực tiễn và điều kiện quốc gia, những yếu tố cần lưu ý để xác định mức lương tối thiểu phải gồm: (i) những nhu cầu của NLĐ và gia đình họ, xét theo mức lương chung trong nước, giá sinh hoạt, các khoản trợ cấp an sinh xã hội và mức sống so sánh của các nhóm xã hội khác; (ii) những nhân tố về kinh tế, kể cả những đòi hỏi của phát triển kinh tế, năng suất lao động và mối quan tâm trong việc đạt tới và duy trì một sức sử dụng lao động cao[14].

Một khía cạnh khác trong việc thực hiện chế định mức lương tối thiểu là lộ trình điều chỉnh mức lương tối thiểu. Theo đó, NSDLĐ nói chung, đặc biệt là các doanh nghiệp khuyến nghị tăng tính minh bạch trong việc tính toán mức tăng lương tối thiểu và yêu cầu các cơ quan chức năng công bố các thông tin về mức tăng lương để doanh nghiệp có thể nắm được; ngoài ra cần tăng mức lương tối thiểu theo lộ trình, không chỉ căn cứ trên nhu cầu của NLĐ mà còn dựa trên tình hình phát triển của doanh nghiệp nói riêng và nền kinh tế nói chung[15]. Một số nghiên cứu về phát triển doanh nghiệp và môi trường kinh doanh cũng phản ánh rằng việc tăng lương tối thiểu vùng được thực hiện hàng năm khiến cho doanh nghiệp phải điều chỉnh theo rất nhiều loại chi phí, đặc biệt là các khoản nộp, trích nộp theo lương, và các khoản phụ cấp, thường nên gây tốn kém về chi phí tài chính và gây ra khó khăn trong việc sắp xếp lao động của doanh nghiệp[16]. Một số Sở Lao động địa phương cũng đề nghị xem xét thời điểm và mức tăng lương tối thiểu phải đảm bảo sự hài hòa giữa lợi ích của NLĐ và không tạo gánh nặng quá lớn cho doanh nghiệp[17].

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Quy định rõ ràng các yếu tố để xác định mức lương tối thiểu nhằm bảo đảm nguyên tắc đạt mức sống tối thiểu của người lao động, đảm bảo an sinh xã hội

[14] ILO, Công ước số 131, Điều 3

[15] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Báo cáo tác động của lương tối thiểu lên lao động và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp ở Việt Nam, trang 20

[16] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tham luận Vướng mắc, khó khăn trong quá trình thực thi pháp luật về tiền lương trong Bộ luật Lao động; Ngân hàng Thế giới, Việt Nam - Ảnh hưởng của Lương tối thiểu (Vietnam: Effects of Minimum Wages), tham luận tại Hội thảo *GDLN Event: Minimum Wage in ASEAN, 2011;* Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản tại Việt Nam (JICA Việt Nam), Báo cáo Tăng trưởng tiền lương và Năng suất lao động ở Việt Nam, (2017).

[17] Báo cáo Tổng kết, đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 thành phố Hồ Chí Minh, trang 27; Báo cáo Tổng kết, đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 tỉnh Nam Định, trang 7

trong việc trả lương giữa NLĐ và NSDLĐ và nâng cao được tính minh bạch trong việc xác định về mức lương tối thiểu.

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ;
- Phương án 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ;
- Phương án 3: Quy định cụ thể các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách này là (i) NLĐ, (ii) NSDLĐ (doanh nghiệp và các tổ chức khác) và (iii) cơ quan BHXH .

Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình

- *Tác động kinh tế*

- Đối với NLĐ, Theo nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, mức lương tối thiểu được xác định hiện tại chỉ đáp ứng được khoảng 80% mức sống tối thiểu của NLĐ, đặc biệt là những NLĐ ở khu vực đô thị vì mức lương này được xác định là quá thấp so với nhu cầu sống tối thiểu của họ[18]. Tuy nhiên, số lượng NLĐ có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu rất thấp (không quá 4% trong khu vực tư nhân nếu có HĐLĐ và không quá 11% nếu không có HĐLĐ)[19]. Phương án này, qua thực tế chứng minh là không tạo ra tác động tích cực với NLĐ.

[18] Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2015). Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam: Báo cáo thường niên 2015

[19] Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản tại Việt Nam (JICA Việt Nam), Báo cáo Tăng trưởng tiền lương và Năng suất lao động ở Việt Nam, (2017).

- Đối với NSDLĐ, Phương án hiện hành xác định nhu cầu sống tối thiểu gây khó khăn cho NSDLĐ về việc dự đoán được mức lương tối thiểu được điều chỉnh hàng năm vì nhu cầu sống tối thiểu không phải là một tiêu chí cố định mà thay đổi theo mức độ phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, nếu so sánh về chi phí lao động, Phương án này là có lợi nhất cho NSDLĐ so với hai phương án còn lại *(xem thêm Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách)*. Tuy nhiên, phương án này vẫn cần phải cân nhắc thêm về phương pháp tính toán xác định lương tối thiểu để phù hợp với năng suất lao động[20].
- Đối với BHXH, Phương án hiện hành không có nhiều lợi ích cho BHXH so với hai phương án còn lại *(xem thêm Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

- *Tác động xã hội*

- Đối với NLĐ, như đã phân tích về tác động kinh tế, phương án tính lương tối thiểu hiện tại được đánh giá chỉ đáp ứng được 80% mức sống tối thiểu của NLĐ. Chi phí cuộc sống ngày một tăng trong khi mức lương tối thiểu không đáp ứng được mức sống tối thiểu, dẫn đến chất lượng cuộc sống của NLĐ sẽ giảm, kéo theo những ảnh hưởng tiêu cực đến các mối quan hệ xã hội của NLĐ. Tuy nhiên, theo một nghiên cứu độc lập, tỷ lệ NLĐ có thu nhập dưới mức lương tối thiểu là rất thấp trong các doanh nghiệp (dưới 10%), trừ khu vực kinh tế hộ gia đình, hợp tác xã và hộ kinh doanh cá thể (đến 30%)[21].
- Đối với NSDLĐ, Phương án hiện tại đang được áp dụng cho các doanh nghiệp, tổ chức lao động nên nếu Phương án này tiếp tục được áp dụng thì sẽ không gây xáo trộn trong hoạt động của doanh nghiệp, tổ chức.
- Đối với Nhà nước, mức lương tối thiểu không đáp ứng được nhu cầu cuộc sống của NLĐ sẽ dẫn đến khả năng gia tăng các tệ nạn xã hội, tăng tỷ lệ tội phạm. Khi đó, Nhà nước sẽ chịu các ảnh hưởng tiêu cực trong việc xây dựng các chính sách và cơ chế để quản lý trật tự xã hội. Đặc biệt, phương án lương tối thiểu chưa tác động được nhiều tới những NLĐ

[20] Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản tại Việt Nam (JICA Việt Nam), Báo cáo Tăng trưởng tiền lương và Năng suất lao động ở Việt Nam, (2017).

[21] Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản tại Việt Nam (JICA Việt Nam), Báo cáo Tăng trưởng tiền lương và Năng suất lao động ở Việt Nam, (2017).

làm việc không có HĐLĐ hoặc trong các khu vực kinh tế hộ gia đình, hợp tác xã và hộ kinh doanh cá thể (đến 30%)[22].

Tuy nhiên, tác động tích cực của chính sách này là giảm thiểu chi phí cho Nhà nước trong việc thay đổi và cấu trúc lại chính sách mới về tiền lương tối thiểu.

- Đối với cơ quan BHXH, Phương án hiện tại không gây tác động về xã hội đối với cơ quan BHXH.

- *Tác động về giới*

Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 1 chưa đưa ra được những cơ sở chắc chắn để khẳng định rằng mức lương tối thiểu phải được xây dựng trên cơ sở không có sự phân biệt đối xử về giới[23].

Đối với điều kiện thực hiện các 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[24] và Điều 6, Luật Bình đẳng giới 2006[25] trong việc trả lương, trả công cho phù hợp với nhu cầu sống của mỗi giới.

Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, do căn cứ xây dựng mức lương tối thiểu được dựa trên nhu cầu sống tối thiểu nên

[22] Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản tại Việt Nam (JICA Việt Nam), Báo cáo Tăng trưởng tiền lương và Năng suất lao động ở Việt Nam, (2017).

[23] Đánh giá trên tinh thần của Technical Memorandum providing a gender analysis of the 2nd draft Labour Code revisions, Australian Embassy, May 2017

[24] Điều 26, Hiến pháp 2013 quy định như sau:

"1. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới.

2. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội.

3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới".

[25] Điều 6, Luật Bình đẳng giới 2006 quy định như sau:

"1. Nam, nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

2. Nam, nữ không bị phân biệt đối xử về giới.

3. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

4. Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

5. Bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật.

6. Thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân"

Phương án 1 có khả năng bao hàm được những nhu cầu đặc trưng của từng đối tượng giới trong việc tính toán mức lương tối thiểu. Từ đó, việc bình đẳng giới trong trả lương cho NLĐ có khả năng được đảm bảo.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án hiện tại không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật (HTPL)*

  Đánh giá tác động HTPL của phương án hiện tại bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Quyền cơ bản của công dân: Chính sách thay đổi phương thức xác định lương tối thiểu có thể tác động tới *"quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp"* (Điều 32 Hiến pháp) và *"quyền hưởng lương"* (Điều 35 Hiến pháp). Tuy nhiên, Phương án 1 không có tác động tiêu cực rõ ràng tới hai quyền này. Riêng đối với "*quyền được đảm bảo bình đẳng giới*", Phương án 1 đã thể hiện tác động tiêu cực như phân tích tại mục Tác động về giới.
- Phù hợp HTPL: Phương án 1 không xung đột với các quy định pháp luật hiện hành liên quan tới mức lương tối thiểu. Tuy nhiên, nếu so sánh với các yếu tố xác định mức lương cơ sở (bao gồm (i) khả năng Ngân sách Nhà nước; (ii) chỉ số Giá tiêu dùng; và (iii) tốc độ tăng trưởng kinh tế của đất nước[26]), thì các yếu tố xác định mức lương tối thiểu theo Điều 91 BLLĐ 2012 không thực sự thống nhất (bao gồm (i) nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) điều kiện kinh tế - xã hội; và (iii) mức lương trên thị trường lao động).
- Tương thích với các ĐƯQT: Các điều ước quốc tế có liên quan trực tiếp đến chính sách thay đổi phương thức xác định lương tối thiểu bao gồm: Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[27] và Công

[26] Nghị định 47/2017/NĐ-CP về quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, Điều 3

[27] **Điều 4.**Các quốc gia thành viên thừa nhận rằng, trong khi ấn định các quyền mà mỗi cá nhân được hưởng phù hợp với các quy định của Công ước này, mỗi quốc gia chỉ có thể đặt ra những hạn chế bằng các quy định pháp luật trong chừng mực những hạn chế ấy không trái với bản chất của các quyền nói trên và hoàn toàn vì mục đích thúc đẩy phúc lợi chung trong một xã hội dân chủ.

Điều 7. Các quốc gia thành viên Công ước thừa nhận quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, đặc biệt đảm bảo:

ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu 1970[28]. Phương án hiện hành phù hợp với Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu 1970 mặc dù Việt Nam chưa tham gia Công ước số 131 này.

Ngoài ra, liên quan đến các điều ước quốc tế điều chỉnh vấn đề bình đẳng giới trong lao động, Phương án 1 thể hiện tác động tiêu cực với Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958 (bởi lẽ chưa đảm bảo được mục tiêu thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và việc đối xử công bằng trong việc làm và nghề nghiệp, xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử thuộc lĩnh vực này); Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951 và Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa Việt Nam và Liên minh Châu Âu *(xem chi tiết phân tích tại Phụ lục 4 - Đánh giá tác động đối với hệ thống pháp luật).*

Phương án 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ

- *Tác động kinh tế*

Phương án 2 có chi phí dành cho trả lương tăng khoảng **52.23%** so với phương án hiện tại. Đây là một tỷ lệ tăng rất lớn về chi phí cho doanh

---

a. Thù lao cho tất cả mọi người làm công tối thiểu phải đảm bảo:

(i) Tiền lương thoả đáng và tiền công bằng nhau cho những công việc có giá trị như nhau, không có sự phân biệt đối xử nào; đặc biệt, phụ nữ phải được đảm bảo những điều kiện làm việc không kém hơn đàn ông, được trả công ngang nhau đối với những công việc giống nhau;

(ii) Một cuộc sống tương đối đầy đủ cho họ và gia đình họ phù hợp với các quy định của Công ước này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

[28] **Điều 2**: Lương tối thiểu có hiệu lực pháp luật và không thể bị hạ thấp; nếu không áp dụng, sẽ bị áp dụng chế tài thích đáng, bao gồm cả những chế tài hình sự hoặc những chế tài khác đối với cá nhân hoặc những người chịu trách nhiệm

Điều 3: Các yếu tố được đưa vào xem xét trong việc xác định mức lương tối thiểu phải, đảm bảo nhiều yếu tố nhất có thể và phù hợp với thực tiễn quốc gia, bao gồm:

(a) nhu cầu của người lao động và gia đình của họ, xét theo mức lương chung của đất nước, chi phí sinh hoạt, trợ cấp xã hội và mức sống so sánh của các nhóm xã hội khác;

(b) các yếu tố kinh tế, bao gồm yêu cầu phát triển kinh tế, năng suất lao động và mong muốn đạt được và duy trì ở mức độ cao đối với việc sự dụng lao động.

nghiệp và sẽ là một gánh nặng lớn cho ngân sách Nhà nước. Mức tăng theo phương án đề xuất sẽ tạo áp lực rất lớn lên hoạt động của doanh nghiệp và có khả năng ảnh hưởng trực tiếp tới việc tăng chi phí hoạt động, khả năng tạo thêm việc làm và ảnh hưởng nặng nề tới hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. *(xem thêm Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

- *Tác động xã hội*

- Đối với NLĐ, Phương án 2 có khả năng sẽ nâng cao được thu nhập của một bộ phận NLĐ đang được hưởng lương được cho là dưới mức sống tối thiểu, không đáp ứng được mức sống tối thiểu và tăng được khả năng sở hữu tài sản của người dân. Khi thu nhập đáp ứng được mức sống tối thiểu của cuộc sống, chất lượng của sống và các mối quan hệ của NLĐ sẽ được cải thiện.
- Đối với NSDLĐ, Phương án 2 khiến cho mức lương tối thiểu tăng lên, Phương án này sẽ tác động tới NSDLĐ áp dụng phương thức tính lương và thu nhập dựa trên lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu tăng có khả năng khiến cho mức đóng BHXH, y tế và thất nghiệp của NSDLĐ cho NLĐ sẽ tăng theo. Việc thay đổi này sẽ ảnh hưởng đáng kể đến chi phí sản xuất, hoạt động của NSDLĐ, đặc biệt là các doanh nghiệp. Bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay làm xuất hiện xu hướng nhiều nền kinh tế sử dụng tự động hoá trong các ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động, như dệt may và da giày, để giảm chi phí sản xuất. Việc tăng chi phí nhân công sẽ có thể ảnh hưởng tới sự chuyển dịch đầu tư sang các nền kinh tế có chi phí nhân công thấp hơn hoặc đầu tư vào việc tự động hoá trong sản xuất. Vấn đề này sẽ tác động tới khả năng mất việc làm của NLĐ[29].
- Đối với Nhà nước, nếu Phương án 2 giải quyết được những vướng mắc của Phương án 1 về việc đáp ứng mức sống tối thiểu của NLĐ, Phương án này sẽ 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.

[29] Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Đông Nam Á trong thời kỳ chuyển đổi – Công nghệ đang thay đổi về việc làm và doanh nghiệp (ASEAN in transformation – How technology is changing jobs and enterprises (2016).

Tuy nhiên, Phương án này cũng có tác động tới sự quản lý của Nhà nước. Cụ thể, Nhà nước cần xây dựng cơ chế xác định mức lương tối thiểu từ nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu. Nhà nước sẽ mất thêm chi phí để xây dựng cơ chế pháp lý về xác định lương theo đúng yêu cầu này. Đồng thời Nhà nước cần phải có những chính sách để định hướng về việc làm, chuyển đổi nghề cho NLĐ trong các ngành có thể bị ảnh hưởng bởi sự phát triển của công nghệ tự động, như dệt may, da giày.

- Đối với cơ quan BHXH, cùng với giả định về việc tăng lên của mức lương tối thiểu, Quỹ BHXH có khả năng tăng theo, bảo đảm khả năng hoạt động bền vững của Quỹ này.

- *Tác động về giới*

Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, tương tự Phương án 1, Phương án 2 chưa đưa ra được những cơ sở chắc chắn để khẳng định rằng mức lương tối thiểu phải được xây dựng trên cơ sở không có sự phân biệt đối xử về giới, cụ thể là Phương án chưa ghi nhận rằng mức lương tối thiểu sẽ được tính toán trên cơ sở bình đẳng giữa các giới, không chứa yếu tố phân biệt đối xử . Do vậy, quy định tại Phương án 2 cũng chưa tạo cơ hội cho các giới thực hiện tốt hơn quyền và nghĩa vụ của mình.

Đối với điều kiện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 2 chưa bảo đảm tốt các 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.

Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, Phương án 2 có khả năng tác động kém tích cực hơn đến các nhóm NLĐ khác nhau so với Phương án 1. Cụ thể, dựa trên việc đánh giá mức sống tối thiểu, bỏ qua các đặc thù của từng đối tượng NLĐ, Phương án 2 sẽ đảm bảo bình đẳng giới trong việc trả lương kém hơn so với Phương án 1.

- *Tác động thủ tục hành chính*

Phương án 2 không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

Đánh giá tác động HTPL của Phương án 2 bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án 2 không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Quyền cơ bản của công dân: Như đã nêu ở trên, chính sách có thể thay đổi phương thức xác định lương tối thiểu có thể tác động tới *"quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp"* (Điều 32, Hiến pháp) và *"quyền hưởng lương"* (Điều 35, Hiến pháp). Tuy nhiên, Phương án 2 không có tác động tiêu cực rõ ràng tới hai quyền này. Đối với "*quyền được đảm bảo bình đẳng giới*", Phương án 2 vẫn thể hiện tác động tiêu cực, và mức độ tiêu cực có khả năng cao hơn so với Phương án 1.
- Phù hợp HTPL: Tương tự với Phương án 1, Phương án 2 dù thay đổi từ yếu tố "*nhu cầu sống tối thiểu*" sang yếu tố "*mức sống tối thiểu*" thì vẫn không đảm bảo sự hài hòa với các yếu tố xác định mức lương cơ sở như đã đề cập tại Phương án 1.
- Tương thích với các ĐƯQT: Khác với Phương án 1, Phương án 2 không phù hợp với Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu 1970. Như đã nêu trên, Công ước số 131 ấn định tiền lương tối thiểu 1970 quy định rõ là tiền lương tối thiểu được xác định dựa trên "*nhu cầu sống tối thiểu"* mà không phải là "*mức sống tối thiểu"*[30]. Tuy nhiên, Việt Nam chưa tham gia Công ước số 131 này.

  Ngoài ra, liên quan đến các điều ước quốc tế điều chỉnh vấn đề bình đẳng giới trong lao động, Phương án 2 thể hiện tác động tiêu cực với Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958; Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951 và Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên (*xem chi tiết phân tích tại Phụ lục 4 - Đánh giá tác động đối với hệ thống pháp luật*).

Phương án 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương

[30] Công ước số 131 ấn định tiền lương tối thiểu 1970, Điều 3.

trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…

- *Tác động kinh tế*

Phương án 3 có các tác động kinh tế tương tự như Phương án 2 *(xem thêm Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).* Phương án 3 nhằm mục tiêu quy định rõ các yếu tố để tính mức lương tối thiểu thay vì chỉ chuyển đổi cơ sở tính đơn thuần như Phương án 2. Để bảo đảm tính công bằng và phù hợp khi xác định mức lương tối thiểu, các yếu tố được sử dụng để tính toán cần phải được thống kê và khảo sát về định lượng cũng như có các phân tích định tính. Ngoài ra, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần có những hướng dẫn cụ thể về phương pháp đánh giá, thống kê để có thể bảo đảm các thông tin cần thiết phục vụ cho quá trình tính toán.

- *Tác động xã hội*

- Đối với NLĐ, tác động tích cực về giảm khoảng cách giàu nghèo của Phương án 3 cũng tương tự như Phương án 2. Phương án 3 nâng cao tính công bằng trong việc xác định lương tối thiểu cho cả NLĐ và NSDLĐ, khi mà các yếu tố của Phương án 3 được tích hợp hài hòa để tính toán mức lương tối thiểu.
- Đối với NSDLĐ, như đã nêu ở trên, bên cạnh những lợi ích có thể mang đến cho NLĐ như ở Phương án 2, Phương án 3 cũng bảo đảm công bằng cho NSDLĐ trong việc xác định mức lương tối thiểu khi mà các yếu tố xác định lương tối thiểu có ghi nhận những thông tin về điều kiện kinh tế xã hội, tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp... Phương án có thể tạo sự yên tâm, chủ động cho NSDLĐ trong việc hoạch định chi phí nhân công trong hoạt động của mình.
- Đối với Nhà nước, tương tự Phương án 2, Phương án 3 cũng có tác động tới sự quản lý của Nhà nước. Đặc biệt, phương án này đòi hỏi Nhà nước cần xây dựng cơ chế xác định mức lương tối thiểu một cách rõ ràng, minh bạch hơn để NLĐ và NSDLĐ có thể xác định được chi phí về lương và thu nhập của người lao động. Nhà nước sẽ mất thêm chi phí để xây dựng cơ chế pháp lý về xác định lương theo đúng yêu cầu này.

Tuy nhiên, tác động tích cực là nếu Phương án 3 góp phần giúp cải thiện chất lượng cuộc sống của NLĐ và sự ổn định của trật tự xã hội thì Nhà nước cũng sẽ tránh được những rủi ro trong quản lý an ninh, trật tự xã hội.

- Đối với Quỹ BHXH, Phương án 3 cũng tác động tích cực tới hoạt động bền vững của Quỹ BHXH.

- *Tác động về giới*

Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 3 đã đưa ra được những cơ sở chắc chắn, những yếu tố rõ ràng để xác định mức lương tối thiểu cho NLĐ. Do vậy, quy định tại Phương án 3 đã khắc phục nhược điểm của Phương án 1 và Phương án 2, từ đó hỗ trợ việc đảm bảo bình đẳng giới cho NLĐ thuộc các giới.

Đối với điều kiện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 3 đã đáp ứng được các điều kiện pháp luật về bình đẳng giới tại Hiến pháp 2013 và Luật Bình đẳng giới 2006.

Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, 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 dựa trên những thông tin, đánh giá về tình hình kinh tế xã hội, năng suất lao động...

- *Tác động thủ tục hành chính*

Phương án 3 không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

Đánh giá tác động HTPL của Phương án 3 bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án 3 không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Quyền cơ bản của công dân: Như đã nêu ở trên, chính sách có thể thay đổi phương thức xác định lương tối thiểu có thể tác động tới *"quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp"* (Điều 32, Hiến pháp) và *"quyền hưởng lương"* (Điều 35, Hiến pháp). Tuy nhiên, Phương án 3 không có tác động tiêu cực rõ ràng tới hai nhóm quyền cơ bản này. Phương án 3 đã khắc phục được

nhược điểm của Phương án 1 và Phương án 2 trong việc đáp ứng "*quyền được đảm bảo bình đẳng giới*" của NLĐ.

- Phù hợp HTPL*:* Khác với Phương án 1 và Phương án 2, Phương án 3 đã đảm bảo được sự hài hòa với cách tính mức lương cơ sở.
- Tương thích với các ĐƯQT*:* Tương tự như Phương án 2, Phương án 3 không phù hợp với Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu 1970. Như đã nêu trên, Công ước số 131 ấn định tiền lương tối thiểu 1970 quy định rõ là tiền lương tối thiểu được xác định dựa trên "*nhu cầu sống tối thiểu*" mà không phải là "*mức sống tối thiểu*"[31]. Lưu ý, Việt Nam chưa tham gia Công ước số 131 này.

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

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 NLĐ và NSDLĐ. ***Thẩm quyền sửa đổi chính sách cách tính lương tối thiểu thuộc về Quốc hội.***

CHÍNH SÁCH 2: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

1. Xác định vấn đề bất cập

Sự khác biệt giữa mức lương trong HĐLĐ với mức lương trong thang, bảng lương mà doanh nghiệp đăng ký là một thực trạng khá phổ biến[32]. Việc xây dựng thang lương, bảng lương chỉ là một biện pháp mang tính hình thức nhằm báo cáo tới cơ quan Nhà nước hoặc để làm cơ sở trích đóng BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ mà không sử dụng như một công cụ để quản lý lao động, tiền lương trong doanh nghiệp[33]. Một số doanh nghiệp cho rằng việc chi trả lương, xây dựng thang, bảng lương cho NLĐ do doanh nghiệp tự quyết

[31] Công ước số 131 ấn định tiền lương tối thiểu 1970, Điều 3.

[32] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bắc Ninh, trang 10; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Thái Nguyên, trang 13; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 13

[33] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Thái Nguyên, trang 13; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Quảng Ninh, trang 09; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 13

định vì đó là quyền tự do kinh doanh của doanh nghiệp nên không cần phải đăng ký cho cơ quan quản lý Nhà nước[34].

Việc gửi thang lương, bảng lương và định mức lao động cho cơ quan lao động cấp huyện gặp rất nhiều khó khăn trong thực tiễn vì hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động của doanh nghiệp được thay đổi hằng năm cho phù hợp với tổ chức sản xuất, mô hình quản trị, thực tế về doanh thu và trình độ công nghệ[35]. Nhiều doanh nghiệp sản xuất các mặt hàng với nhiều chủng loại thường xuyên thay đổi theo tháng, theo các đơn hàng nên việc xây dựng và gửi định mức lao động tới cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp huyện là không khả thi[36].

Ngoài ra, các hướng dẫn về xây dựng định mức lao động còn quá chung chung (hướng dẫn tại Nghị định 49/2013/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về tiền lương) cũng tạo ra khó khăn cho NSDLĐ xây dựng được định mức lao động.

Trên thực tế, yêu cầu khi xây dựng thang, bảng lương cần lấy ý kiến Công đoàn cơ sở hoặc Công đoàn cấp trên cơ sở là khó thực thi trong bối cảnh nhiều doanh nghiệp không có Công đoàn cơ sở[37]. Thực tiễn trên được phản ánh rất rõ trong số liệu báo cáo của các địa phương, ví dụ như ở Nam Định, tính đến năm 2015, chỉ có 21,7% doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương, trong đó chỉ có 4,6% doanh nghiệp đã gửi về Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội của các huyện, thành phố thuộc tỉnh và không có doanh nghiệp nào gửi định mức lao động[38]. Tại Quảng Trị, có tới 43,1% doanh nghiệp chưa báo cáo thang lương, bảng lương và 96,5% doanh nghiệp không báo cáo định mức lao động[39]. Ở Bình Phước, chỉ có nhóm các doanh nghiệp Nhà nước xây dựng và thực hiện định mức lao động, còn lại các doanh nghiệp khác chưa thực hiện[40], hay ở Tiền Giang khi hầu hết các doanh nghiệp không gửi định mức lao động cho cơ quan lao động cấp huyện[41].

---

[34] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, Dự thảo ngày 26/08/2016, trang 22

[35] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, Dự thảo ngày 26/08/2016, trang 24

[36] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Nam Định, trang 07

[37] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tham luận Thực tiễn áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động 2012 về tiền lương

[38] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Nam Định, trang 07

[39] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Quảng Trị, trang 09

[40] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 13

[41] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Tiền Giang, trang 14

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Tạo điều kiện để doanh nghiệp có quyền chủ động trong quản trị doanh nghiệp liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trong sản xuất kinh doanh, đồng thời giảm chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp và cơ quan quản lý Nhà nước.

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động; Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;
- Phương án 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động;
- Phương án 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; tuy nhiên NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương;
- Phương án 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động.

4. Đánh giá tác động của các giải pháp

Đối tượng chịu sự tác động trực tiếp về kinh tế và TTHC của chính sách này gồm hai nhóm chính: (i) Nhà nước, (ii) NSDLĐ (doanh nghiệp, hợp tác xã và các tổ chức sử dụng lao động khác).

Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động; Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

- *Tác động kinh tế*

Tác động kinh tế đối với chính sách hiện tại chủ yếu là chi phí tuân thủ của NSDLĐ (phần lớn là doanh nghiệp) và Nhà nước. Theo ước tính, hàng năm doanh nghiệp tiêu tốn một khoản chi phí không nhỏ để đáp ứng yêu cầu của Chính sách này và Nhà nước cũng phải chi phí để thực hiện công tác quản lý *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng kèm theo).*

Hiện tại, chưa có bất kỳ một báo cáo đánh giá về hiệu quả của chính sách/TTHC này kể từ khi áp dụng cho đến nay. Nhưng tác động phụ của chính sách này là làm cho doanh nghiệp Việt Nam bị suy yếu thêm về năng lực cạnh tranh (đoạn này có vẻ hơi chủ quan_ vì nếu giả định ko có nội dung này thì có khi QHLĐ còn bất ổn và năng lực còn kém hơn nữa)khi phải chi phí thêm để đáp ứng yêu cầu chính sách và phải chia sẻ thời gian, nguồn lực để thực hiện TTHC mà mục tiêu về quản lý Nhà nước chưa được đánh giá về tính hiệu quả rõ ràng. Ngoài ra, việc phải cung cấp các thông tin về thang lương, bảng lương và định mức lao động cho cơ quan Nhà nước cũng có khả năng tiết lộ thông tin hoạt động/kinh doanh của NSDLĐ, đặc biệt với nhóm doanh nghiệp nghiêm túc trong việc cung cấp thông tin.

- *Tác động xã hội*

Tác động tích cực

Phương án này sẽ góp phần đảm bảo mức lương trả cho NLĐ phải đúng các quy định pháp luật và không có phân biệt đối xử trong việc trả lương. Đồng thời, việc kiểm soát định mức lao động cũng nhằm hạn chế việc đặt định mức lao động quá cao để buộc NLĐ phải làm thêm giờ mà không được trả thêm tiền lương làm thêm giờ.

Tác động tiêu cực

Chính sách được ban hành đã lâu mà chưa có một báo cáo tổng kết về hiệu quả của việc áp dụng chính sách trong khi tình trạng các doanh nghiệp không đáp ứng yêu cầu của chính sách lại có tính phổ biến và cũng chưa có báo cáo đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu của chính sách đối với các cơ quan quản lý . Mục tiêu giám sát, kiểm tra được nội dung của các thang lương, bảng lương và định mức lao động theo đúng

yêu cầu của chính sách là một thách thức về nguồn lực cán bộ (bao gồm năng lực và biên chế) và chi phí ngân sách cho các cơ quan lao động địa phương *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

Đối với những trường hợp mà doanh nghiệp nghiêm túc trong việc cung cấp thông tin về thang lương, bảng lương và định mức lao động, việc áp dụng chính sách này cũng tác động tiêu cực tới quyền được bảo đảm an toàn thông tin về bí mật kinh doanh của doanh nghiệp *(xem Phụ lục 4: Đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*.

- *Tác động về giới*

Việc yêu cầu NSDLĐ phải gửi thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động cấp huyện sẽ có thể 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 và các nhóm yếu thể. Cụ thể, với nhóm đối tượng lao động nữ và các nhóm yếu thế khác, cơ quan quản lý lao động có khả năng xem xét được liệu rằng doanh nghiệp có trả lương một cách công bằng cho những nhóm đối tượng này hay không. Do đó, cần đẩy mạnh các biện pháp bảo đảm thực thi nghiêm túc đối với chính sách này. Tuy nhiên, theo các báo cáo của nhiều sở LĐTBXH thì nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm túc việc gửi thang lương, bảng lương và các cơ quan nhà nước cũng chưa có các biện pháp chế tài mạnh mẽ để bảo đảm quy định pháp luật này được thực hiện.

- *Tác động thủ tục hành chính*

Phương án này hiện đang được quy định tại Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn. Do đó, việc đánh giá tác động TTHC sẽ bao gồm các thông tin liên quan đến tổng kết thực tiễn thi hành và đánh giá các yếu tố về (i) Sự cần thiết, (ii) Tính hợp pháp, (iii) Tính hợp lý và (iv) Chi phí tuân thủ.

- Sự cần thiết: Theo giải thích của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, việc yêu cầu NSDLĐ phải gửi thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động địa phương nhằm kiểm soát việc tuân thủ pháp luật về lao động và tiền lương của NSDLĐ và bảo đảm quyền lợi

của NLĐ. Như đã nêu ở mục 1 của Chính sách này về Xác định vấn đề bất cập, việc thực hiện yêu cầu này không được nhiều doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện. Thậm chí, nhiều địa phương hầu như không có doanh nghiệp nào nộp định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động.

- Tính hợp pháp: Việc yêu cầu doanh nghiệp phải gửi thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động địa phương mà không có các biện pháp bảo vệ thông tin trong việc sử dụng và quản lý thông tin nhận được hiện đang không phù hợp với các quy định của Luật Tiếp cận thông tin (Điều 7), Luật Sở hữu trí tuệ (Điều 84 và Điều 127) *(xem Phụ lục 4: Đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*. Tác động tiêu cực này ảnh hưởng đáng kể nhất tới nhóm doanh nghiệp nghiêm túc trong việc cung cấp thông tin về thang lương, bảng lương và định mức lao động.
- Tính hợp lý*:* TTHC này đang được áp dụng nên các yếu tố cấu thành về tính hợp lý được bảo đảm theo quy định về kiểm soát TTHC hiện hành.
- Chi phí tuân thủ*:* Sau khi đã thu thập được các dữ liệu thực và xác lập các giả định hợp lý, chi phí tuân thủ TTHC của nhóm NSDLĐ và Nhà nước khi thực hiện TTHC của phương án chính sách này được ước tính khá tốn kém. Đặc biệt là chi phí mà doanh nghiệp phải bỏ ra để xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động đáp ứng yêu cầu của chính sách *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách)*. Có ý kiến cho rằng việc xây dựng thang lương, bảng lương là xuất phát từ nhu cầu của doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh nên không tính vào chi phí tuân thủ. Tuy nhiên, việc quy định bắt buộc doanh nghiệp phải nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động đã tạo nên nghĩa vụ tuân thủ TTHC của doanh nghiệp và chi phí mà doanh nghiệp phải xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động là chi phí tuân thủ TTHC. Chi phí này được coi là gánh nặng tuân thủ TTHC của doanh nghiệp[42].

  Một vấn đề đáng lưu ý nữa là chi phí tuân thủ của khu vực Nhà nước chưa được tính đến - chi phí lưu trữ (bao gồm cơ sở vật chất và hạ tầng cho việc lưu trữ như nhà kho, phòng lưu trữ và thiết bị lưu trữ) mà Nhà nước phải đầu tư để lưu trữ thang lương, bảng lương mà doanh nghiệp gửi tới khi có phát sinh biến động. Như vậy, chi phí tuân thủ TTHC của

[42] Điều 3, Thông tư 07/2014/TT-BTP của Bộ Tư pháp ngày 24/02/2014 của Bộ Tư pháp hướng dẫn việc đánh giá tác động của thủ tục hành chính và rà soát, đánh giá thủ tục hành chính

Nhà nước đối với chính sách này còn cao hơn so với chi phí tuân thủ TTHC của nhóm doanh nghiệp.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

Đánh giá tác động HTPL bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Chính sách đã được ban hành nhưng điều kiện bảo đảm thi hành của doanh nghiệp, Nhà nước không được như mong muốn như đã nêu ở phần Xác định vấn đề bất cập.
- Quyền cơ bản của công dân*:* Quy định về việc *"Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động"* có khả năng ảnh hưởng đến quyền "tự do kinh doanh" của doanh nghiệp trong việc tự xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động và "quyền sở hữu thu nhập hợp pháp" của NLĐ. Quy định này có thể dẫn đến cả tác động tích cực và tác động tiêu cực. Cụ thể:

  Tác động tích cực: Phương án 1 sẽ giúp bảo vệ NLĐ khỏi trường hợp NSDLĐ xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động không đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Phương án này sẽ góp phần giảm thiểu sự bất công trong mối quan hệ lao động.

  Tác động tiêu cực: Quy định việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động phải theo nguyên tắc của Chính phủ có thể tạo ra cơ chế quản lý cứng nhắc. Do vậy, các doanh nghiệp sẽ không chủ động và thiếu linh hoạt trong việc xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh cũng như kế hoạch trả lương cho NLĐ. Tuân thủ theo các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động của Chính phủ cũng có thể khiến cho NLĐ được nhận những cơ hội có một mức lương ưu đãi hơn.
- Phù hợp HTPL: Việc yêu cầu NSDLĐ xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động là phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành. Riêng yêu cầu phải gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động tới cơ quan lao động địa phương cần phải chú ý tới quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh theo quy định tại Điều 7 Luật Tiếp cận thông tin[43] và Điều

[43] Điều 7. Thông tin công dân được tiếp cận có điều kiện

84[44] và Điều 127[45] Luật Sở hữu trí tuệ. Do đó, để hạn chế được xung đột giữa các quy định pháp luật, các biện pháp thực thi chính sách cần phải quy định trách nhiệm của cơ quan lao động địa phương trong việc sử dụng và quản lý các thông tin có trong các thang lương, bảng lương của doanh nghiệp gửi tới *(xem Phụ lục 4: Đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*.

- Tương thích với các ĐƯQT: Quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động là hoàn toàn phù hợp với Công ước số 100 – Thù lao công, 1951[46]. Công ước quy định các phương pháp định giá thù lao dựa trên các mức thù lao được xác định bởi cơ quan có thẩm quyền. Quy định thang lương, bảng lương theo quy định của Chính phủ không vi phạm Công ước khi áp dụng trực tiếp.

Phương án 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động.

- *Tác động kinh tế*

Thông tin liên quan đến bí mật kinh doanh được tiếp cận trong trường hợp chủ sở hữu bí mật kinh doanh đó đồng ý

[44] Điều 84. Điều kiện chung đối với bí mật kinh doanh được bảo hộ

Bí mật kinh doanh được bảo hộ nếu đáp ứng các điều kiện sau đây:

1. Không phải là hiểu biết thông thường và không dễ dàng có được;

2. Khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ bí mật kinh doanh lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó;

3. Được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh đó không bị bộc lộ và không dễ dàng tiếp cận được.

[45] Điều 127. Hành vi xâm phạm quyền đối với bí mật kinh doanh

1. Các hành vi sau đây bị coi là xâm phạm quyền đối với bí mật kinh doanh:

a) Tiếp cận, thu thập thông tin thuộc bí mật kinh doanh bằng cách chống lại các biện pháp bảo mật của người kiểm soát hợp pháp bí mật kinh doanh đó;

b) Bộc lộ, sử dụng thông tin thuộc bí mật kinh doanh mà không được phép của chủ sở hữu bí mật kinh doanh đó;

c) Vi phạm hợp đồng bảo mật hoặc lừa gạt, xui khiến, mua chuộc, ép buộc, dụ dỗ, lợi dụng lòng tin của người có nghĩa vụ bảo mật nhằm tiếp cận, thu thập hoặc làm bộc lộ bí mật kinh doanh; [...]

[46] Các phương pháp định giá thù lao dựa trên các mức thù lao được xác định bởi cơ quan có thẩm quyền xác định mức thù lao hoặc dựa trên thỏa thuận tập thể hoặc thỏa thuận giữa các bên ký kết. (Khoản 2, Điều 3) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO

Phương án 2 tương tự như Phương án 1 vì không làm thay đổi các chỉ tiêu, yếu tố tác động kinh tế. Phương án này chỉ bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động nhưng vẫn duy trì nghĩa vụ tuân thủ của doanh nghiệp/NSDLĐ phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương.

- *Tác động xã hội*

Phương án 2 có tác động xã hội tương tự như Phương án 1 vì phần thay đổi của chính sách không làm thay đổi các chỉ tiêu, yếu tố tác động xã hội.

- *Tác động về giới*

Tác động về giới của Phương án 2 tương tự như ở Phương án 1 vì phần thay đổi của chính sách không làm thay đổi các tác động về giới.

- *Tác động thủ tục hành chính*

Tương tự như ở Phương án 1 vì phần thay đổi của chính sách không làm thay đổi các chỉ tiêu, nội dung tác động về TTHC.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

Đánh giá tác động hệ thống pháp luật của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước*:* Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành*:* Tương tự như Phương án 1, mặc dù quy định bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động sẽ có thể tạo điều kiện thuận lợi hơn cho doanh nghiệp trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.
- Quyền cơ bản của công dân*:* Tương tự như Phương án 1 trừ phần loại bỏ quy định hiện hành *"Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động"*. Việc loại bỏ quy định này sẽ không còn ảnh hưởng đến quyền "*tự do kinh doanh*" của

doanh nghiệp trong việc tự xây dựng thang lương, bảng lương và "*quyền sở hữu thu nhập hợp pháp*" của NLĐ.

- Phù hợp HTPL*:* Tương tự như Phương án 1.
- Tương thích với các ĐƯQT*:* Tương tự như Phương án 1.

Phương án 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý. NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương.

- *Tác động kinh tế*

Phương án 3 không có nhiều thay đổi về trách nhiệm của doanh nghiệp/NSDLĐ trong việc xây dựng và gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý lao động địa phương so với Phương án 1 và Phương án 2. NSDLĐ vẫn mất một khoản chi phí tuân thủ cho trách nhiệm này.

Tuy nhiên, việc bỏ đi yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan lao động cấp huyện về định mức lao động sẽ giúp cho doanh nghiệp/NSDLĐ tiết kiệm được một khoản chi phí tuân thủ đáng kể *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).* Như vậy, Phương án 3 cũng ưu việt hơn Phương án 1 và Phương án 2 về chi phí tuân thủ của doanh nghiệp.

Phương án 3 sẽ giúp cho NSDLĐ không bị mất chi phí, nguồn lực để thực hiện thì sẽ gia tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc tiếp tục phải xây dựng thang lương, bảng lương và cung cấp các thông tin về thang lương, bảng lương cho cơ quan Nhà nước và công khai tại nơi làm việc cũng tạo khả năng lộ thông tin hoạt động/kinh doanh của NSDLĐ ra bên ngoài.

- *Tác động xã hội*

Tương tự như tác động ở Phương án 1 và Phương án 2, yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương tới cơ quan quản lý là nhằm kiểm soát việc tuân thủ pháp luật về lao động và tiền lương của NSDLĐ và bảo đảm quyền lợi của NLĐ. Tuy nhiên, việc áp dụng chính sách này cũng tác động tiêu cực tới việc bảo đảm quyền được bảo đảm

an toàn thông tin về bí mật kinh doanh của doanh nghiệp như đã phân tích ở trên.

Phương án 3 ưu điểm hơn Phương án 1 là bảo đảm tốt hơn quyền về tự do kinh doanh của doanh nghiệp, tự do hoạt động của các tổ chức sử dụng lao động khác.

Phương án 3 có tác động tiêu cực trong việc bảo đảm khả năng áp dụng đúng các quy định pháp luật về tiền lương đối với NLĐ. Tuy nhiên, như đã phân tích ở trên, mặc dù quy định yêu cầu NSDLĐ phải gửi thang, bảng lương cho cơ quan quản lý lao động địa phương đã có từ lâu nhưng việc tuân thủ trên thực tế còn thấp từ phía NSDLĐ và cơ quan nhà nước. Cơ quan nhà nước cũng chưa có chính sách sắp xếp nguồn lực phù hợp để thực hiện giám sát, theo dõi sự tuân thủ của NSDLĐ về thang lương, bảng lương và định mức lao động.

- *Tác động về giới:*

  Tương tự như ở Phương án 1 và Phương án 2.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án 3 tiếp tục quy định về trách nhiệm thực hiện TTHC của NSDLĐ trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và gửi tới cơ quan lao động cấp huyện. Tuy nhiên Phương án 3 có một thay đổi đáng kể là không yêu cầu NSDLĐ xây dựng định mức lao động và gửi cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Đánh giá tác động TTHC của Phương án 3 như sau:

- Sự cần thiết*:* Như đã nêu ở mục Xác định vấn đề bất cập của chính sách này, việc thực hiện yêu cầu NSDLĐ phải gửi thang lương, bảng lương tới cơ quan quản lý lao động địa phương không được nhiều NSDLĐ nghiêm túc thực hiện. Thậm chí, nhiều địa phương hầu như không có NSDLĐ nào nộp định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động. Do đó, Phương án 3 đã bỏ được yêu cầu phải nộp định mức lao động.
- Tính hợp pháp*:* Việc yêu cầu NSDLĐ phải gửi thang lương, bảng lương tới cơ quan quản lý lao động địa phương mà không có các biện pháp bảo vệ thông tin trong việc sử dụng và quản lý thông tin nhận được hiện đang không phù hợp với các quy định Điều 7 Luật Tiếp cận thông tin, Điều 84

và Điều 127 Luật Sở hữu trí tuệ *(xem Phụ lục 4: Đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*. Việc bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ nộp định mức lao động cho cơ quan quản lý lao động cấp huyện không trái với các quy định hiện hành.

- Tính hợp lý*:* TTHC của Phương án 1 được rút bớt yêu cầu phải nộp định mức lao động nên các yếu tố cấu thành về tính hợp lý vẫn được bảo đảm theo quy định về kiểm soát TTHC hiện hành.
- Chi phí tuân thủ*:* *Xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách*

  Như vậy, nếu thực hiện theo Phương án 3, NSDLĐ có thể tiết kiệm được chi phí tuân thủ và Nhà nước tiết kiệm được chi phí phải tiếp nhận định mức lao động. Đây là ước tính giá trị "tối đa" vì trên thực tế vẫn có nhiều NSDLĐ tự nguyện xây dựng định mức lao động phục vụ cho quá trình sản xuất mà không phụ thuộc vào yêu cầu của pháp luật.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước*:* Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành*:* Điều kiện bảo đảm thi hành của Phương án 3 cũng tương tự như Phương án 2 ở góc độ kinh tế và góc độ xã hội.
- Quyền cơ bản của công dân*:* Tương tự như ở Phương án 2.
- Phù hợp HTPL*:* Tương tự như ở Phương án 2.
- Tương thích với các ĐƯQT*:* Tương tự như ở Phương án 1 và Phương án 2.

Phương án 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương về thang lương, bảng lương và định mức lao động

- *Tác động kinh tế*

  Phương án 4 sẽ dẫn tới thay đổi đáng kể về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc xây dựng và gửi thang lương, bảng lương và định mức lao

động cho cơ quan quản lý lao động địa phương so với 03 Phương án nói trên. NSDLĐ sẽ không phải mất chi phí tuân thủ cho trách nhiệm này.

Ngoài ra, việc bỏ đi yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan lao động cấp huyện về thang lương, bảng lương và định mức lao động sẽ giúp cho NSDLĐ tiết kiệm được một khoản chi phí tuân thủ đáng kể cho đối tượng Nhà nước *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

Phương án 4 sẽ giúp cho doanh nghiệp chủ động và linh hoạt trong việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, từ đó gia tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng sẽ tránh được rủi ro về việc thông tin hoạt động/kinh doanh của doanh nghiệp sẽ bị công khai và tiết lộ ra bên ngoài.

- *Tác động xã hội*

Phương án 4 đã khắc phục được nhược điểm trong tác động xã hội của Phương án 3. Cụ thể, quyền tự do kinh doanh của doanh nghiệp, tự do hoạt động của các tổ chức đã được đảm bảo tối ưu. Hơn nữa, sự đảm bảo an toàn thông tin bí mật kinh doanh cũng được thực hiện triệt để theo Phương án này. Phương án 4 cũng xóa bỏ được các gánh nặng về chi phí tuân thủ với 02 đối tượng là NSDLĐ và Nhà nước

Tuy nhiên, Phương án 4 cũng để ngỏ một tác động tiêu cực là sự đảm bảo quyền lợi của NLĐ trong mối quan hệ lao động. Phương án 4 khó có khả năng bảo đảm rằng mức lương trả cho NLĐ phải đúng các quy định pháp luật và không có phân biệt đối xử trong việc trả lương. Đồng thời, việc không kiểm soát định mức lao động cũng sẽ có khả năng dẫn đến việc đặt định mức lao động quá cao để buộc NLĐ phải làm thêm giờ mà không được trả thêm tiền lương làm thêm giờ.

- *Tác động về giới*

Tương tự như ở Phương án 3.

- *Tác động thủ tục hành chính*

Phương án 4 đã ưu tiêu thực hiện Mục tiêu của chính sách và không tạo ra TTHC.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Quy định bỏ yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động nên sẽ không yêu cầu điều kiện đảm bảo thi hành.
- Quyền cơ bản của công dân*:* Phương án 4 đã đảm bảo được "quyền sở hữu thu nhập hợp pháp" của NLĐ.
- Phù hợp HTPL*:* Phương án 4 phù hợp với quy định pháp luật hiện hành.
- Tương thích với các ĐƯQT*:* Phương án 4 phù hợp với các mục tiêu hướng tới sự tự do kinh doanh và đảm bảo an toàn thông tin kinh doanh trong các Điều ước quốc tế.

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

So sánh 04 (bốn) phương án nêu trên, Phương án 4 là có nhiều tác động tích cực nhất. Phương án này đảm bảo tính phù hợp và thống nhất với quy định pháp luật hiện hành, giúp đảm bảo bí mật kinh doanh và giảm tải được gánh nặng về TTHC. Phương án này cũng hoàn toàn phù hợp với mục tiêu giải quyết vấn đề của chính sách. Nhà nước cần đặt ra các điều kiện để NSDLĐ phải bảo đảm không có phân biệt đối xử trong việc trả lương, đặt định mức lao động quá cao để yêu cầu làm thêm giờ mà không phải trả thêm tiền lương làm thêm giờ; hoặc

Trong trường hợp muốn thực hiện theo Phương án 3, yêu cầu ***NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương*** thì Phương án này sẽ cần được bổ sung thêm các điều kiện đối với cơ quan quản lý Nhà nước trong việc quản lý và sử dụng các thông tin từ thang lương, bảng lương cho phù hợp với các yêu cầu pháp luật về bảo vệ bí mật kinh doanh. ***Việc thay đổi chính sách này thuộc thẩm quyền của Quốc hội và cần được sửa đổi tại Bộ luật Lao động.***

CHÍNH SÁCH 3: MỞ RỘNG KHUNG THỎA THUẬN GIỮA NSDLĐ VÀ NLĐ VỀ THỜI GIỜ LÀM THÊM

1. Xác định vấn đề bất cập

Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần phù hợp với Công ước quốc tế về thời giờ làm việc (công nghiệp) của ILO năm 1919. Theo một nghiên cứu của ILO tại 48 quốc gia trên thế giới thì số lượng các quốc gia có thời gian làm việc 40 giờ/tuần chiếm 31/48, số quốc gia có mức thời giờ làm việc từ 41 giờ-47 giờ/tuần chiếm 7/48 và số quốc gia có mức thời làm việc là 48 giờ/tuần chiếm 10/48[47]. Cũng theo nghiên cứu này, những quốc gia Đông Nam Á (như Thái Lan, Philippine) hoặc Đông Á (như Hàn Quốc) đang thúc đẩy phát triển kinh tế thì đều có thời giờ làm việc dài trong giai đoạn phát triển[48]. Tại Việt Nam, nhu cầu tăng số giờ làm thêm hàng năm cho NLĐ thường được các NSDLĐ sản xuất, dịch vụ đề nghị thông qua nhiều diễn đàn đối thoại giữa NSDLĐ với Nhà nước trong nhiều năm qua[49]. Theo một khảo sát của Diễn đàn Kinh tế Việt Nam (Vietnam Business Forum), 55% NSDLĐ được hỏi cho biết quy định hiện hành về thời gian làm thêm giờ là rất khó khăn đối với họ. Trong số đó, 13% NSDLĐ cho rằng quy định hiện hành đã làm họ bị chậm các đơn hàng, 31% nhận định rằng quy định hiện hành là một trong những yếu tố làm giảm đáng kể năng lực sản xuất của họ. Thực trạng nói trên đang làm giảm năng lực cạnh tranh về nguồn lao động của Việt Nam[50].

Theo Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động 2012 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, tình trạng NSDLĐ tổ chức làm thêm quá số giờ quy định còn khá phổ biến, nhất là các NSDLĐ hoạt động trong những ngành

[47] Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Thời giờ làm việc trên toàn cầu - Xu hướng về thời giờ làm việc, luật và chính sách dưới góc độ so sánh (Working time around the world – Trends in working hours, laws and policies in a global perspective), 2007, trang 42.

[48] Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Thời giờ làm việc trên toàn cầu - Xu hướng về thời giờ làm việc, luật và chính sách dưới góc độ so sánh (Working time around the world – Trends in working hours, laws and policies in a global perspective), 2007, trang 45.

[49] Vietnam Business Forum, Human resource sub-working group position paper, mid-term 2017, trang 13; Thời báo kinh tế Sài gòn, Doanh nghiệp muốn tăng giờ làm thêm cho người lao động, 26/04/2017, http://www.thesaigontimes.vn/159452/Doanh-nghiep-muon-tang-gio-lam-them-cho-nguoi-lao-dong.html; Zing.vn, Giới chủ Nhật Bản, Hàn Quốc muốn Việt Nam tăng giờ làm thêm, 05/12/2016, http://news.zing.vn/gioi-chu-nhat-ban-han-quoc-muon-viet-nam-tang-gio-lam-them-post703207.html

[50] Vietnam Business Forum, Human resource sub-working group position paper, 2014, trang 3-4.

nghề như may mặc, chế biến thủy sản, gia công hàng xuất khẩu[51]. Ở các địa phương có nhiều khu công nghiệp như Bình Phước, Bắc Ninh, Hải Dương còn cho thấy một thực tế rằng hầu hết các NSDLĐ đều tận dụng tối đa số giờ làm thêm được luật cho phép (200 hoặc 300 giờ/năm), riêng ở nhóm NSDLĐ có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), tình trạng làm thêm giờ vượt quá quy định còn khá phổ biến, có NSDLĐ tổ chức làm thêm giờ vượt quá gấp hai hoặc ba lần mà luật cho phép, có nơi NLĐ làm việc liên tục từ 10 - 12 giờ/ngày trong thời gian dài[52]. Qua báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động 2012 của các địa phương, nhóm các NSDLĐ làm thêm giờ vượt quá mức cho phép của quy định hiện hành thường tập trung vào nhóm NSDLĐ gia công, dệt may, da giày, lắp ráp linh kiện điện tử[53]. Theo một khảo sát do Trung tâm Phát triển và Hội nhập, trong nhóm các NSDLĐ có số giờ làm thêm từ 31–60 giờ/tháng, các NSDLĐ trong ngành da giày chiếm tỷ lệ cao nhất (40,5%), sau đó tới các NSDLĐ chế biến thực phẩm (36%) và dệt may (35,4%)[54].

Có nhiều lý do cho việc làm thêm giờ vượt quá thời gian pháp luật quy định. Các NSDLĐ sản xuất, gia công phụ thuộc vào yêu cầu về thời gian của các đơn đặt hàng từ nước ngoài nên dẫn tới tình trạng có lúc thì NLĐ không có việc làm lúc thì lại phải huy động NLĐ làm thêm giờ vượt quá thời gian quy định thì mới có thể giải quyết các đơn hàng của khách hàng theo đúng hợp đồng[55]. Lý do khác được phản ánh là do một bộ phận NLĐ muốn làm thêm giờ để tăng thu nhập[56].

Đối với việc trả lương, thu nhập làm thêm giờ cho NLĐ còn nhiều bất cập. Có NSDLĐ thực hiện đầy đủ, đúng các định mức trả lương vào ngày thường, ngày

[51] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, ngày 26/08/2016, trang 25

[52] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 13; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bắc Ninh, trang 11; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Hải Dương, trang 15

[53] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bắc Giang, trang 03; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của Thành phố Hồ Chí Minh, trang 14; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Hải Dương, trang 15;

[54] Trung tâm Phát triển và Hội nhập, Một số điều chỉnh dự kiến liên quan đến làm thêm giờ và phản hồi của người lao động, 19/01/2017

[55] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, ngày 26/08/2016, trang 25; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bắc Giang, trang 03; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 14; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Hải Dương, trang 15

[56] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, ngày 26/08/2016, trang 25; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 14; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bắc Giang, trang 03; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của Thành phố Hồ Chí Minh, trang 14; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Dương, trang 14. Điều tra mới đây với quy mô trên 5.500 lao động do Job Street thực hiện tại Việt Nam vào quý I/2016 cũng cho thấy có tới 50% người lao động chấp nhận làm thêm giờ để tăng thu nhập (http://www.jobstreet.vn/career-resources/gan-47-nguoi-lao-dong-khong-duoc-tra-luong-lam-viec-ngoai-gio/#.WOnnZfnyjIU)

nghỉ hàng tuần và nghỉ lễ[57] nhưng cũng có những NSDLĐ áp dụng chưa được đầy đủ. Một số NSDLĐ còn huy động NLĐ làm thêm giờ nhưng lại không có sự đồng ý của NLĐ, không thực hiện việc thông báo làm thêm giờ với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động, không trả lương làm thêm giờ cho NLĐ hoặc có trả lương nhưng trả không đúng và không đủ[58]. Cách tính lương làm thêm giờ hiện nay còn rất phức tạp, gây khó khăn cho NSDLĐ trong việc thực hiện. NSDLĐ còn gặp khó khăn trong việc tính lương làm thêm vào ban đêm, trong thời gian NLĐ nghỉ bù, trong ngày lễ trùng với ngày nghỉ hàng tuần.

Theo báo cáo điều tra về lao động việc làm của Tổng cục Thống kê, tổng dân số ở Việt Nam được ghi nhận vào năm 2014 là khoảng 90 triệu người, trong đó lực lượng lao động trẻ trong độ tuổi từ 15 đến 39 tuổi chiếm gần một nửa dân số (49,5%)[59]. Lực lượng lao động trẻ thường có nhu cầu làm thêm giờ cao hơn mức 200giờ/năm theo quy định hiện hành để họ có thể có được thu nhập cao hơn, tạo tích luỹ cho cuộc sống sau này[60].

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Đảm bảo sự linh hoạt cho NSDLĐ, tăng khả năng cạnh tranh của thị trường lao động so với các quốc gia trong khu vực, phù hợp với điều kiện nước ta là một nước đang phát triển; đồng thời đảm bảo nhu cầu làm thêm giờ để tăng thêm thu nhập của một bộ phận NLĐ.

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm
- Phương án 2: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm
- Phương án 3: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm

[57] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 13

[58] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động, trang 25; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Dương, trang 14; Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bắc Ninh, trang 11. Khảo sát của Job Street cũng chỉ ra rằng có gần 47% không được trả lương ngoài giờ (http://www.jobstreet.vn/career-resources/gan-47-nguoi-lao-dong-khong-duoc-tra-luong-lam-viec-ngoai-gio/#.WOnnZfnyjIU)

[59] Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động việc làm (quý 3 năm 2016)

[60] Ý kiến của Ban Quản lý các Khu công nghiệp, chế xuất Bắc Ninh và Hà Nam; xem thêm Báo Hải Quan, Làm thêm giờ: Doanh nghiệp, người lao động muốn tăng – chuyên gia lo lắng, 01/10/2016, http://www.baohaiquan.vn/Pages/lam-them-Gio-Doanh-nghiep-nguoi-lao-dong-muon-tang-chuyen-gia-lo-lang.aspx

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng được đánh giá tác động bao gồm: (i) Nhà nước, (ii) tổ chức sử dụng lao động (doanh nghiệp, hợp tác xã và các tổ chức sử dụng lao động khác), (iii) NLĐ.

Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm.

- *Tác động kinh tế*

Kết quả đánh giá định lượng cho thấy NSDLĐ là nhóm đối tượng được đánh giá tác động có lợi ích dương ở cả ba phương án làm thêm giờ. Việc mở rộng khung thời gian làm thêm giờ sẽ giúp cho NSDLĐ tăng thêm lợi nhuận, tiết kiệm được chi phí tuyển dụng, BHXH…

Tác động kinh tế của Phương án 1 tới các nhóm đối tượng khác sẽ được thể hiện trong *Phụ lục 1 – Báo cáo đánh giá định lượng dưới đây*.

So sánh tác động kinh tế của chính sách cho phép làm thêm giờ hiện tại với giả định chính sách Nhà nước không cho phép làm thêm giờ cho thấy những nhóm đối tượng chịu tác động khác nhau, như:

- Đối với nhóm đối tượng NSDLĐ và Nhà nước, việc không cho phép làm thêm giờ sẽ ảnh hưởng đến sự chủ động trong sản xuất kinh doanh của NSDLĐ. Theo đó, trong trường hợp phương án này được áp dụng trên thực tiễn, các doanh nghiệp sẽ không được linh hoạt trong việc sắp xếp lao động như khi được cho phép điều động nhân công làm thêm giờ của trước đây hậu quả là họ sẽ không đảm bảo được tiến độ đáp ứng các đơn hàng của đối tác, ảnh hưởng không nhỏ đến uy tín và sức cạnh tranh trên thị trường.
- Ngoài ra, NSDLĐ cũng mất thêm các khoản chi phí phục vụ cho hoạt động tuyển dụng, đào tạo nhân công mới và quản lý nhân công. Có thể nhận thấy rằng, tác động tiêu cực đối với kinh tế của doanh nghiệp như phân tích ở trên sẽ gián tiếp tạo ra các tác động tiêu cực tới nền kinh tế nói chung.

- Đối với nhóm đối tượng NLĐ, việc không cho phép làm thêm giờ vừa tạo ra tác động tích cực và tác động tiêu cực về mặt kinh tế. Do NLĐ không làm thêm giờ nên các tác động tiêu cực tới sức khỏe NLĐ sẽ được giảm thiểu, dẫn đến những chi phí về dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc dịch vụ tiện ích xã hội khác (như trông trẻ, giúp việc,…) cũng được giảm theo. Tuy nhiên, đối với nhóm đối tượng NLĐ có nhu cầu làm thêm giờ để tăng thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống thì giả định chính sách Nhà nước không cho phép làm thêm giờ sẽ không đảm bảo được mong muốn tăng thu nhập của họ.

- *Tác động xã hội*

- Đối với Nhà nước: Phương án hiện tại cho phép làm thêm giờ ở mức độ giới hạn không quá 300 giờ/năm đã tạo điều kiện thúc đẩy hoạt động kinh doanh và tăng thêm cơ hội thu nhập của người lao động theo như khuyến nghị của ILO kể từ khi BLLĐ 1995 được ban hành. Nhà nước và xã hội đã chuẩn bị những cơ sở vật chất, điều kiện làm việc và sinh hoạt cho NLĐ nói riêng và người dân nói chung theo phương án này hơn 20 năm qua. Tuy nhiên, nếu so sánh phương án này với trường hợp Nhà nước không cho phép làm thêm giờ thì có những tác động tích cực và tiêu cực như sau:
    - *Tích cực:* Phương án không làm thêm giờ sẽ làm gia tăng việc làm mới trong xã hội (xem phân tích ở Phương án 2 và 3 dưới đây). Việc không làm thêm giờ cũng sẽ ảnh hưởng tích cực tới sức khoẻ NLĐ. Nhờ đó, Nhà nước sẽ tiết kiệm được chi phí đầu tư cho xã hội liên quan đến chăm sóc sức khoẻ, giải trí của người dân.
    - *Tiêu cực:* Phương án không làm thêm giờ hạn chế doanh nghiệp trong việc chủ động trong sản xuất kinh doanh dẫn đến môi trường kinh doanh kém thu hút đầu tư. Việc này ảnh hưởng tới các nguồn thu của Nhà nước và xã hội cũng như khả năng tạo ra của cải vật chất.
- Đối với NLĐ: So với các Phương án làm thêm giờ khác, Phương án 1 đảm bảo tốt nhất cho NLĐ về sức khỏe và an sinh xã hội. Theo đó, bởi vì Phương án này đưa ra khung thời gian làm thêm giờ cụ thể và thấp nhất nên sẽ tối thiểu hóa khả năng mà NLĐ chịu ảnh hưởng tiêu cực vì làm thêm giờ. Trong trường hợp một NLĐ cụ thể có khả năng thu xếp được các vấn đề cá nhân và gia đình (như trường học, trông giữ trẻ, đi lại, quan

hệ gia đình, cơ hội hôn nhân, giải trí…) với mức trung bình là thêm 1 giờ/ngày thì việc tham gia làm thêm giờ có thể đem lại cho họ những cơ hội có thu nhập thêm trong quá trình lao động khoảng 12%/năm như đã phân tích ở trên. Do đó, chính sách hiện tại đã đặt ra điều kiện làm thêm giờ theo Điều 106 Bộ luật Lao động hiện hành là:

"a) Được sự đồng ý của NLĐ;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của NLĐ không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;

c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, NSDLĐ phải bố trí để NLĐ được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ."

Những điều kiện nêu trên đã bảo đảm được quyền lợi của NLĐ khi tham gia làm thêm giờ, đặc biệt là các lao động trẻ - những người có khả năng làm thêm giờ được nhiều hơn để có thu nhập tốt hơn như đã phân tích.

Mặc dù là phương án hiện tại có nhiều điểm tích cực đối với NLĐ, nhưng nếu so sánh với việc không phải làm thêm giờ thì sức khoẻ NLĐ có thể được bảo đảm hơn khi không phải làm việc quá sức. Tuy nhiên, phương án không làm thêm giờ sẽ không giúp NLĐ có thêm thu nhập một cách hợp pháp để cải thiện cuộc sống của mình. Việc không được làm thêm giờ có thể dẫn đến NLĐ phải tìm công việc khác để có thêm thu nhập khi muốn cải thiện cuộc sống của mình.

Để giảm thiểu tác động tiêu cực cho NLĐ khi phải làm thêm giờ thì Nhà nước cần tăng cường các cơ chế thanh tra, kiểm tra về an toàn lao động, sức khoẻ lao động để giảm thiểu các tai nạn lao động và giảm bớt nguy cơ về bệnh nghề nghiệp.

- <u>Đối với NSDLĐ,</u> Chính sách hiện hành giới hạn khung thời gian làm thêm giờ không vượt quá 300 giờ/năm, dẫn tới tình trạng một số NSDLĐ bị chậm các đơn hàng hay bị giảm năng lực sản xuất[61]. Giới hạn thời gian làm thêm giờ như hiện nay đang bị cộng đồng doanh nghiệp cho rằng làm giảm tính linh hoạt, chủ động của NSDLĐ trong việc tổ chức hoạt động

[61] Vietnam Business Forum, Human resource sub-working group position paper, 2014, trang 3-4.

sản xuất, kinh doanh, đồng thời giảm sức cạnh tranh của ngành công nghiệp sản xuất của Việt Nam[62]. Giới hạn thời gian làm thêm cũng làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trong giai đoạn cạnh tranh toàn cầu hiện nay và cách mạng công nghiệp 4.0. Việc tăng chi phí nhân công, quy định ngặt nghèo về điều kiện lao động có thể ảnh hưởng tới quyết định chuyển dịch đầu tư sang các nền kinh tế có chi phí nhân công thấp hơn, điều kiện về lao động mở rộng hơn hoặc đầu tư vào việc tự động hoá trong sản xuất để giảm thiểu phụ thuộc vào nhân công. Vấn đề này sẽ tác động tới khả năng mất việc làm của NLĐ[63]. Việc tạo điều kiện cho NSDLĐ được phép huy động người lao động làm thêm giờ sẽ giúp cho có thể thực hiện các công việc có tính đột xuất, giải quyết được các rủi ro, tình huống bất thường trong hoạt động, sản xuất, kinh doanh.

- *Tác động về giới*

Theo báo cáo điều tra về lao động việc làm của Tổng cục Thống kê, lao động nữ chiếm 48,61% tổng số lao động ở Việt Nam được ghi nhận vào năm 2014, như vậy phương án làm thêm giờ sẽ tác động đều lên hai giới xét trên bình diện tổng quát. Tuy nhiên, ngành may mặc và điện tử là những ngành có nhu cầu làm thêm giờ khá cao do phải đáp ứng các hợp đồng/đơn hàng của các đối tác nước ngoài. Số lượng lao động nữ trong các ngành này cao hơn các ngành khác. Có tới 80% lực lượng lao động nữ làm việc trong ngành may mặc và 75% trong ngành điện tử[64]. Như vậy việc làm thêm giờ có tác động tới lực lượng lao động nữ trong một số ngành nhất định. Từ những số liệu phân tích trên, có thể nhận thấy rằng Phương án 1 tác động về giới cụ thể như sau:

- Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 1 với quy định hạn chế đến mức tối thiểu khung thời gian làm thêm giờ đã tạo cơ hội cho các giới phát huy được năng lực của mình. Cụ

[62] Đề xuất của Hiệp hội doanh nghiệp Nhật bản tại Diễn đàn doanh nghiệp Việt Nam giữa kỳ 2017, http://tuoitre.vn/khoi-doanh-nghiep-nhat-de-nghi-khong-tang-luong-tang-gio-lam-1333110.htm, 2017.

[63] Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Đông Nam Á trong thời kỳ chuyển đổi – Công nghệ đang thay đổi về việc làm và doanh nghiệp (ASEAN in transformation – How technology is changing jobs and enterprises (2016).

[64] Workers' right consortium, Labor Right violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector *(Vi phạm quyền lao động trong ngành sản xuất xuất khẩu tại Việt Nam)*, trang 12, 2013.

thể, với khung thời gian làm thêm giờ trong giới hạn như Phương án 1 đưa ra, các giới vẫn có quỹ thời gian để tham gia những hoạt động nâng cao kiến thức cho bản thân hoặc các hoạt động xã hội khác. Tuy nhiên, so với trường hợp không phải làm thêm giờ, thì cơ hội và quỹ thời gian để các giới chăm sóc và hoàn thiện bản thân sẽ bị giảm đi.

- Đối với <u>điều kiện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới,</u> bao gồm: điều kiện về pháp luật, điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực, điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân), Phương án 1 đã đưa ra được những nội dung cần thiết để đảm bảo bình đẳng giới. Cụ thể, với khung làm thêm giờ cho các trường hợp thông thường "*không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm*", Phương án 1 đã đáp ứng được tính tuân thủ và phù hợp với quy định tại Hiến pháp 2013[65], các Khuyến nghị của ILO về giảm giờ làm việc[66]…, từ đó tạo nền tảng đáp ứng điều kiện đảm bảo quy định về giới tại khoản 2, Điều 26, Hiến pháp 2013[67]. Bên cạnh việc đáp ứng điều kiện về pháp luật, việc tối thiểu hóa khung thời gian làm thêm giờ sẽ tạo điều kiện cho NLĐ thuộc bất kỳ giới nào cần có quỹ thời gian chăm sóc bản thân, chăm sóc gia đình, tham gia các hoạt động bổ trợ ngoài phạm vi công việc. Do đó, chính sách đưa ra tại Phương án 1 sẽ không làm tăng thêm những nhu cầu phát sinh về dịch vụ tiện ích (dịch vụ giúp việc nhà, trông trẻ…) hay những dịch vụ chăm sóc sức khỏe vì quỹ thời gian để cho NLĐ thực hiện các công việc trên đã được đảm bảo. Như vậy, Phương án 1 sẽ không tạo thêm điều kiện mới về tổ chức bộ máy và nguồn lực và điều kiện về tài chính cho nhóm đối tượng Nhà nước, tổ chức và công dân khác.
- Đối với <u>năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới,</u> như đã phân tích, tối thiểu hóa khung thời gian làm thêm giờ giúp NLĐ thuộc các giới có quỹ thời gian để chăm sóc bản thân, chăm sóc gia đình, tham gia các hoạt động bổ trợ ngoài phạm vi công việc (ví dụ như học thêm, tham gia các chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng sống,

[65] Điều 35, Hiến pháp 2013

[66] Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc, năm 1962; Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng), công ước năm 1957

[67] Khoản 2, Điều 26, Hiến pháp 2013 quy định rằng: "Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội"

tham gia các khóa học thể dục thể thao, …). Tuy nhiên, đặt trong tương quan so sánh với phương án không làm thêm giờ, nếu theo Phương án 1 thì quỹ thời gian mà NLĐ dành cho gia đình và bản thânsẽ bị giảm đi.

- Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, từ việc đảm bảo các điều kiện và năng lực thực hiện quyền, nghĩa vụ đã nhận định ở trên, Phương án 1 sẽ giúp NLĐ thuộc các giới có cơ hội thực hiệnquyền và nghĩa vụ của mình một cách khả quan hơn so với các phương án còn lại của Chính sách này nhưng không bảo đảm bằng trường hợp NLĐ không phải làm thêm giờ.

Bên cạnh những khía cạnh tác động tích cực của Phương án 1 về giới, cũng nhận thấy rằng tác động tiêu cực của việc làm thêm giờ đối với NLĐ nói chung là tác động tới sức khỏe, đời sống hôn nhân, sự chăm sóc gia đình, quá trình phát triển thể chất, khả năng nâng cao trình độ năng lực và cơ hội mở rộng quan hệ xã hội.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án chính sách này không phát sinh thủ tục hành chính.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước*:* Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành*:* Phương án giữ nguyên chính sách hiện tại đã được thực thi kể từ năm 2012 khi Bộ luật Lao động được sửa đổi, bổ sung. Do đó, các điều kiện về kinh tế và xã hội để bảo đảm việc thi hành chính sách này đã được tổng kết trong Báo cáo Tổng kết 3 năm thi hành Bộ luật Lao động.
- Quyền cơ bản của công dân*:* Phương án giữ nguyên bình quân 200 giờ làm việc và tối đa 300 giờ làm việc trong một năm như hiện tại sẽ hạn chế việc làm thêm giờ của NLĐ để kiếm thêm thu nhập, như vậy là hạn chế quyền làm việc của NLĐ. Tuy nhiên, Phương án này đảm bảo quyền nghỉ ngơi của NLĐ theo Điều 35 Hiến pháp 2013 *(xem Phụ lục 4 - Đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*.

- Phù hợp HTPL*:* Phương án này phù hợp với HTPL hiện hành *(xem Phụ lục 2 - Đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*.
- Tương thích với các ĐƯQT*:* Phương án này phù hợp và có tác động tích cực tới các điều ước quốc tế, như Công ước số 14 – Nghỉ tuần (quy định với ngành công nghiệp) (1921)[68], Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc (1962)[69], và Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng) (1957)[70]. Tuy nhiên phương án này lại không phù hợp với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (1966)[71] vì không đảm bảo được quyền về việc làm của NLĐ *(xem Bảng đánh giá tác động hệ thống pháp luật kèm theo)*. Theo đó, việc đặt ra khung hạn chế thời gian làm thêm giờ có thể được hiểu là đã hạn chế cơ hội làm việc của nhóm NLĐ mong muốn làm thêm giờ để nâng cao thu nhập.

  Ngoài ra, đối với các Điều ước quốc tế liên quan đến bình đẳng giới, quy định hiện tại về khung thời gian làm thêm giờ như Phương án 1 đã đảm bảo tính phù hợp và thống nhất với những khuyến nghị trong Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958; Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951; Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức

[68] Thời giờ làm việc là 08 giờ một ngày, 48 giờ/tuần (Khoản 2, Điều 1); Thời gian nghỉ ít nhất là 24 giờ liên tục trong 07 ngày (Khoản 1, Điều 2), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO

[69] Khuyến nghị này không áp dụng trực tiếp. Khuyến nghị nêu: Trong trường hợp thời gian làm việc bình thường kéo dài quá 48 giờ, phải tiến hành các bước để giảm mức thời gian làm việc này mà không làm giảm mức lương của người lao động vào thời điểm giảm giờ làm việc (Khoản 5, Nguyên tắc chung). Nếu thời làm việc bình thường hàng tuần là 48 giờ hoặc ít hơn, các biện pháp giảm giờ làm việc xuống mức 40 giờ/tuần nên được thực hiện theo lộ trình theo cách thức phù hợp với hoàn cảnh quốc gia cụ thể và các điều kiện trong từng lĩnh vực hoạt động kinh tế (Khoản 6, Nguyên tắc chung và Đoạn 4, Lời nói đầu) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R116:NO

[70] Khuyến nghị này không áp dụng trực tiếp.Khuyến nghị nên duy trì mức nghỉ hàng tuần ít nhất là 36 giờ nghỉ ngơi liên tục (Khoản 1). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO

[71] Điều 6: (1) Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

(2). Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân. http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) - (*chi tiết tham khảo tại Phụ lục 4: Đánh giá tác động hệ thống pháp luật*).

Phương án 2: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm

- *Tác động kinh tế*

Tác động kinh tế đối với việc mở rộng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm cho thấy lợi ích đối với NSDLĐ và Nhà nước sẽ tăng so với phương án hiện hành (tối đa 300 giờ/năm) *(xem Phụ lục 1: Báo cáo đánh giá định lượng)*. Đặc biệt đối với NSDLĐ, tăng khung thời gian làm thêm giờ sẽ giúp tiết kiệm được chi phí tuyển dụng, đào tạo nhân công mới và quản lý nhân công. Kết quả của những tác động này là làm tăng sức cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam trên thị trường quốc tế[72].

Tuy nhiên, đối với nhóm đối tượng NLĐ, bên cạnh tác động tích cực về việc tăng thu nhập, Phương án 2 cũng có thể dẫn đến tác động tiêu cực về kinh tế cho NLĐ. Cụ thể, làm thêm giờ sẽ tăng khả năng bị tai nạn lao động, tăng nguy cơ giảm sút sức khỏe của NLĐ, vì vậy, NLĐ sẽ mất thêm chi phí cho các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, dịch vụ tiện ích xã hội khác

Bên cạnh các biện pháp nêu tại Phương án 1 để giảm tác động tiêu cực tới NLĐ, pháp luật cần quy định rõ ràng các biện pháp về bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động để giảm thiểu tối đa tác động tiêu cực của Phương án này tới NLĐ.

- *Tác động xã hội*

- Đối với Nhà nước, tăng khung thời gian làm thêm giờ như Phương án 2 dẫn đến thực trạng NLĐ sẽ làm việc nhiều hơn số thời gian theo khuyến nghị của ILO. Thực trạng này có khả năng ảnh hưởng đến sức khỏe của NLĐ và gia tăng như cầu sử dụng các dịch vụ xã hội (khám sức khỏe, tìm người trông trẻ, tìm người giúp việc…). Những ảnh hưởng nói trên của Phương án 2 dẫn đến hệ quả là Nhà nước sẽ mất thêm chi phí để xây dựng cơ sở vật chất nhằm phục vụ nhu cầu dịch vụ xã hội ngày càng

[72] Theo Báo cáo năng suất lao động của Việt Nam: Thực trạng và giải pháp của Tổng cục Thống kê, trong giai đoạn 2001-2010 năng suất lao động của Việt Nam đạt mức rất thấp với 4,3%, trong khi Hàn Quốc đạt 51,3%; Ma-lai-xia đạt 36,2%; Thái Lan đạt 36,1%, Trung Quốc đạt 35,2%; Ấn Độ đạt 31,1%, trang 17, 2016.

tăng. Ngoài ra, Phương án 2 có khả năng làm gia tăng số lượng lao động thất nghiệp, đặc biệt trong khu vực lao động thâm dụng. Tăng thêm tối đa 400 giờ/năm sẽ ảnh hưởng tới 16% giờ làm việc dành cho lao động mới. Điều này đòi hỏi Nhà nước cần phải có những chính sách thích hợp để bố trí lại lao động, gia tăng số lượng việc làm.

- Đối với NSDLĐ, mở rộng khung thời gian làm thêm giờ lên tối đa 400 giờ/năm sẽ giúp cho NSDLĐ chủ động hơn trong việc bố trí lao động, tăng thêm giờ làm để bảo đảm cho các đơn hàng được đáp ứng đúng hạn.

  Phương án 2 cũng giúp NSDLĐ hạn chế được tình trạng phải tuyển dụng thêm NLĐ để thực hiện các đơn hàng theo yêu cầu. Sức ép về hợp lý hoá sản xuất để nâng cao năng lực cạnh tranh cũng giảm khi NSDLĐ hoàn toàn có quyền chủ động bố trí lao động trong thời gian thích hợp.

- Đối với NLĐ, tác động tích cực của Phương án 2 tới NLĐ chủ yếu thể hiện ở nhóm NLĐ trẻ (chiếm 49.5% tổng số lao động). Theo đó, nhóm NLĐ này là nhóm đối tượng có nhu cầu làm thêm giờ để gia tăng thu nhập và họ có điều kiện để thỏa thuận linh hoạt với NSDLĐ về chính sách làm thêm giờ.

  Tuy nhiên, tác động tiêu cực của Phương án 2 đối với NLĐ nói chung là những ảnh hưởng lâu dài về sức khỏe và đời sống xã hội. Các nghiên cứu đã cho thấy tăng số giờ làm thêm sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của NLĐ, số lượng tai nạn lao động có thể gia tăng[73].

  Hơn nữa, tăng thời gian làm thêm giờ lên tối đa 400 giờ/năm thì trung bình là NLĐ phải làm thêm 2 giờ/ngày. Điều này gây khó khăn cho NLĐ có con còn nhỏ mà chưa có khả năng tự quản, tự tham gia giao thông và chăm sóc bản thân. NLĐ phải sử dụng tới các dịch vụ ngoài giờ của các trường học, nhà trẻ hoặc yêu cầu sự giúp đỡ từ các thành viên trong gia đình. Việc này sẽ dẫn đến hạn chế là NLĐ phải mất thêm chi phí. Nếu NLĐ làm thêm giờ quá nhiều sẽ ảnh hưởng tới sự gắn kết trong gia đình và cộng đồng. Trẻ em bị ảnh hưởng do không được chăm sóc đầy đủ từ bố mẹ. Người già cũng bị ảnh hưởng do thiếu sự chăm sóc từ con cái. Những ảnh hưởng này cũng tác động tới chất lượng dân số của Việt Nam. Ngoài ra, quỹ thời gian mà NLĐ có thể sử dụng để chăm sóc cho

[73] Theo khảo sát của Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI), mệt mỏi và căng thẳng là tình trạng phổ biến khi làm thêm giờ. Cụ thể, 79,2% người lao động được phỏng vấn cho rằng làm thêm giờ ảnh hưởng đến sức khỏe. Một số dấu hiệu của việc giảm sút sức khỏe phổ biến ở người làm thêm giờ có thể liệt kê như đau lưng, đau đầu, đau vai, đau tay, mỏi mắt, đau dạ dày, sỏi thận, đau chân…

gia đình, tham gia các mối quan hệ xã hội, hoạt động học tập nâng cao tay nghề, trình độ, giải trí hay tiếp cận các dịch vụ công sẽ bị thu hẹp [74].

Việc mở rộng khung thời gian làm thêm giờ sẽ ảnh hưởng tới việc tuyển dụng lao động mới, tăng tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam. Tăng thêm tối đa 400 giờ/năm sẽ ảnh hưởng tới 16% thời giờ làm việc dành cho lao động mới.

Như vậy, tác động tiêu cực của việc mở rộng khung thời gian làm thêm giờ sẽ lớn hơn so với tác động tích cực mà NLĐ có thể nhận được.

- *Tác động về giới*

- Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 2 - với quy định tăng khung thời gian làm thêm giờ từ tối đa 300 giờ/năm lên tối đa 400 giờ/năm, đã hạn chế cơ hội cho NLĐ thuộc các giới phát huy được năng lực của mình. Cụ thể, Phương án 2 sẽ làm giảm cơ hội cho NLĐ được giải trí và tiếp cận các dịch vụ công cộng và gia tăng các bệnh nghề nghiệp, suy giảm sức khoẻ lao động, đặc biệt là nữ giới khi mà có 80% lao động nữ làm việc trong ngành may mặc và 75% trong ngành điện tử như đã nêu tại phần Xác định vấn đề bất cập. Ngoài ra, NLĐ cũng sẽ có ít thời gian hơn dành cho hôn nhân, chăm sóc cuộc sống gia đình, nâng cao trình độ và tay nghề...
- Đối với điều kiện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, bao gồm: điều kiện về pháp luật, điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực, điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân), Phương án 2 đã không đáp ứng được tính tuân thủ và phù hợp với quy định tại Hiến pháp 2013[75], các Khuyến nghị của ILO về giảm giờ làm việc[76].., từ đó, không đảm bảo được quy định về giới tại khoản 2, Điều 26, Hiến pháp 2013[77]. Do đó, Phương án 2 sẽ dẫn đến sự phát sinh thêm của nhu cầu tiện ích, nhu cầu chăm sóc sức khỏe của NLĐ thuộc các giới. Quy định của Phương án 2 cũng có khả năng gia tăng sức ép về tài chính đối với Nhà

[74] Workers' right consortium, Labor Right violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector *(Vi phạm quyền lao động trong ngành sản xuất xuất khẩu tại Việt Nam)*, trang 13, 2013.

[75] Điều 35, Hiến pháp 2013

[76] Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc, năm 1962; Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng), công ước năm 1957

[77] Khoản 2, Điều 26, Hiến pháp 2013 quy định rằng: "*Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội*"

nước, các tổ chức và người dân do những đối tượng này phải trực tiếp hoặc gián tiếp đáp ứng những nhu cầu tăng thêm về dịch vụ tiện ích và dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

- Đối với năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ của các giới, do mỗi giới có những đặc điểm về thể chất, sức khỏe và quan hệ xã hội khác nhau, nên việc tăng khung thời gian làm thêm giờ sẽ tác động kém thuận lợi hơn cho giới nữ và các đối tượng thuộc nhóm yếu thế (những đối tượng này có khả năng kém hơn nam giới về mặt thể chất, sức khỏe). Như vậy, NLĐ thuộc các giới không có cơ hội phát huy năng lực một cách bình đẳng.
- Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, từ việc không đảm bảo các điều kiện và năng lực thực hiện quyền, nghĩa vụ đã nhận định ở trên, Phương án 2 sẽ không giúp NLĐ thuộc các giới được thụ hưởng quyền và nghĩa vụ của mình một cách đầy đủ và hợp lý. Như đã nêu ở trên, Phương án 2 sẽ làm tiếp tục gia tăng số lượng lao động thất nghiệp, đặc biệt là lao động nữ trong các khu vực thâm dụng.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án chính sách này không phát sinh thủ tục hành chính.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Ở góc độ đánh giá tác động kinh tế, việc thi hành Phương án 2 sẽ mang lại tác động tích cực cho nhóm NSDLĐ. Đối với đối tượng NLĐ, như đã phân tích ở trên, mở rộng khung thời gian làm thêm giờ có lợi về thu nhập cho lực lượng lao động trẻ (chiếm gần 50% lực lượng lao động) nên khả năng chấp hành thực thi giải pháp chính sách ở Phương án 2 là khá cao. Do vậy, để đảm bảo thi hành Phương án này, đối tượng Nhà nước sẽ phải đầu tư vào cơ sở vật chất để đáp ứng nhu cầu gia tăng về các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, dịch vụ an sinh xã hội khác. Đồng thời, Nhà nước cũng cần xây dựng các biện pháp về trả lương, bố trí lại lao động để bảo đảm tính khả thi trong việc áp dụng Phương án 2 trên thực tế.

- Quyền cơ bản của công dân: Phương án mở rộng khung giờ làm thêm từ tối đa 300 giờ lên tối đa 400 giờ đã đáp ứng được nhu cầu của một bộ phận NLĐ muốn được làm thêm giờ để kiếm thêm thu nhập. Như vậy, phương án này bảo đảm quyền làm việc của NLĐ theo Điều 35 Hiến pháp 2013 nhưng sẽ tác động tiêu cực hơn trong việc đảm bảo quyền nghỉ ngơi của NLĐ *(xem Bảng đánh giá tác động hệ thống pháp luật kèm theo)*.
- Phù hợp HTPL: Phương án này phù hợp với HTPL hiện hành, bao gồm Luật Việc làm và Luật Cán bộ công chức *(xem Bảng đánh giá tác động hệ thống pháp luật kèm theo)*.
- Tương thích với các ĐƯQT: Phương án này có tác động về ĐƯQT ngược lại với Phương án 1. Phương án này có tác động tiêu cực cao hơn so với Phương án 1 tới các điều ước quốc tế, như Công ước số 14 – Nghỉ tuần (quy định với ngành công nghiệp) (1921)[78], Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc (1962)[79], và Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng), công ước năm 1957[80]. Nhưng phương án này bảo đảm tốt hơn Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (1966)[81] *(xem Bảng đánh giá tác động hệ thống pháp luật kèm theo)*.

[78] Thời giờ làm việc là 08 giờ một ngày, 48 giờ/tuần (Khoản 2, Điều 1); Thời gian nghỉ ít nhất là 24 giờ liên tục trong 07 ngày (Khoản 1, Điều 2)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO

[79] Trong trường hợp thời gian làm việc bình thường kéo dài quá 48 giờ, phải tiến hành các bước để giảm mức thời gian làm việc này mà không làm giảm mức lương của người lao động vào thời điểm giảm giờ làm việc (Khoản 5, Nguyên tắc chung): Nếu thời làm việc bình thường hàng tuần là 48 giờ hoặc ít hơn, các biện pháp giảm giờ làm việc xuống mức 40 giờ/tuần nên được thực hiện theo lộ trình theo cách thức phù hợp với hoàn cảnh quốc gia cụ thể và các điều kiện trong từng lĩnh vực hoạt động kinh tế (Khoản 6, Nguyên tắc chung và Đoạn 4, Lời nói đầu)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R116:NO

[80] Khuyến nghị nên duy trì mức nghỉ hàng tuần ít nhất là 36 giờ nghỉ ngơi liên tục (Khoản 1). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO

[81] Điều 6: (1) Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

(2). Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

Ngoài ra, đối với các Điều ước quốc tế liên quan đến bình đẳng giới, quy định hiện tại về khung thời gian làm thêm giờ như Phương án 2 chưa đảm bảo tính phù hợp và thống nhất với những khuyến nghị trong Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958; Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951; Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) *(chi tiết tham khảo tại Phụ lục 4: Đánh giá tác động hệ thống pháp luật).*

Phương án 3: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm.

- *Tác động kinh tế*

Tương tự như Phương án 2, Phương án 3 mở rộng tổng số thời giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm cho thấy lợi ích ròng đối với NSDLĐ và Nhà nước là tăng trưởng dương so với Phương án 1 và cao nhất trong 3 phương án (xem Bảng 1 và Hình 1).

- *Tác động xã hội*

Các tác động xã hội của Phương án 3 tương tự như Phương án 2.

- Đối với Nhà nước, mở rộng khung thời gian làm thêm giờ càng nhiều thì mức độ ảnh hưởng tới tỷ lệ thất nghiệp càng lớn. Tăng thêm tối đa 500 giờ/năm sẽ ảnh hưởng tới 20% giờ làm việc dành cho lao động mới cao hơn so với mức tăng 400 giờ/năm. Ngoài ra, Nhà nước cũng phải tăng cường sự đầu tư và quản lý cho các dịch vụ công hoặc dịch vụ an sinh xã hội.
- Đối với đối tượng NSDLĐ, Phương án 3 sẽ mang lại những tác động tích cực. Tương tự như Phương án 2, Phương án này sẽ tạo điều kiện cho NSDLĐ linh hoạt hơn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường.
- Đối với đối tượng NLĐ, Phương án 3 mang lại cả tác động tích cực và tác động tiêu cực. Với nhóm NLĐ trẻ tuổi, Phương án 3 tạo điều kiện cho họ có có hội tăng thêm thu nhập để cả thiện đời sống của cá nhân và gia đình. Tuy nhiên, tác động tiêu cực với nhóm đối tượng này thể hiện rõ ràng hơn. Như đã nêu, việc làm thêm giờ càng nhiều càng làm giảm cơ

hội cho NLĐ được học tập nâng cao tay nghề, trình độ, giảm cơ hội cho NLĐ được giải trí và tiếp cận các dịch vụ công cộng và gia tăng các bệnh nghề nghiệp, suy giảm sức khoẻ lao động[82]. Ngoài ra, tăng thời gian làm thêm giờ lên tối đa 500 giờ/năm thì trung bình là NLĐ phải làm thêm 2,5 giờ/ngày. Điều này gây khó khăn cho NLĐ có con còn nhỏ mà chưa có khả năng tự quản, tự tham gia giao thông và chăm sóc bản thân. NLĐ phải sử dụng tới các dịch vụ ngoài giờ của các trường học, nhà trẻ hoặc sự giúp đỡ của các thành viên trong gia đình. Thực trạng này sẽ dẫn đến NLĐ phải mất thêm chi phí. Như vậy, mức thu nhập tăng thêm sẽ không hoàn toàn có thể phục vụ mục đích nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ mà có thể bị giảm đi để chi trả cho các dịch vụ nói trên.

- *Tác động về giới*

- Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 3 - với quy định tăng khung thời gian làm thêm giờ từ tối đa 300 giờ/năm lên tối đa 500 giờ/năm, đã hạn chế cơ hội cho NLĐ thuộc các giới phát huy được năng lực của mình. Cụ thể, Phương án này không khắc phục được vấn đề bất bình đẳng giới (đối với nữ giới và các nhóm yếu thế) khi làm thêm giờ, bao gồm: sức khỏe/thể chất, khả năng tham gia các hoạt động khác phục vụ cho cuộc sống cá nhân…
- Đối với điều kiện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, tương tự như Phương án 2, Phương án 3 cũng tăng sức ép về điều kiện tài chính đối với Nhà nước, các tổ chức và người dân do những đối tượng này phải trực tiếp hoặc gián tiếp đáp ứng những nhu cầu tăng thêm về dịch vụ tiện ích và dịch vụ chăm sóc sức khỏe.
- Đối với năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, do mỗi giới có những đặc điểm về thể chất, sức khỏe và quan hệ xã hội khác nhau, nên việc tăng khung thời gian làm thêm giờ sẽ tác động kém thuận lợi hơn tới giới nữ và các đối tượng thuộc nhóm yếu thế (những đối tượng này có khả năng kém hơn nam giới về mặt thể chất, sức khỏe). Như vậy, NLĐ thuộc các giới không có cơ hội phát huy năng lực một cách bình đẳng.

[82] Workers' right consortium, Labor Right violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector *(Vi phạm quyền lao động trong ngành sản xuất xuất khẩu tại Việt Nam)*, trang 13, 2013.

- Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, tương tự Phương án 2, Phương án 3 cũng sẽ không giúp NLĐ thuộc các giới được thụ hưởng quyền và nghĩa vụ của mình một cách đầy đủ và hợp lý.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án chính sách này không phát sinh thủ tục hành chính.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Điều kiện bảo đảm thi hành của Phương án 3 cũng tương tự như Phương án 2 ở góc độ kinh tế và góc độ xã hội.
- Quyền cơ bản của công dân: Phương án này có tác động tương tự như Phương án 2 *(xem Phụ lục 4 - Bảng đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*.
- Phù hợp HTPL: Phương án này có tác động tương tự như Phương án 2 *(xem Phụ lục 4 - Bảng đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*.
- Tương thích với các ĐƯQT: Phương án này có tác động tương tự như Phương án 2 *(xem Phụ lục 4 - Bảng đánh giá tác động hệ thống pháp luật)*.

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

Giả định chính sách Nhà nước không cho phép làm thêm giờ mang lại lợi ích xã hội cho NSDLĐ, tuy nhiên lại dẫn đến tác động tiêu cực về kinh tế đối với tất cả các nhóm đối tượng. Xét trong 03 (ba) Phương án chính sách, Phương án 2 là phương án đáp ứng được mục tiêu chính sách và phù hợp nhất với tình hình phát triển kinh tế hiện tại. Theo đó, Phương án này sẽ tạo cơ hội cho NSDLĐ, đặc biệt là những doanh nghiệp trong nhóm lao động thâm dụng có thể linh hoạt hơn trong việc sắp xếp và huy động nhân công, từ đó đảm bảo tính cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Khuyến nghị lựa chọn Phương án 2 về thay đổi khung thời giờ làm thêm không vượt quá 400 giờ/năm. 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.

Do chính sách đề xuất nhằm sửa đổi chính sách hiện hành được quy định tại Bộ luật Lao động, nên thẩm quyền ban hành chính sách này thuộc về Quốc hội.

CHÍNH SÁCH 4: MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

1. Xác định vấn đề bất cập

Tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ diễn ra phổ biến tại các doanh nghiệp, phần lớn xuất phát từ phía NLĐ và trong đó chỉ một số ít NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng luật; còn lại hầu hết NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật, biểu hiện phổ biến qua việc tự nghỉ việc, bỏ việc không lý do, nghỉ việc không thông báo với NSDLĐ[83]. Đặc biệt ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) và doanh nghiệp trong ngành may mặc, điện tử, đa số NLĐ chấm dứt hợp đồng với NSDLĐ khi áp lực công việc cao, thời gian làm việc dài, kỷ luật lao động bị siết chặt. Điều này đã dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp thường xuyên bị động trong việc sử dụng lao động. Nhiều doanh nghiệp phải liên tục tuyển dụng lao động để bù đắp vào số lao động bỏ việc.[84]

Có ý kiến cho rằng, NLĐ cần phải được đảm bảo quyền tự do quyết định về mối quan hệ lao động khi mà phải làm việc trong điều kiện bị cưỡng bức lao động, ngược đãi hay quấy rối tình dục. Quyền này phải được thực hiện tức thì mà không bị bất kỳ một điều kiện nào nhằm giới hạn.

Bộ luật Lao động hiện hành cho phép NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có 01 (một) trong 07 (bảy) lý do được pháp luật quy định (Điều 37), như sau:

> a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
>
> b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong

[83] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 09

[84] Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Thái Nguyên, trang 10

hợp đồng lao động;

c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước;

e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

NLĐ thường gặp khó khăn trong việc cung cấp chứng cứ đối với một số lý do chưa có quy định pháp luật hướng dẫn cụ thể hoặc trong HĐLĐ, nội quy lao động/thoả ước lao động tập thể không đề cập, ví dụ như: chứng minh "*Không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thoả thuận trong HĐLĐ*", "*Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động*", "*Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ*". Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không có lý do hoặc không đầy đủ chứng cứ để chứng minh sẽ dẫn đến việc đơn phương chấm dứt quan hệ lao động của NLĐ bị trái pháp luật. NLĐ bị thiệt thòi vì không được bù đắp các khoản trợ cấp, thậm chí phải bồi thường cho NSDLĐ theo quy định của pháp luật. Đây cũng là một nguyên nhân mà số lượng các vụ việc tranh chấp lao động tại toà án là rất ít so với các loại tranh chấp khác, 4104 vụ án tranh chấp lao động sơ thẩm trong tổng số 264.193 vụ án tranh chấp trong năm 2013[85] (chiếm 1,5%).

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm của NLĐ, tạo cơ hội tìm kiếm việc làm tốt hơn cho NLĐ và phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức bằng việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NLĐ. Từ đó, tạo điều kiện để NLĐ và NSDLĐ linh hoạt hơn trong việc điều chỉnh mối quan hệ lao động, giảm thiểu tình trạng vi phạm cam kết/thỏa thuận trong HĐLĐ.

[85] Nguồn: Toà án nhân dân tối cao, www.toaan.gov.vn, Số liệu được tính trên tổng số các vụ án xét xử sơ thẩm lao động, hành chính, dân sự, hôn nhân gia đình, thương mại trong năm 2013 (không bao gồm án hình sự).

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một số trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước;
- Phương án 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước;
- Phương án 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách này là NLĐ, tổ chức sử dụng lao động (doanh nghiệp và các tổ chức khác), Nhà nước (Toà án, trọng tài lao động, thanh tra lao động và cơ quan quản lý lao động địa phương), công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ và cơ quan BHXH.

Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước

- *Tác động kinh tế*

- Đối với NLĐ, chính sách hiện tại chưa tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì NLĐ phải tuân thủ các điều kiện được pháp luật quy định. Nếu NLĐ không đáp ứng các yêu cầu của luật định thì sẽ bị coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và sẽ phải mất chi phí theo quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động hiện hành. Tối thiểu, NLĐ mất ***½ tháng lương*** để bồi thường cho NSDLĐ, chưa kể đến các khoản bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước, chi phí đào tạo hay chi phí kiện tụng do NSDLĐ kiện NLĐ ra toà án. Trong trường hợp NLĐ muốn bảo vệ quyền lợi của mình thì NLĐ phải khởi kiện ra toà án hoặc khiếu nại tới thanh tra lao động. Khoản chi phí này là khá cao so với thu nhập theo ngày của NLĐ. *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

- Đối với NSDLĐ, như đã nêu ở trên, Phương án 1 chưa tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ có thể tự đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thực tế này có lợi hay nói cách khác là bảo vệ NSDLĐ. Trên thực tế, tỷ lệ lao động có kỹ năng trung bình và thấp ở Việt Nam khá cao so với các quốc gia cùng trình độ phát triển kinh tế. Như vậy, nếu không có các biện pháp hạn chế NLĐ tự ý bỏ việc với các lý do không đúng quy định của pháp luật thì sẽ gây ra thiệt thòi cho NSDLĐ về các chi phí tuyển dụng, đào tạo và các chi phí sản xuất và cơ hội khác. Trong trường hợp để bảo đảm quyền lợi của mình, NSDLĐ có thể dựa vào quy định hiện hành về các lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ và điều kiện báo trước để yêu cầu NLĐ bồi thường. Nhưng khoản tiền bồi thường này không thể bù đắp được cho các chi phí mà NSDLĐ phải bỏ ra khi một NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, như chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế, chi phí khởi kiện để bảo đảm quyền lợi. NSDLĐ có thể tiến hành khởi kiện NLĐ ra toà án khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật để có thể thu hồi các chi phí đáng được hưởng theo quy định của pháp luật lao động. Chi phí khởi kiện ra toà án của NSDLĐ thường là tốn kém hơn chi phí khởi kiện của NLĐ, vì có thể kéo theo chi phí tiền lương tham gia của người quản lý, chi phí luật sư... NSDLĐ bị tác động tiêu cực (âm) từ phương án này do phải chịu các chi phí kiện tụng, chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế và chi phí cho việc sắp xếp lại nhân sự *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

- *Tác động xã hội*

- Đối với NLĐ, Phương án hiện tại chưa tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì phải tuân thủ các điều kiện được pháp luật quy định. Trong trường hợp xảy ra tranh chấp, NLĐ sẽ gặp khó khăn khi phải cung cấp chứng cứ theo quy định của pháp luật về

tố tụng dân sự[86] cũng như thời gian tham gia giải quyết tranh chấp tại Toà án hoặc cơ quan thanh tra lao động.

- Đối với NSDLĐ, trong 03 (ba) phương án, Phương án 1 bảo đảm hơn cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động vì có các điều kiện đối với NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

  Tuy nhiên, phạm vi các lý do mà NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm những lý do ví dụ như: NLĐ ở cấp quản lý (trưởng bộ phận, giám đốc điều hành,…) gây ra các hành vi *"ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động"* mà không phải là chủ trương của những người chủ thực sự, cổ đông của các doanh nghiệp. Các chủ sở hữu sẽ phải gánh chịu thiệt hại cho hành vi vi phạm pháp luật của những NLĐ ở cấp quản lý.

- Đối với Nhà nước, chính sách hiện hành đang bảo đảm tính công bằng cho cả hai phía NSDLĐ và NLĐ. Các quy định hiện hành về lý do và điều kiện để NLĐ 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.

  Để hạn chế các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động, Bộ luật Hình sự 2015 đã bổ sung tội danh "*tội cưỡng bức lao động*" (Điều 215) và duy trì các tội danh liên quan đến "*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*" như tội hiếp dâm (Điều 141), tội cưỡng dâm (Điều 143), tội dâm ô đối với người dưới 16 tuổi (Điều 146). Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2012 chưa quy định rõ nội hàm của hành vi "*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*" để có thể xử lý theo các tội danh của Bộ luật Hình sự 2015. Do đó, Bộ luật Lao động 2012 cần làm rõ hành vi "*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*" để bảo đảm tính nghiêm minh của pháp luật.

- Đối với công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ, nhóm đối tượng này có vai trò nhất định trong tranh chấp lao động cá nhân, đặc biệt đối với tranh chấp về lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Khi NLĐ gặp khó

[86] Toà án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, Kinh nghiệm xét xử án lao động, http://www.tand.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/89?p_p_id=EXT_ARTICLEVIEW&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&_EXT_ARTICLEVIEW_struts_action=%2Fext%2Farticleview%2Fview&_EXT_ARTICLEVIEW_groupId=10217&_EXT_ARTICLEVIEW_articleId=258014&_EXT_ARTICLEVIEW_version=1.0&_EXT_ARTICLEVIEW_i=3&_EXT_ARTICLEVIEW_curValue=1&_EXT_ARTICLEVIEW_redirect=%2Fweb%2Fguest%2F89

khăn trong việc cung cấp chứng cứ về việc *"không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ"* hay *"bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động"* thì công đoàn có thể cung cấp chứng cứ.

- Đối với cơ quan BHXH, quy định hiện tại tác động tích cực tới đối tượng này, bởi lẽ Phương án 1 phần nào giảm tình trạng thay đổi việc làm thường xuyên của NLĐ (vì NLĐ phải đảm bảo các điều kiện về lý do và thời hạn báo trước, nếu không sẽ phải chịu rủi ro liên quan tới bồi thường do chấm dứt sai quy định). Do đó, cơ quan BHXH cũng được giảm sức ép liên quan tới việc giải quyết các TTHC liên quan tới báo tăng/báo giảm NLĐ tham gia BHXH tại các doanh nghiệp.

- *Tác động về giới*

Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 1 gây khó khăn cho lao động nữ trong trường hợp muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi *bị ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc quấy rối tình dục* (hiện nay, nữ giới là nhóm đối tượng chiếm đa số các trường hợp bị ngược đãi, quấy rối tình dục và cưỡng bức lao động). Phụ nữ thường e ngại và gặp khó khăn trong việc thu thập bằng chứng trong các hoàn cảnh này. Ngoài ra, trong trường hợp lao động nữ phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh để thực hiện các biện pháp can thiệp kỹ thuật để có thể mang thai (ví dụ thụ tinh nhân tạo đối với trường hợp bị vô sinh, hiếm muộn) thì lại không được áp dụng theo các lý do của Điều 37 của Bộ luật Lao động 2012. Bên cạnh đó, các đối tượng thuộc nhóm yếu thế hiện nay vẫn phải đối mặt với sự phân biệt đối xử tại nơi làm việc, dẫn đến những điều kiện lao động không thuận lợi, ảnh hưởng đến sức khỏe, tinh thần và năng suất lao động, tuy nhiên "*sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới*" không phải là một căn cứ để người lao thuộc nhóm yếu thế có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ. 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 theo Điều 37 Bộ luật Lao động (trường hợp người chuyển giới).[87]

[87] Trang 12, 14, 15, Báo cáo khuyến nghị về Những nội dung cần sửa đổi đối với Bộ luật Lao động có liên quan tới quyền và lợi ích của Người lao động là Người đồng tính, Song tính và Chuyển giới tại Việt Nam, Trung tâm ICS – Tổ chức Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của người LGBTIQ tại Việt Nam

Đối với điều kiện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 1 không đặt ra những điều kiện về tài chính khác vì không có thay đổi so với quy định hiện hành.

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, bởi lẽ nhóm đối tượng này sẽ gặp khó khăn, trở ngại trong quá trình thu thập chứng cứ và chứng minh việc bị ngược đãi, cưỡng bức và quấy rối tình dục.

Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, từ những hạn chế phân tích như trên, Phương án 1 sẽ không đảm bảo được việc thụ hưởng quyền và nghĩa vụ cho NLĐ thuộc các giới, đặc biệt là nhóm nữ giới và nhóm LGBT.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án 1 không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Chính sách hiện tại gây khó khăn cho NLĐ trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở một số trường hợp như bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động.
- Quyền cơ bản của công dân: Chính sách hiện tại chưa bảo đảm đầy đủ *"quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc"*, *"người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi"* và *"nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu"* theo quy định tại Điều 35 của Hiến pháp 2013. Ngoài ra Phương án 1 cũng chưa đáp ứng "*quyền được đảm bảo bình đẳng giới*" theo quy định tại Điều 26, Hiến pháp 2013.
- Phù hợp HTPL: 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. Chính sách hiện tại đưa các lý do theo quy định của pháp luật[88].

- Tương thích với các ĐƯQT: Phương án hiện tại tồn tại một số hạn chế đối với nhóm NSDLĐ trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ và 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[89]. Quy định hiện tại còn tồn tại hạn chế đối với quyền làm việc của NLĐ theo Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[90].

---

[88] Điều 428. Đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

1. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và không phải bồi thường thiệt hại khi bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định.

2. Bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng phải thông báo ngay cho bên kia biết về việc chấm dứt hợp đồng, nếu không thông báo mà gây thiệt hại thì phải bồi thường.

3. Khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện thì hợp đồng chấm dứt kể từ thời điểm bên kia nhận được thông báo chấm dứt. Các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ, trừ thỏa thuận về phạt vi phạm, bồi thường thiệt hại và thỏa thuận về giải quyết tranh chấp. Bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán phần nghĩa vụ đã thực hiện.

4. Bên bị thiệt hại do hành vi không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên kia được bồi thường.

5. Trường hợp việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng không có căn cứ quy định tại khoản 1 Điều này thì bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng được xác định là bên vi phạm nghĩa vụ và phải thực hiện trách nhiệm dân sự theo quy định của Bộ luật này, luật khác có liên quan do không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng.

[89] Điều 26, http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-quoc-te-ve-quyen-dan-su-va-chinh-tri-270274.aspx

Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và có quyền được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào. Về mặt này, pháp luật phải nghiêm cấm mọi sự phân biệt đối xử và đảm bảo cho mọi người sự bảo hộ bình đẳng và có hiệu quả chống lại những phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc dân tộc hoặc xã hội, tài sản, thành phần xuất thân hoặc các địa vị khác.

[90] Điều 4, 5, 6 http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

Điều 4: Các quốc gia thành viên thừa nhận rằng, trong khi ấn định các quyền mà mỗi cá nhân được hưởng phù hợp với các quy định của Công ước này, mỗi quốc gia chỉ có thể đặt ra những hạn chế bằng các quy định pháp luật trong chừng mực những hạn chế ấy không trái với bản chất của các quyền nói trên và hoàn toàn vì mục đích thúc đẩy phúc lợi chung trong một xã hội dân chủ.

Điều 5:

1. Không một quy định nào trong Công ước này có thể được giải thích với hàm ý cho phép bất kỳ một quốc gia, nhóm người, hoặc cá nhân nào được quyền tham gia hoặc tiến hành bất kỳ hành động nào nhằm phá hoại các quyền hoặc tự do được Công ước này ghi nhận, hoặc nhằm giới hạn các quyền đó quá mức Công ước này quy định.

2. Không được hạn chế hoặc giảm bất kỳ quyền cơ bản nào của con người ở bất kỳ quốc gia thành viên nào của Công ước này mà đã được công nhận hay tồn tại ở các nước đó dưới hình thức luật, công ước, các quy tắc hoặc tập quán, với lý do là Công ước này không công nhận các quyền đó hoặc công nhận chúng ở mức thấp hơn.

Điều 6:

Ngoài ra, đối với nhóm điều ước quốc tế liên quan đến bình đẳng giới trong quan hệ lao động, Phương án 1 chưa đảm bảo được tính phù hợp đối với Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958 và Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).

Phương án 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước

- *Tác động kinh tế*

- Đối với NLĐ, Phương án 2 tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không mất chi phí tuân thủ hay phải bồi thường theo quy định của pháp luật như ở Phương án 1. Nói cách khác, NLĐ có lợi về kinh tế ở phương án thay đổi chính sách này.
- Đối với NSDLĐ, Phương án 2 tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng lại gây khó khăn trong việc quản lý và sử dụng lao động của NSDLĐ. Nếu áp dụng Phương án 2, NSDLĐ sẽ bị thiệt hại về chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế NLĐ.

  Phương án 2 có thể gây nên những hậu quả kinh tế vô cùng lớn khi mà NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không có lý do trong các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh đòi hỏi phải duy trì các vị trí lao động liên tục (như doanh nghiệp kiểm soát không lưu, điều độ điện lực, giao thông công cộng, cán và luyện kim loại hoặc doanh nghiệp đang thực hiện các đơn hàng gấp, các công trình trọng điểm...). Một kiểm soát không lưu hoặc một điều độ viên điện lực có thể chấm dứt HĐLĐ trong quá trình làm việc thì sẽ gây hậu quả khôn lường về kinh tế, uy hiếp trực tiếp an toàn bay hay hệ thống điện lực quốc gia. Những khoản bồi thường về thời gian

1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

báo trước không bù đắp được các thiệt hại kinh tế xảy ra cho NSDLĐ cũng như xã hội.

Để hạn chế các tác động tiêu cực từ việc áp dụng Phương án 2, NSDLĐ phải thay đổi mô hình quản lý lao động, phương pháp quản lý điều kiện làm việc. Như vậy, NSDLĐ sẽ phải mất một khoản chi phí cho việc xây dựng lại nội quy làm việc, thoả ước lao động tập thể và HĐLĐ và các tài liệu quản trị nhân sự khác *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).* NSDLĐ sẽ có tác động tiêu cực (âm) từ phương án thay đổi này.

- Đối với Nhà nước, Nhà nước có thể sẽ phải gánh chịu các thiệt hại kinh tế do sự bất ổn định trong thị trường lao động. Tại phương án này, Nhà nước tiếp tục bị tác động tiêu cực (âm).
- Đối với công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ, Công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ sẽ hạn chế được chi phí vì tranh chấp không đòi hỏi công đoàn phải làm chứng cho những trường hợp (lý do) mà pháp luật quy định không rõ ràng vì phương án này đã không còn đòi hỏi NLĐ phải có lý do. Như vậy, Công đoàn nhận được tác động tích cực từ Phương án thay đổi chính sách.
- Đối với cơ quan BHXH, Cơ quan BHXH tiếp tục bị mất đi một lượng người đóng BHXH khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Ngoài ra, BHXH còn có thể bị thiệt hại nếu NLĐ có thể lợi dụng quy định về trợ cấp thôi việc hiện hành để trục lợi BHXH, nhất là những người đã có nhiều năm công tác, gần đủ tuổi nghỉ hưu nhưng không làm thủ tục nghỉ hưu, mà thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ để hưởng trợ cấp thôi việc, sau đó chờ đủ tuổi để hưởng lương hưu. Ước tính nếu toàn bộ những người đến tuổi nghỉ hưu mà không làm thủ tục nghỉ hưu, thay vào đó là đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì BHXH sẽ phải trả khoản tiền khá lớn *(xem Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

- *Tác động xã hội*

- Đối với NLĐ, Phương án 2 tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Phương án 2 tạo ra vị thế mới của NLĐ trong đàm phán, đòi hỏi quyền lợi trong quá trình thực hiện HĐLĐ. Nếu NLĐ không được đáp ứng các yêu cầu, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải bồi thường cho NSDLĐ. Tuy nhiên, NLĐ vẫn phải đáp ứng điều kiện về báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

- Đối với NSDLĐ, Phương án 2 không bảo đảm cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động vì NLĐ không bị ràng buộc bởi bất kỳ lý do nào khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà chỉ cần đáp ứng điều kiện báo trước. Đặc biệt, các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh đòi hỏi phải duy trì các vị trí lao động liên tục (như doanh nghiệp kiểm soát không lưu, điều độ điện lực, giao thông công cộng, cán và luyện kim loại hoặc doanh nghiệp đang thực hiện các đơn hàng gấp, các công trình trọng điểm...) sẽ gặp khó khăn khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có lý do đúng pháp luật[91].

  Phương án 2 cũng tạo nên sự bất bình đẳng cho NSDLĐ không có các hành vi vi phạm HĐLĐ nhưng vẫn có thể bị NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Phương án này cũng mâu thuẫn với quy định của Bộ luật Dân sự về đơn phương chấm dứt hợp đồng *(xem thêm Phụ lục 4: Đánh giá tác động hệ thống pháp luật).*

  Phương án 2 buộc các tổ chức phải thay đổi mô hình quản lý lao động, phương pháp quản lý điều kiện làm việc và các chế độ liên quan đến thu nhập của NLĐ vì các điều kiện pháp luật để duy trì mối quan hệ lao động từ phía NLĐ gần như bị loại bỏ hoàn toàn. NLĐ cần phải xây dựng lại các văn bản về quản trị doanh nghiệp, bao gồm điều lệ, nội quy lao động, sổ tay nhân viên... để bảo đảm tính gắn kết trong mối quan hệ lao động. Phương án 2 vô hình chung thúc đẩy/khuyến khích doanh nghiệp sử dụng máy móc thay thế con người trong sản xuất. Theo ước tính của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), 86% lao động các ngành dệt may, da giày của Việt Nam sẽ phải đối mặt với nguy cơ bị mất việc làm do tác động của quá trình hội nhập và cách mạng công nghệ[92].

- Đối với Nhà nước, Nhà nước có thể sẽ phải gánh chịu các thiệt hại từ thị trường lao động bất ổn định khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có lý do theo quy định pháp luật mặc dù NLĐ vẫn phải đáp ứng các điều kiện báo trước. Nhà nước (Toà án và cơ quan thanh tra lao động) vẫn phải tham gia giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

[91] Phỏng vấn một số doanh nghiệp trong lĩnh vực hàng không, điện lực và khai khoáng tại Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh.

[92] Báo Kinh tế đô thị, Lao động ngành dệt may, da giầy, điện - điện tử: Đối mặt với nguy cơ mất việc, http://kinhtedothi.vn/lao-dong-nganh-det-may-da-giay-dien-dien-tu-doi-mat-voi-nguy-co-mat-viec-277347.html

- Đối với công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ, Phương án 2 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 NLĐ trong trường hợp này sẽ không còn rõ nét như Phương án 1.
- Đối với cơ quan BHXH, Phương án 2 có thể gia tăng sức ép với các cơ quan BHXH trong việc giải quyết các TTHC liên quan tới báo tăng/báo giảm NLĐ tham gia BHXH do NLĐ có thể chuyển đổi công việc dễ dàng hơn so với Phương án 1. Tuy nhiên, BHXH cũng có thể được lợi nếu NLĐ chấm dứt HĐLĐ cũ để tham gia mối quan hệ lao động mới với mức lương tốt hơn, từ đó mức đóng BHXH cũng được gia tăng.

- *Tác động về giới*

Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 2 đã tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ thuộc các giới (đặc biệt là nữ giới) trong các trường hợp muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi: *"bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động"*. Ngoài ra, trong trường hợp NLĐ thuộc nhóm nữ giới hoặc nhóm yếu thế muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do chữa trị đặc biệt liên quan đến thể chất và cấu trúc sinh học, Phương án 2 đã mở ra khung quy định cho những tình huống ấy. Với nhóm yếu thế muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi cảm thấy không phù hợp với môi trường lao động có sự "phân biệt đối xử trên cơ sở giới", Phương án 2 cũng tạo điều kiện cho nhóm đối tượng này. Tuy nhiên, NLĐ vẫn có thể gặp khó khăn trong việc phải thực hiện nghĩa vụ báo trước theo quy định.

Đối với năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 2 phần nào đã giúp NLĐ (đặc biệt là nhóm nữ giới và nhóm yếu thế) có cơ hội nâng cao và phát huy năng lực cá nhân. Tuy nhiên, do sự ràng buộc về nghĩa vụ báo trước việc chấm dứt HĐLĐ, năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới chưa được thể hiện toàn diện.

Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, Phương án 2 sẽ tốt hơn Phương án 1 về việc đảm bảo được sự thụ hưởng quyền và nghĩa vụ cho NLĐ thuộc các giới, đặc biệt là nhóm nữ giới và nhóm yếu thế.

- *Tác động thủ tục hành chính*

Chính sách hiện tại không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Phương án 2 vẫn gây khó khăn cho NLĐ trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở một số trường hợp như bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động khi phải đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước.
- Quyền cơ bản của công dân: Phương án 2 bảo đảm hơn Phương án 1 về *"quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc"*, *"người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi"* và *"nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu".*

  Tuy nhiên, đối với yêu cầu khác của Hiến pháp (Điều 57) là "*1. Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho NLĐ; 2. Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định",* Phương án 2 chưa bảo đảm được quyền lợi và sự phát triển bền vững của đối tượng NSDLĐ.
- Phù hợp HTPL: Phương án 2 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. NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong khi NSDLĐ có thể không có hành vi vi phạm HĐLĐ.
- Tương thích với các ĐƯQT: Phương án 2 mở rộng quyền cho nhóm NLĐ theo Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966 trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, Phương án 2 đã đảm bảo được tính phù hợp đối với Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958 và Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).

Phương án 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước

- *Tác động kinh tế*

- Đối với NLĐ, Phương án 3 tạo điều kiện thuận lợi nhất cho NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không mất chi phí tuân thủ hay phải bồi thường theo quy định của pháp luật như ở Phương án 1 và Phương án 2.
- Đối với NSDLĐ, Phương án 3 có tác động tiêu cực tương tự như Phương án 2 nhưng đặc biệt tác động này là tức thì và bị mất nhiều khả năng tự vệ của NSDLĐ khi mà NLĐ không phải báo trước. NSDLĐ không có bất kỳ một tác động tích cực nào.
- Đối với Nhà nước, Phương án 3 có tác động tiêu cực như Phương án 2.
- Đối với công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ, tương tự như Phương án 2 về tác động tích cực, công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ sẽ hạn chế được chi phí tham gia giải quyết các tranh chấp lao động liên quan.
- Đối với cơ quan BHXH, cũng có những tác động tiêu cực như Phương án 2 *(xem thêm Phụ lục 1: Đánh giá định lượng các chính sách).*

- *Tác động xã hội*

- Đối với NLĐ, Phương án 3 tạo điều kiện thuận lợi nhất cho NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ so với Phương án 1 và Phương án 2. Phương án 3 loại trừ được tranh chấp lao động cá nhân về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ NLĐ.
- Đối với NSDLĐ, Phương án 3 hoàn toàn không bảo đảm cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động vì NLĐ không bị ràng buộc bởi bất kỳ điều kiện nào khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh đòi hỏi phải duy trì các vị trí lao động liên tục (như doanh nghiệp kiểm soát không lưu, điều độ điện lực, giao thông công cộng, cán và luyện kim loại hoặc doanh nghiệp đang thực hiện các đơn hàng gấp, các công trình trọng điểm...) sẽ gặp nhiều khó khăn khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước[93].

[93] Phỏng vấn một số doanh nghiệp trong lĩnh vực hàng không, điện lực và khai khoáng tại Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh.

Trong 3 phương án, Phương án 3 tạo nên bất bình đẳng nhất cho NSDLĐ không có các hành vi vi phạm HĐLĐ hoặc các trường hợp do luật định về quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhưng vẫn có thể bị NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tương tự như Phương án 2, Phương án 3 cũng mâu thuẫn với quy định của Bộ luật Dân sự về đơn phương chấm dứt hợp đồng *(xem Phụ lục I4: Đánh giá tác động pháp luật).*

Tương tự như Phương án 2, Phương án 3 buộc các tổ chức phải thay đổi mô hình quản lý lao động, phương pháp quản lý điều kiện làm việc và các chế độ liên quan đến thu nhập của NLĐ vì các điều kiện pháp luật để duy trì mối quan hệ lao động từ phía NLĐ gần như bị loại bỏ hoàn toàn. Các Phương án 2 và 3 có thể thúc đẩy/khuyến khích doanh nghiệp sử dụng máy móc thay thế con người trong sản xuất như phân tích kinh tế nêu trên. Hậu quả, tình trạng thất nghiệp có thể sẽ gia tăng.

- Đối với Nhà nước, tác động tiêu cực tương tự như Phương án 2.
- Đối với công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ, Phương án 2 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 NLĐ trong trường hợp này không còn.
- Đối với cơ quan BHXH, BHXH có khả năng bị gia tăng sức ép trong việc giải quyết các TTHC liên quan đến báo tăng/báo giảm NLĐ tham gia BHXH do việc chấm dứt HĐLĐ trở nên dễ dàng. Tuy nhiên, BHXH cũng có thể được lợi nếu NLĐ chấm dứt HĐLĐ cũ để tham gia mối quan hệ lao động mới với mức lương tốt hơn, từ đó mức đóng BHXH cũng được gia tăng.

- *Tác động về giới*

Đối với cơ hội thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 3 tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ (đặc biệt là nữ giới) nhất trong 03 phương án, khi NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong hoàn cảnh *"bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động".* Phương án 3 cũng mở ra những cơ hội tương tự như Phương án 2 đối với NLĐ thuộc nhóm yếu thế. Tuy nhiên, nghĩa vụ về báo trước đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã được loại bỏ nên phạm vi cơ hội thực hiện quyền và nghĩa vụ được rộng mở hơn.

Đối với năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 3 đã khắc phục hạn chế của Phương án 2 về nghĩa vụ báo trước. Do vậy, NLĐ (đặc biệt là nhóm nữ giới và nhóm yếu thế) có cơ hội nâng cao và phát huy năng lực cá nhân một cách toàn diện nhất.

Đối với việc thụ hưởng các quyền và lợi ích của mỗi giới, Phương án 3 là sự lựa chọn tốt nhất cho việc đảm bảo được sự thụ hưởng quyền và nghĩa vụ cho NLĐ thuộc các giới, đặc biệt là nhóm nữ giới và nhóm yếu thế.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Chính sách hiện tại không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Phương án 3 tạo điều kiện thuận lợi nhất cho NLĐ trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nhưng phương án này gây khó khăn cho NSDLĐ nhất trong việc quản lý và sử dụng lao động. Phương án này sẽ gây ảnh hưởng lớn tới khả năng phát triển, sản xuất ổn định của doanh nghiệp và hoạt động bình thường của các tổ chức sử dụng lao động khác.
- Quyền cơ bản của công dân: Phương án 3 bảo đảm hơn Phương án 1 và Phương án 2 về *"quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc"*, *"người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi"* và *"nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu".* Tương tự Phương án 2, Phương án 3 không bảo đảm được quy định "*Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định"* theo quy định tại Điều 53 của Hiến pháp 2013.
- Phù hợp HTPL: Tương tự như Phương án 2, Phương án 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.

- Tương thích với các ĐƯQT: Phương án 3 mở rộng quyền cho nhóm NLĐ theo Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (1966) trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, Phương án 3 đã đảm bảo được tính phù hợp đối với Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958 và Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

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 cho NLĐ. So sánh về lợi ích và chi phí giữa các nhóm thì lợi ích của NLĐ là không đáng kể trong khi NSDLĐ, cơ quan 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 giữa các quy định pháp luật, khiến cho môi trường kinh doanh kém cạnh tranh. Tuy nhiên, 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 để tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp bị lao động cưỡng bức, ngược đãi hoặc quấy rối tình dục. 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.***

CHÍNH SÁCH 5: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

1. Xác định vấn đề bất cập

Điều 26, Bộ luật Lao động 2012 quy định NSDLĐ và NLĐ có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một (01) lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện theo quy định tại Điều 27 và Điều 29 Bộ Luật lao động 2012. Nếu việc làm thử đạt yêu cầu thì NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ với NLĐ. Trong thời gian thử việc,

nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận thì hai bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Theo Tổng Cục Thống kê (GSO), tổng số lao động đang làm việc trong khu vực doanh nghiệp tại thời điểm 31/12/2015 là 12,86 triệu người. Cũng theo GSO, bình quân giai đoạn 2000-2015 mỗi năm khu vực doanh nghiệp thu hút lao động mới tăng thêm 9,4%[94]. Như vậy, mỗi năm giả định sẽ có khoảng 1,21 triệu NLĐ được tuyển dụng mới và thực hiện trình tự các bước liên quan tới HĐLĐ thử việc và HĐLĐ chính thức theo quy định của Bộ luật Lao động. Nói một cách khác, giả định mỗi năm sẽ có tối đa 1,21 triệu hợp đồng thử việc được ký kết (vì không phải trường hợp nào NLĐ cũng phải qua giai đoạn thử việc mà có thể làm việc chính thức ngay từ đầu).

Việc áp dụng chế định hợp đồng thử việc trong thời gian vừa qua cho thấy những bất cập nhất định cần phải giải quyết:

- *Thứ nhất,* quy định pháp luật về vấn đề hợp đồng thử việc và đóng BHXH trong thời gian thử việc còn chưa được quy định rõ ràng dẫn tới việc các doanh nghiệp thực hiện không thống nhất. Có doanh nghiệp ký HĐLĐ bao gồm các điều khoản quy định về thử việc và thực hiện đóng BHXH đối với cả thời gian thử việc. Có doanh nghiệp lại tách nội dung thử việc ra khỏi HĐLĐ và kí thành một hợp đồng thử việc riêng biệt, đồng thời không đóng BHXH cho NLĐ trong thời gian thử việc.[95]
- *Thứ hai,* còn nhiều doanh nghiệp thực hiện không đúng quy định về thời gian và tiền lương thử việc. Khoảng 1/3 doanh nghiệp trong một cuộc khảo sát do Better Work thực hiện không tuân thủ quy định về thời gian thử việc[96]. Thực trạng này cũng được phản ánh trong báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động 2012 của các địa phương. Tình trạng kéo dài thời gian thử việc, thử việc nhiều hơn một (01) lần hay trả tiền lương thử việc thấp hơn quy định còn diễn ra khá phổ biến, đặc biệt trong nhóm các doanh nghiệp xây dựng, công nghiệp dệt, may, giày da[97]. Việc kéo

[94] Tổng cục Thống kê, Thông cáo báo chí chỉ số phát triển doanh nghiệp đối với các tỉnh, tp trực thuộc Trung ương năm 2016, truy cập tại http://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&ItemID=18371

[95] Ban Quan hệ Lao động - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tham luận Pháp luật về hợp đồng lao động – thực trạng và đề xuất, trang 3.

[96] Better Work Vietnam, Better Work Vietnam: Garment Industry 8th Compliance Synthesis Report, July 2015, trang 19.

[97] Báo cáo Tổng kết, đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 tỉnh Tiền Giang, trang 09; Báo cáo Tổng kết, đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 thành phố Hà Nội, trang 6; Báo cáo

dài thời gian thử việc của các doanh nghiệp này cũng nhằm né tránh nghĩa vụ tham gia BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ[98].

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Hạn chế việc lạm dụng hợp đồng thử việc của NSDLĐ để cắt giảm các quyền lợi của NLĐ; tạo môi trường thuận lợi cho NLĐ và NSDLĐ trong quá trình tuyển dụng và làm việc.

3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không);
- Phương án 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ;
- Phương án 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ.

4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng được đánh giá tác động bao gồm: (i) NSDLĐ (doanh nghiệp, hợp tác xã và các tổ chức sử dụng lao động khác); (ii) NLĐ và (iii) cơ quan BHXH

Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không)

- *Tác động kinh tế*

- Đối với NSDLĐ, chính sách duy trì hợp đồng thử việc mặc dù không tác động đáng kể về mặt kinh tế (một cách trực tiếp) đối với NSDLĐ song lại có những tác động gián tiếp nhất định. Cụ thể, NSDLĐ cần thực hiện hoạt

Tổng kết, đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 tỉnh Thừa Thiên – Huế, trang 8; Báo cáo Tổng kết, đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 tỉnh Hà Tĩnh, trang 8.

[98] Báo cáo Tổng kết, đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 tỉnh Tiền Giang, trang 9.

động thử việc để xác định NLĐ có phù hợp với nhu cầu của mình hay không? Nếu phù hợp, NLĐ sẽ mang lại các lợi ích kinh tế cho NSDLĐ. Nếu không phù hợp, NSDLĐ sẽ không phải mất chi phí duy trì những NLĐ không phù hợp mục tiêu hoạt động của mình. Ngoài ra, NSDLĐ có thể tiết kiệm được 15% tiền lương phải trả NLĐ cho thời gian thử việc. Thời gian thử việc đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ là 30 ngày (chiếm tỷ lệ lớn nhất trong lực lượng lao động), đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên là 60 ngày và đối với công việc khác là 6 ngày[99].

- Đối với NLĐ, hợp đồng thử việc giúp cho NLĐ xác định được mức độ phù hợp với công việc và các điều kiện lao động ở môi trường lao động mới. Theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành, NLĐ nhận được tối thiểu 85% mức lương của công việc đó[100]. Mức giảm tối đa 15% mức lương trong một khoảng thời gian tối đa là 02 (hai) tháng có thể là một chi phí đối với NLĐ.

  Quy định về thử việc trong HĐLĐ là một quy định tuỳ nghi, hoàn toàn phụ thuộc vào thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ. NLĐ vẫn có thể đàm phán với NSDLĐ về mức lương thử việc, các loại bảo hiểm an sinh xã hội để giảm thiểu tác động tiêu cực này. Tuy nhiên, NLĐ được coi là bên yếu thế trong quan hệ HĐLĐ nên họ không thể đàm phán ngang bằng với NSDLĐ khi ký kết hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ về việc đóng BHXH.

- Đối với Quỹ BHXH, với chính sách hiện tại, Quỹ BHXH sẽ không thu được đáng kể nếu như NSDLĐ và NLĐ không đóng BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong giai đoạn thử việc (xem phần giả định định lượng ở Phụ lục 1 kèm theo).

- *Tác động xã hội*

  - Tác động chung cho NSDLĐ và NLĐ

    Chính sách hiện hành cho phép các bên có quyền lựa chọn một thoả thuận ràng buộc tạm thời mang tính hợp đồng để dễ dàng quyết định việc tiếp tục giao kết một hợp đồng mới có thời hạn lâu dài hơn như: không

[99] Bộ luật Lao động 2012, Điều 27.

[100] Bộ luật Lao động 2012, Điều 26.

xác định thời hạn và có thời hạn (từ 12 tháng đến 36 tháng). Thủ tục chấm dứt hợp đồng cũng trở nên dễ dàng hơn đối với cả hai bên tham gia hợp đồng.

Hợp đồng thử việc cũng giúp cho hai bên, NSDLĐ và NLĐ có cơ hội thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc.

Phương án hiện hành không giới hạn NSDLĐ và NLĐ có thể thoả thuận các quy định về thử việc trong HĐLĐ. Chính sách này bảo đảm quyền tự do lựa chọn các hình thức giao kết hợp đồng trong quan hệ lao động dù là NSDLĐ hay NLĐ.

Tuy nhiên tác động tiêu cực là Phương án hiện hành sẽ gây thêm chi phí cho cả NSDLĐ và NLĐ do hai bên phải thực hiện việc ký lại hợp đồng, bao gồm chi phí soạn thảo, in ấn, quản lý, lưu trữ và ký kết hợp đồng.

- Tác động riêng đối với NSDLĐ

Việc ký kết hợp đồng thử việc sẽ bảo đảm an toàn cho NSDLĐ trong việc tuyển dụng lao động mới thích hợp với nhu cầu sử dụng lao động, với mức chi phí phù hợp. Khi mới tuyển dụng, NLĐ chưa thể phát huy hết khả năng lao động vì còn phải thích nghi với môi trường, điều kiện lao động mới. Do đó, việc trả 85% mức lương là phù hợp với thực tiễn của tuyển dụng lao động mới. Ngoài ra, để tuyển dụng lao động mới, người sử dụng cũng phải tốn kém chi phí cho tuyển dụng, trả tiền lương trong giai đoạn thử việc.

Phương án hiện hành củng cố năng lực quản trị nhân sự trong các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động. Việc duy trì hợp đồng thử việc giúp cho các bên có những thoả thuận riêng biệt dành cho giai đoạn thử việc, định hướng NLĐ gia nhập với quy trình công việc, môi trường làm việc tại doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động.

Tuy nhiên, tác động tiêu cực là NSDLĐ sẽ khó khăn trong việc áp dụng các chế tài vật chất đối với NLĐ trong giai đoạn thử việc với hợp đồng thử việc.

- Tác động riêng đối với NLĐ

Hợp đồng thử việc cũng bảo vệ NLĐ khỏi các trách nhiệm vật chất, như bồi thường sản phẩm do thực hiện chưa đúng các quy trình lao động trong giai đoạn thử việc. Hợp đồng thử việc tác động nhiều tới các lao

động có tay nghề mà đòi hỏi phải có thời gian thử việc kéo dài từ 30 (ba mươi) ngày đến 60 (sáu mươi) ngày.

Tuy nhiên, có ý kiến cho rằng NLĐ (đặc biệt là lao động nữ) cần có quyền tự do định đoạt mối quan hệ lao động trong các trường hợp bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động. Do đó, cơ chế hợp đồng thử việc sẽ giúp cho NLĐ được chủ động định đoạt mối quan hệ lao động trong giai đoạn thử việc mà không phải thực hiện các thủ tục, điều kiện để đơn phương chấm dứt HĐLĐ như quy định hiện hành (xem thêm đánh giá tác động chính sách Đơn phương chấm dứt HĐLĐ).

Tuy nhiên, Phương án 1 hiện đang tạo điều kiện cho NSDLĐ có thể không đóng BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo hợp đồng thử việc (cùng với việc cắt giảm tiền lương và các chế độ phúc lợi khác của NLĐ). Điều này có thể gây nên tình trạng bất bình đẳng trong lao động và thiệt thòi cho NLĐ nếu NSDLĐ cố tình kéo dài thời gian thử việc sai quy định.

- *Tác động về giới*

Đối với điều kiện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới, Phương án 1 bảo đảm cho NLĐ (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, NLĐ 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 HĐLĐ phức tạp hơn.

- *Tác động thủ tục hành chính*

Phương án hiện tại không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

- ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án này không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
- Các điều kiện bảo đảm thi hành: Phương án hiện tại đang được thực hiện kể từ khi Bộ luật Lao động lần đầu tiên được ban hành từ năm 1994. Phương án này gặp những vấn đề tiêu cực về điều kiện bảo đảm thi hành

như đã xác định tại phần Xác định vấn đề bất cập và đánh giá tác động xã hội. Tuy nhiên phương án này có nhiều tác động tích cực là bảo đảm tính độc lập của mối quan hệ lao động giữa thử việc và lao động chính thức và bảo đảm quyền tự do lựa chọn hình thức giao kết hợp đồng.

- Quyền cơ bản của công dân: Phương án 1 tác động tới hai quyền cơ bản là *"quyền được hưởng an sinh xã hội"* (Điều 34 Hiến pháp 2013) và *"quyền được đảm bảo chế độ làm việc công bằng"* (Điều 35 Hiến pháp 2013). Như vậy, chính sách hiện hành có tác động không rõ ràng đối với quyền cơ bản của công dân vì việc đóng BHXH không bắt buộc đối với NLĐ thử việc và các bên có thể tự do thỏa thuận về nội dung an sinh xã hội này.
- Phù hợp HTPL: Phương án 1 phù hợp với nguyên tắc cơ bản của Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 3) về quyền *"tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận"* vì đưa ra lựa chọn tùy nghi cho các bên giao kết hợp đồng. Các bên không bị hạn chế trong việc lựa chọn các hình thức hợp đồng khi thử việc.
- Tương thích với các ĐƯQT: Phương án 1 không giới hạn các bên thoả thuận với nhau về trách nhiệm tham gia BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp nên Phương án 1 không có tác động rõ ràng với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá 1966[101] và không tạo nên sự phân biệt đối xử trong lao động theo Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc[102] và được ghi nhận tại Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA) [103].

Phương án 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ

- Tác động kinh tế

- Đối với NSDLĐ, khác với Phương án 1, Phương án 2 có tác động kinh tế đáng kể đối với NSDLĐ. NSDLĐ sẽ phải đóng ngay các loại BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ thử việc mà chưa biết NLĐ này có đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động hay không. Số tiền phải đóng của NSDLĐ đã được phân tích tại Phương án 1 nêu trên. Tuy nhiên, bên cạnh chi phí đóng các loại bảo hiểm thì NSDLĐ còn phải chi phí rất nhiều

[101] Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá 1966, Điều 9: *"Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền của mọi người được hưởng an sinh xã hội, kể cả bảo hiểm xã hội"*.

[102] Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc, Điều 2.d.

[103] Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA), Điều 12.7.

cho việc tuyển dụng và thử việc NLĐ, bao gồm: tiền lương trong quá trình thử việc, chi phí tuyển dụng, chi phí đào tạo (bao gồm đào tạo bên ngoài và đào tạo nội bộ) …

- Đối với NLĐ, HĐLĐ với các quy định thử việc giúp cho NLĐ vẫn xác định được mức độ phù hợp với công việc và các điều kiện lao động ở môi trường lao động mới nhưng lại được đóng các loại bảo hiểm an sinh xã hội và được hưởng các chế độ phúc lợi khác của NSDLĐ áp dụng tại nơi làm việc.
- Đối với cơ quan BHXH, Phương án 2 sẽ mang lại nguồn lợi cho Quỹ BHXH bằng đúng giá trị mà Phương án 1 không thể mang lại như đã phân tích ở trên.

- *Tác động xã hội*
  - Tác động chung cho NSDLĐ và NLĐ

    Phương án 2 hạn chế chi phí cho NSDLĐ và NLĐ do phải thực hiện việc ký lại hợp đồng, bao gồm chi phí soạn thảo, in ấn, quản lý, lưu trữ và ký kết hợp đồng.

    Tác động tiêu cực là Phương án 2 có khả năng giới hạn quyền tự do thoả thuận các hình thức giao kết hợp đồng trong quan hệ lao động.
  - Tác động riêng đối với NSDLĐ

    Phương án 2 cũng bảo đảm tính ràng buộc về hợp đồng đối với NSDLĐ. Nếu kết thúc giai đoạn thử việc mà NLĐ đủ điều kiện để lao động chính thức thì không cần thiết phải ký kết, thoả thuận về HĐLĐ.

    HĐLĐ với chế định thử việc bảo đảm được sự ổn định, gắn bó NLĐ với doanh nghiệp vì NLĐ phải tuân thủ các điều kiện về đơn phương chấm dứt hợp đồng như HĐLĐ. Ngoài ra, NSDLĐ có thể áp dụng các chế tài vật chất đối với NLĐ trong giai đoạn thử việc với hợp đồng thử việc.

    Tuy nhiên, tác động tiêu cực của Phương án này đến đối tượng NSDLĐ cũng cần được lưu ý. Phương án 2 gây khó khăn trong quản lý nhân sự tại các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động. Các HĐLĐ có quy định vấn đề thử việc giúp cho các bên có những thoả thuận riêng biệt dành cho giai đoạn thử việc, định hướng NLĐ gia nhập với quy trình công việc, môi trường làm việc tại doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động. Trong trường hợp các bên thoả thuận chấm dứt HĐLĐ tại một thời điểm trong

giai đoạn thử việc thì sẽ gây khó khăn cho NSDLĐ phải thực hiện các thủ tục về thông báo tình hình sử dụng lao động, chấm dứt việc đóng các loại bảo hiểm an sinh xã hội.

Việc ký kết HĐLĐ có quy định thử việc có thể gây khó khăn cho NSDLĐ khi việc tuyển dụng lao động mới (chủ yếu tác động tới lao động có tay nghề) không thích hợp với nhu cầu sử dụng lao động dẫn đến phải chấm dứt HĐLĐ, bao gồm từ thủ tục chấm dứt, chi phí trong giai đoạn tuyển dụng và thử việc. Đặc biệt, chi phí đối với lao động thử việc tại Phương án 2 cao hơn Phương án 1 khi mà NSDLĐ phải đóng các khoản BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ.

- Tác động riêng đối với NLĐ

Phương án 2 bảo đảm phúc lợi, an sinh xã hội của NLĐ hơn Phương án 1 như đã phân tích ở trên. Phương án 2 cũng bảo đảm tính ràng buộc về hợp đồng đối với NSDLĐ. Nếu kết thúc giai đoạn thử việc mà NLĐ đủ điều kiện để lao động chính thức thì không cần thiết phải ký kết, thoả thuận về HĐLĐ. Phương án này cũng sẽ hạn chế triệt để được tình trạng NSDLĐ cố ý lạm dụng việc ký nhiều hợp đồng thử việc nhằm cắt giảm tiền lương, các khoản đóng bảo hiểm an sinh xã hội cho NLĐ.

Phương án 2 không bảo vệ NLĐ thử việc khỏi các trách nhiệm vật chất, như bồi thường sản phẩm do thực hiện chưa đúng các quy trình lao động ở môi trường làm việc mới theo chế định của HĐLĐ. Ngoài ra, trong trường hợp NLĐ không hài lòng với chỗ làm việc mới thì cũng không dễ dàng chấm dứt HĐLĐ vì buộc phải tuân thủ các điều kiện về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật.

Phương án 2 chưa bảo đảm cho NLĐ (đặc biệt là lao động nữ) có quyền tự do định đoạt mối quan hệ lao động khi không hài lòng với môi trường làm việc hiện tại hoặc trong một số trường hợp đặc biệt bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động vì NLĐ sẽ vướng mắc khi tuân thủ thủ tục, điều kiện để đơn phương chấm dứt HĐLĐ. NLĐ sẽ bị thiệt thòi nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với lý do và thủ tục theo quy định của pháp luật (xem thêm đánh giá tác động chính sách Đơn phương chấm dứt HĐLĐ). Ngoài ra, Phương án 2 cũng sẽ tăng tính bấp bênh khi tìm kiếm cơ hội làm việc của NLĐ.

- *Tác động về giới*

Như đã nêu ở trên, có ý kiến cho rằng NLĐ (đặc biệt là lao động nữ) cần có quyền tự do định đoạt mối quan hệ lao động trong các trường hợp bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động trong khi Phương án 2 không bảo đảm được quyền tự định đoạt mối quan hệ lao động của NLĐ như Phương án 1, trừ trường hợp phương án chính sách về đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần điều kiện về lý do, thời gian báo trước (xem phân tích cụ thể hơn tại Báo cáo này).

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án 2 không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau:

  - ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án 2 không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
  - Các điều kiện bảo đảm thi hành: Như đã phân tích ở tác động kinh tế và tác động xã hội, Phương án 2 có thể gây tốn kém về chi phí cho NSDLĐ và các khó khăn khác khi trong quá trình thử việc mà không thành. Phương án này cũng không bảo đảm tính độc lập của mối quan hệ lao động giữa thử việc và lao động chính thức và không bảo đảm quyền tự do lựa chọn các hình thức giao kết hợp đồng.
  - Quyền cơ bản của công dân: Tương tự như Phương án 1, Phương án 2 tác động tới hai quyền cơ bản là "*quyền được hưởng an sinh xã hội*" và "*quyền được đảm bảo chế độ làm việc công bằng*". Theo Phương án 2, mối quan hệ lao động có thể bắt đầu ngay bằng HĐLĐ. Quy định về thử việc có thể có trong HĐLĐ theo thoả thuận của các bên tham gia hợp đồng. Việc này tác động tích cực đến quyền hưởng an sinh xã hội của NLĐ.
  - Phù hợp HTPL: Phương án 2 không phù hợp nguyên tắc cơ bản của Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 3) về quyền "*tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận*" để các bên tự nguyên đưa ra hình thức của hợp đồng.
  - Tương thích với các ĐƯQT: Phương án 2 phù hợp với Điều 9 của Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá 1966: *"Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền của mọi người được hưởng an*

sinh xã hội, kể cả bảo hiểm xã hội" và không tạo nên sự phân biệt đối xử trong lao động theo Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc[104] và được ghi nhận tại Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA)[105].

Phương án 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ

- *Tác động kinh tế*

Phương án 3 bỏ hoàn toàn các quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ. Điều này đồng nghĩa với việc NSDLĐ có thể ký hoặc không ký hợp đồng thử việc với NLĐ. Trong trường hợp ký hợp đồng thử việc, NSDLĐ cũng không phải tuân thủ bất kỳ điều kiện nào liên quan tới thời hạn thử việc tối đa, thông báo kết quả hay trả lương. Toàn bộ quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ sẽ do thỏa thuận của các bên.

- *Tác động xã hội*

Xét trên khía cạnh nhất định, Phương án này có tác động tích cực tới cả NLĐ và NSDLĐ khi trao toàn quyền thỏa thuận cho các bên. Tuy nhiên, NLĐ với tư cách là bên yếu thế hơn trong quan hệ lao động (trong đa phần các trường hợp) có khả năng sẽ chịu tác động tiêu cực với phương án này khi NSDLĐ có thể trả lương thấp/không trả lương cho NLĐ trong giai đoạn thử việc, kéo dài thời gian thử việc mà không ký HĐLĐ với NLĐ để trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH. Điều này cũng đồng nghĩa với việc thị trường lao động trở nên bất ổn, tác động tiêu cực tới sự ổn định của quỹ BHXH nói riêng và quản lý Nhà nước nói chung.

- *Tác động về giới*

Phương án 3 tôn trọng tối đa sự thỏa thuận của các bên liên quan tới thử việc có khả năng không bảo đảm được quyền tự định đoạt mối quan hệ lao động của NLĐ thuộc các nhóm dễ bị tổn thương khi các nhóm này thường ở vị trí yếu thế trong quá trình đàm phán để giao kết hợp đồng lao động/hợp đồng thử việc.

[104] Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc, Điều 2.d.

[105] Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA), Điều 12.7.

- *Tác động thủ tục hành chính*

  Phương án 3 không phát sinh TTHC nên không đánh giá.

- *Tác động hệ thống pháp luật*

  Đánh giá tác động HTPL của chính sách bao gồm các yếu tố sau

  - ĐGTĐ tới bộ máy Nhà nước: Phương án 3 không có tác động tới bộ máy Nhà nước.
  - Các điều kiện bảo đảm thi hành: Phương án 3 không có tác động về điều kiện thi hành.
  - Quyền cơ bản của công dân: Tương tự như hai Phương án 1 và 2, Phương án 3 tác động tới hai quyền cơ bản là "*quyền được hưởng an sinh xã hội*" và "*quyền được đảm bảo chế độ làm việc công bằng*". Tùy thuộc vào thỏa thuận của các bên mà các quyền đã nêu chịu tác động tích cực/tiêu cực.
  - Phù hợp HTPL: Phương án 3 phù hợp nguyên tắc cơ bản của Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 3) về quyền "*tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận*" để các bên tự nguyện đưa ra hình thức của hợp đồng và các nội dung liên quan.
  - Tương thích với các ĐƯQT: Phương án 3 chưa phù hợp với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá 1966[106] và các quy định theo Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc[107] và được ghi nhận tại Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA)[108].

5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

So sánh giữa 03 (ba) phương án của chính sách bỏ hợp đồng thử việc thì ***Phương án 1 (phương án hiện hành) đem lại hiệu quả về kinh tế cho NSDLĐ (chủ yếu là doanh nghiệp) nhất.*** Đồng thời, Phương án này phần

[106] Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá 1966, Điều 9: *"Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền của mọi người được hưởng an sinh xã hội, kể cả bảo hiểm xã hội"*.

[107] Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc, Điều 2.d.

[108] Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA), Điều 12.7.

nào bảo vệ được quyền lợi của NLĐ khi quy định về thời hạn thử việc, mức lương thử việc... Tuy nhiên, cần bổ sung quy định làm rõ về vấn đề có bắt buộc tham gia BHXH hay không trong giai đoạn thử việc, đồng thời tăng cường các biện pháp kiểm soát đối với tình trạng kéo dài thời gian thử việc làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ. ***Thẩm quyền quyết định phương án chính sách phù hợp thuộc về Quốc hội.***

PHỤ LỤC

Báo cáo ĐGTĐ kèm theo các Phụ lục sau:

1. Báo cáo đánh giá tác động kinh tế, xã hội và TTHC (định lượng)
2. Bảng rà soát các tác động xã hội (định tính)
3. Bảng rà soát các tác động về giới (định tính)
4. Báo cáo đánh giá tác động hệ thống pháp luật

PHỤ LỤC 1: ĐÁNH GIÁ ĐỊNH LƯỢNG VỀ KINH TẾ VÀ XÃ HỘI

VẤN ĐỀ CHÍNH SÁCH 1: THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

Tác động của đề xuất chính sách

Bảng 5.1. Các thông tin và giả định chính được sử dụng để định lượng tác động chính sách

Số	Thông tin/ Giả định	Đơn vị	Số lượng
1	Số người có việc làm tính đến Quý II/2016[109]	người	53,240,000
2	Tỷ lệ lao động làm công hưởng lương trên tổng số có việc làm tính đến Quý II/2016[110]	%	41.26
3	Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương tính đến Quý II/2016[111]	đồng	4,850,000
4	Lực lượng lao động thành thị tính đến Quý II/2016[112]	người	17,480,000
5	Lực lượng lao động nông thôn tính đến Quý II/2016[113]	người	36,880,000
6	Thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp tính đến hết 2014[114]	đồng	6,289,000
7	CPI 2014 so với năm trước[115]	%	104.09

[109] Bộ LĐTBXH, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 10-2016

[110] Bộ LĐTBXH, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 10-2016

[111] Bộ LĐTBXH, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 10-2016

[112] Bộ LĐTBXH, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 10-2016

[113] Bộ LĐTBXH, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 10-2016

[114] Tổng cục thống kê, Niên giám thống kê 2015

Số	Thông tin/ Giả định	Đơn vị	Số lượng
8	CPI 2015 so với năm trước[116]	%	100.63
9	Tổng số lao động tại doanh nghiệp[117]	người	12,900,000
10	Mức lương tối thiểu vùng 1 dự kiến năm 2017[118]	đồng	3,750,000
11	Mức lương tối thiểu vùng 2 dự kiến năm 2017[119]	đồng	3,320,000
12	Mức lương tối thiểu vùng 3 dự kiến năm 2017[120]	đồng	2,900,000
13	Mức lương tối thiểu vùng 4 dự kiến năm 2017[121]	đồng	2,580,000
14	Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của NSDLĐ	%	22
15	Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của NLĐ	%	10,5
16	Giả định: Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động thành thị[122]	đồng	6,435,000
17	Giả định: Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động nông thôn[123]	đồng	3,990,000

Mức lương tháng bình quân trả cho NLĐ tại doanh nghiệp và khối Nhà nước sẽ được quy đổi thành Hệ số theo mức thu nhập tối thiểu bình quân vùng. Đối với phương án đề xuất thì Mức lương tháng bình quân trả cho NLĐ sẽ bằng Hệ số theo mức thu nhập tối thiểu bình quân vùng nhân với Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động ở mọi khu vực (tính toán theo giả định). Dưới đây là bảng mô tả phương pháp và kết quả tính toán một số chỉ tiêu trung gian.

---

[115] Tổng cục thống kê, Niên giám thống kê 2015

[116] Tổng cục thống kê, Niên giám thống kê 2015

[117] Tổng cục thống kê, Niên giám thống kê 2015

[118] Nghị định 122/2015/NĐ-CP, tại http://www.misa.com.vn/tin-tuc/chi-tiet/newsid/52577/Muc-luong-toi-thieu-vung-2016

[119] Nghị định 122/2015/NĐ-CP, tại http://www.misa.com.vn/tin-tuc/chi-tiet/newsid/52577/Muc-luong-toi-thieu-vung-2016

[120] Nghị định 122/2015/NĐ-CP, tại http://www.misa.com.vn/tin-tuc/chi-tiet/newsid/52577/Muc-luong-toi-thieu-vung-2016

[121] Nghị định 122/2015/NĐ-CP, tại http://www.misa.com.vn/tin-tuc/chi-tiet/newsid/52577/Muc-luong-toi-thieu-vung-2016

[122] Liên Minh Toàn Cầu về Mức Lương đảm bảo Điều kiện sống (Global Living Wage), ISEAL Alliance và SAI

[123] Liên Minh Toàn Cầu về Mức Lương đảm bảo Điều kiện sống (Global Living Wage), ISEAL Alliance và SAI

Bảng 5.2. Tính toán một số chỉ tiêu trung gian

Số	Chỉ tiêu	Cách tính	Đơn vị	Số lượng
1	Tổng số lao động làm công hưởng lương tính đến Quý II/2016	Số người có việc làm tính đến Quý II/2016*Tỷ lệ lao động làm công hưởng lương trên tổng số có việc làm tính đến Quý II/2016	người	21,966,824
2	Tổng số lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước	Tổng số lao động làm công hưởng lương tính đến Quý II/2016 - Tổng số lao động tại doanh nghiệp	người	9,066,824
3	Thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp 2016	Thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp tính đến hết 2014* CPI 2014 so với năm trước* CPI 2015 so với năm trước	đồng	6,587,461
4	Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước 2016	((Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương* Tổng số lao động làm công hưởng lương) – (Thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp 2016 *Tổng số lao động tại doanh nghiệp))/ Số lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước	đồng	2,377,993
	Mức lương tối thiểu bình quân vùng 2016	Tổng bốn mức lương tối thiểu vùng 2016/4	đồng	3,137,500
5	Hệ số thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp 2016 theo mức Mức lương tối thiểu bình quân vùng 2017	Thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp 2016/ Mức lương tối thiểu bình quân vùng 2016		2.10
	Hệ số thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước 2016 theo mức Mức lương tối thiểu bình quân vùng 2017	Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước/ Mức lương tối thiểu bình quân vùng 2016		0.76

Số	Chỉ tiêu	Cách tính	Đơn vị	Số lượng
6	Tỷ lệ lao động thành thị	Lực lượng lao động thành thị tính đến Quý II/2016/ (Lực lượng lao động thành thị tính đến Quý II/2016+ Lực lượng lao động nông thôn tính đến Quý II/2016)	%	32.16%
7	Tỷ lệ lao động nông thôn	Lực lượng lao động nông thôn tính đến Quý II/2016/ (Lực lượng lao động thành thị tính đến Quý II/2016+ Lực lượng lao động nông thôn tính đến Quý II/2016)	%	67.84%
8	Giả định: Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động trung bình ở mọi khu vực	(Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động thành thị * Tỷ lệ lao động thành thị) +(Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động nông thôn * Tỷ lệ lao động nông thôn)	đồng	4,776,214

Trong phần tiếp theo các thông tin, giả định và chỉ tiêu trung gian được sử dụng để định lượng tác động chi trả lương cho NLĐ theo phương án hiện tại và phương án đề xuất. Các tác động được xem xét chủ yếu dưới góc độ chi phí cho lao động, bao gồm chi phí trả lương hàng tháng, chi phí bảo hiểm các loại. Tỷ lệ chênh lệch chi phí giữa hai phương án được tính toán để làm rõ sự khác biệt và là cơ sở để xem xét các phương án. Các đối tượng bị tác động chủ yếu được xem xét gồm có: doanh nghiệp, nhà nước và NLĐ.

Theo kết quả định lượng thì chi phí dành cho trả lương theo phương án đề xuất tăng khoảng 52.23% so với phương án hiện tại, trong đó doanh nghiệp phải chi thêm hơn 54.148 tỷ đồng và Nhà nước phải chi thêm hơn 13.738 tỷ đồng. Đây là một tỷ lệ tăng rất lớn về chi phí cho doanh nghiệp và sẽ là một gánh nặng lớn cho ngân sách Nhà nước. Mức tăng theo phương án đề xuất sẽ tạo áp lực rất lớn lên hoạt động của doanh nghiệp và có khả năng ảnh hưởng nặng nề tới hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Bảng dưới đây mô tả phương pháp và kết quả định lượng cụ thể tác động của chính sách theo phương án được đề xuất.

Bảng 5.3. Định lượng tác động chính sách của các phương án lương tối thiểu

Đơn vị: đồng

Số	Chỉ tiêu	Phương án hiện tại	Phương án đề xuất	Tỷ lệ % tăng chi phí giữa hai PA	Cách tính theo phương án hiện tại	Cách tính theo phương án đề xuất
1	***CHI PHÍ CỦA DOANH NGHIỆP THEO CÁC PHƯƠNG ÁN CHÍNH SÁCH***					
1.1	Chi lương hàng tháng cho NLĐ tại doanh nghiệp	84,978,250,597,527	129,362,333,411,836		Thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp 2016 * Tổng số lao động tại doanh nghiệp	Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động trung bình ở mọi khu vực* Hệ số thu nhập bình quân tháng của lao động trong doanh nghiệp 2016 theo mức Mức lương tối thiểu bình quân vùng 2017 * Tổng số lao động tại doanh nghiệp
1.2	Chi bảo hiểm các loại hàng tháng	18,695,215,131,456	28,459,713,350,604		Chi lương hàng tháng cho NLĐ tại doanh nghiệp* Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của NSDLĐ	Chi lương hàng tháng cho NLĐ tại doanh nghiệp* Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của NSDLĐ

Số	Chỉ tiêu	Phương án hiện tại	Phương án đề xuất	Tỷ lệ % tăng chi phí giữa hai PA	Cách tính theo phương án hiện tại	Cách tính theo phương án đề xuất
	Tổng chi phí hàng tháng của doanh nghiệp theo các phương án chính sách	***103,673,465,728,983***	***157,822,046,762,439***	***52.23%***		
2	***CHI PHÍ CỦA NHÀ NƯỚC THEO CÁC PHƯƠNG ÁN CHÍNH SÁCH***					
2.1	Chi lương hàng tháng cho NLĐ hưởng lương từ ngân sách Nhà nước	21,560,845,802,473	32,822,060,983,000		Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước 2016* Tổng số lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước	Mức lương tháng tối thiểu đủ sống đối với lao động trung bình ở mọi khu vực * Hệ số thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước 2016 theo mức Mức lương tối thiểu bình quân vùng 2017 * Tổng số lao động làm công hưởng lương từ ngân sách nhà nước

Số	Chỉ tiêu	Phương án hiện tại	Phương án đề xuất	Tỷ lệ % tăng chi phí giữa hai PA	Cách tính theo phương án hiện tại	Cách tính theo phương án đề xuất
2.2	Chi bảo hiểm các loại hàng tháng	4,743,386,076,544	7,220,853,416,260		Chi lương hàng tháng cho NLĐ tại doanh nghiệp* Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của NSDLĐ	Chi lương hàng tháng cho NLĐ hưởng lương từ ngân sách Nhà nước * Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của NSDLĐ
	Tổng chi phí hàng tháng của Nhà nước theo các phương án chính sách	***26,304,231,879,017***	***40,042,914,399,260***	***52.23%***		
2	***CHI PHÍ CỦA NLĐ THEO CÁC PHƯƠNG ÁN CHÍNH SÁCH***					
2.1	Chi bảo hiểm các loại hàng tháng	11,186,605,122,000	17,029,361,411,458	*52.23%*	Chi lương hàng tháng cho NLĐ tại doanh nghiệp* Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của người LĐ	Chi lương hàng tháng cho NLĐ tại doanh nghiệp* Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác của người LĐ

VẤN ĐỀ CHÍNH SÁCH 2: THANG BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

1.1.1. Tác động về thủ tục hành chính

Trên thực tế, tác động lớn nhất nếu thực hiện theo Phương án 2 và 3 trong dự thảo Luật là về chi phí tuân thủ thủ tục hành chính. Trong mục này, báo cáo sẽ ước tính tác động giảm chi phí tuân thủ thủ tục xây dựng và gửi định mức lao động, thang lương, bảng lương đến cơ quan quản lý lao động cấp huyện. Những ước tính này được tính toán dựa trên các dữ liệu thực và các giả định hợp lý.

Dữ liệu thực

Bảng 3.4. Một số dữ liệu thực tế phục vụ đánh giá tác động về thủ tục hành chính của thay đổi quy định về thang lương, bảng ương và định mức lao động

Dữ liệu thực (Facts)		Đơn vị	Giá trị
F1	Số doanh nghiệp đang hoạt động đến 31/12/2016	doanh nghiệp	477.808[124]
F2	Số giờ làm việc mỗi ngày theo luật	giờ	8
F3	Lệ phí TTHC gửi thang lương, bảng lương và định mức lao động về Phòng LĐTBXH	VND	0[125]

Giả định hợp lý

Để xác lập các giả định hợp lý, bước đầu tiên cần thực hiện là phân tích quy trình xây dựng định mức lao động và quy trình xây dựng thang lương, bảng lương trên thực tế. Lưu ý: các giả định về số ngày làm việc cần có để thực hiện quy trình xây dựng định mức lao động và thang lương, bảng lương được ước tính với một doanh nghiệp cỡ nhỏ có từ *10-50 lao động*. Đây là mức quy mô lao động phổ biến ở các doanh nghiệp tại Việt Nam hiện nay.

Bảng 3.5. Quy trình xây dựng định mức lao động

Bước	Hoạt động	Số ngày làm việc (ngày)	Lệ phí thủ tục hành chính (VND)
1	Tính toán xây dựng định mức lao động cho từng vị trí	7	-

[124] Số liệu được cung cấp bởi Tổng cục Thống kê, nguồn thông tin: http://www.baomoi.com/thua-thai-lan-indonesia-dung-voi-mo-xa/c/22008278.epi

[125] Theo quy định hiện hành trong Bộ Luật Lao động ban hành năm 2012 thì doanh nghiệp không mất phí khi gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động về phòng Lao động, thương binh và xã hội cấp huyện

Bước	Hoạt động	Số ngày làm việc (ngày)	Lệ phí thủ tục hành chính (VND)
	công việc		
2	Thông báo trước cho NLĐ ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử định mức lao động	1	-
3	Theo dõi và đánh giá việc áp dụng thử định mức lao động (tối đa 3 tháng)	30	-
4	Tham vấn ý kiến của các tổ chức đại diện cho NLĐ tại doanh nghiệp để điều chỉnh định mức lao động cho phù hợp và công khai thông tin tới NLĐ	2	-
5	Gửi cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của doanh nghiệp	1	-
	Tổng cộng	41	

Bảng 3.6. Quy trình xây dựng thang lương, bảng lương

Bước	Hoạt động	Số ngày làm việc (ngày)	Lệ phí thủ tục hành chính (VND)
1	Chuẩn bị hồ sơ đăng ký thang lương, bảng lương:	10	-
1.1	Soạn công văn đề nghị đăng ký thang lương, bảng lương	0.5	-
1.2	Xây dựng thang lương bảng lương trong đó có đề cập đến mức lương tối thiểu, các bậc lương tương ứng với các nhóm vị trí - chức danh công việc,	1	-
1.3	Xây dựng quy chế lương bảng phụ cấp (nếu có phụ cấp lương)	0.5	-
1.4	Xây dựng bảng quy định chi tiết các tiêu chuẩn và điều kiện áp dụng đối với từng chức danh và nhóm công việc trong thang lương, bảng lương	0.5	-
1.5	Công khai thang lương, bảng lương tới NLĐ và lấy ý kiến của tổ chức đại diện cho NLĐ về thang lương, bảng lương	7	

Bước	Hoạt động	Số ngày làm việc (ngày)	Lệ phí thủ tục hành chính (VND)
1.6	Lập biên bản thống nhất ý kiến về hệ thống thang lương, bảng lương và đính kèm văn bản của tổ chức đại diện doanh nghiệp nêu ý kiến về thang lương, bảng lương	0.5	
2	Công khai thang lương, bảng lương chính thức và gửi thang lương bảng lương đến cơ quan quản lý lao động cấp huyện	1	
	Tổng cộng	11	

Việc phân tích quy trình như trên giúp xây dựng hai trong số các giả thiết chính phục vụ cho việc đánh giá tác động về thủ tục hành chính. Hai giả thiết chính đó là:

- (A5) *52 ngày* làm việc bình quân là số ngày cần thiết để hoàn thành các thủ tục về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động và thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ để thông qua thang bảng lương và định mức đó;
- (A6) *11 ngày* làm việc bình quân là số ngày cần thiết để hoàn thành các thủ tục về xây dựng thang lương, bảng lương (không gồm xây dựng định mức lao động) và thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ để thông qua thang bảng lương đó.

Bên cạnh hai giả thiết chính này, báo cáo còn có các giả thiết hợp lý khác để phục vụ cho đánh giá tác động.

Bảng 3.7. Các giả định chính để đánh giá tác động của việc thay đổi quy định về thang lương, bảng lương và định mức lao động

Giả định (Assumptions)		Đơn vị	Giá trị
Đối với doanh nghiệp			
A1	Tỷ lệ doanh nghiệp trong tổng số doanh nghiệp hiện có tham gia xây dựng mới hoặc cập nhật thang lương, bảng lương, định mức lao động trong năm 2017	%	50%[126]

[126] Theo điều tra của Phòng Thương Mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thì 48% doanh nghiệp Việt Nam có dự định mở rộng quy mô kinh doanh trong năm 2017 (kết quả từ PCI 2016). Do đó, giả định rằng các doanh nghiệp này sẽ cần tuyển dụng thêm lao động hoặc nếu không tuyển thêm lao động thì sẽ phân công kiêm nhiệm công việc cho những lao động sẵn có. Trong cả hai trường hợp, việc cập nhật định mức lao động và thang lương, bảng lương sẽ diễn ra.

Giả định (Assumptions)		Đơn vị	Giá trị
A2	Số lượng doanh nghiệp thành lập mới trong năm 2017 mà sẽ phải lập thang lương, bảng lương, định mức lao động	doanh nghiệp	110.100[127]
A3	Tiền lương và tiền bảo hiểm bình quân mỗi ngày công cho nhân sự phụ trách công việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động	VND	260.000[128]
A4	Số lần bình quân thực hiện các công việc xây dựng/ cập nhật thang lương, bảng lương, định mức lao động trong năm 2017 đối với một doanh nghiệp	lần	1[129]
A5	Ước tính về số ngày làm việc bình quân để hoàn thành các thủ tục về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động và thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ để thông qua thang bảng lương và định mức đó.	ngày	52[130]
A6	Ước tính về số ngày làm việc bình quân để hoàn thành các thủ tục về xây dựng thang lương, bảng lương (không gồm xây dựng định mức lao động) và thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ để thông qua thang bảng lương đó.	ngày	11
A7	Chi phí mỗi lần vận chuyển các giấy tờ, thang bảng lương tới cơ quan quản lý cấp huyện	% tiền lương	10%
A8	Chi phí hành chính (điện nước, in ấn, tổ chức cuộc họp, chuẩn bị hồ sơ giấy tờ) mỗi lần xây dựng/ cập nhật thang bảng lương và định mức lao động	% tiền lương	20%
Đối với cơ quan Nhà nước			
A6	Tiền lương và tiền bảo hiểm bình quân mỗi ngày công cho cán bộ phụ trách công việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động.	VND	200.000
A7	Ước tính về số giờ làm việc bình quân mỗi lần giải quyết thủ tục về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động cho một doanh nghiệp	giờ	1

[127] Giả định số DN thành lập mới năm 2017 bằng so với số thành lập mới năm 2016 thì sẽ có 110100 doanh nghiệp mới (theo số liệu từ Bộ Kế hoạch và Đầu tư).

[128] Theo điều tra của Bộ LĐTBXH năm 2016 thì tiền lương bình quân của người lao động là 5,71 triệu đồng/tháng, tương đương khoảng 260.000 đồng/ngày. Nguồn: http://bit.ly/2om4y5F

[129] Giả định dựa trên quan sát thực tế. Thang lương, bảng lương thường được cập nhật khi có sự thay đổi về quy định mức lương tối thiểu. Do mức lương tối thiểu thường được điều chỉnh mỗi năm nên tương ứng thang lương, bảng lương cũng thay đổi mỗi năm.

[130] Dựa trên ước tính trước đó về quy trình hiện hành để xây dựng và đăng ký định mức lao động và thang lương, bảng lương.

Giả định (Assumptions)		Đơn vị	Giá trị
A8	Chi phí hành chính (điện nước, in ấn) mỗi lần giải quyết thủ tục hành chính về thang bảng lương và định mức lao động cho doanh nghiệp.	% tiền lương	5%

Đánh giá tác động cắt giảm chi phí tuân thủ thủ tục hành chính theo Phương án 2

Sau khi đã thu thập được các dữ liệu thực và xác lập các giả định hợp lý, tác động cắt giảm chi phí tuân thủ thủ tục hành chính sẽ được phân tích ở đây. Phương pháp loại trừ sẽ được áp dụng. Ban đầu, các chi phí trong trường hợp vẫn tuân thủ đầy đủ các quy định hiện hành (theo Bộ Luật Lao động năm 2012 doanh nghiệp phải gửi cả thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan cấp huyện) sẽ được tính toán. Sau đó, có thể suy ra rằng chi phí tiết kiệm được nếu thực hiện phương án chính sách thứ 2 chính là chi phí mà doanh nghiệp phải bỏ ra để tuân thủ nếu làm theo quy định hiện hành.

Bảng 3.8. Ước tính chi phí tuân thủ quy định về xây dựng định mức lao động, thang lương, bảng lương và gửi về cơ quan quản lý lao động cấp huyện

		Đơn vị	Giá trị
Đối với doanh nghiệp			
E1	Tổng số lượng doanh nghiệp xây dựng mới hoặc cập nhật thang lương, bảng lương, định mức lao động năm 2017	doanh nghiệp	349004
E2	Tổng số lượt thực hiện việc xây dựng/ cập nhật thang lương bảng lương, định mức lao động trong năm 2017 của các doanh nghiệp	lượt	349004
E3	Tổng ngày công doanh nghiệp bỏ ra để thực hiện việc xây dựng/ cập nhật thang lương bảng lương, định mức lao động trong năm 2017 của doanh nghiệp	ngày công	18.148.208
E4	Tổng chi phí tiền lương và bảo hiểm doanh nghiệp cần chi để tuân thủ thủ tục xây dựng thang bảng lương, định mức lao động	VND	4.718.534.080.000
E5	Tổng chi phí hành chính (điện nước. in ấn. tổ chức cuộc họp. chuẩn bị hồ sơ giấy tờ)	VND	943.706.816.000
E6	Tổng chi phí vận chuyển các giấy tờ. thang bảng lương tới cơ quan quản lý cấp huyện	VND	471.853.408.000
Đối với cơ quan Nhà nước			
E7	Tổng số giờ thực hiện việc giải quyết thủ tục về thang lương bảng lương. định mức lao	giờ	349.004

		Đơn vị	Giá trị
	động trong một năm		
E8	Tổng ngày công của cán bộ Nhà nước để giải quyết TTHC về thang lương bảng lương. định mức lao động	ngày công	43.625.5
E9	Tổng chi phí tiền lương và bảo hiểm chi trả cho cán bộ giải quyết TTHC về thang lương bảng lương. định mức lao động	VND	8.725.100.000
E10	Tổng chi phí hành chính (điện nước in ấn)	VND	436.255.000
	TỔNG	VND	**6.143.255.659.000**

Như vậy, nếu thực hiện theo phương án chính sách thứ 2 (tức bỏ quy định về việc phải xây dựng thang bảng lương và định mức lao động và gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện), xã hội có thể tiết kiệm được "tối đa" khoảng xấp xỉ 6,1 nghìn tỷ đồng chi phí tuân thủ. Đây là ước tính giá trị "tối đa" vì trên thực tế vẫn có nhiều doanh nghiệp tự nguyện xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động phục vụ cho quá trình sản xuất mà không phụ thuộc vào việc Luật có quy định hay không. Khi đó, lợi ích cắt giảm chi phí tuân thủ sẽ chỉ nằm ở việc tiết kiệm chi phí gửi hồ sơ định mức lao động và thang lương, bảng lương tới cơ quan Nhà nước và chi phí giải quyết hồ sơ của cán bộ Nhà nước. Chi phí này là 481.014.763.000 VND.

Nói một cách chính xác hơn thì chi phí mà xã hội tiết kiệm được trong năm 2017 nếu thực hiện theo phương án chính sách số 2 sẽ nằm trong khoảng từ **481,0 tỷ đồng cho đến khoảng 6143 tỷ đồng** tùy thuộc mức độ tự nguyện của doanh nghiệp trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Đánh giá tác động cắt giảm chi phí tuân thủ thủ tục hành chính theo Phương án 3

Phương pháp loại trừ cũng sẽ được áp dụng khi ước tính chi phí tuân thủ thủ tục hành chính được cắt giảm nếu thực hiện theo Phương án 3. Ban đầu, chi phí trong trường hợp tuân thủ riêng quy định về xây dựng định mức lao động theo Bộ Luật Lao động năm 2012 sẽ được tính toán. Sau khi tính toán ra kết quả thì có thể suy ra chi phí tiết kiệm được chính là chi phí mà doanh nghiệp phải bỏ ra để tuân thủ theo quy định hiện hành.

Bảng 3.9. Ước tính chi phí tuân thủ quy định về xây dựng định mức lao động và gửi định mức lao động về cơ quan quản lý lao động cấp huyện

Ước tính (Estimations)		Đơn vị	Giá trị
Đối với doanh nghiệp			
E1	Tổng số lượng doanh nghiệp xây dựng mới	doanh	349.004

Ước tính (Estimations)		Đơn vị	Giá trị
	hoặc cập nhật định mức lao động năm 2017	nghiệp	
E2	Tổng số lượt thực hiện việc xây dựng/ cập nhật định mức lao động trong năm 2017 của các doanh nghiệp	lượt	349.004
E3	Tổng ngày công doanh nghiệp bỏ ra để thực hiện việc xây dựng/ cập nhật định mức lao động trong năm 2017	ngày công	14.309.164
E4	Tổng chi phí tiền lương và bảo hiểm doanh nghiệp cần chi để tuân thủ thủ tục xây dựng định mức lao động	VND	3.720.382.640.000
E5	Tổng chi phí hành chính (điện nước. in ấn. tổ chức cuộc họp. chuẩn bị hồ sơ giấy tờ)	VND	744.076.528.000
E6	Tổng chi phí vận chuyển các giấy tờ. thang bảng lương tới cơ quan quản lý cấp huyện	VND	372.038.264.000
Đối với cơ quan Nhà nước			
E7	Tổng số giờ thực hiện việc giải quyết thủ tục về định mức lao động trong một năm	giờ	174.502
E8	Tổng ngày công của cán bộ Nhà nước để giải quyết TTHC về định mức lao động	ngày công	21812,75
E9	Tổng chi phí tiền lương và bảo hiểm chi trả cho cán bộ giải quyết TTHC về định mức lao động	VND	4.362.550.000
E10	Tổng chi phí hành chính (điện nước, in ấn)	VND	218.127.500
	TỔNG	VND	**4.841.078.109.500**

Như vậy, nếu thực hiện theo phương án chính sách thứ 3 (tức bỏ quy định về việc phải xây dựng và gửi định mức lao động về cơ quan quản lý lao động cấp huyện). xã hội có thể tiết kiệm được "tối đa" khoảng xấp xỉ 4,8 nghìn tỷ đồng chi phí tuân thủ. Đây là ước tính giá trị "tối đa" vì trên thực tế vẫn có nhiều doanh nghiệp tự nguyện xây dựng định mức lao động phục vụ cho quá trình sản xuất mà không phụ thuộc vào việc Luật có quy định hay không. Khi đó. lợi ích cắt giảm chi phí tuân thủ sẽ chỉ nằm ở việc tiết kiệm chi phí gửi hồ sơ định mức lao động tới cơ quan Nhà nước và chi phí giải quyết hồ sơ của cán bộ Nhà nước. Chi phí này là 376.618.941.500 VND.

Nói một cách chính xác hơn thì chi phí mà xã hội tiết kiệm được trong năm 2017 nếu thực hiện theo phương án chính sách số 3 sẽ nằm trong khoảng từ **376,6 tỷ**

đồng cho đến khoảng 4841 tỷ đồng tùy thuộc mức độ tự nguyện của doanh nghiệp trong việc xây dựng định mức lao động.

VẤN ĐỀ CHÍNH SÁCH 3: MỞ RỘNG KHUNG THỎA THUẬN GIỮA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ THỜI GIỜ LÀM THÊM

***Thay đổi về chính sách*:** Tổng số giờ làm thêm của NLĐ không được vượt quá 400 giờ (Phương án 2) và 500 giờ (Phương án 3) trong 01 năm.

Phương pháp: Phương pháp áp dụng trong phần đánh giá bổ sung này là các tính toán định lượng, xác định và so sánh chi phí và lợi ích mà các phương án (PA) chính sách gây ra đối với các nhóm liên quan, qua đó xác định được lợi ích ròng tạo ra bởi tác động của chính sách lên các nhóm đối tượng. Trong đó phép so sánh này, lợi ích được xem là tác động tích cực của chính sách và chi phí là các tác động tiêu cực.

Phạm vi: Do bản chất định lượng của phương pháp đánh giá, phần này chỉ tập trung phân tích tác động về mặt kinh tế của chính sách làm thêm giờ trên cơ sở xác định và so sánh chi phí và lợi ích bị tác động của các nhóm. Các khía cạnh khác trong tác động của chính sách như tác động xã hội, thủ tục hành chính, hệ thống luật pháp và giới đã được đánh giá bằng phương pháp định tính và các phương pháp thích hợp khác tại Báo cáo Đánh giá tác động của cơ quan soạn thảo nên không nhất thiết phải định lượng lại.

Đối tượng đánh giá: Báo cáo đánh giá này tập trung phân tích và đánh giá tác động kinh tế của chính sách làm thêm giờ lên các đối tượng chủ yếu gồm doanh nghiệp (DN), NLĐ (LĐ), và Nhà nước. Tác động lên người thân và gia đình của NLĐ được gộp chung vào tác động đối với NLĐ do tính chất liên quan về kinh tế của nhóm đối tượng này.

“Lao động ở khu vực thâm dụng” sẽ là đối tượng để phân tích và so sánh. Để đảm bảo tính thống nhất trong phân tích, các thông tin khác liên quan đến toàn bộ lao động tại doanh nghiệp Việt Nam sẽ được quy đổi theo “Tỷ lệ lao động trong khu vực thâm dụng = Số lao động ở khu vực thâm dụng/ Tổng số lao động tại doanh nghiệp”.

Việc phân tích cũng được thực hiện riêng rẽ với ba phương án thay đổi số giờ làm thêm và so sánh với phương án đang áp dụng hiện tại, trong đó: Hiện tại là 200 giờ; Phương án 1 là 400 giờ và Phương án 2 là 500 giờ trong một năm.

Các thông tin và giả định chung:

Các số liệu thống kê, khảo sát và nghiên cứu dưới đây được sử dụng làm bối cảnh và cơ sở cho việc tính toán định lượng các tác động kinh tế của chính sách làm thêm giờ trong dự thảo. Các thông tin bối cảnh khác được sử dụng cho việc phân tích cho từng đối tượng sẽ được nêu trong phần mô tả chi tiết. Thời điểm lấy số liệu: 2016 và những số liệu không thu được trong năm 2016 và phải sử dụng của năm khác gần nhất sẽ chỉ được sử dụng nếu không làm thay đổi xu hướng chung của tác động.

Bảng 2.1. Các thông tin chung và giả định được sử dụng làm cơ sở tính toán

Số	Thông tin	Đơn vị	Hiện tại 200 giờ
1.	**Lao động bình quân trong doanh nghiệp**[131]	**người**	**29**
2.	**Tổng số doanh nghiệp đang hoạt động**[132]	**doanh nghiệp**	**477,808**
3.	**Tổng số lao động tại doanh nghiệp**[133]	**người**	**13,856,432**
4.	**Số lao động ở khu vực thâm dụng (khu công nghiệp)**[134]	**người**	**2,400,000**
5.	**Tỷ lệ lao động phải làm thêm giờ trong khối thâm dụng**[135]	**%**	**88.8**
6.	**Thu nhập bình quân tháng của lao động tại DN**[136]	**ngàn đồng**	**4,850**
7.	**Giả định: doanh nghiệp khối thâm dụng lao động tận dụng tối đa số giờ làm thêm được luật cho phép**	**%**	**100**

1.1. Tổng hợp tác động kinh tế của chính sách làm thêm giờ

Sau khi phân tích chi phí và lợi ích đối với từng nhóm đối tượng gồm doanh nghiệp và NLĐ trong khối thâm dụng lao động, Nhà nước, và Bảo hiểm xã hội, chênh lệch giữa chi phí và lợi ích được ghi nhận như là "lợi ích ròng" mà mỗi nhóm đối tượng nhận được dưới tác động của các phương án chính sách. Lợi ích ròng là chênh lệch của lợi ích trừ chi phí và có thể mang dấu (+) là lợi ích nhận được hoặc dấu (-) là thiệt hại tùy từng nhóm đối tượng. Dưới đây là bảng tổng hợp lợi ích ròng của mỗi nhóm đối tượng.

Bảng 2.2. Lợi ích ròng của các đối tượng do tác động của chính sách làm thêm giờ

Đơn vị: tỷ đồng

[131] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Báo cáo thường niên về doanh nghiệp Việt Nam, 2015

[132] Theo Tổng cục Thống kê tại http://www.baomoi.com/thua-thai-lan-indonesia-dung-voi-mo-xa/c/22008278.epi

[133] Nguồn: Tính toán từ số liệu của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Tổng cục thống kê

[134] Theo http://laodong.com.vn/cong-doan/tang-gio-lam-them-ca-hai-phuong-an-deu-kho-chap-nhan-619858.bld

[135] Theo http://laodong.com.vn/cong-doan/tang-gio-lam-them-ca-hai-phuong-an-deu-kho-chap-nhan-619858.bld

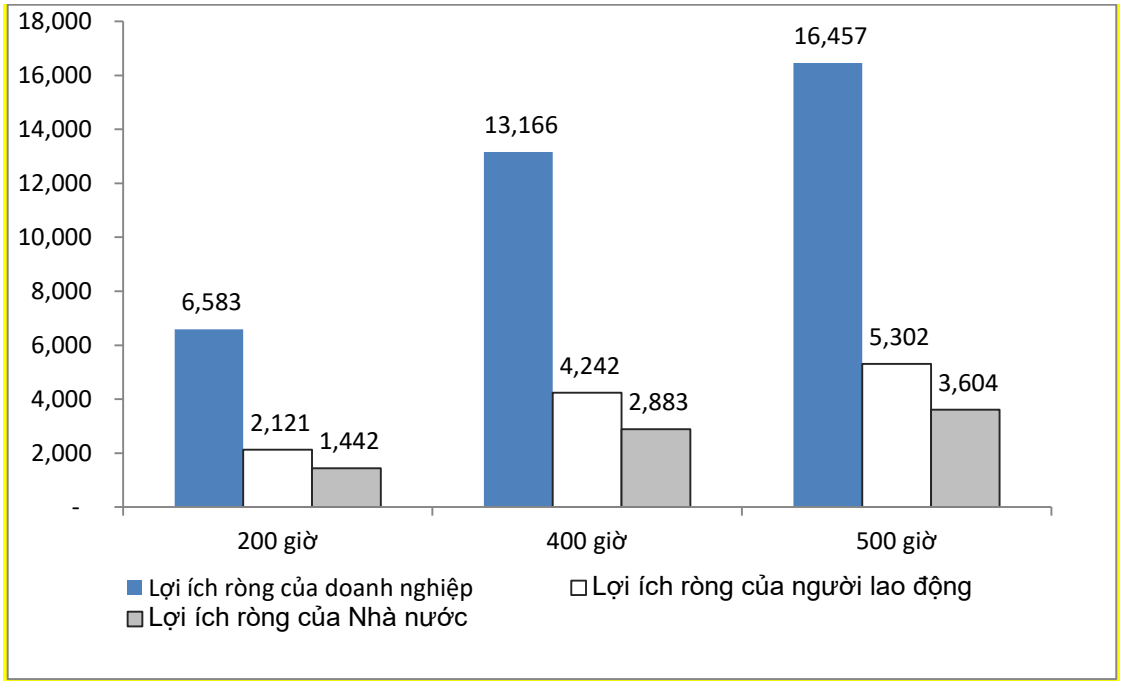
[136] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Tổng cục thống kê, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Số 10, quý 2 năm 2016

Số	Các đối tượng bị tác động	Các phương án		
		PA 1- 200 giờ (hiện tại)	PA 2 - 400 giờ	PA 3 - 500 giờ
1	Lợi ích ròng của doanh nghiệp	*6,583*	*13,166*	*16,457*
2	Lợi ích ròng của NLĐ	*2,121*	*4,242*	*5,302*
3	Lợi ích ròng của nhà nước	*1,442*	*2,883*	*3,604*

Dưới đây là biểu đồ minh họa sự khác biệt giữa lợi ích ròng của doanh nghiệp và lợi ích ròng của xã hội. thất nhiều trong khi doanh nghiệp được lợi lớn trong cả ba phương án nghiên cứu.

Hình 2.1. Lợi ích ròng của các bên do tác động của các phương án làm thêm giờ

Đơn vị: tỷ đồng



Trên đây là kết quả tổng hợp tác động kinh tế của chính sách làm thêm giờ đối với năm nhóm đối tượng đánh giá. Trong phần tiếp theo, báo cáo sẽ trình bầy những phân tích chi tiết hơn về tác động đối với từng nhóm đối tượng.

1.2. Tác động cụ thể của chính sách đối với các đối tượng

1.2.1. Tác động đối với doanh nghiệp

Để xác định lợi ích ròng mà doanh nghiệp thu được dưới tác động của các phương án làm thêm giờ, các chỉ tiêu sau đây được xem xét và tính toán: (1) Lợi nhuận tăng thêm từ số giờ làm thêm; (2) Tiết kiệm chi phí tuyển dụng và đào tạo do không phải tuyển LĐ thường xuyên; (3) Tiết kiệm chi phí bảo hiểm các loại. Các loại chi phí mà doanh nghiệp phải chi ra trong các phương án bao gồm: Thuế thu nhập doanh nghiệp từ lợi nhuận tăng thêm.

Như đã nêu trên, kết quả tính toán cho thấy trong cả hai phương án thay đổi và hiện tại nhóm các doanh nghiệp trong khu vực thâm dụng lao động đều thu được lợi ích ròng từ tác động kinh tế của việc làm thêm giờ, số giờ càng cao thì số lợi ích ròng thu được càng lớn. Bảng dưới đây mô tả chi tiết các hạng mục lợi ích và chi phí nêu trên. Tại mỗi hạng mục đều có mô tả cách tính và kết quả tính toán. Các chỉ tiêu trung gian, các thông tin và giả định được nêu trong các bảng tiếp theo.

Bảng 2.3. Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của doanh nghiệp dưới tác động của chính sách làm thêm giờ

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
	Số giờ làm thêm theo mỗi PA		**200**	**400**	**500**
1.1 Tác động tích cực đối với doanh nghiệp					
1.1.1	**Lợi nhuận tăng thêm từ số giờ làm thêm (4.1% doanh thu)**	**Lợi nhuận/ lao động* Số lao động không phải tuyển mới tương đương với Quỹ thời gian làm thêm thực tế**	7,245,063,923	14,490,127,846	18,112,659,808
1.1.2	**Tiết kiệm chi phí tuyển dụng và đào tạo do không phải tuyển LĐ thường xuyên (ước tính 1 tháng lương/ lao động mới)**	**Số lao động không phải tuyển mới tương đương với Quỹ thời gian làm thêm thực tế *Thu nhập bình quân tháng của lao động tại doanh nghiệp**	786,819,231	1,573,638,462	1,967,048,077
	Tổng số lợi ích mà doanh nghiệp thu được từ làm thêm giờ		***8,204,983,385***	***8,031,883,154***	***16,063,766,308***
1.2 Tác động tiêu cực đối với doanh nghiệp					
1.2.4	**Thuế thu nhập doanh nghiệp từ lợi nhuận tăng thêm**	**Lợi nhuận tăng thêm từ số giờ làm thêm (4.1% doanh thu)*Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp**	1,449,012,785	2,898,025,569	3,622,531,962
	Tổng chi phí mất đi do làm thêm giờ		***1,449,012,785***	***2,898,025,569***	***3,622,531,962***
	Lợi ích ròng của doanh nghiệp từ làm thêm giờ của người LĐ (Lợi ích – Chi phí)		***6,582,870,369***	***13,165,740,738***	***16,457,175,923***

Bảng 2.4. Kết quả tính toán các chỉ tiêu trung gian

Số	Thông tin	Cách tính	Đơn vị	PA 1 (Hiện	PA 2	PA 3
1	**Số giờ làm thêm**		**giờ**	**200**	**400**	**500**
2	Tỷ lệ lao động trong khu vực thâm dụng	Số LĐ khu vực thâm dụng/ Tổng số LĐ tại DN	%	17.32%	17.32%	17,32%
3	Số lao động tham gia làm thêm	Số lao động ở khu vực thâm dụng*Tỷ lệ lao động phải làm thêm giờ trong khối thâm dụng	người	2,131,200	2,131,200	2.131.200
4	Quỹ thời gian làm thêm	Số lao động tham gia làm thêm* Thời gian làm thêm	giờ	426,240,000	852,480,000	1.065.600.000
5	Quỹ thời gian làm thêm thực tế (Sau khi trừ mức sụt giảm năng suất so với năng suất trong thời gian làm việc bình thường)	Quỹ thời gian làm thêm *(100%- tỷ lệ sụt giảm năng suất do làm thêm giờ)	giờ	404,928,000	809,856,000	1.012.320.000
6	Số lao động không phải tuyển mới tương đương với Quỹ thời gian làm thêm thực tế	Quỹ thời gian làm thêm thực tế/8/26/12	người	162,231	324,462	405.577
7	Lợi nhuận/ lao động	Doanh thu/lao động tại doanh nghiệp * Tỷ suất lợi nhuận/ Doanh thu (ROS) ngành CBCT	ngàn đồng	44,659	44,659	44.659
8	Lương theo giờ	Thu nhập bình quân tháng/26/8	ngàn	23.32	23.32	23,32
9	Lương làm thêm theo giờ	Lương theo giờ* Tỷ lệ tăng lương thêm giờ	ngàn đồng	34.98	34.98	34,98

Bảng 2.5. Các thông tin và giả định riêng đối với đối tượng doanh nghiệp

Số	Thông tin	Đơn vị	Số lượng
1.	Doanh thu/ lao động tại doanh nghiệp[137]	ngàn đồng/ lao động	1,207,000
2.	Tỷ suất lợi nhuận/ Doanh thu (ROS)[138]	%	3.70%
3.	Tỷ lệ tăng lương thêm giờ tạm áp dụng	%	150.00%
4.	Tỷ lệ sụt giảm năng suất do làm thêm giờ[139]	%	5.00%
5.	Tỷ lệ tuyển dụng mới[140]	%	46.00%
6.	Tổng số lao động cả nước Q2/2015[141]	người	52,230,000
7.	Tổng số lao động cả nước Q2/2016[142]	người	53,240,000
8.	Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp	%	20.00%
9.	Chi phí chăm sóc con em và việc nhà theo giờ ước tính (do đi thuê hay nhờ người khác)	ngàn đồng/ giờ	30

[137] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Báo cáo thường niên về doanh nghiệp Việt Nam, 2015

[138] Theo Tổng cục Thống kê tại http://www.baomoi.com/thua-thai-lan-indonesia-dung-voi-mo-xa/c/22008278.epi

[139] Ước tính theo một số nghiên cứu quốc tế

[140] Theo thống kê của Bộ LĐTB-XH tại http://www.tinmoi.vn/bao-hiem-that-nghiep-dung-truoc-nguy-co-vo-quy-01541192.html

[141] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Số 10, quý 2 năm 2016

[142] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Số 10, quý 2 năm 2016

1.2.2. Tác động đối với NLĐ

Trong phân tích chi phí – lợi ích của NLĐ dưới tác động của chính sách làm thêm giờ chỉ có một loại thu nhập được ghi nhận là "Thu nhập từ tiền lương làm thêm giờ được nhận". Trong khi đó, NLĐ sẽ phải chi khá nhiều khoản để giải quyết tác động tiêu cực của việc làm thêm giờ, bao gồm: Chi phí chăm sóc con em và việc nhà theo giờ (do đi thuê hay nhờ người khác)

Bảng 2.6. Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của NLĐ dưới tác động của chính sách làm thêm giờ

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
	Số giờ làm thêm theo mỗi PA		**200**	**400**	**500**
1.1 Tác động tích cực đối với NLĐ					
1.1.1	**Thu nhập từ tiền lương làm thêm giờ được nhận**	**Lương làm thêm theo giờ*Quỹ thời gian làm thêm**	14,908,153,846	29,816,307,692	37,270,384,615
	Tổng lợi ích mà NLĐ thu được từ làm thêm giờ		***14,908,153,846***	***29,816,307,692***	***37,270,384,615***
1.2 Tác động tiêu cực đối với NLĐ					
1.2.1	**Chi phí chăm sóc con em và việc nhà theo giờ (do đi thuê hay nhờ người khác)**	**Chi phí chăm sóc con em và việc nhà theo giờ (do đi thuê hay nhờ người khác)*Quỹ thời gian làm thêm**	12,787,200,000	25,574,400,000	31,968,000,000
	Tổng chi phí mất đi do làm thêm giờ		***12,787,200,000***	***25,574,400,000***	***31,968,000,000***
	Lợi ích ròng của NLĐ từ làm thêm giờ	**Lợi ích – Chi phí**	***2,120,953,846***	***4,241,907,692***	***5,302,384,615***

1.2.3. Tác động đối với Nhà nước

Phân tích tác động của chính sách làm thêm giờ đối với Nhà nước qua chi phí và lợi ích cho thấy: Nhà nước có thể thu thêm thuế thu nhập doanh nghiệp trên cơ sở lợi nhuận tăng lên từ làm thêm giờ của lao động ở các doanh nghiệp khối thâm dụng. Các khoản chi phí được phân tích ở đây bao gồm: (1) Chi phí thanh tra lao động liên quan tới làm thêm giờ;

Bảng 2.7. Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của Nhà nước dưới tác động của chính sách làm thêm giờ

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
	Số giờ làm thêm theo mỗi PA		**200**	**400**	**500**
1.1 Tác động tích cực đối với Nhà nước					
1.1.1	**Thuế thu nhập doanh nghiệp từ lợi nhuận tăng thêm**	**Lợi nhuận tăng thêm từ số giờ làm thêm (4.1% doanh thu)*Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp**	1,449,012,785	2,898,025,569	3,622,531,962
	Tổng số lợi ích mà Nhà nước thu được từ làm thêm giờ		***1,449,012,785***	***2,898,025,569***	***3,622,531,962***
1.2 Tác động tiêu cực đối với Nhà nước					
1.2.1	**Chi phí thanh tra lao động liên quan tới làm thêm giờ**	**Ước tính số đợt thanh tra lao động/DN/năm*Tổng số doanh nghiệp 2016*Ước tính tỷ lệ DN bị thanh tra lao động/ năm*(Số lao động tham gia làm thêm/Tổng số lao động tại doanh nghiệp)*Ước tính số cán bộ cần thiết để thanh tra lao động 1 DN*Ước tính số ngày cần thiết để thanh tra lao động 1**	7,297,806	14,595,611	18,244,514

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
		DN*Thu nhập bình quân tháng của lao động tại doanh nghiệp/22* Tỷ lệ khác biệt giữa số giờ của các phương án			
	Tổng chi phí mất đi do làm thêm giờ		*7,297,806*	*14,595,611*	*18,244,514*
	Lợi ích ròng của Nhà nước từ làm thêm giờ của NLĐ	Lợi ích – Chi phí	*1,441,714,979*	*2,883,429,958*	*3,604,287,447*

Bảng 2.8. Các thông tin và giả định riêng đối với Nhà nước

Số	Thông tin	Đơn vị	Số lượng
1	Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp	%	20.00%
2	Ước tính số đợt thanh tra lao động/DN/năm	đợt	1
3	Ước tính tỷ lệ DN bị thanh tra lao động/ năm	%	10.00%
4	Ước tính số cán bộ cần thiết để thanh tra lao động 1 DN	người	2
5	Ước tính số ngày cần thiết để thanh tra lao động 1 DN	ngày	2
6	Ước tính chi phí nhân công để thanh tra lao động DN		Tương ứng thu nhập bình quân của lao động

VẤN ĐỀ CHÍNH SÁCH 4: MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

Các chỉ tiêu được sử dụng để đánh giá tác động kinh tế đối với Phương án 1 cho 05 (năm) nhóm đối tượng được nêu ở trên cũng là kết hợp giữa đánh giá tác động kinh tế và đánh giá tác động xã hội

***Thay đổi về chính sách*: mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo hướng (i) NLĐ không phải có lý do để được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải chấp hành thời gian báo trước (Phương án 2); (ii) NLĐ không phải có lý do để được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải chấp hành thời gian báo trước (Phương án 3).**

Phương pháp: Phương pháp áp dụng là các tính toán định lượng về chi phí tuân thủ của các nhóm chịu sự tác động và ước tính nếu toàn bộ những người đến tuổi nghỉ hưu mà không làm thủ tục nghỉ hưu, thay vào đó là đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì BHXH sẽ phải trả.

Phạm vi: Chỉ đánh giá định lượng trên cơ sở các phân tích định tính từ tác động kinh tế, tác động xã hội, tác động về giới, thủ tục hành chính và hệ thống pháp luật trong Báo cáo.

Đối tượng đánh giá: Báo cáo đánh giá này tập trung phân tích và đánh giá tác động kinh tế của chính sách làm thêm giờ lên các đối tượng chủ yếu gồm doanh nghiệp (DN), NLĐ (LĐ), Nhà nước (Toà án), và Bảo hiểm xã hội (BHXH).

***Các thông tin và giả định chung*:**

Các số liệu thống kê, khảo sát và nghiên cứu được sử dụng trong các tính toán định lượng giữa các chính sách như đã nêu ở trên và một số đặc thù sau:

Bảng 4.1. Các thông tin chung và giả định được sử dụng làm cơ sở tính toán

Số	Thông tin	Đơn vị	Hiện trạng
1.	Lao động bình quân trong doanh nghiệp [1]	người	29
2.	Tổng số doanh nghiệp[2]	doanh nghiệp	477.808
3.	Tổng số lao động tại doanh nghiệp[3]	người	13.856.432
5.	Tỷ lệ tuyển dụng mới do đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 37 bằng tỷ lệ nghỉ hưu hàng năm	%	9,30%
6.	Thu nhập bình quân tháng của lao động tại doanh nghiệp[6] *(VND)*	VNĐ	4.850.000
7.	Tỷ lệ lao động tham gia BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp[7]	%	23,05%
8.	Tỷ lệ đóng góp BHXH và các bảo hiểm bắt buộc khác	%	22,00%

	của DN		
9.	Giả định: doanh nghiệp tận dụng tối đa số giờ làm thêm được luật cho phép.	%	100,00%
10.	Số lao động đến tuổi nghỉ hưu [8]	%	9,30%
11.	Chi phí khởi kiện vụ án lao động của NLĐ hoặc doanh nghiệp [9]	VNĐ	471.931
12.	Chi phí thụ lý và giải quyết vụ án cấp sơ thẩm của toà án đối với vụ án lao động [9]	VNĐ	354.769
13.	Số vụ tranh chấp lao động sơ thẩm (số liệu năm 2013)[10]	vụ án	4104

[1] VCCI, Báo cáo thường niên về doanh nghiệp Việt Nam, 2015

[2] Bộ KHĐT và Tổng cục Thống kê

[3] Nguồn: Tính toán

[4] Theo http://laodong.com.vn/cong-doan/tang-gio-lam-them-ca-hai-phuong-an-deu-kho-chap-nhan-619858.bld

[5] Không có số liệu

[6] Theo Phó Trưởng ban Quan hệ lao động (Tổng LĐLĐVN) Lê Đình Quảng tại http://laodong.com.vn/cong-doan/tang-gio-lam-them-ca-hai-phuong-an-deu-kho-chap-nhan-619858.bld

[7] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Số 10, quý 2 năm 2016

[8] Bô Lao đông - Thương Binh và Xã hôi

[9] Nghiên cứu Cải cách thủ tục hành chính tại Toà án-Nghiên cứu từ 3 toà án thí điểm - JUDGE Project

[10] Toà án nhân dân tối cao

1.3. Kết quả chung

- Chỉ có NLĐ là nhóm được hưởng lợi từ chính sách thay đổi quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong khi toàn bộ tất cả các nhóm còn lại không được hưởng lợi từ chính sách thay đổi quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.
- Doanh nghiệp, Nhà nước và BHXH là 3 nhóm hoàn toàn chỉ có tác động tiêu cực khi bảo đảm quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong cả 3 phương án. Doanh nghiệp/NSDLĐ phải chịu gánh nặng nhiều nhất khi thực hiện các phương án về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhưng chính sách hiện hành vẫn là phương án tốt nhất cho doanh nghiệp và toàn xã hội.

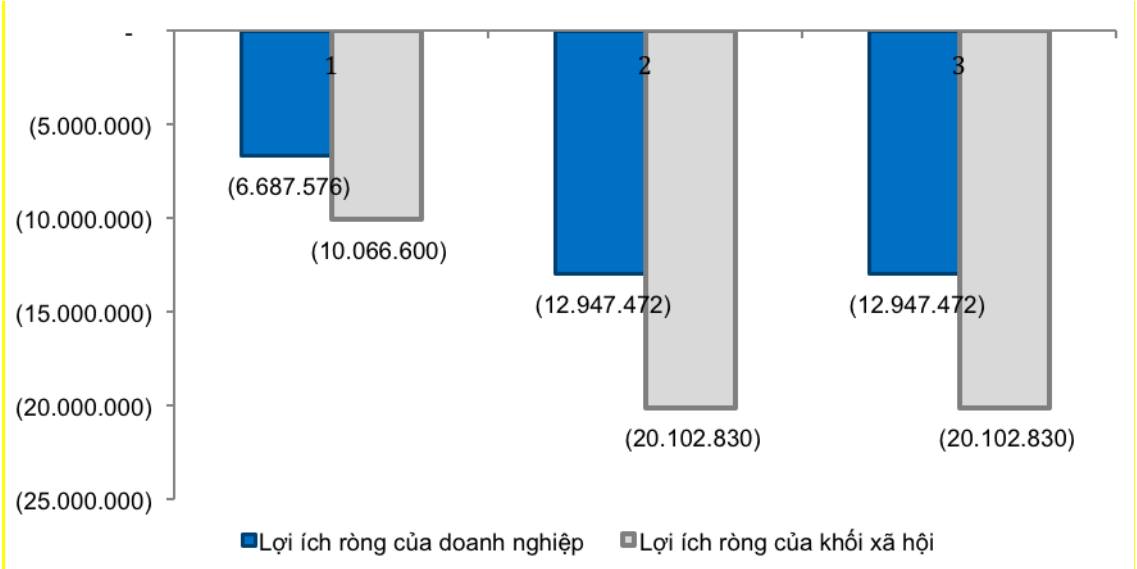
Bảng 4.2. Lợi ích ròng của các đối tượng do tác động của các phương án đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn vị: đồng

Số	Các phương án mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ	PA 1	PA 2	PA 3
1	Lợi ích ròng của doanh nghiệp	(6.687.576)	(12.501.824)	(12.501.824)
2	Lợi ích ròng của NLĐ	(11.889)	1.937	1.937
3	Lợi ích ròng của nhà nước	(6.251.400)	(12.498.431)	(12.498.431)
4	Lợi ích ròng của BHXH	(3.803.216)	(7.606.431)	(7.606.431)
	Lợi ích ròng của khối xã hội	(10.056.648)	(20.102.830)	(20.102.830)
	Lợi ích ròng của mọi đối tượng	(16.308.528)	(32.604.654)	(32.604.654)

Hình 4.1. Lợi ích ròng của các bên do tác động của các phương án đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn vị: đồng



1.4. Tác động cụ thể của chính sách đối với các đối tượng

1.4.1. Tác động đối với NLĐ

Kết quả tính toán cho thấy NLĐ không có lợi ở Phương án 1 (theo chính sách hiện hành) vì nếu có tranh chấp trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì NLĐ sẽ bị mất chi phí kiện tụng. Tuy nhiên, ở phương án thay đổi thì NLĐ thường không mất chi phí vì NSDLĐ không có cơ hội về quy định pháp luật để kiện NLĐ vì lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Bảng 4.3.1. Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của NLĐ liên quan chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
1.1 Tác động tích cực đối với NLĐ					
1.1.1	**Không mất chi phí kiện tụng**	**Chi phí gửi đơn khởi kiện * số đơn kiện được gửi tới toà án**	**0**	**1.936.805**	**1.936.805**
	Tổng số lợi ích mà NLĐ thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ		***0***	***1.936.805***	***1.936.805***
1.2 Tác động tiêu cực đối với NLĐ					
1.2.1	**Bồi thường cho NSDLĐ**	**1/2 tháng lương * tổng số NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ và bị kiện ra toà**	**9.952.200**		
1.2.2	**Chi phí kiện tụng**	**Chi phí gửi đơn khởi kiện * số đơn kiện được gửi tới toà án**	**1.936.805**	**0**	**0**
	Tổng chi phí mà NLĐ thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ		***11.889.005***	***0***	***0***

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
	Tổng chi phí mà NLĐ thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ	**Lợi ích – Chi phí**	***(11.889.005)***	***1.936.805***	***1.936.805***

1.4.2. Tác động đối với NSDLĐ (doanh nghiệp)

Phân tích định lượng tác động của chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho thấy các phương án thay đổi (Phương án 2 và Phương án 3) có tác động nặng nề tới chi phí hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Bảng 4.3.2. Kết quả phân tích tác động chi phí – lợi ích của doanh nghiệp liên quan đến chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
1.1 Tác động tích cực đối với NSDLĐ					
1.1.1	**Được NLĐ bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật**	**Bồi thường của NLĐ**	**9.952.200**	**0**	**0**
	Tổng số lợi ích kinh tế mà NSDLĐ thu được từ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ		***9.952.200***	***0***	***0***
1.2 Tác động tiêu cực đối với NSDLĐ					
1.2.1	**Chi phí kiện tụng**	**Chi phí gửi đơn khởi kiện * số đơn kiện được gửi tới toà án**	**1.936.805**	**1.936.805**	**1.936.805**

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
1.2.2	Chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế do lao động nghỉ việc (ước tính 1 tháng lương/ lao động mới)	Số lao động phải tuyển lại do lao động đơn phương nghỉ việc theo Điều 37*Thu nhập bình quân tháng của lao động tại doanh nghiệp	6.249.943.654	12.499.887.307	12.499.887.307
1.2.3	Chi phí phải soạn lại các quy chế về quản lý và sử dụng lao động theo chính sách mới	Tổng số doanh nghiệp*Ngày công làm việc*5ngày (để soạn lại Nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể, HĐLĐ mẫu)	445.647.846	445.647.846	445.647.846
	Tổng chi phí mà NSDLĐ thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ		*6.687.576.105*	*12.947.471.958*	*12.947.471.958*
	Tổng chi phí mà NSDLĐ thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ	Lợi ích – Chi phí	*(6.687.576.105)*	*(12.947.471.958)*	*(12.947.471.958)*

1.4.3. Tác động đối với Nhà nước

Phân tích định tính tác động của chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với Nhà nước cho thấy: Nhà nước đều bị tốn kém chi phí trong cả 3 phương án nhưng chính sách hiện tại thì ít tốn kém nhất cho Nhà nước. Lưu ý chi phí của Nhà nước chưa bao gồm chi phí BHXH sẽ phải chi trả.

Bảng 4.3.3. Kết quả phân tích tác động chi phí – lợi ích của Nhà nước của chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
1.1 Tác động tích cực đối với Nhà nước					

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
1.1.1	Không mất chi phí giải quyết tranh chấp (ước tính)	Chi phí toà án*số lượng đơn kiện tranh chấp tại toà án	0	1.455.972	1.455.972
	Tổng số lợi ích mà Nhà nước thu được từ giải quyết tranh chấp lao động		*0*	1.455.972	1.455.972
1.2 Tác động tiêu cực đối với Nhà nước					
1.2.1	Mất chi phí giải quyết tranh chấp	Chi phí toà án*số lượng đơn kiện tranh chấp tại toà án	1.455.972	0	0
1.2.2	Chi phí giới thiệu việc làm và đào tạo lại lao động thôi việc do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong khu vực thâm dụng lao động	Số lao động phải tuyển lại vì nghỉ việc do đơn phương chấm dứt HĐLĐ (ước tính tăng lên theo số giờ của các phương án)*Thu nhập bình quân của lao động/22	6.249.943.654	12.499.887.307	12.499.887.307
	Tổng số chi phí mà Nhà nước thu được từ giải quyết tranh chấp lao động		*(6.251.399.626)*	(12.499.887.307)	(12.499.887.307)
	Lợi ích ròng của Nhà nước từ làm thêm giờ của NLĐ	Lợi ích – Chi phí	*(6.251.399.626)*	*(12.498.431.335)*	*(12.498.431.335)*

1.4.4. Tác động đối với Bảo hiểm xã hội

BHXH thiệt thòi trong cả 3 phương án chính sách khi duy trì quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NLĐ vì BHXH sẽ bị mất đi nguồn thu. Theo Bộ luật Lao động 2012, BHXH còn phải tốn kém thêm chi phí phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ khi họ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Khoản chi phí này là khá lớn khi nhưng khó có thể tính được vì mỗi NLĐ lại có mức chi trả khác nhau phụ thuộc vào số năm công tác.…

Bảng 4.3.5. Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của BHXH chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
1.1 Tác động tích cực đối với BHXH					
1.1.1	**Không có**				
1.2 Tác động tiêu cực đối với BHXH					
1.2.1	**Phần đóng góp BHXH bị mất khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đóng BHXH (VNĐ)**	**Số lao động không đóng BHXH do đơn phương chấm dứt HĐLĐ*Thu nhập bình quân của lao động* 12 tháng*23,05%**	**3.803.215.712**	**7.606.431.424**	**7.606.431.424**
	Tổng chi phí mất đi do làm thêm giờ		***3.803.215.712***	***7.606.431.424***	***7.606.431.424***
	Lợi ích ròng của BHXH từ làm thêm giờ của NLĐ	**Lợi ích – Chi phí**	***(3,068,633,429)***	***(7.606.431.424)***	***(7.606.431.424)***

VẤN ĐỀ CHÍNH SÁCH 5: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

1.1 Các thông tin giả định chung

Các số liệu thống kê được sử dụng để phân tích định lượng tác động về kinh tế và xã hội đối với tổ chức/NSDLĐ, NLĐ và Quỹ BHXH.

Bảng 2.1. Các thông tin chung và giả định được sử dụng làm cơ sở tính toán

Số	Thông tin	Đơn vị	
8.	Tổng số NLĐ[143]	Người	1.210.000
9.	Thu nhập bình quân tháng của lao động tại DN[144]	đồng	4.850.000
10.	Mức đóng BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của NSDLĐ (tính từ 01/06/2017)	%	21,5%
11.	Mức đóng BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của NLĐ	%	10,5%

1.2 Tổng hợp tác động kinh tế của chính sách bỏ hợp đồng thử việc đối với Tổ chức/NSDLĐ

Khi hết thời hạn thử việc, nếu doanh nghiệp không có thông báo từ chối ký hợp đồng chính thức, nên coi như hai bên đã có một HĐLĐ (dù là chưa ký chính thức). HĐLĐ này có 2 khả năng: không xác định thời hạn và có thời hạn – tối thiểu 1 năm như qui định tại Bộ luật Lao động. Việc bỏ quy định này sẽ có tác động trực tiếp tới các doanh nghiệp là tránh một số rủi ro trong trường hợp trong không giải quyết kịp thời các trình tự thủ tục về việc thông báo đối với NLĐ thử việc về việc có dự định ký kết HĐLĐ chính thức hay không sau thời gian thử việc và phát sinh các HĐLĐ chính thức sau thời gian thử việc ngoài mong muốn do sơ suất của trong quá trình xử lý thủ tục thông báo cho NLĐ.

Các doanh nghiệp có cơ hội đào tạo tiếp cho những người NLĐ vẫn không đạt chuyên môn sau giai đoạn thử việc, và doanh nghiệp có thể đề nghị thử việc thêm để những NLĐ này cố gắng hơn để đạt được trình độ cần thiết. Điều này sẽ có tác động tích cực tới chất lượng

[143] Theo Tổng Cục Thống kê (GSO), tổng số lao động đang làm việc trong khu vực doanh nghiệp tại thời điểm 31/12/2015 là 12,86 triệu người. Cũng theo GSO, bình quân giai đoạn 2000-2015 mỗi năm khu vực doanh nghiệp thu hút lao động mới tăng thêm 9.4%. Như vậy, mỗi năm sẽ có khoảng 1,21 triệu người lao động được tuyển dụng mới và thực hiện trình tự các bước liên quan tới HĐLĐ thử việc và HĐLĐ chính thức theo quy định của Bộ Luật LĐ. Nói một cách khác, về nguyên tắc, mỗi năm sẽ có tối thiểu 1,21 triệu HĐLĐ thử việc được ký kết.

[144] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Tổng cục thống kê, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Số 10, quý 2 năm 2016

NLĐ đã được ký kết hợp đồng chính thức của doanh nghiệp. Điều này sẽ giúp các doanh nghiệp tiết kiệm được khoản đầu tư vào hoạt động đào tạo cho NLĐ trong thời gian đầu của quá trình thử việc.

Một tác động tích cực của việc bỏ quy định này là sẽ giúp các doanh nghiệp không phải thực hiện các biện pháp lách luật để kéo dài thời gian thử việc của NLĐ, đặc biệt trong các trường hợp NLĐ và doanh nghiệp cùng mong muốn thử việc lại. Trong trường hợp đó, doanh nghiệp tiến hành ký một hợp đồng thử việc mới, và thực hiện việc ký HĐ thử việc mới này được thực hiện như một quy trình tuyển dụng mới. Quá trình này được thực hiện với hai HĐ thử việc là hoàn toàn khác nhau, thời gian không quá 60 ngày/mỗi hợp đồng thử việc. Nhiều doanh nghiệp thực hiện tránh các quy định này bằng cách soạn thảo văn bản chấm dứt HĐ thử việc cũ trước khi ký kết HĐ thử việc mới, với một thời gian thời gian giãn cách giữa hai hợp đồng. Cách làm này được áp dụng trong nhiều trường hợp và mang lại những chi phí tuân thủ, chi phí thực hiện không cần thiết cho cả doanh nghiệp và NLĐ, đồng thời ảnh hưởng tới cả lợi ích cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Theo Tổng Cục Thống kê (GSO), tổng số lao động đang làm việc trong khu vực doanh nghiệp tại thời điểm 31/12/2015 là 12,86 triệu người. Cũng theo GSO, bình quân giai đoạn 2000-2015 mỗi năm khu vực doanh nghiệp thu hút lao động mới tăng thêm 9.4%. Như vậy, mỗi năm sẽ có khoảng 1,21 triệu NLĐ được tuyển dụng mới và thực hiện trình tự các bước liên quan tới HĐLĐ thử việc và HĐLĐ chính thức theo quy định của Bộ luật Lao động. Nói một cách khác, về nguyên tắc, mỗi năm sẽ có tối thiểu 1,21 triệu HĐLĐ thử việc được ký kết.

Giả định có khoảng 15% những người NLĐ vẫn không đạt chuyên môn sau giai đoạn thử việc, và doanh nghiệp vẫn mong muốn tạo điều kiện đào tạo tiếp cho các đối tượng này, và qua đó đề nghị thử việc thêm để những NLĐ này cố gắng hơn để đạt được trình độ cần thiết để tuyển dụng chính thức, doanh nghiệp sẽ không phải thực hiện 181.000 thủ tục/mỗi năm nhằm hợp pháp hóa việc kéo dài thời gian thử việc thêm lần 2 như mô tả ở trên. Riêng việc này đã có thể tiết kiệm được khoảng 271.900 ngày công lao động, tương đương với 94,5 tỷ đồng tiền lương của các cán bộ phụ trách nhân sự, tuyển dụng tại các doanh nghiệp.

Ở một khía cạnh khác, doanh nghiệp có thể tiết kiệm được thời gian và chi phí đã đầu tư vào những NLĐ đã ký hợp đồng thử việc nhưng vẫn chưa đạt được trình độ chuyên môn cần thiết sau giai đoạn thử việc để doanh nghiệp tuyển dụng chính thức. Với giả định là tất cả các doanh nghiệp đều thực sự nghiêm túc trong việc thử việc, đào tạo cho người thử việc và nỗ lực để ký hợp đồng với họ khi họ đạt được yêu cầu, việc bỏ quy định này giúp các doanh nghiệp trao cơ hội kéo dài thời gian thử việc và quyết định tuyển dụng lao động sau thời gian kéo dài, khi NLĐ đã đạt được trình độ cần thiết. Như vậy, thay vì việc không tuyển dụng 15% những người chưa đủ điều kiện này, các doanh nghiệp sẽ tiếp tục thử việc và đào tạo họ và tuyển dụng sau lần thử việc thứ 2. Chi phí và thời gian đào tạo của NLĐ trong HĐ thử việc lần 1 do vậy không bị mất đi và lãng phí. Tổng chi phí thời gian tiết kiệm được mà không bị lãng phí do từ chối không tuyển dụng sau HĐ thử việc lần 1 nhờ việc bỏ

quy định này được ước tính là 10,87 triệu ngày công – một con số đáng kể đối với các doanh nghiệp.

1.3 Đối với NLĐ

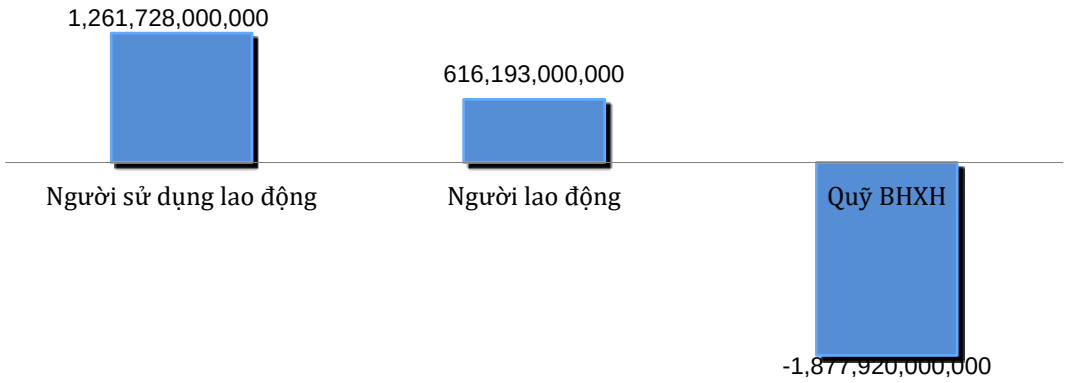
Tác động của việc bỏ quy định này đổi với việc bảo vệ NLĐ và tăng cơ hội NLĐ được ký hợp động chính thức chỉ sau thời gian của 1 thử việc dường như không rõ ràng, vì theo quy định của Bộ Luật LĐ hiện tại, doanh nghiệp vẫn hoàn toàn có quyền từ chối ký kết HĐLĐ chỉ một vài ngày trước khi HĐ thử việc kết thúc.

Trong trường hợp những người NLĐ vẫn không đạt chuyên môn sau giai đoạn thử việc, trong khi doanh nghiệp vẫn mong muốn tạo điều kiện đào tạo tiếp cho các đối tượng này song lại chưa hoàn toàn yên tâm để ký hợp đồng LĐ chính thức do người LĐ vẫn chưa đạt yêu cầu chuyên môn cần thiết, có thể bị từ chối cơ hội được tuyển dụng chính thức. Và cũng với giả định như phân tích ở trên, có tới khoảng 181.000 người LĐ có thể bị từ chối cơ hội được tuyển dụng chính thức trong trường hợp này. Và đối với NLĐ, điều này cũng tương đương với việc họ sẽ mất chi phí cơ hội về phương diện thời gian tương đương với 10,87 triệu ngày công mỗi năm đã đầu tư vào việc thử việc mà không có cơ hội để kéo dài thời gian thử việc lần 2, thậm chí lần 3 để có được một HĐLĐ chính thức. Những người này buộc phải lặp lại quy trình thử việc ở một doanh nghiệp khác và vẫn không hoàn toàn chắc chắn về cơ hội được ký HĐLĐ chính thức. Đây đây là một chi phí không cần thiết cho NLĐ, cho doanh nghiệp và cho nền kinh tế nói chung.

1.4 Đối với Quỹ BHXH

Với chính sách hiện tại, Quỹ BHXH sẽ bị thất thu đang kể nếu như NSDLĐ và NLĐ không đóng BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong giai đoạn thử việc. Với những thông tin giả định chung nêu trên thì tổng số tiền mà NSDLĐ phải không phải đóng cho Quỹ BHXH là **1.261.728.000.000 đồng/tháng** và NLĐ không phải đóng **616.193.000.000 đồng/tháng**. Tổng số tiền mà Quỹ BHXH bị thất thu là **1.877.920.000.000 đồng/tháng**. Trong trường hợp áp dụng Phương án 2 và Phương án 3 thì kết quả ngược lại. Phương án này có lợi về kinh tế trước mắt cho NLĐ, nhưng ảnh hưởng tới NLĐ trong tương lai vì không được tính thời gian thử việc vào thời gian làm việc. Phương án này hoàn toàn có lợi cho NSDLĐ nhưng ảnh hưởng lớn tới Quỹ BHXH.

Hình 1.1. Phương án hiện tại của hợp đồng thử việc (đơn vị tính: đồng)



PHỤ LỤC 2: BẢNG RÀ SOÁT CÁC TÁC ĐỘNG XÃ HỘI (ĐỊNH TÍNH)

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG XÃ HỘI

Bảng kiểm tra để xác định lĩnh vực và chỉ tiêu đánh giá tác động xã hội

CHÍNH SÁCH 1: THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

PHƯƠNG ÁN I: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tích cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà cấu trúc xác định tiền lương tối thiểu không thay đổi
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tích cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà cấu trúc xác định tiền lương tối thiểu không thay đổi
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không rõ ràng
4.	**Việc làm**	Tác động không rõ ràng
5.	**Sức khoẻ**	Theo số liệu đánh giá kinh tế, mức lương tối thiểu hiện nay không đáp ứng đủ nhu cầu của NLĐ đối với cuộc sống của họ → Khả năng **tác động tiêu cực** tới NLĐ khi mức sống tối thiểu không được đảm bảo → tình trạng sức khỏe cũng không được đảm bảo

6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tác động như với khu vực Nhà nước
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 1 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến tại các cơ quan Nhà nước thuộc các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau.

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
				vực Nhà nước	
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 1 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Xem phần đánh giá tác động pháp luật
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số)					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Năng suất làm việc	Hiện trạng về sự ảnh hưởng của việc đáp ứng mức sống tối thiểu đối với năng suất lao động			Phân tích định tính về sự ảnh hưởng của việc đáp ứng mức sống tối thiểu đối với năng suất lao động	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)	Hiện trạng về tiền lương đáp ứng mức sống tối thiểu của NLĐ như thế nào		Số người mắc bệnh nghề nghiệp chung và phân theo loại ngành nghề.	Phân tích định tính về sự ảnh hưởng của việc thay đổi cấu trúc tính mức lương thiểu đến việc đảm bảo sức khỏe cho NLĐ	Báo cáo nghiên cứu về bệnh nghề nghiệp của Bộ Lao động, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
TỔ CHỨC					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của của NLĐ và gia đình họ.

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tiêu cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà cấu trúc xác định tiền lương tối thiểu bị thay đổi
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tiêu cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà cấu trúc xác định tiền lương tối thiểu bị thay đổi

ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không rõ ràng
4.	**Việc làm**	Tác động không rõ ràng
5.	**Sức khoẻ**	Theo số liệu đánh giá kinh tế, mức lương tối thiểu hiện nay không đáp ứng đủ nhu cầu của NLĐ đối với cuộc sống của họ → Khả năng **tác động tích cực** tới NLĐ khi cấu trúc tính mức lương tối thiểu nào đem lại lợi ích kinh tế lớn hơn cho NLĐ
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tác động như với khu vực Nhà nước
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN		PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng	Định tính	

		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 2 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến tại các cơ quan Nhà nước thuộc các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau.
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 2 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Xem phần đánh giá tác động pháp luật
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số)					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Năng suất làm việc	Hiện trạng về sự ảnh hưởng của việc đáp ứng mức sống tối thiểu đối với năng suất lao động			Phân tích định tính về sự ảnh hưởng của việc đáp ứng mức sống tối thiểu đối với năng suất lao động	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)	Hiện trạng về tiền lương đáp ứng mức sống tối thiểu của NLĐ như thế nào		Số người mắc bệnh nghề nghiệp chung và phân theo loại ngành nghề.	Phân tích định tính về sự ảnh hưởng của việc thay đổi cấu trúc tính mức lương thiểu đến việc đảm bảo sức khỏe cho NLĐ	Báo cáo nghiên cứu về bệnh nghề nghiệp của Bộ Lao động, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
TỔ CHỨC					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tiêu cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà cấu trúc xác định tiền lương tối thiểu bị thay đổi
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy**	Khả năng **tác động tiêu cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà cấu trúc xác định tiền lương tối thiểu bị thay đổi

	Nhà nước	
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không rõ ràng
4.	**Việc làm**	Tác động không rõ ràng
5.	**Sức khoẻ**	Theo số liệu đánh giá kinh tế, mức lương tối thiểu hiện nay không đáp ứng đủ nhu cầu của NLĐ đối với cuộc sống của họ → Khả năng **tác động tích cực** tới NLĐ khi cấu trúc tính mức lương tối thiểu nào đem lại lợi ích kinh tế lớn hơn cho NLĐ
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tác động như với khu vực Nhà nước
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 3 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến tại các cơ quan Nhà nước thuộc các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau.
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 3 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Xem phần đánh giá tác động pháp luật
NGƯỜI DÂN					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 1 (Dân số)					
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Năng suất làm việc	Hiện trạng về sự ảnh hưởng của việc đáp ứng mức sống tối thiểu đối với năng suất lao động			Phân tích định tính về sự ảnh hưởng của việc đáp ứng mức sống tối thiểu đối với năng suất lao động	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)	Hiện trạng về tiền lương đáp ứng mức sống tối thiểu của NLĐ như thế nào		Số người mắc bệnh nghề nghiệp chung và phân theo loại ngành nghề.	Phân tích định tính về sự ảnh hưởng của việc thay đổi cấu trúc tính mức lương thiểu đến việc đảm bảo sức khỏe cho NLĐ	Báo cáo nghiên cứu về bệnh nghề nghiệp của Bộ Lao động, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

Bảng 3.20. Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động xã hội

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

GIẢI PHÁP 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ

	Tích cực	Tiêu cực	Xếp hạng
Nhà nước	- Tác động tích cực khi cấu trúc tính mức lương tối thiểu không đổi → không tạo ra những gánh nặng mới cho hoạt động quản lý Nhà nước		TRUNG BÌNH
Người dân		- Tác động tiêu cực vì theo cách tính mức lương tối thiểu hiện tại chưa đảm bảo mức sống tối thiểu của NLĐ	
Tổ chức	- Tác động tích cực cấu trúc tính mức lương tối thiểu không đổi → không tạo ra chi phí tuân thủ cho việc thực hiện chính sách mới		
Đối tượng khác	- Tác động tích cực cấu trúc tính mức lương tối thiểu không đổi → không tạo ra chi phí tuân thủ cho việc thực hiện chính sách mới		
GIẢI PHÁP 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của của NLĐ và gia đình họ			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tác động tiêu cực khi cấu trúc tính mức lương tối thiểu thay đổi → tạo ra những gánh nặng mới cho hoạt động quản lý Nhà nước, bao gồm cả việc ban hành những chính sách để định hướng về việc làm, chuyển đổi nghề cho NLĐ trong các ngành có thể bị ảnh hưởng vào sự phát triển của công nghệ tự động, như dệt may-da giày.	YẾU
Người dân	- Tác động tích cực vì theo cách tính mức lương tối thiểu mới, có khả năng NLĐ sẽ	Tác động tiêu cực nếu giải pháp làm tăng chi phí nhân công -> NSDLĐ phải chuyển dịch	

	được đảm bảo cuộc sống tốt hơn	đầu tư sang nền kinh tế có chi phí nhân công thấp hơn/đầu tư tự động hóa -> NLĐ mất việc làm	
Tổ chức		- Tác động tiêu cực cấu trúc tính mức lương tối thiểu không đổi → tạo ra chi phí tuân thủ cho việc thực hiện chính sách mới - Tác động tiêu cực nếu giải pháp làm tăng chi phí nhân công -> NSDLĐ phải chuyển dịch đầu tư sang nền kinh tế có chi phí nhân công thấp hơn/đầu tư tự động hóa	
Đối tượng khác		- Tác động tiêu cực cấu trúc tính mức lương tối thiểu không đổi → tạo ra chi phí tuân thủ cho việc thực hiện chính sách mới	
GIẢI PHÁP 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tác động tiêu cực khi cấu trúc tính mức lương tối thiểu thay đổi → tạo ra những gánh nặng mới cho hoạt động quản lý Nhà nước, bao gồm cả việc ban hành những chính sách để định hướng về việc làm, chuyển đổi nghề cho NLĐ trong các ngành có thể bị ảnh hưởng vào sự phát triển của công nghệ tự động, như dệt may-da giày	TỐT
Người dân	- Tác động tích cực vì theo cách tính mức lương tối thiểu mới, có khả năng NLĐ sẽ được đảm bảo cuộc sống tốt hơn	Tác động tiêu cực nếu giải pháp làm tăng chi phí nhân công -> NSDLĐ phải chuyển dịch đầu tư sang nền kinh tế có chi phí nhân công	

		thấp hơn/đầu tư tự động hóa -> NLĐ mất việc làm	
Tổ chức	Tác động tích cực khi tạo sự yên tâm, chủ động cho NSDLĐ trong việc hoạch định chi phí nhân công trong hoạt động của mình	- Tác động tiêu cực cấu trúc tính mức lương tối thiểu không đổi → tạo ra chi phí tuân thủ cho việc thực hiện chính sách mới - Tác động tiêu cực nếu giải pháp làm tăng chi phí nhân công -> NSDLĐ phải chuyển dịch đầu tư sang nền kinh tế có chi phí nhân công thấp hơn/đầu tư tự động hóa	
Đối tượng khác		- Tác động tiêu cực cấu trúc tính mức lương tối thiểu không đổi → tạo ra chi phí tuân thủ cho việc thực hiện chính sách mới	

CHÍNH SÁCH 2: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

PHƯƠNG ÁN 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động; Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Tác động không rõ ràng
2.	**Tăng đội ngũ quản**	Khả năng **tác động tiêu cực** do cơ quan Nhà nước mất thêm chi phí tuân thủ cho việc tiếp nhận thang lương, bảng lương,

	lý trong bộ máy Nhà nước	định mức lao động và lưu trữ hồ sơ những tài liệu này
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không thể hiện rõ ràng
4.	**Việc làm**	Tác động không thể hiện rõ ràng
5.	**Sức khoẻ**	Tác động không thể hiện rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không thể hiện rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tiêu cực** trong vì tổ chức mất thêm chi phí tuân thủ cho việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy chuẩn có sẵn và phải nộp những tài liệu này đến cơ quan quản lý Nhà nước
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ					
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước	Quy trình và phân công nhân sự tại các cơ quan liên quan đến việc tiếp nhận thang lương, bảng lương và định mức lao động			Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 1 tới hoạt động quản lý trong bộ máy Nhà nước	Các quy định pháp luật về lưu trữ hồ sơ
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số)					
Lĩnh vực 2 (Việc làm)					
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
Lĩnh vực 5: Thông tin cá nhân	Các yếu tố cấu tạo nên bí mật kinh doanh của NSDLĐ			Sử dụng phương pháp định tính để phân tích các tác động tiêu cực của Phương án 1 tới việc đảm bảo thông tin thuộc hoạt động kinh doanh của NSDLĐ	Luật Tiếp cận thông tin Luật Sở hữu trí tuệ Các Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội (Tham khảo thêm tại phần phân tích tác động tới hệ thống pháp luật)
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Tác động không rõ ràng
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tiêu cực** do cơ quan Nhà nước mất thêm chi phí tuân thủ cho việc tiếp nhận thang lương, bảng lương, định mức lao động và lưu trữ hồ sơ những tài liệu này
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không thể hiện rõ ràng
4.	**Việc làm**	Tác động không thể hiện rõ ràng
5.	**Sức khoẻ**	Tác động không thể hiện rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không thể hiện rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động**	Có khả năng **tác động tiêu cực** trong vì tổ chức mất thêm chi phí tuân thủ cho việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động và phải nộp những tài liệu này đến cơ quan quản lý Nhà nước

	của các tổ chức	
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ					
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước	Quy trình và phân công nhân sự tại các cơ quan liên quan đến việc tiếp nhận thang lương, bảng lương và định mức lao động			Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 1 tới hoạt động quản lý trong bộ máy Nhà nước	Các quy định pháp luật về lưu trữ hồ sơ
NGƯỜI DÂN					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 1 (Dân số)					
Lĩnh vực 2 (Việc làm)					
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)					
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
Lĩnh vực 5: Thông tin cá nhân	Các yếu tố cấu tạo nên bí mật kinh doanh của NSDLĐ			Sử dụng phương pháp định tính để phân tích các tác động tiêu cực của Phương án 2 tới việc đảm bảo thông tin thuộc hoạt động kinh doanh của NSDLĐ	Luật Tiếp cận thông tin Luật Sở hữu trí tuệ Các Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội (Tham khảo thêm tại phần phân tích tác động tới hệ thống pháp luật)
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
của các tổ chức	nước.				
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; tuy nhiên NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Tác động không rõ ràng
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tiêu cực** do cơ quan Nhà nước mất thêm chi phí tuân thủ cho việc tiếp nhận thang lương, bảng lương và lưu trữ hồ sơ những tài liệu này
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		

3.	**Dân số**	Tác động không thể hiện rõ ràng
4.	**Việc làm**	Tác động không thể hiện rõ ràng
5.	**Sức khoẻ**	Tác động không thể hiện rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không thể hiện rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tiêu cực** trong vì tổ chức mất thêm chi phí tuân thủ cho việc xây dựng thang lương, bảng lương và phải nộp những tài liệu này đến cơ quan quản lý Nhà nước
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ					
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước	Quy trình và phân công nhân sự tại các cơ quan liên quan đến việc tiếp nhận thang lương, bảng lương			Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 3 tới hoạt động quản lý trong bộ máy Nhà nước	Các quy định pháp luật về lưu trữ hồ sơ
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số)					
Lĩnh vực 2 (Việc làm)					
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)					
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 5: Thông tin cá nhân	Các yếu tố cấu tạo nên bí mật kinh doanh của NSDLĐ			Sử dụng phương pháp định tính để phân tích các tác động tiêu cực của Phương án 3 tới việc đảm bảo thông tin thuộc hoạt động kinh doanh của NSDLĐ	Luật Tiếp cận thông tin Luật Sở hữu trí tuệ Các Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội (Tham khảo thêm tại phần phân tích tác động tới hệ thống pháp luật)
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Tác động không rõ ràng
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tích cực** do cơ quan Nhà nước không phải mất thêm chi phí tuân thủ cho việc tiếp nhận thang lương, bảng lương, định mức lao động và lưu trữ hồ sơ những tài liệu này
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không thể hiện rõ ràng
4.	**Việc làm**	Tác động không thể hiện rõ ràng
5.	**Sức khoẻ**	Tác động không thể hiện rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không thể hiện rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tích cực** trong vì tổ chức không phải mất thêm chi phí tuân thủ cho việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động và phải nộp những tài liệu này đến cơ quan quản lý Nhà nước
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		

8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ					
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước	Quy trình và phân công nhân sự tại các cơ quan liên quan đến việc tiếp nhận thang lương, bảng lương			Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 4 tới hoạt động quản lý trong bộ máy Nhà nước	Các quy định pháp luật về lưu trữ hồ sơ
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số)					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 2 (Việc làm)					
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)					
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
Lĩnh vực 5: Thông tin cá nhân	Các yếu tố cấu tạo nên bí mật kinh doanh của NSDLĐ			Sử dụng phương pháp định tính để phân tích các tác động tiêu cực của Phương án 3 tới việc đảm bảo thông tin thuộc hoạt động kinh doanh của NSDLĐ	Luật Tiếp cận thông tin Luật Sở hữu trí tuệ Các Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội (Tham khảo thêm tại phần phân tích tác động tới hệ thống pháp luật)
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

Bảng 3.20. Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động xã hội

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

GIẢI PHÁP 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động; Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tác động tiêu cực khi Nhà nước mất thêm chi phí quản lý để quy định các nguyên tắc xây dựng và thực hiện quy trình tiếp nhận thang lương, bảng lương và định mức lao động	YẾU
Người dân	Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	
Tổ chức		- Tác động tiêu cực vì mất thêm chi phí thực hiện xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy chuẩn, đồng thời phải nộp những tài liệu này đến cơ quan quản lý Nhà nước - Tác động tiêu cực liên quan đến việc bảo mật thông tin của hoạt động kinh doanh	
Đối tượng khác	Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	
GIẢI PHÁP 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tác động tiêu cực khi Nhà nước mất thêm chi phí quản lý để thực hiện quy trình tiếp nhận thang lương, bảng lương và định mức lao động	TRUNG BÌNH

Người dân	Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	
Tổ chức		- Tác động tiêu cực vì mất thêm chi phí xây dựng và nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động đến cơ quan quản lý Nhà nước	
Đối tượng khác	Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	
GIẢI PHÁP 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; tuy nhiên NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước	- Giảm được chi phí liên quan đến tiếp nhận định mức lao động	- Tác động tiêu cực khi Nhà nước mất thêm chi phí quản lý để thực hiện quy trình tiếp nhận thang lương, bảng lương	TỐT
Người dân	Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	
Tổ chức		- Tác động tiêu cực vì mất thêm chi phí xây dựng và nộp thang lương, bảng lương và đến cơ quan quản lý Nhà nước - Tác động tiêu cực liên quan đến việc bảo mật thông tin của hoạt động kinh doanh	
Đối tượng khác	Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	
GIẢI PHÁP 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước	- Giảm được chi phí liên quan đến tiếp nhận định mức lao động	- Tác động tiêu cực khi Nhà nước mất thêm chi phí quản lý để thực hiện quy trình tiếp nhận thang lương, bảng lương	TỐT

Người dân	- Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	
Tổ chức	- Giảm chi phí tuân thủ trong việc nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động cho cơ quan quản lý lao động địa phương - Đảm bảo được những bí mật thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh, sản xuất	-	
Đối tượng khác	Tác động không rõ ràng	- Tác động không rõ ràng	

CHÍNH SÁCH 3: MỞ RỘNG KHUNG THỎA THUẬN GIỮA NSDLĐ VÀ NLĐ VỀ THỜI GIỜ LÀM THÊM

PHƯƠNG ÁN 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tích cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà NLĐ làm việc trong khung thời gian làm việc được khuyến nghị bởi ILO rằng sẽ không tạo ra nhiều tác động xấu cho tình trạng sức khỏe → NLĐ sẽ có đủ tinh thần và thể chất để đảm bảo năng lực, trình độ, nghiệp vụ
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tích cực** do giữ nguyên khung thời gian làm thêm giờ → tránh tình trạng các doanh nghiệp lạm dụng sử dụng NLĐ cũ → giảm tình trạng thất nghiệp → giảm gánh nặng về quản lý xã hội
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Khả năng **tác động tích cực** vì khung thời gian làm thêm giờ thuộc ngưỡng hợp lý, không tạo ra những ảnh hưởng xấu tới sức khỏe và việc duy trì các mối quan hệ xã hội của NLĐ
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tích cực** vì thị trường lao động được cân bằng giữa sự duy trì công việc của NLĐ cũ và sự tham gia của NLĐ mới (sẽ giảm thiểu tình trạng NSDLĐ lạm dụng sử dụng NLĐ cũ)
5.	**Sức khoẻ**	Khả năng **tác động tích cực** như phân tích tại Tác động với dân số
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Khả năng **tác động tích cực** như phân tích tại Tác động với dân số
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động**	Có khả năng **tác động tiêu cực** trong một số trường hợp tổ chức có nhu cầu sử dụng NLĐ với khung thời gian làm thêm giờ nhiều hơn → giảm tính linh hoạt trong việc sử dụng nhân sự của tổ chức

	của các tổ chức	
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 1 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến tại các cơ quan Nhà nước thuộc các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau.
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định	Xem phần đánh giá tác động pháp luật

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Nhà nước				những tác động tích cực của Phương án 1 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số) Chỉ tiêu: Tuổi thọ Chỉ tiêu: Sức khỏe sinh sản	Hiện trạng tuổi thọ trung bình của người dân phân theo nam/ nữ Hiện trạng về sức khỏe sinh sản và mối quan hệ giữa sức khỏe sinh sản với thời gian làm việc		Mức tuổi thọ chung và mức tuổi của từng nhóm Số liệu về sức khỏe sinh sản chung và số liệu của từng nhóm	Các yếu tố tác động đến tuổi thọ dân số chung và tuổi thọ của từng nhóm Các yếu tố tác động đến sức khỏe sinh sản của từng nhóm	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Tăng giảm cơ hội việc làm và tỷ lệ thất nghiệp	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của làm thêm giờ		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Các yêu cầu chung về tuyển dụng trong từng nhóm ngành nghề; lý do thất nghiệp phân theo nhóm xã hội	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ) Chỉ tiêu: Bệnh nghề nghiệp	Hiện trạng bệnh nghề nghiệp và khả năng thay đổi do tác động của làm thêm giờ		Số người mắc bệnh nghề nghiệp chung và phân theo loại ngành nghề.	Nguyên nhân các loại bệnh nghề nghiệp và yếu tố tác động đến bệnh nghề nghiệp.	Báo cáo nghiên cứu về bệnh nghề nghiệp của Bộ Lao động, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng. Chỉ tiêu: Khả năng liên lạc, hỗ trợ nhau giữa các thành viên gia đình	Hiện trạng sống chung các thế hệ trong gia đình, sự hỗ trợ của ông/bà, bố/mẹ đối với gia đình cháu, con trong đời sống vật chất và sinh hoạt hàng ngày; khả năng thay đổi do tác động		Tỷ lệ về hiện trạng sống chung, hỗ trợ nhau trong các hộ gia đình nói chung và phân theo nhóm xã hội (vùng/miền, thu nhập).	Lý do, điều kiện và nhu cầu sống chung, gặp gỡ và hỗ trợ lẫn nhau giữa các thành viên trong gia đình.	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
	của làm thêm giờ				
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 2: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tiêu cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà khung thời gian thêm giờ tăng lên → tạo ra nhiều tác động xấu cho tình trạng sức khỏe → NLĐ sẽ không đảm bảo các yếu tố về tinh thần và thể chất khi lao động → không đảm bảo năng lực, trình độ, nghiệp vụ
2.	**Tăng đội ngũ quản**	Khả năng **tác động tiêu cực** do tăng khung thời gian làm thêm giờ → tăng tình trạng các doanh nghiệp lạm dụng sử dụng

	lý trong bộ máy Nhà nước	NLĐ cũ → tăng tình trạng thất nghiệp → tăng gánh nặng về quản lý xã hội
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì khung thời gian làm thêm giờ tăng thêm → tạo ra những ảnh hưởng xấu tới sức khỏe và việc duy trì các mối quan hệ xã hội của NLĐ
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì thị trường lao động sẽ mất cân bằng lao động do tăng khả năng doanh nghiệp lạm dụng sử dụng NLĐ cũ
5.	**Sức khoẻ**	Khả năng **tác động tiêu cực** như phân tích tại Tác động với dân số
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Khả năng **tác động tiêu cực** như phân tích tại Tác động với dân số
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tích cực** vì trong một số trường tổ chức có nhu cầu sử dụng NLĐ với khung thời gian làm thêm giờ nhiều hơn → tạo điều kiện cho sự linh hoạt khi sử dụng nhân sự của tổ chức
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 2 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến tại các cơ quan Nhà nước thuộc các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau.
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 2 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Xem phần đánh giá tác động pháp luật

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số) Chỉ tiêu: Tuổi thọ Chỉ tiêu: Sức khỏe sinh sản	Hiện trạng tuổi thọ trung bình của người dân phân theo nam/ nữ Hiện trạng về sức khỏe sinh sản và mối quan hệ giữa sức khỏe sinh sản với thời gian làm việc		Mức tuổi thọ chung và mức tuổi của từng nhóm Số liệu về sức khỏe sinh sản chung và số liệu của từng nhóm	Các yếu tố tác động đến tuổi thọ dân số chung và tuổi thọ của từng nhóm Các yếu tố tác động đến sức khỏe sinh sản của từng nhóm	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Tăng giảm cơ hội việc làm và tỷ lệ thất nghiệp	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của tăng tuổi nghỉ hưu.		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Các yêu cầu chung về tuyển dụng trong từng nhóm ngành nghề; lý do thất nghiệp phân theo nhóm xã hội	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ) Chỉ tiêu: Bệnh nghề nghiệp	Hiện trạng bệnh nghề nghiệp và khả năng thay đổi do tác động của làm thêm giờ		Số người mắc bệnh nghề nghiệp chung và phân theo loại ngành nghề.	Nguyên nhân các loại bệnh nghề nghiệp và yếu tố tác động đến bệnh nghề nghiệp.	Báo cáo nghiên cứu về bệnh nghề nghiệp của Bộ Lao động, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng. Chỉ tiêu: Khả năng liên lạc, hỗ trợ nhau giữa các thành viên gia đình	Hiện trạng sống chung các thế hệ trong gia đình, sự hỗ trợ của ông/bà, bố/mẹ đối với gia đình cháu, con trong đời sống vật chất và sinh hoạt hàng ngày; khả năng thay đổi do tác động của làm thêm giờ		Tỷ lệ về hiện trạng sống chung, hỗ trợ nhau trong các hộ gia đình nói chung và phân theo nhóm xã hội (vùng/miền, thu nhập).	Lý do, điều kiện và nhu cầu sống chung, gặp gỡ và hỗ trợ lẫn nhau giữa các thành viên trong gia đình.	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Danh mục ngành nghề phải nghỉ hưu sớm theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Danh mục ngành nghề phải nghỉ hưu sớm theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 3: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tiêu cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà khung thời gian thêm giờ tăng lên → tạo ra nhiều tác động xấu cho tình trạng sức khỏe → NLĐ sẽ không đảm bảo các yếu tố về tinh thần và thể chất khi lao động → không đảm bảo năng lực, trình độ, nghiệp vụ
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tiêu cực** do tăng khung thời gian làm thêm giờ → tăng tình trạng các doanh nghiệp lạm dụng sử dụng NLĐ cũ →tăng tình trạng thất nghiệp → tăng gánh nặng về quản lý xã hội
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì khung thời gian làm thêm giờ tăng thêm → tạo ra những ảnh hưởng xấu tới sức khỏe và

		việc duy trì các mối quan hệ xã hội của NLĐ
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì thị trường lao động sẽ mất cân bằng lao động do tăng khả năng doanh nghiệp lạm dụng sử dụng NLĐ cũ
5.	**Sức khoẻ**	Khả năng **tác động tiêu cực** như phân tích tại Tác động với dân số
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Khả năng **tác động tiêu cực** như phân tích tại Tác động với dân số
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tích cực** vì trong một số trường tổ chức có nhu cầu sử dụng NLĐ với khung thời gian làm thêm giờ nhiều hơn → tạo điều kiện cho sự linh hoạt khi sử dụng nhân sự của tổ chức
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn,				Sử dụng phương pháp phân tích định	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
nghiệp vụ				tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 3 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	kiến tại các cơ quan Nhà nước thuộc các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau.
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước	Tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ quản lý hiện hành			Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 3 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Luật Cán bộ công chức; Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng và các luật liên quan đến tổ chức bộ máy Nhà nước (xem phần đánh giá tác động pháp luật
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số) Chỉ tiêu: Tuổi thọ Chỉ tiêu: Sức khỏe sinh sản	Hiện trạng tuổi thọ trung bình của người dân phân theo nam/ nữ		Mức tuổi thọ chung và mức tuổi của từng nhóm Số liệu về sức khỏe sinh sản	Các yếu tố tác động đến tuổi thọ dân số chung và tuổi thọ của từng	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
	Hiện trạng về sức khỏe sinh sản và mối quan hệ giữa sức khỏe sinh sản với thời gian làm việc		chung và số liệu của từng nhóm	nhóm Các yếu tố tác động đến sức khỏe sinh sản của từng nhóm	cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Tăng giảm cơ hội việc làm và tỷ lệ thất nghiệp	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của tăng tuổi nghỉ hưu.		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Các yêu cầu chung về tuyển dụng trong từng nhóm ngành nghề; lý do thất nghiệp phân theo nhóm xã hội	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ) Chỉ tiêu: Bệnh nghề nghiệp	Hiện trạng bệnh nghề nghiệp và khả năng thay đổi do tác động của làm thêm giờ		Số người mắc bệnh nghề nghiệp chung và phân theo loại ngành nghề.	Nguyên nhân các loại bệnh nghề nghiệp và yếu tố tác động đến bệnh nghề nghiệp.	Báo cáo nghiên cứu về bệnh nghề nghiệp của Bộ Lao động, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng. Chỉ tiêu: Khả năng liên lạc, hỗ trợ nhau giữa các thành viên gia đình	Hiện trạng sống chung các thế hệ trong gia đình, sự hỗ trợ của ông/bà, bố/mẹ đối với gia đình cháu, con trong đời sống vật chất và sinh hoạt hàng ngày; khả năng thay đổi do tác động của làm thêm giờ		Tỷ lệ về hiện trạng sống chung, hỗ trợ nhau trong các hộ gia đình nói chung và phân theo nhóm xã hội (vùng/miền, thu nhập).	Lý do, điều kiện và nhu cầu sống chung, gặp gỡ và hỗ trợ lẫn nhau giữa các thành viên trong gia đình.	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

Bảng 3.20. Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động xã hội

CHÍNH SÁCH 3: MỞ RỘNG KHUNG THỎA THUẬN GIỮA NSDLĐ VÀ NLĐ VỀ THỜI GIỜ LÀM THÊM

GIẢI PHÁP 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước	- Tác động tích cực là giảm bớt gánh nặng quản lý (nếu tăng khung giờ làm thêm → nguy cơ mất cân bằng về lực lượng lao động → tăng thêm trách nhiệm quản lý xã hội cho Nhà nước)		TỐT
Người dân	- Tác động tích cực vì quy định hiện tại giúp NLĐ duy trì tình trạng sức khỏe, thể chất, và các mối quan hệ xã hội	- Tác động tiêu cực khi NLĐ bị hạn chế cơ hội tăng thêm thu nhập từ việc làm thêm giờ	
Tổ chức		- Tác động tiêu cực vì giảm tính linh hoạt trong điều phối và sử dụng nhân sự, giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam	
Đối tượng khác		- Tác động tiêu cực vì giảm tính linh hoạt trong điều phối và sử dụng nhân sự	
GIẢI PHÁP 2: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tăng thêm trách nhiệm quản lý trong trường hợp NSDLĐ lạm dụng sử dụng lao động cũ dẫn đến tình trạng gia tăng thất nghiệp	TỐT
Người dân	- Tác động tích cực về khả năng tăng thêm thu nhập	- Tác động tiêu cực về sức khỏe, cơ hội phát huy năng lực và chăm sóc bản thân, chăm sóc gia đình, và duy trì các mối quan hệ xã hội	
Tổ chức	- Tác động tích cực vì tăng tính linh hoạt trong		

	điều phối và sử dụng nhân sự		
Đối tượng khác	- Tác động tích cực vì tăng tính linh hoạt trong điều phối và sử dụng nhân sự		
GIẢI PHÁP 3: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tăng thêm trách nhiệm quản lý trong trường hợp NSDLĐ lạm dụng sử dụng lao động cũ dẫn đến tình trạng gia tăng thất nghiệp	YẾU
Người dân	- Tác động tích cực về khả năng tăng thêm thu nhập	- Tác động tiêu cực về sức khỏe, cơ hội phát huy năng lực và chăm sóc bản thân, chăm sóc gia đình, và duy trì các mối quan hệ xã hội	
Tổ chức	- Tác động tích cực vì tăng tính linh hoạt trong điều phối và sử dụng nhân sự		
Đối tượng khác	- Tác động tích cực vì tăng tính linh hoạt trong điều phối và sử dụng nhân sự		

CHÍNH SÁCH 4: MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

PHƯƠNG ÁN 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		

1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tích cực** vì giúp cho toà án và thanh tra lao động có được căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tích cực** vì cơ quan BHXH sẽ có cơ sở xác định được thời điểm chuyển giao BHXH giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì NLĐ phải có thông báo trước một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không rõ ràng
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì nhóm đối tượng NLĐ nữ giới và nhóm yếu thế sẽ bị hạn chế quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một số trường hợp liên quan đến lạm dụng tình dục, cưỡng bức lao động hoặc phân biệt đối xử về giới
5.	**Sức khoẻ**	Tác động không rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tích cực** khi tổ chức, với tư cách là NSDLĐ có thể quản lý được tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 1 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến của toà án và thanh tra lao động.
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 1 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Luật Bảo hiểm xã hội (xem phần đánh giá tác động pháp luật)
NGƯỜI DÂN					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 1 (Dân số)					
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Tăng giảm cơ hội việc làm và tỷ lệ thất nghiệp	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Những yếu tố tác động đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ Những cơ chế đảm bảo quyền và nghĩa vụ của NLĐ liên quan đến hoạt động đơn phương chấm dứt HĐLĐ	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)					
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước .

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì toà án và thanh tra lao động không có được căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tích cực** vì cơ quan BHXH sẽ có cơ sở xác định được thời điểm chuyển giao BHXH giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì NLĐ phải có thông báo trước một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không rõ ràng
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì nhóm đối tượng NLĐ nữ giới và nhóm yếu thế sẽ bị hạn chế quyền đơn phương chấm dứt

		HĐLĐ trong một số trường hợp liên quan đến lạm dụng tình dục, cưỡng bức lao động hoặc phân biệt đối xử về giới Phương án này sẽ có tác động tiêu cực ít hơn so với Phương án 1
5.	**Sức khoẻ**	Tác động không rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tiêu cực** vì giảm khả năng quản lý tình trạng NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến của toà án và thanh tra

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
				những tác động tiêu cực của Phương án 2 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	lao động.
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 2 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Luật Bảo hiểm xã hội (xem phần đánh giá tác động pháp luật)
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số)					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Tăng giảm cơ hội việc làm và tỷ lệ thất nghiệp	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Những yếu tố tác động đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ Những cơ chế đảm bảo quyền và nghĩa vụ của NLĐ liên quan đến hoạt động đơn phương chấm dứt HĐLĐ	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)					
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì toà án và thanh tra lao động không có được căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì cơ quan BHXH sẽ không có cơ sở xác định được thời điểm chuyển giao BHXH giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì NLĐ phải có thông báo trước một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Tác động không rõ ràng
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tích cực** vì nhóm đối tượng NLĐ nữ giới và nhóm yếu thế sẽ được tạo điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một số trường hợp liên quan đến lạm dụng tình dục, cưỡng bức lao động hoặc phân biệt đối xử về giới
5.	**Sức khoẻ**	Tác động không rõ ràng

6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Tác động không rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Có khả năng **tác động tiêu cực** vì giảm khả năng quản lý tình trạng NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 3 tới năng lực, trình độ	Phân tích định tính theo niên giám thống kê; khảo sát ý kiến của toà án và thanh tra lao động.

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
				chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 3 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	Luật Bảo hiểm xã hội (Xem phần đánh giá tác động pháp luật)
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 1 (Dân số)					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: Tăng giảm cơ hội việc làm và tỷ lệ thất nghiệp	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Những yếu tố tác động đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ Những cơ chế đảm bảo quyền và nghĩa vụ của NLĐ liên quan đến hoạt động đơn phương chấm dứt HĐLĐ	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
Lĩnh vực 3 (Sức khoẻ)					
Lĩnh vực 4: Gắn kết gia đình và cộng đồng.					
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

Bảng 3.20. Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động xã hội

CHÍNH SÁCH 4: MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

GIẢI PHÁP 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước	- Tác động tích cực là tạo cơ sở cho cơ quan BHXH thực hiện nghiệp vụ trong một số trường hợp cụ thể - Tác động khi tạo ra cơ sở cho tòa án và thanh tra lao động giải quyết tranh chấp		TỐT
Người dân		- Tác động tiêu cực đặc biệt với nhóm nữ giới và nhóm yếu thế bị hạn chế quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ	
Tổ chức	- Tác động tích cực vì đảm bảo được sự quản lý lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ		

Đối tượng khác	- Tác động tích cực vì đảm bảo được sự quản lý lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ		
GIẢI PHÁP 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước	- Tác động tích cực khi vẫn tạo cơ sở cho cơ quan BHXH thực hiện nghiệp vụ trong một số trường hợp cụ thể	- Tác động tiêu cực khi không tạo ra cơ sở cho tòa án và thanh tra lao động giải quyết tranh chấp	YẾU
Người dân	- Tác động tích cực là đã tạo điều kiện cho NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ	- Tác động tiêu cực là vẫn ràng buộc nghĩa vụ báo trước đơn phương chấm dứt HĐLĐ	
Tổ chức		- Tác động tiêu cực khi giảm khả năng quản lý NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ	
Đối tượng khác		- Tác động tiêu cực khi giảm khả năng quản lý NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ	
GIẢI PHÁP 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tác động tiêu cực khi không tạo ra cơ sở cho tòa án và thanh tra lao động giải quyết tranh chấp và không tạo điều kiện cho cơ quan BHXH thực hiện nghiệp vụ trong một số trường hợp đặc biết	TRUNG BÌNH
Người dân	- Tác động tích cực là đã tạo điều kiện cho NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ và tháo bỏ được hạn chế đối với nghĩa vụ báo trước		

	đơn phương chấm dứt HĐLĐ		
Tổ chức		- Tác động tiêu cực khi giảm khả năng quản lý NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ	
Đối tượng khác		- Tác động tiêu cực khi giảm khả năng quản lý NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ	

CHÍNH SÁCH 5: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

PHƯƠNG ÁN 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không)

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tích cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà NLĐ tham gia quan hệ lao động với tâm thế không phải chịu sự ràng buộc về trách nhiệm vật chất → ảnh hưởng tích cực tới tinh thần làm việc của NLĐ
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tích cực** do việc giao kết hợp đồng thử việc tùy thuộc vào sự đồng thuận của NLĐ và NSDLĐ do vậy không đặt nặng trách nhiệm quản lý liên quan đến vấn đề
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Không có tác động rõ ràng
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tích cực** vì cả NLĐ và NSDLĐ được tự do thỏa thuận khi tham gia mối quan hệ lao động → cơ hội việc làm phụ thuộc vào ý chí của các bên
5.	**Sức khoẻ**	Không có tác động rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Không có tác động rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tạo cơ hội cho tổ chức – với tư cách là NSDLĐ thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc, đồng thời tổ chức cũng có vai trò chủ động hơn trong việc lựa chọn NLĐ cho tổ chức của mình → tác động tích cực đến chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức

ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 1 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước	Tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ quản lý hiện hành			Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của	Xem phần đánh giá tác động pháp luật

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
				Phương án 1 tới đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước của khu vực Nhà nước	
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: […]	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của việc ký kết hợp đồng thử việc		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Các yêu cầu chung về tuyển dụng trong từng nhóm ngành nghề; những thuận lợi trong việc chấm dứt quan hệ lao động thử việc so với chấm dứt quan hệ lao động chính thức	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát	Tương tự như thu thập				Phân tích định tính tương tự

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
triển và hoạt động của các tổ chức	thông tin của khu vực Nhà nước				như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tiêu cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà NLĐ tham gia quan hệ lao động với tâm thế phải chịu sự ràng buộc về trách nhiệm vật chất của HĐLĐ → ảnh hưởng tiêu cực tới tinh thần làm việc của NLĐ
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tiêu cực** do trách nhiệm quản lý sẽ tăng thêm đối với cả khoảng thời gian thử việc của NLĐ
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Không có tác động rõ ràng
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tiêu cực** vì cả NLĐ và NSDLĐ đều chịu những rủi ro khi nội dung lao động thử việc được quy định ràng buộc trong HĐLĐ (ví dụ như trách nhiệm vật chất, quy định về các khoản phúc lợi xã hội) → những rủi ro đó có thể ảnh hưởng tiêu cực đến tính bền vững của quan hệ lao động

		Tác động tích cực sẽ nằm ở khía cạnh rằng NLĐ có cơ hội được hưởng những phúc lợi an sinh xã hội ngay trong khoảng thời gian thử việc
5.	**Sức khoẻ**	Không có tác động rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Không có tác động rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Giảm đi tính linh hoạt cho tổ chức trong việc thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc → tác động tiêu cực đến chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ				Sử dụng phương	

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
chuyên môn, nghiệp vụ				pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 2 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 2 tới đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước của khu vực Nhà nước	Xem phần đánh giá tác động pháp luật
NGƯỜI DÂN					

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: […]	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên; khả năng thay đổi hiện trạng do tác động của việc ký kết hợp đồng thử việc		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Các yêu cầu chung về tuyển dụng trong từng nhóm ngành nghề; những bất lợi trong việc chấm dứt một mối quan hệ lao động thử việc được ghi nhận trong HĐLĐ	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

PHƯƠNG ÁN 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ

Số TT	Lĩnh vực tác động	Các chỉ tiêu tác động cụ thể (Xác định tác động nói chung chưa phân theo nhóm xã hội cụ thể)
ĐỐI VỚI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC		
1.	**Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ**	Khả năng **tác động tích cực** cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà NLĐ tham gia quan hệ lao động với tâm thế không phải chịu sự ràng buộc về thời gian thử việc → ảnh hưởng tích cực tới tinh thần làm việc của NLĐ
2.	**Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước**	Khả năng **tác động tiêu cực** do quan hệ lao động thử việc không được quy định → tạo điều kiện cho sự linh hoạt tìm việc làm cho NLĐ nhưng sẽ tăng thêm trách nhiệm quản lý cho NSDLĐ khi phải điều tiết nguồn nhân lực trong những trường hợp bất ổn về nhân sự (do NLĐ không chịu sự ràng buộc nên nghỉ việc tìm công việc mới)
ĐỐI VỚI NGƯỜI DÂN		
3.	**Dân số**	Không có tác động rõ ràng
4.	**Việc làm**	Khả năng **tác động tích cực** vì cả NLĐ không chịu sự ràng buộc của hợp đồng nên có thể linh hoạt tìm kiếm cơ hội làm việc phù hợp hơn
5.	**Sức khoẻ**	Không có tác động rõ ràng
6.	**Gắn kết gia đình và cộng đồng**	Không có tác động rõ ràng
ĐỐI VỚI TỔ CHỨC		
7.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Giảm đi tính linh hoạt cho tổ chức trong việc thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc → **tác động tiêu cực** đến chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức
ĐỐI VỚI ĐỐI TƯỢNG KHÁC		
8.	**Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức**	Tương tự như các tổ chức Việt Nam

Bảng tổng hợp các chỉ tiêu được lựa chọn và thông tin đánh giá tác động xã hội

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
KHU VỰC NHÀ NƯỚC					
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tích cực của Phương án 3 tới năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của khu vực Nhà nước	
Tăng đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước	Tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ quản lý hiện hành			Sử dụng phương pháp phân tích định tính để xác định những tác động tiêu cực của Phương án 3 tới đội ngũ quản lý trong bộ máy Nhà nước của khu vực Nhà nước	Xem phần đánh giá tác động pháp luật

CHỈ TIÊU ĐƯỢC LỰA CHỌN	THÔNG TIN CỤ THỂ CẦN THU THẬP	DỮ LIỆU/ THÔNG TIN			PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN/ NGUỒN THÔNG TIN
		Định lượng		Định tính	
		Đơn vị	Số lượng /giá trị		
NGƯỜI DÂN					
Lĩnh vực 2 (Việc làm) Chỉ tiêu: […]	Hiện trạng số việc làm mới được tạo ra hàng năm; hiện trạng số lượng và tỷ lệ thất nghiệp chung, và hiện trạng thất nghiệp trong thành niên;		Số việc làm mới trong từng lĩnh vực ngành nghề; số người thất nghiệp trong từng nhóm xã hội phân theo nam/nữ, vùng/miền, độ tuổi	Các yêu cầu chung về tuyển dụng trong từng nhóm ngành nghề; những thuận lợi trong việc không ràng buộc quan hệ lao động thử việc bằng hợp đồng	Niên giám thống kê, Báo cáo nghiên cứu, Báo cáo hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, Viện nghiên cứu có liên quan (nguồn trực tiếp hoặc internet); khảo sát thực tế.
TỔ CHỨC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước.				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước
ĐỐI TƯỢNG KHÁC					
Chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	Tương tự như thu thập thông tin của khu vực Nhà nước				Phân tích định tính tương tự như khu vực Nhà nước

Bảng 3.20. Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động xã hội

CHÍNH SÁCH 5: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

GIẢI PHÁP 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không)			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước Người dân Tổ chức Đối tượng khác	- Chính sách hiện hành cho phép các bên có một thoả thuận ràng buộc tạm thời mang tính hợp đồng để dễ dàng quyết định việc tiếp tục giao kết một hợp đồng mới có thời hạn lâu dài hơn: không xác định thời hạn và có thời hạn (tối thiểu 1 năm). Thủ tục chấm dứt hợp đồng cũng trở nên dễ dàng hơn đối với cả hai bên tham gia hợp đồng. - Hợp đồng thử việc cũng giúp cho hai bên, NSDLĐ và NLĐ có cơ hội thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc. - Hợp đồng thử việc cũng bảo vệ NLĐ thử việc khỏi các trách nhiệm vật chất, như bồi thường sản phẩm do thực hiện chưa đúng các quy trình lao động. - Chính sách hiện hành không giới hạn NSDLĐ và NLĐ có thể thoả thuận các quy định về thử việc trong HĐLĐ. Chính sách này bảo đảm quyền tự do lựa chọn các hình	- Chính sách hiện hành cho phép NSDLĐ có thể không đóng BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cùng với việc cắt giảm tiền lương và các chế độ phúc lợi khác của NLĐ theo hợp đồng thử việc. Điều này gây nên tình trạng bất bình đẳng trong lao động và thiệt thòi cho NLĐ.	TỐT

	thức giao kết hợp đồng trong quan hệ lao động.		
GIẢI PHÁP 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ.			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước		- Tác động tiêu cực cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà NLĐ tham gia quan hệ lao động với tâm thế phải chịu sự ràng buộc về trách nhiệm vật chất của HĐLĐ → ảnh hưởng tiêu cực tới tinh thần làm việc của NLĐ - Trách nhiệm quản lý sẽ tăng thêm đối với cả khoảng thời gian thử việc của NLĐ	YẾU
Người dân	- Được đảm bảo quyền lợi hưởng những phúc lợi an sinh xã hội ngay trong khoảng thời gian thử việc	- Chịu những rủi ro khi nội dung lao động thử việc được quy định ràng buộc trong HĐLĐ (ví dụ như trách nhiệm vật chất, quy định về các khoảng phúc lợi xã hội) → những rủi ro đó có thể ảnh hưởng tiêu cực đến tính bền vững của quan hệ lao động	
Tổ chức		- Giảm đi tính linh hoạt cho tổ chức trong việc thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc → **tác động tiêu cực** đến chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	
Đối tượng khác		- Giảm đi tính linh hoạt cho tổ chức trong việc thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc → **tác động tiêu cực** đến chất lượng phát triển và hoạt động	

		của các tổ chức	
GIẢI PHÁP 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ			
	Tích cực	**Tiêu cực**	**Xếp hạng**
Nhà nước	- Khả năng tác động tích cực cho năng lực chuyên môn, nghiệp vụ khi mà NLĐ tham gia quan hệ lao động với tâm thế không phải chịu sự ràng buộc về thời gian thử việc → ảnh hưởng tích cực tới tinh thần làm việc của NLĐ	- Khả năng tác động tiêu cực do quan hệ lao động thử việc không được quy định → tạo điều kiện cho sự linh hoạt tìm việc làm cho NLĐ nhưng sẽ tăng thêm trách nhiệm quản lý cho NSDLĐ khi phải điều tiết nguồn nhân lực trong những trường hợp bất ổn về nhân sự (do NLĐ không chịu sự ràng buộc nên nghỉ việc tìm công việc mới)	TRUNG BÌNH
Người dân	- Bảo vệ NLĐ thử việc khỏi các trách nhiệm vật chất, như bồi thường sản phẩm do thực hiện chưa đúng các quy trình lao động. - Khả năng tác động tích cực vì cả NLĐ không chịu sự ràng buộc của hợp đồng nên có thể linh hoạt tìm kiếm cơ hội làm việc phù hợp hơn	- Không đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội được hưởng phúc lợi an sinh xã hội của NLĐ thử việc so với NLĐ có ràng buộc của HĐLĐ	
Tổ chức		- Giảm đi tính linh hoạt cho tổ chức trong việc thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc → **tác động tiêu cực** đến chất lượng phát triển và hoạt động của các tổ chức	
Đối tượng khác		- Giảm đi tính linh hoạt cho tổ chức trong việc thoả thuận lại các điều kiện của HĐLĐ chính thức sau giai đoạn thử việc → **tác động tiêu cực** đến chất lượng phát triển và hoạt động	

		của các tổ chức	

PHỤ LỤC 3: ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG VỀ GIỚI

Bảng 1a. Mô hình giới về việc làm trong sản xuất công nghiệp phân tách theo ngành công nghiệp chi tiết hơn, 2014

Ngành công nghiệp	Tỷ trọng nữ (%)	Lao động nữ (% trong tổng số lao động nữ)	Lao động nam (% trong tổng số lao động nam)
Tổng sản xuất công nghiệp	**53,3**	**15,8**	**13,2**
Thực phẩm	52,1	2,2	2,0
Giải khát	52,0	0,4	0,3
Thuốc lá	45,0	0,0	0,0
Dệt	63,4	0,6	0,4
may mặc	79,4	5,4	1,3
Da và các sản phẩm từ da	73,3	2,4	0,8
Gỗ và các sản phẩm đồ gỗ	47,1	0,8	0,8
Giấy và các sản phẩm giấy	49,8	0,3	0,3
In ấn và sản xuất băng đĩa	42,7	0,1	0,2
Sản xuất than cốc và các sản	36,3	0,0	0,0

phẩm dầu mỏ tinh chế			
Hóa chất và các sản phẩm hóa chất	45,6	0,2	0,2
Dược phẩm, dược liệu và các sản phẩm thực vật	48,1	0,1	0,1
Cao su và các sản phẩm nhựa	40,1	0,3	0,4
Các sản phẩm từ khai khoáng phi kim loại	35,3	0,6	1,0
Kim loại nặng	29,5	0,1	0,2
Các sản phẩm từ kim loại, máy móc thiết bị	11,3	0,2	1,7
máy tính, điện tử và các sản phẩm quang học	69,2	0,6	0,3
Thiết bị điện	45,5	0,2	0,2
Máy móc và thiết bị	33,0	0,0	0,1
Xe cơ giới, xe rơ móc và bán rơ móc	39,4	0,1	0,1
Các thiết bị giao thông khác	25,1	0,1	0,2
Đồ gỗ	24,7	0,7	1,9
Các ngành sản xuất khác 64,5	0,3	0,2	
Sửa chữa và lắp đặt máy móc thiết bị	9,1	0,0	0,4

Nguồn: tính toán dựa vào số liệu đtlđvl 2014 của Tổng Cục Thống kê

Bảng: Tăng trưởng việc làm và tỷ trọng lao động nữ trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo chính thức*

Ngành công nghiệp	*Tăng trưởng việc làm hàng*	*Tỷ trọng lao động nữ (%)*

	năm (nữ và nam) (%)		
		2005	2013
Tính chung cho tất cả các ngành	**7,5**	**58,6**	**60,0**
máy tính, các sản phẩm điện tử và quang học	27,9	58,0	78,9
Xe cơ giới, xe rơ móc và bán rơ móc	12,3	31,7	57,8
may mặc	10,5	82,6	81,3
Sửa chữa và lắp đặt máy móc thiết bị	9,8	14,6	15,4
Sản phẩm cao su và phẩm nhựa	9,6	45,2	47,1
Sản phẩm từ kim loại (trừ máy móc thiết bị)	9,1	26,9	28,3
máy móc và thiết bị	8,3	20,6	34,3
Sản phẩm sản xuất khác	8,3	69,4	71,0
Kim loại cơ bản	7,7	20,1	19,7
Sản phẩm từ da và liên quan tới da	7,2	82,0	79,4
Thiết bị điện	7,2	63,9	60,3
Giấy và các sản phẩm giấy	7,1	37,1	42,0
Dược và các sản phẩm y tế, hóa học, và thảo dược	6,7	55,2	52,8
Hóa chất và các sản phẩm hóa học	6,1	33,9	31,5
In ấn và sao chép băng đĩa	5,5	46,1	44,3
Than luyện và các sản phẩm từ dầu mỏ tinh chế	5,1	57,9	20,1
Thực phẩm	4,3	59,5	51,4

Nội thất	4,2	43,4	42,2
Gỗ và các sản phẩm từ gỗ (trừ đồ dùng nội thất)	4,1	48,4	41,2
Đồ uống	4,0	37,8	34,3
Dệt may	3,2	65,7	56,0
Sản phẩm từ khoáng sản phi kim loại khác	3,1	32,2	31,7
Thiết bị vận tải khác	3,0	22,1	27,2
Sản phẩm thuốc lá	-1,7	50,5	38,1

Nguồn: Các tính toán của Báo cáo Hướng tới Bình đẳng giới tại Việt Nam: Để tăng trưởng bao trùm có lợi cho phụ nữ, UN Women, 2016 dựa trên niên giám thống kê của Việt Nam, 2005-2013.

Ghi chú: tăng trưởng việc làm hàng năm được tnh trên tổng mức tăng trưởng hàng năm trong giai đoạn 2005-2013 trong khuôn khổ mục têu của nghiên cứu này, định nghĩa các doanh nghiệp chính thức là những "doanh nghiệp được đăng ký và điều chỉnh theo quy định của luật".

Bảng Thu nhập trung bình theo tháng của lao động làm công ăn lương theo giới và ngành, 2014[145]

Ngành công nghiệp	Thu nhập trung bình hàng tháng (ngàn VNĐ)			Khác biệt giới (%)
	Tổng	Nam	Nữ	
TỔNG	4 489	4 662	4 250	91
a. Nông, lâm, thủy sản	2 795	3 100	2 222	72

[145] Số liệu thống kê tham khảo tại Báo cáo Hướng tới Bình đẳng giới tại Việt Nam: Để tăng trưởng bao trùm có lợi cho phụ nữ, UN Women, 2016

b. Khai khoáng	5 930	6 151	5 059	82
c. Công nghiệp	4 364	4 768	4 034	85
d. Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hòa không khí	5 760	5 895	5 010	85
e. Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	4 497	4 806	4 052	84
F. Xây dựng	3 961	3 984	3 750	94
g. Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	4 487	4 635	4 264	92
h. Vận tải kho bãi	5 340	5 380	5 094	95
i. Dịch vụ lưu trú và ăn uống	3 759	4 425	3 366	76
J. Thông tin và truyền thông	6 442	6 659	6 047	91
K. Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	7 507	7 348	7 643	104
l. Hoạt động kinh doanh bất động sản	6 733	6 995	6 366	91
m. Hoạt động chuyên môn,khoa học và công nghệ	6 610	6 937	6 129	88
n. Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	4 922	5 160	4 466	87
o. Hoạt động của Đảng cộng sản, tổ chức CT-XH, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng, bảo hiểm xã hội bắt buộc	4 980	5 171	4 467	86
p. Giáo dục và đào tạo	5 470	6 048	5 237	87
q. Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	5 474	5 957	5 193	87
r. Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	4 381	4 625	4 059	88
s. Hoạt động dịch vụ khác	3 296	3 408	3 183	93
t. Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình	2 785	2 553	2 797	110

u. Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế (*)	8 911	7 655	9 253	120

Nguồn: tính từ Dữ liệu điều tra Lao động việc làm 2014 Tổng Cục Thống kê theo Báo cáo Hướng tới Bình đẳng giới tại Việt Nam: Để tăng trưởng bao trùm có lợi cho phụ nữ, UN Women, 2016

***Ghi chú**: sự khác biệt về lương giữa hai giới ở cột cuối cùng được tác giả tính theo công thức "nữ/nam*100"*

(*) ngành U chiếm một phần rất nhỏ trong số được điều tra nên số liệu trên có độ tin cậy về thống kê thấp

Bảng Sàng lọc các chỉ tiêu trong ĐGTĐ về Giới

Chính sách 1: THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

PHƯƠNG ÁN 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại bao gồm duy trì mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	☐	✓ Chưa đảm bảo BĐG vì chưa đưa ra căn cứ chắc

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
		chắn/quy định rõ ràng rằng mức lương tối thiểu phải được xây dựng trên cơ sở không phân biệt đối xử về giới
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	☐	✓
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	☐	✓ Chưa đưa ra căn cứ pháp lý chắc chắn để đảm bảo BĐG đồng nghĩa với việc chưa khắc phục được nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	☐	✓ Chưa đảm bảo căn cứ pháp lý về chống phân biệt đối xử về giới đồng nghĩa với việc chưa hỗ trợ đối tượng "người mẹ"
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Hạn chế cơ hội được đảm bảo BĐG của NLĐ	☐
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	☐	✓
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?	✓	☐
5.1. Điều kiện về pháp luật	☐	✓ Chưa đảm bảo cơ sở pháp lý về chống phân biệt đối xử về giới
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[146]	☐	✓ Giải pháp chính sách không quy định về nội dung này
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	☐	✓ Giải pháp chính sách không quy định về nội dung này

[146] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

PHƯƠNG ÁN 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	☐	✓ Chưa đảm bảo BĐG vì chưa đưa ra căn cứ chắc chắn/quy định rõ ràng rằng mức lương tối thiểu phải được xây dựng trên cơ sở không phân biệt đối xử về giới
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	☐	✓
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	☐	✓ Chưa đưa ra căn cứ pháp lý

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
		chắc chắn để đảm bảo BĐG đồng nghĩa với việc chưa khắc phục được nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	☐	✓ Chưa đảm bảo căn cứ pháp lý về chống phân biệt đối xử về giới đồng nghĩa với việc chưa hỗ trợ đối tượng "người mẹ"
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Hạn chế cơ hội được đảm bảo BĐG của NLĐ	☐
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	☐	✓

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?	✓	☐
5.1. Điều kiện về pháp luật	☐	✓ Chưa đảm bảo cơ sở pháp lý về chống phân biệt đối xử về giới
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[147]	☐	✓ Giải pháp chính sách không quy định về nội dung này
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	✓ Thay đổi cơ sở tính mức lương tối thiểu dẫn đến những điều kiện về tài chính cho Nhà nước, tổ chức, cá nhân với vai trò là NSDLĐ	☐

[147] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

PHƯƠNG ÁN 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	✓	☐
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	☐	✓
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	✓ Giải pháp này đưa ra được các yếu tố rõ ràng để xác định mức lương tối thiểu cho NLĐ	☐
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	✓ khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó đồng nghĩa với việc hỗ	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
	trợ đối tượng "người mẹ"	
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Hỗ trợ phát huy năng lực của nhóm nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế	☐
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	✓	☐
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?		
5.1. Điều kiện về pháp luật	✓	☐
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[148]	☐	✓

[148] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
		Giải pháp chính sách không quy định về nội dung này
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	✓ Thay đổi cơ sở tính mức lương tối thiểu dẫn đến những điều kiện về tài chính cho Nhà nước, tổ chức, cá nhân với vai trò là NSDLĐ	☐

Bảng Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động về giới

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp chính sách 1 : **Giữ nguyên hiện trạng**	Định lượng.	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế			YẾU
	Định tính	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế		- Giải pháp này chưa bảo đảm được BĐG tối thiểu về pháp lý. - Phân tích tác động kinh tế cho thấy giải pháp chính sách hiện tại không hoàn toàn đảm bảo mức sống tối thiểu của NLĐ. Từ đó, sẽ tác động nhiều về	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
					tình trạng bất bình đẳng về thu nhập, khả năng gia tăng các tệ nạn xã hội, tăng tỷ lệ tội phạm khi thu nhập không bảo đảm mức sống	
Giải pháp chính sách 2: **Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.**	Định lượng					TRUNG BÌNH
	Định tính			- Giải pháp này tăng cơ hội đảm bảo về thu nhập cho NLĐ, nên có những ảnh hưởng tích cực nhất định đến NLĐ thuộc các giới (đặc biệt là tạo ra sự hỗ trợ với những đối tượng	- Tuy nhiên giải pháp vẫn chưa đưa ra được cơ sở pháp lý rõ ràng, chắc chắn về việc đảm bảo chống phân biệt đối xử về giới trong cách xác	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
				thuộc nữ giới hoặc nhóm yếu thế).	định mức lương tối thiểu - Do chưa đảm bảo hoàn toàn về tác động kinh tế nên giải pháp này sẽ có thể tác động về tình trạng bất bình đẳng về thu nhập, khả năng gia tăng các tệ nạn xã hội, tăng tỷ lệ tội phạm khi thu nhập không bảo đảm mức sống - Thay đổi cách tính lương tối thiểu, cách tính	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
					bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội, mức lương của thời gian làm thêm giờ là những yếu tố đều làm tăng chi phí hoạt động của doanh nghiệp	
Giải pháp chính sách 3: **Quy định rõ các yếu tố của mức lương tối thiểu để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, bao gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức**	Định lượng					TỐT
	Định tính			- Giải pháp này nâng cao tính công bằng trong việc xác định lương tối thiểu cho cả NLĐ và NSDLĐ - Tác động tích cực tới hoạt động bền vững của Quỹ	- Thay đổi cách tính lương tối thiểu, cách tính bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội, mức lương của thời gian làm thêm	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
tiền lương phổ biến trên thị trường lao động; (iii) Giá tiêu dùng; và (iv) Điều kiện kinh tế - xã hội, năng suất lao động; tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; tình trạng việc làm và thất nghiệp của NLĐ.				BHXH. - Giải pháp này đưa ra được các yếu tố rõ ràng để xác định mức lương tối thiểu cho NLĐ → đảm bảo sự hỗ trợ tích cực tới nhóm đối tượng nữ giới và nhóm yếu thế	giờ là những yếu tố đều làm tăng chi phí hoạt động của doanh nghiệp	

Bảng Sàng lọc các chỉ tiêu trong ĐGTĐ về Giới

Chính sách 3: MỞ RỘNG KHUNG THỎA THUẬN GIỮA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ THỜI GIỜ LÀM THÊM

PHƯƠNG ÁN 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	✓	☐
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	☐	✓
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	✓ Với quy định hiện tại, tác động tiêu cực đối với nhóm đối tượng nữ giới và nhóm yếu thế là	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
	không đáng kể	
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	✓ Hạn chế khung giờ làm thêm ở mức tối thiểu là một biện pháp bảo vệ đối tượng "người mẹ"	☐
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Tạo cơ hội phát huy năng lực cho các giới khi mà số giờ làm thêm được quy định ở mức	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
	tối thiểu	
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	✓	☐
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?		
5.1. Điều kiện về pháp luật	✓	☐
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[149]	☐	✓ Khung giờ làm thêm tối thiểu sẽ không tạo thêm điều kiện mới về tổ chức bộ máy và nguồn lực
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	☐	✓ Khi số giờ làm thêm không

[149] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
		ảnh hưởng tiêu cực nhiều đến cuộc sống của NLĐ thì NLĐ sẽ không mất quá nhiều chi phí vào dịch vụ tiện ích cho việc nhà, trông trẻ…

PHƯƠNG ÁN 2: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	☐	✓ Tăng thời giờ làm thêm ảnh hưởng đến sức khỏe và chi phí phát sinh cho NLĐ thuộc các giới
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	✓	☐
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	☐	✓
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	☐	✓
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
	mình	
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	☐	✓
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?		
5.1. Điều kiện về pháp luật	☐	✓
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[150]	✓ Tạo thêm điều kiện mới về tổ chức bộ máy và nguồn lực do phát sinh thêm nhu cầu tiện ích, nhu cầu chăm sóc sức khỏe của NLĐ thuộc các giới	☐

[150] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	✓ Tăng nhu cầu về dịch vụ tiện ích và dịch vụ chăm sóc sức khỏe → tăng điều kiện về tài chính của Nhà nước, các tổ chức và người dân	☐

PHƯƠNG ÁN 3: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	☐	✓ Tăng thời giờ làm thêm ảnh hưởng đến sức khỏe và chi phí phát sinh cho NLĐ thuộc các giới
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	✓	☐
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	☐	✓
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	☐	✓
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
	và nghĩa vụ của mình	
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓ Tác động tiêu cực	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	☐	✓
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?		
5.1. Điều kiện về pháp luật	☐	✓
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[151]	✓ Tạo thêm điều kiện mới về tổ chức bộ máy và nguồn lực do phát sinh thêm nhu cầu tiện ích, nhu cầu chăm sóc sức khỏe của NLĐ thuộc các giới	☐
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	✓	☐

[151] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
	Tăng nhu cầu về dịch vụ tiện ích và dịch vụ chăm sóc sức khỏe → tăng điều kiện về tài chính của Nhà nước, các tổ chức và người dân	

Bảng Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động về giới

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp chính sách 1 :	Định lượng.	Phần này được trích xuất từ phân	Phần này được trích xuất từ phân			

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
Giữ nguyên hiện trạng		tích kinh tế	tích kinh tế			TRUNG BÌNH
	Định tính	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế	- Giải pháp này bảo đảm được các vấn đề về bình đẳng giới và đời sống xã hội của NLĐ tốt hơn so với 02 giải pháp còn lại được đề xuất	- Không tạo cơ hội tăng thu nhập cho NLĐ, đặc biệt là nhóm lao động trẻ, đặt trong mối tương quan so sánh với 02 Giải pháp còn lại - Chưa tạo điều kiện cho nhóm đối tượng là doanh nghiệp có tự do thỏa thuận trong hoạt động kinh doanh	
Giải pháp chính sách 2: **Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ**	Định lượng					TỐT
	Định tính			- Tạo cơ hội tăng thu nhập cho NLĐ, đặc biết là nhóm lao	- Có khả năng gây bất bình đẳng cho nhóm nữ giới và một số đối	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành.				động trẻ	tượng thuộc nhóm yếu thế ở khu vực sản xuất, lao động nặng nhọc. Tác động tiêu cực của việc tăng khung giờ làm thêm chính là sức khoẻ - Làm thêm giờ càng nhiều càng làm giảm cơ hội cho NLĐ được học tập nâng cao tay nghề, trình độ, giảm cơ hội cho NLĐ được giải trí và tiếp cận các dịch vụ công cộng và gia tăng các bệnh nghề nghiệp, suy giảm sức khoẻ lao	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
					động - Tăng thêm chi phí và các điều kiện cơ sở vật chất nhằm mục đích phục vụ sự tăng lên về nhu cầu sử dụng dịch vụ tiện ích và dịch vụ sức khỏe	
Giải pháp chính sách 3: **Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành.**	Định lượng					YẾU
	Định tính			- Tạo cơ hội tăng thu nhập cho NLĐ, đặc biết là nhóm lao động trẻ	- Có khả năng gây bất bình đẳng cho nhóm nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế ở khu vực sản xuất, lao động nặng nhọc. Tác động tiêu cực của việc tăng khung giờ làm	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
					thêm chính là sức khoẻ - Làm thêm giờ càng nhiều càng làm giảm cơ hội cho NLĐ được học tập nâng cao tay nghề, trình độ, giảm cơ hội cho NLĐ được giải trí và tiếp cận các dịch vụ công cộng và gia tăng các bệnh nghề nghiệp, suy giảm sức khoẻ lao động - Tăng thêm chi phí và các điều kiện cơ sở vật chất nhằm mục đích phục vụ sự tăng lên về nhu cầu sử	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
					dụng dịch vụ tiện ích và dịch vụ sức khỏe	

Bảng Sàng lọc các chỉ tiêu trong ĐGTĐ về Giới

Chính sách 4: MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

PHƯƠNG ÁN 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như		

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	☐	✓
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	☐	✓ Không phát sinh vấn đề về giới mới mà chỉ duy trì các vấn đề đang tồn tại về giới
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	☐	✓
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	☐	✓
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Hạn chế năng lực của nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế	☐
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	☐	✓
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?		
5.1. Điều kiện về pháp luật	☐	✓
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[152]	☐	✓ Giải pháp chính sách không đề cập đến nội dung này
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	☐	✓ Nhà nước, tổ chức/doanh nghiệp sẽ không mất thêm các chi phí bổ sung do NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với số lượng lớn

[152] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

PHƯƠNG ÁN 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	✓	☐
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	☐	✓
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	✓ Khắc phục được một phần nhưng chưa khắc phục hoàn chỉnh được các vấn đề gây bất bình đẳng giới đang tồn tại	☐
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	✓ Đối tượng "người mẹ" thuộc vào nhóm nữ giới → hỗ trợ nữ giới là hỗ trợ người mẹ	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Tác động một phần, cụ thể là tạo điều kiện phát huy năng lực cho nhóm nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế	☐
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	✓	☐
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?		
5.1. Điều kiện về pháp luật	✓	☐
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[153]	☐	✓ Giải pháp chưa đề cập đến nội dung này

[153] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	✓ Nhà nước, tổ chức với tư cách là NSDLĐ có thể chịu ảnh hưởng tiêu cực vì việc NLĐ đơn phương chấm dứt hợp động không cần báo trước lý do	☐

PHƯƠNG ÁN 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
Câu hỏi 1. Trong lĩnh vực/các quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách có vấn đề giới không? (có sự phân biệt đối xử giới, bất BĐG không?)	✓	
Câu hỏi 2. Dự thảo chính sách tác động đến vấn đề giới, giải quyết vấn đề giới như thế nào?		
2.1. Có bảo đảm BĐG về pháp lý không?	✓	☐
2.2. Có làm phát sinh vấn đề giới mới không?	☐	✓

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
2.3. Có khắc phục được các nguyên nhân gây bất BĐG đã tồn tại trước đó không?	✓	☐
2.4. Đã có hoặc có cần ban hành biện pháp thúc đẩy BĐG hay biện pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không?	✓ Đối tượng "người mẹ" thuộc vào nhóm nữ giới → hỗ trợ nữ giới là hỗ trợ người mẹ	☐
Câu hỏi 3. Dự thảo chính sách có tác động nội dung nào dưới đây đối với mỗi giới không?		
3.1. Có tác động đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, phát huy hay hạn chế năng lực của mỗi giới để thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình	✓ Tạo điều kiện phát huy năng lực cho nhóm nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế	☐
3.2. Có tác động đến cơ hội thụ hưởng các quyền và các kết quả (lợi ích) mà chính sách mang lại đối với mỗi giới	✓	☐
Câu hỏi 4. Giải pháp chính sách có đảm bảo BĐG có tối ưu hơn so với các giải pháp khác của dự thảo chính sách không?	✓	☐
Câu hỏi 5. Điều kiện bảo đảm giải quyết vấn đề giới là gì?		
5.1. Điều kiện về pháp luật	✓	☐

CÂU HỎI XÁC ĐỊNH CHỈ TIÊU	CÓ	KHÔNG
5.2. Điều kiện về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực[154]	☐	✓ Giải pháp chưa đề cập đến nội dung này
5.3. Điều kiện về tài chính (từ Nhà nước, tổ chức, người dân)	✓ Nhà nước, tổ chức với tư cách là NSDLĐ có thể chịu ảnh hưởng tiêu cực vì việc NLĐ đơn phương chấm dứt hợp động không cần báo trước lý do	☐

[154] Ví dụ như phân công trách nhiệm cho các cơ quan có liên quan, hình thành tổ chức mới, điều kiện, tiêu chuẩn, chính sách đối với cán bộ thực thi chính sách, biện pháp giải quyết vấn đề giới.

Bảng Tổng hợp kết quả chính của phân tích tác động về giới

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp chính sách 1 : **Giữ nguyên hiện trạng**	Định lượng.	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế			YẾU
	Định tính	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế	Phần này được trích xuất từ phân tích kinh tế	- Bảo đảm hơn cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động vì các điều kiện đối với NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ - Các quy định hiện hành trong giải pháp này sẽ giúp cho toà án và thanh tra lao động có được căn cứ	- Giải pháp này chưa bảo đảm được BĐG tối thiểu về pháp lý nhằm bảo vệ nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
				để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.		
Giải pháp chính sách 2: **NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước**	Định lượng					TỐT
	Định tính			- Giải pháp này bảo đảm một phần đối với việc thực hiện BĐG theo quy định pháp luật. Cụ thể, NLĐ vẫn phải đáp ứng điều kiện về báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nên nhóm đối tượng nữ giới và những đối tượng thuộc nhóm yếu thế vẫn chịu sự ràng	- Giải pháp này không bảo đảm cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động vì NLĐ không bị ràng buộc bởi bất kỳ lý do nào khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà chỉ cần đáp ứng điều kiện báo trước. Đặc biệt, các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
				buộc bất lợi.	đòi hỏi phải duy trì các vị trí lao động liên tục - Tạo nên sự bất bình đẳng cho NSDLĐ không có các hành vi vi phạm HĐLĐ nhưng vẫn có thể bị NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ	
Giải pháp chính sách 3: **NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.**	Định lượng					TRUNG BÌNH
	Định tính			- Giải pháp này tạo điều kiện thuận lợi nhất cho NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ so với những giải pháp	- Giải pháp này không bảo đảm cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động vì NLĐ không bị ràng buộc	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
				còn lại	bởi bất kỳ lý do nào khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà chỉ cần đáp ứng điều kiện báo trước. Đặc biệt, các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh đòi hỏi phải duy trì các vị trí lao động liên tục - Tạo nên sự bất bình đẳng cho NSDLĐ không có các hành vi vi phạm HĐLĐ nhưng vẫn có thể bị NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ	

PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA GIẢI PHÁP	LOẠI THÔNG TIN	GÓC ĐỘ KINH TẾ		GÓC ĐỘ XÃ HỘI		XẾP HẠNG GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH (Yếu/Trung bình/Tốt)
		Lợi ích	Chi phí	Tích cực	Tiêu cực	
					- BHXH sẽ gặp khó khăn tại Giải pháp này trong việc xác định được thời điểm chuyển giao BHXH giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì NLĐ không có thông báo trước một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ.	

PHỤ LỤC 4: BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI HỆ THỐNG PHÁP LUẬT

CHÍNH SÁCH 1 –THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

Bảng chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn và thông tin cụ thể cần thu thập

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Tổ chức quyền lực nhà nước	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan dân cử (Quốc hội, HĐND)	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan tư pháp	Không tác động
Phù hợp với tổ chức bộ máy nhà nước	Không tác động
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ kinh tế	Xem phân tích tác động kinh tế
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ xã hội	Xem phân tích tác động xã hội

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân từ việc áp dụng TTHC	Không phát sinh TTHC
Quyền và nghĩa vụ cơ bản: • Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp[155] • Quyền hưởng lương[156] • Quyền được đảm bảo bình đẳng giới[157]	Hiến pháp 2013
Phù hợp với VBQPPL có hiệu lực cùng cấp hoặc cao hơn	- Bộ luật Lao động 2012 - Luật Cán bộ, Công chức 2008 - Luật Viên chức 2010 - Luật Bình đẳng giới
Phù hợp với chính sách, nghị quyết của Quốc hội (đối với chính sách của cơ quan Trung ương) hoặc với HĐND cùng cấp hoặc cao hơn (đối với chính sách của địa phương)	Không tác động
Thống nhất, đồng bộ với chính sách, VBQPPL do cùng cơ quan ban hành	- Bộ luật Lao động 2012 - Luật Cán bộ, Công chức 2008 - Luật Viên chức 2010 - Luật Bình đẳng giới

[155] Điều 32, Hiến pháp 2013

[156] Khoản 2, Điều 35, Hiến pháp 2013

[157] Điều 26, Hiến pháp 2013

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Khả năng áp dụng trực tiếp ĐƯQT hoặc tương thích, phù hợp với ĐƯQT	- Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[158] - Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, năm 1970[159] - Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958[160] - Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951[161] - Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)[162] - Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[163]

[158] **Điều 4 và Điều 7.** Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

Điều 4.

Các quốc gia thành viên thừa nhận rằng, trong khi ấn định các quyền mà mỗi cá nhân được hưởng phù hợp với các quy định của Công ước này, mỗi quốc gia chỉ có thể đặt ra những hạn chế bằng các quy định pháp luật trong chừng mực những hạn chế ấy không trái với bản chất của các quyền nói trên và hoàn toàn vì mục đích thúc đẩy phúc lợi chung trong một xã hội dân chủ.

Điều 7. Các quốc gia thành viên Công ước thừa nhận quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, đặc biệt đảm bảo:

a. Thù lao cho tất cả mọi người làm công tối thiểu phải đảm bảo:

(i) Tiền lương thoả đáng và tiền công bằng nhau cho những công việc có giá trị như nhau, không có sự phân biệt đối xử nào; đặc biệt, phụ nữ phải được đảm bảo những điều kiện làm việc không kém hơn đàn ông, được trả công ngang nhau đối với những công việc giống nhau;

(ii) Một cuộc sống tương đối đầy đủ cho họ và gia đình họ phù hợp với các quy định của Công ước này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

[159] **Điều 2 và Điều 3**. Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C131:NO

Điều 2: Lương tối thiểu có hiệu lực pháp luật và không thể bị hạ thấp; nếu không áp dụng, sẽ bị áp dụng chế tài thích đáng, bao gồm cả những chế tài hình sự hoặc những chế tài khác đối với cá nhân hoặc những người chịu trách nhiệm

Điều 3: Các yếu tố được đưa vào xem xét trong việc xác định mức lương tối thiểu phải, đảm bảo nhiều yếu tố nhất có thể và phù hợp với thực tiễn quốc gia, bao gồm:

(a) nhu cầu của người lao động và gia đình của họ, xét theo mức lương chung của đất nước, chi phí sinh hoạt, trợ cấp xã hội và mức sống so sánh của các nhóm xã hội khác;

(b) các yếu tố kinh tế, bao gồm yêu cầu phát triển kinh tế, năng suất lao động và mong muốn đạt được và duy trì ở mức độ cao đối với việc sự dụng lao động.

[160] Mỗi quốc gia Thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, nhằm thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và việc đối xử công bằng trong việc làm và nghề nghiệp với mục đích xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử thuộc lĩnh vực này **(Điều 2)**

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

[161] **Điều 2 quy định như sau:** 1. Mỗi nước thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích, và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau.

2. Nguyên tắc này có thể được áp dụng:

a) bằng pháp luật hoặc pháp quy;

b) hoặc bằng mọi cơ chế ấn định việc trả công đã được thiết lập hay công nhận theo pháp luật

c) hoặc bằng các thỏa ước tập thể mà người sử dụng lao động và người lao động đã cùng nhau ký kết;

d) hoặc bằng sự kết hợp những loại biện pháp đó.

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

[162] **Điều 2.**

Các quốc gia thành viên Công ước lên án sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ thể hiện dưới mọi hình thức, đồng ý áp dụng tất cả những biện pháp thích hợp và không chậm trễ để thực hiện một chính sách xoá bỏ phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, và nhằm mục đích đó, cam kết:

a) Thể hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào hiến pháp nước mình, hoặc vào các văn bản pháp luật thích hợp khác, nếu như việc này chưa được thực hiện, và bảo đảm, thông qua pháp luật và các biện pháp khác, việc thực hiện các nguyên tắc này trên thực tế;

b) Thông qua các biện pháp pháp lý và các biện pháp thích hợp khác, kể cả việc trừng phạt trong những trường hợp cần thiết, nhằm ngăn cấm tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

c) Thiết lập sự bảo vệ về mặt luật pháp các quyền của phụ nữ trên cơ sở bình đẳng với nam giới và đảm bảo bảo vệ phụ nữ một cách có hiệu quả chống lại bất kỳ hành động phân biệt đối xử nào thông qua các Tòa án quốc gia có thẩm quyền và các thiết chế công cộng khác;

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Quyền và nghĩa vụ cơ bản

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại bao gồm duy trì mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.		
Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH để xác định liệu rằng căn cứ trên "mức sống" hay "nhu cầu sống" thì mức lương tối thiểu sẽ có lợi hơn cho NLĐ).	

d) Kiềm chế tham gia bất kỳ hành động hoặc hoạt động nào có tính chất phân biệt đối xử chống lại phụ nữ và bảo đảm rằng các giới chức và cơ quan chính quyền sẽ hành động phù hợp với nghĩa vụ này;

e) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp nhằm xoá bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ do bất kỳ cá nhân, tổ chức hoặc cơ quan nào tiến hành;

f) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp, kể cả về mặt pháp lý, nhằm sửa đổi hoặc xoá bỏ các luật và văn bản pháp luật hiện hành, các tập quán và phong tục tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

g) Hủy bỏ tất cả quy định hình sự quốc gia mà tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Điều 3.

Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành mọi biện pháp thích hợp, kể cả về mặt lập pháp, trên tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là về chính trị, xã hội, kinh tế và văn hóa, để đảm bảo sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, với mục đích đảm bảo cho họ thực hiện và được hưởng các quyền của con người và tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới.

Link tham khảo: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm

[163] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Quyền hưởng lương	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH đối với NLĐ/NSDLĐ)	
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	KHÔNG	CÓ Chưa đảm bảo bình đẳng giới vì chưa đưa ra căn cứ chắc chắn/quy định rõ ràng rằng mức lương tối thiểu phải được xây dựng trên cơ sở không phân biệt đối xử về giới
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ		
Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH để xác định liệu rằng căn cứ trên "mức sống" hay "nhu cầu sống" thì mức lương tối thiểu sẽ có lợi hơn cho NLĐ).	
Quyền hưởng lương	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH đối với NLĐ/NSDLĐ)	
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	KHÔNG	CÓ Chưa đảm bảo bình đẳng giới vì chưa đưa ra căn cứ chắc chắn/quy định rõ ràng rằng mức lương tối thiểu phải được xây dựng trên cơ sở không phân biệt đối xử về giới

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 3: Quy định rõ các yếu tố của mức lương tối thiểu để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, bao gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức tiền lương phổ biến trên thị trường lao động; (iii) Giá tiêu dùng; và (iv) Điều kiện kinh tế - xã hội, năng suất lao động; tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; tình trạng việc làm và thất nghiệp của NLĐ.		
Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH để xác định liệu rằng căn cứ trên "mức sống" hay trên những tiêu chí cụ thể đưa ra ở giải pháp chính sách 3 thì mức lương tối thiểu sẽ có lợi hơn cho NLĐ).	
Quyền hưởng lương	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH đối với NLĐ/NSDLĐ)	
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	CÓ Giải pháp này đưa ra được các yếu tố rõ ràng để xác định mức lương tối thiểu cho NLĐ	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tích cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – các quy định pháp luật hiện hành

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại bao gồm duy trì mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.				
Bộ luật Lao động 2012 (Điều 91)[164]	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Luật Bình đẳng giới (Điều 6[165])	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Luật Cán bộ, Công chức 2008 Luật Viên chức 2010	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng.		KHÔNG	CÓ Mức lương cơ sở - mức lương cơ sở được điều chỉnh trên cơ sở khả năng ngân sách nhà nước, chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng

[164] **Điều 91. Mức lương tối thiểu**

1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

2. Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công b

[165] **Điều 13. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động**

1. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác […]

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
				trưởng kinh tế của đất nước theo Nghị định 47/2016/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang đã xác định rõ ràng rằng mức lương áp dụng với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang → Không thống nhất với cơ sở xác định mức lương tối thiểu theo giải pháp chính sách này
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động không rõ ràng về sự phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ				
Bộ luật Lao động (Điều 91)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Luật Bình đẳng giới (Điều 6)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Luật Cán bộ, Công chức 2008 Luật Viên chức 2010	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng.		KHÔNG	CÓ Mức lương cơ sở - mức

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
				lương cơ sở được điều chỉnh trên cơ sở khả năng ngân sách nhà nước, chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng trưởng kinh tế của đất nước theo Nghị định 47/2016/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang đã xác định rõ ràng rằng mức lương áp dụng với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang → Không thống nhất với cơ sở xác định mức lương tối thiểu theo giải pháp chính sách này
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…				

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Bộ luật Lao động (Điều 91)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Luật Bình đẳng giới (Điều 6)	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Luật Cán bộ, Công chức 2008 Luật Viên chức 2010 Luật quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng 2015	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng.		KHÔNG	CÓ Mức lương cơ sở - mức lương cơ sở được điều chỉnh trên cơ sở khả năng ngân sách nhà nước, chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng trưởng kinh tế của đất nước theo Nghị định 47/2016/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang đã xác định rõ ràng rằng mức lương áp dụng với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang → Không thống nhất với cơ sở xác định mức lương tối thiểu theo giải pháp chính sách này
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực.				

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Tác động không rõ ràng về sự phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành				

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Điều ước quốc tế

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại bao gồm duy trì mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.				
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[166]	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng.		Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng, tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	

[166] **Điều 4 và Điều 7.** Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

Điều 4.

Các quốc gia thành viên thừa nhận rằng, trong khi ấn định các quyền mà mỗi cá nhân được hưởng phù hợp với các quy định của Công ước này, mỗi quốc gia chỉ có thể đặt ra những hạn chế bằng các quy định pháp luật trong chừng mực những hạn chế ấy không trái với bản chất của các quyền nói trên và hoàn toàn vì mục đích thúc đẩy phúc lợi chung trong một xã hội dân chủ.

Điều 7. Các quốc gia thành viên Công ước thừa nhận quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, đặc biệt đảm bảo:

a. Thù lao cho tất cả mọi người làm công tối thiểu phải đảm bảo:

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
	(Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH để xác định liệu rằng căn cứ trên "mức sống" hay những tiêu chí cụ thể đưa ra ở giải pháp chính sách 3 thì mức lương tối thiểu sẽ có lợi hơn cho NLĐ → Từ đó đi đến kết luận rằng "*mức lương tối thiểu có đảm bảo "cuộc sống tương đối đầy đủ cho NLĐ và gia đình họ*" hay không).			
Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, năm 1970[167]	Việt Nam đang cân nhắc việc trở thành thành viên Công ước nên các quy định		CÓ Theo quy định tại	KHÔNG

(i) Tiền lương thoả đáng và tiền công bằng nhau cho những công việc có giá trị như nhau, không có sự phân biệt đối xử nào; đặc biệt, phụ nữ phải được đảm bảo những điều kiện làm việc không kém hơn đàn ông, được trả công ngang nhau đối với những công việc giống nhau;

(ii) Một cuộc sống tương đối đầy đủ cho họ và gia đình họ phù hợp với các quy định của Công ước này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

[167] **Điều 2 và Điều 3**. Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C131:NO

Điều 2: Lương tối thiểu có hiệu lực pháp luật và không thể bị hạ thấp; nếu không áp dụng, sẽ bị áp dụng chế tài thích đáng, bao gồm cả những chế tài hình sự hoặc những chế tài khác đối với cá nhân hoặc những người chịu trách nhiệm

Điều 3: Các yếu tố được đưa vào xem xét trong việc xác định mức lương tối thiểu phải, đảm bảo nhiều yếu tố nhất có thể và phù hợp với thực tiễn quốc gia, bao gồm:

(a) nhu cầu của người lao động và gia đình của họ, xét theo mức lương chung của đất nước, chi phí sinh hoạt, trợ cấp xã hội và mức sống so sánh của các nhóm xã hội khác;

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
	chỉ mang tính khuyến nghị, không đánh giá tác động khi áp dụng trực tiếp		điểm a, Điều 3, Công ước thì "*nhu cầu của NLĐ và gia đình họ*" là một trong những căn cứ để xác định mức lương tối thiểu	
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[168]	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958[169]	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ

(b) các yếu tố kinh tế, bao gồm yêu cầu phát triển kinh tế, năng suất lao động và mong muốn đạt được và duy trì ở mức độ cao đối với việc sự dụng lao động.

[168] **Điều 6**: (1) Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

(2). Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

[169] Mỗi quốc gia Thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, nhằm thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và việc đối xử công bằng trong việc làm và nghề nghiệp với mục đích xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử thuộc lĩnh vực này **(Điều 2)**

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951[170]	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[171]	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				

[170] **Điều 2 quy định như sau:** 1. Mỗi nước thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích, và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau.

2. Nguyên tắc này có thể được áp dụng:

a) bằng pháp luật hoặc pháp quy;

b) hoặc bằng mọi cơ chế ấn định việc trả công đã được thiết lập hay công nhận theo pháp luật

c) hoặc bằng các thỏa ước tập thể mà người sử dụng lao động và người lao động đã cùng nhau ký kết;

d) hoặc bằng sự kết hợp những loại biện pháp đó.

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

[171] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ				
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH để xác định liệu rằng căn cứ trên "mức sống" hay "nhu cầu sống" thì mức lương tối thiểu sẽ có lợi hơn cho NLĐ → Từ đó đi đến kết luận rằng "*mức lương tối thiểu có đảm bảo "cuộc sống tương đối đầy đủ cho NLĐ và gia đình họ*" hay không).		Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng, tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	
Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, năm 1970	Việt Nam đang cân nhắc việc trở thành thành viên Công ước nên các quy định chỉ mang tính khuyến nghị, không đánh giá tác động khi áp dụng trực tiếp		KHÔNG	CÓ Theo quy định tại điểm a, Điều 3, Công ước thì "*nhu cầu của NLĐ và gia đình họ*" là một trong những căn cứ để xác định mức lương tối thiểu
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
nhau, 1951				
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…				
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng. (Cần bổ sung thêm số liệu nghiên cứu về TĐKT và TĐXH để xác định liệu rằng căn cứ trên "mức sống" hay những tiêu chí cụ thể đưa ra ở giải pháp chính sách 3 thì mức lương tối thiểu sẽ có lợi hơn cho NLĐ → Từ đó đi đến kết luận rằng "mức lương tối thiểu có đảm bảo "*cuộc sống tương đối đầy đủ cho NLĐ và gia đình họ*" hay không).	Tác động tiêu cực hay tích cực không rõ ràng, tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp		

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI CÁCH XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, năm 1970	Việt Nam đang cân nhắc việc trở thành thành viên Công ước nên các quy định chỉ mang tính khuyến nghị, không đánh giá tác động khi áp dụng trực tiếp		KHÔNG	CÓ Theo quy định tại điểm a, Điều 3, Công ước thì "*nhu cầu của NLĐ và gia đình họ*" là một trong những căn cứ để xác định mức lương tối thiểu
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				

Bảng tổng hợp đánh giá tác động hệ thống pháp luật

Phân tích tác động của giải pháp	Bộ máy nhà nước		Bảo đảm thi hành		Quyền và nghĩa vụ cơ bản		Quy định pháp luật hiện hành		Điều ước quốc tế		Xếp hạng giải pháp chính sách (Tốt, Trung bình, Yếu)
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại bao gồm duy trì mức lương tối thiểu được tính trên nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có*		*Có*			*Có*	*Trung bình*
Giải pháp 2: Thay đổi cơ sở xác định lương tối thiểu từ yếu tố nhu cầu sống tối thiểu sang mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ	*Không tác động*	*Không tác động*				*Có*		*Có*		*Có*	*Yếu*
Giải pháp chính sách 3: Quy định rõ các yếu tố để làm cơ sở xác định lương tối thiểu, gồm: (i) Mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (ii) Mức lương trên thị trường; (iii) Giá tiêu dùng; (iv) Điều kiện kinh tế xã hội, năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh…	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có*		*Có*		*Có*		*Tốt*

CHÍNH SÁCH 2 – THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

Bảng chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn và thông tin cụ thể cần thu thập

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Tổ chức quyền lực nhà nước	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan dân cử (Quốc hội, HĐND)	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan tư pháp	Không tác động
Phù hợp với tổ chức bộ máy nhà nước	Không tác động
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ kinh tế	Xem phân tích tác động kinh tế
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ xã hội	Xem phân tích tác động xã hội
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân từ việc áp dụng TTHC	Phát sinh TTHC
Quyền và nghĩa vụ cơ bản: • Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp[172] • Quyền đảm bảo an toàn thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân[173]	Hiến pháp

[172] Điều 32, Hiến pháp 2013

[173] Điều 21, Hiến pháp 2013

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Phù hợp với VBQPPL có hiệu lực cùng cấp hoặc cao hơn	- Bộ luật Lao động - Luật Tiếp cận thông tin - Luật Sở hữu trí tuệ
Phù hợp với chính sách, nghị quyết của Quốc hội (đối với chính sách của cơ quan Trung ương) hoặc với HĐND cùng cấp hoặc cao hơn (đối với chính sách của địa phương)	Không tác động
Thống nhất, đồng bộ với chính sách, VBQPPL do cùng cơ quan ban hành	- Bộ luật Lao động - Luật Tiếp cận thông tin - Luật Sở hữu trí tuệ
Khả năng áp dụng trực tiếp ĐƯQT hoặc tương thích, phù hợp với ĐƯQT	- Công ước số 100 – Thù lao công bằng, năm 1951[174]

[174] Các phương pháp định giá thù lao dựa trên các mức thù lao được xác định bởi cơ quan có thẩm quyền xác định mức thù lao hoặc dựa trên thỏa thuận tập thể hoặc thỏa thuận giữa các bên ký kết. (**Khoản 2, Điều 3**)

Link tham khảo Công ước 100: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Quyền và nghĩa vụ cơ bản

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, bao gồm: NSDLĐ phải phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động và Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.		
Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp	Tác động tích cực khi cơ quan quản lý lao động có khả năng kiểm soát sự tuân thủ của doanh nghiệp đối với việc trả lương cho NLĐ → tránh tình trạng đối xử không công bằng của NSDLĐ với NLĐ, ảnh hưởng đến quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp của NLĐ	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động		
Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp	CÓ Tác động tích cực khi NSDLĐ có thể xây dựng thang lương, bảng lương riêng, không bị lệ thuộc theo quy định của Chính phủ và thang lương, bảng lương mới này có lợi cho NLĐ, giúp NLĐ tăng thu nhập	CÓ Tác động tiêu cực khi NSDLĐ xây dựng thang lương, bảng lương riêng, không có lợi cho NLĐ trong việc tăng thu nhập

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tích cực và tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản chưa rõ ràng		
Giải pháp chính sách 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; tuy nhiên NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương		
Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp	CÓ Tác động tích cực khi NSDLĐ có thể xây dựng thang lương, bảng lương riêng, không bị lệ thuộc theo quy định của Chính phủ và thang lương, bảng lương mới này có lợi cho NLĐ, giúp NLĐ tăng thu nhập	CÓ Tác động tiêu cực khi NSDLĐ xây dựng thang lương, bảng lương riêng, không có lợi cho NLĐ trong việc tăng thu nhập
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tích cực và tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản chưa rõ ràng		
Giải pháp chính sách 4: Bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động cho cơ quan quản lý lao động cấp địa phương		
Quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp	CÓ Tác động tích cực khi NSDLĐ có thể xây dựng thang lương, bảng lương riêng, không bị lệ thuộc theo quy định của Chính phủ và thang lương, bảng lương mới này có lợi cho NLĐ, giúp NLĐ tăng thu nhập	CÓ Tác động tiêu cực khi NSDLĐ không đảm bảo công bằng cho NLĐ khi xây dựng thang lương, bảng lương. Ngoài ra, NSDLĐ có thể xây dựng định mức lao động cao để ép NLĐ làm thêm giờ.

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tích cực và tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản chưa rõ ràng		

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – các quy định pháp luật hiện hành

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động; Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động				
Bộ luật Lao động (Điều 93[175])	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG

[175] **Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động**

1. Trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Luật Tiếp cận thông tin (Điều 7[176])	KHÔNG	CÓ Quy định nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động địa phương có khả năng ảnh hưởng đến bí mật bí mật thông tin về kinh doanh, sản xuất của doanh nghiệp, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp nghiêm túc trong việc cung cấp những thông tin này cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp

[176] **Điều 7. Thông tin công dân được tiếp cận có điều kiện**

Thông tin liên quan đến bí mật kinh doanh được tiếp cận trong trường hợp chủ sở hữu bí mật kinh doanh đó đồng ý

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Luật Sở hữu trí tuệ (Điều 84[177], Điều 127[178])	KHÔNG	CÓ Theo Luật SHTT, Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh. ➔ Tiền lương của NLĐ và định mức lao động là những thông tin thuộc thông tin của hoạt động tài chính,	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp

[177] **Điều 84. Điều kiện chung đối với bí mật kinh doanh được bảo hộ**

Bí mật kinh doanh được bảo hộ nếu đáp ứng các điều kiện sau đây:

1. Không phải là hiểu biết thông thường và không dễ dàng có được;

2. Khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ bí mật kinh doanh lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó;

3. Được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh đó không bị bộc lộ và không dễ dàng tiếp cận được.

[178] **Điều 127. Hành vi xâm phạm quyền đối với bí mật kinh doanh**

1. Các hành vi sau đây bị coi là xâm phạm quyền đối với bí mật kinh doanh:

a) Tiếp cận, thu thập thông tin thuộc bí mật kinh doanh bằng cách chống lại các biện pháp bảo mật của người kiểm soát hợp pháp bí mật kinh doanh đó;

b) Bộc lộ, sử dụng thông tin thuộc bí mật kinh doanh mà không được phép của chủ sở hữu bí mật kinh doanh đó;

c) Vi phạm hợp đồng bảo mật hoặc lừa gạt, xui khiến, mua chuộc, ép buộc, dụ dỗ, lợi dụng lòng tin của người có nghĩa vụ bảo mật nhằm tiếp cận, thu thập hoặc làm bộc lộ bí mật kinh doanh; [...]

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
		trí tuệ ➔ Công khai những thông tin này ở nơi làm việc chính là công khai các thông tin bí mật kinh doanh		
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành.				
Giải pháp chính sách 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động				
Bộ luật Lao động (Điều 93)	KHÔNG	CÓ Phương án đưa ra những quy định khác với quy định tại BLLĐ về phương thức xây dựng và báo cáo thang lương, bảng lương, định mức lao động	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp
Luật Tiếp cận thông tin (Điều 7)	KHÔNG	CÓ Quy định nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động địa phương có khả năng ảnh hưởng đến bí mật bí mật thông tin về kinh	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
		doanh, sản xuất của doanh nghiệp, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp nghiêm túc trong việc cung cấp những thông tin này cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền		
Luật Sở hữu trí tuệ (Điều 84, Điều 127)	KHÔNG	CÓ Theo Luật SHTT, Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh. ➔ Tiền lương của NLĐ và định mức lao động là những thông tin thuộc thông tin của hoạt động tài chính, trí tuệ ➔ Công khai những thông tin này ở nơi làm việc chính là công khai các thông tin bí mật kinh doanh	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực.				

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành.				
Giải pháp chính sách 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; tuy nhiên NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương				
Bộ luật Lao động (Điều 93)	KHÔNG	CÓ Phương án đưa ra những quy định khác với quy định tại BLLĐ về phương thức xây dựng và báo cáo thang lương, bảng lương, định mức lao động	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp
Luật Tiếp cận thông tin (Điều 7)	KHÔNG	CÓ Quy định nộp thang lương và bảng lương tới cơ quan quản lý lao động địa phương có khả năng ảnh hưởng đến bí mật bí mật thông tin về kinh doanh, sản xuất của doanh nghiệp, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp nghiêm túc trong việc cung cấp những thông tin này cho cơ	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
		quan nhà nước có thẩm quyền		
Luật Sở hữu trí tuệ (Điều 84, Điều 127)	KHÔNG	CÓ Theo Luật SHTT, Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh. ➔ Tiền lương của NLĐ và định mức lao động là những thông tin thuộc thông tin của hoạt động tài chính, trí tuệ ➔ Công khai những thông tin này ở nơi làm việc chính là công khai các thông tin bí mật kinh doanh	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành.				
Giải pháp chính sách 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động				

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Bộ luật Lao động (Điều 93)	KHÔNG	CÓ Phương án đưa ra những quy định khác với quy định tại BLLĐ về phương thức xây dựng và báo cáo thang lương, bảng lương, định mức lao động	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp
Luật Tiếp cận thông tin (Điều 7)	CÓ Bỏ quy định nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động tới cơ quan quản lý lao động địa phương góp phần đảm bảo bí mật thông tin về kinh doanh, sản xuất cho các doanh nghiệp	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	KHÔNG
Luật Sở hữu trí tuệ (Điều 84, Điều 127)	**CÓ** Tương tự nhận định tại mục đánh giá của Luật Tiếp cận thông tin	KHÔNG	**CÓ** Tương tự nhận định tại mục đánh giá của Luật Tiếp cận thông tin	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực đối với các quy định pháp luật hiện hành.				

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Điều ước quốc tế

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, bao gồm: NSDLĐ phải phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động và Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.				
Công ước số 100 – Thù lao công, năm 1951[179]	CÓ Công ước quy định rằng các phương pháp định giá thù lao dựa trên các mức thù lao được xác định bởi cơ quan có thẩm quyền ➔ Quy định thang lương, bảng lương theo quy định của Chính phủ không vi	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG

[179] Các phương pháp định giá thù lao dựa trên các mức thù lao được xác định bởi cơ quan có thẩm quyền xác định mức thù lao hoặc dựa trên thỏa thuận tập thể hoặc thỏa thuận giữa các bên ký kết. (Khoản 2, Điều 3)

Link tham khảo Công ước 100: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO

	phạm Công ước khi áp dụng trực tiếp			
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động				
Công ước số 100 – Thù lao công, năm 1951	CÓ Công ước cũng quy định rằng các phương pháp định giá thù lao còn có thể dựa trên dựa trên thỏa thuận tập thể hoặc thỏa thuận giữa các bên ký kết ➔ Quy định thang lương, bảng lương không dựa trên quy định của Chính phủ cũng không vi phạm Công ước khi áp dụng trực tiếp	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; tuy nhiên NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng				

lương				
Công ước số 100 – Thù lao công, năm 1951	CÓ Công ước cũng quy định rằng các phương pháp định giá thù lao còn có thể dựa trên dựa trên thỏa thuận tập thể hoặc thỏa thuận giữa các bên ký kết ➔ Quy định thang lương, bảng lương không dựa trên quy định của Chính phủ cũng không vi phạm Công ước khi áp dụng trực tiếp	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động				
Công ước số 100 – Thù lao công, năm 1951	CÓ Công ước cũng quy định rằng các phương pháp định giá thù lao còn có	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG

	thể dựa trên dựa trên thỏa thuận tập thể hoặc thỏa thuận giữa các bên ký kết Quy định thang lương, bảng lương không dựa trên quy định của Chính phủ cũng không vi phạm Công ước khi áp dụng trực tiếp			
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				

Bảng Tổng hợp Đánh giá tác động hệ thống pháp luật

Phân tích tác động của giải pháp	Bộ máy nhà nước		Bảo đảm thi hành		Quyền và nghĩa vụ cơ bản		Quy định pháp luật hiện hành		Điều ước quốc tế		Xếp hạng giải pháp chính sách (Tốt, Trung bình, Yếu)
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, bao gồm: NSDLĐ phải phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động và Chính phủ có trách nhiệm đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có, quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp*			*Có*		*Có*	*Yếu*
Giải pháp 2: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương. NSDLĐ phải tự xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có, quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp*	*Có, quyền đảm bảo an toàn thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân*		*Có*		*Có*	*Trung bình*

mức lao động											
Giải pháp 3: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định NSDLĐ phải gửi định mức lao động cho cơ quan quản lý; tuy nhiên NSDLĐ vẫn phải xây dựng và gửi thang lương, bảng lương	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có, quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp*	*Có, quyền đảm bảo an toàn thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân*		*Có*		*Có*	*Trung bình*
Giải pháp 4: Bỏ trách nhiệm của Chính phủ trong việc đặt ra các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng và gửi cho cơ quan quản lý lao động địa phương thang lương, bảng lương và định mức lao động					*Có*		*Có*		*Có*		*Tốt*

CHÍNH SÁCH 3 – MỞ RỘNG KHUNG THỎA THUẬN GIỮA NSDLĐ VÀ NLĐ VỀ THỜI GIỜ LÀM THÊM

Bảng chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn và thông tin cụ thể cần thu thập

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Tổ chức quyền lực nhà nước	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan dân cử (Quốc hội, HĐND)	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan tư pháp	Không tác động
Phù hợp với tổ chức bộ máy nhà nước	Không tác động
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ kinh tế	Xem phân tích tác động kinh tế
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ xã hội	Xem phân tích tác động xã hội
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân từ việc áp dụng TTHC	Không phát sinh TTHC
Quyền và nghĩa vụ cơ bản[180]: • Quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi • Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. • Quyền được đảm bảo bình đẳng giới[181]	Hiến pháp 2013
Phù hợp với VBQPPL có hiệu lực cùng cấp hoặc cao hơn	- Luật Cán bộ, công chức - Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng - Bộ luật Lao động - Luật Việc làm - Luật Bình đẳng giới

[180] Điều 35, Hiến pháp 2013

[181] Điều 26, Hiến pháp 2013

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Phù hợp với chính sách, nghị quyết của Quốc hội (đối với chính sách của cơ quan Trung ương) hoặc với HĐND cùng cấp hoặc cao hơn (đối với chính sách của địa phương)	Không tác động
Thống nhất, đồng bộ với chính sách, VBQPPL do cùng cơ quan ban hành	- Luật Cán bộ, công chức - Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng - Bộ luật Lao động - Luật Việc làm - Luật Bình đẳng giới
Khả năng áp dụng trực tiếp ĐƯQT hoặc tương thích, phù hợp với ĐƯQT	- Công ước số 14 – Nghỉ tuần (quy định với ngành công nghiệp), năm 1921[182] - Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc, năm 1962[183] - Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng), công ước năm 1957[184] - Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[185]

[182] Thời giờ làm việc là 08 giờ một ngày, 48 giờ/tuần (**Khoản 2, Điều 1**);

Thời gian nghỉ ít nhất là 24 giờ liên tục trong 07 ngày

Link tham khảo Công ước 14: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO

[183] Trong trường hợp thời gian làm việc bình thường kéo dài quá 48 giờ, phải tiến hành các bước để giảm mức thời gian làm việc này mà không làm giảm mức lương của người lao động vào thời điểm giảm giờ làm việc (**Khoản 5, Nguyên tắc chung**)

Nếu thời làm việc bình thường hàng tuần là 48 giờ hoặc ít hơn, các biện pháp giảm giờ làm việc xuống mức 40 giờ/tuần nên được thực hiện theo lộ trình theo cách thức phù hợp với hoàn cảnh quốc gia cụ thể và các điều kiện trong từng lĩnh vực hoạt động kinh tế (**Khoản 6, Nguyên tắc chung và Đoạn 4, Lời nói đầu)**

Link tham khảo Khuyến nghị 116: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R116:NO

[184] Khuyến nghị nên duy trì mức nghỉ hàng tuần ít nhất là 36 giờ nghỉ ngơi liên tục (**Khoản 1**).

Link tham khảo Khuyến nghị số 103: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO

[185] **Điều 6**: (1) Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

(2). Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
	- Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958[186] - Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951[187] - Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)[188]

Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

[186] Mỗi quốc gia Thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, nhằm thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và việc đối xử công bằng trong việc làm và nghề nghiệp với mục đích xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử thuộc lĩnh vực này **(Điều 2)**

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

[187] **Điều 2 quy định như sau:** 1. Mỗi nước thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích, và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau.

2. Nguyên tắc này có thể được áp dụng:

a) bằng pháp luật hoặc pháp quy;

b) hoặc bằng mọi cơ chế ấn định việc trả công đã được thiết lập hay công nhận theo pháp luật

c) hoặc bằng các thỏa ước tập thể mà người sử dụng lao động và người lao động đã cùng nhau ký kết;

d) hoặc bằng sự kết hợp những loại biện pháp đó.

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

[188] **Điều 2.**

Các quốc gia thành viên Công ước lên án sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ thể hiện dưới mọi hình thức, đồng ý áp dụng tất cả những biện pháp thích hợp và không chậm trễ để thực hiện một chính sách xoá bỏ phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, và nhằm mục đích đó, cam kết:

a) Thể hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào hiến pháp nước mình, hoặc vào các văn bản pháp luật thích hợp khác, nếu như việc này chưa được thực hiện, và bảo đảm, thông qua pháp luật và các biện pháp khác, việc thực hiện các nguyên tắc này trên thực tế;

b) Thông qua các biện pháp pháp lý và các biện pháp thích hợp khác, kể cả việc trừng phạt trong những trường hợp cần thiết, nhằm ngăn cấm tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

c) Thiết lập sự bảo vệ về mặt luật pháp các quyền của phụ nữ trên cơ sở bình đẳng với nam giới và đảm bảo bảo vệ phụ nữ một cách có hiệu quả chống lại bất kỳ hành động phân biệt đối xử nào thông qua các Tòa án quốc gia có thẩm quyền và các thiết chế công cộng khác;

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
	- Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[189]

d) Kiềm chế tham gia bất kỳ hành động hoặc hoạt động nào có tính chất phân biệt đối xử chống lại phụ nữ và bảo đảm rằng các giới chức và cơ quan chính quyền sẽ hành động phù hợp với nghĩa vụ này;

e) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp nhằm xoá bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ do bất kỳ cá nhân, tổ chức hoặc cơ quan nào tiến hành;

f) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp, kể cả về mặt pháp lý, nhằm sửa đổi hoặc xoá bỏ các luật và văn bản pháp luật hiện hành, các tập quán và phong tục tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

g) Hủy bỏ tất cả quy định hình sự quốc gia mà tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Điều 3.

Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành mọi biện pháp thích hợp, kể cả về mặt lập pháp, trên tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là về chính trị, xã hội, kinh tế và văn hóa, để đảm bảo sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, với mục đích đảm bảo cho họ thực hiện và được hưởng các quyền của con người và tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới.

Link tham khảo: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm

[189] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Quyền và nghĩa vụ cơ bản

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động	
	Tích cực	**Tiêu cực**
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm		
Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.	KHÔNG	CÓ Với phương án giữ nguyên 200 giờ làm việc như hiện tại, nhiều NLĐ cho rằng họ muốn được làm thêm giờ để kiếm thêm thu nhập mà không có cơ hội → Quyền làm việc bị hạn chế
Quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi	CÓ Số giờ làm thêm ít nên vẫn đảm bảo thời gian nghỉ ngơi của NLĐ	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH liên quan đến thu nhập của NLĐ, an toàn lao động, sức khỏe của NLĐ, phúc lợi xã hội)
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	CÓ Tối thiểu hóa khung thời gian làm thêm giờ không tác động nhiều tới NLĐ thuộc các giới, đặc biệt với nhóm đối tượng nữ giới và nhóm yếu thế.	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tích cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 2: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành		
Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.	CÓ Tăng thêm thời gian làm thêm giờ → Đáp ứng nhu cầu làm thêm việc để kiếm thu nhập của một bộ phận NLĐ → Tính đảm bảo đối với quyền làm việc được tăng lên	KHÔNG

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động	
	Tích cực	**Tiêu cực**
Quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi	KHÔNG	CÓ Thời gian làm thêm giờ tăng lên → Quỹ thời gian nghỉ ngơi giảm đi → Tác động tiêu cực tới chế độ nghỉ ngơi của NLĐ
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	KHÔNG	CÓ Tác động tiêu cực tới NLĐ thuộc các giới, đặc biệt với nhóm đối tượng nữ giới và nhóm yếu thế. Vì giữa các giới có sự chênh lệch về sức khỏe, thể chất và đời sống xã hội → tăng khung thời gian làm thêm sẽ không đảm bảo sự bình đẳng cho các giới
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 3: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành		
Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.	CÓ Tăng thêm thời gian làm thêm giờ → đáp ứng nhu cầu làm thêm việc để kiếm thu nhập của một bộ phận NLĐ → tính đảm bảo đối với quyền làm việc được tăng lên	KHÔNG
Quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi	KHÔNG	CÓ Thời gian làm thêm giờ tăng lên → Quỹ thời gian nghỉ ngơi giảm đi → Tác động tiêu cực tới chế độ nghỉ ngơi của NLĐ
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	KHÔNG	CÓ Tác động tiêu cực tới NLĐ thuộc các giới, đặc biệt với nhóm đối tượng nữ giới và nhóm yếu thế. Vì giữa các giới có sự chênh lệch về sức khỏe, thể chất và đời sống xã hội → tăng khung thời gian làm thêm sẽ không đảm bảo sự bình đẳng

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
		cho các giới
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		

Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – các quy định pháp luật hiện hành

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực

Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại				
Bộ luật Lao động (Điều 97[190], Điều 106[191], Điều 107[192])	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG

[190] **Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm**

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau:

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

[191] **Điều 106. Làm thêm giờ**

1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

a) Được sự đồng ý của người lao động;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;

c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

[192] **Điều 107. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt**

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không được từ chối trong các trường hợp sau đây:

1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

Luật Việc làm (Điều 4[193], Điều 5[194])	CÓ	KHÔNG	KHÔNG	CÓ Vì theo Điều 4, phương án này chưa bảo đảm quyền làm việc của NLĐ
Luật Bình đẳng giới (Điều 6[195])	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tích cực đối với quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 2: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành				
Bộ luật Lao động (Điều 97, Điều 106, Điều 107)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ

[193] **Điều 4. Nguyên tắc về việc làm**

1. Bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc.

2. Bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập.

3. Bảo đảm làm việc trong điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

[194] **Điều 5. Chính sách của Nhà nước về việc làm**

1. Có chính sách phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo việc làm cho người lao động, xác định mục tiêu giải quyết việc làm trong chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; bố trí nguồn lực để thực hiện chính sách về việc làm.

2. Khuyến khích tổ chức, cá nhân tham gia tạo việc làm và tự tạo việc làm có thu nhập từ mức lương tối thiểu trở lên nhằm góp phần phát triển kinh tế - xã hội, phát triển thị trường lao động.

3. Có chính sách hỗ trợ tạo việc làm, phát triển thị trường lao động và bảo hiểm thất nghiệp.

4. Có chính sách đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia gắn với việc nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

5. Có chính sách ưu đãi đối với ngành, nghề sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hoặc sử dụng nhiều lao động phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

6. Hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số.

[195] **Điều 13. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động**

1. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác […]

Luật Việc làm (Điều 4, Điều 5)	CÓ Vì theo Điều 4, phương án này sẽ bảo đảm quyền làm việc của NLĐ	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	KHÔNG
Luật Bình đẳng giới (Điều 6)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tiêu cực đối với quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 3: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành				
Bộ luật Lao động (Điều 97, Điều 106, Điều 107)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Luật Việc làm (Điều 4, Điều 5)	CÓ Vì theo Điều 4, phương án này sẽ bảo đảm quyền làm việc của NLĐ	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	KHÔNG
Luật Bình đẳng giới (Điều 6)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tiêu cực đối với quy định pháp luật hiện hành				

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Điều ước quốc tế

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm				

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Công ước số 14 – Nghỉ tuần (quy định với ngành công nghiệp), năm 1921[196]	CÓ Đối với phương án này, chế độ nghỉ ngơi được duy trì như quy định tại Công ước → Đảm bảo khi áp dụng trực tiếp	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG
Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc, năm 1962[197]	Khuyến nghị không mang tính chất áp dụng trực tiếp, chỉ là cơ sở, căn cứ để xác định xu hướng điều chỉnh của pháp luật quốc tế		CÓ Khuyến nghị về thời gian làm việc nên được quy định theo xu hướng giảm dần để đảm bảo chế độ nghỉ ngơi của NLĐ → Quy định hiện tại phù hợp với công ước quốc tế nên không ảnh hưởng đến chế độ nghỉ ngơi nói trên	KHÔNG
Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng), công	Khuyến nghị không mang tính chất áp dụng trực tiếp, chỉ là cơ sở, căn cứ để xác định xu		CÓ Khuyến nghị về thời gian	KHÔNG

[196] Thời giờ làm việc là 08 giờ một ngày, 48 giờ/tuần (**Khoản 2, Điều 1**);

Thời gian nghỉ ít nhất là 24 giờ liên tục trong 07 ngày (**Khoản 1, Điều 2**)

Link tham khảo Công ước 14: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO

[197] Trong trường hợp thời gian làm việc bình thường kéo dài quá 48 giờ, phải tiến hành các bước để giảm mức thời gian làm việc này mà không làm giảm mức lương của người lao động vào thời điểm giảm giờ làm việc (**Khoản 5, Nguyên tắc chung**)

Nếu thời làm việc bình thường hàng tuần là 48 giờ hoặc ít hơn, các biện pháp giảm giờ làm việc xuống mức 40 giờ/tuần nên được thực hiện theo lộ trình theo cách thức phù hợp với hoàn cảnh quốc gia cụ thể và các điều kiện trong từng lĩnh vực hoạt động kinh tế (**Khoản 6, Nguyên tắc chung và Đoạn 4, Lời nói đầu**)

Link tham khảo Khuyến nghị 116: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R116:NO

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
ước năm 1957[198]	hướng điều chỉnh của pháp luật quốc tế		làm việc nên được quy định theo xu hướng giảm dần để đảm bảo chế độ nghỉ ngơi của NLĐ → Quy định hiện tại phù hợp với công ước quốc tế nên không ảnh hưởng đến chế độ nghỉ ngơi nói trên	
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[199]	KHÔNG	CÓ Đối với Công ước này, phương án Giữ nguyên chính sách hiện tại chưa phù hợp là vì không đảm bảo được quyền về việc làm của NLĐ	KHÔNG	CÓ Đối với Công ước này, phương án Giữ nguyên chính sách hiện tại chưa phù hợp là vì không đảm bảo được quyền về việc làm của NLĐ

[198] Khuyến nghị nên duy trì mức nghỉ hàng tuần ít nhất là 36 giờ nghỉ ngơi liên tục (**Khoản 1**).

Link tham khảo Khuyến nghị số 103: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO

[199] **Điều 6**: (1) Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

(2). Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958[200]	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951[201]	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)[202]	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG

[200] Mỗi quốc gia Thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, nhằm thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và việc đối xử công bằng trong việc làm và nghề nghiệp với mục đích xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử thuộc lĩnh vực này **(Điều 2)**

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

[201] **Điều 2 quy định như sau:** 1. Mỗi nước thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích, và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau.

2. Nguyên tắc này có thể được áp dụng:

a) bằng pháp luật hoặc pháp quy;

b) hoặc bằng mọi cơ chế ấn định việc trả công đã được thiết lập hay công nhận theo pháp luật

c) hoặc bằng các thỏa ước tập thể mà người sử dụng lao động và người lao động đã cùng nhau ký kết;

d) hoặc bằng sự kết hợp những loại biện pháp đó.

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

[202] **Điều 2.**

Các quốc gia thành viên Công ước lên án sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ thể hiện dưới mọi hình thức, đồng ý áp dụng tất cả những biện pháp thích hợp và không chậm trễ để thực hiện một chính sách xoá bỏ phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, và nhằm mục đích đó, cam kết:

a) Thể hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào hiến pháp nước mình, hoặc vào các văn bản pháp luật thích hợp khác, nếu như việc này chưa được thực hiện, và bảo đảm, thông qua pháp luật và các biện pháp khác, việc thực hiện các nguyên tắc này trên thực tế;

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[203]	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực.				

b) Thông qua các biện pháp pháp lý và các biện pháp thích hợp khác, kể cả việc trừng phạt trong những trường hợp cần thiết, nhằm ngăn cấm tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

c) Thiết lập sự bảo vệ về mặt luật pháp các quyền của phụ nữ trên cơ sở bình đẳng với nam giới và đảm bảo bảo vệ phụ nữ một cách có hiệu quả chống lại bất kỳ hành động phân biệt đối xử nào thông qua các Tòa án quốc gia có thẩm quyền và các thiết chế công cộng khác;

d) Kiềm chế tham gia bất kỳ hành động hoặc hoạt động nào có tính chất phân biệt đối xử chống lại phụ nữ và bảo đảm rằng các giới chức và cơ quan chính quyền sẽ hành động phù hợp với nghĩa vụ này;

e) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp nhằm xoá bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ do bất kỳ cá nhân, tổ chức hoặc cơ quan nào tiến hành;

f) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp, kể cả về mặt pháp lý, nhằm sửa đổi hoặc xoá bỏ các luật và văn bản pháp luật hiện hành, các tập quán và phong tục tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

g) Hủy bỏ tất cả quy định hình sự quốc gia mà tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Điều 3.

Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành mọi biện pháp thích hợp, kể cả về mặt lập pháp, trên tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là về chính trị, xã hội, kinh tế và văn hóa, để đảm bảo sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, với mục đích đảm bảo cho họ thực hiện và được hưởng các quyền của con người và tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới.

Link tham khảo: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm

[203] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Tác động chủ yếu là tác động tích cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 2: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành				
Công ước số 14 – Nghỉ tuần (quy định với ngành công nghiệp), năm 1921	KHÔNG	CÓ Tăng giờ làm thêm → Không đảm bảo về chế độ nghỉ ngơi	KHÔNG	CÓ
Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc, năm 1962	Khuyến nghị không mang tính chất áp dụng trực tiếp, chỉ là cơ sở, căn cứ để xác định xu hướng điều chỉnh của pháp luật quốc tế		KHÔNG	CÓ Tăng giờ làm thêm → Không đảm bảo về chế độ nghỉ ngơi → Không phù hợp với khuyến nghị về giảm số thời gian làm việc
Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng), công ước năm 1957	Khuyến nghị không mang tính chất áp dụng trực tiếp, chỉ là cơ sở, căn cứ để xác định xu hướng điều chỉnh của pháp luật quốc tế		KHÔNG	CÓ Tăng giờ làm thêm → Không đảm bảo về chế độ nghỉ ngơi → Không phù hợp với khuyến nghị về giảm số thời gian làm việc
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	CÓ Tăng giờ làm thêm →	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại	KHÔNG

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
	Đáp ứng nhu cầu làm việc của một bộ phận NLĐ → Đảm bảo quyền làm việc		mục Áp dụng trực tiếp	
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 3: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành				
Công ước số 14 – Nghỉ tuần (quy định với ngành công nghiệp), năm 1921	KHÔNG	CÓ Tăng giờ làm thêm → Không đảm bảo về chế độ nghỉ ngơi	KHÔNG	CÓ

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Khuyến nghị số 116 của ILO về giảm giờ làm việc, năm 1962	Khuyến nghị không mang tính chất áp dụng trực tiếp, chỉ là cơ sở, căn cứ để xác định xu hướng điều chỉnh của pháp luật quốc tế		KHÔNG	CÓ Tăng giờ làm thêm → Không đảm bảo về chế độ nghỉ ngơi → Không phù hợp với khuyến nghị về giảm số thời gian làm việc
Khuyến nghị số 103 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong hoạt động thương mại và văn phòng), công ước năm 1957	Khuyến nghị không mang tính chất áp dụng trực tiếp, chỉ là cơ sở, căn cứ để xác định xu hướng điều chỉnh của pháp luật quốc tế		KHÔNG	CÓ Tăng giờ làm thêm → Không đảm bảo về chế độ nghỉ ngơi → Không phù hợp với khuyến nghị về giảm số thời gian làm việc
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	CÓ Tăng giờ làm thêm → Đáp ứng nhu cầu làm việc của một bộ phận NLĐ → Đảm bảo quyền làm việc	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ

CHÍNH SÁCH THAY ĐỔI THỜI GIỜ LÀM THÊM VÀ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				

Bảng Tổng hợp Đánh giá tác động hệ thống pháp luật

Phân tích tác động của giải pháp	Bộ máy nhà nước		Bảo đảm thi hành		Quyền và nghĩa vụ cơ bản		Quy định pháp luật hiện hành		Điều ước quốc tế		Xếp hạng giải pháp chính sách (Tốt, Trung bình, Yếu)
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có, quyền bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi*	*Có, quyền làm việc*	*Có*		*Có*		*Tốt*
Giải pháp 2: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm so	*Không tác*	*Không tác*			*Có, quyền làm việc*	*Có, quyền bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an*		*Có*		*Có*	*Trung bình*

với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành	*động*	*động*				*toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi*					
Giải pháp 3: Mở rộng khung thỏa thuận về tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm so với tối đa 300 giờ/năm theo chính sách hiện hành	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có, quyền làm việc*	*Có, quyền bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi*		*Có*		*Có*	*Yếu*

CHÍNH SÁCH 4 – MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

Bảng chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn và thông tin cụ thể cần thu thập

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Tổ chức quyền lực nhà nước	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan dân cử (Quốc hội, HĐND)	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan tư pháp	Không tác động
Phù hợp với tổ chức bộ máy nhà nước	Không tác động
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ kinh tế	Xem phân tích tác động kinh tế
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ xã hội	Xem phân tích tác động xã hội
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân từ việc áp dụng TTHC	Không phát sinh TTHC
Quyền và nghĩa vụ cơ bản: • Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc[204]. • Quyền được đảm bảo bình đẳng giới[205]	Hiến pháp 2013

[204] Điều 35, Hiến pháp 2013

[205] Điều 26, Hiến pháp 2013

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Phù hợp với VBQPPL có hiệu lực cùng cấp hoặc cao hơn	- Bộ luật Dân sự - Bộ luật Lao động - Luật Bình đẳng giới
Phù hợp với chính sách, nghị quyết của Quốc hội (đối với chính sách của cơ quan Trung ương) hoặc với HĐND cùng cấp hoặc cao hơn (đối với chính sách của địa phương)	Không tác động
Thống nhất, đồng bộ với chính sách, VBQPPL do cùng cơ quan ban hành	- Bộ luật Dân sự - Bộ luật Lao động - Luật Bình đẳng giới
Khả năng áp dụng trực tiếp ĐƯQT hoặc tương thích, phù hợp với ĐƯQT	- Công ước quốc tế về quyền dân sự và chính trị[206] - Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[207] - Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958[208] - Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)[209] - Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[210]

[206] **Điều 26**, Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-quoc-te-ve-quyen-dan-su-va-chinh-tri-270274.aspx

Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và có quyền được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào. Về mặt này, pháp luật phải nghiêm cấm mọi sự phân biệt đối xử và đảm bảo cho mọi người sự bảo hộ bình đẳng và có hiệu quả chống lại những phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc dân tộc hoặc xã hội, tài sản, thành phần xuất thân hoặc các địa vị khác.

[207] **Điều 4, 5, 6** Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

Điều 4.

Các quốc gia thành viên thừa nhận rằng, trong khi ấn định các quyền mà mỗi cá nhân được hưởng phù hợp với các quy định của Công ước này, mỗi quốc gia chỉ có thể đặt ra những hạn chế bằng các quy định pháp luật trong chừng mực những hạn chế ấy không trái với bản chất của các quyền nói trên và hoàn toàn vì mục đích thúc đẩy phúc lợi chung trong một xã hội dân chủ.

Điều 5.

1. Không một quy định nào trong Công ước này có thể được giải thích với hàm ý cho phép bất kỳ một quốc gia, nhóm người, hoặc cá nhân nào được quyền tham gia hoặc tiến hành bất kỳ hành động nào nhằm phá hoại các quyền hoặc tự do được Công ước này ghi nhận, hoặc nhằm giới hạn các quyền đó quá mức Công ước này quy định.

2. Không được hạn chế hoặc giảm bất kỳ quyền cơ bản nào của con người ở bất kỳ quốc gia thành viên nào của Công ước này mà đã được công nhận hay tồn tại ở các nước đó dưới hình thức luật, công ước, các quy tắc hoặc tập quán, với lý do là Công ước này không công nhận các quyền đó hoặc công nhận chúng ở mức thấp hơn.

Điều 6.

1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

[208] Mỗi quốc gia Thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, nhằm thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và việc đối xử công bằng trong việc làm và nghề nghiệp với mục đích xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử thuộc lĩnh vực này **(Điều 2)**

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

[209] **Điều 2.**

Các quốc gia thành viên Công ước lên án sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ thể hiện dưới mọi hình thức, đồng ý áp dụng tất cả những biện pháp thích hợp và không chậm trễ để thực hiện một chính sách xoá bỏ phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, và nhằm mục đích đó, cam kết:

CHÍNH SÁCH	Mô tả tác động

a) Thể hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào hiến pháp nước mình, hoặc vào các văn bản pháp luật thích hợp khác, nếu như việc này chưa được thực hiện, và bảo đảm, thông qua pháp luật và các biện pháp khác, việc thực hiện các nguyên tắc này trên thực tế;

b) Thông qua các biện pháp pháp lý và các biện pháp thích hợp khác, kể cả việc trừng phạt trong những trường hợp cần thiết, nhằm ngăn cấm tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

c) Thiết lập sự bảo vệ về mặt luật pháp các quyền của phụ nữ trên cơ sở bình đẳng với nam giới và đảm bảo bảo vệ phụ nữ một cách có hiệu quả chống lại bất kỳ hành động phân biệt đối xử nào thông qua các Tòa án quốc gia có thẩm quyền và các thiết chế công cộng khác;

d) Kiềm chế tham gia bất kỳ hành động hoặc hoạt động nào có tính chất phân biệt đối xử chống lại phụ nữ và bảo đảm rằng các giới chức và cơ quan chính quyền sẽ hành động phù hợp với nghĩa vụ này;

e) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp nhằm xoá bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ do bất kỳ cá nhân, tổ chức hoặc cơ quan nào tiến hành;

f) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp, kể cả về mặt pháp lý, nhằm sửa đổi hoặc xoá bỏ các luật và văn bản pháp luật hiện hành, các tập quán và phong tục tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

g) Hủy bỏ tất cả quy định hình sự quốc gia mà tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Điều 3.

Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành mọi biện pháp thích hợp, kể cả về mặt lập pháp, trên tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là về chính trị, xã hội, kinh tế và văn hóa, để đảm bảo sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, với mục đích đảm bảo cho họ thực hiện và được hưởng các quyền của con người và tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới.

Link tham khảo: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm

[210] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước		
Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH liên quan đến cơ hội lựa chọn việc làm của NLĐ)	CÓ Quy định như hiện tại gây khó khăn cho NLĐ trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở một số trường hợp → Hạn chế NLĐ trong lựa chọn công việc phù hợp
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	KHÔNG	CÓ Hạn chế năng lực của nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước		
Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.	CÓ Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng được mở rộng → NLĐ được tạo cơ hội đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một số trường hợp → Tạo điều kiện cho NLĐ linh hoạt hơn trong lựa chọn công việc phù hợp (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH liên quan đến cơ hội lựa chọn việc làm của NLĐ)	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH liên quan đến cơ hội lựa chọn việc làm của NLĐ)
Quyền được đảm bảo bình	KHÔNG	CÓ

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
đẳng giới		Vẫn hạn chế năng lực của nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế khi ràng buộc nghĩa vụ báo trước đơn phương chấm dứt HĐLĐ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động không rõ ràng đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.		
Quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.	CÓ Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng được mở rộng → NLĐ được tạo cơ hội đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một số trường hợp → Tạo điều kiện cho NLĐ linh hoạt hơn trong lựa chọn công việc phù hợp (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH liên quan đến cơ hội lựa chọn việc làm của NLĐ và cơ hội tuyển dụng, lựa chọn lao động của NSDLĐ)	CÓ Cũng có tác động tiêu cực khi mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng cho NSDLĐ → Tăng khả năng NLĐ mất cơ hội làm việc hoặc có công việc ổn định (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH liên quan đến cơ hội lựa chọn việc làm của NLĐ và cơ hội tuyển dụng, lựa chọn lao động của NSDLĐ)
Quyền được đảm bảo bình đẳng giới	CÓ Tạo điều kiện phát huy năng lực cho nhóm nữ giới và một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – các quy định pháp luật hiện hành

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước				
Bộ luật Lao động[211] (Điều 37, Điều 38)	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Bộ luật Dân sự (Điều 428[212])	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ

[211] Quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động và người sử dụng LĐ

[212] **Điều 428. Đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng**

1. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và không phải bồi thường thiệt hại khi bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định.

2. Bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng phải thông báo ngay cho bên kia biết về việc chấm dứt hợp đồng, nếu không thông báo mà gây thiệt hại thì phải bồi thường.

3. Khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện thì hợp đồng chấm dứt kể từ thời điểm bên kia nhận được thông báo chấm dứt. Các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ, trừ thỏa thuận về phạt vi phạm, bồi thường thiệt hại và thỏa thuận về giải quyết tranh chấp. Bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán phần nghĩa vụ đã thực hiện.

4. Bên bị thiệt hại do hành vi không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên kia được bồi thường.

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
		BLDS quy định về quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng khi phát sinh hành vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên hoặc các bên có thỏa thuận → Quy định như phương án hiện tại là đang hạn chế quyền được đưa ra trong BLDS		Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp
Luật Bình đẳng giới (Điều 6[213])	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước				

5. Trường hợp việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng không có căn cứ quy định tại khoản 1 Điều này thì bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng được xác định là bên vi phạm nghĩa vụ và phải thực hiện trách nhiệm dân sự theo quy định của Bộ luật này, luật khác có liên quan do không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng.

[213] **Điều 13. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động**
1. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác […]

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Bộ luật Lao động (Điều 37, Điều 38)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Bộ luật Dân sự (Điều 428)	CÓ BLDS 2015 quy định về **quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng** khi phát sinh hành vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên hoặc các bên có thỏa thuận → Quy định như phương án hiện tại là đang tạo điều kiện đảm bảo thực hiện quyền được đưa ra trong BLDS	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	KHÔNG
Luật Bình đẳng giới (Điều 6)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.				
Bộ luật Lao động (Điều 97, Điều 106, Điều 107)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Bộ luật Dân sự (Điều 428)	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
	BLDS 2015 quy định về **quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng** khi phát sinh hành vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên hoặc các bên có thỏa thuận → Quy định như phương án hiện tại là đang tạo điều kiện đảm bảo thực hiện quyền được đưa ra trong BLDS		Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	
Luật Bình đẳng giới (Điều 6)	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực đối với các quy định pháp luật hiện hành				

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Điều ước quốc tế

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước				
Công ước quốc tế về quyền dân sự và chính trị[214]	KHÔNG	CÓ Theo quy định của phương án hiện tại, vẫn tồn tại một số hạn chế đối với nhóm NSDLĐ trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ → Chưa đảm bảo được nguyên tắc bình đẳng giữa các nhóm đối tượng áp dụng	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[215]	KHÔNG	CÓ Quy định hiện tại	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp

[214] **Điều 26**, Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-quoc-te-ve-quyen-dan-su-va-chinh-tri-270274.aspx

Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và có quyền được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào. Về mặt này, pháp luật phải nghiêm cấm mọi sự phân biệt đối xử và đảm bảo cho mọi người sự bảo hộ bình đẳng và có hiệu quả chống lại những phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc dân tộc hoặc xã hội, tài sản, thành phần xuất thân hoặc các địa vị khác.

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
		còn tồn tại hạn chế đối với quyền làm việc của NLĐ		dụng trực tiếp

[215] **Điều 4, 5, 6** Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

Điều 4.

Các quốc gia thành viên thừa nhận rằng, trong khi ấn định các quyền mà mỗi cá nhân được hưởng phù hợp với các quy định của Công ước này, mỗi quốc gia chỉ có thể đặt ra những hạn chế bằng các quy định pháp luật trong chừng mực những hạn chế ấy không trái với bản chất của các quyền nói trên và hoàn toàn vì mục đích thúc đẩy phúc lợi chung trong một xã hội dân chủ.

Điều 5.

1. Không một quy định nào trong Công ước này có thể được giải thích với hàm ý cho phép bất kỳ một quốc gia, nhóm người, hoặc cá nhân nào được quyền tham gia hoặc tiến hành bất kỳ hành động nào nhằm phá hoại các quyền hoặc tự do được Công ước này ghi nhận, hoặc nhằm giới hạn các quyền đó quá mức Công ước này quy định.

2. Không được hạn chế hoặc giảm bất kỳ quyền cơ bản nào của con người ở bất kỳ quốc gia thành viên nào của Công ước này mà đã được công nhận hay tồn tại ở các nước đó dưới hình thức luật, công ước, các quy tắc hoặc tập quán, với lý do là Công ước này không công nhận các quyền đó hoặc công nhận chúng ở mức thấp hơn.

Điều 6.

1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958[216]	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)[217]	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ

[216] Mỗi quốc gia Thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, nhằm thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và việc đối xử công bằng trong việc làm và nghề nghiệp với mục đích xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử thuộc lĩnh vực này **(Điều 2)**

Link tham khảo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

[217] **Điều 2.**

Các quốc gia thành viên Công ước lên án sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ thể hiện dưới mọi hình thức, đồng ý áp dụng tất cả những biện pháp thích hợp và không chậm trễ để thực hiện một chính sách xoá bỏ phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, và nhằm mục đích đó, cam kết:

a) Thể hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào hiến pháp nước mình, hoặc vào các văn bản pháp luật thích hợp khác, nếu như việc này chưa được thực hiện, và bảo đảm, thông qua pháp luật và các biện pháp khác, việc thực hiện các nguyên tắc này trên thực tế;

b) Thông qua các biện pháp pháp lý và các biện pháp thích hợp khác, kể cả việc trừng phạt trong những trường hợp cần thiết, nhằm ngăn cấm tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

c) Thiết lập sự bảo vệ về mặt luật pháp các quyền của phụ nữ trên cơ sở bình đẳng với nam giới và đảm bảo bảo vệ phụ nữ một cách có hiệu quả chống lại bất kỳ hành động phân biệt đối xử nào thông qua các Tòa án quốc gia có thẩm quyền và các thiết chế công cộng khác;

d) Kiềm chế tham gia bất kỳ hành động hoặc hoạt động nào có tính chất phân biệt đối xử chống lại phụ nữ và bảo đảm rằng các giới chức và cơ quan chính quyền sẽ hành động phù hợp với nghĩa vụ này;

e) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp nhằm xoá bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ do bất kỳ cá nhân, tổ chức hoặc cơ quan nào tiến hành;

f) Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp, kể cả về mặt pháp lý, nhằm sửa đổi hoặc xoá bỏ các luật và văn bản pháp luật hiện hành, các tập quán và phong tục tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[218]	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước				
Công ước quốc tế về quyền dân sự và chính trị	Tác động không rõ ràng		Tác động không rõ ràng	

g) Hủy bỏ tất cả quy định hình sự quốc gia mà tạo nên sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Điều 3.

Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành mọi biện pháp thích hợp, kể cả về mặt lập pháp, trên tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là về chính trị, xã hội, kinh tế và văn hóa, để đảm bảo sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, với mục đích đảm bảo cho họ thực hiện và được hưởng các quyền của con người và tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới.

Link tham khảo: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm

[218] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	CÓ Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ → Tạo điều kiện linh hoạt hơn cho NLĐ tìm kiếm cơ hội việc làm mới	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.				
Công ước quốc tế về quyền dân sự và chính trị	CÓ Theo quy định của	KHÔNG	CÓ	KHÔNG

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
	phương án hiện tại, mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với nhóm NSDLĐ trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ → Đảm bảo được nguyên tắc bình đẳng giữa các nhóm đối tượng áp dụng			
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	CÓ Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ → Tạo điều kiện linh hoạt hơn cho NLĐ tìm kiếm cơ hội việc làm mới	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	KHÔNG
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và làm việc, 1958	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG

CHÍNH SÁCH MỞ RỘNG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				

Bảng tổng hợp đánh giá tác động hệ thống pháp luật

Phân tích tác động của giải pháp	Bộ máy nhà nước		Bảo đảm thi hành		Quyền và nghĩa vụ cơ bản		Quy định pháp luật hiện hành		Điều ước quốc tế		Xếp hạng giải pháp chính sách (Tốt, Trung bình, Yếu)
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định (lý do theo luật định) và phải đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước	*Không tác động*	*Không tác động*				*Có*		*Có*		*Có*	*Yếu*
Giải pháp 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có*		*Có*			*Có*	*Trung bình*
Giải pháp 3: NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định và cũng không cần báo trước.	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có*		*Có*		*Có*		*Tốt*

CHÍNH SÁCH 5: THAY ĐỔI QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC

Bảng chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn và thông tin cụ thể cần thu thập

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Tổ chức quyền lực nhà nước	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan dân cử (Quốc hội, HĐND)	Không tác động
Tổ chức hệ thống cơ quan tư pháp	Không tác động
Phù hợp với tổ chức bộ máy nhà nước	Không tác động
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ kinh tế	Xem phân tích tác động kinh tế
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở góc độ xã hội	Xem phân tích tác động xã hội
Bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân từ việc áp dụng TTHC	Không phát sinh TTHC
Quyền và nghĩa vụ cơ bản: • Quyền được hưởng an sinh xã hội[219] • Quyền được đảm bảo chế độ làm việc công bằng[220]	Hiến pháp 2013

[219] Điều 34, Hiến pháp 2013

[220] Điều 35, Hiến pháp 2013

Chỉ tiêu đánh giá đã được lựa chọn	Thông tin cụ thể cần thu thập
Phù hợp với VBQPPL có hiệu lực cùng cấp hoặc cao hơn	- Bộ luật Dân sự 2015 - Bộ luật Lao động 2012 - Luật Viên chức 2010 - Luật Cán bộ, Công chức 2008 - Luật Quân nhân chuyên nghiệp, Công chức và Viên chức quốc phòng 2015
Phù hợp với chính sách, nghị quyết của Quốc hội (đối với chính sách của cơ quan Trung ương) hoặc với HĐND cùng cấp hoặc cao hơn (đối với chính sách của địa phương)	Không tác động
Thống nhất, đồng bộ với chính sách, VBQPPL do cùng cơ quan ban hành	- Bộ luật Dân sự 2015 - Bộ luật Lao động 2012 - Luật Viên chức 2010 - Luật Cán bộ, Công chức 2008 - Luật Quân nhân chuyên nghiệp, Công chức và Viên chức quốc phòng 2015
Khả năng áp dụng trực tiếp ĐƯQT hoặc tương thích, phù hợp với ĐƯQT	- Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[221] - Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[222]

[221] **Điều 5 và Điều 9** Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx **Điều 5.**

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Quyền và nghĩa vụ cơ bản

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không)		
Quyền được hưởng an sinh xã hội	KHÔNG	CÓ

1. Không một quy định nào trong Công ước này có thể được giải thích với hàm ý cho phép bất kỳ một quốc gia, nhóm người, hoặc cá nhân nào được quyền tham gia hoặc tiến hành bất kỳ hành động nào nhằm phá hoại các quyền hoặc tự do được Công ước này ghi nhận, hoặc nhằm giới hạn các quyền đó quá mức Công ước này quy định.

2. Không được hạn chế hoặc giảm bất kỳ quyền cơ bản nào của con người ở bất kỳ quốc gia thành viên nào của Công ước này mà đã được công nhận hay tồn tại ở các nước đó dưới hình thức luật, công ước, các quy tắc hoặc tập quán, với lý do là Công ước này không công nhận các quyền đó hoặc công nhận chúng ở mức thấp hơn.

Điều 9.

Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền của mọi người được hưởng an sinh xã hội, kể cả bảo hiểm xã hội.

[222] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
	(Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)	(Theo quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành – Luật BHXH, cơ sở tính mức đóng BHXH là tiền lương tháng của NLĐ[223] → Như quy hiện hành thì mức thù lao quy định trong hợp đồng thử việc sẽ không phải là căn cứ đóng BHXH → Đóng BHXH không bắt buộc đối với NLĐ thử việc → Ảnh hưởng đến quyền hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)

[223] **Khoản 2, Điều 5, Luật BHXH** quy định:

Mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương tháng của người lao động. Mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được tính trên cơ sở mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn.

Điều 21, Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động quy định:

Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để thực hiện công việc nhất định, bao gồm:

a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh là mức lương trong thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động. Mức lương đối với công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động và thời giờ làm việc bình thường (không bao gồm khoản tiền trả thêm khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

b) Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh;

c) Các khoản bổ sung khác là khoản tiền bổ sung ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động, trừ tiền thưởng, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ, trợ cấp của người sử dụng lao động không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động.

2. Tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện.

[…]

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động	
	Tích cực	**Tiêu cực**
		(Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)
Quyền được đảm bảo chế độ làm việc công bằng	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ)	CÓ (Tương tự như phân tích về căn cứ xác định mức đóng BHXH, quy định hiện hành không đảm bảo tính công bằng trong chế độ làm việc giữa NLĐ được ký HĐLĐ và NLĐ thử việc) (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ		
Quyền được hưởng an sinh xã hội	CÓ Nội dung thử việc được quy định trong HĐLĐ → Tiền thù lao thử việc sẽ là một phần của tiền lương tháng theo quy định tại Luật BHXH và Nghị định 05/2015 → NLĐ thử việc có cơ hội được hưởng an sinh xã hội ngay từ quá trình thử việc (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động	
	Tích cực	**Tiêu cực**
	thử việc)	
Quyền được đảm bảo chế độ làm việc công bằng	CÓ Nội dung thử việc được quy định trong HĐLĐ → NLĐ thử việc có cơ hội được hưởng các lợi ích về an sinh xã hội dựa trên tiền lương tháng như NLĐ được ký HĐLĐ (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tích cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		
Giải pháp chính sách 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ		
Quyền được hưởng an sinh xã hội	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐXH và TĐKT liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc)	CÓ Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ → Thỏa thuận về các nội dung thử việc (bao gồm: tiền lương thử việc, nội dung công việc thử việc, các chính sách phúc lợi của NLĐ trong quá trình thử việc...) sẽ là lựa chọn tủy nghi giữa các bên, có thể hình thành hợp đồng thử việc hoặc quy định trong HĐLĐ hoặc không được thể hiện bằng văn bản → Không đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội cho NLĐ, đặc biệt những NLĐ phổ thông chưa nhận thức nhiều về quyền lợi của mình trong việc giao kết

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động	
	Tích cực	**Tiêu cực**
		HĐLĐ/hợp đồng thử việc. (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐKT và TĐXH liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc của NLĐ thử việc)
Quyền được đảm bảo chế độ làm việc công bằng	KHÔNG (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐKT và TĐXH liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc của NLĐ thử việc)	CÓ Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ → Thỏa thuận về các nội dung thử việc (bao gồm: tiền lương thử việc, nội dung công việc thử việc, các chính sách phúc lợi của NLĐ trong quá trình thử việc...) sẽ là lựa chọn tủy nghi giữa các bên, có thể hình thành hợp đồng thử việc hoặc quy định trong HĐLĐ hoặc không được thể hiện bằng văn bản → Không đảm bảo được chế độ làm việc công bằng đối NLĐ, đặc biệt những NLĐ phổ thông chưa nhận thức nhiều về quyền lợi của mình trong việc giao kết HĐLĐ/hợp đồng thử việc. (Cần phân tích thêm trong đánh giá TĐKT và TĐXH liên quan đến lợi ích được hưởng an sinh xã hội của NLĐ thử việc của NLĐ thử việc)
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực.		

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động	
	Tích cực	Tiêu cực
Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với quyền và nghĩa vụ cơ bản		

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – các quy định pháp luật hiện hành

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động			
	Tính hợp pháp		Tính thống nhất	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại				

Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 3)[224]	CÓ Nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự đưa ra là mọi cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận → Quy định hiện hành – "NSDLĐ và NLĐ có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc" đảm bảo được nguyên tắc cơ bản trong Bộ luật Dân sự vì đưa ra lựa chọn tùy nghi cho các bên giao kết hợp đồng, không hạn chế các bên trong việc giao kết hợp đồng thử việc	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	KHÔNG

[224] **Điều 3. Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự**

1. Mọi cá nhân, pháp nhân đều bình đẳng, không được lấy bất kỳ lý do nào để phân biệt đối xử; được pháp luật bảo hộ như nhau về các quyền nhân thân và tài sản.

2. Cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận. Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng.

3. Cá nhân, pháp nhân phải xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình một cách thiện chí, trung thực.

4. Việc xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự không được xâm phạm đến lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích hợp pháp của người khác.

5. Cá nhân, pháp nhân phải tự chịu trách nhiệm về việc không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ dân sự.

Bộ luật Lao động 2012 (Điều 26)[225]	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG
Luật Viên chức 2010 (Điều 27)[226]	Tác động về tính hợp pháp của giải pháp chính sách này đối với Luật Viên chức là không rõ ràng		KHÔNG	CÓ Theo quy định của Luật Viên chức, thời gian tập sự sẽ được ghi nhận vào hợp đồng làm việc

[225] **Điều 26**. **Thử việc**

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 của Bộ luật này.

2. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

[226] **Điều 27. Chế độ tập sự**

1. Người trúng tuyển viên chức phải thực hiện chế độ tập sự, trừ trường hợp đã có thời gian từ đủ 12 tháng trở lên thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm được tuyển dụng.

2. Thời gian tập sự từ 03 tháng đến 12 tháng và phải được quy định trong hợp đồng làm việc.

Luật Cán bộ, Công chức 2008	Tác động về tính hợp pháp của chính sách hiện tại đối với Luật Cán bộ, Công chức là không rõ ràng	KHÔNG	CÓ Thời gian tập sự sẽ được ghi nhận vào quyết định tuyển dụng (theo ngụ ý quy định tại Điều 24, Luật Cán bộ, Công chức và nghiên cứu thực tiễn tại Công văn số 1997/SNV-CVVC về hướng dẫn mẫu quyết định tuyển dụng công chức)

Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ				
Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 3)	CÓ Nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự đưa ra là mọi cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận → Nguyên tắc mở và khuyến khích việc tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận hợp đồng → Nội dung đưa ra trong giải pháp chính sách này đảm bảo tính hợp pháp đối với nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	KHÔNG
Bộ luật Lao động 2012 (Điều 26)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
Luật Viên chức 2010 (Điều 27)	Tác động về tính hợp pháp của giải pháp chính sách này đối với Luật Viên chức là không rõ ràng		CÓ Theo quy định của Luật Viên chức, thời gian tập sự sẽ được ghi nhận vào hợp đồng làm việc	KHÔNG

Luật Cán bộ, Công chức 2008	Tác động về tính hợp pháp của chính sách hiện tại đối với Luật Cán bộ, Công chức là không rõ ràng		CÓ Thời gian tập sự sẽ được ghi nhận vào quyết định tuyển dụng (theo ngụ ý quy định tại Điều 24, Luật Cán bộ, Công chức và nghiên cứu thực tiễn Công văn số 1997/SNV-CVVC về hướng dẫn mẫu quyết định tuyển dụng công chức)	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành				
Giải pháp chính sách 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ				
Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 3)	CÓ Nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự đưa ra là mọi cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận → Nguyên tắc mở và khuyến khích việc tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận hợp đồng → Nội dung đưa ra trong giải pháp chính sách này đảm bảo tính hợp pháp đối với nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Tính hợp pháp	KHÔNG
Bộ luật Lao động (Điều 26)	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ

Luật Viên chức 2010 (Điều 27)	Tác động về tính hợp pháp của giải pháp chính sách này đối với Luật Viên chức là không rõ ràng	CÓ Theo quy định của Luật Viên chức, thời gian tập sự sẽ được ghi nhận vào hợp đồng làm việc	KHÔNG
Luật Cán bộ, Công chức 2008	Tác động về tính hợp pháp của chính sách hiện tại đối với Luật Cán bộ, Công chức là không rõ ràng	CÓ Thời gian tập sự sẽ được ghi nhận vào quyết định tuyển dụng (theo ngụ ý quy định tại Điều 24, Luật Cán bộ, Công chức và nghiên cứu thực tiễn Công văn số 1997/SNV-CVVC về hướng dẫn mẫu quyết định tuyển dụng công chức)	KHÔNG
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực đối với các quy định pháp luật hiện hành			

Bảng Đánh giá tác động hệ thống pháp luật – Điều ước quốc tế

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
Giải pháp chính sách 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp				

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không)				
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966[227]	CÓ Quy định hiện hành tạo sự linh hoat cho NLĐ và NSDLĐ trong việc giao kết thỏa thuận thử việc	CÓ Quy định hiện hành không đảm bảo quyền của NLĐ thử việc đối với hưởng an sinh xã hội. Tuy nhiên bất lợi này dành cho NLĐ là không đáng kể	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam	CÓ Quy định hiện hành tạo sự	CÓ Quy định hiện hành	CÓ Tương tự nhận	CÓ Tương tự nhận

[227] **Điều 5 và Điều 9** Link tham khảo: http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx

Điều 5.

1. Không một quy định nào trong Công ước này có thể được giải thích với hàm ý cho phép bất kỳ một quốc gia, nhóm người, hoặc cá nhân nào được quyền tham gia hoặc tiến hành bất kỳ hành động nào nhằm phá hoại các quyền hoặc tự do được Công ước này ghi nhận, hoặc nhằm giới hạn các quyền đó quá mức Công ước này quy định.

2. Không được hạn chế hoặc giảm bất kỳ quyền cơ bản nào của con người ở bất kỳ quốc gia thành viên nào của Công ước này mà đã được công nhận hay tồn tại ở các nước đó dưới hình thức luật, công ước, các quy tắc hoặc tập quán, với lý do là Công ước này không công nhận các quyền đó hoặc công nhận chúng ở mức thấp hơn.

Điều 9.

Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền của mọi người được hưởng an sinh xã hội, kể cả bảo hiểm xã hội.

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên[228]	linh hoạt cho NLĐ và NSDLĐ trong việc giao kết thỏa thuận thử việc	không đảm bảo quyền của NLĐ thử việc đối với hưởng an sinh xã hội. Tuy nhiên bất lợi này dành cho NLĐ là không đáng kể	định tại mục Áp dụng trực tiếp	định tại mục Áp dụng trực tiếp
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động không rõ ràng về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ				
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	CÓ Nội dung thử việc được quy định trong HĐLĐ → NLĐ thử việc có cơ hội được hưởng các lợi ích về an sinh xã hội dựa trên tiền lương tháng như NLĐ được ký HĐLĐ → Đảm	CÓ Tăng chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp – NSDLĐ trong việc báo tăng/giảm BHXH	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp

[228] **Khoản 3, Điều 50 về Lao động, việc làm và các vấn đề xã hội** quy định:
Các Bên tái khẳng định cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, như nêu trong các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà các Bên là thành viên được đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản ở Nơi làm việc. Các Bên đồng ý hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận khi thích hợp và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động mà các Bên đã phê chuẩn
Link tham khảo: eeas.europa.eu/sites/eeas/files/pca.pdf

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
	bảo quyền của NLĐ thử việc đối với hưởng an sinh xã hội			
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	CÓ Nội dung thử việc được quy định trong HĐLĐ → NLĐ thử việc có cơ hội được hưởng các lợi ích về an sinh xã hội dựa trên tiền lương tháng như NLĐ được ký HĐLĐ → Đảm bảo quyền của NLĐ thử việc đối với hưởng an sinh xã hội	CÓ Tăng chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp – NSDLĐ trong việc báo tăng/giảm BHXH	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động không rõ ràng về sự phù hợp với điều ước quốc tế				
Giải pháp chính sách 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ				
Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966	KHÔNG	CÓ Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ → Các thỏa thuận về	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp

CHÍNH SÁCH BỎ QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC	Mô tả tác động			
	Áp dụng trực tiếp		Phù hợp	
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực
		việc giao kết hợp đồng thử việc hoặc quy định nội dung thử việc vào HĐLĐ là tùy nghi → Rủi ro cho NLĐ thử việc có cơ hội được hưởng các lợi ích về an sinh xã hội → Không đảm bảo quyền của NLĐ thử việc đối với viêc hưởng an sinh xã hội		
Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện giữa một bên là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và một bên là Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên	KHÔNG	CÓ Quy định hiện hành không đảm bảo quyền của NLĐ thử việc đối với hưởng an sinh xã hội	KHÔNG	CÓ Tương tự nhận định tại mục Áp dụng trực tiếp
Tổng hợp tác động là Tích cực hoặc Tiêu cực và đề xuất giải pháp hiện thực hoá tác động tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực. Tác động chủ yếu là tác động tiêu cực về sự phù hợp với điều ước quốc tế				

Bảng tổng hợp đánh giá tác động hệ thống pháp luật

Phân tích tác động của giải pháp	Bộ máy nhà nước		Bảo đảm thi hành		Quyền và nghĩa vụ cơ bản		Quy định pháp luật hiện hành		Điều ước quốc tế		Xếp hạng giải pháp chính sách (Tốt, Trung bình, Yếu)
	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	Tích cực	Tiêu cực	
Giải pháp 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại, theo đó NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết hợp đồng thử việc (không quy định hợp đồng thử việc có phải là một phần của HĐLĐ hay không)	*Không tác động*	*Không tác động*				*Có*	*Có*			*Có*	*Tốt*
Giải pháp 2: Các quy định về thử việc sẽ là một phần của HĐLĐ	*Không tác động*	*Không tác động*			*Có*			*Có*	*Có*		*Trung bình*
Giải pháp 3: Bỏ hoàn toàn quy định về thử việc trong Chương về HĐLĐ	*Không tác động*	*Không tác động*				*Có*		*Có*		*Có*	*Yếu*