

# Văn Đ Lao Động

## Văn bản Pháp luật

Thay thế Bộ luật Lao động cũ năm 1994, Bộ luật Lao động hiện hành đã được Quốc hội thông qua ngày 18/06/2012 và có hiệu lực vào ngày 1/05/2013, được coi là cơ sở pháp lý quan trọng nhất điều chỉnh tất cả các văn bản liên quan đến lao động ở Việt Nam. Bộ luật Lao động năm 2012 được áp dụng đối với tất cả các tổ chức nước ngoài thuê mướn, tuyển dụng lao động tại Việt Nam và lao động là người nước ngoài làm việc trên cơ sở thường xuyên tại Việt Nam.

Từ tháng 6 năm 2012, Chính phủ, các bộ và các cơ quan liên quan đã ban hành nhiều nghị định, quy định, thông tư, chỉ thị và các loại văn bản khác để thay thế các hướng dẫn thi hành trước đó của Bộ luật Lao động cũ và đưa các điều khoản của Bộ luật Lao động năm 2012 vào thực tiễn.

## Tuyển dụng

Trước đây, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tuyển dụng lao động do tổ chức cung ứng lao động trong nước giới thiệu. Hiện tại, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thể trực tiếp tuyển dụng.

Người lao động ít nhất phải từ 15 tuổi trở lên. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:

- (i) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- (ii) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;
- (iii) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;
- (iv) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp thuộc diện không

phải xin cấp giấy phép lao động.

Công dân Việt Nam sẽ được ưu tiên tuyển dụng trước. Tuy nhiên, nếu không tìm được một người Việt Nam có trình độ phù hợp thì có thể thuê lao động nước ngoài. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giấy trình với Chi tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc để có được văn bản chấp thuận của Chi tịch UBND về việc sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc.

Cần lưu ý rằng theo Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam ("Nghị định 11"), người lao động là công dân nước ngoài không phải xin cấp giấy phép lao động trong các trường hợp sau:

- (i) Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty TNHH;
- (ii) Là thành viên Hội đồng quản trị của CTCP;
- (iii) Là Trưởng VPĐD, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam;
- (iv) Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ;
- (v) Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được;
- (vi) Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư;
- (vii) Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên;
- (viii) Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội;

(ix) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại Thế giới, bao gồm: kinh doanh, thông tin, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, tài chính, y tế, du lịch, văn hóa giải trí và vận tải;

(x) Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng ODA theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế mà ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài;

(xi) Được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định của pháp luật;

(xii) Được cơ quan, tổ chức của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu tại trường quốc tế thuộc phạm vi quản lý của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam hoặc được Bộ Giáo dục và Đào tạo xác nhận vào giảng dạy, nghiên cứu tại các cơ sở giáo dục, đào tạo tại Việt Nam;

(xiii) Tình nguyện viên có xác nhận của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam;

(xiv) Vào Việt Nam làm việc tại vị trí chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và thời gian cộng dồn không quá 90 ngày trong 01 năm;

(xv) Vào Việt Nam thực hiện thỏa thuận quốc tế mà cơ quan, tổ chức ở Trung ương, cấp tỉnh ký kết theo quy định của pháp luật;

(xvi) Học sinh, sinh viên đang học tập tại các trường, cơ sở đào tạo ở nước ngoài có thỏa thuận thực tập trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam;

(xvii) Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam làm việc sau khi được Bộ Ngoại giao cấp phép, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác;

(xviii) Người có hộ chiếu công vụ vào làm việc cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

(xix) Các trường hợp khác do Thủ tướng Chính phủ quy định theo đề nghị của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Người sử dụng lao động phải đề nghị Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi người nước ngoài dự kiến làm việc hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao theo quy định của Sở LĐTBXH của tỉnh nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó (Sở LĐTBXH và Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao sau đây gọi chung là “cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh”) xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động trước ít nhất 07 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động nước ngoài bắt đầu làm việc, trừ những trường hợp quy định tại các điểm (iv), (v) và (xiv) ở trên. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh có văn bản xác nhận gửi người sử dụng lao động.

Trong khi đó, trước ít nhất 15 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh sẽ cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài. Thời hạn của giấy phép lao động không quá 02 năm. Trong vòng 05 ngày làm việc, kể từ ngày ký kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải gửi bản sao hợp đồng lao động đã ký kết cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh.

### **Hợp đồng Lao động**

Hợp đồng lao động phải được lập thành 02 bản, trực tiếp giao kết bởi người lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động, người lao động giữ 01 bản và người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp đi với công việc tạm thời có thời hạn lao động dưới ba tháng các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Nếu người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động..

Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể quy định cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

Một hợp đồng lao động phải tuân theo các quy định của pháp luật Việt Nam và thỏa ước lao động tập thể (nếu có). Pháp luật Việt Nam chỉ cho phép ký tối đa hai hợp đồng lao động xác định thời hạn ban đầu và sau đó phải áp dụng hình thức hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động phải có các điều khoản chính v: Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của hợp đồng lao động; mức lương, hình thức và thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm thỏa thuận.

Thỏa thuận về việc có thể tách rời hoặc được bao gồm luôn trong hợp đồng lao động. Thời gian thỏa việc là khác nhau tùy thuộc vào tính chất và sự phức tạp của công việc được giao,

nhưng chỉ được thời việc 01 lần đi với một công việc và báo ốm không quá:

(i) 60 ngày đi với công việc có chức danh nghề nghiệp trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

(ii) 30 ngày đi với công việc có chức danh nghề nghiệp trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và

(iii) 6 ngày làm việc đi với công việc khác.

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thời việc.

### **Các Quy định Tối thiểu**

Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày và 48 giờ một tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày nhưng vẫn không quá 48 giờ một tuần. Thời giờ làm việc được rút ngắn còn 06 giờ trong 01 ngày đi với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (“Bộ LĐTBXH”) chỉ trì phải hợp với Bộ Y tế ban hành.

Các bên trong hợp đồng lao động có thể thỏa thuận kéo dài thời giờ làm việc nhưng số giờ làm thêm trong ngày 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 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, Tết và ngày nghỉ hằng tuần; không quá 30 giờ trong 01 tháng; và tổng số giờ làm thêm không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được tính chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong 01 năm nhưng phải thông báo cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Người lao động có đến 12 tháng làm việc được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động:

(i) 12 ngày làm việc đ⊘i với người làm công việc trong đi⊘u kiện bình thường;

(ii) 14 ngày làm việc đ⊘i với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hi⊘m hoặc người làm việc ở những nơi có đi⊘u kiện sinh s⊘ng kh⊘c nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chỉ trì ph⊘i hợp với Bộ Y t⊘ ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật; hoặc

(iii) 16 ngày làm việc đ⊘i với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hi⊘m hoặc người làm việc ở những nơi có đi⊘u kiện sinh s⊘ng đặc biệt kh⊘c nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chỉ trì ph⊘i hợp với Bộ Y t⊘ ban hành.

Cứ 05 năm làm việc thì s⊘ ngày nghỉ hằng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Lao động nữ được phép nghỉ thai s⊘n trước và sau khi sinh con 6 tháng, trong đó thời gian nghỉ trước khi sinh t⊘i đa không quá 02 tháng, và được hưởng trợ cấp (từ cơ quan bảo hi⊘m xã hội) tương ứng với 100% lương. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Mức lương phải tuân theo thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nghị định số 153/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016 của Chính phủ quy định về mức lương tối thiểu vùng đ⊘i với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có hiệu lực từ ngày 01/01/2017. Theo đó, có bốn mức lương áp dụng đ⊘i với người lao động gồm các mức từ 3.750.000 VNĐ (khoảng 165 US\$) đ⊘i với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoạt động trong nội thành và hữu h⊘t ngoại thành TP. Hồ Chí Minh, trong nội thành và phần lớn ngoại thành Hà Nội, và Hải Phòng, thành phố Biên Hòa và một số huyện của tỉnh Đồng Nai, thị xã Thủ Đức Một và một số huyện của tỉnh Bình Dương, và thành phố Vũng Tàu; mức 3.320.000 VNĐ (khoảng 146 US\$) ở huyện Cần Giuộc (Tp. Hồ Chí Minh), các huyện còn lại của ngoại thành Hà Nội và Hải Phòng, trong nội thành và ngoại thành của Đà Nẵng, và trong nội thành các thành phố nhỏ hơn bao gồm Hải Dương, Hưng Yên, Vĩnh Yên, Bắc Ninh, Hạ Long, Cẩm

Ph<sup>o</sup>, Uông Bí, Móng Cái, Thái Nguyên, Việt Trì, Lào Cai, Nam Định, Ninh Bình, Hu<sup>o</sup>, Đà Nẵng, Nha Trang, Cam Ranh, Đà Lạt, B<sup>o</sup> Lộc, Phan Thi<sup>o</sup>t, Bà Rịa, Tân An, Mỹ Tho, C<sup>o</sup>n Thơ, Rạch Giá, Long Xuyên, Châu Đ<sup>o</sup>c, Cà Mau và một số thị xã bao gồm Phúc Yên, Từ Sơn, Long Khánh, Đ<sup>o</sup>ng Xoài, Hà Tiên, v.v.; mức 2.900.000 VNĐ (khoảng 127,2 US\$) <sup>o</sup> các thành ph<sup>o</sup>, thị xã khác; và mức 2.580.000 VNĐ (khoảng 113,2 US\$) <sup>o</sup> các địa bàn còn lại.

### **Th<sup>o</sup>a ước Lao động Tập th<sup>o</sup>**

Đại diện người s<sup>o</sup> dụng lao động và đại diện tập th<sup>o</sup> lao động có th<sup>o</sup> thương th<sup>o</sup>o và ký k<sup>o</sup>t th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup>. T<sup>o</sup> chức đại diện tập th<sup>o</sup> lao động tại cơ s<sup>o</sup> là Ban chấp hành công đoàn cơ s<sup>o</sup> hoặc Ban chấp hành công đoàn c<sup>o</sup>p trên trực ti<sup>o</sup>p cơ s<sup>o</sup> <sup>o</sup> nơi chưa thành lập công đoàn cơ s<sup>o</sup>.

Nội dung th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup> không được trái với quy định c<sup>o</sup>a pháp luật và ph<sup>o</sup>i có lợi hơn cho người lao động so với quy định c<sup>o</sup>a pháp luật. Hiệu lực c<sup>o</sup>a th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup> phụ thuộc vào sự th<sup>o</sup>a thuận giữa người s<sup>o</sup> dụng lao động và đại diện tập th<sup>o</sup> lao động, trường hợp th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup> không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực k<sup>o</sup> từ ngày được ký b<sup>o</sup>i người đại diện theo pháp luật c<sup>o</sup>a doanh nghiệp hoặc người đứng đ<sup>o</sup>u cơ quan, t<sup>o</sup> chức và Ch<sup>o</sup> tịch công đoàn cơ s<sup>o</sup> hay Ch<sup>o</sup> tịch công đoàn c<sup>o</sup>p trên trực ti<sup>o</sup>p cơ s<sup>o</sup> hoặc b<sup>o</sup>i người đại diện theo <sup>o</sup>y quy<sup>o</sup>n c<sup>o</sup>a họ. Th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup> ch<sup>o</sup> được ký n<sup>o</sup>u có trên 50% s<sup>o</sup> người c<sup>o</sup>a tập th<sup>o</sup> lao động tán thành. Người s<sup>o</sup> dụng lao động ph<sup>o</sup>i công b<sup>o</sup> th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup> được ký k<sup>o</sup>t cho mọi người lao động bi<sup>o</sup>t và g<sup>o</sup>i b<sup>o</sup>n sao c<sup>o</sup>a th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup> cho cơ quan qu<sup>o</sup>n lý Nhà nước v<sup>o</sup> lao động c<sup>o</sup>p t<sup>o</sup>nh trong thời hạn 10 ngày k<sup>o</sup> từ ngày ký. Trong thời hạn 15 ngày k<sup>o</sup> từ ngày nhận, cơ quan qu<sup>o</sup>n lý Nhà nước có trách nhiệm rà soát nội dung c<sup>o</sup>a th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup>, n<sup>o</sup>u phát hiện có nội dung trái pháp luật hoặc ký k<sup>o</sup>t không đúng th<sup>o</sup>m quy<sup>o</sup>n thì:

(i) G<sup>o</sup>i văn b<sup>o</sup>n cho các bên ký k<sup>o</sup>t th<sup>o</sup>a ước lao động tập th<sup>o</sup> chưa có hiệu lực thì hành yêu c<sup>o</sup>u ti<sup>o</sup>n hành thương lượng



sốa đ̄i, b̄ sung th̄a ước và ḡi b̄n th̄a ước đã đ̄ợc các bên thương lượng, sốa đ̄i, b̄ sung đ̄n cơ quan qūn lý Nhà nước v̄ lao động c̄p t̄nh; hoặc

(ii) Có văn b̄n yêu c̄u Tòa án nhân dân tuyên b̄ th̄a ước lao động tập th̄ đã có hiệu lực thi hành vô hiệu, đ̄ng thời ḡi cho hai bên ký k̄t th̄a ước lao động tập th̄ bīt.

Th̄a ước lao động tập th̄ có thời hạn từ 01 đ̄n 03 năm. Đ̄i với doanh nghiệp l̄n đ̄u tiên ký k̄t th̄a ước lao động tập th̄, thì có th̄ ký k̄t với thời hạn dưới 01 năm. Trong thời hạn 03 tháng trước ngày th̄a ước lao động tập th̄ h̄t hạn, hai bên có th̄ thương lượng đ̄ kéo dài thời hạn c̄a th̄a ước lao động tập th̄ hoặc ký k̄t th̄a ước lao động tập th̄ mới.

### **Nội quy Lao động**

Doanh nghiệp s̄ dụng từ 10 người lao động tr̄ lên ph̄i có nội quy lao động bằng văn b̄n và đ̄ng ký với cơ quan qūn lý Nhà nước v̄ lao động c̄p t̄nh. Nội quy lao động bao ḡm các đīu khoản b̄t buộc như thời giờ làm việc, thời giờ ngh̄ ngơi; trật tự tại nơi làm việc; an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; việc b̄o vệ tài s̄n và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, s̄ hữu trí tuệ c̄a người s̄ dụng lao động; các hành vi vi phạm k̄ luật lao động và các hình thức x̄ lý k̄ luật lao động, trách nhiệm vật ch̄t...

Trước khi ban hành nội quy lao động, người s̄ dụng lao động ph̄i tham kh̄o ý kīn c̄a t̄ chức đại diện tập th̄ lao động tại cơ s̄.

Nội quy lao động ph̄i đ̄ợc thông báo đ̄n người lao động và những nội dung chính ph̄i đ̄ợc niêm ȳt ở những nơi c̄n thīt tại nơi làm việc, và là cơ s̄ pháp lý đ̄ người lao động tuân theo và người s̄ dụng lao động áp dụng k̄ luật lao động đ̄i với người lao động vi phạm nội quy lao động.

**B̄o hīm Xã hội; B̄o hīm Y t̄; B̄o hīm Th̄t nghiệp; B̄o hīm Tai nạn Lao động, Bệnh ngh̄ nghiệp; và Phí Công đoàn**

Các loại bảo hiểm bắt buộc này đã được gộp lại trong cùng một hệ thống do cơ quan Bảo hiểm Xã hội quản lý. Bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sẽ được dùng để chi trả cho các chế độ ốm đau, thai sản, hưu trí, tử tuất, bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động và thất nghiệp.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tuân thủ các chế độ bảo hiểm bắt buộc, ít nhất là đối với lao động là người Việt Nam. Nhìn chung, hiện nay người sử dụng lao động phải đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tương ứng với 18% tổng quỹ lương và người lao động là người Việt Nam (kể cả người lao động là người nước ngoài từ ngày 1/1/2018) sẽ đóng 8% tiền lương tháng (bao gồm tiền lương và phụ cấp lương; tiền lương, phụ cấp lương, và các khoản bổ sung khác từ ngày 1/1/2018) của mình.

Đối với bảo hiểm y tế, người lao động (kể cả người Việt Nam và người nước ngoài) và người sử dụng lao động đều phải đóng vào quỹ bảo hiểm y tế trong đó người sử dụng lao động phải đóng 3% tổng quỹ lương và người lao động đóng 1,5% tiền lương tháng của mình.

Bảo hiểm thất nghiệp có hiệu lực từ ngày 1/1/2009, yêu cầu người sử dụng lao động đóng 1% tổng quỹ lương và người lao động là người Việt Nam đóng 1% tiền lương tháng của mình. Thời gian người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp không được tính để hưởng trợ cấp mất việc làm hoặc trợ cấp thôi việc khi chấm dứt quan hệ lao động.

Người sử dụng lao động phải đóng Kinh phí Công đoàn tương đương với 2% tổng quỹ lương cho người lao động Việt Nam, và người lao động là thành viên Công đoàn phải đóng Phí Công đoàn tương đương với 1% tiền lương tháng.

### **Tranh chấp Lao động**

Đầu tiên xin lưu ý rằng pháp luật Việt Nam cho phép tập thể người lao động tiến hành các thủ tục đình công để phản đối

người sử dụng lao động. Ngoại trừ một số trường hợp, người lao động và người sử dụng lao động phải nỗ lực giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải do Hòa giải viên Lao động tổ chức.

Đối với tranh chấp lao động cá nhân, nếu hòa giải không thành, hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà Hòa giải viên Lao động không tiến hành hòa giải, thì mỗi bên có thể đưa tranh chấp ra tòa án có thẩm quyền để giải quyết.

Đối với tranh chấp lao động tập thể:

(i) Nếu hòa giải không thành, hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên có quyền đưa tranh chấp ra:

(a) Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện để giải quyết nếu tranh chấp lao động tập thể về quyền; hoặc

(b) Hội đồng Trọng tài Lao động để giải quyết nếu là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

(ii) Nếu thời hạn giải quyết theo quy định mà Hòa giải viên Lao động không tiến hành hòa giải thì các bên có quyền đưa tranh chấp ra Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện để giải quyết, người có trách nhiệm xác định loại tranh chấp: nếu là tranh chấp về quyền thì trực tiếp tiến hành giải quyết, nếu là tranh chấp về lợi ích thì hướng dẫn các bên yêu cầu Hội đồng Trọng tài Lao động giải quyết.

(iii) Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền. Còn nếu hòa giải không thành, hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành do Hội đồng Trọng tài Lao động lập thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công đối với

tranh chấp lao động tập thể vì lợi ích.