

Tuyển lao động qua trung tâm việc làm: để làm gì?

Dự thảo Nghị định (bản số 03) thay thế Nghị định 75/2014/NĐ-CP yêu cầu các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên phải tuyển dụng lao động Việt Nam thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm. Sự thay đổi này không chỉ gây ra khó khăn cho doanh nghiệp mà cơ quan quản lý nhà nước cũng tiến thoái lưỡng nan.

NGUYỄN NGỌC PHÚC ĐĂNG -
LÊ MÂY(*)

TỰ CHỦ TUYỂN DỤNG SẼ CẮT GIẢM ĐƯỢC CHI PHÍ

Theo Nghị định 75/2014, chỉ có một số tổ chức như văn phòng đại diện tại Việt Nam của các tổ chức kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hóa, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật nước ngoài mới phải tuyển dụng người lao động Việt Nam thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm (điểm đ khoản 2 Điều 2) và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên có quyền, chứ không có nghĩa vụ, yêu cầu các trung tâm dịch vụ việc làm tuyển dụng lao động Việt Nam cho mình. Điều này có nghĩa là, giống như các doanh nghiệp 100% vốn Việt Nam hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ít hơn 51%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên được quyền trực tiếp tuyển dụng lao động Việt Nam khi có nhu cầu mà không cần chờ ít nhất 15 ngày để trung tâm dịch vụ việc làm tuyển dụng lao động theo yêu cầu của doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp, thời gian vô cùng quan trọng. Kế hoạch, phương án sản xuất kinh doanh sẽ bị chậm trễ và chịu thiệt hại nếu không tìm được những người lao động phù hợp. Do đó, sự tự chủ trong tuyển dụng lao động sẽ giúp cho doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí và bảo toàn được uy tín kinh doanh.



Người lao động tìm việc tại một trung tâm giới thiệu việc làm.

Ảnh: THÀNH HOA

QUY ĐỊNH LIỆU CÓ KHẢ THI?

Nếu dự thảo được thông qua, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên khi tuyển dụng lao động Việt Nam phải thông báo tiêu chuẩn, phẩm chất, điều kiện để các trung tâm dịch vụ việc làm tuyển dụng thay cho doanh nghiệp.

Trên thực tế, khác với các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, các trung tâm dịch vụ việc làm là đơn vị sự nghiệp công lập, đảm nhận vai trò tư vấn, giới thiệu việc làm, và các hoạt động khác có liên quan đến hỗ trợ và cung ứng lao động (Điều 5 Nghị định 196/2013). Các trung tâm dịch vụ việc làm này hoạt động dựa vào lương từ ngân sách nhà nước (khoản 6, Điều 3 Nghị định 196/2013). Do đó, nếu không tuyển dụng được lao

động cho các doanh nghiệp thì các trung tâm dịch vụ việc làm vẫn tồn tại và nhân viên cũng không bị mất việc. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam cần duy trì các trung tâm dịch vụ việc làm như là nghĩa vụ pháp lý quốc tế đối với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trong thực hiện Công ước 88 về tổ chức dịch vụ việc làm, dù chất lượng hoạt động của các trung tâm này có thể nào đi nữa thì việc "xóa sổ" cũng sẽ không xảy ra.

Trên thực tế, các trung tâm dịch vụ việc làm vẫn có thể hữu ích trong một số trường hợp tuyển dụng lao động Việt Nam cho các cơ quan tổ chức nước ngoài phi lợi nhuận. Như vậy, về lâu về dài, các trung tâm dịch vụ việc làm sẽ tiếp tục hoạt động dựa trên nguyên tắc phi lợi nhuận và Việt Nam

sẽ tiếp tục “bao cấp” cho các trung tâm này. Vấn đề đặt ra là làm cách nào để đổi mới phương thức tổ chức hoạt động của các trung tâm sao cho không còn mang tính hình thức mà mang lại giá trị đích thực cho doanh nghiệp.

Có thể việc giao cho trung tâm dịch vụ việc làm nhiệm vụ tuyển dụng lao động Việt Nam cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trở lên - những doanh nghiệp thường đòi hỏi tiêu chuẩn cao, sẽ giúp nâng cao trình độ cho các trung tâm này, nếu điều này thực sự tạo áp lực tích cực để các trung tâm hoàn thiện chính mình. Song, nếu chỉ để hoàn thiện các trung tâm dịch vụ việc làm mà cả doanh nghiệp lẫn Nhà nước phải gánh chịu nhiều chi phí và không chủ động trong hoạt động thì sự chuyển giao mang tính chất bắt buộc này sẽ không khả thi vì các lý do sau:

- Thứ nhất, trong trường hợp các trung tâm không tuyển được hoặc tuyển người không phù hợp thì doanh nghiệp cũng vẫn tốn chi phí, rồi sau đó mới được tự mình thông báo tuyển dụng và phỏng vấn trực tiếp các ứng viên, căn cứ nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp.

- Thứ hai, thực tế Việt Nam đã từng yêu cầu các tổ chức, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tuyển dụng lao động Việt Nam thông qua tổ chức cung ứng lao động (tên gọi cũ của trung tâm dịch vụ việc làm) nhưng qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung các nghị định liên quan, cơ chế buộc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tuyển dụng lao động Việt Nam thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm là không thật sự hiệu quả, và Nghị định 75/2014 hiện hành không còn quy định này. Chừng nào các trung tâm dịch vụ việc làm được vận hành một cách chuyên nghiệp cũng như phải tự chịu trách nhiệm đối với các hoạt động như các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ việc làm và bị từ chối dịch vụ nếu hoạt động kém thì chừng đó họ mới có động lực để tuyển dụng lao động phù hợp cho các doanh nghiệp.

- Thứ ba, theo Công ước 88 của ILO về tổ chức dịch vụ việc làm, các nước thành viên có nghĩa vụ thực hiện các biện pháp phù hợp tại quốc gia của mình nhằm khuyến khích người lao động lẫn người sử dụng lao động sử dụng dịch vụ của trung tâm dịch vụ việc làm, và báo cáo về hiệu quả của các biện pháp cho ILO định kỳ mỗi năm năm hoặc theo yêu cầu của ILO⁽¹⁾. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 10 của Công ước này và theo các khuyến nghị trước đây của ILO đối với nhiều nước thành viên⁽²⁾, việc sử dụng dịch vụ của trung tâm dịch vụ việc làm phải dựa trên nguyên tắc tự nguyện. Do đó, việc Việt Nam yêu cầu các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải tuyển dụng nhân sự thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm là vi phạm Công ước. Còn nếu dựa trên tham khảo luật các nước thì Thái Lan, Nhật Bản (đều là thành viên của Công ước 88) và cả Trung Quốc đều không có quy định tương tự.

- Thứ tư, như đã trình bày, sau nhiều lần sửa đổi, bổ sung, từ Nghị định 75/2001/NĐ-CP ngày 19-10-2001 đã không còn buộc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tuyển dụng thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm. Vậy hiện nay, nếu nói do tranh chấp lao động giữa người lao động Việt Nam với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài quá nhiều và quá phức tạp đến mức cần phải tăng cường quản lý nhà nước thì thực sự cũng chưa có cơ quan, tổ chức nào thống kê tỷ lệ tranh chấp tại các doanh nghiệp vốn nước ngoài.

Về con số 51%, có lẽ các nhà dự thảo dựa vào con số 51% được quy định tại điểm a, khoản 1, điều 23 của Luật Đầu tư 2014, theo đó doanh nghiệp có nhà đầu tư nước ngoài nắm giữ từ 51% vốn điều lệ trở lên sẽ chịu thêm các điều kiện về đăng ký đầu tư so với doanh nghiệp có vốn nước ngoài dưới 51%. Phải chăng dự thảo xem các doanh nghiệp có trên 51% vốn nước ngoài là tổ chức nước ngoài nên (có lẽ) cần “sự quan tâm” đặc biệt hơn? Trong bối

cảnh Luật Đầu tư năm 2020 (sẽ có hiệu lực ngày 1-1-2021) cũng đã thay đổi tỷ lệ vốn đầu tư nước ngoài từ 51% trong Luật Đầu tư 2014 xuống còn 50% (Điều 23 Luật Đầu tư 2020), thì cơ sở nào để dự thảo đặt ra con số 51% mà không phải là con số khác, như 20%, 30%, hay 50%?

THAY LỜI KẾT

Nếu nhìn lại lịch sử, từ những năm 1990, khi nền kinh tế mới mở cửa chào đón nhà đầu tư nước ngoài, Việt Nam mong muốn giám sát hoạt động tuyển dụng lao động nhằm tăng cường bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam trước những “ông chủ ngoại quốc”. Khi ấy, pháp luật đề ra cơ chế quản lý chặt chẽ để kịp thời điều chỉnh quyền, lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp cũng như của người lao động. Tuy nhiên, qua thời gian cơ chế quản lý này bộc lộ nhiều mặt hạn chế, trong đó có phần do nguồn nhân lực giới hạn của các trung tâm việc làm tại địa phương, đặc biệt tại các tỉnh, thành phố lớn thu hút nhiều nhà đầu tư nước ngoài như TPHCM, Hà Nội, dẫn đến việc tuyển dụng thông qua các tổ chức cung ứng lao động chỉ mang tính hình thức.

Sau nhiều lần sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ, đến dự thảo lần này, Việt Nam một lần nữa muốn quay trở lại hạn chế quyền chủ động của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong tuyển dụng lao động Việt Nam. Câu hỏi đặt ra là tại sao vào lúc này lại đặt ra thêm gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp? Có lẽ quy định này nên được đưa ra khỏi dự thảo trong những lần sửa đổi tới.

⁽¹⁾ Công ty Luật TNHH Phước và các cộng sự.

⁽²⁾ Xem thêm [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_475067/lang-en/index.htm#q1].

⁽³⁾ Xem bình luận của ILO về việc tuân thủ điều 10 của Ấn Độ [Observation (CEACR) - adopted 1990, published 77th ILC session (1990)]; Mali [Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021)]; ... tại: Supervising the application of international labour standards [<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11000::NO::>].