

TRÁCH NHIỆM CHĂM SÓC SỨC KHỎE & AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP TẠI VIỆT NAM

Góc nhìn pháp lý và ứng xử tốt nhất
của người sử dụng lao động

International SOS
Foundation

VOCI

PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

PP

PHUOC & PARTNERS





NỘI DUNG

- 2** Sơ đồ tóm tắt
- 3** Bối cảnh về tình hình doanh nghiệp và pháp lý đối với vấn đề sức khỏe và an toàn nghề nghiệp tại Việt Nam
- 5** Những quy định quan trọng về sức khỏe nghề nghiệp đối với tất cả các ngành
- 9** Góc nhìn về vấn đề lao động ở nước ngoài: Người lao động Việt Nam được cử ra nước ngoài làm việc
- 11** Góc nhìn về vấn đề lao động trong nước: Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam
- 12** Xác định mức bồi thường cho người lao động làm việc tại Việt Nam & ở nước ngoài
- 14** Giải pháp dự phòng
- 15** Nghiên cứu tình huống
- 16** Các khuyến nghị & kết luận về quản lý rủi ro
- 17** Giới thiệu

TRÁCH NHIỆM CHĂM SÓC SỨC KHỎE & AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP TẠI VIỆT NAM: GÓC NHÌN PHÁP LÝ VÀ ỨNG XỬ TỐT NHẤT CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

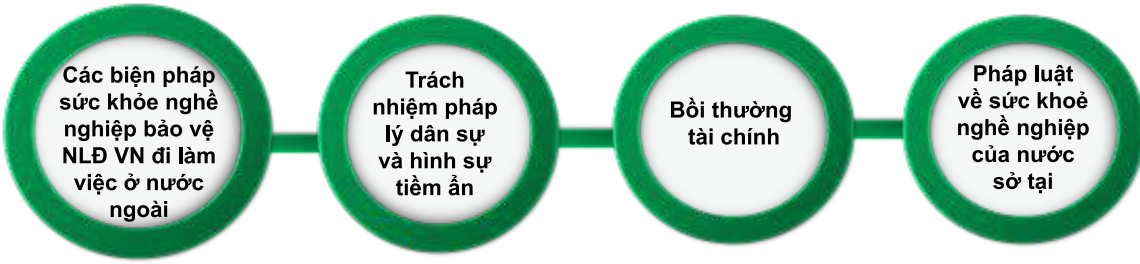


Các công ty Việt Nam mở rộng hoạt động kinh doanh toàn cầu đang tăng nhanh số lượng người lao động được đưa đi làm việc ở nước ngoài, tại một số các địa điểm như: ASEAN, Mỹ, Venezuela, Algeria, Nga.

Với sự gia tăng các chuyến công tác nước ngoài, Trách nhiệm Chăm sóc của Người sử dụng lao động đối với người lao động được yêu cầu phải giảm thiểu rủi ro trong quá trình công tác, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp và đảm bảo không gián đoạn hoạt động kinh doanh.

Tương tự như vậy, đầu tư nước ngoài vào Việt Nam ngày càng phát triển nhanh chóng, dẫn đến sự gia tăng số lượng doanh nhân và người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam, người lao động được đưa ra nước ngoài làm việc.

Pháp luật Việt Nam đề cập đến trách nhiệm của người sử dụng lao động Việt Nam trong việc tạo môi trường an toàn cho người lao động làm việc trong và ngoài nước. Với tư cách là người sử dụng lao động, tổ chức phải nhận thức được các trách nhiệm pháp lý về Trách nhiệm Chăm sóc sau đây:

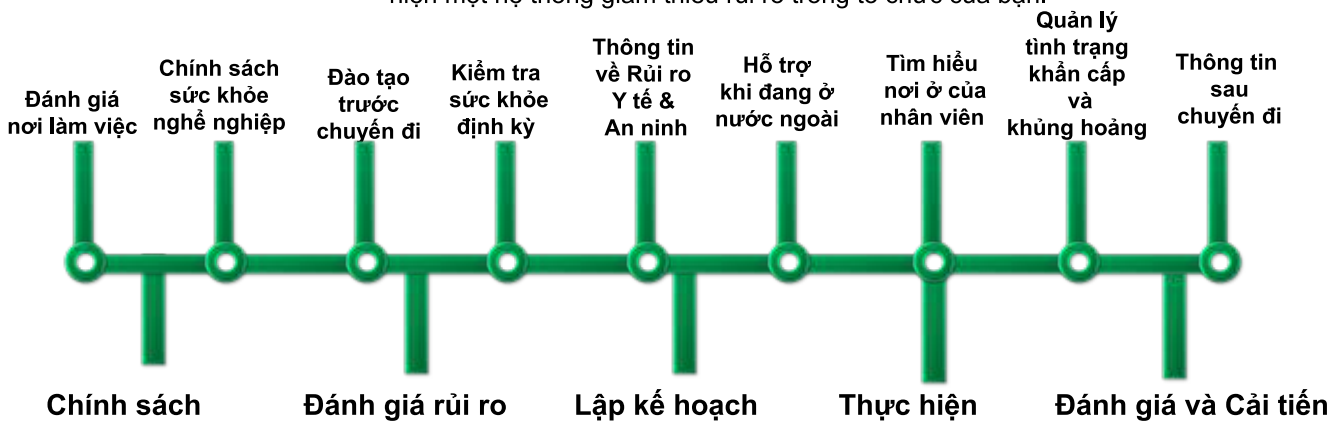


Ngoài nghĩa vụ pháp lý, người sử dụng lao động phải đảm bảo sức khỏe, an toàn, an ninh và bảo vệ pháp lý cho nhân viên cho dù là người lao động ở trong nước, ở nước ngoài hoặc được cử đi công tác xa vì những lý do sau đây:

- Giảm những phí tổn tốn kém do gián đoạn hoạt động kinh doanh, cải thiện tinh thần và năng suất lao động.
- Đảm bảo tính liên tục của hoạt động kinh doanh
- Duy trì uy tín công ty
- Lợi nhuận đầu tư
- Việc bảo vệ này là một phần quan trọng trong trách nhiệm của doanh nghiệp đối với xã hội



Tài liệu này cung cấp khung pháp lý để giúp các tổ chức tạo việc làm, di chuyển và công tác quốc tế an toàn, đảm bảo sức khỏe và an ninh hơn. Điều này đạt được thông qua việc tuân thủ luật pháp về sức khỏe nghề nghiệp và việc thực hiện một hệ thống giảm thiểu rủi ro trong tổ chức của bạn.



Giảm thiểu rủi ro An toàn, Sức khỏe và An Ninh



1

BỐI CẢNH VỀ TÌNH HÌNH DOANH NGHIỆP VÀ PHÁP LÝ ĐỐI VỚI VẤN ĐỀ SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP TẠI VIỆT NAM

Việt Nam là một trong những nền kinh tế phát triển nhanh nhất Đông Nam Á, với tiềm năng trở thành một thị trường hàng đầu trong khu vực vào năm 2020¹. Để thực hiện mục tiêu này, các tổ chức thuộc tất cả các ngành đã mở rộng hoạt động kinh doanh của mình sang các khu vực khác nhau trên thế giới. Do vậy, số lượng người lao động Việt Nam được đưa đi nước ngoài làm việc đã tăng lên đáng kể, đồng thời người sử dụng lao động cũng đứng trước thách thức đảm bảo an toàn cho người lao động và hoàn thành Trách nhiệm Chăm sóc của mình. Đồng thời, một lượng lớn người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cũng thuộc đối tượng điều chỉnh của pháp luật Việt Nam.

Do đó, bài viết này là một hướng dẫn toàn diện mà trình bày hai khía cạnh chính về Trách nhiệm Chăm sóc bao gồm từ góc độ người lao động làm việc trong nước và từ góc độ người lao động Việt Nam được đưa đi nước ngoài làm việc. Khía cạnh đối với người lao động làm việc trong nước đề cập đến trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động thuê người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài để làm việc tại Việt Nam. Khía cạnh đối với người lao động Việt Nam được đưa đi nước ngoài làm việc được phân tích dựa trên Trách nhiệm Chăm sóc của người sử dụng lao động khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC ĐƯA ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Với việc gia tăng các công việc tại nước ngoài, người lao động Việt Nam được đưa đi làm việc tại các quốc gia có tiêu chuẩn chăm sóc y tế và mức độ ổn định chính trị khác nhau; do vậy, điều này gây ra rủi ro cho cả người sử dụng lao động và người lao động. Phạm vi của những rủi ro này có thể từ các vấn đề sức khỏe phổ biến như ngộ độc thực phẩm đến các bệnh dịch nguy hiểm và an ninh bao gồm tội phạm ít nghiêm trọng, tai nạn giao thông, biểu tình

và các cuộc tấn công khủng bố. Những mối đe dọa này có thể ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe và an ninh của người lao động, dẫn đến sự gián đoạn hoạt động kinh doanh và ảnh hưởng đến danh tiếng của công ty.

NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Tương tự, hoạt động đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đã và đang phát triển một cách nhanh chóng, dẫn đến sự gia tăng nhanh về số lượng doanh nhân và chuyên gia nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam. Do đó, về phương diện tuân thủ pháp luật về sức khỏe nghề nghiệp để bảo vệ tất cả những người lao động, bao gồm người lao động nước ngoài, các công ty đa quốc gia sẽ có Trách nhiệm Chăm sóc tương tự như các công ty được thành lập trong nước.

Với hai khía cạnh nêu trên, pháp luật Việt Nam bao gồm trách nhiệm của người sử dụng lao động Việt Nam về làm sao để tạo ra môi trường làm việc an toàn cho người lao động làm việc trong và ngoài nước. Để thực thi các quy định này, pháp luật Việt Nam cho phép người lao động được quyền yêu cầu bồi thường khi họ bị tai nạn hay thương tích liên quan đến quá trình công tác tại nước ngoài.

Cuối cùng, bài viết này hướng dẫn cho người sử dụng lao động, bao gồm khung pháp lý và các khuyến nghị về quản lý rủi ro bằng cách hạn chế rủi ro và thực hiện Trách nhiệm Chăm sóc của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật đồng thời đảm bảo an toàn của người lao động trong quá trình hoạt động kinh doanh trong phạm vi quốc gia hoặc ở nước ngoài.

¹The World Bank, Vietnam Country Prolife Vietnam's 2011 - 2020 Socio-Economic Development Strategy (SEDS) Sep 26, 2016 <http://www.worldbank.org/en/country/vietnam/overview>

QUY ĐỊNH CHUNG CỦA PHÁP LUẬT VỀ SỨC KHỎE VÀ PHÚC LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

Mặc dù thuật ngữ Trách nhiệm Chăm sóc không được ghi nhận rõ ràng trong pháp luật Việt Nam, nhưng bản chất của khái niệm pháp lý này có thể được tìm thấy trong các luật khác nhau khái quát trách nhiệm bảo đảm an toàn cho người lao động tại nơi làm việc của người sử dụng lao động. Trách nhiệm này áp dụng cho bất kỳ nơi nào mà người lao động đang thực hiện một hoạt động có liên quan đến công việc; dù là người lao động đó làm việc tại Việt Nam hoặc được đưa đi làm việc ở nước ngoài. Vì vậy, có rất nhiều quy định pháp luật đề cập đến nghĩa vụ của người sử dụng lao động (bao gồm các công ty trong nước và có vốn đầu tư nước ngoài; các công ty quốc tế hoặc đa quốc gia, các văn phòng đại diện, chi nhánh của các công ty nước ngoài tại Việt Nam) để đảm bảo điều kiện an toàn và bảo vệ phúc lợi của tất cả những người lao động.

Các quy định pháp luật này quy định về các vấn đề sau:

- Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;
- Phúc lợi của người lao động làm việc trong điều kiện rủi ro cao;
- An toàn của người lao động tại nơi làm việc;
- Nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc hàng tháng của người sử dụng lao động để chi trả trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp;

- Ngoài ra, người sử dụng lao động còn phải chi trả các chi phí tài chính, khoản bồi thường và các khoản trợ cấp, trong trường hợp các thu xếp ban đầu không đủ chi trả.

Tương tự, hầu hết các công ty có cơ sở tại Việt Nam phải có nhiều chính sách và chương trình để đảm bảo sức khỏe và an toàn nghề nghiệp tại nơi làm việc của người lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam bao gồm:

- Kiểm tra sức khỏe;
- Thiết bị và phương tiện bảo hộ cá nhân;
- Đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc;
- Bảo hiểm y tế bắt buộc.

Bài viết này trình bày tổng quan về khung pháp lý về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc của người lao động cho:

- (i) Các công ty có cơ sở tại Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài; và
- (ii) Các công ty quốc tế thành lập tại Việt Nam.



NHỮNG QUY ĐỊNH QUAN TRỌNG VỀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP ĐỐI VỚI TẤT CẢ CÁC NGÀNH

Pháp luật Việt Nam dựa trên nền tảng pháp luật xã hội chủ nghĩa và luật dân sự. Chính vì vậy luật thành văn là nguồn chính thức và chủ yếu của hệ thống luật pháp Việt Nam. Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với sức khỏe và an toàn nghề nghiệp của người lao động tại nơi làm việc, có những luật chính sau đây:

- (a) Bộ luật Hình sự số 15/1999/QH10 được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 21 tháng 12 năm 1999, được sửa đổi bổ sung vào ngày 19 tháng 6 năm 2009 ("**Bộ luật Hình sự 1999**");
- (b) Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 ("**Bộ luật Lao động**");
- (c) Bộ luật Tố tụng Dân sự số 92/2015/QH13 được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 25 tháng 11 năm 2015 ("**Bộ luật Tố tụng Dân sự**");
- (d) Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006 ("**Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**");
- (e) Luật Bảo hiểm Y tế được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 14 tháng 11 năm 2008, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 46/2014/QH13 về sửa đổi Luật Bảo hiểm Y tế do Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 13 tháng 6 năm 2014 ("**Luật BHYT**");
- (f) Luật Bảo hiểm Xã hội số 58/2014/QH13 được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2014 ("**Luật BHXH**"); và

- (g) Luật An toàn, Vệ sinh Lao động số 84/2015/QH13 được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015 ("**Luật ATVSLĐ**").

Nội dung cụ thể của mỗi văn bản pháp luật trên đây về vấn đề sức khỏe và an toàn của người lao động tại nơi làm việc được quy định như sau:

(a) Bộ Luật Lao động

Bộ luật Lao động điều chỉnh tất cả các lĩnh vực và ngành nghề khác nhau tại Việt Nam, ban hành những quy định chung về an toàn và vệ sinh lao động ("ATVSLĐ") tại nơi làm việc và chế độ về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp của người lao động. Theo đó, các quy định chung này được áp dụng cho tất cả những người sử dụng lao động có cơ sở tại Việt Nam (bao gồm công ty quốc tế có trụ sở tại Việt Nam), người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài đang làm việc ở Việt Nam.



Theo quy định của Bộ luật Lao động², người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp đảm bảo ATVSLĐ tại nơi làm việc, và người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn, vệ sinh lao động như sau:

- Tất cả các loại máy móc, thiết bị và vật liệu được yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Chính phủ Việt Nam quy định chi tiết tùy từng thời điểm phải được kiểm nghiệm và kiểm định trước khi đưa vào sử dụng, và phải được một tổ chức chuyên về kiểm nghiệm và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động tiến hành kiểm nghiệm và kiểm định định kỳ;
- Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động làm công việc nguy hiểm hoặc độc hại đầy đủ trang thiết bị và phương tiện bảo hộ cá nhân đáp ứng tiêu chuẩn chất lượng theo quy định của pháp luật liên quan, và người lao động phải sử dụng những trang thiết bị và phương tiện này trong khi làm việc theo quy định của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam (“BLĐTBXH”);
- Người sử dụng lao động phải tổ chức các buổi huấn luyện về ATVSLĐ cho người lao động, nhân viên thử việc và người học nghề, tập nghề khi họ được tuyển dụng và giao việc;
- Người sử dụng lao động phải sắp xếp kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động mỗi năm một lần hoặc sáu tháng một lần;
- Người sử dụng lao động cũng được yêu cầu phải: (i) đảm bảo nơi làm việc đáp ứng các tiêu chuẩn về không gian, thông khí, bụi, hơi, khí độc và các yếu tố có hại khác theo quy định trong quy chuẩn kỹ

thuật liên quan; (ii) đảm bảo điều kiện an toàn và vệ sinh của máy móc, thiết bị và nhà xưởng theo yêu cầu của quy chuẩn hoặc quy định kỹ thuật quốc gia được ban hành hoặc áp dụng về ATVSLĐ tại nơi làm việc; (iii) kiểm tra và đánh giá các yếu tố nguy hiểm, độc hại tại nơi làm việc để đưa ra các biện pháp cảnh báo và giảm thiểu nguy cơ và hiểm họa, cải thiện điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe cho người lao động; (iv) kiểm tra và bảo trì máy móc, thiết bị, nhà xưởng và nhà kho theo định kỳ; (v) treo biển báo hướng dẫn về ATVSLĐ đối với việc vận hành máy móc, thiết bị tại các vị trí dễ đọc và dễ thấy tại nơi làm việc; và (vi) lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cấp cơ sở (công đoàn hoặc nghiệp đoàn) khi xây dựng và thực hiện kế hoạch hoạt động đảm bảo ATVSLĐ.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động cũng quy định các nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, cũng như các quyền và chế độ phúc lợi mà người lao động đó được hưởng nếu họ bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người sử dụng lao động sẽ yêu cầu các biện pháp pháp lý để ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

² Chương IX của Bộ luật Lao động



(b) Luật ATVSLĐ

Các điều khoản của luật này được áp dụng cho tất cả người sử dụng lao động tại Việt Nam; tất cả người lao động Việt Nam (bao gồm người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng)³ và người lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam,⁴ và cũng áp dụng cho tất cả các lĩnh vực và ngành nghề khác nhau.⁵ Luật này quy định chi tiết hơn về trách nhiệm của người sử dụng lao động để đảm bảo ATVSLĐ cho người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

Cụ thể hơn, luật này quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động về việc đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động đủ điều kiện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo Luật BHXH (trừ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng).⁶ Theo đó, tính đến ngày phổ biến hướng dẫn này, người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên là đối tượng phải đóng bảo hiểm xã hội.

Như vậy, khi một người lao động Việt Nam làm việc tại Việt Nam mà đã đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bị thương, ốm đau hoặc thậm chí bị chết trong thời gian làm việc, tất cả các chi phí liên quan như khoản thanh toán do không thể làm việc, đào tạo lại và thậm chí phải thanh toán trợ cấp một lần cho trường hợp tổn thương vĩnh viễn hoặc chết sẽ được Quỹ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam chi trả.

Ngoài các khoản trợ cấp của Quỹ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (nếu áp dụng), người sử dụng lao động vẫn có nghĩa vụ chi trả một khoản bồi thường trọn gói theo quy định của pháp luật cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Mặt khác, nếu người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc cho người lao động (nếu áp dụng) thì phải có nghĩa vụ thanh toán cho người lao động các khoản trợ cấp mà lẽ ra sẽ do Quỹ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam chi trả. Nghĩa vụ bồi thường sẽ tương tự trong trường hợp người sử dụng lao động tuân thủ quy định pháp luật về nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc cho người lao động.

(c) Luật BHYT

Theo quy định của luật này, việc đóng bảo hiểm y tế (“BHYT”) là nghĩa vụ của cả người sử dụng lao động và tất cả người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên.⁷ Khi đóng BHYT, người lao động được thanh toán các chi phí khám chữa bệnh và chi phí phục hồi chức năng (một phần hoặc toàn bộ, tùy thuộc vào một số trường hợp cụ thể), kể cả trường hợp bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

³ Điều 2.4 Luật ATVSLĐ

⁴ Điều 2.4 Luật ATVSLĐ

⁵ Điều 2 Luật ATVSLĐ

⁶ Điều 43.1 Luật ATVSLĐ

⁷ Điều 12.1(a) Luật BHYT



(d) Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Người sử dụng lao động Việt Nam là nhà thầu, doanh nghiệp hoặc tổ chức/cá nhân đầu tư ra nước ngoài trực tiếp cử người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc⁸ phải có nghĩa vụ đảm bảo sức khỏe và an toàn của người lao động tại nơi làm việc như sau:⁹

- (i) Đảm bảo điều kiện lao động, sinh hoạt và BHXH theo quy định pháp luật của quốc gia sở tại nơi người lao động được chuyển đến làm việc và pháp luật Việt Nam;
- (ii) Đảm bảo quyền của người lao động được khám sức khỏe định kỳ và khám chữa bệnh trong trường hợp người lao động bị ốm đau hoặc tai nạn;
- (iii) Tổ chức và chịu mọi chi phí đưa người lao động về Việt Nam khi người lao động không còn đáp ứng đủ điều kiện làm việc ở nước ngoài;
- (iv) Tổ chức đưa di hài hoặc thi hài của người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về Việt Nam và chịu mọi chi phí liên quan; và
- (v) Thanh toán các chế độ bồi thường hoặc trợ cấp khác theo quy định pháp luật của quốc gia sở tại nơi người lao động đang làm việc và pháp luật Việt Nam.

(e) Bộ luật Tố tụng Dân sự

Tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động về chế độ sức khỏe và an toàn nghề nghiệp là một loại tranh chấp lao động cá nhân do Tòa án có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết sau khi đã thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động.¹⁰Theo Điều 73.1 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tranh chấp giữa người lao động và doanh nghiệp đưa người lao động ra nước ngoài làm việc

được giải quyết trên cơ sở hợp đồng ký kết giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam.

(f) Bộ luật Hình sự

Điều 227 của Bộ luật Hình sự 1999 và Điều 295 của Bộ luật Hình sự 2015 quy định tội vi phạm quy định về ATVSLĐ. Theo đó, tùy thuộc vào mức độ thiệt hại, người vi phạm sẽ phải chịu một hình phạt tương ứng, ví dụ phạt tiền, cải tạo không giam giữ hoặc phạt tù.

Tuy nhiên, các doanh nghiệp hoặc tổ chức không thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Hình sự 1999 nên không thể là chủ thể của tội phạm này. Ngược lại, các cá nhân là người đại diện theo pháp luật, người quản lý hoặc người được ủy quyền khác chịu trách nhiệm về ATVSLĐ trong các doanh nghiệp, tổ chức có thể là người phạm tội.

Tuy nhiên, trong chừng mực nào đó, với tư cách là người sử dụng lao động, các doanh nghiệp, tổ chức có thể phải tham gia vào quá trình tố tụng hình sự với tư cách là bị đơn dân sự hoặc bên có nghĩa vụ liên quan.

Quan trọng hơn nữa, cơ sở chính để xét xử hình sự là dựa trên yếu tố lãnh thổ và đặc biệt là Bộ luật Hình sự Việt Nam có thể được áp dụng để xử lý hình sự đối với hành vi phạm tội ngoại phạm vi lãnh thổ Việt Nam trong một số trường hợp đặc biệt và đồng thời phải tuân theo pháp luật hình sự của nước nơi xảy ra tội phạm đó.

⁸ Điều 3.1 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

⁹ Điều 30 và 33 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

¹⁰ Điều 201 Bộ luật Tố tụng Dân sự và Điều 32 Bộ luật Tố tụng Dân sự





3

GÓC NHÌN VỀ VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG Ở NƯỚC NGOÀI: NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐƯỢC CỬ RA NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC

NGHĨA VỤ, TRÁCH NHIỆM VÀ CHẾ ĐỘ BỒI THƯỜNG CỦA SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHI CÔNG TY TẠI VIỆT NAM ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG RA NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC.

Trách nhiệm chung của người sử dụng lao động là đảm bảo sự quan tâm đúng mực thông qua các biện pháp phù hợp với luật pháp, nhằm ngăn ngừa bất kỳ chấn thương nào có thể gây ra thiệt hại vật chất, tinh thần và tài chính cho người lao động.

Khi đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo các trường hợp pháp luật cho phép, tất cả các công ty tại Việt Nam (bao gồm công ty có vốn đầu tư trong nước và nước ngoài) phải nhận thức được nghĩa vụ, trách nhiệm và chế độ bồi thường như đã đề cập trong phần ghi chú tóm lược của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nêu trên.

Trong đó, đối với hai nghĩa vụ: (i) đảm bảo điều kiện lao động, điều kiện sống và BHXH theo quy định pháp luật của nước sở tại và pháp luật Việt Nam; và (ii) đảm bảo quyền của người lao động được kiểm tra sức khỏe định kỳ, khám và chữa bệnh trong trường hợp người lao động bị ốm đau hoặc gặp tai nạn.

Trong tình huống này, các công ty tại Việt Nam phải tuân thủ quy định về ATVSLĐ của nước sở tại nơi người lao động đang làm việc nếu các chế độ liên quan có lợi hơn cho người lao động so với pháp luật Việt Nam. Nếu không, người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng người lao động của họ được hưởng các chế độ phúc lợi về ATVSLĐ theo pháp luật Việt Nam theo quy định của Luật ATVSLĐ và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan nêu trên.¹¹

¹¹ Điều 67 Luật ATVSLĐ

Đối với người lao động ra nước ngoài làm việc, người sử dụng lao động cũng có nghĩa vụ phải:

- Cung cấp thiết bị và phương tiện bảo hộ cá nhân cho người lao động, nếu áp dụng;
- Trả phụ cấp bằng hiện vật cho người lao động, nếu áp dụng;
- Đảm bảo thời gian làm việc người lao động phải tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, độc hại nằm trong giới hạn an toàn được quy định tại quy chuẩn kỹ thuật quốc gia tương đương và các quy định pháp luật liên quan;
- Cung cấp các dịch vụ phục hồi sức khỏe (nếu có thể)¹². Đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội cho người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc cũng là nghĩa vụ bắt buộc của người sử dụng lao động.

Ngoài ra, liên quan đến vấn đề an toàn tại nơi làm việc, ngoài các nghĩa vụ khác, người sử dụng lao động phải quan tâm đến các nghĩa vụ pháp lý sau:

- Kiểm tra và kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, độc hại tại nơi làm việc bằng cách bố trí các biện pháp ATVSLĐ, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

- Thực hiện các biện pháp vệ sinh và khử trùng cho người lao động làm việc ở nơi bị ô nhiễm hoặc nhiễm khuẩn;¹³
- Có kế hoạch hành động loại trừ các mối đe dọa an toàn nghiêm trọng, cứu hộ khẩn cấp và tổ chức đào tạo định kỳ theo quy định; cung cấp thiết bị kỹ thuật và y tế để bảo đảm ứng cứu và sơ cấp cứu khi xảy ra tình trạng mất an toàn hoặc tai nạn lao động nghiêm trọng;¹⁴ và
- Không buộc người lao động tiếp tục làm việc hoặc trở lại nơi làm việc rõ ràng có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc nguy cơ đe dọa nghiêm trọng đến sức khỏe hoặc tính mạng của người lao động.¹⁵

¹² Điều 23, 24 và 25 Luật ATVSLĐ

¹³ Điều 18.1 Luật ATVSLĐ

¹⁴ Điều 19 Luật ATVSLĐ

¹⁵ Điều 140.2 Bộ luật Lao động



GÓC NHÌN VỀ VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG TRONG NƯỚC: NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Nghĩa vụ pháp lý của người sử dụng lao động sử dụng người lao động nước ngoài tại Việt Nam nhìn từ góc độ sức khỏe, an toàn và an ninh.

Liên quan đến vấn đề bảo đảm an toàn, sức khỏe và an ninh cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, điều cần lưu ý là họ cũng cần được bảo vệ và đối xử tương tự như lao động Việt Nam, trừ một ngoại lệ quan trọng là người lao động nước ngoài không được hưởng trợ cấp về chế độ phúc lợi đối với bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp do Quỹ bảo hiểm xã hội của Việt Nam thanh toán, vì họ không phải đối tượng buộc phải tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề

niệp theo Luật ATVSLĐ và Luật BHXH. Chính vì vậy, nếu một người lao động nước ngoài bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, ngoài khoản bồi thường do người sử dụng lao động của họ chi trả,¹⁶ họ không được nhận các khoản trợ cấp do Quỹ Bảo hiểm xã hội Việt Nam thanh toán tương tự như đối với người lao động Việt Nam. Đáng chú ý là người lao động nước ngoài vẫn phải đóng BHYT; theo đó họ vẫn được hưởng chế độ điều trị y tế do Quỹ Bảo hiểm Y tế Việt Nam thanh toán trong trường hợp người lao động nước ngoài bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

¹⁶ Điều 145.3 Bộ luật Lao động và Điều 38.4 Luật ATVSLĐ





5

XÁC ĐỊNH MỨC BỒI THƯỜNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM & Ở NƯỚC NGOÀI

Chế độ bồi thường có tính đến các yếu tố quan trọng để xác định tiền bồi thường mà người sử dụng lao động phải thanh toán cho người lao động để khắc phục những thiệt hại liên quan đến công việc.

Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, trừ khi pháp luật của nước sở tại quy định các chế độ phúc lợi cao hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật Việt Nam, nếu người lao động bị bệnh nghề nghiệp hoặc tai nạn lao động (gây ra tổn thương cho bất kỳ bộ phận hay chức năng nào của cơ thể hoặc khiến người lao động tử vong), người sử dụng lao động tại Việt Nam phải thực hiện các nghĩa vụ pháp lý sau:¹⁷

Khi người lao động suy giảm khả năng lao động hoặc tử vong, nghĩa vụ của người sử dụng lao động sẽ như sau:

- (i) Đối với người lao động bị tai nạn lao động mà không phải hoàn toàn do lỗi của họ và người lao động bị bệnh nghề nghiệp:
 - Tối thiểu 1,5 tháng lương cho người lao động bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; và cộng thêm 0,4 tháng lương cho mỗi 1% suy giảm khả năng lao động đối với người lao động có mức suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;
 - Tối thiểu 30 tháng lương đối với người lao động có mức suy giảm khả năng lao động ít nhất là 81% hoặc cao hơn, hoặc chi trả cho thân nhân của người lao động bị chết do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp;

- (l) Đối với người lao động bị tai nạn lao động mà hoàn toàn do lỗi của họ, người lao động sẽ được hưởng khoản trợ cấp bằng ít nhất 40% mức trợ cấp đề cập trên đây;

Trong đó, mức lương tháng dùng làm căn cứ để tính bồi thường và trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp là trung bình cộng tiền lương của 06 tháng liên tiếp trước khi xảy ra tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Nếu thời gian làm việc của người lao động ít hơn 06 tháng, mức lương làm căn cứ để tính bồi thường, trợ cấp là trung bình cộng tiền lương của các tháng liên kế trước khi xảy ra tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

¹⁷ Điều 38 Luật ATVSLĐ

¹⁸ Điều 6.1 Thông tư số 04/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ban hành ngày 02 tháng 02 năm 2015 hướng dẫn thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp và chi phí y tế của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Bên cạnh đó, nếu người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đóng BHXH cho người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, trong trường hợp người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì nhân thân, người lo mai táng cho người lao động còn có thể được hưởng khoản trợ cấp do Quỹ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam chi trả theo chế độ tử tuất.¹⁹ Hơn thế nữa, tuy rằng người lao động Việt Nam được cử ra nước ngoài làm việc nghỉ việc điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không phải là đối tượng hưởng chế độ ốm đau của BHXH, nhưng nếu điều trị thương tật, bệnh tật tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế thì vẫn có thể được Quỹ Bảo hiểm Xã hội giải quyết chế độ ốm đau.²⁰

Vì vậy, người sử dụng lao động sẽ phải tiến hành như sau:

- (i) Kiến nghị người lao động đi giám định y khoa về mức độ suy giảm khả năng lao động, điều trị, điều dưỡng và phục hồi sức khỏe;²¹
- (ii) Sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe người lao động dựa trên kết luận của hội đồng giám định y khoa sau khi điều trị và phục hồi sức khỏe nếu người lao động tiếp tục làm việc;²² và
- (iii) Lập hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm tử Quỹ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam cho người lao động liên quan.²³

Làm thế nào để người sử dụng lao động đảm bảo được rằng người lao động của mình được bồi thường toàn diện để đảm bảo rằng sức khỏe người lao động đó có thể phục hồi về tình trạng trước khi gặp tai nạn.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, trong trường hợp người lao động Việt Nam được cử ra nước ngoài làm việc bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải đảm bảo nghĩa vụ bồi thường cho người lao động. Tiền bồi thường này là để bồi thường và hỗ trợ cho người lao động liên quan đã bị suy giảm khả năng lao động và không thể đảm bảo rằng người lao động đó có thể trở lại tình trạng ban đầu như trước khi gặp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

¹⁹ Điều 66.1(b) và Điều 67.1(c) Luật BHXH

²⁰ Điều 3 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao Động Thương Binh và Xã Hội ban hành ngày 29 tháng 12 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc

²¹ Điều 38.6 Luật ATVSLĐ

²² Điều 38.8 Luật ATVSLĐ

²³ Điều 38.9 Luật ATVSLĐ





GIẢI PHÁP DỰ PHÒNG

NGHIÊN CỨU MỚI VỀ NHỮNG LỢI ÍCH CỦA CHƯƠNG TRÌNH DỰ PHÒNG VÀ CÁC VẤN ĐỀ ĐÁNG LƯU Ý

Kiểm tra Sức khỏe trước Chuyến công tác & Chương trình Phòng ngừa Sốt rét- Lợi ích cho Doanh nghiệp & Người Lao động

Hiện nay các công ty ngày càng cử nhiều người lao động ra nước ngoài làm việc.

- Đầu tư trung bình cho một lần cử người lao động ra nước ngoài làm việc là 311.000 US\$ mỗi năm
 - Chi phí của một lần cử người lao động ra nước ngoài làm việc mà gặp phải sự cố là khoảng 570.000 đến 950.000 US\$
 - Chương trình kiểm tra sức khỏe trước khi đưa người lao động ra nước ngoài làm việc làm giảm số sự cố
 - Kinh phí cho chương trình kiểm tra sức khỏe trước khi cử người lao động ra nước ngoài làm việc có thể tiết kiệm chi phí lên đến 2,5 lần
 - Chương trình phòng ngừa sốt rét cho nhân viên giảm 70% số ca tử vong
- A new study reveals the benefits of implementing pre-travel health checks and malaria prevention measures for business travellers and international assignees.

Một nghiên cứu mới cho thấy những lợi ích khi tổ chức kiểm tra sức khỏe trước khi cử người lao động ra nước ngoài làm việc và các biện pháp phòng chống sốt rét cho doanh nhân và chuyên gia được cử ra nước ngoài làm việc.

Bài viết Lợi ích từ chương trình Dự Phòng, xuất bản bởi Prevent và được bảo trợ bởi Quỹ Bảo trợ SOS Quốc tế, đã phân tích kinh phí tài chính trung bình cho việc cử một nhân viên ra nước ngoài làm việc và các chi phí phát sinh khi chuyến công tác bị gián đoạn do nhân viên đó bị mất khả năng lao động để hoàn thành công việc được giao vì sức khỏe kém.

Nghiên cứu này chứng minh lợi ích của việc thực hiện chiến lược dự phòng y tế trước chuyến đi lớn hơn nhiều so với chi phí vận hành chương trình.

1. Việc kiểm tra y tế đối với người lao động được cử đi làm việc tại nước ngoài nhằm xác định các vấn đề sức khỏe tồn tại trước đó trước khi cử người lao động đi làm việc tại nước ngoài. Điều này đảm bảo người lao động đủ sức khỏe để đảm đương công việc dự kiến và điều kiện làm việc tại nước sở tại. Việc kiểm tra sức khỏe xác định các vấn đề sức khỏe tổng quát và liên quan đến công việc trước khi chuyến công tác bắt đầu:

- Phân tích chi phí và lợi ích cho thấy 1\$ kinh phí mang lại lợi ích từ 1,60\$ (mức tối thiểu) đến 2,53 \$ (mức tối đa).

2. Một chương trình phòng chống sốt rét dành cho người lao động làm việc tại vùng có nguy cơ sốt rét. Người lao động được cung cấp thông tin trước khi khởi hành và nhận thuốc dự phòng và các phương tiện kỹ thuật bảo hộ khác như mũ, phun thuốc trừ muỗi và thuốc đuổi muỗi và một bộ hướng dẫn điều trị sốt rét:

- Chương trình phòng chống sốt rét giảm 70% các trường hợp tử vong. Lợi ích cũng vượt mức chi phí trong trường hợp thực hiện chương trình này: Đối với 1\$ kinh phí, lợi ích ước đạt 1,32 \$.



6

NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG

TÌNH HUỐNG 1: CHUYẾN ĐI ĐẦU TIÊN ĐẾN PAKISTAN

Bà Hân, một luật sư 32 tuổi làm việc cho một công ty luật tại thành phố Hồ Chí Minh, được giao nhiệm vụ đến Karachi, Pakistan. Cảm thấy không quen với các điều kiện về sức khỏe và an ninh của khu vực này, bà ấy truy cập các hướng dẫn quốc gia trực tuyến của công ty hỗ trợ. Tại đây bà Hân nhận được một báo cáo tóm tắt mới nhất về điểm đến, với những lời khuyên trước chuyến đi về an toàn đối với phụ nữ, vấn đề văn hóa, chủng ngừa cần thiết, đặt phòng khách sạn và an toàn đường bộ.

Nhận thức được những rủi ro và biết rằng mình có thể liên lạc với công ty hỗ trợ 24/7 thông qua ứng dụng hỗ trợ trên điện thoại di động bất kỳ khi nào được cử ra nước ngoài; nhờ vậy bà Hân yên tâm là sẽ có một chuyến đi suôn sẻ đến Pakistan và trở về nhà một cách an toàn mà không gặp sự cố nào.

TÌNH HUỐNG 2: NHIỄM TRÙNG HỌNG Ở PARIS

Ông Tâm, giám đốc tiếp thị của một công ty dược phẩm Việt Nam, bị ốm trong chuyến đi đến Paris. Để giảm các triệu chứng ông ấy uống penicillin, nhưng tình trạng nhiễm trùng càng trầm trọng hơn. Sau đó ông Tâm gọi điện cho công ty hỗ trợ y tế 24/7 của công ty mình để được bác sĩ hướng dẫn y tế bằng tiếng Việt. Sau khi hiểu rõ tình trạng của ông Tâm, bác sĩ này ngay lập tức sắp xếp một cuộc hẹn với bác sĩ chuyên khoa người đã chẩn đoán ông Tâm bị dị ứng với penicillin. Sau đó công ty hỗ trợ đã cho ông nhập viện để chăm sóc nội trú trong ba ngày và hoãn chuyến bay của ông. Nhờ được theo dõi liên tục, ông

Tâm phục hồi và công ty hỗ trợ sắp xếp cho ông Tâm trở về nhà an toàn.

Nhờ tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế có chất lượng kịp thời và được công ty hỗ trợ can thiệp sớm nên ông Tâm đã không bị dị ứng hay chịu hậu quả nghiêm trọng.

TÌNH HUỐNG 3: DẠP XƯƠNG SƯỜN Ở BANGKOK

Bà Liễu đã ở Thái Lan được một tuần trong một chuyến công tác. Trong chuyến đi, bà và các đồng nghiệp đã nghỉ một ngày để đến bãi biển Pattaya. Khi đang ngồi trên thuyền bà đã bất ngờ bị sóng đánh và hát bà văng xa 5 mét, bầm tím xương sườn và gây đau khi ngồi. Đồng nghiệp của bà đã hành động nhanh chóng là liên lạc với công ty hỗ trợ, sắp xếp một chuyến bay để đưa bà từ Pattaya về Bangkok, điều trị nội trú tại bệnh viện Christian. Sau năm ngày điều trị phục hồi và theo dõi liên tục, tình trạng của bà đã được cải thiện. Bà Liễu đã ngồi được bình thường và lên máy bay đến Sóc Trăng để tiếp tục điều trị tại quê nhà với những người thân của mình.

Nhờ có phản ứng nhanh, giám sát liên tục và bảo đảm thanh toán từ công ty hỗ trợ, bà Liễu đã lành bệnh và phục hồi khả năng vận động của cơ thể.

TÌNH HUỐNG 4: MẮC KẾT TRONG TÌNH HÌNH BẤT ỔN CHÍNH TRỊ Ở TUNISIA

Trần, Lee và Vân là những người Việt đang làm việc cho một công ty dầu khí Việt Nam ở Tunisia. Ngày 18 tháng 12 năm 2010, tình trạng bất ổn chính trị nổ ra ở khu vực Ả Rập, với Tunisia là trung tâm bất ổn. Trần, Lee và Vân đã ở tại một khách sạn gần các cuộc bạo loạn. Cảm thấy lo sợ cho tính mạng, họ lập tức liên lạc với công ty hỗ trợ y tế và an ninh, thông qua hệ thống định vị

công ty này có thể xác nhận vị trí cụ thể của họ và tiến hành sơ tán, với sự hỗ trợ của đội ngũ chuyên gia an ninh.

Nếu người sử dụng lao động của họ không ký hợp đồng với công ty hỗ trợ để sử dụng hệ thống định vị, có thể phải mất nhiều ngày mới xác định được vị trí của Trần, Lee và Vân. Toàn bộ các chuyên gia an ninh cũng đã có mặt kịp thời để hướng dẫn họ từng bước trong quá trình sơ tán để họ trở về nhà một cách an toàn.

7

CÁC KHUYẾN NGHỊ & KẾT LUẬN VỀ QUẢN LÝ RỦI RO

Các chấn thương và bệnh tật liên quan đến công việc do điều kiện y tế nơi làm việc có thể làm phát sinh nghĩa vụ bồi thường cũng như làm gián đoạn hoạt động sản xuất.

Để giảm thiểu những rủi ro này, các công ty nên thực hiện như sau:

- Tiến hành đánh giá sức khỏe trước khi tuyển dụng các ứng viên.
- Tiến hành kiểm tra sức khỏe hàng năm cho nhân viên hiện hữu.
- Tiến hành đánh giá điều kiện y tế nơi làm việc mỗi năm một lần.
- Nhờ chuyên gia hướng dẫn về các vấn đề liên quan đến sức khỏe nghề nghiệp.

Khung pháp lý nêu trên cho thấy pháp luật lao động Việt Nam đã phát triển đáng kể để mở rộng phạm vi trách nhiệm cho tất cả các tổ chức cử người lao động đi làm việc ở nước ngoài, ở mức độ mà pháp luật nước sở tại được chấp nhận và áp dụng trong trường hợp nó mang lại lợi ích nhiều hơn và bảo vệ tốt hơn cho người lao động đối với vấn đề sức khỏe nghề nghiệp và bồi thường. Về bản chất, các quy định này đã đặt Trách nhiệm Chăm sóc về phía các công ty Việt Nam, vì nó thúc đẩy một tiêu chuẩn chăm sóc tốt hơn vượt ra khỏi phạm vi nơi làm việc truyền thống, đến bất kỳ nơi nào người lao động được cử đi làm việc.

Ngoài nghĩa vụ pháp lý, người sử dụng lao động phải đảm bảo sức khỏe, an toàn, an ninh và bảo vệ pháp lý cho nhân viên của họ cho dù là người lao động ở trong nước, ở nước ngoài hoặc đi công tác xa vì những lý do sau đây:

- Phòng ngừa, ứng phó, giảm thiểu các sự cố, giảm những phí tổn tốn kém cho hoạt động kinh doanh, cải thiện tinh thần và năng suất lao động.
- Việc quản lý rủi ro phù hợp khi diễn ra một sự cố có thể tránh làm gián đoạn công việc hoặc phát triển thêm những cơ hội mới mà nếu không có thể đã bị mất.
- Giảm tiềm năng dẫn đến trách nhiệm hình sự và thiệt hại về uy tín.
- Đáp ứng các trách nhiệm này có thể mang lại doanh thu tích cực về đầu tư.
- Việc bảo vệ này là một phần quan trọng trong trách nhiệm của doanh nghiệp đối với xã hội.



GIỚI THIỆU

International SOS **Foundation**

QUỸ TÀI TRỢ INTERNATIONAL SOS

Được thành lập vào năm 2011, Quỹ Tài trợ International SOS với mục tiêu nâng cao nhận thức về việc đảm bảo an toàn, an ninh, sức khỏe và phúc lợi cho những nhân viên làm việc ở nước ngoài hoặc những nhân viên làm việc tại vùng sâu vùng xa thông qua các đánh giá và nghiên cứu thực tiễn nhằm giảm thiểu những rủi ro tiềm ẩn tại mỗi quốc gia. Sự phát triển toàn cầu hóa đã giúp cho việc đi lại, sinh sống và làm việc tại nhiều quốc gia khác nhau trở nên dễ dàng hơn. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc xuất hiện nhiều hơn những rủi ro có thể ảnh hưởng đến sức khỏe, an ninh và an toàn cho mỗi cá nhân. Quỹ Tài trợ International SOS là một tổ chức độc lập và phi lợi nhuận đã được đăng ký với sự tài trợ ban đầu từ International SOS.



PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM (VCCI)

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam nhằm mục đích phát triển, bảo vệ và hỗ trợ các doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thúc đẩy các quan hệ hợp tác kinh tế, thương mại và khoa học - công nghệ giữa Việt Nam với các nước trên cơ sở bình đẳng và cùng có lợi. VCCI là tổ chức độc lập, phi chính phủ, phi lợi nhuận, có tư cách pháp nhân và tự chủ về tài chính. VCCI là đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam để thúc đẩy và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của cộng đồng doanh nghiệp và người sử dụng lao động ở Việt Nam trong các quan hệ trong nước và quốc tế. Trong những năm qua, VCCI đã tổ chức các diễn đàn, đối thoại, các cuộc tiếp xúc giữa doanh nghiệp, người sử dụng lao động với các cơ quan Nhà nước, với đại diện người lao động và với các tổ chức hữu quan khác ở trong và ngoài nước để trao đổi thông tin và đề xuất kiến nghị của cộng đồng doanh nghiệp về các vấn đề liên quan đến doanh nghiệp và môi trường kinh doanh. VCCI cũng tổ chức các hoạt động tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật, nâng cao trách nhiệm xã hội, đạo đức và văn hóa kinh doanh, xây dựng quan hệ lao động thuận hòa, bảo vệ môi trường và tham gia các hoạt động xã hội khác phù hợp với mục tiêu của VCCI.



PHUOC & PARTNERS

Phuoc & Partners là một công ty luật chuyên nghiệp tại Việt Nam, chuyên cung cấp các dịch vụ tư vấn pháp lý và tranh tụng cho doanh nghiệp. Đội ngũ luật sư và nhân viên của Phuoc & Partners bao gồm gần 80 người hiện đang làm việc ở ba văn phòng chính tại Thành phố Hồ Chí Minh (trụ sở chính), Hà Nội (chi nhánh) và Đà Nẵng (chi nhánh) để kịp thời giải quyết tất cả các vấn đề pháp lý của khách hàng ở khắp các tỉnh thành Việt Nam và kể cả các công ty nước ngoài trong nhiều lĩnh vực pháp lý.

Riêng trong lĩnh vực lao động và việc làm, trong nhiều năm liền, Phuoc & Partners là đối tác tư vấn tin cậy, sự lựa chọn hàng đầu của rất nhiều tập đoàn, công ty đa quốc gia và các công ty lớn và danh tiếng tại Việt Nam. Với ưu điểm đưa ra các định hướng nhanh chóng cho các vụ việc đa dạng, đồng thời với cách thức tư vấn giải quyết chuyên nghiệp, hiệu quả và triệt để vấn đề, kịp thời hỗ trợ kể cả trong tình huống khẩn cấp, Phuoc & Partners và các luật sư của Phuoc & Partners trong nhiều năm liền được vinh danh là công ty luật và luật sư hàng đầu tại Việt Nam trong lĩnh vực lao động và việc làm trong bảng xếp hạng của các tổ chức xếp hạng uy tín về pháp lý như Legal 500, ALB Legal News, Asia Law Profiles...