

Bản tin CFO Việt Nam

CFOVIETNAM

Connecting Knowledge - Creating Shareholder Value

Tháng 04/2020

TRONG SỐ NÀY

BẢN TIN 04/2020

1. Bản tin thuế
2. Kinh nghiệm pháp lý
3. Tin tài chính
4. Góc quản trị
5. Tin hoạt động



Bản tin thuế



Bản tin thuế tháng 4/2020 của CFO Việt Nam cập nhật những điểm chính sau đây:

• Nghị định số 41/2020/NĐ-CP về gia hạn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19

Nghị định này quy định việc gia hạn thời hạn nộp thuế Giá trị gia tăng (“GTGT”), thuế Thu nhập doanh nghiệp (“TNDN”), thuế Thu nhập cá nhân (“TNCN”) và tiền thuê đất.

Đối tượng áp dụng:

1) Doanh nghiệp, tổ chức, hộ gia đình, cá nhân hoạt động sản xuất trong các ngành kinh tế sau:

- Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản;
- Sản xuất, chế biến thực phẩm; dệt; sản xuất trang phục; sản xuất da và các sản phẩm có liên quan; chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm từ gỗ, tre, nứa (trừ giường, tủ, bàn, ghế); sản xuất sản phẩm từ rơm, rạ và vật liệu têt bện; sản xuất giấy và sản phẩm từ giấy; sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic; sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại khác; sản xuất kim loại; gia công cơ khí; xử lý và tráng phủ kim loại; sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học; sản xuất ô tô và xe có động cơ khác; sản xuất giường, tủ, bàn, ghế;
- Xây dựng.

2) Doanh nghiệp, tổ chức, hộ gia đình, cá nhân hoạt động kinh

doanh trong các ngành kinh tế sau:

- Vận tải kho bãi; dịch vụ lưu trú và ăn uống; giáo dục và đào tạo; y tế và hoạt động trợ giúp xã hội; hoạt động kinh doanh bất động sản;
 - Hoạt động dịch vụ lao động và việc làm; hoạt động của các đại lý du lịch, kinh doanh tua du lịch và các dịch vụ hỗ trợ, liên quan đến quảng bá và tổ chức tua du lịch;
 - Hoạt động sáng tác, nghệ thuật và giải trí; hoạt động của thư viện, lưu trữ, bảo tàng và các hoạt động văn hóa khác; hoạt động thể thao, vui chơi giải trí; hoạt động chiếu phim.
- 3) Doanh nghiệp, tổ chức, hộ gia đình, cá nhân hoạt động sản xuất sản phẩm công nghiệp hỗ trợ ưu tiên phát triển (theo Nghị định số 111/2015/NĐ-CP ngày 3/11/2015 của Chính phủ); sản phẩm cơ khí trọng điểm (theo Quyết định số 319/QĐ-TTg ngày 15/03/2018 của Thủ tướng Chính phủ).
- 4) Doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ (theo Luật số 04/2017/QH14 và Nghị định số 39/2018/NĐ-CP ngày 11 tháng 03 năm 2018).
- 5) Tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài thực hiện các giải pháp hỗ trợ khách hàng là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân chịu ảnh hưởng do dịch Covid-19 theo quy định của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

Danh mục ngành kinh tế nêu trên được xác định theo Phụ lục I Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

Thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất được gia hạn như sau:

- Thuế Giá trị gia tăng (“GTGT”) (trừ thuế GTGT khâu nhập khẩu):

Được gia hạn 5 tháng kể từ ngày kết thúc thời hạn nộp thuế GTGT đối với thuế GTGT phát sinh phải nộp của kỳ tính thuế tháng 3, 4, 5, và 6 năm 2020 (quý 1, quý 2 năm 2020 đối với trường hợp kê khai thuế GTGT theo quý).

- Thuế Thu nhập doanh nghiệp (“TNDN”):

Được gia hạn 5 tháng kể từ ngày kết thúc thời hạn nộp thuế TNDN đối với thuế TNDN phải nộp theo quyết toán của năm 2019 và số thuế TNDN tạm nộp của quý 1, quý 2 năm 2020.

Trường hợp doanh nghiệp, tổ chức đã thực hiện nộp số thuế TNDN còn phải nộp theo quyết toán của năm 2019 thì doanh nghiệp, tổ chức được điều chỉnh số thuế TNDN đã nộp để nộp cho số thuế phải nộp của các loại thuế khác. Để thực hiện điều chỉnh, người nộp thuế lập thư tra soát (Mẫu C1-11/NS theo Thông tư số 84/2016/TT-BTC ngày 17/6/2016) kèm theo chứng từ nộp thuế hoặc thông tin liên quan đến nội dung đề nghị điều chỉnh gửi cơ quan thuế.

- Tiền thuê đất:

Được gia hạn 5 tháng kể từ ngày 31/05/2020 đối với số tiền thuê đất phải nộp kỳ đầu năm 2020 của doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân thuộc đối tượng quy định ở trên đang được Nhà nước cho thuê đất trực tiếp dưới hình thức trả tiền thuê đất hàng năm.

- Hộ gia đình và cá nhân kinh doanh hoạt động trong các ngành kinh tế nêu trên được gia hạn thời hạn nộp thuế GTGT và thuế TNCN phát sinh phải nộp năm 2020 chậm nhất là ngày 31 tháng 12 năm 2020.

- Trường hợp sản xuất kinh doanh đa ngành nghề, trong đó có ngành kinh tế nêu trên thì doanh nghiệp, tổ chức được gia hạn toàn bộ số thuế GTGT, thuế TNDN phải nộp; hộ gia đình, cá nhân kinh doanh được gia hạn toàn bộ số thuế GTGT, thuế TNCN phải nộp.

Thủ tục gia hạn:

- Người nộp thuế thuộc đối tượng được gia hạn gửi Giấy đề nghị gia hạn nộp thuế và tiền thuê đất một lần cùng thời điểm nộp hồ sơ khai thuế theo tháng (hoặc quý) theo quy định pháp luật về quản lý thuế, và chậm nhất là ngày 30 tháng 7 năm 2020.

Quy định và hướng dẫn tại Nghị định số 41/2020/NĐ-CP ngày 8/4/2020 của Chính phủ.

• Quy định của Ngân hàng Nhà nước về việc hỗ trợ khách hàng chịu ảnh hưởng do dịch Covid-19

Nhằm hỗ trợ khách hàng chịu ảnh hưởng bởi dịch viêm đường hô hấp cấp do chủng mới của virus corona (Covid-19), Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã ban hành các quy định về việc tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài để cơ cấu lại thời hạn trả nợ, miễn, giảm lãi, phí, giữ nguyên nhóm nợ cho đối tượng khách hàng bị ảnh hưởng.

Hướng dẫn tại Thông tư số 01/2020/TT-NHNN ngày 13/3/2020 của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

• Chính sách thuế đối với chuyển nhượng vốn

Trường hợp công ty mẹ tối cao ở nước ngoài có hoạt động chuyển nhượng cổ phần tại công ty ở nước ngoài khác là công ty mẹ của doanh nghiệp tại Việt Nam thì:

- Thu nhập của công ty mẹ tối cao ở nước ngoài được coi là gián tiếp chuyển nhượng vốn tại Việt Nam và thuộc đối tượng phải chịu thuế TNDN tương ứng với giá trị cổ phần phát sinh tại Việt Nam được chuyển nhượng.

- Trường hợp tổ chức nhận chuyển nhượng vốn là tổ chức nước ngoài, doanh nghiệp tại Việt Nam nơi các bên nước ngoài đầu tư vốn sẽ có trách nhiệm kê khai, nộp thay thuế TNDN.

Hướng dẫn tại Công văn số 866/TCT-CS của Tổng cục Thuế ngày 2/3/2020.

• Hướng dẫn sử dụng hóa đơn khi xuất khẩu trước và sau khi có thông báo chuyển đổi sang hóa đơn điện tử

- Trường hợp Công ty có hoạt động xuất khẩu mà Cơ quan thuế (CQT) chưa thông báo Công ty chuyển đổi để sử dụng hóa đơn điện tử theo quy định tại Nghị định số 119/2018/NĐ-CP, thì Công ty vẫn được sử dụng hóa đơn thương mại cho hoạt động xuất khẩu.

- Trường hợp Công ty đã được CQT thông báo áp dụng hóa đơn điện tử theo Nghị định số 119/2018/NĐ-CP thì Công ty sử dụng đồng thời hóa đơn thương mại và hóa đơn GTGT điện tử khi xuất khẩu hàng hóa, dịch vụ.

Hướng dẫn tại Công văn số 19092/CT-TTHT của Cục thuế Thành phố Hà Nội ngày 2/3/2020 và Công văn số 6281/CT-TTHT ngày 19/3/2020 của Cục thuế Bình Dương.

• Hướng dẫn thực hiện thuế TNCN đối với hình thức giao khoán tổ, đội

Trường hợp Công ty giao khoán với các tổ, đội (không có Đăng ký Kinh doanh) để thi công một số hạng mục công trình của Công ty, thì thu nhập mà cá nhân (đại diện tổ, đội) nhận được thuộc đối tượng chịu thuế TNCN theo quy định về tiền lương, tiền công. Công ty có trách nhiệm khấu trừ thuế TNCN 10% trước khi chi trả cho cá nhân, không phân biệt cá nhân là đại diện cho nhóm cá nhân.

Hướng dẫn tại Công văn số 972/CT-TTHT của Cục thuế Bắc Ninh ngày 25/3/2020.

• Hướng dẫn về bồi thường hàng hóa bị hư hỏng, hao hụt, mất mát

Trường hợp Công ty ký hợp đồng thuê các thiết bị thi công của nhà cung cấp để phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty; trong quá trình bảo quản, sử dụng có phát sinh hư hỏng, hao hụt, mất mát thiết bị do lỗi của Công ty và phải bồi thường bằng tiền cho nhà cung cấp (quy định cụ thể tại Hợp đồng) thì:

- Trường hợp các thiết bị thi công bị hư hỏng được trả lại cho nhà cung cấp thì khoản tiền bồi thường đối với thiệt hại này thuộc trường hợp không phải kê khai, tính nộp thuế GTGT, khi nhận tiền nhà cung cấp lập chứng từ thu (không lập hóa đơn), Công ty lập phiếu chi. Phiếu chi và biên bản do hai bên lập (tại biên bản có xác định giá trị hàng hóa hư hỏng phải bồi thường) là căn cứ để Công ty tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế TNDN.

- Trường hợp các thiết bị thi công bị mất mát không hoàn trả lại cho nhà cung cấp thì nhà cung cấp phải lập hóa đơn xuất giao cho Công ty. Khoản chi liên quan đến thiết bị bị mất, nếu thuộc trường hợp bị mất cắp thì Công ty không được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế TNDN.

Hướng dẫn tại Công văn số 13316/CT-TTHT của Cục thuế Thành phố Hồ Chí Minh ngày 11/11/2019.

• Hướng dẫn chính sách thuế đối với việc cung cấp dịch vụ kiểm tra hàng hóa cho doanh nghiệp nước ngoài

Trường hợp Công ty ký hợp đồng cung cấp dịch vụ kiểm tra hàng hóa cho doanh nghiệp ngoài Việt Nam (hàng hóa được doanh nghiệp ngoài Việt Nam bán cho doanh nghiệp chế xuất (DNCX)); hàng hóa được mang ra ngoài DNCX để thực hiện dịch vụ kiểm tra, sau khi kiểm tra được giao trả lại cho DNCX thì hoạt động này được áp dụng thuế suất 0% theo quy định Điểm b Khoản 2 Điều 9 Thông tư số 219/2013/TT-BTC đồng thời có đầy đủ hồ sơ hải quan chứng minh hàng hóa được nhận và giao trả DNCX trước và sau kiểm tra.

DNCX có trách nhiệm kê khai thuế nhà thầu đối với giá trị hàng hóa nhập khẩu từ doanh nghiệp ngoài VN nêu trên

Công ty sử dụng hóa đơn GTGT để lập đối với hoạt động cung ứng dịch vụ kiểm tra hàng hóa cho doanh nghiệp ngoài Việt Nam nêu trên theo Điểm a Khoản 2 Điều 3 Thông tư số 39/2014/TT-BTC (được sửa đổi bổ sung tại Khoản 1 Điều 5 Thông tư số 119/2014/TT-BTC).

Hướng dẫn tại Công văn số 1022/CT-TTHT của Cục thuế Bắc Ninh ngày 1/4/2020.

- **Hướng dẫn về việc thông tin trên thanh toán ngân hàng của người mua không khớp với thông tin trên hợp đồng**

Trường hợp Công ty bán hàng xuất khẩu cho khách hàng nước ngoài, khi thanh toán, giấy báo có của ngân hàng thể hiện số tài khoản và tên ngân hàng mà khách hàng thanh toán không giống với số tài khoản và tên ngân hàng trên hợp đồng xuất khẩu, nếu chứng từ thanh toán này thể hiện được việc chuyển tiền từ tài khoản của khách hàng (Bên mua) sang tài khoản của Công ty (Bên bán) theo các hình thức thanh toán phù hợp quy định thì đây được coi là chứng từ thanh toán qua ngân hàng.

Hướng dẫn tại Công văn số 324/CT-TTHT của Cục thuế Đồng Nai ngày 13/2/2020.

- **Hướng dẫn về việc nộp hồ sơ đề nghị miễn thuế TNCN cho chuyên gia nước ngoài thực hiện dự án ODA**

Trường hợp thực hiện miễn thuế của chuyên gia nước ngoài thực hiện dự án ODA

- Theo quy định hiện hành không quy định về mức phạt, thủ tục phạt đối với trường hợp chậm nộp hồ sơ đề nghị miễn thuế TNCN. Trong thời gian chưa có xác nhận chuyên gia thì tùy từng trường hợp chuyên gia ký hợp đồng với chủ dự án hay với nhà thầu mà chủ dự án hoặc nhà thầu có trách

nhiệm thông báo cho Cơ quan thuế (CQT) địa phương nơi đặt trụ sở của mình về các c/gia thuộc đối tượng miễn thuế TNCN khi có phát sinh nghĩa vụ thuế.

- Trường hợp Công ty nộp đủ hồ sơ đề nghị miễn thuế TNCN đối với các khoản thu nhập từ tiền lương, tiền công thực hiện dự án cho chuyên gia theo hướng dẫn tại Điều 4 Thông tư liên tịch số 12/2010/TTLT-KHĐT-BTC thì CQT cấp xác nhận miễn thuế TNCN cho chuyên gia theo quy định.

- Ngoài ra, chủ dự án hoặc nhà thầu nên nộp hồ sơ đề nghị miễn thuế TNCN cho chuyên gia càng sớm càng tốt để thỏa mãn điều kiện được miễn thuế, tránh trường hợp không thỏa mãn điều kiện nhưng đã miễn thuế dẫn đến tình trạng kê khai thuế muộn và bị phạt chậm nộp.

Hướng dẫn tại Công văn số 10268/CT-TTHT của Cục thuế Thành phố Hà Nội ngày 9/3/2020.

- **Hướng dẫn chính sách thuế TNCN chi trả hoa hồng môi giới cho cá nhân**

Trường hợp Công ty có chi trả hoa hồng môi giới để phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty:

- Nếu cá nhân có thu nhập từ hoạt động môi giới là cá nhân kinh doanh (có chứng chỉ hành nghề, có đăng ký thuế, đăng ký kinh doanh) thì tự khai thuế, nộp thuế theo quy định.

- Nếu cá nhân có thu nhập từ hoạt động môi giới nhưng không đăng ký kinh doanh thì khấu trừ 10% với từng lần chi trả trên 2 triệu đồng. Cá nhân có trách nhiệm kê khai và quyết toán thuế TNCN.

Hướng dẫn tại Công văn số 2223/CT-TTHT của Cục thuế Thành phố Hồ Chí Minh ngày 3/4/2020.

• Hướng dẫn thuế TNCN đối với các chương trình khuyến mại

Trường hợp Công ty tổ chức chương trình khuyến mại đã được sự chấp thuận của cơ quan quản lý Nhà nước:

- Nếu chương trình tổ chức tặng quà khuyến mại cho khách hàng dựa trên doanh số mua hàng, mà cá nhân nhận được quà là "Vàng 9999" thuộc tài sản không phải đăng ký quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng, thì cá nhân có quà tặng không thuộc đối tượng chịu thuế TNCN từ quà tặng.

- Nếu Công ty tổ chức chương trình khuyến mại tặng phiếu cào trúng thưởng mang tính may rủi. Cá nhân nếu trúng thưởng sẽ phải chịu thuế TNCN từ trúng thưởng theo quy định tại Khoản 6 Điều 2 Thông tư số 111/2013/TT-BTC. Việc xác định thu nhập tính thuế theo Điểm b Khoản 1 Điều 25 Thông tư số 111/2013/TT-BTC.

Hướng dẫn tại Công văn số 5565/CT-TTHT của Cục thuế Bình Dương ngày 18/3/2020.



Chuyên mục tài trợ bởi EY Vietnam



“ ”

Kinh nghiệm Pháp lý



Các giải pháp cho vấn đề lao động của doanh nghiệp trong thời kỳ dịch covid 19

Dịch viêm phổi cấp do chủng mới của virus corona (“Covid-19”) đã ảnh hưởng nặng nề đến nền kinh tế Việt Nam. Những người sử dụng lao động (“Doanh nghiệp”) đang phải thực hiện những biện pháp liên quan đến người lao động (“Người lao động”) để cắt giảm chi phí hoạt động, bao gồm (i) cắt giảm lương; (ii) chuyển người lao động sang làm công việc khác; (iii) hoãn thực hiện hợp đồng lao động; và (iv) chấm dứt hợp đồng lao động. Nhằm giúp Doanh nghiệp và Người lao động hiểu rõ và có thêm thông tin theo các quy định hiện hành, bài viết này sẽ phân tích các biện pháp Doanh nghiệp có thể thực hiện và những lưu ý cho Người lao động nhằm hạn chế những rủi ro có thể phát sinh cho cả hai bên.

1. Cắt giảm lương của Người lao động

Đầu tiên về nguyên tắc, Doanh nghiệp không được đơn phương cắt giảm lương của Người lao động nếu hai bên đã ký Hợp đồng Lao động (“HĐLĐ”) và Người lao động vẫn đang làm công việc theo HĐLĐ⁽¹⁾. Do đó, việc cắt giảm lương “trực tiếp” chỉ được xem là hợp pháp khi có sự đồng ý của Người lao động. Để thực hiện cách thức này, Doanh nghiệp nên trao đổi với Người lao động về khó khăn đang gặp phải trước khi thỏa thuận giảm lương và lưu ý mức lương trả cho Người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (“Mức lương Tối thiểu”)⁽²⁾. Ngoài ra, biện pháp giảm

lương “gián tiếp” cũng có thể được thực hiện thông qua việc Doanh nghiệp chuyển Người lao động làm công việc khác có mức lương thấp hơn so với công việc theo HĐLĐ.

Về phía mình, trừ trường hợp bị điều chuyển, Người lao động cần hiểu rằng việc cắt giảm lương có thể được Doanh nghiệp thực hiện sau khi họ đã đồng ý và mức lương sau khi cắt giảm phải không thấp hơn Mức lương Tối thiểu. Khi trao đổi, Người lao động cần làm rõ về tình trạng của Doanh nghiệp đã bị tác động bởi Covid-19 như là nguyên nhân chính của việc cắt giảm lương, thời hạn áp dụng, mức cắt giảm và việc cắt giảm có ảnh hưởng đến mức đóng các khoản bảo hiểm của họ hay không trước khi thống nhất lại về mức lương.

2. Chuyển người lao động sang làm công việc khác

Trong tình hình Covid-19 hiện nay, có căn cứ để xem rằng Doanh nghiệp đang rơi vào hoàn cảnh “gặp khó khăn đột xuất do ... dịch bệnh, hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh...” như quy định tại Điều 31.1 bộ luật Lao động 2012 (“ BLLĐ”)⁽³⁾ và Điều 8.1.(a) Nghị định 05⁽⁴⁾. Khi đó, Doanh nghiệp có quyền chuyển Người lao động sang làm một công việc khác *tối đa không quá 60 ngày trong một năm*, trừ khi Người lao động đồng ý thì thời gian này có thể kéo dài hơn⁽⁵⁾. Trong thời gian điều chuyển, *nếu công việc mới có mức lương thấp hơn thì Doanh nghiệp phải trả lương theo mức lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc, sau đó có thể giảm nhưng ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ và không thấp hơn Mức lương Tối thiểu*⁽⁶⁾.

Cho vấn đề thủ tục, Điều 31.2 BLLĐ quy định Doanh nghiệp phải thông báo cho Người lao động trước thời gian chuyển việc ít nhất ba (03) ngày làm việc. Về phía Người lao động, họ cần yêu cầu Doanh nghiệp thông báo rõ về thời hạn chuyển việc, mô tả cụ thể công việc mới và mức lương sau điều chuyển. Người lao động cũng cần đề nghị Doanh nghiệp bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của họ.

Một vấn đề cần lưu ý khi áp dụng biện pháp này là Doanh nghiệp phải chứng minh được *do sự tác động của Covid-19 hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh hiện nay trên thị trường mà tình hình kinh doanh công ty đang bị gặp khó khăn đột xuất*. Đây là vấn đề khá gây tranh cãi nhưng theo kinh nghiệm tư vấn của chúng tôi, doanh nghiệp, tùy vào từng lĩnh vực khác nhau, vẫn có thể chứng minh được thông qua sự sụt giảm số lượng sản phẩm, dịch vụ cung cấp, doanh thu thu được, số lượng khách hàng và đơn hàng mới khi so sánh với các số liệu trung bình của khoảng 3-6 tháng trước khi có dịch Covid-19. Cách thức này nếu áp dụng thì sẽ giảm được phần chi phí vì sau khi trả bằng mức lương cũ trong một (01) tháng đầu thì Doanh nghiệp chỉ phải trả 85% mức lương cho các tháng sau đó.

3. Hoãn thực hiện Hợp đồng lao động

Theo Điều 32.5 BLLĐ ⁽⁷⁾, Doanh nghiệp có thể tạm hoãn thực hiện HĐLĐ *nếu có thể thỏa thuận được với Người lao*

động về việc tạm hoãn này, dựa trên việc phải đối phó với Covid-19. Chúng tôi tư vấn rằng Doanh nghiệp *nên tính toán thời hạn hoãn thực hiện HĐLĐ hợp lý để phù hợp với khối lượng công việc hiện có và tình hình sản xuất, kinh doanh*. Đây là giải pháp rất tốt vì Doanh nghiệp có thể *tiết kiệm được toàn bộ chi phí* trả lương trong thời gian tạm hoãn. Nhằm tránh vấn đề nhân sự quyết định làm ở chỗ khác trong thời gian tạm hoãn, Doanh nghiệp nên hỗ trợ một phần chi phí cho Người lao động. Doanh nghiệp cũng cần gửi một thông báo đến Người lao động về việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, trước khi hai bên thảo luận chi tiết về nội dung này để có sự chuẩn bị tốt cho cả hai phía.

Người lao động cũng cần biết rằng việc hoãn thực hiện HĐLĐ chỉ được thực hiện nếu có sự đồng ý của họ. Do vậy, trong trường hợp này Người lao động nên có luật sư chuyên về lao động trợ giúp để thương lượng tốt nhất với Doanh nghiệp, đặc biệt cho vấn đề thời hạn tạm hoãn và các khoản chế độ họ nhận được trong thời gian này.

4. Chấm dứt hợp đồng lao động do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19

Cách tiếp cận chấm dứt HĐLĐ có thể tiến hành theo cách (A) chủ động bởi Doanh nghiệp, khi áp dụng cho (i) *từng người vì lý do bất khả kháng*; hoặc (ii) *từ hai (02) người trở lên vì lý do kinh tế*; hoặc (B) theo thỏa thuận giữa hai bên.

• Đơn phương chấm dứt HĐLĐ với từng người lao động do lý do bất khả kháng.

Để có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo cách thức này, Doanh nghiệp phải thỏa mãn được hai (02) điều kiện là (i) Thông báo rõ cho Người lao động căn cứ để chấm dứt là dịch bệnh Covid-19 thuộc trường hợp lý do bất khả kháng theo quy định tại Điều 38.1.(c) BLLĐ, Điều 12.2 Nghị định 05 và Quyết định số 447/QĐ-TTg ngày 1/4/2020 ⁽⁸⁾; và (ii) *Doanh nghiệp đã áp dụng mọi biện pháp khắc phục nhưng buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm*. Về thủ tục thì Doanh nghiệp chỉ phải thực hiện việc báo trước cho Người lao động theo quy định tại Điều 38.2 BLLĐ ⁽⁹⁾.

Cách tiếp cận này có điểm lợi rằng Covid-19 đã được công bố là đại dịch, thuộc trường hợp bất khả kháng, một trong những căn cứ như điều kiện cần để cho phép Doanh nghiệp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, sẽ khá khó khăn cho Doanh nghiệp khi phải chứng minh thỏa mãn điều kiện đủ là *“đã áp dụng mọi biện pháp khắc phục nhưng buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm”*. Giải pháp cho việc này là Doanh nghiệp cần ghi lại và chuẩn bị các chứng cứ để chứng minh (i) tình hình khó khăn của Doanh nghiệp là có thật và nghiêm trọng (*khi so với tình hình kinh doanh, doanh thu của các tháng trước dịch Covid-19*); (ii) đã thực hiện nhiều cách khác nhau để vực dậy doanh nghiệp nhưng thất bại; và (iii) việc thu hẹp lao động, giảm chỗ làm là cần thiết để giúp Doanh nghiệp tồn tại.

nhưng một vấn đề là hiện nay chưa có văn bản chính thức của Cơ quan Nhà nước hướng dẫn, quy định thế nào là khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế do ảnh hưởng của Covid-19. Do đó, chúng tôi thấy rằng Doanh nghiệp nên có văn bản hỏi ý kiến của cơ quan quản lý về lao động trước khi thực hiện các tiếp cận này để tránh các rủi ro pháp sinh từ các vụ kiện lao động. Trường hợp phải thực hiện, Doanh nghiệp cần áp dụng chặt chẽ thủ tục theo quy định tại Điều 44, Điều 46 BLLĐ và Điều 13 Nghị định 05 ⁽¹⁰⁾. Giải pháp này khá ổn nhưng chỉ gặp một vấn đề so với việc chấm dứt do trường hợp bất khả kháng là *Doanh nghiệp sẽ phải trợ cấp mất việc ⁽¹¹⁾, thay vì trợ cấp thôi việc là 1/2 tháng lương/1 năm làm việc, cho khoảng thời gian Người lao động làm việc trước ngày 1/1/2009 ⁽¹²⁾*, nếu Người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

• Thỏa thuận để chấm dứt HĐLĐ với một hoặc nhiều người lao động

Do ảnh hưởng từ dịch bệnh Covid-19, theo Điều 36.3 BLLĐ thì Doanh nghiệp có thể thỏa thuận với Người lao động về việc chấm dứt HĐLĐ. Để thực hiện, Doanh nghiệp nên gửi thông báo mời Người lao động đến để thống nhất việc thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ, các khoản chế độ sau khi chấm dứt và việc bàn giao công việc hoặc tài sản của doanh nghiệp. Đây được xem như là giải pháp an toàn nhất nhưng cũng có thể khó nhất bởi đòi hỏi khả năng đàm phán và thuyết phục ở trình độ cao, cùng kinh nghiệm của Doanh nghiệp.

Theo quy định hiện hành, có nhiều cách để Doanh nghiệp có thể tiến hành xử lý vấn đề lao động nhằm cắt giảm chi phí trong thời kỳ Covid-19. Quan trọng nhất là Doanh nghiệp cần làm đúng và tuân thủ pháp luật về lao động để tránh các rủi ro pháp lý. Ngoài ra, Người lao động cũng cần biết đủ các quyền của mình, giúp cho việc áp dụng nếu họ có rơi vào một trong các tình huống trên đây. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp, để *đảm bảo không có rủi ro trong việc triển khai và đạt được một giải pháp hiệu quả*, cả Doanh nghiệp và Người lao động nên có sự hỗ trợ của luật sư chuyên nghiệp, chuyên về lao động, để cùng các bên giải quyết nhanh chóng.

Phạm Quốc Tuấn – Luật sư Trưởng

Hoàng Minh Dự - Luật sư Sơ cấp

Công ty Luật TNHH DIMAC⁽¹³⁾

(1) Theo Điều 23 BLLĐ thì tiền lương là một nội dung cơ bản của HĐLĐ nên doanh nghiệp không thể tự ý giảm lương.

(2) Theo Nghị định 90/2019/NĐ-CP mức lương tối thiểu vùng năm 2020: (i) Vùng I là 4.420.000VNĐ/tháng; (ii) Vùng II là 3.920.000 VNĐ/tháng; (iii) Vùng III là 3.430.000 VNĐ/tháng; và (iv) Vùng IV là 3.070.000 đồng/tháng.

(3) Điều 31.1 BLLĐ: “Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh...”.

(4) Điều 31.1 BLLĐ “1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng

biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh..”

(5) Điều 31.1 BLLĐ và Điều 8.3 Nghị định 05 ngày 12/01/2015 hướng dẫn thi hành BLLĐ.

(6) Điều 31.3 BLLĐ.

(7) Điều 32.5 BLLĐ. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động: 5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.

(8) Điều 38.1 (c) BLLĐ: Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; + Điều 12.2 Nghị định 05. Lý do bất khả kháng khác thuộc một trong các trường hợp sau đây: a) Do dịch họa, dịch bệnh;

+ Quyết định số 447/QĐ-TTg ngày 1/4/2020 đã công bố COVID-19 là dịch bệnh quy mô toàn quốc, có nguy cơ ở mức độ đại dịch toàn cầu.

(9) Thời hạn báo trước: (i). Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; (ii). Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn; hoặc (iii). Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

(10) Các bước tiến hành theo quy định tại Điều 44, Điều 46 BLLĐ và Điều 13 Nghị định 05:

(i) Xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động có sự tham gia của Công đoàn cơ sở; (ii) Trao đổi với Công đoàn cơ sở về việc cho thôi việc đối với Người lao động; và (iii) Thông báo cho Người lao động bị thôi việc và thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trước ba mươi (30) ngày.

(11) Điều 49 BLLĐ và Điều 14 Thông tư 05/2015/NĐ-CP về trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Trợ cấp mất việc sẽ được tính với mỗi năm làm việc là 1 tháng lương nhưng ít nhất phải bằng 2 tháng tiền lương cho Người lao động đã làm việc thường xuyên từ 12 tháng trở lên.

(12) Đây là thời điểm Luật Bảo hiểm Thất nghiệp có hiệu lực

(13) Doanh nghiệp có thể xem thêm tại www.dimac-law.com hoặc email cho chúng tôi theo clientcare@dimac-law.com.



Tin Tài chính



Kiểm soát tài chính mùa dịch bệnh

Trong bối cảnh đại dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, kéo dài, quản trị rủi ro trong doanh nghiệp nhất là việc kiểm soát tài chính đặc biệt quan trọng.

Liên quan đến những lưu ý cho doanh nghiệp trong công tác quản trị, đặc biệt là quản trị tài chính để vượt qua giai đoạn khó khăn do những ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 gây ra, TheLEADER đã có cuộc trao đổi với ông Nguyễn Ngọc Bách, Phó chủ tịch Hội các Nhà quản trị doanh nghiệp Việt Nam (VACD), Chủ tịch Câu lạc bộ Giám đốc tài chính Việt Nam, Chủ tịch HĐQT AsialInvest, thành viên Hội đồng cố vấn của Liên minh kinh doanh Trung Quốc – Asean.



Ông Nguyễn Ngọc Bách, Phó chủ tịch Hội các Nhà quản trị doanh nghiệp Việt Nam (VACD)

Ông đánh giá như thế nào về mức độ ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 hiện nay đến kinh tế thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Đại dịch Covid-19 đang có nguy cơ gây ra suy thoái kinh tế toàn cầu, ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp do phạm vi ảnh hưởng của dịch bệnh cũng như sự hội nhập quốc tế sâu rộng của Việt Nam hiện nay.

So với dịch SARS xảy ra năm 2003, mức độ ảnh hưởng của dịch Covid-19 lớn hơn rất nhiều. Vài tuần trước, nhiều lãnh đạo doanh nghiệp còn chủ quan cho rằng, với khả năng và động thái kiểm soát dịch bệnh của chính phủ các nước cũng như Việt Nam, dịch Covid-19 chỉ lây lan rộng tại Trung Quốc và sẽ được dập tắt trong một vài tháng, hoạt động của doanh nghiệp có thể chỉ khó khăn tạm thời và tình hình sẽ sớm trở lại bình thường. Như với lĩnh vực du lịch, có ý kiến lạc quan cho rằng, khi không có khách Trung Quốc, Việt Nam có thể tập trung khai thác nguồn khách từ châu Âu, Hàn Quốc chất lượng hơn.

Thế nhưng dịch bệnh bùng phát và lây lan nhanh chóng thời gian gần đây đã khiến các ngành du lịch, hàng không, khách sạn và nhà hàng... ghi nhận kinh doanh giảm sút nặng nề. Nhiều doanh nghiệp đã phải đóng cửa và chuyển sang trạng thái “ngủ đông”, cắt giảm nhân sự, cắt giảm lương... Danh sách các lĩnh vực kinh doanh bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh đang tiếp tục dài thêm.

Cùng với đó, động thái kiểm chế dịch bệnh Covid-19 rất mạnh của các chính phủ có thể khiến nhiều doanh nghiệp bị “sốc” khi lệnh đóng cửa biên giới, cấm xuất nhập cảnh, khoanh vùng, cách ly... được nhanh chóng đưa ra làm cho hoạt động giao thương giữa Việt Nam với các nước càng trở nên khó khăn hơn. Trong bối cảnh đó, nhiều tổ chức tài chính quốc tế và các chuyên gia liên tục đưa ra cảnh báo sẽ diễn ra suy thoái kinh tế, khủng hoảng tài chính toàn cầu trong viễn cảnh không xa. Nền kinh tế Việt Nam cũng sẽ không nằm ngoài bối cảnh chung của kinh tế toàn cầu.

Đây có thể được xem là tình huống “thiên nga đen”, được hiểu là sự kiện không thể đoán trước, vượt quá những suy nghĩ thông thường về một tình huống và để lại hậu quả cực kỳ nghiêm trọng. Nếu dịch bệnh kéo dài, rất nhiều doanh nghiệp nguy cơ phá sản, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Số đông doanh nghiệp nếu không được quản trị tốt, có thể phải đối mặt với những hậu quả nặng nề.

Nói đến tình huống “thiên nga đen” đang diễn ra, có ý kiến cho rằng việc đưa ra các dự báo là điều không thể, và doanh nghiệp có thể lên kế hoạch dựa trên các dự báo sai lệch. Ông nghĩ gì về điều này?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Tôi không đồng tình với quan điểm này. Tình huống “thiên nga đen” được đề cập ở đây nói đến sự xuất hiện và bùng phát nhanh chóng của dịch bệnh Covid-19 vì hơn hai tháng trước, không ai nghĩ rằng đầu năm

sẽ xuất hiện một đại dịch toàn cầu, dẫn đến việc “ngăn sông, cấm chợ” giữa các nước, gây sụt giảm cả nguồn cung và cầu, tác động rất lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của đa số doanh nghiệp.

Tuy vậy, nếu thực sự chủ động theo sát diễn biến của dịch bệnh và các biến động, thu thập thông tin và ý kiến phân tích - tư vấn của các chuyên gia, thực hiện đánh giá thấu đáo tình hình thì hoàn toàn có thể dự báo trước những tình huống có thể xảy ra tiếp theo cũng như tác động của chúng, để từ đó đưa ra các biện pháp ứng phó cho doanh nghiệp. Chẳng hạn, việc phong tỏa các thành phố ở Trung Quốc là điều không ai lường trước được nhưng quyết định khoanh vùng, đóng cửa biên giới của các nước khác trong bối cảnh dịch bệnh tiếp tục lây lan, bùng phát mạnh ngoài Trung Quốc gần đây là điều có thể dự báo trước nếu luôn theo sát tình hình.

Trên thực tế, nếu làm tốt công tác quản lý rủi ro, quản lý khủng hoảng, doanh nghiệp sẽ luôn có thể đưa ra các dự báo sát với thực tiễn và có được các biện pháp ứng phó hữu hiệu nhằm giảm thiểu đáng kể ảnh hưởng khi có khủng hoảng. Trong bối cảnh mọi thứ đang trở nên thiếu chắc chắn, kể cả khi dịch Covid-19 chưa xảy ra, Câu lạc bộ Giám đốc tài chính (CFO) Việt Nam cũng từng đưa ra một thông điệp mà đến nay còn nguyên giá trị, đó là các doanh nghiệp hãy “thêm chủ động, bớt ứng phó”.

Doanh nghiệp cần đặt mình vào tâm thế chủ động nhiều hơn nhằm tránh tình trạng “nước đến chân mới nhảy” để vừa có thể vượt qua khủng hoảng, vừa nắm bắt được các cơ hội mới vì trong nguy luôn có cơ. Tuy nhiên, việc này phụ thuộc rất nhiều vào nhận thức, quan điểm của người đứng đầu doanh nghiệp. Có thể thấy bài học ứng phó với dịch bệnh Covid-19 của một số nước khi họ đang ở trong tình trạng phải chạy theo giải quyết hậu quả.

Ông có nghĩ rằng các doanh nghiệp ở Việt Nam đang khá bị động?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Nhìn chung, phản ứng của đa số doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với khủng hoảng do dịch bệnh Covid-19 gây ra diễn ra khá chậm. Tôi không nghĩ là các doanh nghiệp không nắm được tình hình, cũng không cho rằng các doanh nghiệp hiện còn chủ quan, nhưng có thể có một độ ỳ nhất định và cũng có thể đang lúng túng không biết nên làm gì trước những biến động, ảnh hưởng mạnh mẽ của dịch bệnh lần này. Điều này cho thấy công tác quản trị doanh nghiệp của các doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ vẫn còn rất yếu.

Các công ty đa quốc gia bao giờ cũng xây dựng sẵn các kế hoạch ứng phó với những tình huống khẩn cấp, được mô tả chi tiết trong bản kế hoạch duy trì hoạt động kinh doanh liên tục (BCP) của công ty. Kế hoạch này phải được xem xét, điều chỉnh thường xuyên để phù hợp với tình hình thực tế. Hệ

thống quản lý rủi ro của doanh nghiệp được đặc biệt quan tâm xây dựng và vận hành nghiêm túc. Nhờ vậy, họ thường chủ động hơn trong mọi tình huống bất thường.

Doanh nghiệp Việt Nam cần phải thay đổi cách vận hành - quản trị, phải chủ động hơn trong công tác dự báo và xây dựng các phương án ứng phó với cuộc khủng hoảng rất lớn lần này. Nếu không, các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa với nguồn lực hạn hẹp sẽ khó mà vượt qua khó khăn hiện nay nếu chỉ trông chờ vào hỗ trợ từ phía Nhà nước.

Như vậy, có thể thấy công tác quản trị chuyên nghiệp thể hiện vai trò rất lớn trong thời điểm này?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Đối với hoạt động của doanh nghiệp, công tác quản trị lúc nào cũng quan trọng. Nhất là trong bối cảnh khi có biến cố lớn như hiện nay, các nhà quản trị càng phải làm tốt hơn công việc của mình và phải hành động nhanh hơn, chủ động hơn thì mới mong tồn tại. Đây có thể xem là giai đoạn mang tính đào thải cao với những doanh nghiệp yếu kém về công tác quản trị, cho dù có nguồn lực tốt.

Nhìn vào các động thái gần đây từ các doanh nghiệp Việt Nam, tôi cho rằng cần phải có các biện pháp quyết liệt hơn thay vì chỉ lên dây cót tinh thần. Lo lắng không có nghĩa là sợ, mà để tìm cách ứng xử, dùng đúng công cụ quản trị để ứng phó, dùng đúng nguồn lực để xử lý các vấn đề phát sinh một cách đột biến.

Trong bối cảnh hiện nay, các doanh nghiệp nên xem xét thành lập “tổ phản ứng nhanh” để hỗ trợ ban điều hành công ty trong việc bám sát các biến động của tình hình dịch bệnh, động thái của các chính phủ, thay đổi của thị trường... để có thể cập nhật và xử lý thông tin nhanh chóng, đề xuất kịp thời các giải pháp cũng như giúp doanh nghiệp nắm bắt nhanh các cơ hội mới. Bên cạnh đó, dựa trên các kịch bản có thể xảy ra với nền kinh tế, với thị trường trong trung và dài hạn, doanh nghiệp cần có những tính toán, xây dựng các phương án hoạt động và kế hoạch dự phòng tương ứng.

Một trong những vấn đề rất nan giải hiện nay với các doanh nghiệp là khó khăn về mặt tài chính. Theo ông, quản trị tài chính thời điểm này có gì cần lưu ý?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Cũng tương tự như nhiều cuộc khủng hoảng khác, vai trò của quản trị tài chính trở nên đặc biệt quan trọng trong bối cảnh đại dịch Covid-19 đang hoành hành. Đây là lúc giám đốc tài chính (CFO), người phụ trách bộ máy tài chính của doanh nghiệp cần hết sức nỗ lực để cùng ban điều hành chèo lái doanh nghiệp vượt qua khủng hoảng.

Việc ưu tiên hàng đầu cần thực hiện là quản lý dòng tiền thật tốt, vì dòng tiền được ví như dòng máu lưu thông duy trì sự sống của doanh nghiệp. Tiền mặt là vua lúc khủng hoảng, nếu không quản lý dòng tiền tốt, doanh nghiệp có thể “chết bất đắc kỳ tử” bất kỳ lúc nào, kể cả doanh nghiệp đang ghi nhận kết quả kinh doanh tốt, có tài sản lớn nhưng chỉ nằm ở trên

giấy. Doanh nghiệp cần đặc biệt quan tâm đến công tác quản lý các rủi ro đối với hoạt động kinh doanh trong bối cảnh hiện nay.

Trong công tác quản trị tài chính, doanh nghiệp cần phải xem xét lại cơ cấu chi phí để tìm cách giảm áp lực thông qua việc cân nhắc chuyển đổi các chi phí cố định thành chi phí biến đổi (khi có thể); phải thận trọng hơn trong việc quản lý vốn đầu tư, đặc biệt là các khoản đầu tư lớn và dài hạn; cần rà soát kỹ các khoản phải thu, phải trả.

Doanh nghiệp cũng cần tìm cách đàm phán thời hạn thanh toán tốt hơn cho những khoản nợ phải trả, thời gian thu tiền ngắn hơn cho các khoản phải thu, chủ động đưa ra giải pháp ngăn ngừa tối đa các khoản nợ phải thu khó đòi có thể phát sinh trong bối cảnh khó khăn chung, xem xét đàm phán với các nhà cung cấp về phương án chia sẻ khó khăn; tập trung quản lý tốt hàng tồn kho và lưu ý quản lý các rủi ro có thể đến từ các nhà cung cấp chính.

Bên cạnh đó, liên lạc thường xuyên và đảm bảo duy trì mối quan hệ tốt với các cổ đông, nhà tài trợ vốn cho doanh nghiệp. Nghiên cứu sử dụng các giải pháp, sản phẩm tài trợ vốn cho chuỗi cung ứng để đa dạng hơn các nguồn tài trợ; đảm bảo có phương án dự phòng để hoạt động sản xuất kinh doanh được liên tục... Ngoài ra, doanh nghiệp nên tìm hiểu kỹ các chính sách hỗ trợ do chính phủ và các tổ chức tín dụng, hội doanh nghiệp... và các tổ chức khác đưa ra để có thể khai thác được tối đa những sự hỗ trợ này.

Biện pháp trước mắt của nhiều doanh nghiệp hiện nay là cố gắng cắt giảm tối đa các chi phí không cần thiết. Tuy nhiên có ý kiến cho rằng, động thái này có thể mang lại nhiều rủi ro về sau. Ông nghĩ gì về điều này?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Kể cả trước khi dịch bệnh lần này xảy ra, doanh nghiệp luôn cần phải kiểm soát chặt chẽ chi phí, thường xuyên rà soát và cắt giảm những khoản mục chi tiêu không cần thiết. Còn việc cắt giảm có thể ảnh hưởng trong tương lai hay không thì còn phải đặt vào tình huống cụ thể của từng doanh nghiệp, để xem mức độ ưu tiên phục vụ duy trì hoạt động trong thời gian tới đây. Những khoản chi không thiết yếu phải nhanh chóng cắt giảm để duy trì dòng tiền ổn định.

Cần lưu ý, khi khủng hoảng xảy ra, phản ứng của rất nhiều doanh nghiệp là cắt giảm nhân sự. Tuy nhiên cần thận trọng vì doanh nghiệp có tiếp tục hoạt động tốt, có nắm bắt được cơ hội để vực dậy trong tương lai hay không phụ thuộc rất lớn vào nguồn nhân lực, đặc biệt là những nhân sự đã gắn bó lâu dài. Doanh nghiệp nên tìm các giải pháp có thể dung hoà. Đặc biệt, rất cần sự đồng cảm giữa chủ doanh nghiệp, quản lý doanh nghiệp và người lao động, nên cùng chia sẻ khó khăn với nhau thay vì cắt giảm nhân sự một cách nhanh chóng trong giai đoạn khủng hoảng. Hơn nữa, khi mọi thứ phục hồi, việc tuyển được các nhân sự tốt không hề dễ dàng.

Điều này cũng tương tự vấn đề đang được đặt ra trong giải

quyết điều khoản liên quan đến yếu tố bất khả kháng trong hợp đồng giữa các doanh nghiệp. Khủng hoảng xảy ra là điều không ai muốn, ai cũng chỉ mong tồn tại khi đã dồn hết tâm huyết, tài sản, thậm chí chấp nhận nhiều rủi ro, hệ lụy. Tuy nhiên, cần có sự nhìn nhận và chia sẻ khó khăn, đoàn kết để cùng vượt qua khủng hoảng.

Trong vấn đề giải quyết hợp đồng có liên quan đến yếu tố bất khả kháng, sự thấu hiểu này liệu có thể tồn tại khi mà doanh nghiệp nào cũng phải tính toán đến câu chuyện sinh tồn, thừa ông?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Quan trọng ở tư duy của người đứng đầu doanh nghiệp. Nếu có tầm nhìn dài hạn, suy nghĩ buôn có bạn bán có phường, kinh doanh cần đối tác tốt và ổn định thì phải luôn có sự chia sẻ lợi ích cũng như tổn thất với các đối tác của mình. Nếu chỉ biết kinh doanh theo kiểu đánh quả, chộp giật, khi có vấn đề gì liền đẩy cái khó cho đối tác thì khó có đối tác tốt lâu dài.

Về mặt hợp đồng kinh tế, doanh nghiệp vẫn cần ràng buộc chặt chẽ, nhưng khi xảy ra sự cố thì nên cân nhắc ưu tiên thương lượng, chia sẻ thiệt hại với thiện chí duy trì các mối quan hệ đối tác tốt đẹp vốn có. Trong giai đoạn khủng hoảng, các doanh nghiệp càng nên siết chặt mối quan hệ đối tác với các doanh nghiệp bạn, thậm chí thành lập các liên minh, liên kết với nhau để hỗ trợ tốt nhất cho nhau cùng vượt qua khó khăn.

Sự đồng cảm và thấu hiểu giữa hai lãnh đạo doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào suy nghĩ của hai cá nhân. Nhưng với câu chuyện thấu hiểu trong nội bộ doanh nghiệp, làm thế nào để lãnh đạo có thể có được sự thấu hiểu của toàn bộ cán bộ nhân viên?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Bên cạnh việc quản lý doanh nghiệp tốt còn phụ thuộc vào văn hoá doanh nghiệp cũng như tư duy của người lãnh đạo. Muốn nhân viên tâm huyết với doanh nghiệp, cần quản lý bằng con tim, tình cảm chứ không đơn thuần bằng lý trí. Tất nhiên, các quy định trong doanh nghiệp phải luôn đúng sai rõ ràng, không thể vận hành doanh nghiệp theo cảm tính. Nếu nhân viên cảm nhận được sự quan tâm từ công ty, họ sẽ suy nghĩ, thấu hiểu và đồng cam cộng khổ với doanh nghiệp, như câu chuyện trả nghĩa vốn có trong văn hoá của người Á Đông.

Lúc khủng hoảng xảy ra, phải nhanh chóng đưa ra các biện pháp để bảo vệ sức khoẻ của nhân viên. Việc quan tâm này vừa đảm bảo an toàn cho nhân viên nhưng cũng là để đảm bảo duy trì hoạt động của doanh nghiệp. Hay như trong câu chuyện cắt giảm chi phí, cũng nên cân nhắc đến việc giảm thiểu ảnh hưởng đến đời sống của người lao động.

Đáng chú ý, yếu tố minh bạch càng cần được coi trọng trong giai đoạn này. Với mong muốn cả tập thể cùng san sẻ khó khăn, cùng vượt qua khủng hoảng, nhân sự cần có cơ hội được nắm bắt thông tin, đóng góp ý kiến và cùng nhau thực hiện. Tư duy “tăng chủ động, bớt ứng phó” cũng nên được

hình thành trong mỗi cán bộ nhân viên. Người đứng đầu không nên giữ thông tin cho riêng mình để rồi đặt cả một doanh nghiệp vào tình thế bị động, cần minh bạch thông tin vì đó là khó khăn chung. Còn đối với các cổ đông thì yếu tố minh bạch luôn phải được ban điều hành công ty duy trì, cho dù có khủng hoảng xảy ra hay không, trước là được ủng hộ, sau là được hỗ trợ khi cần.

Đâu là góc nhìn của ông về tình hình trong thời gian tới?

Ông Nguyễn Ngọc Bách: Nhìn chung, môi trường vĩ mô sẽ còn tiếp tục khó khăn. Việc xảy ra suy thoái kinh tế đâu đó đang dần hiện hữu. Để vực dậy sẽ không thể diễn ra trong ngày một, ngày hai mà còn phụ thuộc và khả năng ứng phó của các nền kinh tế. Tình huống xấu thì khó khăn có thể còn kéo dài tới vài năm.

Còn với các doanh nghiệp, Việt Nam là một thị trường tiềm năng so với các nước trong khu vực, có nhiều cơ hội cho doanh nghiệp phát triển. Khi dịch bệnh Covid-19 được khống chế tại Việt Nam, hoạt động của doanh nghiệp sẽ bớt khó khăn. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cần luôn với tâm thế “tăng chủ động, bớt ứng phó” để có thể tiếp tục duy trì hoạt động trong giai đoạn khó khăn hiện nay, cùng hỗ trợ nhau vượt qua khủng hoảng và đón nhận cơ hội để phát triển trong tương lai.

Xin cảm ơn ông!

Quản trị tài chính cá nhân mùa dịch Covid-19

Quản lý tài chính cá nhân thế nào cho hiệu quả để đảm bảo chi tiêu trong mùa dịch Covid-19 khi túi tiền của bất kỳ cá nhân nào trong xã hội cũng đang bị ảnh hưởng trực tiếp? Liệu có nên đầu tư trong thời điểm này hay không và đâu là kênh đầu tư hiệu quả?

Trong những ngày qua, dịch Covid-19 đã phủ một “bóng đen” lên bức tranh hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp. Doanh thu sụt giảm, doanh nghiệp đóng cửa, phá sản, người lao động mất việc... Xét về góc độ cá nhân, “túi tiền” của bất kỳ ai, dù đang làm việc ở bất cứ ngành nghề, vị trí nào cũng đều bị ảnh hưởng bởi đại dịch này.

Ngoại trừ một số ít trường hợp, đa số người dân đang thấy số tiền tích lũy trước đây của mình với dần theo mỗi tuần, mỗi tháng trong khi nguồn thu nhập có xu hướng giảm hoặc chẳng còn bao nhiêu. Đáng quan ngại hơn, nhiều người không biết số tiền còn lại có đủ cho chi tiêu của gia đình đến khi hết dịch hay không.

Điều này, theo ông Dương Hải, Phó giám đốc thường trực Câu lạc bộ Giám đốc tài chính Việt Nam (VCFO), sẽ dẫn đến sự thay đổi lớn trong hành vi chi tiêu của rất nhiều người, đặc biệt là nhóm người có thu nhập trung bình hoặc thấp.

Mức độ ưu tiên cho chi tiêu trong thời gian hiện nay và ngay sau khi kết thúc đại dịch vẫn là thực phẩm cơ bản cho cuộc

sống hàng ngày, tiền điện nước, tiền thuê nhà, các dịch vụ học tập và giải trí trên nền tảng trực tuyến, dịch vụ học tập giải trí và đồ chơi cho trẻ em trong gia đình, các phương tiện và dược phẩm bảo vệ sức khỏe. Giấy vệ sinh, khẩu trang, nước rửa tay vì bất kể lý do gì vẫn đang được tìm mua không chỉ ở Việt Nam mà còn cả ở rất nhiều nơi trên thế giới.

Các khoản chi tiêu được xếp mức ưu tiên thấp trong giai đoạn này sẽ bao gồm mua sắm các đồ đạc thiết bị đắt tiền, chi nâng cấp nhà ở trừ sửa chữa bắt buộc. Bên cạnh đó, chi phí cho việc mua quần áo, trang sức đều nằm ở nhóm ưu tiên thấp.

Tuy nhiên ông Hải cho biết, có một quan sát thú vị là trong những thời gian nền kinh tế gặp khó khăn hoặc khủng hoảng thì phụ nữ mua son môi nhiều hơn hẳn so với giai đoạn trước đó. Theo ông Hải, đó là cách để phụ nữ gửi thông điệp ra bên ngoài rằng “tôi vẫn xinh đẹp”, và đó cũng là cách để họ làm mình tự tin và tích cực hơn. Trong số những thứ có thể mua để đạt được cả hai nhu cầu nói trên thì son môi thường có chi phí thấp hơn so với những loại khác như váy, túi xách hay trang sức.

Mẹo quản lý tài chính cá nhân

Trong bối cảnh dịch Covid-19 đang ảnh hưởng đến túi tiền của người tiêu dùng, ông Hải cho rằng có một số phương án các cá nhân nên thực hiện để quản trị tài chính cá nhân thật hiệu quả trong mùa dịch.



Ông Dương Hải, Phó Giám đốc Câu lạc bộ Giám đốc tài chính Việt Nam (VCFO)

Thứ nhất, mục tiêu của quản lý tài chính cho đại đa số cá nhân trong giai đoạn này nên tập trung vào bảo vệ duy trì tổng giá trị tài sản. Một số ít hơn có thể đặt mục tiêu tiếp tục gia tăng tổng giá trị tài sản, nhưng số lượng người ở nhóm này ít hơn nhiều.

Thứ hai, việc chi tiêu hàng ngày nên tập trung cho những khoản thiết yếu. Còn trong trường hợp các cá nhân có điều

kiện thì chi tiêu cũng là một cách hỗ trợ cho nền kinh tế.

Thứ ba, tiết kiệm lúc nào cũng là việc nên làm. Trong điều kiện bình thường, lời khuyên của ông Hải là dành tiết kiệm khoảng 10% thu nhập. Khi thu nhập ít đi, tỷ trọng tiết kiệm trên tổng thu nhập có xu hướng giảm đi, thậm chí không còn khoản tiền bỏ ra tiết kiệm định kỳ nữa. Ông Hải cho rằng, gửi tiết kiệm ở các ngân hàng được đánh giá có mức rủi ro thấp hoặc trung bình là quyết định thận trọng và phù hợp trong giai đoạn này.

Thứ tư, trong trường hợp buộc phải vay để chi tiêu cho nhu cầu cấp bách, có thể tìm đến các ngân hàng hoặc công ty tài chính. Các khoản vay tiêu dùng tín chấp thường có lãi suất cao hơn đáng kể so với các khoản vay có tài sản đảm bảo.

Thứ năm, các cá nhân cũng nên xem lại kế hoạch tài chính của mình. Nếu lượng tiền chỉ đủ chi một cách tằn tiện cho giai đoạn hai đến ba tháng tới trong khi nguồn thu nhập không có sự đảm bảo chắc chắn thì nên nghĩ đến câu hỏi tiền sẽ từ đâu đến. Từ vay ngân hàng, hay mượn tạm người thân? Hoặc nếu phải bán thứ gì đó mình đang sở hữu thì nên bán thứ nào trước tiên?

Thứ sáu, việc tìm thêm một khoản thu nhập mới là vấn đề hoàn toàn cần nghĩ đến. Phương án của nhiều người hiện nay là tìm các công việc có thể thực hiện trên nền tảng trực tuyến như bán hàng, dạy học...

Thứ bảy, ông Hải cho rằng đây cũng là cơ hội hiếm có để đầu tư. Một khách hàng của ông Hải trong những ngày giữa tháng 3/2020, khi thị trường chứng khoán ngập tràn sắc đỏ, đã quyết định mua cổ phiếu của một doanh nghiệp kinh doanh bền vững hàng đầu. Người này tin rằng thị trường đang ở vùng hoảng loạn với những lời tuyên bố ngược chiều của vài nguyên thủ cường quốc trên thế giới. Chưa đầy mười ngày sau, người này đã bán toàn bộ số cổ phiếu đã mua để chốt lời trong khi vốn là một nhà đầu tư dài hạn. Khi được hỏi tại sao lại quyết định lướt sóng, người này trả lời, bất kỳ ai cũng nên linh hoạt trong lúc này, linh hoạt để tồn tại, linh hoạt để chiến thắng.

Ông Hải khẳng định vẫn có những cơ hội đầu tư trong giai đoạn đầy biến động này. Thị trường càng biến động lớn thì cơ hội đầu tư càng lớn, và ai cũng hiểu rằng rủi ro cũng sẽ càng cao. Theo đó, nền kinh tế Việt Nam nói riêng cũng như một vài nền kinh tế lớn hàng đầu thế giới như Mỹ, Nhật, Đức... chưa bộc lộ những vấn đề nghiêm trọng về cấu trúc hay tính cân bằng tại thời điểm hiện tại.

Đại dịch Covid-19 vẫn mang tính chất ngắn hạn và rồi sẽ qua đi, rất khó để dự đoán bao lâu nữa Việt Nam sẽ công bố hết dịch. Tuy nhiên, thời gian dịch càng dài thì khả năng hồi phục của nền kinh tế càng khó khăn hơn. Tương tự như vậy, nếu trong thời gian nền kinh tế chưa kịp hồi phục sau cơn đại

dịch mà lại bộc lộ thêm một vài vấn đề nghiêm trọng trong cấu trúc hệ thống kinh tế thì cơ hội đầu tư sẽ trở nên rủi ro hơn bao giờ hết.

Nếu quyết định đầu tư ở giai đoạn này, ông Hải cho rằng, mỗi người có những thế mạnh riêng và mỗi quan tâm khác nhau.

Với những người thích đầu tư vào cổ phiếu, [thị trường chứng khoán](#) vẫn luôn là một nơi chứa đựng đầy bất ngờ. Đây là dịp tốt để sở hữu các cổ phiếu của các doanh nghiệp phát triển bền vững nhưng bị ảnh hưởng tiêu cực chung (rủi ro hệ thống) của thị trường chứng khoán.

“Tôi vẫn có niềm tin vào thị trường chứng khoán về trung và dài hạn mặc dù vẫn còn các khiếm khuyết về vận hành hay những lỗ hổng về báo cáo tài chính và sự minh bạch. Gần 30 năm làm việc trong ngành tài chính ngân hàng, tôi hiểu rõ những lỗ hổng trong báo cáo tài chính và tính minh bạch ảnh hưởng đến thị trường cổ phiếu như thế nào”, ông Hải chia sẻ.

Nếu muốn đầu tư một cách thụ động mà không phải tính toán quá nhiều, hoặc đơn giản chỉ là vì bận rộn, ông Hải cho rằng, kênh tiền gửi tiết kiệm luôn có sẵn để giúp chiến thắng sự mất giá của đồng tiền. Rất nhiều năm qua, mức lãi suất thực dương là điều luôn thấy.

Tỷ giá của đồng Việt Nam với đô la Mỹ và một số đồng tiền mạnh trong những tuần vừa qua có rất nhiều biến động. Theo quan sát của ông Hải, đồng bạc xanh đang có xu hướng mạnh lên trên thế giới. Khá nhiều ý kiến cho rằng nền kinh tế Mỹ đang gặp đối mặt nhiều rủi ro nên đầu tư vào USD lúc này là không thận trọng. Đồng ý rằng nền kinh tế Mỹ khá lộn xộn nhưng chuyên gia của VCFO nhận định trên thực tế, những nền kinh tế lớn khác còn tệ hơn. Tỷ giá là vấn đề song phương, không phải đơn phương.

“Tôi vẫn đang giữ một tỷ lệ nhỏ tài sản của tôi bằng đô la Mỹ và thấy thú vị khi giá trị của đồng tiền này thường có xu hướng tăng trong nhiều năm vừa qua”, ông Hải tiết lộ.

Bất động sản nhà ở, đặc biệt ở những vị trí thuận lợi luôn có lợi thế về tính thanh khoản và sự phục hồi về giá sau những khủng hoảng hoặc sau sự cố lớn như Covid-19. Mỗi nhà đầu tư có duyên với một phân khúc bất động sản cụ thể. Là một người có nhiều năm kinh nghiệm về quản trị tài chính, cá nhân ông Hải nghiêng về các bất động sản có tính thanh khoản cao để có thể dễ thu hồi vốn khi cần thiết.

Kênh cuối cùng có thể tính đến là vàng. Trong những tuần gần đây giá vàng biến động rất lớn làm nản lòng một số nhà đầu tư. Theo ông Hải, nếu mua vàng để lướt sóng ngắn hạn kiếm lời, vàng đang là một kênh đầu tư rủi ro rất cao vào thời điểm này. Lúc này, nếu dùng đồng Việt Nam hay đô la Mỹ để đo lường mức độ thành công trong việc đầu tư ngắn hạn vào

vàng thì có thể lỗ hoặc lãi rất nhiều.

“Còn nếu mua vàng như một phương tiện cất trữ giá trị thì lại khác. Vàng lúc này chính là giá trị, cái gì so với nó thì so, chứ vàng chẳng cần so nó với cái gì cả. Bây giờ bạn mua 10 chỉ, thì bao năm sau nó vẫn là 1 cây. Vì vậy, nếu định kỳ bạn bỏ tiền ra mua dăm cây, ba chỉ vàng cất đi thì hành động đó không bao giờ là sai cả”, ông Hải nhận định.



Vẫn có những cơ hội đầu tư trong giai đoạn đầy biến động này



Góc Quản trị



Ứng xử với nhân sự tạm mất việc làm mùa dịch Covid-19

Tính nhân văn, văn hoá của doanh nghiệp được thể hiện rất rõ nét qua các quyết định liên quan đến người lao động trong những ngày đại dịch Covid-19.

Khoảng 80% số cơ sở của một công ty kinh doanh dịch vụ ẩm thực (F&B) với quy mô hơn 150 cửa hàng toàn quốc đã phải đóng cửa do ảnh hưởng của dịch Covid-19. Số cửa hàng còn lại áp dụng hình thức bán hàng mang về hoặc giao hàng tận nhà. Hơn 50% nhân sự đã tạm nghỉ việc trong vòng ba tháng với một mức hỗ trợ nhất định, lượng nhân sự còn lại bị giảm từ 30 - 50% lương.

Là cán bộ truyền thông nội bộ tại doanh nghiệp này, đây là những con số “khủng khiếp” mà anh C (TP. HCM) lần đầu phải đối mặt kể từ khi ra trường đi làm đến nay.

Trên thực tế, việc phải đóng cửa hàng và cho nhân viên tạm nghỉ như công ty trên chỉ là một trường hợp điển hình cho thực trạng hiện nay của các doanh nghiệp F&B nói riêng và rất nhiều doanh nghiệp nói chung. Với doanh nghiệp F&B nói trên, công tác truyền thông nội bộ được thực hiện rất tốt, mọi thông tin đều minh bạch nên nhân sự nắm rất rõ kịch bản cho những tình huống có thể xảy ra.

Tuy nhiên, ở một số công ty khác do không minh bạch về thông tin nên đến thời điểm này, chính cán bộ phụ trách truyền thông nội bộ vẫn không nắm được tình hình, hoặc có những công ty đã cho nghỉ mà nhân sự vẫn chưa biết chính sách là gì.

Những ngày giãn cách xã hội vào nửa đầu tháng 4/2020 cũng là thời điểm anh K (Hà Nội), nhân viên khối sản xuất của công ty thuộc một tập đoàn trong lĩnh vực sản xuất ô tô, đang cảm thấy hoang mang vì đã tạm nghỉ việc do ảnh hưởng của dịch mà vẫn chưa có chính sách cụ thể. Trong khi đó, nhân viên thuộc khối văn phòng của công ty này vẫn đi làm bình thường. Còn công nhân tại một số đơn vị khác của tập đoàn đã nghỉ và nhận mức lương tối thiểu vùng trong thời gian nghỉ việc.

“Tôi làm việc ở nhà máy sản xuất xe con, chưa quyết định chính sách gì, có thể là nghỉ ăn lương đóng bảo hiểm”, anh K dự đoán.

Theo kết quả khảo sát 96 giám đốc nhân sự, các quản lý và chuyên gia nhân sự là thành viên của Câu lạc bộ Nhân sự Việt Nam (VNHR) thuộc Hội các nhà Quản trị doanh nghiệp Việt Nam, 35,4% cho biết doanh nghiệp của họ đã áp dụng biện pháp yêu cầu nghỉ phép hoặc ứng phép; 14,6% đã cho ngừng việc; 8,3% tạm hoãn hợp đồng lao động và 13,5% đã áp dụng biện pháp giảm biên chế.

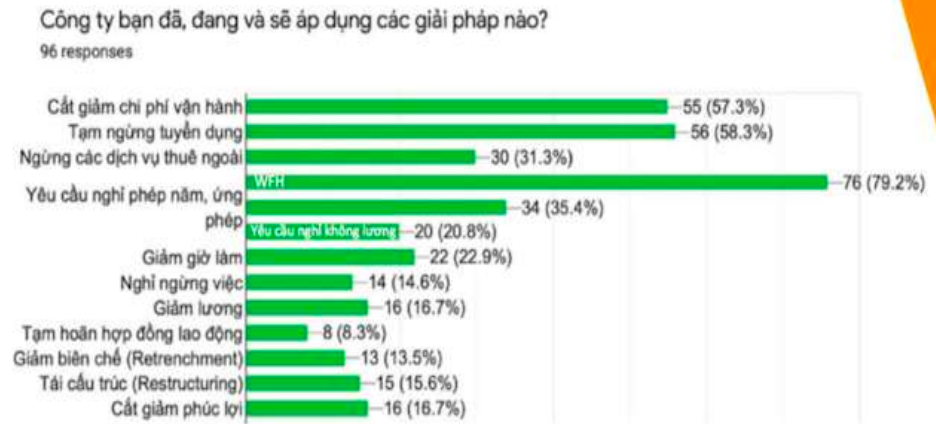
Đối với nhóm quản lý cấp cao, có 22,9% người được khảo sát cho biết doanh nghiệp của họ giữ nguyên mức lương của nhóm này trong mùa dịch, 22,9% công ty không áp dụng ngừng việc hoặc chưa có chính sách ngừng việc; 1% công ty đề xuất nghỉ không lương 4 ngày/tháng và 1% công ty trả lương theo thoả thuận.

Trong khi đó, đối với nhóm quản lý, 24% công ty vẫn trả 100% lương; 22,9% không áp dụng ngừng việc hoặc chưa có chính sách ngừng việc; 13,5% công ty trả từ 75% đến dưới 100% lương; 16,7% công ty trả từ 50% đến dưới 75% lương; 1% công ty đề xuất nghỉ không lương 4 ngày/tháng.

Đối với nhóm nhân viên văn phòng/kinh doanh, 36,5% công ty được hỏi cho biết trả 100% lương; 22,9% công ty trả từ 75% đến dưới 100% lương. Đối với nhóm công nhân, 31,3% công ty trả lời khảo sát cho biết trả 100% lương; 19,8% công ty trả lương tối thiểu; 14,6% công ty trả từ 85% đến dưới 100% lương; 1% công ty trả từ 70 đến dưới 85% lương; 1% công ty cho nghỉ không hưởng lương 4 ngày/tháng; và 20,8% công ty không hoặc chưa áp dụng ngừng việc hoặc không có đối tượng công nhân.

Khảo sát này cũng cho thấy, trong trường hợp thực hiện biện pháp cắt giảm, nhiều đơn vị đã truyền thông vận động và đối thoại trực tiếp, chia sẻ với nhân viên. Họ cũng rà soát lại thỏa ước lao động tập thể, kết hợp với công đoàn, quản lý bộ phận để kết hợp thực hiện một số hoạt động cụ thể.

Chẳng hạn, doanh nghiệp căn cứ vào luật và dựa trên đánh giá năng lực để chấm dứt hợp đồng lao động; hỗ trợ nhân viên một khoản tài chính/phúc lợi; hỗ trợ làm thủ giới thiệu cho nhân viên để tìm việc nơi khác; cam kết ưu tiên tuyển dụng lại nhân viên; đưa gợi ý các cách nhân viên có thể tìm thu nhập ở những công việc khác.



Các giải pháp mà 96 doanh nghiệp được khảo sát đã, đang và sẽ áp dụng. Nguồn: VNHR

Truyền thông nội bộ đặc biệt quan trọng trong mùa dịch

Theo ông Lê Hồng Phúc, Chủ tịch Câu lạc bộ VNHR, khi doanh nghiệp phải ngừng một số hoạt động do trường hợp bất khả kháng, đối tượng nhân sự lao động trực tiếp thường bị ảnh hưởng đầu tiên, đến đối tượng nhân sự phục vụ khách hàng trực tiếp và gián tiếp, sau đó là khối văn phòng. Trong giai đoạn này, đội ngũ quản lý cần phải làm việc nhiều hơn để chứng minh bản lĩnh và năng lực của mình, cùng công ty đối phó với khủng hoảng và chuẩn bị kế hoạch hành động cho hậu khủng hoảng.

Ông Phúc cho biết, trong trường hợp phải ngừng việc, điều người lao động quan tâm nhất là tiền lương hoặc chế độ chính sách trong thời gian ngừng việc. Do đó, doanh nghiệp cần chủ động cung cấp thông tin cần thiết cho người lao động về tình hình của doanh nghiệp, lý do phải cho ngừng việc và tiền lương hoặc chế độ chính sách mà người lao động được trả trong thời gian ngừng việc để người lao động yên tâm.

“Hơn lúc nào hết, các quyết định của doanh nghiệp liên quan đến người lao động trong giai đoạn khó khăn càng thể hiện rõ tính nhân văn, văn hóa của doanh nghiệp trong con mắt của người lao động trong và ngoài doanh nghiệp”, ông Phúc nhận định.

Chủ tịch VNHR cho rằng, việc truyền thông trong doanh nghiệp luôn rất quan trọng, đặc biệt trong giai đoạn dịch bệnh. Cách thức và nội dung truyền thông thường gắn liền với văn

hóa của tổ chức, các công ty có văn hóa doanh nghiệp tốt thường chú trọng nhiều đến truyền thông nội bộ từ chủ doanh nghiệp, tổng giám đốc đến các cấp nhân viên và ngược lại nhằm đảm bảo tính xuyên suốt và thống nhất.

Để làm tốt truyền thông trong khủng hoảng, ông Phúc nhìn nhận, chủ doanh nghiệp cần họp bàn với ban lãnh đạo để đưa ra một phương án truyền thông trong doanh nghiệp từ nội dung đến phương thức truyền thông.

Chủ doanh nghiệp cần truyền đạt thông tin tới các cấp quản lý, thống nhất giải pháp cho những vướng mắc trong quá trình thực thi các quyết định liên quan đến người lao động.

Có được sự thông hiểu và đồng thuận của nhóm quản lý sẽ góp phần tăng cao hiệu quả của việc truyền thông và sự thông hiểu của người lao động.



Ông Lê Hồng Phúc, Chủ tịch Câu lạc bộ VNHR

Là cán bộ phụ trách truyền thông nội bộ cho một công ty trong ngành F&B, anh Toàn (TP. HCM) cho biết, việc tìm ra các giải pháp để ứng xử với nhân sự trong diện tạm hoãn hợp đồng là điều anh luôn đau đầu. Vì vậy, anh đã lập nên một kế hoạch truyền thông nội bộ trong vòng ba tháng.

Trước hết, xác định một số vấn đề có thể xảy ra đối với các nhân sự này. Thứ nhất, nhân viên bị tạm hoãn hợp đồng sẽ bị mất một khoản thu nhập, đặc biệt là những người ở trọ, mới mua nhà trả góp. Thứ hai, họ sẽ so sánh và suy xét năng lực của mình, dẫn đến cảm giác e ngại, hổ thẹn và tự ti. Thứ ba, những người này có thể có cảm xúc hụt hẫng khi mất việc trong vài tháng, hoang mang và mất phương hướng.

Thứ tư, trong thời gian tạm nghỉ, có thể họ sẽ chuyển đổi công việc sang một lĩnh vực hoàn toàn mới hoặc một công ty mới đáp ứng được nguồn thu nhập cơ bản cho họ trong thời gian dịch bệnh. Đến khi hết dịch thì đã quen với môi trường, văn hoá mới nên rất khó quay lại. Thứ năm, một số người sẽ có định kiến về công ty, nói xấu sếp và thậm chí là bịa đặt những điều không tốt về công ty. Cuối cùng là mất dần kết nối với công ty vì tâm lý bị cho nghỉ việc tạm thời sẽ khiến họ ngại trả lời hoặc phản hồi chậm.

Từ những điều này, anh Toàn đưa ra một số giải pháp dựa trên các từ khoá là chia sẻ, động viên tinh thần, hoà hợp kết

nối và tạo niềm tin. Trong đó, việc chia sẻ dựa trên bốn yếu tố chính gồm tài chính, công việc, tinh thần và niềm tin.

Về tài chính, các công ty khác nhau sẽ có cách thức hỗ trợ khác nhau để giúp người lao động có mức thu nhập ổn định đảm bảo đáp ứng các nhu cầu thiết yếu trong giai đoạn khó khăn. Có doanh nghiệp hỗ trợ một khoản tiền nhất định, hướng dẫn cho nhân viên cách lãnh trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp hỗ trợ dịch bệnh.

Về công việc, doanh nghiệp định hướng, giúp nhân viên tìm việc làm thêm để kiếm thêm thu nhập. Một là dùng mối quan hệ của các cấp lãnh đạo để gửi gắm nhân viên sang đơn vị khác với mức lương tạm ổn và cam kết quay lại sau khi công ty đã ổn định. Hai là gợi ý một số công việc kiếm thu nhập tại nhà như bán hàng qua mạng thông qua một nhóm kín trên facebook dành cho nội bộ công ty. Ngoài mục đích bán hàng, có thể dùng kênh này để mọi người chia sẻ cuộc sống mùa dịch. Đây cũng là một cách gắn kết nhân viên rất tốt.

Về tinh thần, đây là một yếu tố rất quan trọng bởi nếu tinh thần không ổn thì người lao động dễ hoang mang, mất phương hướng dẫn đến quyết định đổi việc và nghỉ xấu về công ty.

Anh Toàn cho biết, công ty của anh đã thực hiện phỏng vấn tổng giám đốc, chia sẻ về các khó khăn công ty gặp phải. Lưu ý, bài phỏng vấn cần thảo luận kịch bản trước với lãnh đạo để nói đúng trọng tâm, truyền được cảm hứng và động lực cho nhân viên, và quan trọng là cho họ hiểu được sẽ tạm hoãn hợp đồng trong một thời gian ngắn chứ không phải cắt hợp đồng.

Trong phần chia sẻ, CEO sẽ chấp nhận xin lỗi các nhân sự bị tạm hoãn hợp đồng, và nhấn mạnh rằng công ty sẽ cố gắng hết mình để chiêu dụ họ về khi công ty đã ổn định. Nếu được, ban giám đốc hoặc các nhân sự trong phòng ban viết thư cảm ơn những người thuộc diện tạm hoãn hợp đồng nhằm ghi nhận cống hiến của họ, duy trì mối quan hệ và để họ thấy vẫn còn giá trị và vẫn được quan tâm.

Doanh nghiệp nên tạo sự thấu hiểu và đồng cảm giữa các nhân sự đó với công ty. Chẳng hạn, phỏng vấn suy nghĩ của nhân viên còn làm việc hoặc tạm nghỉ về tình hình hiện tại cũng như suy nghĩ về chia sẻ của CEO. Các bài phỏng vấn này cần được thảo luận và định hướng trước với mục đích chính vẫn là động viên, cổ vũ cho các nhân sự khác. Bên cạnh đó, chia sẻ các câu chuyện, video truyền cảm hứng trên thế giới về sự hy sinh trong một tập thể.

Vừa nhằm gắn kết vừa giải quyết bài toán tinh thần, doanh nghiệp có thể tạo các nhóm thảo luận ở trên một nền tảng cho từng bộ phận để chia sẻ tin tức về tình hình dịch bệnh, chia sẻ

các bài phỏng vấn về cuộc sống và công việc của nhân sự cũng như những khó khăn họ gặp phải để giúp họ tìm ra giải pháp. Có thể tổ chức các trò chơi giải trí trên các nhóm hoặc trang facebook của doanh nghiệp.

Ngoài ra, nên xây dựng sự tự hào về doanh nghiệp trong mỗi nhân sự bằng cách chia sẻ các video về quá trình phát triển công ty, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đóng góp của các nhân sự trong thành quả công ty đã đạt được, nhấn mạnh sự khổ luyện, vất vả mà bản thân họ và ban lãnh đạo đã trải qua.

“Những gì chạm tới trái tim của họ thì họ sẽ nhớ mãi, để họ cảm thấy mình vẫn được quan tâm, yêu thương. Sống trong một môi trường, văn hoá yêu thương, quan tâm thì dù thế nào nhân sự cũng không rời rời đi”, anh Toàn nói.



Sự kiện sắp tới

Chương trình đào tạo Trực tuyến: Xử lý các tranh chấp hợp đồng trong thời kỳ covid-19 ngày 22/04/2020

Tình hình đại dịch COVID 19 đang diễn biến rất phức tạp tại Việt Nam và trên thế giới. Sự ảnh hưởng của đại dịch này đến các doanh nghiệp nói chung và việc thực hiện các hợp đồng đã ký kết càng **ngày càng nghiêm trọng**. Hiện nay, có một số lượng rất nhiều các **hợp đồng đã bị vi phạm**, với nguyên nhân xuất phát từ các vấn đề của COVID 19 và các biện pháp Chính phủ đang áp dụng chặt chẽ để kiểm soát dịch và bảo vệ sức khỏe cho người dân.

Thông qua Chương trình Đào tạo **Xử lý các tranh chấp hợp đồng trong thời kỳ COVID 19** do CFO Việt Nam tổ chức sẽ chia sẻ tất cả những điều quan trọng nhất về hợp đồng, các loại tranh chấp hợp đồng thông thường và các loại tranh chấp

thường xảy ra trong thời kỳ COVID 19, cùng cách xử lý hiệu quả trên thực tế các loại tranh chấp này, qua đó giúp các doanh nghiệp đủ khả năng và tự tin xử lý hiệu quả bất kỳ vấn đề nào phát sinh từ hợp đồng.

Để đăng ký tham dự, vui lòng liên hệ **Hotline 0903 231 829 (Ms Thy)**.

Hội thảo trực tuyến CFO Việt Nam 24/04/2020

- Công bố Bản khuyến nghị của CFO Việt Nam về các biện pháp quản trị tài chính trong giai đoạn khủng hoảng do dịch bệnh Covid-19;
- Thông tin về Chuỗi hội thảo trực tuyến sẽ được CFO Việt Nam tổ chức liên tục hàng tuần trong 3 tháng 5,6,7 để giúp DN giải quyết các vướng mắc cụ thể về tài chính - thuế - luật trong bối cảnh khủng hoảng.



Ban biên tập

Ông Lê Hải Phong

Bà Hương Vũ

Ông Nguyễn Hữu Thành

Ông Lê Hồng Lĩnh

CFO Vietnam

Lầu 4, Tòa nhà Phượng Long

506 Nguyễn Đình Chiểu, P4, Q3. Tp. HCM

T: 028 66 701 666 E: contact@cfo.vn

W: www.CFO.vn

