**赴越南投资须管控劳动力风险**

越南在“一带一路”建设中具有显著的地理优势，是东南亚国家中唯一一个与中国海陆相连的国家。除了优越的地理环境，越南还有充裕且相对低廉的劳动力、灵活的劳动法规、与中国相似的政治体制和传统文化。越来越多的中国企业选择投资越南，在此过程中管控好相关劳动力风险，是走出去企业保证项目顺利实施的关键因素。

根据越南当地法律规定，劳动者必须满15岁。禁止安排未成年劳动者（未满18岁）从事过度劳累、接触毒害品、危险、有可能对劳动者产生不良影响的工作或者在有可能对劳动者产生不良影响的环境工作。一般来说，劳动合同分为三种：劳动者及雇主之间不确定合作期限的无期限劳动合同；劳动者及雇主之间确定合作期限12个月到36个月的有期限劳动合同；季节性劳动合同或者12个月以下从事固定工作的劳动合同。

当地工人工作时间一般不超过 8小时/天。加班时间不能超过正常工作时间的 50% ，并且需低于 200小时/年。纺织业、鞋业、农林水产加工业的加班时间不可超过 300小时/年。劳动者有权力享受单休或双休（根据每个公司规定），可安排在周六日或者其他日期。上班期间的休息时间需为带薪休息。

此外，雇佣10个以上劳动者的企业必须具备劳动规定文件。文件主要内容包括：工作时间，休息时间；工作的治安规定；劳动安全、卫生有关规定；企业财产、经营政策、通信科技、创造所有权保密的相关规定；违背劳动纪律的处置形式及物资责任的相关规定。企业要到当地劳动与社会管理厅登记劳动规定，在政府机关接受资料15天后起效。

在越南，劳动者可与企业签订集体劳动协议来保障权益。集体劳动协议是劳动集体与使用劳动者之间经商讨同意的劳动条件文件，不得违背越南法律规定，并且需保障法律未提到的劳动者权利。自签约合同后10天内，雇主要向当地社会荣军劳动厅提交集体劳动协议。集体劳动协议签约后，雇主有义务向所有员工公示此协议。集体劳动协议需规定协议的起效日期。集体劳动协议若未标明起效日期，则双方签约之日为生效日期，有效期限为1至3年。

劳动纪律处分是企业常见的员工管理事项。企业做出处分必须遵守劳动法、集体劳动协议及公司劳动规定。根据程序规定，企业发通知书给劳动者，工会举行劳动纪律处分会议，再签发纪律处分决定。值得注意的是，雇主必须证明劳动者的错误才能进行处分。雇主必须在劳动规定里明确有关解雇的规定，常见可以采取解雇措施的情形有：偷窃、贪污、赌博、蓄意伤害、在职场范围内吸毒、泄漏雇主科技经营机密、科技秘诀、侵犯智慧财产权，对雇主资产及利益造成严重损害或因威胁而造成严重损害；违背纪律被处分延长提薪时间期间内再犯或者被处分革职后再犯；无正当理由自行休班。如果企业实施了违法解雇行为，应让劳动者复职，并支付违背法规解雇劳动者的工资、保险和2个月工资。如劳动者无意复职，雇主仍须给付其退职金。如果劳动者无意复职、雇主也无意接受，除了上述所列出的金额外，双方可协商给劳动者多赔偿劳动合同上的2个月工资。如果雇主不提前通知劳动者解雇，雇主需要向劳动者赔偿劳动者没有收到解雇通知时长的工资。

中国企业要特别注意越南关于外籍劳动者的规定，在越南工作的外国人必须持有工作许可证，非属签发工作证的情况除外。仅准企业雇佣外籍劳工，担任越南劳工不能满足生产经营所需的岗位，如执行总裁、管理专家及技术专家等。企业要向越南相关管理机关书面阐述雇用劳工需求，并给外籍劳动者申请工作许可证，工作证期限最多为2年。

来源：中国贸易报