



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Đản tin

QUAN HỆ LAO ĐỘNG

SỐ ĐẶC BIỆT

NĂM 2018 - NỖ LỰC CẢI CÁCH VÀ SẴN SÀNG HỘI NHẬP

“ THÔNG QUA
CPTPP GIÚP
VIỆT NAM THỂ HIỆN
CAM KẾT MẠNH MẼ
ĐỐI VỚI ĐỔI MỚI VÀ
HỘI NHẬP QUỐC TẾ ”

Tổng bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng



“Trong nền kinh tế thị trường hiện đại, điều kiện cho người lao động, bao gồm tiền lương, được quyết định thông qua đối thoại xã hội và thương lượng tập thể, được trao quyền và điều chỉnh bởi các luật và quy định liên quan đến quan hệ lao động. Bộ luật lao động cần phải cải thiện để phù hợp với Tuyên bố năm 1998 của ILO”

Giám đốc Văn phòng ILO Việt Nam,
TS. Chang-Hee Lee



“Tiền lương sẽ là thu nhập chính, phản ánh đầy đủ thu nhập của người lao động và bảo đảm đời sống cho người lao động và gia đình”

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII

TRONG SỐ NÀY

SỐ ĐẶC BIỆT - QUÝ IV-2018

Quan hệ lao động Việt Nam hiện nay và khuyến nghị	2 + 3	Chỉ số đánh giá quan hệ lao động tại Việt Nam	8 +9	Các chính sách lao động, quan hệ lao động và tiền lương ban hành và có hiệu lực năm 2018	14+15
Nội dung cơ bản về lao động trong CPTPP	4+5	Việt Nam sẵn sàng xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới cho nền kinh tế thị trường	10+11	7 sự kiện QHLD nổi bật trong năm 2018	16
Sửa đổi Bộ luật lao động 2012	6+7	Vai trò Nhà nước hỗ trợ phát triển quan hệ lao động lành mạnh tại địa phương	12+13		

QUAN HỆ LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ KHUYẾN NGHỊ¹



Đặc điểm của quan hệ lao động Việt Nam

Cho đến nay, Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất của người lao động (NLĐ), có chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ, được vận hành trong một hệ thống thống nhất từ Trung ương đến cơ sở theo Luật Công đoàn, trong đó công đoàn cơ sở được (CĐCS) thành lập và hoạt động trong phạm vi một doanh nghiệp. Công đoàn vừa là đối tác, vừa là yếu tố tích cực tác động đến phát triển của doanh nghiệp, vì vậy sự phát triển và vận hành của quan hệ lao động (QHLĐ) hiện đang chịu ảnh hưởng trực tiếp của việc phát triển và hoạt động hiệu quả của tổ chức Công đoàn.

Những đặc trưng của QHLĐ

QHLĐ Việt Nam đang trong quá trình đổi mới và vận hành theo các nguyên tắc thị trường và định hướng xã hội chủ nghĩa, vì vậy nó có những đặc điểm riêng phản ánh những đặc điểm kinh tế-chính trị-xã hội của Việt Nam. Đó là:

Nhận thức của các chủ thể về QHLĐ còn ở mức độ khác nhau. Đặc biệt nhận thức của NLĐ, tổ chức đại diện của NLĐ về QHLĐ trong cơ chế thị trường, về vai trò của mình còn chậm đổi mới. Khả năng thực hiện quyền tự

thương lượng, thỏa thuận trong việc lựa chọn việc làm, nơi làm việc và các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLĐ còn hạn chế.

QHLĐ vận động trong tình trạng mất cân đối và thiếu ổn định giữa cung - cầu lao động cả về số lượng và cơ cấu. Trên thị trường lao động, hiện tượng thừa cung lao động phổ thông, trình độ tay nghề thấp diễn ra thường xuyên, tình trạng thiếu lao động theo thời vụ - đặc biệt là thời điểm cuối năm, là một nguyên nhân làm cho QHLĐ diễn ra bất ổn trong nhiều năm gần đây.

Hệ thống luật pháp về QHLĐ còn một số điểm chưa phù hợp với kinh tế thị trường và yêu cầu hội nhập quốc tế và luôn phải bổ sung sửa đổi, xuất phát từ thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam đang trong quá trình hoàn thiện.

Doanh nghiệp Việt Nam hầu hết có quy mô siêu nhỏ, nhỏ và vừa (chiếm 98%), trình độ và năng lực cạnh tranh còn thấp, chưa có mối liên kết chặt chẽ theo ngành để hình thành các chủ thể QHLĐ của ngành.

Phần lớn lực lượng lao động trong các doanh nghiệp có trình độ văn hóa và tay nghề thấp do chủ yếu là lao động xuất thân là nông dân và sống ở nông thôn, chưa thích ứng kịp yêu cầu của

nền công nghiệp hiện đại. Vì vậy, NLĐ luôn luôn ở vai trò vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong việc thương lượng, thỏa thuận về các vấn đề liên quan đến QHLĐ.

Các thiết chế QHLĐ có một số điểm chưa phù hợp với nguyên tắc thị trường, đặc biệt là thiết chế đại diện NLĐ.

Những vấn đề của QHLĐ hiện nay

Cùng với những đặc điểm trên, QHLĐ ở Việt Nam mặc dù đã có những tiến bộ nhưng sự vận động và phát triển còn phức tạp và chưa lành mạnh.

Số lượng lao động được bao phủ bởi tổ chức đại diện của NLĐ chiếm tỷ lệ chưa cao. Những doanh nghiệp nhỏ dưới 10 lao động chưa có cơ chế thành lập tổ chức đại diện NLĐ ngoài doanh nghiệp để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

Hoạt động của CĐCS chậm được đổi mới, chưa coi nhiệm vụ giám sát thực thi pháp luật lao động, đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) là vấn đề cốt lõi để bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ; nhiều cuộc tranh chấp lao động và đình công của tập thể lao động không có vai trò của Ban chấp hành CĐCS. NLĐ thiếu tin tưởng vào Ban chấp hành CĐCS; hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với CĐCS và đối với NLĐ ở những nơi chưa có công đoàn còn hạn chế và không hiệu quả.

Hỗ trợ của tổ chức đại diện của NSDLĐ về QHLĐ chưa được quan tâm, nhận thức về những vấn đề liên quan đến QHLĐ của các hiệp hội doanh nghiệp cũng khác nhau. Vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ về QHLĐ cũng chưa được pháp luật lao động quy định cụ thể, làm nền tảng và căn cứ pháp lý để tổ chức này hoạt động có hiệu quả.

Đối thoại, thương lượng tập thể tại nhiều doanh nghiệp chưa được các bên quan tâm đúng mức. Thương lượng ký kết TƯLĐTT còn hình thức. Số TƯLĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp còn ít và chưa hiệu quả.

Tiền lương, thu nhập của NLĐ còn thấp, việc làm không ổn định, tỷ lệ lao động bỏ việc, nhảy việc còn lớn; nhà

ở, các công trình công cộng, phúc lợi xã hội phục vụ NLĐ, nhất là NLĐ tại các khu công nghiệp chưa đáp ứng được nhu cầu.

Việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận NSDLĐ còn nhiều hạn chế. Các vi phạm về chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động, xây dựng thang lương bảng lương, định mức lao động, huy động làm thêm giờ vượt quá quy định của pháp luật, trả lương làm thêm giờ, tiền thưởng; nợ đọng bảo hiểm xã hội ở các doanh nghiệp vẫn đang là vấn đề lớn, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích NLĐ.

Tranh chấp lao động cá nhân có chiều hướng gia tăng, đình công không đúng trình tự quy định của pháp luật tuy có giảm nhưng còn tiềm ẩn nhiều nguy cơ gây mất ổn định.

Cơ chế và thiết chế giải quyết tranh chấp lao động và đình công chưa thực sự hiệu quả.

Cơ chế phối hợp ba bên giữa cơ quan quản lý nhà nước, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ còn nhiều bất cập, đặc biệt là cơ chế tham vấn hỗ trợ các bên trong QHLD.

Quản lý nhà nước về QHLD vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu. Việc hỗ trợ thúc đẩy, phát triển QHLD đối với các doanh nghiệp chưa được quan tâm đúng mức. Các thiết chế hòa giải, trọng tài hoạt động chưa hiệu quả. Các biện pháp chế tài chưa đủ sức để phòng ngừa và ngăn chặn các sai phạm của doanh nghiệp.

Khuyến nghị

1. Hoàn thiện thể chế, pháp luật lao động và QHLD phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Tiếp tục hoàn thiện thể chế, pháp luật về lao động, pháp luật công đoàn, phù hợp với lộ trình và kế hoạch phê chuẩn các công ước của ILO của Việt Nam; xác lập rõ quyền của NLĐ, quyền của NSDLĐ trong việc gia nhập và thành lập tổ chức của họ; thừa nhận quyền được tham gia tổ chức và quyền thương lượng tập thể của các bên trong QHLD; hoàn thiện các thiết chế về giải quyết tranh chấp lao động,

tiến tới thành lập các cơ quan chuyên trách ở các địa phương có nhu cầu lớn; xác định rõ, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc hỗ trợ thúc đẩy QHLD bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn lao động của ILO và cam kết quốc tế trong các FTA thế hệ mới.

2. Tăng cường vai trò quản lý nhà nước về QHLD

- Kiến toàn hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về QHLD từ Trung ương đến cơ sở để vừa thực hiện chức năng quản lý nhà nước về QHLD, vừa thực hiện tốt chức năng hỗ trợ thúc đẩy QHLD phát triển.
- Kiến toàn cơ quan quản lý nhà nước để thực hiện chức năng nhận đăng ký và quản lý hoạt động của các tổ chức của NLĐ, tổ chức của NSDLĐ.

3. Thúc đẩy đối thoại, thương lượng ký kết TƯLĐTT

- Khuyến khích các bên duy trì việc đối thoại thường xuyên nhằm tăng cường sự hợp tác giữa NLĐ với NSDLĐ, xây dựng môi trường lao động thân thiện, lành mạnh.
- Tăng cường sự hỗ trợ của Nhà nước để tổ chức ĐCS chủ động đề xuất và NSDLĐ có thiện chí, sẵn sàng thương lượng và ký kết TƯLĐTT.

4. Nâng cao vai trò trách nhiệm của tổ chức đại diện NLĐ

- Tổ chức Công đoàn Việt Nam cần đổi mới cơ cấu tổ chức và nội dung hoạt động đặc biệt ở cấp ĐCS, nhằm phát huy những thuận lợi để thực hiện sứ mệnh trong việc đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ. Công đoàn cần lấy mục tiêu phát triển của từng doanh nghiệp làm động lực; lấy việc tập hợp, giáo dục, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn làm nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt.
- Bảo đảm và quản lý tốt sự ra đời, hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ, đồng thời tạo điều kiện cho doanh nghiệp kinh doanh ổn định và phát triển; phù hợp với các nguyên tắc và tiêu chuẩn lao động của ILO,

đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

5. Hoàn thiện hệ thống tổ chức, chức năng nhiệm vụ của tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD

Đảm bảo khả năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NSDLĐ, đồng thời phù hợp với đặc điểm kinh tế - chính trị - xã hội của Việt Nam.

6. Hoàn thiện các thiết chế về giải quyết tranh chấp lao động

Hoàn thiện mô hình tổ chức và cơ chế hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động hiện tại. Bổ sung vai trò, chức năng và nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài lao động, bảo đảm giải quyết cả các vụ tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể, nếu được một trong hai bên yêu cầu. Nghiên cứu xây dựng thí điểm cơ quan chuyên trách giải quyết tranh chấp lao động ở một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương với vai trò vừa là cơ quan làm nhiệm vụ trung gian hòa giải, trọng tài, vừa là cơ quan hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể.

7. Củng cố và hoàn thiện cơ chế tham vấn ba bên về QHLD

Cần xác định rõ mô hình tổ chức tham vấn ba bên ở cấp trung ương và địa phương, bảo đảm vừa thực hiện tốt vai trò tư vấn cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ trong việc xây dựng và ban hành các chính sách về QHLD, vừa tham vấn và hỗ trợ các đối tác trong việc thực thi các quy định của pháp luật về QHLD, thúc đẩy cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể tại nơi làm việc.

8. Tiếp tục triển khai thực hiện các dự án về nhà ở và các công trình phúc lợi, xã hội

Các công trình bao gồm: trường học, nhà mẫu giáo, các thiết chế văn hóa, thể thao, phục vụ công nhân lao động ở các khu công nghiệp tập trung góp phần thúc đẩy và củng cố QHLD phát triển.

1. Theo "Báo cáo quan hệ lao động", Cục Quan hệ lao động-Tiền lương, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, 2018.

Nội dung cơ bản về lao động trong Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)



“CPTPP hứa hẹn sẽ đem lại tăng trưởng kinh tế và nhiều lợi ích xã hội, tạo việc làm, tạo cơ hội mới cho cả người lao động và doanh nghiệp, góp phần nâng cao mức sống của người lao động, giảm nghèo, thúc đẩy tăng trưởng bền vững, thắt chặt tình hữu nghị và hợp tác giữa chính phủ và người dân các nước ký kết”

(Ông Đào Quang Vinh, Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ LĐTBXH)

“Các nước sẽ không được tạo ra lợi thế cạnh tranh thương mại bằng việc hạ thấp các tiêu chuẩn lao động”

(Ông Nguyễn Mạnh Cường, Vụ trưởng Vụ Hợp tác quốc tế, Bộ LĐTBXH, Trưởng nhóm lao động Đoàn đàm phán CPTPP Việt Nam)

Thông tin chung

Ngày 12/11/2018, Quốc hội Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, gọi tắt là CPTPP. Sau khi được 6 quốc gia thông qua (gồm Australia, Canada, Nhật Bản, Mexico, New Zealand và Singapore), CPTPP đã đủ điều kiện để có hiệu lực từ 30/12/2018. Việt Nam đã trở thành nước thứ 7 phê chuẩn hiệp định này.

CPTPP, hay còn gọi là TPP 11, có “tiền thân” là Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) với quá trình đàm phán được khởi động từ tháng 3 năm 2010. TPP là hiệp định có sự tham gia của 12 quốc gia bao gồm Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Hoa Kỳ, Singapore và Việt Nam. Trải qua gần 6 năm đàm phán, 12 nước đã kết thúc quá trình đàm phán và lễ ký kết TPP diễn ra vào tháng 2/2016. Tuy nhiên, khi Tổng thống Hoa Kỳ Donald Trump lên nắm quyền, Hoa Kỳ tuyên bố rút khỏi hiệp định TPP. Tháng 11/2017, 11 quốc gia còn lại quyết định đổi tên từ TPP sang CPTPP. Đến tháng 3/2018, các bên chính thức ký kết CPTPP.

Nội dung cơ bản về lao động trong CPTPP

Đối với vấn đề lao động, có một số nét giống và khác nhau giữa cam kết trong CPTPP và TPP như sau: cam kết về lao động của Việt Nam trong cả hai hiệp định đều bao gồm cam kết chung trong Chương 19 - Chương Lao động. Sự khác nhau nằm ở cam kết riêng, trong TPP là bao gồm cam kết song phương với phía Hoa Kỳ còn trong CPTPP là Thư trao đổi song phương với 10 nước còn lại.

Đối với cam kết chung trong Chương 19 – Chương Lao động, các nước, trong đó có Việt Nam phải nội luật hóa và đảm bảo triển khai trong thực tiễn những quy định về 4 nhóm quyền lao động cơ bản trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO bao gồm: 1) tự do liên kết và thương lượng tập thể; 2) xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; 3) cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và 4) xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Ngoài ra, các quốc gia thành viên cũng cần quy định trong luật pháp và thực hiện trong thực tiễn những quy định về điều kiện làm việc có thể chấp nhận được bao gồm lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn sức khỏe nghề nghiệp.

Cam kết riêng của Việt Nam

Được thể hiện trong thư trao đổi của Việt Nam với 10 nước gồm 4 đoạn như sau:

- Việt Nam cam kết thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trong Chương Lao động kể từ ngày CPTPP có hiệu lực với Việt Nam.

- Nếu Việt Nam vi phạm các cam kết trong Chương Lao động thì các nước sẽ không áp dụng trừng phạt thương mại đối với Việt Nam trong vòng 3 năm kể từ ngày CPTPP có hiệu lực.
- Nếu Việt Nam vi phạm cam kết về tự do liên kết và thương lượng tập thể thì các nước sẽ không áp dụng trừng phạt thương mại trong thời gian 5 năm kể từ ngày CPTPP có hiệu lực
- Trong khoảng thời gian từ khi CPTPP có hiệu lực 5 năm đến trước khi CPTPP có hiệu lực 7 năm, các vấn đề liên quan tới vi phạm của Việt Nam (nếu có) về tự do liên kết sẽ được các bên rà soát trong khuôn khổ Hội đồng lao động theo điều 19.12

Để có thể thực thi Chương Lao động, các quốc gia thành viên cần thực hiện một số sắp xếp về bộ máy như sau:

- Đầu mối liên lạc quốc gia là một đơn vị hoặc một cán bộ trong Bộ Lao động của mỗi nước để giải quyết các vấn đề liên quan đến Chương Lao động trong vòng 90 ngày kể từ ngày CPTPP có hiệu lực với nước đó. Đầu mối liên lạc có nhiệm vụ tiếp nhận thông tin, trao đổi với đầu mối của nước khác; hỗ trợ Hội đồng lao động, tiếp nhận thông tin, đơn thư từ công chúng và thực hiện hợp tác song phương hoặc đa phương.
- Hội đồng lao động gồm đại diện cấp Bộ hoặc cấp Cục/Vụ thay mặt cho Bộ của các nước thành viên. Hội đồng họp ngay trong vòng 1 năm kể từ khi CPTPP có hiệu lực và sau đó là 2 năm/lần. Hội đồng có nhiệm vụ rà soát, đánh giá việc thực hiện Chương Lao động; rà soát báo cáo từ đầu mối liên lạc của các nước; tạo điều kiện cho sự tham gia của công chúng và quyết định các vấn đề khác theo thỏa thuận của các bên. Quyết định của hội đồng được đưa ra theo nguyên tắc đồng thuận.

Cơ chế thực thi Chương Lao động trong CPTPP

Các vấn đề phát sinh có thể được xử lý qua 3 kênh: đơn thư của công chúng, đối thoại mang tính hợp tác và tham vấn. Trong đó, cá nhân hoặc tổ chức có thể gửi đơn thư tới đầu mối liên lạc do các nước thành viên chỉ định. Điều kiện đối với đơn thư là vấn đề phát sinh liên quan trực tiếp đến Chương Lao động, không nặng danh và giải thích được sự ảnh hưởng của vấn đề nêu trong đơn thư đối với thương mại và đầu tư giữa các bên.

Các bước xử lý bất đồng

1) Nơi tiếp nhận đơn thư có thể trao đổi, làm rõ thông tin và phải thụ lý, trả lời bằng văn bản cho bên đệ đơn; 2) Cơ chế đối thoại mang tính hợp tác có thể do một bên đề xuất bất cứ lúc nào và bất cứ vấn đề gì liên quan đến Chương Lao động và đối thoại sẽ tiến hành trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu; 3) Cơ chế tham vấn là bước tiếp theo sẽ được tiến hành trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu tham vấn và các bên có thể sử dụng tư vấn, chuyên gia độc lập, thủ tục giảng hòa, hòa giải hoặc trung gian; và 4) Bước cuối cùng là cơ chế giải quyết tranh chấp của hiệp định và bước này có thể dẫn đến đình chỉ ưu đãi thương mại hay trừng phạt thương mại.

Tuyên bố 1998 và các công ước cơ bản của ILO Việt Nam chưa phê chuẩn

Tuyên bố ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động

Tất cả các quốc gia thành viên của ILO đều có nghĩa vụ thành viên là phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản trong lao động

Công ước 87 về quyền tự do liên kết, 1948

- * Quyền thành lập, gia nhập công đoàn của Người lao động
- * Quyền tự quản của tổ chức của người lao động
- * Trách nhiệm của Nhà nước

Công ước 98 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949

- * Bảo vệ người lao động khỏi sự phân biệt đối xử chống công đoàn
- * Bảo vệ tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động không bị can thiệp trong hoạt động
- * Thúc đẩy thương lượng tập thể

Công ước 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957

"nhằm xóa bỏ và ngăn chặn hành vi lợi dụng các hình thức lao động cưỡng bức hay bắt buộc"



Ảnh @ ILO

Dự kiến BLLĐ sửa đổi nhằm tăng cường khả năng nhận diện các quan hệ lao động trên thực tiễn, điều chỉnh những quan hệ mới phát sinh trong thị trường lao động, đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong QHLD và thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động trong bối cảnh mới

Sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động trong bối cảnh mới

Bộ luật lao động (BLLĐ) ban hành lần đầu vào năm 1994, được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và hiện nay là BLLĐ2012. Trước những thay đổi và phát triển ngày càng phức tạp của quan hệ lao động (QHLD), BLLĐ cần tiếp tục được nghiên cứu sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện.

Hiện nay, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đang tổ chức tham vấn các nội dung trong Dự thảo BLLĐ sửa đổi, với mục tiêu trình Quốc hội cho ý kiến vào kỳ họp thứ 7 (tháng 5/2019) và thông qua tại kỳ họp thứ 8 (tháng 10/2019).

3 lý do sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động 2012

(1) Giải quyết các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành sau 6 năm áp dụng trên thực tế và tạo khung pháp lý thông thoáng hơn, linh hoạt hơn về tuyển dụng, sử dụng lao động để tạo điều kiện nâng cao năng lực cạnh tranh cho các doanh nghiệp Việt Nam.

(2) Đáp ứng các yêu cầu thể chế hóa quy định của Hiến pháp năm 2013 và bảo đảm sự đồng bộ của các luật mới ban hành trong thời gian gần đây.

(3) Đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế với cam kết thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động tại nơi làm việc theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Đồng thời thực hiện các cam kết trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

10 nội dung lớn dự kiến sửa đổi, bổ sung

(1) Hợp đồng lao động; (2) Thời giờ làm việc; (3) Số giờ làm thêm tối đa; (4) Tiền lương, tiền lương tối thiểu; (5) Tuổi nghỉ hưu; (6) Các điều kiện chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc (về giới tính, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc); (7) Phòng ngừa và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; (8) Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam; (9) Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và (10) Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công trong bối cảnh đa tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Thành lập tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp

Sửa đổi, bổ sung BLLĐ nhằm đảm bảo bình đẳng giữa tổ chức đại diện NLĐ và CĐCS trong quá trình hoạt động, để các tổ chức này có thể nói tiếng nói của NLĐ mà không bị phân biệt đối xử, thao túng và can thiệp bởi NSDLĐ

Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Đảng đã chỉ đạo việc ban hành mới hoặc sửa đổi luật pháp tạo điều kiện thuận lợi cho sự ra đời và hoạt động lành mạnh, hiệu quả của tổ chức đại diện NLĐ trong QHLD bên cạnh hệ thống Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, bảo đảm phù hợp với các tiêu chuẩn lao động của ILO và quá trình hoàn thiện pháp luật và trình độ phát triển của Việt Nam. Vì vậy BLLĐ dự kiến 3 nhóm quy định việc thành lập tổ chức đại diện của NLĐ trong DN, gồm:

Quyền thành lập, điều kiện, thủ tục, thẩm quyền đăng ký

NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện NLĐ riêng của mình và đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, hoặc lựa chọn thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn cơ sở thuộc hệ thống Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

Để đảm bảo các tổ chức này hoạt động lành mạnh trong QHLD, BLLĐ sửa đổi sẽ quy định cụ thể về: Điều kiện thành lập gồm điều kiện về đoàn viên tối thiểu, điều kiện đối với những người sáng lập, điều lệ hoạt động; Thủ tục đăng ký hoạt động bao gồm hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký, thu hồi đăng ký, thẩm quyền đăng ký...

Cơ chế bảo vệ đối với NLĐ và đảm bảo việc thực hiện các quyền của tổ chức đại diện NLĐ trong QHLD

Dự kiến bổ sung các quy định: Chống phân biệt đối xử của NSDLĐ đối với NLĐ, những người thực thi các quyền của tổ chức đại diện NLĐ trong QHLD; Chống can thiệp, thao túng của NSDLĐ vào tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ; và Các quy định về chế tài xử phạt và khắc phục hậu quả đối với những hành vi vi phạm.

Điều kiện, bảo đảm cho hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ

Bao gồm các quy định về quyền của cán bộ của tổ chức đại diện bao gồm quyền tiếp cận NLĐ, NSDLĐ, thời gian hoạt động và quyền được bảo vệ về việc làm; Quyền của tổ chức đại diện NLĐ; và Trách nhiệm của NSDLĐ trong việc công nhận tổ chức đại diện NLĐ và không có hành vi cản trở việc thực hiện quyền tổ chức của NLĐ.

Đổi mới các thiết chế đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện của NLĐ trong doanh nghiệp

Các quy định về đối thoại tại nơi làm việc (ĐTTNLV) và thương lượng tập thể (TLTT) nghiên cứu sửa đổi, bổ sung phù hợp với bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện NLĐ và với đặc điểm QHLD của Việt Nam.

2 nội dung về ĐTTNLV dự kiến sửa đổi, bổ sung

Tập trung các hình thức đối thoại/ tham vấn đã và đang được quy định rải rác trong BLLĐ hiện hành, bao gồm 3 hình thức đối thoại: định kỳ, khi có yêu cầu và đối thoại theo vụ việc.

Thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc. DN có từ 50 NLĐ trở lên có nghĩa vụ thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc và khuyến khích đối với DN dưới 50 lao động, có nhiệm vụ thực hiện cả 3 hình thức đối thoại/tham vấn nêu trên. Thành phần của Ban gồm từ 3-10 người do NSDLĐ cử và từ 3-20 NLĐ do tổ chức đại diện NLĐ cử và NLĐ bầu bổ sung. Bên cạnh đó là các quy định cụ thể về nguyên tắc hoạt động, điều kiện bảo đảm hoạt động của Ban. Luật sửa đổi cũng quy định Chính phủ có trách nhiệm

quy định chi tiết việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban.

3 nhóm nội dung sửa đổi, bổ sung về thương lượng tập thể

Nguyên tắc và quyền yêu cầu TLTT

Nguyên tắc TLTT trong bối cảnh nhiều tổ chức đại diện NLĐ sẽ là: Trong mỗi DN, mỗi nội dung chỉ có một TLTT, được áp dụng cho toàn bộ NLĐ trong DN và TƯLĐTT phải được trên 50% toàn bộ NLĐ thông qua trước khi ký kết và thực hiện.

Về quyền yêu cầu TLTT, dự kiến theo 2 phương án: (1) Tổ chức đại diện NLĐ có trên 30% NLĐ là đoàn viên trong DN thì có quyền yêu cầu TLTT, hoặc các tổ chức đại diện NLĐ có quyền liên kết với nhau để đạt đủ yêu cầu trên; hoặc (2) Mọi tổ chức đại diện NLĐ có trên 10% hoặc 100 đoàn viên có quyền yêu cầu TLTT, các tổ chức đại diện NLĐ khác có quyền cùng tham gia TLTT hoặc có quyền yêu cầu TLTT nếu TLTT nêu trên không thành.

Quy trình thương lượng tập thể thiện chí. Bao gồm các quy định nghĩa vụ thương lượng thiện chí của

Sửa đổi bổ sung BLLĐ về ĐTTNLV, TLTT nhằm bảo đảm mọi NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ đều có quyền và cơ hội có tiếng nói tham gia trong quá trình đối thoại, thương lượng, để giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong QHLD

các bên khi có yêu cầu, thời hạn tối đa thương lượng, nghĩa vụ cung cấp thông tin liên quan và quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến NLĐ.

TLTT có nhiều DN tham gia. Bổ sung các quy định về TLTT đa DN thông qua Hội đồng TLTT theo hướng cho phép TLTT có thể diễn ra ở bất cứ cấp/phạm vi nào ngoài TLTT cấp DN và TLTT cấp ngành, Bên cạnh đó, quy định cơ chế mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngoài DN và việc gia nhập và rút khỏi TƯLĐTT ngành hoặc TƯLĐTT DN.

Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả ở Việt Nam

Thực tế TCLĐ, đình công tự phát thời gian qua, những bất cập trong các quy định BLLĐ về giải quyết TCLĐ và trong bối cảnh có nhiều tổ chức của NLĐ tại DN, đòi hỏi các quy định về giải quyết TCLĐ và đình công cần được sửa đổi cơ bản, toàn diện.

Dự kiến 5 nội dung sửa đổi bổ sung

Điều chỉnh các TCLĐ mới phát sinh

- Bổ sung các quy định giải quyết những tranh chấp phát sinh trong bối cảnh nhiều tổ chức đại diện (như tranh chấp giữa các tổ chức đại diện của NLĐ với nhau về quyền TLTT, tranh chấp về phân biệt đối xử, can thiệp thao túng tổ chức đại diện và thương lượng thiện chí; Tranh chấp trong quá trình đăng ký, giải thể tổ chức đại diện).

- Quan niệm lại về TCLĐ tập thể về quyền, bao gồm 3 trường hợp: diễn giải quy định nội bộ, diễn giải luật và

các thực tiễn lao động bất công. Đồng thời quan niệm lại về TCLĐ tập thể về lợi ích, theo đó bỏ quy định yêu cầu xác lập điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật.

Đa dạng phương thức giải quyết TCLĐ.

Mở rộng cơ hội cho các bên tranh chấp có nhiều lựa chọn các phương thức giải quyết tranh chấp khác nhau mà các bên cho rằng phù hợp để giải quyết tranh chấp của họ. Theo đó, các bên có quyền lựa chọn các phương thức khác nhau ngay từ đầu hoặc quy định thủ tục hòa giải là bắt buộc đầu tiên đối với mọi TCLĐ tập thể.

Thẩm quyền thực chất (thẩm quyền tài phán) của Hội đồng trọng tài lao động, mở rộng phạm vi giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động đối với cả tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền.



Đổi mới tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động để trọng tài là một phương thức trung tâm trong giải quyết tranh chấp lao động.

Bảo đảm quyền đình công hợp pháp của NLĐ, khi cần sử dụng vũ khí cuối cùng thì NLĐ có thể tiến hành được một cách hợp pháp sau khi tiến hành thủ tục lấy ý kiến NLĐ và thông báo trước về việc tổ chức đình công.

Chỉ số đánh giá quan hệ lao động tại Việt Nam

Xây dựng chính sách pháp luật dựa trên các bằng chứng xác thực

Trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động và QHLD tại nơi làm, hệ thống dữ liệu QHLD cần

tiếp tục được cải thiện và mở rộng với các chỉ số phản ánh toàn diện hơn và kịp thời hơn, giúp Việt Nam có thể đánh giá được tình hình, qua đó đưa ra các quyết định chính sách dựa trên các số liệu xác thực về QHLD. Các dữ liệu và chỉ số chính xác về QHLD, cùng với các nguồn thông tin khác cũng sẽ là nền tảng để Việt Nam tham gia vào các định chế quốc tế như ILO và các Hiệp định thương mại quốc tế thế hệ mới, qua đó giúp Việt Nam hội nhập tốt hơn với nền kinh tế thế giới và đo lường được sự phát triển bền vững của nền kinh tế, cộng đồng doanh nghiệp và mức sống của người lao động.

Các chỉ số về quan hệ lao động đóng một vai trò quan trọng trong việc đo lường tiến độ của việc làm bền vững.

Hiện nay, ILOSTAT sử dụng các chỉ số chính sau đây để đánh giá tình hình QHLD:

- Công đoàn:** Tỷ lệ bao phủ của công đoàn
- Thương lượng:** Tỷ lệ bao phủ của thỏa ước lao động tập thể
- Đình công và bế xưởng:** Số lần đình công và bế xưởng tính theo hoạt động kinh tế; số ngày làm việc bị mất do đình công theo hoạt động kinh tế; Số người lao động tham gia đình công, bế xưởng theo hoạt động kinh tế; số ngày làm việc bị mất do đình công do đình công và bế xưởng trên 1000 người lao động.

Bộ chỉ số về quan hệ lao động ở Việt Nam

Các chỉ số về QHLD cần phải lồng ghép các chỉ số QHLD của ILO hiện đang sử dụng với tất cả các quốc gia thành viên nhằm đảm bảo tính so sánh quốc

Các chỉ số, thông tin và dữ liệu quan hệ lao động (QHLD) là căn cứ rất cần thiết trong quá trình xây dựng chính sách, pháp luật dựa trên bằng chứng. Tuy nhiên, hệ thống chỉ số, thông tin và dữ liệu QHLD của Việt Nam hiện còn chưa đầy đủ và có một số hạn chế như: chưa hình thành hệ thống về các chỉ số QHLD và tiền lương một cách thống nhất; chưa có sự thống nhất về các chỉ số sử dụng để thu thập số liệu (các định nghĩa, cách tính, thời gian và phương pháp thu thập,...); sự điều phối trong việc tổng hợp cũng như chia sẻ và phổ biến các thông tin, dữ liệu về QHLD giữa các đơn vị thu thập và xử lý thông tin còn hạn chế và mang tính hành chính. Các đầu mối thu thập thông tin chủ yếu theo ngành dọc, mức độ chia sẻ còn hạn chế nên thông tin thu thập được không được phân tích, tổng hợp kịp thời để đưa ra những hành động, khuyến nghị hoặc định hướng chính sách phù hợp.

Tại Việt Nam, hầu hết các chỉ số cơ bản đã phản ánh đặc điểm của thị trường lao động, tuy nhiên vẫn còn thiếu dữ liệu theo các chỉ số QHLD của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà Việt Nam là quốc gia thành viên.

Các chỉ số cần thiết phản ánh QHLD ở Việt Nam

Nhóm chỉ số về số lượng và chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn

- Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở
- Tỷ lệ tham gia công đoàn của NLĐ làm công hưởng lương
- Tỷ lệ các doanh nghiệp thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

Nhóm chỉ số về thỏa ước lao động tập thể

- Tỷ lệ các đơn vị sản xuất (doanh nghiệp, hợp tác xã) có TƯLĐTT
- Tỷ lệ bao phủ của TƯLĐTT. Tỷ lệ các doanh nghiệp thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

Nhóm chỉ số về giải quyết tranh chấp lao động

- Số vụ tranh chấp lao động tập thể
- Số vụ tranh chấp lao động cá nhân
- Tỷ lệ giải quyết TCLĐ tập thể thành công
- Tỷ lệ giải quyết TCLĐ cá nhân thành công

Nhóm các chỉ số về đình công

- Số cuộc đình công
- Số người lao động tham gia đình công trung bình trên một vụ đình công
- Tỷ lệ NLĐ tham gia đình công
- Thời gian đình công trung bình trên 1 vụ đình công
- Số ngày làm việc bị mất trên 1000 lao động làm công hưởng lương.

tế, đồng thời phản ánh được đặc điểm phát triển kinh tế-xã hội của Việt Nam; bên cạnh đó cũng phải đảm bảo tính khả thi trong quá trình thu thập ở Việt Nam.

Với nhận thức chung về sự cần thiết của việc xây dựng hệ thống dữ liệu về QHLD và tiền lương đối với việc hoạch định chính sách ở Việt Nam, dự án VNM/16/04/CANADA về 'Hỗ trợ xây dựng năng lực cải thiện cơ sở dữ liệu quan hệ lao động quốc gia cho việc hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng khoa học' do ILO và Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ LĐTBXH thực hiện xây dựng bộ chỉ số về QHLD, bao gồm 4 nhóm cơ bản sau:

1. Nhóm chỉ số về số lượng và chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn

Tỷ lệ tham gia công đoàn là một trong những chỉ số đo lường tầm ảnh hưởng và độ bao phủ của công đoàn. Các dữ liệu và chỉ số sẽ giúp cơ quan quản lý nhà nước về lao động nắm bắt được mức độ bao phủ của tổ chức công đoàn đối với NLĐ, tình hình thực hiện trách nhiệm của công đoàn đối với NLĐ.

2. Nhóm chỉ số về thỏa ước lao động tập thể

Chỉ số về TƯLĐTT đáp ứng yêu cầu nắm bắt thông tin về tình hình thực hiện thương lượng, ký kết TƯLĐTT, mức độ bao phủ của TƯLĐTT đối với NLĐ của cơ quan quản lý nhà nước, đồng thời đáp ứng được yêu cầu nắm bắt chất lượng hoạt động tại các công đoàn cơ sở của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Nhóm chỉ số về giải quyết tranh chấp lao động

Các chỉ tiêu số lượng các vụ tranh chấp và tình hình giải quyết các vụ tranh chấp sẽ giúp các cơ quan quản lý nhà nước nắm bắt được tình hình biến động số vụ tranh chấp qua từng thời kỳ để qua đó phân tích được diễn biến tình hình QHLD theo ngành, địa phương và trên phạm vi cả nước, đồng thời phân tích được chất lượng hoạt động của hệ thống giải quyết tranh chấp lao động để có những giải pháp xây dựng hệ thống giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả.

4. Nhóm các chỉ số về đình công

Chỉ số về đình công là một trong những chỉ số quan trọng nhất thể hiện 'sức khỏe' của hệ thống QHLD của một ngành, khu vực hoặc một quốc gia. Chỉ số đình công cũng thể hiện mức độ hiệu quả của đối thoại xã hội ở nhiều cấp độ.

Việc cải thiện quá trình thu thập, phân tích và phổ biến dữ liệu thông qua bộ chỉ số về QHLD sẽ giúp Việt Nam đưa ra được các quyết định chính sách dựa trên bằng chứng và thông tin tốt hơn.

Số liệu về quan hệ lao động Việt Nam 2018

Kinh tế - xã hội

Tốc độ tăng trưởng GDP (%)	7,08
Chỉ số giá tiêu dùng CPI (%)	3,54
LLLĐ từ 15 tuổi có việc làm (triệu LĐ)	54,3
Tr.đó: Tỷ lệ LLLĐ nữ có việc làm (%)	47,7
Tỷ lệ lao động có QHLD (%)	43,25
Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)	58,6
Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị (%)	3,1
Tỷ lệ thiếu việc làm (%)	1,46
Tổng số DN đang hoạt động (nghìn)	~ 635
Số DN mới thành lập năm 2018	131.275
Tổng số việc làm được tạo ra (triệu LĐ)	1,648

Quan hệ lao động

Tổng số đoàn viên (triệu LĐ)	10,05
Tổng số CĐCS	126.313
Số Liên đoàn lao động	83
Số đoàn viên và CĐCS được thành lập theo phương pháp mới	97.231 và 1.010
Số TƯLĐTT có hiệu lực	27.866
Tỷ lệ DN có CĐ ký kết TƯLĐTT (%)	67
Số TƯLĐTT cấp ngành	4
Số TƯLĐTT nhóm DN	4
Số cuộc đình công	~98
Tỷ lệ ĐC tại các DN sử dụng nhiều LĐ (%)	~65,86

Năng suất lao động, tiền lương, điều kiện lao động

Số lao động ký HĐLĐ (%)	66
Tỷ lệ LLLĐ tham gia BHXH (%)	29
Tiền lương bình quân (triệu đ/LĐ)	7,27
Tiền thưởng Tết dương lịch (triệu đ/LĐ)	1,1
Tiền thưởng Tết Âm lịch (triệu đ/LĐ)	6,3
NSLĐ năm 2018 (giá hiện hành) (triệu đ)	102
Tốc độ tăng NSLĐ 2018 so 2017	5,93%

Việt Nam sẵn sàng xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới cho nền kinh tế thị trường



“Dự án NIRF sẽ đóng góp quan trọng giải quyết những tồn tại của hệ thống quan hệ lao động hiện nay, đồng thời giúp Việt Nam sớm nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế phù hợp với trình độ phát triển kinh tế-xã hội để thực hiện tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước”

(Ông Doãn Mậu Diệp,
Thư trưởng Bộ Lao động-
Thương binh và Xã hội)

Việt Nam đang trong tiến trình hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, đã tham gia đàm phán và ký kết nhiều hiệp định thương mại thế hệ mới. Gần đây nhất là Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu (EVFTA),.... Bên cạnh đó, Việt Nam cũng đang nỗ lực cải cách hệ thống thiết chế, thể chế trên mọi lĩnh vực kinh tế-xã hội theo hướng tuân thủ các nguyên tắc của kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa.

Là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam đã và đang nhận được nhiều sự hỗ trợ kỹ thuật từ phía ILO trong việc hoàn thiện thể chế và tăng cường năng lực quản lý trong lĩnh vực lao động và việc làm, đặc biệt là quan hệ lao động. Từ năm 2000, ILO đã tích cực hỗ trợ Chính phủ và các đối tác xã hội cải thiện hệ thống quan hệ lao động thông qua triển khai các dự án hợp tác kỹ thuật. Trong bối cảnh hội nhập và đổi mới của Việt Nam thì những hỗ trợ của ILO và các nhà tài trợ nhằm hoàn thiện hệ thống quan hệ lao động là hết sức cần thiết và có ý nghĩa.

Ngày 9/11/2018, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Văn phòng Tổ chức

Lao động Quốc tế tại Việt Nam tổ chức lễ ký kết và ra mắt Dự án: “Thúc đẩy xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động” - Dự án NIRF. Dự án nhận được sự hỗ trợ của Bộ Lao động Hoa Kỳ, Chính phủ Nhật Bản (hai nhà tài trợ gốc của dự án), cùng với ILO hỗ trợ nguồn lực tài chính và kỹ thuật cho Việt Nam thực hiện.

Dự án NIRF nhằm mục tiêu xây dựng nền tảng về pháp luật và thiết chế hiệu quả cho khung khổ quan hệ lao động mới ở Việt Nam dựa trên Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO. Cụ thể, dự án sẽ đóng góp trên 3 khía cạnh: (1) Bộ Luật lao động và các văn bản pháp luật quốc gia tương thích với các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO; (2) Năng lực quản lý nhà nước về quan hệ lao động được tăng cường; (3) Người lao động và người sử dụng lao động trở thành những chủ thể quan hệ lao động hiệu quả, góp phần xây dựng và duy trì quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Dự án sẽ được triển khai thực hiện trong năm 2018-2019.

Hoạt động nổi bật của NIRF dự kiến diễn ra trong 3 tháng đầu năm 2019

- ❖ Toạ đàm về cải tổ hệ thống giải quyết tranh chấp lao động Việt Nam, tháng 1/2019
- ❖ Hội nghị cấp cao về Bộ luật lao động sửa đổi, tháng 1-2/2019
- ❖ Hội thảo tham vấn của VCCI với các hiệp hội ngành nghề, chuyên gia và doanh nghiệp về dự thảo Bộ luật lao động sửa đổi, tháng 2-3/2019
- ❖ Diễn đàn: "Quan hệ Lao động Việt Nam", tháng 3/2019
- ❖ Hội thảo: "Mạng lưới Công đoàn các khu công nghiệp", tháng 3/2019
- ❖ Khoá tập huấn cho các nhà báo về cải cách luật lao động và các tiêu chuẩn quốc tế về lao động, tháng 3/2019
- ❖ Trao giải vòng 2 cuộc thi nghiên cứu về lao động 2018, tháng 3/2019
- ❖ Thí điểm thu thập dữ liệu về quan hệ lao động, tháng 1-3/2019



Dự án NIRF/USDOL

“Xây dựng Khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động”

Hỗ trợ xây dựng một khung khổ quan hệ lao động mới tôn trọng FPRW, dự án NIRF tập trung vào ba mục tiêu: (1) Đảm bảo pháp luật lao động quốc gia và các công cụ pháp lý phù hợp với FPRW; (2) Quản lý lao động xây dựng được chính sách quốc gia về quan hệ lao động hiệu quả; và (3) Đẩy mạnh hiệu quả thực thi thanh tra lao động và thúc đẩy tuân thủ pháp luật lao động quốc gia.



Dự án NIRF/NHẬT BẢN

“Tăng cường chức năng đại diện của công đoàn và người sử dụng lao động trong khung khổ quan hệ lao động mới”

Các chức năng đại diện cho NLĐ và NSLĐĐ được tăng cường thông qua thực hiện các mục tiêu tăng cường đối thoại xã hội, năng lực và sự tham gia của TLĐLĐVN trong sửa đổi luật pháp và trong thương lượng tập thể và đối thoại xã hội, sự tham gia của Phòng TMCNVN và các hiệp hội doanh nghiệp trong việc sửa đổi pháp luật lao động và các kế hoạch đổi mới và cơ chế hợp tác trong cộng đồng doanh nghiệp và cải thiện QHLD tại nơi làm việc.

Dự án NIRF/CANADA

“Hỗ trợ xây dựng năng lực cải thiện cơ sở dữ liệu quan hệ lao động quốc gia cho việc hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng khoa học”

Chính phủ Việt Nam và các đối tác xã hội có thể đưa ra các quy định chính sách dựa trên bằng chứng và thông tin tốt hơn thông qua cải thiện quá trình thu thập, phân tích và phổ biến dữ liệu QHLD, trên cơ sở hệ thống dữ liệu QHLD đáp ứng giới được tăng cường nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu quốc gia và thực hiện các nghĩa vụ trong Tuyên bố 1998 của ILO, và năng lực xây dựng và thực thi chính sách QHLD và đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng khoa học được nâng lên.

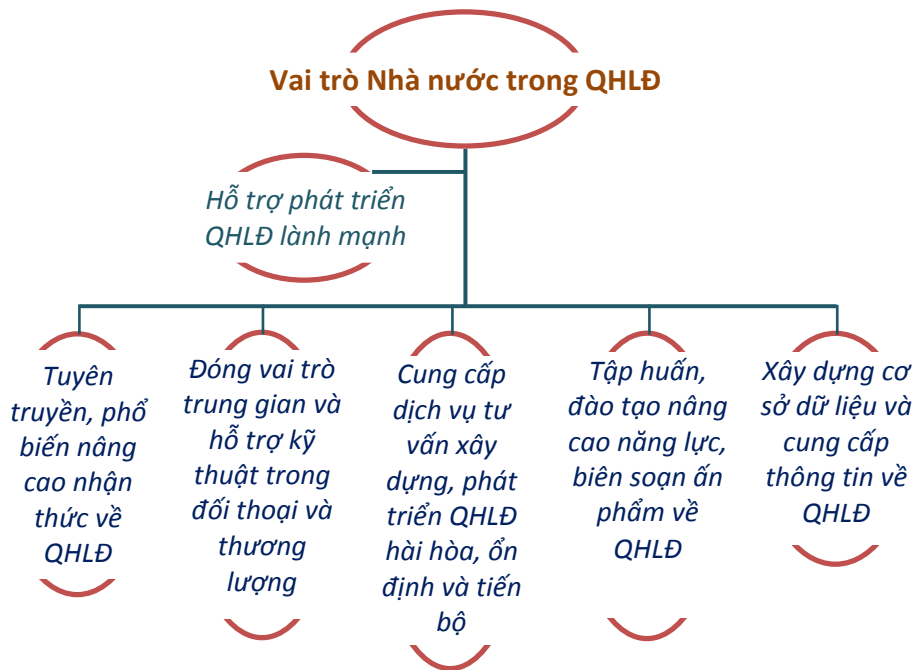


Dự án NIRF/EU

“Thúc đẩy quá trình Việt Nam xem xét gia nhập và thực hiện các Công ước

Góp phần vào tăng trưởng kinh tế bền vững và toàn diện của Việt Nam bằng cách tăng cường khung khổ pháp luật hiện hành thông qua áp dụng và thực hiện tốt hơn các Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế theo Tuyên bố năm 1998 của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động.

VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH TẠI ĐỊA PHƯƠNG



Trong quan hệ lao động (QHLD), Nhà nước đóng vai trò kép, vừa đưa ra các quy định pháp luật về lao động, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động, vừa là một chủ thể trong quan hệ 3 bên (Nhà nước – Người sử dụng lao động – Người lao động), đại diện cho lợi ích quốc gia và toàn thể cộng đồng.

QHLD giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) được xây dựng dựa trên cơ sở quyền và lợi ích. Quyền là phần bắt buộc không được phép vi phạm, nếu vi phạm quyền là vi phạm pháp luật, còn lợi ích là phần do các bên tự quyết định dựa trên thỏa thuận. Sự tác động của Nhà nước vì vậy cũng bao gồm hai phần tương ứng, đó là quản lý (phần quyền và nghĩa vụ – bắt buộc thực thi) và hỗ trợ (phần lợi ích – phần tự thương lượng, tự quyết định). Biện pháp hành chính có thể áp dụng được để thực thi quyền bắt buộc nhưng không thể dùng bắt buộc thực hiện những điều thuộc về lợi ích.

Nhà nước tham gia vào QHLD từ trung ương đến địa phương, thông qua hệ thống hành chính nhà nước của mình (Chính phủ, các cơ quan thuộc Chính phủ, chính quyền địa phương).

Chính vì vậy, vai trò hỗ trợ của Nhà nước trong QHLD ở địa phương được thực hiện qua những hoạt động cụ thể như: nghiên cứu, tuyên truyền, phổ biến các kiến thức và pháp luật về quan hệ lao động để làm thay đổi nhận thức của các đối tác xã hội; trung gian hòa giải các bên tranh chấp lao động; tư vấn, tập huấn, hỗ trợ kỹ thuật cho các bên trong quan hệ lao động; xây dựng cơ sở dữ liệu thông tin, ban hành các tài liệu, ấn phẩm phục vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động lành mạnh...

1. Nhà nước đóng vai trò quan trọng giúp nâng cao và thậm chí thay đổi nhận thức của các bên và của toàn xã hội về QHLD và ý thức chấp hành pháp luật. NLĐ và NSDLĐ là những chủ thể trực tiếp tham gia vào QHLD nhưng nhận thức của họ về QHLD, địa vị pháp lý trong QHLD và các quy định của pháp luật nhiều khi còn hạn chế. Trong nhiều trường hợp các chủ thể không xác định đúng vị thế của mình, dẫn đến những hành vi xử sự hay yêu cầu không đúng mức gây ra những hiểu nhầm có thể phát triển thành xung đột. Tại những quốc gia như Việt Nam, do nhận thức và hiểu biết pháp luật lao động của các

chủ thể còn nhiều hạn chế nên gây ảnh hưởng đáng kể đến sự ổn định và hài hòa của QHLD. Nhà nước, thông qua các cơ quan quản lý và hỗ trợ về lao động của mình, có thể thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục các kiến thức cơ bản và pháp luật về lao động, QHLD và các luật khác có liên quan cho NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của họ và những đối tượng có liên quan khác, trong đó đặc biệt chú trọng tới các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, có khả năng xảy ra tranh chấp.

2. Một trong những hoạt động hỗ trợ mà Nhà nước có thể thực hiện là đóng vai trò trung gian trong hoạt động đối thoại và thương lượng giữa các bên trong QHLD theo yêu cầu của NLĐ và NSDLĐ, giúp các bên tự thỏa thuận, tự xác lập lợi ích của mình. Ngoài việc thực hiện vai trò trung gian, Nhà nước cũng có thể hỗ trợ kỹ thuật trong việc đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động theo yêu cầu của NLĐ, NSDLĐ và các cơ quan, tổ chức khác. Cần chú ý rằng vai trò của Nhà nước trong trường hợp này là chỉ làm “trung gian” và “hỗ trợ” chứ không can thiệp quá sâu vào quá trình đối thoại hay thương lượng tập thể giữa hai bên và vai trò này chỉ được thực hiện khi có sự yêu cầu của các bên trong đối thoại và thương lượng.

3. Các cơ quan hỗ trợ quan hệ lao động của Nhà nước cung cấp các dịch vụ tư vấn xây dựng, phát triển QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, như: tư vấn về các giải pháp, mô hình phát triển QHLD, phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động; tư vấn việc xây dựng và thực hiện các đề án, dự án về QHLD; theo dõi, phân tích, dự báo tình hình và xu hướng phát triển QHLD phục vụ cho các cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các đối tác xã hội khác.

4. Nhà nước, với nguồn lực và điều kiện của mình có thể xây dựng cơ sở dữ liệu và thông tin về QHLD. Đây sẽ là nguồn thông tin quan trọng và thiết thực để đánh giá tình hình QHLD quốc gia và địa phương, giúp những cơ quan liên quan có sự can thiệp kịp

thời khi QHLD có diễn biến xấu, kịp thời hòa giải, giảm thiểu tranh chấp lao động, đảm bảo môi trường kinh doanh và thị trường lao động ổn định, bền vững.

5. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng có thể hỗ trợ phát triển QHLD thông qua một số hoạt động khác như:

- Tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực, kỹ năng đối thoại, đàm phán, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể cho NSDLĐ và đặc biệt là cho tổ chức đại diện NLĐ để họ hoạt động hiệu quả. Việc hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các đại diện của NLĐ những kỹ năng đối thoại, thương lượng phương pháp và cách thức đại diện cho NLĐ để tiến hành đối thoại, thương lượng với chủ doanh nghiệp là cần thiết để đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ.
- Biên soạn tài liệu, ấn phẩm về kỹ năng đối thoại, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và các hình thức tham vấn trong QHLD để cung cấp cho cán bộ nhân sự trong doanh nghiệp, cán bộ công đoàn, những người làm công tác hòa giải, các đơn vị thực hiện hỗ trợ.
- Nghiên cứu, cung cấp thông tin, kinh nghiệm trong nước và nước ngoài về QHLD làm tài liệu tham khảo cho quá trình hoàn thiện khung khổ pháp lý và cho hoạt động của các bên liên quan trong QHLD.
- Nghiên cứu, xây dựng các hình thức hỗ trợ phát triển QHLD.

Hội nhập mang lại cơ hội và động lực phát triển mạnh mẽ nhưng cũng đồng thời đặt ra những thách thức đối với vai trò của nhà nước trong việc quản lý và hỗ trợ QHLD. Xu hướng chung hiện nay là vai trò của Nhà nước đối với QHLD sẽ có sự thay đổi theo hướng giảm bớt sự can thiệp trực tiếp hành chính (can thiệp cứng) và chuyển dần sang tăng cường cho vai trò dẫn dắt, hỗ trợ (can thiệp mềm), đặc biệt là những hỗ trợ trong đối thoại, thương lượng tập thể và phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động để đề cao tính tự quyết của các bên trong QHLD.

Hoạt động hỗ trợ địa phương của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Là một đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Cục Quan hệ lao động và Tiền lương, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD) có nhiệm vụ thực hiện các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ tư vấn, hỗ trợ về quản lý lao động, quan hệ lao động, tiền lương. Đối với địa phương, CIRD có nhiệm vụ hỗ trợ các tỉnh/thành phố triển khai các Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn (thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Công văn số 4690/VPCP-KGVX ngày 11/6/2013 và Nghị quyết 97/NQ-CP của Chính phủ ngày 26/12/2014), đồng thời thực hiện các hoạt động truyền thông, nâng cao nhận thức và năng lực về QHLD.

Một số hoạt động nổi bật trong năm 2018

1. **Tư vấn, hỗ trợ xây dựng Đề án phát triển quan hệ lao động tại tỉnh Bắc Ninh** (hoạt động phối hợp với các đơn vị trong Cục Quan hệ lao động và Tiền lương).
2. **Tiếp tục hỗ trợ các địa phương triển khai thực hiện các hoạt động trong khuôn khổ Đề án phát triển quan hệ lao động.**
3. **Hỗ trợ tỉnh Quảng Ninh triển khai thí điểm hoạt động xây dựng hồ sơ quan hệ lao động tại 05 doanh nghiệp cơ nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động.**
4. **Hỗ trợ giảng viên tập huấn kỹ năng, nghiệp vụ hòa giải cho hòa giải viên lao động và các cán bộ quản lý tại các địa phương là Đồng Nai, Lâm Đồng, Thanh Hóa, Quảng Ninh.**
5. **Nâng cao năng lực cán bộ thông qua việc tổ chức 2 lớp tập huấn cho lãnh đạo các Sở LĐTB&XH, Ban QLKC về chính sách QHLD và tiền lương trong bối cảnh mới tại Quy Nhơn và Quảng Ninh.**
6. **Thực hiện công tác truyền thông về QHLD tới các địa phương và doanh nghiệp, thông qua các hoạt động:**
 - ✓ Duy trì vận hành trang web (<http://quanhelaodong.gov.vn/>) và fanpage của Trung tâm nhằm quảng bá, cung cấp và chia sẻ kiến thức, thông tin, kinh nghiệm trong nước và quốc tế về các vấn đề lao động, QHLD và tiền lương.
 - ✓ Phát hành Bản tin quan hệ lao động 3 tháng một lần.
 - ✓ Xây dựng 02 video giới thiệu Trung tâm và nội dung Hiệp định CPTPP; 02 video “Hướng dẫn kỹ thuật thiết lập và sử dụng hòm thư góp ý tại doanh nghiệp” và “Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động”.
 - ✓ Phát hành 02 cuốn cẩm nang nghiệp vụ: “Hướng dẫn kỹ năng đối thoại tại nơi làm việc” và “Hỏi đáp về lao động, quan hệ lao động và tiền lương”.
 - ✓ Phát hành cuốn tài liệu tham khảo về “Thực hiện cam kết quốc tế về lao động”.
 - ✓ Xây dựng và truyền thông tới các địa phương và các DN về các gói dịch vụ nghiên cứu, tư vấn và đào tạo về lao động, QHLD và tiền lương do CIRD cung cấp.

CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG, QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG BAN HÀNH VÀ CÓ HIỆU LỰC TRONG NĂM 2018



1. Miễn thủ tục gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động đối với doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động

Doanh nghiệp (DN) sử dụng dưới 10 lao động được miễn thủ tục gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của DN.

2. Sửa đổi thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, mất việc làm

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động (NLĐ) đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm trước đó (nếu có).

3. Trình tự xử lý kỷ luật lao động (KLLĐ)

- Khi phát hiện NLĐ có hành vi vi phạm KLLĐ tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, NSDLĐ tiến hành lập biên bản vi phạm, thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp NLĐ là người dưới 18 tuổi để tiến hành hợp xử lý KLLĐ.

- Trường hợp NSDLĐ phát hiện hành vi vi phạm KLLĐ sau thời điểm hành vi phạm đã xảy ra, có đủ căn cứ chứng minh được lỗi của NLĐ và trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì thực hiện như sau:

+ NSDLĐ thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý KLLĐ đến thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động (BLLĐ), đảm bảo các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp và tiến hành cuộc họp xử lý KLLĐ khi có sự tham gia của các thành phần thông báo.

+ Khi nhận được thông báo của NSDLĐ, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của BLLĐ phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự phải thông báo cho NSDLĐ và nêu rõ lý do.

Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của BLLĐ không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì NSDLĐ vẫn tiến hành xử lý KLLĐ.

- Cuộc họp xử lý KLLĐ phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành viên đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

- Quyết định xử lý KLLĐ phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý KLLĐ hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý KLLĐ theo Điều 124 của BLLĐ. Quyết định xử lý KLLĐ phải được gửi đến NLĐ, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

4. Thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía NSDLĐ là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý KLLĐ đối với NLĐ.

5. Xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với trường hợp NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng

NSDLĐ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp NLĐ tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 năm (365 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

6. Nguyên tắc thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc

Dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc được thực hiện theo nguyên tắc thiện chí, hợp tác, trung thực, bình đẳng, công khai và minh bạch; tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ và NLĐ; thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc nhưng không được trái pháp luật và đạo đức xã hội.

7. Đối thoại tại nơi làm việc

Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ hoặc giữa đại diện tập thể lao động với NSDLĐ. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện định kỳ hoặc khi một bên có yêu cầu.

Nội dung đối thoại, số lượng, thành phần tham gia đối thoại, thời gian, thời điểm đối thoại, quy trình tổ chức đối thoại thực hiện theo Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của DN. Thời điểm tổ chức đối thoại định kỳ trùng với thời điểm tổ chức hội nghị NLĐ thì DN không phải tổ chức đối thoại định kỳ.

8. Hội nghị người lao động

- Hội nghị NLĐ do NSDLĐ và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở tổ chức thực hiện. Hội nghị NLĐ được tổ

ĐỒNG HÀNH CÙNG DOANH NGHIỆP

chức ít nhất một năm/lần. Hội nghị NLD được tổ chức theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu.

- Nội dung hội nghị NLD thực hiện theo quy định tại Điều 64 của BLLĐ.
- Hình thức tổ chức hội nghị, nội dung, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả hội nghị NLD thực hiện theo Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của DN.

9. Đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

- NLD là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với NSDLĐ tại Việt Nam. Trừ trường hợp NLD di chuyển trong nội bộ DN theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam hoặc NLD đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 187 của BLLĐ.
- NSDLĐ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức chính trị-xã hội-ngành nghiệp, tổ chức xã hội-ngành nghiệp, tổ chức xã hội khác; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân được phép hoạt động kinh doanh theo quy định của pháp luật có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động.

10. Mức đóng và phương thức đóng của NLD là người công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Từ ngày 01/01/2022, NLD là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, hàng tháng đóng bằng 8% mức tiền lương tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất. NLD không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

11. Mức đóng và phương thức đóng của NSDLĐ sử dụng NLD là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam

- NSDLĐ sử dụng NLD là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, hàng tháng đóng trên quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của NLD, gồm 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; 0,5% vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất từ ngày/01/01/2022.

Căn cứ vào khả năng cân đối quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Chính phủ xem xét điều chỉnh mức đóng từ ngày 01/01/2020.

- NLD mà giao kết hợp đồng lao động với nhiều NSDLĐ và thuộc diện áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì NLD và NSDLĐ chỉ đóng bảo hiểm xã hội đối với hợp đồng lao động giao kết đầu tiên. Riêng tham gia vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì NSDLĐ phải đóng theo từng hợp đồng lao động đã giao kết.

MỘT SỐ VĂN BẢN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG, QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG BAN HÀNH NĂM 2018

Nghị định số 121/2018/NĐ-CP ngày 13/9/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

Nghị định số 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 của Chính phủ quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Nghị định số 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Thông tư số 04/2018/TT-BLĐTBXH ngày 22/6/2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi một số điều của Thông tư số 37/2016/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2016 hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng trong công ty quản lý tài sản của các tổ chức tín dụng Việt Nam.

Thông tư số 07/2018/TT-BLĐTBXH ngày 01/8/2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng phương án sử dụng lao động và thực hiện chính sách đối với người lao động khi cổ phần hóa quy định tại Nghị định số 126/2017/NĐ-CP ngày 16/11/2017 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần.

Thông tư số 16/2018/TT-BLĐTBXH ngày 12/10/2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý của Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước.

7 sự kiện quan hệ lao động nổi bật trong năm 2018



Hiệp định CPTPP chính thức được ký kết tại Chile (tháng 3/2018) và Việt Nam là nước thứ 7 thông quan Hiệp định (được Quốc hội thông qua ngày 12/11/2018), thể hiện cam kết mạnh mẽ của Việt Nam đối với đổi mới và hội nhập quốc tế toàn diện, sâu rộng

1



Nghị quyết 27-NQ/TW về chính sách cải cách tiền lương được ban hành ngày 21/5/2018 thể hiện quyết tâm của Đảng ta nhằm cải cách toàn diện và sâu rộng chính sách tiền lương tuân thủ đầy đủ các nguyên tắc thị trường, theo định hướng XHCN và đáp ứng kịp thời yêu cầu hội nhập quốc tế

2



Công đoàn Việt Nam thành lập Mạng lưới Công đoàn các khu công nghiệp (gồm 50 CĐ KCN ở 48 tỉnh, TP) nhằm thúc đẩy hoạt động công đoàn thực chất, tăng cường vai trò đại diện, bảo vệ đoàn viên, NLĐ

3



Hội đồng tiền lương quốc gia khuyến nghị Chính phủ ban hành mức lương tối thiểu vùng cho năm 2019 - thiết chế ba bên đóng vai trò ngày càng quan trọng trong quan hệ lao động

4



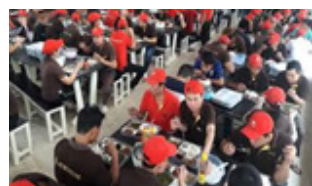
Đình công tiếp tục giảm rõ rệt so với năm trước. Xu hướng đình công về lợi ích tăng lên, như tăng lương, thời giờ làm việc và các khoản phúc lợi khác

5



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã tiến hành nhiều cuộc đối thoại với công nhân và nhiều cuộc đối thoại, tham vấn trực tiếp hai bên (Chính quyền-NLĐ, DN, Công đoàn, Lãnh đạo –công nhân...), thể hiện sự cầu thị của cơ quan nhà nước trong việc lắng nghe tâm tư nguyện vọng của NLĐ và DN

6



Diễn ra nhiều hoạt động hỗ trợ QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ. Chính sách hỗ trợ nhà ở, nhà trẻ cho công nhân trong các khu CN; triển khai các Đề án phổ biến pháp luật... thể hiện sự chăm lo của Đảng, Nhà nước và cộng đồng đối với đời sống của công nhân lao động

7

“Sản phẩm này được thực hiện trong khuôn khổ Dự án NIRF USDOL và NIRF Canada. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ và Chính phủ Canada, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ và Chính phủ Canada. 100% chi phí của Dự án NIRF USDOL được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 3 triệu USD.”

MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương
Địa chỉ: Khu Nhà làm việc liên cơ quan Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội,
Ngõ 7, Tôn Thất Thuyết, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội
Điện thoại: 024 39369805
Email: bantin@cird.gov.vn
Website: <http://www.quanhelaodong.gov.vn>