CIRD
TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Bản tin
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

SỐ 31 - QUÝ IV.2019

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XHCN



Bộ luật Lao động được thông qua

Bộ luật Lao động nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được Quốc hội Khóa XIV thông qua tại kỳ họp thứ 8, là một nỗ lực của Đảng, Nhà nước và nhân dân Việt Nam, đem lại sự đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động, doanh nghiệp; tạo cơ hội việc làm bền vững dựa trên đối thoại, tăng năng suất lao động và phát triển sản xuất-kinh doanh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp và hội nhập

TRONG SỐ NÀY

Bộ luật Lao động 2019 - Những quy định mới nhằm xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định 2 + 3

Hội đồng thương lượng tập thể - Thiết chế hỗ trợ thương lượng tập thể khi có nhiều doanh nghiệp, thương lượng tập thể ngành 4

Ban trọng tài lao động - Tăng cường hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động 5

Xây dựng thiết chế quan hệ lao động hiệu quả - Tương lai việc làm của Việt Nam 6 + 7

Xây dựng hệ thống thông tin về quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu hiện nay 8 + 9

Cải cách tiền lương khu vực doanh nghiệp - Chính sách tiền lương tối thiểu giờ 10+11

Chính sách lao động, quan hệ lao động và tiền lương ban hành và có hiệu lực năm 2019 12+13

Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động của hòa giải viên và Hội đồng trọng tài lao động tại một số tỉnh, thành phố 14

Quy định luật pháp đến với 2.500 người lao động bằng ứng dụng công nghệ 15

Ấn phẩm CIRD biên soạn, xuất bản 16

Bộ luật Lao động 2019 – Những quy định mới nhằm xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định

Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019.

Bộ luật có hiệu lực từ ngày 01/1/2021.

Những định hướng và nguyên tắc cơ bản được tuân thủ trong quá trình xây dựng, sửa đổi Bộ luật Lao động:

- *Tuân thủ Hiến pháp 2013;*
- *Tôn trọng và nội luật hóa các cam kết quốc tế về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động;*
- *Đáp ứng với tiến trình hội nhập và phát triển kinh tế đất nước trong thời kỳ cách mạng 4.0;*
- *Đảm bảo hài hòa lợi ích các bên trong quan hệ lao động;*
- *Tôn trọng quyền thương lượng và thỏa thuận của các bên trong QHLĐ, Nhà nước giữ vai trò điều tiết, hỗ trợ các bên khi có yêu cầu;*
- *Đổi mới cách tiếp cận bình đẳng giới bao gồm các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và chính sách đặc thù đối với lao động nữ;*
- *Tạo diễn đàn thảo luận dân chủ; lắng nghe và tiếp thu tất cả ý kiến góp ý, đặc biệt của người lao động, tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, các chuyên gia và cộng đồng xã hội.*

Bộ luật Lao động đã được Quốc hội thông qua với số phiếu tán thành gần như tuyệt đối (với 90,06%). Đây là kết quả của quá trình chuẩn bị kỹ lưỡng, dựa trên các căn cứ khoa học và thực tiễn, là quá trình tham vấn lấy ý kiến dân chủ, cầu thị lắng nghe; đồng thời tranh thủ tối đa những đóng góp kỹ thuật của các chuyên gia quốc tế, đặc biệt là các chuyên gia Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) lần này đã thực sự tạo ra một diễn đàn tranh luận rộng rãi dân chủ, thẳng thắn và quyết liệt để đi đến sự đồng thuận của đông đảo các thành phần trong xã hội.

Bộ luật Lao động (sau đây gọi tắt là BLLĐ2019) được đánh giá là tiến bộ và có bước đột phá, nổi bật là các quy định về quan hệ lao động (QHLĐ).

1. Mở rộng đối tượng điều chỉnh của BLLĐ2019; đồng thời quy định rõ QHLĐ cá nhân và QHLĐ tập thể

Đổi mới trước tiên là BLLĐ2019 mở rộng thêm đối tượng người làm việc không có QHLĐ. QHLĐ được quy định cụ thể hơn (tại khoản 5 Điều 3) đối với các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Điều này có nghĩa là nhiều người lao động (NLĐ) sẽ được hưởng lợi từ sự bảo vệ của Bộ luật hơn so với trước đây.

Bên cạnh đó, lần đầu tiên BLLĐ2019 quy định rõ QHLĐ bao gồm QHLĐ cá nhân và QHLĐ tập thể. Theo đó, các nguyên tắc trong đối thoại thương lượng, cũng như những hỗ trợ can thiệp sẽ được áp dụng đối với các QHLĐ cá nhân theo hợp đồng lao động và QHLĐ đối với tập thể NLĐ.

2. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động trong tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp

Đây là nội dung thay đổi quan trọng nhất trong BLLĐ2019. Với quy định này, NLĐ có nhiều lựa chọn để tham gia vào quá trình thương lượng tập thể, giúp NLĐ được hưởng lợi ích công bằng hơn, mặt khác giúp các doanh nghiệp có thể đàm phán để cải thiện năng suất cần thiết. Có thể nói quy định này đã gỡ một nút thắt tồn tại lâu nay trong vận hành hệ thống QHLĐ ở Việt Nam.

3. Quy định về tổ chức người sử dụng lao động

BLLĐ2019 cũng thể hiện tiến bộ lớn khi quy định quyền được tổ chức của cả người sử dụng lao động và NLĐ, có nghĩa là họ được thành lập các tổ chức đại diện cho mình để tham gia vào các cuộc đối thoại, thương lượng không chỉ ở cấp doanh nghiệp mà đối với các cuộc thương lượng có nhiều doanh nghiệp tham gia và ở cấp ngành. Điều này rất có ý nghĩa bởi vì nó giúp người sử dụng lao động cũng như NLĐ điều chỉnh thỏa thuận lao động theo những thay đổi trong thị trường lao động và đàm phán mức độ linh hoạt cần thiết nhằm duy trì tính bền vững trong thời gian dài hơn.

4. Luật hóa mục tiêu xây dựng QHLĐ tiến bộ, hài hòa và ổn định được nêu trong Hiến pháp 2013

5. Khẳng định vai trò hỗ trợ của cơ quan nhà nước trong QHLĐ

Khoản 2 Điều 7 quy định, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động,

tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Đây là một bước tiến mới của BLLĐ 2019 khẳng định vai trò của cơ quan nhà nước là hỗ trợ, không can thiệp vào hoạt động của các bên trong QHLĐ. Quy định này thể hiện quyết tâm lớn của nhà nước trong việc tôn trọng tối đa quyền tự thương lượng và quyết định của các bên trong quan hệ lao động.

6. Quy định hệ thống đồng bộ các quy trình, thủ tục, cơ chế hỗ trợ để các bên đối thoại, thương lượng các vấn đề trong QHLĐ trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện NLĐ trong doanh nghiệp

6.1. Hoạt động đối thoại tại nơi làm việc được quy định thể hiện tinh thần tôn trọng tối đa quyền tự thương lượng của các bên

BLLĐ2019 quy định sửa đổi quy định thời gian tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc 1 năm/lần (quy định BLLĐ2012 là 3 lần/năm); đồng thời, bổ sung thêm một số trường hợp người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại như vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc; khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động... Đối thoại tại nơi làm việc được nhìn nhận thông thoáng, tạo cơ hội các bên thực hiện đúng các quy định của BLLĐ2019.

6.2. Cơ chế thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Bộ luật quy định các nguyên tắc được tuân thủ: Trong DN chỉ tồn tại một TƯLĐTT; Tổ chức đại diện nhất theo luật định sẽ có quyền thương lượng và ký kết TƯLĐTT, các tổ chức khác có quyền tham gia, tuy nhiên TƯLĐTT nhất thiết phải được đa số người lao động trong doanh nghiệp đồng ý. Bên cạnh đó, Bộ luật cũng đề cao nguyên tắc thiện chí và được quy định cụ thể trong các quy trình thủ tục thươnng lượng.

Các quy định về thương lượng tập thể, TƯLĐTT được quy định rõ hơn về nội dung, quy trình, trách nhiệm các bên nhằm tạo điều kiện, khuyến khích thương lượng và ký kết TƯLĐTT.

Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể là một thiết chế mới được hình thành để nhằm hỗ trợ thương lượng TƯLĐTT khi có nhiều doanh nghiệp tham gia và TƯLĐTT ngành.

7. Các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tạo điều kiện các bên dễ dàng tiếp cận và có nhiều lựa chọn phương thức giải quyết TCLĐ, đình công

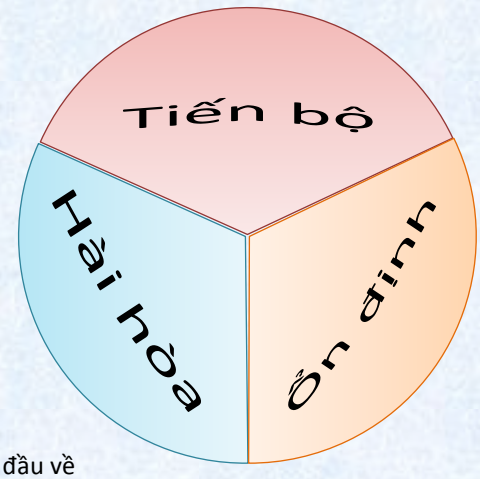
7.1. Mở rộng thẩm quyền giải quyết TCLĐ của đội ngũ hòa giải viên và Hội đồng trọng tài lao động,

Theo đó các thiết chế này đều có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể; trong giai đoạn trước, trong và sau quá trình TCLĐ, đình công.

7.2. Không quy định trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp huyện trong giải quyết TCLĐTT

Các yếu tố chính tạo ra quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

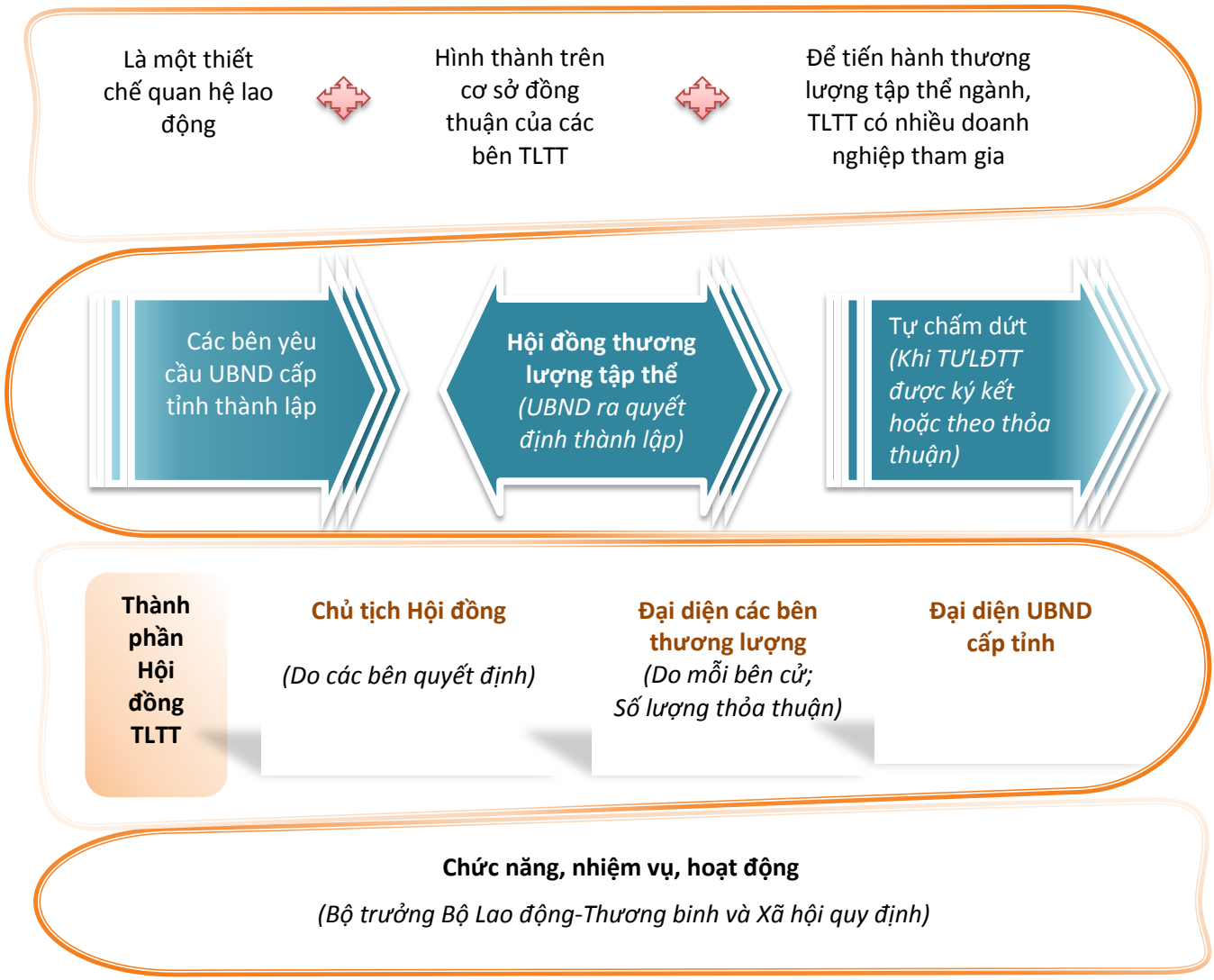
* Chính sách vĩ mô, chính sách thị trường lao động và chính sách tiền lương phù hợp;
* Kết hợp cân bằng giữa cấu trúc theo doanh nghiệp và cấu trúc theo ngành;
* Thực hiện thương lượng tập thể và đối thoại xã hội thực chất.



* Quy định rõ ràng về đăng ký tổ chức đại diện NLĐ, khung khổ pháp luật về thương lượng tập thể hiệu quả với diện bao phủ rộng;
* Công đoàn cơ sở độc lập với cấp quản lý, công đoàn cấp trên cơ sở có khả năng tập hợp được ý kiến của NLĐ và tham gia đối thoại xã hội tại cấp cao hơn;
* Sự tồn tại của các doanh nghiệp dẫn đầu về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và các tổ chức đại diện cho giới chủ có năng lực để gắn kết người sử dụng lao động và có ý thức trách nhiệm xã hội cao.

* Chính sách vĩ mô, chính sách thị trường lao động và chính sách tiền lương phù hợp;
* Thiết chế và dịch vụ hỗ trợ hiệu quả cho vệc giải quyết tranh chấp lao động.

Hội đồng thương lượng tập thể - Thiết chế hỗ trợ thương lượng tập thể khi có nhiều doanh nghiệp, thương lượng tập thể ngành



Đây là sự khẳng định quyết tâm giảm tối đa sự can thiệp của các cơ quan hành chính nhà nước trong QHLĐ.

7.3. Mở rộng phạm vi áp dụng và thẩm quyền của thiết chế trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động

Bao gồm các quy định: Trao quyền phán quyết cho trọng tài; hình thành cơ chế mới - Ban trọng tài lao động; đảm bảo thiết chế Hội đồng trọng tài lao động hoạt động trên thực tế và chuyên nghiệp; và quan trọng là thực hiện tốt chức năng giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam.

7.4. Tăng sự lựa chọn cho NLĐ khi đề nghị giải quyết TCLĐ thông qua việc mở rộng quyền giải quyết TCLĐ cho hòa giải viên và Hội đồng trọng tài lao động.

7.5. Quy định NLĐ không được tổ chức đình công khi đang tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động lần đầu tiên được đề cập cụ thể trong Bộ luật Lao động (khoản 2 Điều 71 và khoản 4 Điều 197).

8. Coi trọng vai trò của cơ chế đối thoại ba bên của Hội đồng tiền lương quốc gia

Đây cũng là một bước tiến của Bộ luật Lao động khi chính thức hóa vai trò của Hội đồng tiền lương quốc gia trong khuyến nghị chính sách tiền lương tối thiểu.

9. Quy định rõ ràng vai trò quản lý hành chính nhà nước, vai trò hỗ trợ, vai trò kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật QHLĐ.

Ban trọng tài lao động – Tăng cường hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động của của Hội đồng trọng tài lao động

Bộ luật Lao động vừa được ban hành, trong đó ba mục tiêu của việc sửa đổi Hội đồng trọng tài lao động đó là: (1) Hội đồng trọng tài lao động được quy định đúng vai trò và chức năng trong giải quyết tranh chấp lao động; (2) Là địa chỉ tin cậy để các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động; và (3) Trở thành thiết chế trụ cột và hiệu quả trong hệ thống giải quyết tranh chấp lao động của Việt Nam.

Nhằm đảm bảo thiết chế Hội đồng trọng tài lao động được triển khai trong thực tiễn và hoạt động đúng chức năng, Bộ luật Lao động quy định cơ chế Ban trọng tài lao động được hình thành (do Hội đồng trọng tài lao động thành lập) để giải quyết một vụ tranh chấp lao động cụ thể (khi có yêu cầu của các bên tranh chấp).

Hội đồng trọng tài lao động

Là một thiết chế quan hệ lao động

Được thành lập ở cấp tỉnh

Thực hiện giải quyết tranh chấp lao động cá nhân; TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích

Ít nhất 15 người

(Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định số lượng)

05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động đề cử

05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử

05 thành viên do tổ chức đại diện NSDLĐ trên địa bàn tỉnh đề cử

Chủ tịch UBND bổ nhiệm:

- ***Chủ tịch Hội đồng***
  (là đại diện lãnh đạo cơ quan chuyên môn về lao động)
- ***Thư ký***
  (là công chức cơ quan chuyên môn về lao động)
- ***Các trọng tài viên***
  (làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm)

Khi có yêu cầu giải quyết TCLĐ

Hội đồng trọng tài ra quyết định thành lập

Ban trọng tài lao động

Gồm: ***02 trọng tài viên*** *(do mỗi bên tranh chấp lựa chọn), và*
01 trọng tài viên-Trưởng Ban *(do 02 trọng tài viên thống nhất lựa chọn)*

Hoặc: ***01 trọng tài viên*** *(trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên)*

Xây dựng thiết chế quan hệ lao động hiệu quả - Tương lai việc làm của Việt Nam



Diễn đàn lao động 2019 - Tương lai vệc làm và xã hội

Để hiện thực hóa quyết tâm trở thành một quốc gia có thu nhập trung bình cao vào năm 2030, cần thiết phải cải thiện về mặt xã hội song hành với phát triển kinh tế. Ba thông điệp đã được lựa chọn và thảo luận tại Diễn đàn Lao động Việt Nam năm 2019: Tương lai việc làm - Lựa chọn của Việt Nam, ngày 27/11/2019 tại Hà Nội, do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đồng tổ chức trong khuôn khổ năm kỷ niệm 100 năm thành lập của ILO, bao gồm: (1) Tìm hiểu các kỹ năng cần thiết, nguồn cung và cầu về kỹ năng lao động để có việc làm thỏa đáng và đáp ứng sự tăng trưởng bền vững trong một nền kinh tế năng động; (2) Xây dựng thiết chế lao động hiện đại để tạo ra những nơi làm việc hiệu quả cao dựa trên đối thoại xã hội thực chất; và (3) Xây dựng sàn an sinh xã hội toàn dân nhằm giải quyết những lỗ hổng về độ bao phủ an sinh xã hội và thích ứng với tình hình và nhu cầu thay đổi nhanh chóng hiện nay.

Sự phát triển của QHLĐ có quan hệ mật thiết với sự phát triển của kinh tế Việt Nam

Tăng trưởng kinh tế-xã hội và tình hình lạm phát khá ổn định ở nước ta trong những năm qua đã có tác động tích cực sự phát triển quan hệ lao động (QHLĐ) theo hướng ổn định và hài hòa hơn. Tranh chấp lao động, đình công giảm liên tục từ năm 2013 đến nay.

Tuy nhiên, QHLĐ vẫn còn ở mức thấp. Thỏa ước lao động tập thể chất lượng còn thấp; trong khi các yêu sách của người lao động (NLĐ) đưa ra trong các cuộc đình công chiếm phần lớn là phản ứng với việc vi phạm pháp luật. Thương lượng về lợi ích, đặc biệt là về tiền lương chiếm tỷ lệ thấp. Thương lượng vẫn chủ yếu là những khoản phúc lợi lao động không mang tính ổn định trong khi các vấn đề quan trọng về tiền lương và điều kiện làm việc không được giải quyết một cách hiệu quả. Thương lượng tập thể và QHLĐ không có nhiều tác dụng trong việc cải thiện chất lượng việc làm thấp (tiền lương mới chỉ đáp ứng hơn 70% nhu cầu đủ sống của người lao động - theo TLĐLĐVN). Trong nhiều trường hợp, vẫn cần nhà nước đưa ra chính sách hoặc hỗ trợ tích cực cho sự phát triển của QHLĐ.

Xu hướng QHLĐ trong bối cảnh thị trường lao động đang có những thay đổi nhanh chóng

Xu hướng lao động làm công ăn lương tăng lên (gần 25 triệu năm 2015). Trong khi đó, các doanh nghiệp (DN) ngày càng ít phụ thuộc vào lao động phổ thông và giá rẻ; thay vào đó, họ sử dụng nhiều công nhân lành nghề hơn. Xu hướng tự động hóa phát triển nhanh chóng, các ngành tự động hóa giảm khoảng 30% lao động. Các doanh nghiệp tăng cường tự động hóa, do đó, họ chỉ giữ những công nhân lành nghề và không tuyển thêm lao động mới.

Khi DN có xu hướng sử dụng công nghệ nhiều hơn, NLĐ có kỹ năng sẽ có nhiều cơ hội việc làm có chất lượng, ngược lại lao động trình độ thấp sẽ có nguy cơ thất nghiệp nhiều hơn. Về phía DN sẽ đối diện với nguy cơ thiếu hụt nguồn nhân lực; nhiều khó khăn sẽ nảy sinh trong tuyển dụng, đào tạo để NLĐ áp dụng công nghệ mới và giữ chân lao động lành nghề. Vấn đề này đòi hỏi DN cần phải xây dựng được mối QHLĐ hài hòa dựa trên đối thoại và thương lượng thực chất để thu hút và giữ chân được lao động đặc biệt là lao động có kỹ năng để NLĐ yên tâm làm việc và đóng góp cho sự phát triển của DN.

Hoạt động công đoàn trong QHLĐ đang gặp khó khăn

Các cán bộ Công đoàn hiện gặp khó khăn về kinh nghiệm, thời gian hoạt động công đoàn và khó khăn khi phải vừa làm việc vừa hoạt động công đoàn, vì vậy, chưa phát huy hết vai trò đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong QHLĐ.

Bộ luật Lao động được thông qua (tháng 11/2019) là một bước tiến trong tiến trình hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam theo hướng hiện đại, tiệm cận tới các tiêu chuẩn lao động quốc tế, phù hợp hơn với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

BLLĐ đã mở rộng đối tượng điều chỉnh đối với NLĐ không có QHLĐ, nâng phạm vi điều chỉnh bởi Bộ luật lên hơn 55 triệu người. BLLĐ quy định lại quyền thành lập và gia nhập Công đoàn Việt Nam và tổ chức của NLĐ trong phạm vi doanh nghiệp để tiến hành đối thoại, thương lượng tập thể và bảo vệ quyền và lợi ích cho mình tại doanh nghiệp. BLLĐ lần này đã điều chỉnh tuổi nghỉ hưu theo hướng nâng dần tuổi nghỉ hưu của cả nam và nữ. Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động theo đó sẽ có xu hướng tăng lên trong những năm tới.

Những thay đổi về quy mô, số lượng và chất lượng của lực lượng lao động do BLLĐ quy định đặt ra vấn đề phải xây dựng hệ thống các thiết chế điều chỉnh và quản trị QHLĐ như thế nào để có thể bao phủ hết được các đối tượng và vận hành một cách ổn định và lành mạnh trong tương lai.

Chiến lược xây dựng thiết chế QHLĐ để tạo ra việc làm hiệu quả dựa trên đối thoại xã hội thực chất

Thứ nhất, chú trọng chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế có chiều sâu dựa vào việc sử dụng nguồn lao động có trình độ và kỹ năng hơn.

Thứ hai, phát triển QHLĐ tiến bộ, hài hòa và ổn định theo hướng tăng cường đối thoại, thương lượng thiện chí và thực chất tại DN

Các doanh nghiệp cần xây dựng chính sách QHLĐ ổn định, lành mạnh dựa trên nguyên tắc dân chủ, tôn trọng các quyền của NLĐ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng thường xuyên đối với NLĐ.

Về phía Công đoàn (và trong tương lai bao gồm cả các tổ chức của NLĐ khác) cần thiết xác định rõ vai trò của cán bộ Công đoàn là được bầu để bảo vệ cho quyền lợi của NLĐ thực sự (ý nghĩa cầu nối chỉ đúng nghĩa khi chuyển tải thông tin giữa NLĐ và NSDLĐ). Các cán bộ công đoàn phải thực sự đại diện cho NLĐ; đồng thời được trang bị các kỹ năng và bản lĩnh đối thoại, thương lượng trong QHLĐ.

NLĐ và NSDLĐ nếu thực sự quyết tâm thì sẽ thiết lập được mối QHLĐ lành mạnh và hài hòa, giúp cho các bên cùng hưởng lợi từ quá trình phát triển.

Cuối cùng, triển khai thực hiện có hiệu quả BLLĐ

BLLĐ đã được các chuyên gia và các đối tác đánh giá là có nhiều tiến bộ. BLLĐ đã thể hiện ý chí, nguyện vọng của cả NLĐ và DN; đã tạo khung khổ pháp luật phù hợp nhằm phát huy tối đa quyền tự chủ động của các bên trong QHLĐ. Trong tương lai cần phải đảm bảo việc triển khai hiệu quả để BLLĐ đi vào cuộc sống, giúp cho DN phát triển bền vững, góp phần tạo mở cơ hội việc làm và việc làm có chất lượng cho NLĐ trong bối cảnh hiện nay.

Diễn đàn lao động Việt Nam năm 2019: Tương lai việc làm - Lựa chọn của Việt Nam, *lần đầu tiên được tổ chức, do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).*

Dự kiến trong tương lai ***Diễn đàn Lao động sẽ được tổ chức định kỳ hai năm một lần****, tạo cơ hội cho các thành phần ba bên và các đối tác xã hội khác thảo luận về các cơ hội và thách thức, cũng như tương lai việc làm cho Việt Nam trong giai đoạn cách mạng công nghiệp lần thứ tư, xu hướng toàn cầu hóa, biến đổi khí hậu và những thay đổi về nhân khẩu học đang có tác động lớn đến việc hình thành các chính sách kinh tế - xã hội quốc gia nói chung và chính sách lao động - việc làm nói riêng.*

Xây dựng hệ thống thông tin về quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu hiện nay

Bộ chỉ số về quan hệ lao động

Các chỉ số, thông tin và dữ liệu về quan hệ lao động phản ánh thực trạng, xu hướng phát triển quan hệ lao động, sẽ là giúp cho các cơ quan chức năng trong quá trình hoạch định chính sách, điều hành và quản lý quan hệ lao động.

Với sự hỗ trợ của Dự án NIRF/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" và các chuyên gia của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành xây dựng bộ chỉ số về quan hệ lao động.

Bộ chỉ số được xây dựng ban đầu và tiến hành thí điểm thu thập để đánh giá thực trạng các số liệu hiện đang có về quan hệ lao động ở Việt Nam và thực trạng việc thu thập, thống kê, phân tích các dữ liệu về quan hệ lao động của các cơ quan chức năng.

Cải thiện thông tin, dữ liệu và chỉ số về quan hệ lao động trong bối cảnh mới

Trong bối cảnh Bộ luật Lao động vừa được ban hành năm 2019, trong đó có nhiều thay đổi căn bản về quan hệ lao động, đòi hỏi bộ chỉ số tiếp tục phải được nghiên cứu, cập nhật và hoàn thiện hơn.

Thứ nhất, cần phải thay đổi nhằm phản ánh được phạm vi cả người lao động không có quan hệ lao động.

Thứ hai, phản ánh được tình hình quan hệ lao động; vậy nó phải phản ánh được cả các chỉ số về chất và lượng của quan hệ lao động.

Thứ ba, với vai trò ngày càng quan trọng của quan hệ lao động trong tiến trình phát triển và hội nhập thì các chỉ số cần phải mang tính tổng hợp và phải phản ánh được quá trình phát triển quan hệ lao động góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Các chỉ số đồng thời phải thể hiện vai trò của mình trong việc thực hiện các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới; và cũng đo lường được những nỗ lực của Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế chủ động và hiệu quả.

Thứ tư, bổ sung các chỉ số mới theo

BỘ CHỈ SỐ VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

(Dùng để tiến hành thí điểm thu thập tại một số địa phương)

Nhóm chỉ số về số lượng và chất lượng hoạt động của tổ chức CĐCS	Chỉ số về thỏa ước lao động tập thể	Nhóm chỉ số về giải quyết tranh chấp lao động	Nhóm chỉ số về đình công
Tỷ lệ DN có tổ chức CĐCS	Tỷ lệ DN, HTX có TƯLĐTT	Số vụ TCLĐ tập thể	Số cuộc đình công
Tỷ lệ NLĐ làm công hưởng lương tham gia Công đoàn	Tỷ lệ bao phủ của TƯLĐTT	Số vụ TCLĐ cá nhân	Số NLĐ tham gia đình công trung bình trên một vụ ĐC
Tỷ lệ DN thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc		Tỷ lệ giải quyết TCLĐ tập thể thành công	Tỷ lệ NLĐ tham gia ĐC
		Tỷ lệ giải quyết TCLĐ cá nhân thành công	Thời gian ĐC trung bình trên một vụ ĐC
			Số ngày làm việc bị mất trên 1.000 lao động làm công hưởng lương
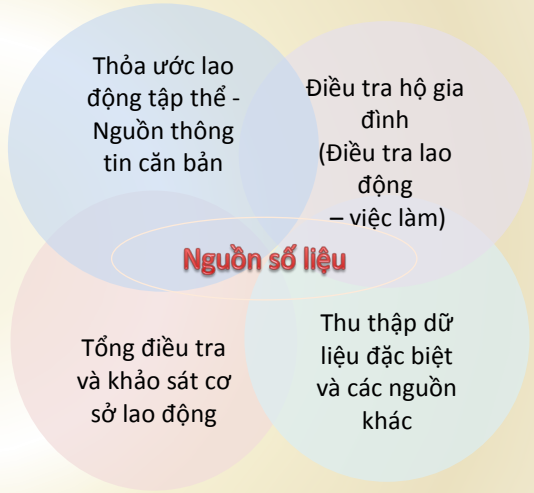
Các chỉ số thống kê về thương lượng tập thể

*** Tỷ lệ bao phủ TLTT: Chỉ số thống kê chính**

1. Tỷ trọng NLĐ làm công ăn lương được bao phủ bởi TLTT
2. Tỷ trọng NLĐ có việc làm được bao phủ bởi TLTT
3. Tỷ trọng NLĐ có quyền TLTT được bao phủ bởi TLTT

*** Các chỉ số định tính: Khung pháp lý**

1. Quyền thương lượng tập thể
2. Cấp thương lượng tập thể
3. Mức độ điều phối thương lượng tập thể
4. Mở rộng TƯLĐTT



(Nguồn: Hướng dẫn nhanh về nguồn số liệu và sử dụng số liệu thống kê về thương lượng tập thể, ILO 2018)

yêu cầu của Bộ luật Lao động, bao gồm: giám sát quan hệ lao động cá nhân, tập thể; đăng ký và hoạt động tổ chức của người lao động; theo dõi giám sát các hoạt động thương lượng, thỏa ước lao động tập thể của các bên (đặc biệt là của tổ chức đại diện nhất trong doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động); tình hình và xu hướng tranh chấp lao động và đình công; hoạt động của các cơ chế, thiết chế trong quan hệ lao động; và đặc biệt là chỉ số đo lường vai trò của nhà nước trong tham vấn chính sách và hỗ trợ quan hệ lao động….

Thứ năm, các chỉ số về quan hệ lao động cần được xây dựng đồng bộ với các chỉ số quan hệ lao động của ILO để đảm bảo tính thống nhất trong so sánh thống kê ở tất cả các quốc gia thành viên.

Thứ sáu, bộ chỉ số cần được nghiên cứu và áp dụng ở 3 mức độ khác nhau: cấp trung ương, địa phương và doanh nghiệp.

Với những đặc điểm cụ thể của quan hệ lao động, các chỉ số này sẽ phục vụ những mục tiêu khác nhau.

Ở cấp doanh nghiệp, các chỉ số sẽ tập trung phản ánh thực chất của các quá trình trao đổi, đối thoại, thương lượng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp; phản ánh chất lượng của quan hệ lao động thông qua các điều khoản về tiền lương, phúc lợi, điều kiện làm việc và tôn trọng quyền thành lập và hoạt động của tổ chức của người lao động,… được ghi trong thỏa ước lao động tập thể; phản ánh tình hình tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể/đình công; mức độ hài lòng của người lao động; và có thể là tình hình biến động lực lượng lao động trong doanh nghiệp mà nguyên nhân xuất phát từ quan hệ lao động.

Trong khi đó, ***cấp trung ương và cấp địa phương,*** các chỉ số, dữ liệu về quan hệ lao động sẽ bao gồm các chỉ số thống kê về lượng nhiều hơn. Các chỉ số phản ánh sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước trong quan hệ lao động thông qua các cơ chế, thiết chế hỗ trợ, hòa giải, trọng tài; phản ánh hiệu quả hoạt động của các cơ chế, thiết chế ba bên thông qua các hoạt động trao đổi, tham vấn giữa các đối tác ba bên trong quá trình xây dựng luật pháp và hoạch định chính sách liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Thứ bảy, khi xây dựng bộ chỉ số về quan hệ lao động, tính khả thi cần phải được tính đến, cụ thể là khả năng thu thập, đánh giá và quản lý có hệ thống; sự phù hợp với bối cảnh và đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam; và năng lực thu thập và cập nhật thông tin của các cơ quan chức năng.

Cuối cùng, trong thời đại công nghệ hiện đại như hiện nay, cần phải áp dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động thu thập, thống kê, phân tích thông tin và dữ liệu về quan hệ lao động từ cấp trung ương đến địa phương và cấp doanh nghiệp. Việc ứng dụng công nghệ sẽ đáp ứng hiệu quả nhu cầu hoạch định chính sách, điều hành và quản lý quan hệ lao động, cũng như nhu cầu hỗ trợ các bên trong đối thoại và thương lượng trong quan hệ lao động.

Cải cách tiền lương khu vực doanh nghiệp - Chính sách tiền lương tối thiểu giờ

Mức lương tối thiểu

Là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế-xã hội.

(Khoản 1 Điều 91 Bộ luật Lao động 2019)

Mức lương tối thiểu nhằm:

- Bảo vệ người lao động khỏi bị trả mức lương quá thấp;
- Đảm bảo một phần công bằng và chia sẻ công bằng các thành quả của tiến bộ kinh tế cho tất cả các bên;
- Là một yếu tố chính sách để giải quyết đói nghèo và giảm bất bình đẳng, bao gồm cả những vấn đề bình đẳng giữa nam và nữ.

Sự cần thiết ban hành tiền lương tối thiểu theo giờ ở Việt Nam

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban chấp hành Trung ương Khóa XII đã đề ra cải cách chính sách tiền lương đối với khu vực sản xuất - kinh doanh: "Tiếp tục hoàn thiện chính sách về tiền lương tối thiểu (TLTT) vùng theo tháng; bổ sung quy định mức lương tối thiểu vùng theo giờ nhằm nâng cao độ bao phủ của tiền lương tối thiểu và đáp ứng linh hoạt của thị trường lao động".

Nằm trong lộ trình cải cách chính sách tiền lương, TLTT theo giờ đã được đề cập trong quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2012, nhưng cho đến nay TLTT theo giờ mới được quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động năm 2019 (vừa được Quốc hội thông qua).

Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ2019), đã thể chế hóa nội dung của Nghị quyết 27 nói trên. Tại khoản 2 Điều 91 quy định tiền lương tối thiểu theo giờ bên cạnh quy định tiền lương tối thiểu theo tháng; đồng thời giao cho Chính phủ quy định chi tiết, quyết định và công bố mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Chính sách TLTT giờ khắc phục những bất cập trong quá trình áp dụng TLTT tháng

Chính sách TLTT cũng được cải cách theo hướng đơn giản dần và cho đến hiện nay, chính sách TLTT tháng theo các vùng kinh tế đang được triển khai và điều chỉnh hàng năm. Tuy nhiên, chính sách tiền lương hiện nay vẫn bộc lộ những bất cập, đó là chưa bảo vệ được phần đông người có thu nhập thấp ngoài khu vực chính thức và tồn tại những vướng mắc do những biến động lớn của thị trường lao động hiện nay.

Hiện nay, vẫn còn khoảng trên 30% lao động đang làm việc không có hợp đồng lao động. Do đó, mức lương của họ không được chi phối bởi chính sách lương tối thiểu hiện hành. Nói cách khác, chính sách lương tối thiểu đang được áp dụng không đạt được mục đích đã đề ra hoặc không có ảnh hưởng gì nhiều đối với một lượng lớn lực lượng lao động ở Việt Nam.

Thêm nữa, mức lương tối thiểu hiện được quy định theo tháng, trong khi nhiều công việc sử dụng lao động phổ thông và lao động thu nhập thấp được trả lương theo giờ. Điều này đồng nghĩa với việc đa phần nhóm lao động dễ bị tổn thương nhất không áp dụng chính sách TLTT hiện hành.

Xu hướng làm việc bán thời gian đang rất phổ biến. Tuy nhiên, doanh nghiệp (DN) và người lao động (NLĐ) lại lúng túng, không biết trả/nhận lương thế nào, bởi đến nay vẫn chưa có quy định về lương tối thiểu theo giờ.

Chính sách TLTT theo giờ đã được phần lớn các quốc gia áp dụng từ lâu. Còn tại Việt Nam, hiện nay mới chỉ có lương tối thiểu theo tháng mà chưa có lương tối thiểu theo giờ. Trong khi giờ đây, quan hệ lao động rất đa dạng. Rất nhiều DN, cơ sở chỉ cần thuê lao động làm việc vài tiếng mỗi ngày chứ không thuê trọn thời gian. NLĐ cũng làm việc rất linh hoạt: chỗ này mấy giờ/ngày, chỗ kia mấy giờ/ngày, làm việc từ xa, không đến công ty…

Xu hướng hiện nay có nhiều DN, cơ sở kinh doanh (đặc biệt là các DN nhỏ và vừa) thuê lao động theo giờ, trả lương theo giờ hoặc theo tháng. Trong khi thị trường gia tăng các công việc bán thời gian thì mức lương trả theo giờ hiện nay rất khác nhau, mỗi nơi mỗi kiểu. Nhiều DN vừa trả lương vừa băn khoăn liệu có vi phạm luật pháp không khi trả lương theo giờ

cho NLĐ khi gộp cả tháng thì mức lương vẫn thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Ý nghĩa của áp dụng chính sách TLTT giờ

- TLTT theo giờ bao quát được nhiều NLĐ hơn, đặc biệt là lao động không chính thức; đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động cũng như nhu cầu làm việc linh hoạt của cả DN và NLĐ.

- TLTT theo giờ là cơ sở để tính các mức lương ngày, tuần, tháng và các khoảng thời gian khác. Vì vậy, nó sẽ khắc phục được những bất cập khi tính toán mức lương tối thiểu giờ, tuần... dựa trên căn cứ là mức lương tối thiểu tháng.

- TLTT theo giờ cần thiết phải được xây dựng để tính toán tiền lương và tiền công cho việc làm ngoài giờ. Trên thực tế việc tính toán mức lương tối thiểu theo giờ đã được áp dụng tương ứng với tiền lương tối thiểu theo tháng.

- TLTT theo giờ có vai trò then chốt trong tiến trình cải cách tiền lương ở nước ta theo hướng thực hiện các nguyên tắc thị trường và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế.

Các yếu tố cần tính đến khi ban hành chính sách TLTT giờ

Trước tiên, khi ban hành cần xét xem có nó ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động, cũng như những lợi ích của doanh nghiệp.

Tiếp theo, cần có những dự báo cho việc áp dụng mức TLTT giờ liệu có gây những bất ổn hay chồng chéo với mức lương tối thiểu theo tháng hay không. Trong trường hợp tồn tại song song hai chính sách này cần tính đến động cơ của cả NLĐ và DN khi áp dụng để tránh làm méo mó ý nghĩa và mục tiêu khuyến khích của chính sách tiền lương.

Về mặt kỹ thuật các yếu tố cần tính đến, bao gồm: Xác định đối tượng, phạm vi áp dụng, cơ chế điều chỉnh; các yếu tố cấu thành tiền lương tối thiểu; xác định được những rủi ro, nguy cơ khi triển khai; cơ sở áp dụng TLTT (theo ngành nghề, hợp đồng lao động hay mức độ ổn định của công việc...); mối liên quan và sự đảm bảo cân bằng về quyền lợi cho NLĐ khi áp dụng 2 mức lương theo tháng và theo giờ; và ý chí của Chính phủ (ví dụ: ở Hà Lan với mục tiêu không khuyến khích sử dụng lao động bán thời gian, có quy định NSDLĐ phải đóng các chế độ an sinh xã hội cho cả lao động làm việc toàn thời gian và bán thời gian).

Về mặt nhận thức, cần làm rõ khái niệm tiền lương với tiền công khi nghiên cứu ban hành chính sách TLTT theo giờ. Các chuyên gia cho rằng, tiền lương là khoản tiền cố định mà DN trả cho NLĐ trong thời gian xác định không phụ thuộc vào thời gian làm việc (các nước thường trả theo năm). Trong khi đó, tiền công trả cho NLĐ là mức tiền lương tính trên một giờ/tuần/tháng... có liên quan nhiều đến cách tính TLTT theo giờ.

Cuối cùng, cần tính đến điều kiện và hoàn cảnh Việt Nam để chính sách TLTT theo giờ được vận hành có hiệu quả, phát huy tối đa vai trò của tiền lương trong phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam.

Tóm lại, chính sách TLTT giờ được ban hành và áp dụng có hiệu quả không chỉ giúp cải thiện đời sống của NLĐ mà còn tạo động lực để nâng cao năng suất, chất lượng công việc. Đây cũng chính là một bước triển khai theo lộ trình nhằm thể chế hóa nội dung cải cách tiền lương đối với NLĐ trong khu vực DN; thể hiện nỗ lực của Việt Nam nhằm tuân thủ tốt hơn các nguyên tắc thị trường và tiệm cận dần tới các tiêu chuẩn quốc tế; tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai thực hiện có hiệu quả các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đã ký kết, hội nhập và đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững của đất nước.

Về nguyên tắc, TLTT có thể được xác lập theo giờ, tuần, tháng hoặc bất kỳ khoảng thời gian nào, tùy thuộc từng quốc gia. Tại Bỉ, Estonia, Pháp, Luxăмbua, Malaysia, Rumania và Ukraina ấn định TLTT theo giờ và tháng; Anh và Mỹ lại chỉ quy định TLTT theo giờ và Malta ban hành chính sách TLTT theo tuần.

Việc xác lập TLTT theo giờ tạo điều kiện đối xử bình đẳng giữa NLĐ làm việc toàn thời gian và bán thời gian, bằng cách cung cấp thêm thông tin cho người lao động và người sử dụng lao động. TLTT theo giờ đặc biệt phù hợp với một số công nhân đang trong tình trạng bảo hiểm pháp lý một phần - họ được bảo vệ bởi luật lương tối thiểu, nhưng không làm việc theo quy định về thời gian làm việc.

Một số quốc gia ấn định mức lương tối thiểu theo giờ cao hơn cho những NLĐ làm việc trong thời gian ngắn. Ví dụ, ở Nam Phi, ban hành mức lương hàng giờ cao hơn đối với những người lao động làm việc dưới 27 giờ mỗi tuần.

Nguồn: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439066/lang--en/index.htm

CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG, QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG BAN HÀNH VÀ CÓ HIỆU LỰC NĂM 2019

1. Hoạt động cho thuê lại lao động

Triển khai thực hiện Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lao động, ngày 20/3/2019 Chính phủ ban hành Nghị định số 29/2019/NĐ-CP (thay thế Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, Nghị định số 73/2014/NĐ-CP và các Thông tư hướng dẫn thi hành). Những nội dung thay đổi như sau:

- *Mục đích cho thuê lại lao động*

Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định; thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân; có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Việc cho thuê lại lao động được thực hiện đối với công việc thuộc danh mục và đảm bảo đúng mục đích cho thuê lại.

- *Điều kiện doanh nghiệp được cấp giấy phép*

Để đơn giản hóa thủ tục hành chính, giảm bớt các điều kiện kinh doanh, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP quy định giảm (từ 4 điều kiện theo quy định tại Nghị định số 55/2013/NĐ-CP) xuống còn 2 điều kiện cấp phép, gồm: (i) đã thực hiện ký quỹ 02 tỷ đồng; (ii) người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp đảm bảo các điều kiện: không có án tích; đã làm việc trong lĩnh vực cung ứng lao động hoặc cho thuê lại lao động từ đủ 03 năm trở lên trong thời hạn năm 05 liền kề trước khi đề nghị cấp giấy phép.

- *Thời hạn giấy phép cho thuê lại*

Thời hạn giấy phép cho thuê lại được tăng lên tối đa bằng 60 tháng và không giới hạn số lần gia hạn (quy định cũ là 36 tháng và 02 lần gia hạn với thời hạn 24 tháng).

- *Thẩm quyền cấp giấy phép*

Nghị định số 29/2019/NĐ-CP đã quy định phân cấp thẩm quyền này cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện (thay vì giao cho Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi giấy phép trên cơ sở thẩm định của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội).

- *Trình tự thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép*

Nghị định số 29/2019/NĐ-CP đã đơn giản hóa thủ tục cấp phép, theo đó doanh nghiệp chỉ nộp 01 bộ hồ sơ gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Sở LĐTBXH thẩm định tính xác thực của hồ sơ và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cấp giấy phép. Thời gian thực hiện trong vòng 27 ngày làm việc, kể từ khi doanh nghiệp nộp hồ sơ đề nghị cấp phép (quy định này rút ngắn 33 ngày so với thời gian quy định tại Nghị định số 55/2013/NĐ-CP).

- *Danh mục công việc thực hiện cho thuê lại lao động*

Nghị định số 29/2019/NĐ-CP quy định bổ sung 03 công việc, gồm: Quản lý, vận hành, bảo dưỡng và phục vụ trên tàu biển; Quản lý, giám sát, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng và phục vụ trên giàn khoan dầu khí; Lái tàu bay, phục vụ trên tàu bay/Bảo dưỡng, sửa chữa tàu bay và thiết bị tàu bay/Điều độ, khai thác bay/Giám sát bay.

- *Ký quỹ kinh doanh cho thuê lại lao động*

Khi doanh nghiệp thực hiện ký quỹ kinh doanh hoạt động cho thuê lại lao động (2 tỷ đồng) tại ngân hàng thì ngân hàng phải có trách nhiệm phong tỏa toàn bộ số tiền ký quỹ của doanh nghiệp và không được cho doanh nghiệp rút tiền ký quỹ khi chưa có ý kiến chấp thuận bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (theo quy định của Nghị định số 55/2013/NĐ-CP là văn bản của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội).

Tiền ký quỹ được sử dụng để thanh toán tiền lương, các khoản trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bồi thường cho người lao động thuê lại trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê vi phạm hợp đồng lao động hoặc gây thiệt hại cho người lao động do không đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại.

- *Hiệu lực của Nghị định số 29/2019/NĐ-CP:* Từ ngày 05 tháng 05 năm 2019.

2. Chi phí tiền lương, chi phí nhân công trong giá, đơn giá sản phẩm, dịch vụ công sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước do doanh nghiệp thực hiện

- *Chi phí tiền lương, chi phí nhân công*

Chi phí tiền lương, chi phí nhân công trong giá, đơn giá sản phẩm, dịch vụ công được tính theo ngày công định mức lao động (thuộc định mức kinh tế kỹ thuật, định mức nhân công, định

mức chi phí) do các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ban hành.

- *Tiền lương của lao động trực tiếp và lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ*

Được xác định trên cơ sở hệ số lương cấp bậc, hệ số phụ cấp lương của lao động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công nhân với mức lương cơ sở do Chính phủ quy định và hệ số điều chỉnh tăng thêm theo từng vùng. Trong đó, quy định cụ thể hệ số lương cấp bậc, hệ số phụ cấp lương của từng loại lao động; hệ số điều chỉnh tăng thêm theo từng vùng do các bộ, ngành, địa phương quyết định nhưng không vượt quá hệ số 1,2 đối với địa bàn vùng I, không quá hệ số 0,9 đối với địa bàn thuộc vùng II, không quá hệ số 0,7 đối với địa bàn thuộc vùng III và không quá hệ số 0,5 đối với địa bàn thuộc vùng IV; địa bàn thuộc vùng I, II, III, IV được thực hiện theo địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ.

- *Tiền lương của lao động quản lý doanh nghiệp*

Bao gồm: Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch Công ty; thành viên Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng thành viên; Trưởng ban kiểm soát; Kiểm soát viên; Tổng giám đốc hoặc Giám đốc; Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc; Kế toán trưởng được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản theo hạng tổng công ty và công ty.

- *Đối với sản phẩm, dịch vụ công đặc thù*

Cần phải xác định tiền lương cao hơn khung quy định chung cho phù hợp với mức tiền lương thị trường thì các bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xác định mức cụ thể, thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước khi quyết định để đảm bảo cân đối chung.

(Thông tư số 17/2019/TT-BLĐTBXH ngày 06/11/2019).



Danh mục văn bản về lao động, quan hệ lao động và tiền lương ban hành và có hiệu lực năm 2019

Nghị định số 29/2019/NĐ-CP, ngày 20 tháng 3 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15 tháng 11 năm 2019 của Chính phủ quy định về mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Thông tư số 17/2019/TT-BLĐTBXH ngày 06 tháng 11 năm 2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xác định chi phí tiền lương, chi phí nhân công trong giá, đơn giá sản phẩm, dịch vụ công sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước do doanh nghiệp thực hiện.

Thông tư số 18/2019/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 11 năm 2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện tiền lương, tiền hỗ trợ tập huấn, thi đấu, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, chế độ ốm đau, thai sản, bị tai nạn lao động đối với huấn luyện viên, vận động viên thể thao trong thời gian tập trung tập huấn, thi đấu.

Thông tư số 34/2019/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Quỹ hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động của hòa giải viên và Hội đồng trọng tài lao động tại một số tỉnh, thành phố

	Thành phố Hồ Chí Minh	Hà Nội	Đồng Nai	Bắc Ninh
Hòa giải viên lao động	**113**	**114**	**39**	**20**
Số vụ TCLĐ cá nhân yêu cầu hòa giải	**3.300** vụ(2014-2018) **135** vụ(6 tháng 2019)	**247** vụ(2008-2018) **25** vụ(10 tháng đầu 2019)	**689** vụ(10 tháng đầu 2019)	**8** vụ(2014-2018)
Trong đó: *- Tỷ lệ số vụ hòa giải thành*	*Khoảng **47%***	*Trên **50%***	***59%***	***87,5%***
- Tỷ lệ số vụ hòa giải không thành	***24%** có cả hai bên tham gia hòa giải;* ***23,9%** vắng mặt một bên buộc HGV phải lập biên bản hòa giải không thành;* ***Còn lại:** DN chuyển đi nơi khác, hai bên tự thỏa thuận hoặc rút đơn yêu cầu hòa giải...*	*Dưới **50%***	***41%***	***12,5%***
Giải quyết TCLĐ tập thể	**382** vụ (2013-2018) **13** vụ (10 tháng đầu 2019) *(HGV - thành viên của Tổ công tác liên ngành giải quyết bước đầu các cuộc đình công không đúng trình tự pháp luật thành phố - đưa phương án giải quyết để hai bên thống nhất tự thỏa thuận)*		**57** vụ(01/1/2018 -31/10/2019)	*- Chưa có vụ TCLĐ tập thể nào được hòa giải, đều bùng phát thành đình công;* *- Vai trò của HVG mờ nhạt trong giải quyết đình công.*
Hội đồng trọng tài lao động				
Giải quyết TCLĐTT	*Chưa nhận được yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*	*Chưa nhận được yêu cầu hoà giải từ một trong các bên tranh chấp*	*Chưa triển khai thực hiện trong thực tế*	*Chưa nhận được yêu cầu giải quyết TCLĐTT về lợi ích*
Hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động	*- Theo dõi tình hình QHLĐ;* *- Tổ chức tọa đàm trao đổi kinh nghiệm và kỹ năng nghiệp vụ cho HGV và thành viên HĐTTLĐ (trong khuôn khổ Đề án Phát triển QHLĐ của thành phố).*	*- Phối hợp, lồng ghép tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động;* *- Tham gia tư vấn, hướng dẫn các hoạt động của HGV;* *- Phối hợp hỗ trợ thương lượng giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục pháp luật.*		

Quy định luật pháp đến với 2.500 người lao động bằng ứng dụng công nghệ



Trong khuôn khổ dự án về quan hệ lao động, lần đầu tiên Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cùng phối hợp với thanh tra Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai tiến hành tổ chức cuộc thi tìm hiểu pháp luật lao động dựa trên ứng dụng công nghệ. Mục đích nhằm giúp người lao động cũng như người sử dụng lao động tăng cường hiểu biết hơn nữa về pháp luật lao động, từ đó có thể tuân thủ tốt hơn. Thông qua cuộc thi, các thanh tra lao động có thể giảm bớt phần nào công việc, đồng thời nâng cao hơn nữa chức năng tư vấn và hướng dẫn của thanh tra lao động.

Cuộc thi đã được thí điểm áp dụng tại công ty TNHH San Lim Furniture, thu hút 20 trên tổng số 35 bộ phận của công ty tham gia. Theo đó, 2.500 số thuê bao của những công nhân tham gia cuộc thi sẽ nhận và trả lời câu hỏi trên tin nhắn điện thoại. Tổng đài sẽ tiếp nhận và xử lý để xác định số thuê bao nào đúng và nhanh nhất.

Công tác chuẩn bị cho cuộc thi được nhóm dự án ILO cùng với các thanh tra lao động và các cán bộ nhân sự công ty San Lim thực hiện. Nhóm đã truyền thông bằng băng rôn, áp phích và lên nội dung loa truyền thanh. Nhóm cùng nhau hoàn thiện sổ tay hướng dẫn, chạy thử hệ thống, khắc phục lỗi phát sinh và đồng thời thường xuyên cập nhật tình hình để nắm bắt tâm tư của người lao động.



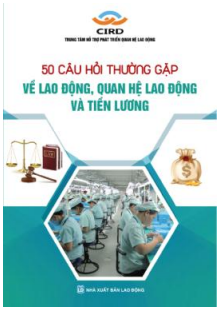
Cách thức triển khai này lần đầu tiên được áp dụng nên không tránh khỏi một số khó khăn ban đầu. Ví dụ như: người lao động không cung cấp số điện thoại hoặc cung cấp sai hoặc trùng số do vợ chồng dùng chung số; tổng đài phải gửi tin nhắn đi cùng lúc cho 2.500 số thuê bao khác nhau với 6 nhà mạng di động khác nhau mà người lao động sử dụng nên sẽ gặp độ trễ nhất định, từ đó ảnh hưởng đến tốc độ trả lời... Tuy nhiên nhờ có sự nhiệt tình hỗ trợ của các cán bộ đầu mối chấm công cũng như các cán bộ nhân sự tại công ty San Lim, mọi sự cố khi triển khai cũng như thắc mắc của người lao động đều được phản ánh kịp thời tới Ban tổ chức để Ban tổ chức tìm cách tháo gỡ và giải đáp cho người lao động.

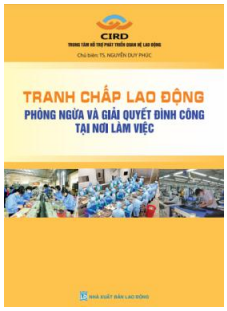
Trải qua 4 tuần thi sôi nổi và hào hứng, Ban tổ chức đã trao 59 giải ngày, 24 giải tuần (trong đó có 20 giải cá nhân và 4 giải đồng đội), 5 giải chung kết (trong đó có 2 giải cá nhân và 3 giải đồng đội). Ngành gỗ là một ngành tương đối nặng nhọc và vất vả, nhiều người lao động không muốn mất thời gian nghỉ trưa nên chưa nhiệt tình tham gia. Tuy số lượng người tham gia chưa cao nhưng rải đều ở nhiều bộ phận nên Ban tổ chức đặt kỳ vọng cao ở độ lan toả của chương trình và số lượng người tham gia ở những cuộc thi tiếp theo.

ẤN PHẨM DO CIRD BIÊN SOẠN, XUẤT BẢN

50 CÂU HỎI THƯỜNG GẶP VỀ LAO ĐỘNG, QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG

Cuốn sách tổng hợp và lựa chọn 50 nội dung phổ biến nhất mà doanh nghiệp hay vướng mắc trong thực hiện pháp luật về lao động, quan hệ lao động và tiền lương





PHÒNG NGỪA VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

Ấn phẩm đi sâu phân tích cơ chế hình thành, các cấp độ diễn biến của tranh chấp lao động, đình công, từ đó đưa ra những gợi ý để doanh nghiệp xây dựng hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công

THỰC HIỆN CAM KẾT QUỐC TẾ VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Cuốn sách mang đến cho độc giả cái nhìn toàn cảnh về quan hệ lao động Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế mà cụ thể là việc thực hiện các cam kết quốc tế trong các hiệp định CPTPP và EVFTA





và những ấn phẩm khác về lao động, quan hệ lao động và tiền lương

"Đây là sản phẩm của dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, 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. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 4 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: 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