

Đề xuất giải pháp hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp ổn định đời sống và sản xuất, đảm bảo an sinh xã hội, ổn định thị trường lao động nhằm ứng phó đại dịch COVID-19

Ngày 18/3/2020, Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội Đào Ngọc Dung đã trình Chính phủ Đề án bao gồm 6 nhóm:

1. Tạm dừng đóng quỹ hưu trí và tử tuất.
2. Tạm dừng đóng bảo hiểm thất nghiệp; hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo cho người lao động để duy trì việc làm.
3. Cho doanh nghiệp vay ưu đãi để trả lương ngừng việc, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,...; chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.
4. Hỗ trợ chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đối với doanh nghiệp bị giải thể, phá sản.
5. Cho vay ưu đãi doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh để duy trì và tạo mở việc làm.
6. Tạm dừng đóng, giảm kinh phí công đoàn (sau khi trao đổi với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).



Nhiệm vụ trọng tâm về quan hệ lao động năm 2020

- Hoàn thiện thể chế pháp luật quan hệ lao động.
- Triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.
- Triển khai thực hiện cải cách tiền lương khu vực doanh nghiệp theo Nghị quyết số 27/NQ-TW.
- Nghiên cứu gia nhập các công ước số 105 và 87 của Tổ chức Lao động Quốc tế.
- Tổng kết Đề án phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2014 - 2020 tại địa phương.



TRONG SỐ NÀY

Những nhiệm vụ và giải pháp nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động trong bối cảnh mới

2 + 3

Ảnh hưởng của Covid-19 đến lao động - việc làm trên toàn cầu

5

Một số chỉ tiêu cơ bản về lao động - việc làm và quan hệ lao động năm 2020

8

Tổng kết 1 năm thực hiện cam kết lao động trong CPTPP và bài học kinh nghiệm để thực hiện tốt các FTA mà Việt Nam là thành viên

4

Thực trạng quản lý nhà nước về quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh

6

Các quy định về tiền lương có hiệu lực từ ngày 01.1.2020

7

Những nhiệm vụ và giải pháp nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động trong bối cảnh mới

Ngày 25 tháng 3 năm 2020, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 416/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Nhóm các nhiệm vụ, giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước về quan hệ lao động là một nội dung quan trọng và được Thủ tướng giao trách nhiệm cụ thể cho các bộ, cơ quan, ban ngành thực hiện.

Các nhiệm vụ và giải pháp có thể tóm tắt như sau:

Hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động

Nhiệm vụ này do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) chủ trì triển khai thực hiện, bao gồm:

1. Nghiên cứu, trình hồ sơ gia nhập Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và Công ước số 87 của Tổ chức Lao động Quốc tế về quyền tự do hiệp hội.
2. Xây dựng, trình, ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động (ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019); đồng thời tổ chức chỉ đạo, hướng dẫn các bên trong quan hệ lao động (QHLĐ) triển khai thực hiện hiệu quả các quy định của pháp luật về lao động.
3. Nghiên cứu, xây dựng, trình quy định cụ thể chế độ tiền lương đối với người lao động theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII.

* Thủ tướng cũng đề nghị Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nghiên cứu, trình Quốc hội sửa đổi Luật Công đoàn bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật, phù hợp với yêu cầu đặt ra.

Tăng cường quản lý nhà nước về QHLĐ; thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ xây dựng QHLĐ

1. Hoàn thiện hệ thống quản lý và hỗ trợ của nhà nước về QHLĐ

1.1. *Kiến tạo toàn hệ thống tổ chức, bộ máy, biên chế và hoạt động quản lý và hỗ trợ QHLĐ.*

Theo đó, Thủ tướng giao:

- Bộ LĐTBXH: (1) củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, biên chế và hoạt động quản lý nhà nước của Bộ LĐTBXH về QHLĐ, quản lý tổ chức đại diện người lao động; và (2) Kiến tạo toàn hệ thống quản lý, hỗ trợ phát triển QHLĐ; (3) Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức, viên chức, người lao động, hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động.

- Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (UBND tỉnh): (1) Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động trên địa bàn; (2) Bố trí biên chế chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển QHLĐ tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương theo quy định; (3) Nghiên cứu, xây dựng phương án thí điểm mô hình giải quyết tranh chấp lao động với việc bố trí một số hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chuyên trách vừa thực hiện giải quyết tranh chấp, vừa hỗ trợ phát triển QHLĐ.

1.2. Kiến tạo toàn, đổi mới và phát huy vai trò của các cơ chế ba bên trong xây dựng và vận hành QHLĐ theo các nguyên tắc thị trường, tuân thủ tốt cam kết về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do CPTPP và EVFTA mà Việt Nam đã tham gia

- Bộ LĐTBXH: (1) Nghiên cứu, trình Chính phủ sửa đổi, kiện toàn tổ chức hoạt động của Hội đồng Tiền lương Quốc gia và Ủy ban QHLĐ để thực hiện tốt chức năng tham mưu, tư vấn

các chính sách tiền lương và QHLĐ; (2) Hướng dẫn, hỗ trợ các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thiết lập, vận hành cơ chế tham vấn ba bên để tư vấn cho các cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh trong việc hoạch định và triển khai các nhiệm vụ, giải pháp xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn.

- UBND tỉnh, căn cứ điều kiện thực tế, hình thành các cơ chế tham vấn ba bên một cách linh hoạt để tư vấn, hỗ trợ cho cơ quan nhà nước trong việc hoạch định chính sách và giải quyết các vấn đề QHLĐ trên địa bàn.

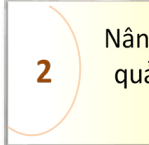
2. Triển khai thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý nhà nước về QHLĐ tại địa phương

- Bộ LĐTBXH có nhiệm vụ hướng dẫn các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương thực hiện các hoạt động quản lý và hỗ trợ đối với tổ chức của người lao động từ khâu thành lập, hoạt động, tham gia vào QHLĐ, bảo đảm đúng tôn chỉ, mục đích và quy định của pháp luật.

- UBND tỉnh: Xây dựng và triển khai thực hiện Đề án phát triển QHLĐ, các chương trình, kế hoạch hỗ trợ phát triển QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn. Các tỉnh, thành phố đã xây dựng Đề án phát triển QHLĐ giai đoạn 2014 - 2020 thì tiến hành tổng kết, đánh giá để xây dựng và triển khai Đề án phát triển QHLĐ trong giai đoạn tiếp theo.

3. Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra đảm bảo triển khai thực hiện các quy định pháp luật lao động

5 nhiệm vụ chính thực hiện theo Chỉ thị số 37/CT-TW

 1	Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, chính quyền để nâng cao nhận thức, thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ
 2	3
4	5

- Bộ LĐTBXH chỉ đạo Thanh tra ngành: (1) Đẩy mạnh các hoạt động thanh tra, kiểm tra nhằm thúc đẩy việc tuân thủ các quy định của pháp luật lao động trong doanh nghiệp, bảo đảm có trọng tâm, trọng điểm, tập trung vào những nội dung thường xảy ra tranh chấp lao động; (2) Xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ hợp pháp và lợi ích chính đáng của các bên trong QHLD; (3) Đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra để nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, giảm thiểu các tranh chấp lao động.

- UBND tỉnh: (1) Chỉ đạo thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật về lao động, công đoàn trong các doanh nghiệp trên địa bàn; (2) Xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm pháp luật; (3) Chỉ đạo củng cố lực lượng thanh tra lao động phù hợp với thực tế số lượng doanh nghiệp tại địa phương; và (4) Chỉ đạo việc theo dõi và kịp thời giải quyết các mâu thuẫn phát sinh trong QHLD, không để tranh chấp kéo dài dẫn đến đình công.

4. Nghiên cứu và khuyến khích nghiên cứu phát triển QHLD thông qua các hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu đánh giá QHLD

- Bộ LĐTBXH chịu trách nhiệm xây dựng bộ tiêu chí đánh giá QHLD doanh nghiệp để thông qua Ủy ban QHLD đưa ra khuyến nghị áp dụng

cho các địa phương trong đánh giá tình hình QHLD ở các doanh nghiệp trên địa bàn; (2) Phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, tăng cường phối hợp tích hợp thông tin, dữ liệu về QHLD để phục vụ tốt cho công tác quản lý nhà nước về QHLD.

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư: (1) Rà soát, bổ sung các chỉ tiêu thống kê về QHLD trong hệ thống chỉ tiêu điều tra doanh nghiệp hằng năm để làm cơ sở hình thành cơ sở dữ liệu về QHLD trong các doanh nghiệp; và (2) Cung cấp thông tin, số liệu phục vụ xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

5. Tạo môi trường phát triển thị trường lao động và QHLD lành mạnh, ổn định và tiến bộ

- Bộ LĐTBXH: (1) Xây dựng, trình Thủ tướng Chính phủ Đề án hỗ trợ phát triển thị trường lao động; (2) Tổ chức thực hiện tốt công tác thông tin thị trường lao động, kết nối cung - cầu lao động và phát triển thị trường lao động để hỗ trợ các bên tiến hành các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể hiệu quả.

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư có nhiệm vụ: (1) Tiếp nhận, hướng dẫn xử lý kịp thời các trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật hoặc người được

ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật dẫn đến doanh nghiệp phải ngừng hoạt động hoặc chấm dứt hoạt động để làm căn cứ giải quyết chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật.

- Bộ Xây dựng: (1) Hoàn thiện cơ chế, chính sách về phát triển nhà ở cho công nhân; (2) Chỉ đạo triển khai thực hiện các dự án nhà ở cho công nhân lao động; và (3) Hoàn thiện các chính sách hỗ trợ để thu hút nguồn lực xã hội đầu tư phát triển nhà ở, công trình phúc lợi đáp ứng nhu cầu công nhân lao động. (Trong đó chú trọng việc phát triển nhà ở công nhân lao động khu công nghiệp, nhà ở xã hội).

- Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch: (1) Quy hoạch, đầu tư, xây dựng và tổ chức hoạt động có hiệu quả các thiết chế văn hóa nâng cao đời sống văn hóa cho công nhân lao động, phù hợp với phát triển khu công nghiệp, quy hoạch phát triển đô thị; (2) Đề xuất cơ chế, chính sách phát huy các nguồn lực xã hội đầu tư phát triển các thiết chế văn hóa, các hoạt động văn hóa, thể thao, góp phần nâng cao đời sống tinh thần công nhân lao động.

- UBND tỉnh: (1) Chỉ đạo thực hiện và bố trí kinh phí để triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động; (2) Bố trí quỹ đất, có chính sách thu hút nguồn lực xã hội đầu tư phát triển nhà ở cho công nhân, nhà ở xã hội, các công trình phúc lợi tại các khu công nghiệp tập trung.

- Thủ tướng đề nghị Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: (1) Triển khai có hiệu quả các chính sách chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động; (2) Xây dựng các thiết chế công đoàn và thực hiện tốt các hoạt động chăm lo đời sống của người lao động...; (3) Tham gia các cuộc thanh tra, kiểm tra về lao động, bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật; và (4) Tiến hành sơ kết, tổng kết các nghị quyết của Đảng về chăm lo đời sống văn hóa, vật chất tinh thần cho công nhân, lao động, góp phần xây dựng QHLD ổn định và tiến bộ.

Tổng kết 1 năm thực hiện cam kết lao động trong CPTPP và bài học kinh nghiệm để thực hiện tốt các Hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam là thành viên

Sau khi được Quốc hội Việt Nam phê chuẩn vào ngày 12/11/2018, Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã chính thức có hiệu lực với Việt Nam kể từ ngày 14/01/2019. Cam kết về lao động trong CPTPP được thể hiện tại Chương 19 - Lao động và Thụ trao đổi song phương giữa Việt Nam với 10 quốc gia thành viên còn lại.

Việt Nam bước đầu triển khai các cam kết lao động trong CPTPP

Do tính chất của cam kết là ở cấp Chính phủ với Chính phủ, trong thời gian qua, việc thực hiện các cam kết lao động chủ yếu được tiến hành ở cấp Trung ương, cụ thể là:

Ngày 24/01/2019, Thủ tướng Chính phủ ban hành **Quyết định số 121/QĐ-TTg phê duyệt kế hoạch thực hiện CPTPP** trong đó nêu bật các hoạt động về tuyên truyền, phổ biến nội dung cam kết trong CPTPP; sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động; tiến hành các thủ tục gia nhập Công ước số 87, 98 và 105 của ILO; phân công đầu mối liên lạc cho từng lĩnh vực. Cho đến nay, các hoạt động triển khai theo Quyết định nói trên đã đảm bảo được đúng lộ trình, kế hoạch, thể hiện quyết tâm cao của Đảng, Nhà nước trong việc thực hiện các cam kết về lao động trong CPTPP.

Ngày 14/6/2019, Quốc hội đã ban hành **Nghị quyết số 80/2019/QH14 về gia nhập Công ước số 98** của Tổ chức lao động quốc tế về áp dụng các nguyên tắc về quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

Ngày 20/11/2019, Quốc hội Việt Nam đã **thông qua Bộ luật Lao động sửa đổi** với nhiều nội dung mới, đảm bảo tính tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và các cam kết trong CPTPP, trong đó có nội dung về quyền thành lập, gia nhập và tham

gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang tiến hành các thủ tục **xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động** sửa đổi để tiến tới nội luật hóa các cam kết quốc tế về lao động, dự kiến trình Chính phủ trước ngày 15/9/2020.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đang tiến hành sửa đổi, bổ sung **Luật Công đoàn 2012**, dự kiến trình Quốc hội trong năm 2020.

Công tác **tuyên truyền, phổ biến nội dung cam kết lao động trong CPTPP** cũng được tiến hành kịp thời, chủ động với nhiều hình thức đa dạng, từ hội thảo, hội nghị, diễn đàn đến ấn phẩm..., có sự phối kết hợp giữa các cấp, các ngành.

Đầu mối liên lạc quốc gia về lao động trong CPTPP là Vụ trưởng Vụ Hợp tác quốc tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Hướng dẫn về việc tiếp nhận và thụ lý đơn thư về vấn đề lao động theo quy định tại Chương 19 CPTPP đã được ban hành và đăng tải lên website của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: <http://www.molisa.gov.vn/Pages/VanBan/QuocTe.aspx?LVB=1118>. Địa chỉ thư điện tử để tiếp nhận đơn thư về vấn đề lao động trong CPTPP (laborcontactpointVN@icd-molisa.gov.vn) đã được thiết lập và vận hành.

Tháng 10 năm 2019, kỳ họp đầu tiên của Hội đồng Lao động trong CPTPP đã được tổ chức tại New Zealand trong đó thảo luận về kế hoạch triển khai Chương Lao động và thống nhất các các vấn đề liên quan cơ chế hoạt động của Hội đồng.

Ngoài ra, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Viện Khoa học Lao động và Xã hội) đã tiến hành các **báo cáo đánh giá sơ bộ về tác động của Hiệp**



định CPTPP đối với vấn đề lao động, việc làm nhằm xác định những thời cơ, thách thức để đề ra các giải pháp trước mắt và lâu dài với nhà nước, các doanh nghiệp về phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam.

Đề xuất, kiến nghị tăng cường hiệu quả thực thi các Hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam là thành viên

Đối với Chính phủ và các Bộ, ngành trung ương

Các Bộ, ngành cần tiếp tục phối hợp chặt chẽ trong xử lý các vấn đề phát sinh trong việc thực hiện cam kết lao động trong CPTPP (ví dụ như khi tiếp nhận đơn thư về lao động), trong việc chuẩn bị phê chuẩn Hiệp định EVFTA và trong việc quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Ngoài ra, cần nâng cao năng lực của cán bộ quản lý nhà nước về việc sử dụng và quản lý lao động nước ngoài để có thể hướng dẫn doanh nghiệp khắc phục những sai phạm, nâng cao tính tuân thủ pháp luật và các cam kết quốc tế.

Đối với chính quyền địa phương

Tăng cường năng lực cho đội ngũ phụ trách về quan hệ lao động ở địa phương để triển khai tốt những nội dung mới trong Bộ luật Lao động 2019, đặc biệt là nội dung liên quan đến tiếp nhận đăng ký và quản lý tổ chức của người lao động.

Đối với doanh nghiệp/hiệp hội ngành nghề/người lao động/người dân

Chủ động cập nhật những nội dung mới trong Bộ luật Lao động 2019, bao gồm các văn bản hướng dẫn thực hiện Bộ luật để đảm bảo triển khai thực hiện trong thực tiễn.

Ảnh hưởng của Covid-19 đến lao động - việc làm trên toàn cầu

Để góp phần giúp các quốc gia ứng phó hiệu quả với những thiệt hại do đại dịch Covid-19 gây ra, Tổ chức Lao động Quốc tế đã tiến hành đánh giá sơ bộ về ảnh hưởng của Covid-19 đến tình hình lao động việc làm trên toàn cầu, đồng thời đề xuất các biện pháp để đối phó với tình hình một cách nhanh chóng, quyết đoán và đồng bộ.

Tính đến giữa tháng 3/2020, đại dịch Covid-19 đang diễn ra ngày càng phức tạp với gần 170.000 người tại 148 quốc gia bị nhiễm vi-rút, 6.500 người tử vong, và có khả năng sẽ còn tiếp tục ảnh hưởng tới một phần lớn dân số toàn cầu. Dự báo, tác động của dịch bệnh sẽ còn tiếp tục mở rộng, khiến hàng triệu người lao động sẽ phải rơi vào tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm và rớt xuống dưới chuẩn nghèo.

I- Tác động của Covid-19 đến lao động và việc làm

Ngoài những lo ngại cấp bách về sức khỏe của người lao động và gia đình họ, Covid-19 và các cú sốc kinh tế do nó mang lại sẽ tác động đến thế giới việc làm trên ba khía cạnh chính: 1) Số lượng việc làm (cả thất nghiệp và thiếu việc làm); 2) Chất lượng công việc; và 3) Ảnh hưởng đến các nhóm cụ thể là những người dễ bị tổn thương hơn với tình trạng bất lợi của thị trường lao động.

- Tác động đến tình trạng thất nghiệp toàn cầu và thiếu việc làm

Ước tính ban đầu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho thấy tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu tăng từ 5,3 triệu (kịch bản thấp) và 24,7 triệu (kịch bản cao) từ mức cơ sở là 188 triệu vào năm 2019. Kịch bản trung bình cho thấy con số này sẽ tăng 13 triệu (trong đó 7,4 triệu ở các nước thu nhập cao). Tình trạng thiếu việc làm dự kiến cũng sẽ gia tăng trên quy mô lớn, do cầu lao động có khả năng chuyển thành những điều chỉnh theo hướng giảm tiền lương và thời giờ làm.

- Ảnh hưởng tiềm tàng đến thu nhập lao động và lao động nghèo

Tại thời điểm này, một ước tính sơ bộ (tính đến 10.3.2020) cho thấy rằng

những người lao động bị nhiễm bệnh đã mất gần 30.000 tháng làm việc, và hệ quả là họ mất thu nhập (đối với những người lao động không được bảo vệ). Tổng thiệt hại của thu nhập lao động dự kiến trong khoảng từ 860 đến 3.440 tỷ đô la Mỹ (USD).

Tác động tiêu cực tới thu nhập do suy giảm các hoạt động kinh tế sẽ khiến những người lao động gần hoặc dưới chuẩn nghèo bị ảnh hưởng nặng nề. Dự tính số lao động nghèo sẽ tăng thêm 8,8 triệu người trên toàn thế giới so với ước tính cho năm 2020 trước khi dịch Covid-19 bùng phát.

- Bệnh dịch và khủng hoảng kinh tế có thể mang lại những tác động nghiêm trọng hơn tới các nhóm lao động dễ bị tổn thương, như: Những người đã có bệnh lý nền và người cao tuổi, thanh niên, người lao động cao tuổi, lao động nữ, lao động tự làm, lao động làm việc không thường xuyên và làm các công việc tạm thời và lao động di cư.

II- Đề xuất các biện pháp để giảm thiểu tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động – việc làm

Một số ví dụ về các biện pháp ứng phó với Covid-19

Bảo vệ người lao động tại nơi làm việc

- ✓ Sắp xếp phương thức làm việc, bao gồm làm việc từ xa và làm việc so le giờ (Ý và Nhật Bản)
- ✓ Mở rộng tiếp cận nghỉ phép có trả lương, bao gồm việc cho nghỉ ốm vẫn được hưởng lương (Trung Quốc, Ireland, Singapore, Hàn Quốc, Anh).
- ✓ Tư vấn về An toàn và sức khỏe lao động, bao gồm việc tư vấn về các biện pháp và ứng phó liên quan đến an toàn và sức khỏe lao động tại nơi làm việc (Nhật Bản).
- ✓ Ngăn ngừa phân biệt đối xử và loại trừ (Nhật Bản).
- ✓ Các biện pháp hỗ trợ chăm sóc trẻ em cho cha mẹ làm việc ở hầu hết các quốc gia nơi trường học và nhà trẻ đóng cửa (Nhật Bản, Ý).

Thực trạng quản lý nhà nước về quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh

Bắc Ninh là tỉnh có nền kinh tế phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đi đầu với chính sách "trải thảm đỏ" thu hút đầu tư; tập trung nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) quy mô lớn. Tính đến cuối năm 2018, Bắc Ninh có 11.925 doanh nghiệp với 429.473 NLĐ, tập trung ở các doanh nghiệp FDI (chiếm 65%), chủ yếu là lao động phổ thông, làm những công việc giản đơn (chiếm 76 %), có ý thức kỷ luật cũng như pháp luật chưa cao.

Quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh được đánh giá là phức tạp, trong khi thực tế công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh còn nhiều bất cập, cần được sự quan tâm và hỗ trợ kịp thời.

Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động

Cơ quan quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh được chia thành ba cấp.

Tại cấp tỉnh, bộ máy, biên chế làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động gồm: Phòng Lao động, Tiền lương, Bảo hiểm xã hội và An toàn vệ sinh lao động thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, với 04 công chức và 03 viên chức trưng tập; Phòng Quản lý lao động thuộc Ban quản lý các Khu công nghiệp Bắc Ninh có 05 công chức và 02 viên chức trưng tập.

Tại cấp huyện, mỗi Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội đều bố trí 01 cán bộ làm công tác lao động.

Ở cấp xã, mỗi xã, phường, thị trấn cũng bố trí 01 cán bộ để theo dõi công tác Lao động – Thương binh và Xã hội. Số lượng biên chế hiện tại được cho là chưa đáp ứng được nhu cầu quản lý lao động về lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng.

Hiện tại, Bắc Ninh chưa bố trí cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động. Các cán bộ thường xuyên phải thực hiện công tác kiêm nhiệm; bên cạnh đó, cán bộ cấp tỉnh còn thực hiện thêm trách nhiệm đối với việc hòa giải tranh chấp lao động, giải quyết đình công mà theo quy định của pháp luật thuộc thẩm quyền của cơ quan quản lý lao động về lao động cấp huyện.

Hòa giải viên lao động

Bắc Ninh có 20 hòa giải viên lao động được bổ nhiệm theo Quyết định số 426/QĐ-UBND ngày 12/5/2014 và Quyết định số 383/QĐ-UBND ngày 11/4/2017 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh. Các hòa giải viên lao động là cán bộ Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động, Phòng Tư pháp các huyện, thị xã, thành phố.

Thực tế cho thấy, hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của hòa giải viên mới tập trung ở giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân và số vụ tham gia giải quyết cũng rất thấp: tính từ năm 2014 đến 2018 chỉ có 08 tranh chấp lao động cá nhân được hòa giải viên lao động giải quyết. Hòa giải viên thực hiện hòa giải trên thực tế chủ yếu là cán bộ Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội; hòa giải viên tại một số cơ quan khác như Liên đoàn lao động cấp huyện, phòng Tư pháp chưa tham gia nhiều trong các hoạt động hòa giải. Bên cạnh đó, hòa giải viên lao động chưa có cơ chế nắm bắt được các tranh chấp lao động tập thể, để từ đó có những biện pháp hướng dẫn, hòa giải kịp thời, hạn chế đình công xảy ra.

Hội đồng trọng tài lao động

Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Bắc Ninh được kiện toàn gồm 07 thành

viên theo Quyết định số 1576/QĐ-UBND ngày 22/11/2016 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân.

Từ khi thành lập và kiện toàn đến nay, Hội đồng trọng tài lao động chưa nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định (do không có cuộc tranh chấp lao động nào được thực hiện theo đúng quy trình thủ tục pháp luật quy định). Hoạt động chủ yếu của Hội đồng trọng tài mới dừng lại ở việc hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ hòa giải các cuộc tranh chấp lao động cho hòa giải viên lao động và phối hợp tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động.

Cũng như các địa phương khác, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát triển quan hệ lao động tại tỉnh Bắc Ninh mới chỉ tập trung vào chức năng quản lý nhà nước, chủ yếu là các giải pháp hành chính; trong khi chức năng hỗ trợ quan hệ lao động như tham vấn, đối thoại chưa mang lại hiệu quả cao trong việc điều chỉnh, dẫn dắt, quản lý và thúc đẩy phát triển quan hệ lao động trên địa bàn.

Để tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, tỉnh đang triển khai xây dựng **Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021-2025”**, với mục tiêu đến năm 2025, tỉnh cơ bản xây dựng và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết. Trong đó, nhóm giải pháp **tiếp tục nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ của nhà nước trong quan hệ lao động** là được chú trọng và quan tâm hàng đầu để tỉnh đạt được mục tiêu đề ra.



Các quy định về tiền lương có hiệu lực từ ngày 01.1.2020

Mức lương tối thiểu vùng năm 2020

Ngày 15/11/2019, Chính phủ ban hành Nghị định số 90/2019/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Kể từ ngày 01/1/2020, mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn như sau:

Vùng I:	4,42 triệu đồng/tháng;
Vùng II:	3,92 triệu đồng/tháng;
Vùng III:	3,43 triệu đồng/tháng;
Vùng IV:	3,07 triệu đồng/tháng.

Điều chỉnh tiền lương và thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội

Ngày 30/12/2019, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư số 35/2019/TT-BLĐTBXH quy định mức điều chỉnh tiền lương và thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội. Theo đó:

1. Tiền lương tháng đã đóng bảo hiểm xã hội được điều chỉnh theo công thức:

Tiền lương tháng đóng
bảo hiểm xã hội sau điều
chỉnh của từng năm

=

Tổng tiền lương tháng
đóng bảo hiểm xã hội
của từng năm

×

Mức điều chỉnh tiền lương
tháng đã đóng bảo hiểm xã
hội của năm tương ứng

Trong đó, mức điều chỉnh tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội của năm tương ứng được thực hiện như sau:

Năm	Trước 1995	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Mức điều chỉnh	4,85	4,12	3,89	3,77	3,50	3,35	3,41	3,42	3,29	3,19	2,96	2,73	2,54	2,35
Năm	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Mức điều chỉnh	1,91	1,79	1,64	1,38	1,26	1,18	1,14	1,13	1,10	1,06	1,03	1,00	1,00	

2. Thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội được điều chỉnh theo công thức:

Thu nhập tháng đóng
bảo hiểm xã hội sau điều
chỉnh của từng năm

=

Tổng thu nhập tháng
đóng bảo hiểm xã hội
của từng năm

×

Mức điều chỉnh thu nhập
tháng đã đóng bảo hiểm xã
hội của năm tương ứng

Trong đó, mức điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội của năm tương ứng được thực hiện như sau:

Năm	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mức điều chỉnh	1,91	1,79	1,64	1,38	1,26	1,18	1,14
Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Mức điều chỉnh	1,13	1,10	1,06	1,03	1,00	1,00	

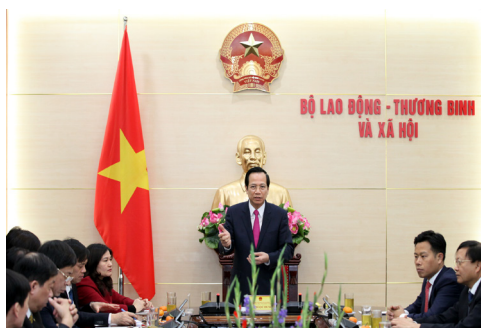
Thông tư số 35/2019/TT-BLĐTBXH có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 2 năm 2020; các quy định tại Thông tư áp dụng kể từ ngày 01 tháng 1 năm 2020.

Một số chỉ tiêu cơ bản về lao động - việc làm và quan hệ lao động năm 2020



Chỉ tiêu Quốc hội giao

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị	>4%
Tỷ lệ lao động qua đào tạo	65%
Trong đó: Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ	25%



Chỉ tiêu ngành lao động - thương binh và xã hội

Số lao động được giải quyết việc làm	1.610.000 người
Trong đó: Tạo việc làm trong nước	1.480.000 người
Tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội của lực lượng lao động trong độ tuổi lao động	33,5%

Chỉ tiêu thành lập và hoạt động Công đoàn



Kết nạp mới đoàn viên công đoàn	600.000 người
Thành lập Công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp có từ 25 công nhân, lao động trở lên	1.688 CĐCS
Tổ chức hội nghị người lao động ở DNNN và DN ngoài khu vực nhà nước	1.816 DN và 19.449 DN
Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc ở DNNN và DN ngoài khu vực nhà nước	1.807 DN và 20.902 DN
Ký mới thỏa ước lao động tập thể ở doanh nghiệp có tổ chức công đoàn	2.261 bản TƯLĐTT
Đề xuất, thương lượng với NSDLĐ điều chỉnh bữa ăn giữa ca lên bằng hoặc cao hơn	15.000 đồng ở 2.120 DN

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>