CIRD
TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Bản tin
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

SỐ 33+34 - QUÝ II+III.2020

TĂNG CƯỜNG ĐỐI THOẠI XÃ HỘI ỨNG PHÓ HIỆU QUẢ ĐẠI DỊCH COVID-19

Việt Nam đã cơ bản kiểm soát được Covid-19, từng bước phục hồi đà phát triển nhanh nền kinh tế.

Tuy nhiên, nguy cơ dịch bệnh vẫn thường trực và có thể xuất hiện các ca nhiễm mới trong cộng đồng, nhất là khi Việt Nam mở cửa trở lại trong thời gian tới.

Vì vậy, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tiếp tục quán triệt sâu sắc chủ trương lớn về thực hiện mục tiêu kép: vừa sẵn sàng phòng, chống dịch, vừa đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội.

(Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc, tại phiên họp Chính phủ tháng 9/2020)







Đối thoại đóng vai trò quan trọng giữa doanh nghiệp và người lao động, giữa hai bên với Chính phủ để tìm được giải pháp về việc làm và tiền lương dựa trên cơ sở thỏa thuận; giúp các bên cùng nhau nỗ lực vượt khó khăn, sớm khôi phục lại sản xuất kinh doanh và ổn định việc làm khi Covid-19 được khống chế.

TRONG SỐ NÀY

Tác động của đại dịch Covid-19 đến quan hệ lao động ở Việt Nam 2 + 3

Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động bị ảnh hưởng bởi Covid-19 4+5

Các công cụ của ILO hỗ trợ đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia ứng phó hiệu quả với đại dịch Covid-19 và sớm khôi phục lại kinh tế - xã hội 6+7

Kinh nghiệm quốc tế về tăng cường đối thoại ba bên nhằm ứng phó hiệu quả với dịch bệnh Covid-19 8+9

Thành phố Hồ Chí Minh đồng hành cùng doanh nghiệp hỗ trợ người lao động mất việc làm vượt qua khó khăn do dịch bệnh 10

Đối thoại giữa Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng và Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc chung tay ứng phó đại dịch Covid-19 11

Tăng cường hợp tác, đối thoại tại nơi làm việc cùng nhau vượt qua khó khăn do đại dịch Covid-19 12+13

Bảo đảm quyền lợi của người lao động trong quan hệ lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 14+15

Tình hình lao động và quan hệ lao động 9 tháng đầu năm 2020 - Những ảnh hưởng bởi Covid-19 16

Tác động của đại dịch Covid-19 đến quan hệ lao động ở Việt Nam

1. Doanh nghiệp và người lao động bị ảnh hưởng nghiêm trọng

Đại dịch Covid-19 đã khiến cho thế giới phải chịu những hậu quả nghiêm trọng trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Việt Nam cũng như các quốc gia khác đang phải đối mặt với những ảnh hưởng xấu bởi dịch bệnh, trong đó người lao động (NLĐ) và doanh nghiệp (DN) chịu ảnh hưởng nặng nề nhất.

Doanh nghiệp bị sụt giảm về số lượng và chất lượng

Theo Tổng cục Thống kê, số lượng DN thành lập mới giảm mạnh, trong khi số DN phải tạm ngừng sản xuất – kinh doanh tăng lên. Hệ quả là số việc làm tạo mới cũng bị giảm và số lượng lao động bị mất việc làm cũng tăng lên.

Hầu hết DN (85%) bị tác động xấu bởi dịch Covid-19, đặc biệt là các DN lớn sử dụng nhiều lao động. Nhiều DN buộc phải làm việc cầm chừng, thu hẹp sản xuất, kéo theo nhu cầu sử dụng lao động sụt giảm. Hệ quả là lực lượng lao động tham gia thị trường lao động cũng sụt giảm mạnh.

Chất lượng việc làm bị giảm sút, đời sống của NLĐ gặp nhiều khó khăn

Có đến 5 triệu NLĐ gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (tính đến tháng 4/2020). NLĐ có quan hệ lao động (QHLĐ) đối mặt với tình trạng giảm giờ làm, làm việc luân phiên, mất việc làm dẫn đến giảm thu nhập và các khoản phúc lợi khác.

Thất nghiệp và thiếu việc làm gia tăng, trong khi tiền lương hầu như không tăng khiến cho đời sống NLĐ gặp rất nhiều khó khăn, đặc biệt các đối tượng lao động yếu thế như: Lao động nữ, thanh niên, lao động trong các khu công nghiệp...

2. Hành động của Chính phủ

Trước những khó khăn của DN và NLĐ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 11/CT-TTg ngày 04/3/2020 chỉ đạo các ngành chức năng triển khai ngay các biện pháp hỗ trợ DN và NLĐ tinh thần tập trung thực hiện "nhiệm vụ kép" - vừa phòng chống dịch vừa phát triển kinh tế - xã hội.

Để DN duy trì sản xuất và giữ chân NLĐ, gói hỗ trợ bao gồm: Chính sách tín dụng, tài khóa và lao động. Trong đó, chính sách về lao động gồm: Vay vốn tại Ngân hàng Chính sách Xã hội để trả lương cho NLĐ; tạm hoãn đóng bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm tử tuất; và tạm dừng đóng phí công đoàn.

Đối với NLĐ, Chính phủ ban hành gói chính sách 62 nghìn tỷ đồng hỗ trợ trực tiếp cho NLĐ và các đối tượng gặp khó khăn do dịch bệnh gây ra.

3. Sự chung tay của tổ chức NLĐ và tổ chức người sử dụng lao động ứng phó đại dịch Covid-19

Với vai trò là tổ chức đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích cho các bên, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL) và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đã nỗ lực đồng hành cùng Chính phủ trong cuộc chiến đẩy lùi dịch bệnh, duy trì sản xuất và việc làm. Các tổ chức nắm chắc đối tượng và kịp thời đề xuất với Chính phủ các giải pháp tháo gỡ khó khăn cho thành viên của mình; đồng thời hướng dẫn tổ chức của mình ở địa phương triển khai hiệu quả các gói hỗ trợ của Chính phủ.

VGCL cũng có chính sách hỗ trợ trực tiếp đối với: NLĐ gặp khó khăn không thuộc đối tượng được nhận được gói hỗ trợ của Chính phủ, lao động nữ và lao động yếu thế khác.

Hiệp hội doanh nghiệp thành viên của VCCI tích cực vận động các tổ chức, cá nhân, trong và ngoài nước tích cực ủng hộ về vật chất và tinh thần, chia sẻ khó khăn với DN.

4. Nỗ lực của doanh nghiệp và người lao động tại nơi làm việc

Các DN nỗ lực duy trì việc làm và giữ chân NLĐ trong khi thực hiện phòng chống dịch bệnh tại nơi làm việc

Có tới 66,8%[1] số DN buộc phải áp dụng các biện pháp tạm thời về lao động để ứng phó với tác động của Covid-19. Tuy nhiên, chỉ có khoảng 1/4 số DN buộc phải sử dụng biện pháp cắt giảm lao động. Hầu hết các DN thực hiện biện pháp giãn việc/nghỉ luân phiên, nghỉ không lương và/hoặc giảm lương NLĐ, với tinh thần cố gắng không sa thải, cố gắng trả lương NLĐ dù không có doanh thu hoặc doanh thu sụt giảm.

Thay vào đó, các DN tiến hành các giải pháp tích cực để duy trì hoạt động sản xuất và việc làm cho NLĐ; đồng thời xây dựng chiến lược phát triển cho DN thời hậu Covid-19. Đáng chú ý, nhiều DN tận dụng thời gian này để tổ chức đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho NLĐ.

NLĐ và Công đoàn cơ sở đồng hành cùng DN ứng phó với dịch bệnh

Trước những nỗ lực của DN, NLĐ đã đồng hành cùng DN vượt qua khó khăn, chấp nhận giảm lương, giảm giờ làm, thậm chí tình nguyện nghỉ việc không hưởng lương và cam kết trở lại làm việc khi DN trở lại hoạt động.

Công đoàn cơ sở (CĐCS) tại nhiều DN chủ động đề xuất với lãnh đạo DN biện pháp phòng chống dịch Covid-19 tại nơi làm việc như: Thiết kế các vách ngăn tại nhà ăn, phát khẩu trang cho NLĐ trước khi vào làm việc... Các CĐCS tích cực phối hợp, hỗ trợ DN lập danh sách NLĐ gặp khó khăn để tiến hành thủ tục nhận hỗ trợ từ Chính phủ. Nhiều CĐCS còn tìm kiếm nguồn từ bên ngoài để hỗ trợ thêm cho NLĐ nhằm giảm bớt gánh nặng cho DN.

Bên cạnh đó, các CĐCS cam kết giảm tối đa các cuộc họp và các đề xuất gây bất lợi cho DN. Các hoạt động của tổ chức công đoàn tập trung vào công tác vệ sinh an toàn phòng tránh lây nhiễm Covid-19 tại nơi làm việc; đồng thời động viên, khuyến khích NLĐ ở lại đồng hành cùng DN vượt qua giai đoạn khó khăn.

5. Tác động của đại dịch Covid-19 đến quan hệ lao động

Đại dịch đã tác động tiêu cực và tích cực đến quan hệ lao động ở Việt Nam.



5.1. Tranh chấp lao động tập thể do thiếu thông tin và đối thoại

1. BC kết quả khảo sát đánh giá tác động của dịch Covid-19 đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN, tháng 5/2020 - GSO.

Ở khía cạnh tiêu cực, đã nổ ra nhiều cuộc tranh chấp lao động tập thể mà nguyên nhân là do NSDLĐ gặp khó khăn vì Covid-19 buộc phải giảm lương, giãn giờ hoặc cho nhiều NLĐ thôi việc, nhưng đã không thông tin và đối thoại kịp thời với NLĐ và CĐCS trước khi ra quyết định, nên đã gây ra những bức xúc đối với NLĐ.

Tuy nhiên, khi các bên cố gắng cùng nhau vượt qua đại dịch đã cho thấy những yếu tố tích cực trong QHLĐ.

5.2. Đối thoại xã hội được sử dụng đa dạng, thường xuyên hơn và ở tất cả các cấp độ

ĐTXH là một công cụ trụ cột của QHLĐ ở Việt Nam. Trong giai đoạn đại dịch ĐTXH được các đối tác xã hội sử dụng rộng rãi, đa dạng và linh hoạt hơn.

Ở cấp quốc gia, Thủ tướng Chính phủ và các bộ, ngành liên quan thường xuyên thực hiện các buổi tham vấn ba bên, hai bên để tiếp thu ý kiến các bên trước khi ban hành các gói chính sách hỗ trợ của Chính phủ đối với DN và NLĐ bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19.

Tại các địa phương, thường xuyên có sự phối hợp liên ngành để triển khai kịp thời và hiệu quả các gói hỗ trợ của Chính phủ đến đúng đối tượng. Khi nổ ra các cuộc tranh chấp lao động tập thể mà nguyên nhân do dịch Covid-19, Tổ công tác liên ngành kịp thời được thành lập giúp các bên giải quyết tranh chấp. Các thành viên Tổ công tác, trong phạm vi chức năng nhiệm vụ của mình, đề xuất biện pháp thiết thực hỗ trợ DN và NLĐ.

Liên đoàn Lao động tại nhiều địa phương chủ động đối thoại với các hiệp hội DN để cùng nhau tháo gỡ và giúp các DN thành viên vượt qua khó khăn và duy trì việc làm cho NLĐ.

Tại các DN, Lãnh đạo DN lấy ý kiến CĐCS và NLĐ trước khi tiến hành các biện pháp ứng phó với dịch bệnh liên quan đến việc làm và thu nhập của NLĐ. Tại một số DN đã thành lập tổ công tác hai bên gồm phía DN và CĐCS để thảo luận, thống nhất triển khai hiện các biện pháp phòng chống dịch Covid-19 tại nơi làm việc.



5.3. Vị thế của NLĐ được nâng lên trong QHLĐ

Những nỗ lực giữ chân NLĐ cũng như việc NSDLĐ tăng cường đối thoại với NLĐ trong thời gian dịch bệnh vừa qua cho thấy, QHLĐ ở Việt Nam đang chuyển động theo xu hướng NSDLĐ ngày càng coi trọng vai trò của NLĐ đối với sự tồn tại và phát triển của DN.

Mặc dù đây là một xu thế tất yếu của quá trình đổi mới, tăng trưởng và phát triển ở Việt Nam, tuy nhiên nó càng được thể hiện rõ nét trong giai đoạn khó khăn do dịch Covid-19.

Hầu hết các chủ DN đều nhận thức được rằng NLĐ là tài sản quý nhất của DN[2]. Trong giai đoạn dịch bệnh, đã có nhiều DN đang thực hiện chiến lược xây dựng lòng tin và giá trị của DN để giữ chân NLĐ[3].

Hiệp hội các DN dệt may Việt Nam đã tuyên bố lực lượng lao động là một trong hai giá trị cốt lõi cần ưu tiên gìn giữ để duy trì và phát triển DN trong tương lai nhằm hội nhập sâu vào chuỗi cung ứng và sản xuất toàn cầu.

5.4. Mối quan hệ lao động thể hiện sự thiện chí, hài hòa và hợp tác

Trong giai đoạn dịch bệnh, các biện pháp duy trì việc làm và thu nhập đã trở thành mục tiêu ưu tiên chung của các bên trong QHLĐ tại DN, vì vậy DN luôn nhận được sự đồng hành của NLĐ và sự chủ động hợp tác của CĐCS tại DN. Quá trình này đã tạo nên mối QHLĐ hài hòa và ổn định tại nhiều DN trong giai đoạn khó khăn.

Cấp quốc gia, cuộc đàm phán ba bên của Hội đồng Tiền lương Quốc gia đã thống nhất phương án không điều chỉnh tiền lương tối thiểu năm 2021, thể hiện sự đồng cảm và thiện chí của các bên trong quá trình thương lượng.

Trong giai đoạn tới, khi đại dịch Covid-19 vẫn còn diễn biến phức tạp, thì việc duy trì mối QHLĐ hài hòa và ổn định tại DN là cần thiết, góp phần giúp các DN sớm ổn định sản xuất, sẵn sàng đón đầu làn sóng đầu tư khi đại dịch qua đi.

Bên cạnh đó, các chuyên gia cũng nhấn mạnh rằng quá trình xây dựng các chính sách phát triển kinh tế đất nước trong giai đoạn phục hồi cần thiết phải dựa trên tham vấn ba bên: Chính phủ, NSDLĐ và NLĐ, để đảm bảo sự đồng lòng và cam kết trong triển khai thực hiện. Các cuộc tham vấn ba bên, hai bên và đối thoại xã hội cần tiếp tục duy trì và tăng cường hơn nữa, đặc biệt trong việc tiếp tục triển khai các gói chính sách hỗ trợ của Chính phủ đối với NLĐ và DN gặp khó khăn do dịch Covid-19.

Hội đồng Tiền lương Quốc gia thống nhất chưa điều chỉnh tiền lương tối thiểu 2021 do tác động của dịch Covid-19

Trong bối cảnh hầu hết các DN gặp khó khăn do đại dịch Covid-19, sau 2 phiên đàm phán, ngày 23/6 và 06/8/2020, các thành viên Hội đồng Tiền lương Quốc gia đã nhất trí cao với phương án không điều chỉnh lương tối thiểu 2021, đồng thời chưa áp dụng việc tính lương tối thiểu theo giờ. Tổng số phiếu tán thành 9/13 phiếu, trong đó thành viên Tổng liên đoàn lao động Việt Nam không tham gia bỏ phiếu.

Phương án điều chỉnh lương tối thiểu 2021 sẽ được trình Chính phủ xem xét phê duyệt.

> *"Việt Nam cần thực hiện các biện pháp kích thích nền kinh tế và việc làm, đồng thời bảo vệ người lao động tại nơi làm việc và đảm bảo tính liên tục trong sản xuất - kinh doanh. Đối thoại tại nơi làm việc và đối thoại xã hội giữa các đối tác ba bên là chìa khóa để tìm kiếm giải pháp cho các thách thức chung.".*
>
> *(Ông Chang-Hee Lee, Giám đốc Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam)*

2. Khảo sát tác động của sự bùng phát dịch Covid-19 lần 2 đối với doanh nghiệp - Ban NCPT kinh tế tư nhân, tháng 8/2020.

3. Lãnh đạo Công ty Huê Phong xin lỗi công nhân vì buộc phải chấm dứt HĐLĐ với họ; Công ty PouYoen Việt Nam buộc phải cho hơn gần 3.000 lao động thôi việc nhưng đã chi trả trợ cấp cao hơn nhiều so với chế độ quy định, đồng thời cam kết nhận NLĐ trở lại làm việc sau đại dịch nếu NLĐ có nhu cầu.

CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ DOANH NGHIỆP BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI COVID-19

(Gói hỗ trợ 62.000 tỷ đồng của Chính phủ theo Nghị quyết số 42/NQ-CP và Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg)

HỖ TRỢ TRỰC TIẾP NGƯỜI LAO ĐỘNG

(1) Người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động/nghỉ việc không hưởng lương



- Người lao động (NLĐ) tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ) hoặc nghỉ việc không hưởng lương từ 1 tháng liên tục kể từ ngày 01/4/2020 đến hết 30/6/2020; đang tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc ngay trước khi tạm hoãn HĐLĐ hoặc nghỉ việc không hưởng lương; làm việc trong doanh nghiệp (DN) không có doanh thu hoặc không có nguồn tài chính để trả lương.
- Mức hỗ trợ: 1.800.000đ/người/tháng.
- Hỗ trợ hàng tháng, theo thời gian thực tế, tối đa 3 tháng.



(2) Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc

- NLĐ có giao kết HĐLĐ, hợp đồng làm việc trước ngày 01/4/2020, đang tham gia BHXH bắt buộc; chấm dứt HĐLĐ, hợp đồng làm việc từ ngày 01/4/2020 đến 15/6/2020; không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp; không có thu nhập hoặc thu nhập thấp hơn mức chuẩn cận nghèo.
- Mức hỗ trợ: 1.000.000đ/người/tháng.
- Hỗ trợ hàng tháng, theo thời gian thực tế, tối đa 3 tháng.

(3) Người lao động không có giao kết hợp đồng lao động



- NLĐ không có giao kết HĐLĐ (lao động tự do) bị mất việc làm.
- Mức hỗ trợ: 1.000.000 đồng/người/tháng.
- Hỗ trợ hàng tháng, theo thời gian thực tế, tối đa 3 tháng.

* Kết quả triển khai thực hiện tính đến 22/9/2020

- Hỗ trợ cho trên 12,5 triệu người (thuộc các nhóm đối tượng được hỗ trợ) và 23.500 hộ kinh doanh
- 418 lao động mất việc làm, thiếu việc làm (thuộc các nhóm đối tượng được hỗ trợ) đã nhận hỗ trợ

(Theo Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

* Sửa đổi NQ 42/NQ-CP và QĐ 15/2020/QĐ-TTg tiếp tục hỗ trợ DN và NLĐ gặp khó khăn do Covid-19

(Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề xuất tại Phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 9)

- Mở rộng đối tượng hỗ trợ đối với các trường hợp tạm hoãn HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương

- Lao động tại cơ sở giáo dục dân lập, tư thục, cơ sở giáo dục công lập tự bảo đảm chi thường xuyên ở các cấp mầm non, mẫu giáo, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

- Nới rộng thời điểm tính thời gian tạm hoãn HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương

- Tính từ ngày 01/2/2020 cho đến tháng 6/2020. Thời gian hỗ trợ không quá 3 tháng.



HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP VỀ LAO ĐỘNG

Vay Ngân hàng Chính sách xã hội để trả lương ngừng việc cho người lao động

- DN có từ 20% hoặc 30 lao động trở lên đang đóng BHXH bắt buộc phải thôi việc ít nhất 1 tháng, đã trả trước tối thiểu 50% lương ngừng việc cho NLĐ từ 01/4 đến 30/6/2020; có khó khăn về tài chính, không đủ nguồn và đã sử dụng hết quỹ dự phòng tiền lương để trả cho NLĐ ngừng việc; không có nợ xấu tại các tổ chức tín dụng;
- Được vay không quá 50% mức lương tối thiểu vùng/người/tháng; Lãi suất 0%; tối đa 03 tháng (từ tháng 4 đến tháng 6/2020) không cần tài sản đảm bảo; để trả phần lương còn lại cho NLĐ;
- Trả lương hằng tháng trực tiếp cho NLĐ.

(Hướng dẫn số 2129/HD-NHCS ngày 27/4/2020 của Ngân hàng CSXH)

Tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất

- DN đã đóng đủ BHXH đến hết tháng 1/2020; bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19, buộc phải giảm từ 50% lao động tham gia BHXH trở lên so với thời điểm cơ quan có thẩm quyền công bố dịch;
- Thời gian: đến hết tháng 6/2020 (hoặc hết tháng 12 nếu dịch Covid-19 chưa giảm);
- DN được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất không tính lãi.

(Công văn số 1511/LĐT-BXH-BHXH ngày 04/5/2020 của Bộ LĐTBXH)

Lùi thời điểm đóng phí công đoàn

DN sản xuất kinh doanh bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, có số lao động đang tham gia BHXH phải tạm thời nghỉ việc từ 50% trong tổng số lao động thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trở lên, được tổ chức Công đoàn đồng ý lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn 6 tháng đầu năm 2020 đến ngày 30/06/2020.

Nếu sau thời điểm này dịch Covid-19 chưa thuyên giảm và doanh nghiệp còn tiếp tục khó khăn thì thời gian được lùi đến 31/12/2020.

(Công văn số 245/TLĐ ngày 18/3/2020 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)

* Kết quả triển khai thực hiện tính đến 22/9/2020

- Chưa có DN nào vay gói hỗ trợ từ Ngân hàng CSXH để trả lương ngừng việc cho NLĐ

(Theo Ngân hàng Nhà nước Việt Nam)

- 1.739 đơn vị sử dụng lao động đang sử dụng 164.529 NLĐ đã được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất (tính đến hết tháng 7/2020).

(Theo Bảo hiểm xã hội Việt Nam)

* Sửa đổi NQ 42/NQ-CP và QĐ 15/2020/QĐ-TTg tiếp tục hỗ trợ NLĐ và DN gặp khó khăn do Covid-19

(Đề xuất của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tại Phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 9)

- Nới lỏng các điều kiện, thủ tục cho DN vay để trả lương cho NLĐ

+ Bỏ điều kiện, DN đã trả trước tối thiểu 50% lương ngừng việc cho NLĐ.

+ Bỏ nội dung, DN vay để trả phần lương còn lại cho NLĐ.

+ Bỏ thủ tục, giải ngân trực tiếp hàng tháng đến NLĐ bị ngừng việc.

+ Giảm điều kiện DN khó khăn về tài chính. DN có doanh thu quý I/2020 giảm 20% trở lên so với quý IV/2019 hoặc doanh thu quý liền kề trước thời điểm xét hỗ trợ giảm 20% trở lên so cùng kỳ 2019.

+ Kéo dài thời gian DN được hỗ trợ, từ tháng 4 đến tháng 12/2020.



+ Bỏ thủ tục xét duyệt hồ sơ vay vốn tại UBND cấp huyện/tỉnh. Hồ sơ vay vốn DN tự kê khai, tự chịu trách nhiệm, trực tiếp chuyển đến Ngân hàng CSXH để xét duyệt.

- Giảm điều kiện đóng bảo hiểm hưu trí và tử tuất

Giảm từ 50% lao động tham gia BHXH trở lên so với thời điểm cơ quan có thẩm quyền công bố dịch.





Các công cụ của ILO hỗ trợ đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia ứng phó hiệu quả với đại dịch Covid-19 và sớm khôi phục lại kinh tế - xã hội

I- Vai trò của đối thoại xã hội (ĐTXH) trong ứng phó với các cuộc khủng hoảng kinh tế - xã hội và dịch bệnh

Theo quan điểm của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), các cuộc khủng khoảng không thể được giải quyết chỉ bởi các cơ quan công quyền thông qua quá trình quyết định đơn phương; ngược lại, cần phải có những hành động dựa trên sự hợp tác thực sự giữa các đối tác ba bên.

Sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc thiết kế và thực hiện các biện pháp và cải cách chống khủng hoảng là rất quan trọng để tạo ra sự cân bằng cần thiết giữa một bên là sự ổn định kinh tế vĩ mô và bên kia là tăng trưởng việc làm và bảo vệ các nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.

Trong những giai đoạn khó khăn và xảy ra những cú sốc kinh tế, ***đối thoại đã chứng tỏ là một công cụ không thể thay thế để quản lý khủng hoảng một cách cân bằng và là công cụ quản trị*** quan trọng. Đối thoại có thể tạo điều kiện cho sự điều chỉnh và cải cách cần thiết trong thời kỳ khủng hoảng nhưng theo cách công bằng.

Trong các giai đoạn khủng hoảng, các quốc gia ban hành các gói chống khủng hoảng để vượt qua khó khăn và khắc phục những thiệt hại do khủng hoảng gây ra. Bảo đảm việc làm và bảo vệ thu nhập của người lao động (NLĐ) trong khi vẫn đảm bảo tính bền vững của doanh nghiệp luôn là cốt lõi của các gói hỗ trợ.

Tuy nhiên, điều quan trọng là ***các gói chống khủng hoảng phải được thiết lập theo cách thức ba bên và các cơ chế hiệu quả*** để giám sát những tiến triển liên quan đến khủng hoảng trên thị trường lao động cũng như các tác động xã hội của chúng.

Các tổ chức ba bên quốc gia, như Hội đồng kinh tế và xã hội và Hội đồng cố vấn lao động, có thể được sử dụng để xác định các chính sách quốc gia cần thiết nhằm đối phó với khủng hoảng và theo dõi việc thực hiện chính sách đó. Các tổ chức này cũng có thể đúc rút các bài học từ các cuộc khủng hoảng trong quá khứ và triển khai các biện pháp phòng ngừa để chuẩn bị tốt hơn cho cuộc khủng hoảng trong tương lai.

** Kinh nghiệm từ Hàn Quốc.* Năm 1998, Ủy ban Ba bên Hàn Quốc (nay là Ủy ban Phát triển Kinh tế và Xã hội), được thành lập như một cơ quan cố vấn dưới sự quản lý của Văn phòng Tổng thống.

Tháng 2 năm 1998 Ủy ban đã ban hành một hiệp ước: "Thỏa thuận xã hội về khắc phục khủng hoảng kinh tế", với 90 điều khoản – Hiệp ước Xã hội 1998. Kết quả của các cuộc tham vấn đã dẫn đến một sự thỏa hiệp trong chương trình IMF, do đó tránh được tình trạng bất ổn xã hội và làm xấu thêm tình hình ở Hàn Quốc lúc bấy giờ.

Hiệp ước Xã hội 1998 giải quyết một loạt các vấn đề lao động, xã hội và kinh tế. Bao gồm các nội dung: các tổ chức NLĐ chấp nhận giảm lương và nới lỏng các quy tắc liên quan đến quan hệ việc làm; người sử dụng lao động (NSDLĐ) cũng đã nỗ lực trong việc bảo vệ việc làm và công nhận quyền của NLĐ. Hiệp ước đã được mở rộng và bao gồm tất cả các chương trình hành động và chương trình cải cách quốc gia để quản lý khủng hoảng.

Sự thỏa hiệp này, được thực hiện ngay giữa các cuộc khủng hoảng kinh tế sâu sắc, trở thành bước ngoặt đối với sự phục hồi kinh tế đất nước. Cuộc đối thoại ba bên ở cấp quốc gia đã tạo điều kiện Hàn Quốc áp dụng một loạt các biện pháp kinh tế và xã hội đối phó với cuộc khủng hoảng châu Á cũng như duy trì sự ổn định xã hội trong tình hình suy thoái kinh tế nghiêm trọng.

** Bài học từ Hàn Quốc, cho thấy: Thiết chế ĐTXH ba bên được thành lập trong thời kỳ khủng hoảng và đã có một số thành công.* Sau khủng hoảng, các mối quan hệ giữa



các ĐTXH trở nên khó khăn hơn và vai trò của tổ chức ba bên ít quan trọng hơn. Nhưng khi các cuộc khủng hoảng tương tự xảy ra, cụ thể là đại dịch Covid-19 đang hoành hành thì các đối tác xã hội có thể ứng phó dựa trên kinh nghiệm trước đây của họ và sử dụng thiết chế vẫn còn tồn tại như một diễn đàn để đối thoại.

"Đối thoại xã hội bao gồm tất cả các hình thức đàm phán, tham vấn hoặc đơn giản là trao đổi thông tin giữa cả ba hoặc hai trong số các đại diện của Chính phủ, người sử dụng lao động, và người lao động về các vấn đề lợi ích chung liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội. Đối thoại xã hội có thể là quá trình ba bên trong đó chính phủ là một trong ba bên, hoặc có thể chỉ là hai bên giữa người lao động và người sử dụng lao động (hoặc công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động) có thể có hoặc không có sự tham gia gián tiếp của chính phủ...".

(Định nghĩa của ILO)

II- Các công ước và khuyến nghị thúc đẩy tham vấn ba bên và ĐTXH

ĐTXH và hợp tác ba bên là những giá trị cơ bản của ILO. Hầu như tất cả các Công ước và Khuyến nghị của ILO đều thúc đẩy ĐTXH ba bên như một cơ chế để giải quyết nhiều vấn đề khác nhau.

- *Trước hết,* chỉ có thể tham vấn ba bên hiệu quả nếu đại diện của NLĐ và NSDLĐ được tự do liên kết. Các yếu tố và điều kiện cốt lõi của ĐTXH được quy định trong Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ quyền Tổ chức 1948 (số 87), Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng Tập thể 1949 (số 98), Công ước về Quan hệ lao động (Dịch vụ công) 1978 (số 151), Công ước về Thương lượng Tập thể 1981 (số 154) và Công ước về Đại diện NLĐ 1971 (số 135).



- *Các công cụ quản lý* cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường thuận lợi cho ĐTXH ba bên lành mạnh và vận hành tốt, Công ước về Quản lý lao động, 1978 (số 150).

- *Những hướng dẫn bổ sung* được cung cấp trong Khuyến nghị về tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia) 1960 (số 113), Khuyến nghị về Đại diện NLĐ 1971 (số 143) và Nghị quyết 202 về Hợp tác Ba bên và ĐTXH.

- *Các công cụ khác của ILO* tập trung vào ĐTXH ba bên trong các lĩnh vực cụ thể. Các công cụ đó quy định rằng đại diện của NLĐ và NSDLĐ sẽ được tham vấn về các vấn đề sau:

* Xây dựng và thực hiện chính sách việc làm (Công ước số 122, 1964);
* Ấn định và điều chỉnh mức lương tối thiểu ở những nơi có mức lương tối thiểu (Công ước số 131, 1970);
* Xây dựng và thực hiện các chính sách và chương trình hướng nghiệp và đào tạo nghề (Công ước số 142, 1975);
* Các nội dung trong chương trình nghị sự của Hội nghị Lao động Quốc tế của ILO về tham vấn ba bên (Công ước số 144, 1976);
* Xây dựng, thực hiện và rà soát các chính sách quốc gia về an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp và môi trường làm việc (Công ước số 155, 1981);
* Sáng tạo và áp dụng các biện pháp được thiết kế riêng để cho phép những người có gia đình muốn hoặc đã tham gia vào thế giới việc làm có thể thực hiện quyền của họ mà không phải chịu sự phân biệt đối xử nào và, trong chừng mực có thể, không có sự xung đột nào giữa việc làm và trách nhiệm gia đình của họ (Công ước số 156, 1981); và
* Thúc đẩy các hệ thống an sinh xã hội bền vững, xây dựng và thực hiện các chiến lược mở rộng an sinh xã hội quốc gia (Khuyến nghị số 202, 2012).

Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn Lao động quốc tế), 1976 (số 144)[1]

Công ước số 144, cùng với Khuyến nghị về Tham vấn Ba bên (Hoạt động của Tổ chức Lao động Quốc tế), 1976 (số 152), là một trong bốn "công ước quản trị" của ILO được ban hành theo Tuyên bố về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng (2008). Đây là một công cụ quan trọng để thúc đẩy hợp tác ba bên cấp quốc gia.

Công ước 144 yêu cầu phải có sự tham vấn hiệu quả giữa các đại diện của Chính phủ và các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, về năm (05) vấn đề cụ thể, tương ứng với từng giai đoạn của các hoạt động liên quan đến tiêu chuẩn của ILO.

Khuyến nghị 152 cũng đề xuất các vấn đề liên quan khác cũng có thể là chủ đề của các cuộc tham vấn.

Mặc dù trọng tâm của Công ước 144 là tương đối hạn chế, tuy nhiên tại nhiều quốc gia, công cụ này đã được vận dụng để tiến hành ĐTXH thành công về một loạt các vấn đề ngoài các vấn đề được nêu trong Công ước. Xu hướng này đã chứng minh tiềm năng của Công ước để tăng cường ĐTXH ở cấp quốc gia, đặc biệt là trong giai đoạn các quốc gia đang phải đối mặt với đại dịch Covid-19 như hiện nay[2].

1. Việt Nam đã gia nhập Công ước 144 ngày 09/6/2008.

2. TLTK: "Đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia "- Tài liệu hướng dẫn của ILO nhằm cải thiện quản trị.

Kinh nghiệm quốc tế về tăng cường đối thoại xã hội nhằm ứng phó hiệu quả dịch bệnh Covid-19

Đại dịch Covid-19 đã gây ra những thiệt hại chưa từng có đối với thế giới việc làm và cho toàn xã hội.

Một trụ cột trọng tâm trong khuôn khổ chính sách của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhằm ứng phó với khủng hoảng do đại dịch bệnh Covid-19 kêu gọi "tăng cường đối thoại xã hội, thương lượng và quan hệ lao động". Chính phủ đóng vai trò trung tâm, cùng với sự tham gia của đại diện người sử dụng lao động và đại diện của người lao động thông qua quá trình đối thoại xã hội, trong xây dựng và triển khai các chính sách giải quyết khủng khoảng.

Ở nhiều quốc gia, thỏa thuận ba bên và chính sách hỗ trợ trực tiếp của chính phủ được chính các đối tác xã hội đồng thuận và tuân thủ. Đó là cam kết chính sách kinh tế - xã hội vĩ mô và cũng có thể là các thỏa thuận có tác động trực tiếp đến điều kiện lao động và việc làm của người lao động tại nơi làm việc.

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động tiến hành đối thoại xã hội hai bên để đưa ra những giải pháp ứng phó bao trùm toàn bộ nền kinh tế quốc gia, hoặc thỏa thuận phù hợp với từng ngành, nghề cụ thể hoặc đàmphán trong doanh nghiệp hoặc các đơn vị sử dụng lao động để ứng phó với khủng hoảng do đại dịch Covid-19 gây ra.

Những ví dụ dưới đây minh họa cách thức đối tác xã hội từ các quốc gia, khu vực khác nhau đàm phán, thỏa thuận và kêu gọi cùng nhau hành động để ứng phó với đại dịch Covid-19, bảo đảm an toàn tại nơi làm việc, ổn định việc làm và thu nhập cho người lao động, đồng thời có thể giúp doanh nghiệp sớm ổn định hoạt động sản xuất - kinh doanh thời kỳ hậu Covid-19.

Ý, Chính phủ và các đối tác xã hội ở cấp quốc gia đã thông qua hai thỏa thuận ba bên và sau đó được chuyển thành Nghị định của Thủ tướng.

Đối thoại xã hội ba bên đã mở ra cơ hội cho đối thoại đóng vai trò quan trọng ở cả cấp ngành và doanh nghiệp trong việc đưa ra các giải pháp phù hợp để đối phó với cuộc khủng hoảng Covid-19 ở Ý thời gian vừa qua.

Thỏa thuận ngành cũng đã được ký kết trong hầu hết các lĩnh vực sản xuất, như: Hậu cần và vận tải, xây dựng, ngân hàng, hóa chất và dược phẩm, năng lượng, sản xuất, thực phẩm và bán lẻ.

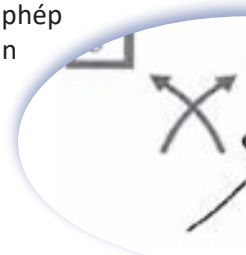
Tại cấp doanh nghiệp, công ty và tổ chức công đoàn đạt được thỏa thuận về các biện pháp chống Covid-19 để bảo vệ người lao động, bao gồm cả người lao động trong những công ty trước đây bị ảnh hưởng bởi các cuộc đình công tự phát hoặc người lao động tự nguyện bỏ việc. Thêm nữa, cả hai thỏa thuận cấp quốc gia đã tạo điều kiện cho Ủy ban doanh nghiệp được thành lập bao gồm cả đại diện công đoàn ở cấp doanh nghiệp. Những biện pháp bảo vệ công ty cụ thể cũng được đưa vào các thỏa thuận cấp doanh nghiệp của những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực ô tô, thiết bị gia dụng, điện tử và may mặc.

Tunisia, là minh họa về sự hỗ trợ của Chính phủ thông qua đàm phán ba bên nhằm hỗ trợ doanh nghiệp và đảm bảo thu nhập cho người lao động.

Chỉ sau vài tuần, nền kinh tế Tunisia đã hoàn toàn đóng cửa ngoại trừ các dịch vụ thiết yếu được phép hoạt động do cuộc khủng hoảng Covid-19. Để hỗ trợ các công ty và đảm bảo thu nhập và việc làm trong khu vực tư nhân, Tổng Liên đoàn Lao động Tunisia (UGTT) và Liên minh Công nghiệp, Thương mại Thủ công nghiệp Tunisia (UTICA) và Bộ các Vấn đề Xã hội đã ký kết một thỏa thuận vào ngày 14 tháng 4 năm 2020. Sau khi thỏa thuận được ký kết, khoảng 1,5 triệu lao động trong khu vực tư nhân của Tunisia đã được trả lương cho thời gian doanh nghiệp đóng cửa liên quan đến Covid-19 vào tháng tư năm 2020. Người lao động nhận được 100% tiền lương vào tháng tư năm 2020. Chính phủ đã trả một khoản hỗ trợ đặc biệt là DT200 (khoảng 70 USD) cho mỗi công nhân và phần lương còn lại do người sử dụng lao động trả.

Việc thanh toán tiền lương trong tháng tư là đặc biệt quan trọng vì người lao động khu vực tư nhân không được tiếp cận với bảo trợ xã hội rộng rãi ở Tunisia.

Colombia. Ở Colombia, người sử dụng lao động và công đoàn ngành nông nghiệp tiến hành đối thoại xã hội để đảm bảo rằng các biện pháp đang áp dụng thực tế tại nơi làm việc cho phép vận hành công việc an toàn hoặc cho phép nhà máy trở lại hoạt động.



Hàng trăm công nhân ở các đồn điền chuối lớn nhất ở Urabá đã quyết định ngừng làm việc để đối phó với những vấn đề mà họ nhận thấy không đảm bảo sức khỏe và điều kiện an toàn sau đại dịch Covid-19.

Tổ chức người sử dụng lao động của những nhà sản xuất chuối với Công đoàn công nhân ngành nông nghiệp đã đàm phán và ký kết một "Thỏa thuận an toàn sinh học". Thỏa thuận bao phủ 22.000 công nhân trong các đồn điền chuối ở Urabá và đưa ra các tiêu chuẩn an toàn sức khỏe nghề nghiệp quy định trang thiết bị bảo hộ cá nhân, giãn cách xã hội trong giờ làm việc và trong quá trình di chuyển, rửa tay, làm sạch và khử trùng cơ sở và thiết bị làm việc. Người lao động trên 65 tuổi và người lao động có nền bệnh được nghỉ làm việc trong suốt thời gian áp dụng các biện pháp ngăn chặn và sẽ nhận được mức lương tối thiểu cộng thêm với 8% phụ cấp lương.

Ủy ban an toàn và sức khỏe công đoàn phối hợp giám sát việc thực hiện thỏa thuận.

Thỏa thuận đã giúp các doanh nghiệp tiếp tục sản xuất chuối cho thị trường trong nước và quốc tế trong khi có thể cho phép hơn 900 công nhân có tình trạng sức khỏe dễ bị tổn thương ở nhà và nhận được những hỗ trợ được quy định trong thỏa thuận.

Úc. Ví dụ về đàm phán thỏa thuận về thời gian làm việc linh hoạt. Tại Úc, Công đoàn Dịch vụ Úc (ASU), Hội đồng Công đoàn Úc (ACTU), Phòng Thương mại và Công nghiệp Úc (ACCI) cũng như Tập đoàn Công nghiệp Úc đã đồng ý về một loạt các biện pháp tạm thời để hỗ trợ cho doanh nghiệp và người lao động trong đại dịch, chẳng hạn như áp dụng thời gian làm việc linh hoạt đối với những người làm việc tại nhà (về ca làm việc và giờ làm việc), cho phép người lao động làm việc linh hoạt trong các dây chuyền (không giảm tiền lương) và linh hoạt trong việc cho người lao động nghỉ phép gấp đôi, trả ½ lương. Các biện pháp khác được áp dụng, đó là: Người sử dụng lao động có thể đóng cửa doanh nghiệp trong khi người lao động nghỉ phép; hoặc biện pháp cho phép người lao động có thể chủ động nghỉ phép vì lý do cá nhân...



Đức. Thương lượng tập thể trong ngành kim loại và điện phải tạm đình lại để các bên cùng nhau xem xét các tác động của cuộc khủng hoảng Covid-19 đối với người lao động và các doanh nghiệp.

Gói hỗ trợ đặc biệt liên quan đến khủng hoảng (Covid-19) đã được ký kết giữa Công đoàn công nhân kim loại ở Đức (IG Metall) và Tổ chức của người sử dụng lao động trong lĩnh vực gia công kim loại (Gesamtmetall) ở Bắc Rhine-Westphalia vào ngày 20 tháng 3 năm 2020 để bảo vệ việc làm.

Các bên đã ký một "Thỏa thuận Tương lai trong Công việc" (đã được hình thành trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế toàn cầu 2008) và "Thỏa thuận Đoàn kết 2020" bổ sung cho thỏa thuận trước.

Các thỏa thuận bao gồm việc áp dụng chế độ làm việc bán thời gian đối với người lao động (67% lao động có con nhỏ) và đảm bảo mức thu nhập vào khoảng 80% (trong đó Chương trình việc làm công-Bundesagentur für Arbeit hỗ trợ khoảng 60%). Những lao động làm việc toàn thời gian sẽ được người sử dụng lao động trợ cấp 350 euro/người và các khoản phụ cấp khác.

"Thỏa thuận Đoàn kết 2020" mang lại cơ hội cải thiện việc chăm sóc trẻ em. Khi các trung tâm giữ trẻ và trường học đóng cửa, phụ huynh có con đến mười hai tuổi có thể nghỉ tám (08) ngày để giữ trẻ. Năm 2020, người lao động sẽ được nghỉ ít nhất 5 ngày để chăm sóc trẻ em mà không bị trừ ngày nghỉ hàng năm và tiền lương.

Kết luận số 77-KL/TW ngày 05/6/2020 của Bộ Chính trị về Chủ trương khắc phục tác động của đại dịch Covid-19 để phục hồi và phát triển kinh tế đất nước

"... Tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế phát huy sức sáng tạo và khả năng thích ứng, tận dụng các cơ hội, nâng cao năng lực cạnh tranh và tạo việc làm cho người lao động".



Thành phố Hồ Chí Minh đồng hành cùng doanh nghiệp hỗ trợ người lao động mất việc làm vượt qua khó khăn do dịch bệnh



Công ty TNHH Pou Yuen Việt Nam, đóng tại quận Bình Tân, Tp.HCM (đang sử dụng hơn 70.000 lao động, trong đó trên 80% là lao động nữ), liên tục bị giảm đơn hàng do ảnh hưởng bởi Covid-19, đã buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) với gần 3.000 lao động. Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động (NLĐ) mất việc, Công ty đã tiến hành chi trả các khoản và làm các thủ tục để NLĐ kịp thời được giải quyết chế độ theo pháp luật. Bên cạnh đó, để ghi nhận những cống hiến của NLĐ, Công ty áp dụng chính sách hỗ trợ thêm để khắc phục phần nào khó khăn cho NLĐ khi bị mất việc. Những nỗ lực của Công ty đã được NLĐ đồng tình và đồng ý ký thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ.

Đồng hành cùng doanh nghiệp tháo gỡ khó khăn, Lãnh đạo Tp.Hồ Chí Minh cùng với với Liên đoàn Lao động thành phố và Phòng thương mại Công nghiệp Việt Nam (Chi nhánh tại Tp.HCM), đã có cuộc gặp gỡ, nắm bắt những khó khăn của Công ty. Các bên sau đó đã thảo luận tìm các biện pháp và cùng cam kết hỗ trợ Công ty và NLĐ bị mất việc sớm ổn định đời sống và việc làm.

Doanh nghiệp:

- ★ Xây dựng phương án cắt giảm lao động theo điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ (2.786 LĐ, trong đó: 2.320 LĐ nữ).
- ★ Thảo luận với Công đoàn cơ sở và đã nhận được sự đồng ý.
- ★ Thông báo đến Sở Lao động – Thương binh và Xã hội về phương án cắt giảm lao động.

- Không chấm dứt HĐLĐ với các công nhân yếu thế như: Lao động thuộc diện nghèo, khuyết tật, lao động cùng trong gia đình và các trường hợp không được chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật.
- Thông báo cho NLĐ trước 45 ngày theo quy định (trong thời gian này NLĐ không làm việc vẫn được hưởng nguyên lương).
- Cam kết nhận NLĐ trở lại làm việc khi DN hoạt động trở lại, nếu NLĐ có nhu cầu.

- Chi trả các chế độ theo pháp luật; ngoài ra:
- Trả cho NLĐ mỗi năm làm việc 1 tháng lương (thời gian để tính trợ cấp này không tính vào thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp);
- Trả tiền phép năm cho NLĐ;
- Thời gian chi trả tiền lương, trợ cấp thôi việc, phép năm trong vòng 7 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

UBND Tp. HCM:

- Đề nghị BHXH ưu tiên giải quyết chế độ chính sách đối với lao động bị cắt giảm.
- Kiến nghị không thu 10% thuế thu nhập cá nhân đối với khoản trợ cấp công ty trả.
- Chỉ đạo Trung tâm dịch vụ việc làm hỗ trợ đào tạo, giới thiệu việc làm cho lao động bị cắt giảm.

Liên đoàn lao động quận Bình tân:

- Tiếp tục rà soát, tìm biện pháp hỗ trợ đối với những công nhân có hoàn cảnh khó khăn bị cắt giảm việc làm.



Đối thoại giữa Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng và Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc chung tay ứng phó đại dịch Covid-19

Các doanh nghiệp Hàn Quốc đóng trên địa bàn Khu kinh tế Hải Phòng chủ yếu sản xuất mặt hàng xuất sang thị trường Châu Âu và Mỹ nên khi dịch Covid-19 bùng phát ở những quốc gia, châu lục này, đơn hàng của các doanh nghiệp giảm từ 20-80%, nhất là trong tháng 4 năm 2020. Tuy nhiên, các doanh nghiệp Hàn Quốc đã lựa chọn các phương án nhằm giữ chân người lao động, như bố trí người lao động nghỉ việc luân phiên, nghỉ chờ việc (hưởng 70% lương)... Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng tăng cường các biện pháp tham vấn, trao đổi, thông tin để người lao động và doanh nghiệp cùng nhau chia sẻ khó khăn; đồng thời động viên người lao động quay trở lại làm việc ngay sau khi đơn hàng ổn định.

Trước những nỗ lực bảo đảm việc làm cho người lao động của các doanh nghiệp Hàn Quốc, Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng đã chủ động đề xuất đối thoại với Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc để bàn các biện pháp ứng phó hiệu quả với đại dịch Covid-19.

Ngày 7-5-2020, tại Khu công nghiệp Tràng Duệ thành phố Hải Phòng, đã có buổi đối thoại, trao đổi giữa Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng và Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc về tình hình sản xuất - kinh doanh cũng như việc làm, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp Hàn Quốc đóng trên địa bàn trong thời gian dịch Covid-19. Hai bên đã trao đổi thông tin về những thiệt hại do đại dịch gây ra đối với các doanh nghiệp Hàn Quốc và người lao động, đánh giá cao những thiện chí và nỗ lực của mỗi bên nhằm ứng phó hiệu quả với đại dịch Covid-19 và bàn biện pháp nhằm tạo điều kiện để các doanh nghiệp Hàn Quốc phục hồi sản xuất, ổn định việc làm cho người lao động sau khi Việt Nam bước đầu ngăn chặn được dịch bệnh và tình hình sản xuất ở một số doanh nghiệp Hàn Quốc đang có dấu hiệu khả quan.

Tại buổi trao đổi, đại diện Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc và đại diện Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng đã thảo luận về đề xuất của mỗi bên và cam kết tiếp tục cùng đồng hành và hỗ trợ các doanh nghiệp Hàn Quốc sớm khôi phục sản xuất – kinh doanh, ổn định việc làm và thu nhập cho người lao động.

Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc,
Đại diện là ông Ko Tae Yoeon - Tổng Giám đốc Công ty TNHH Heesung Electronics - Chủ tịch Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc tại KCN Tràng Duệ.

Đề xuất Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng cũng như cơ quan chức năng:
- Hỗ trợ các doanh nghiệp xây dựng phương án huy động làm thêm giờ đẩy nhanh tiến độ đơn hàng bị đình trệ trong thời gian bị ảnh hưởng bởi dịch;
- Triển khai xây dựng thiết chế công đoàn như nhà trẻ, trường học, cơ sở y tế tại KCN Tràng Duệ;
- Tổ chức thêm nhiều các hoạt động thu hút đông đảo doanh nghiệp, người lao động tham gia...

Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng,
Đại diện là bà Phạm Thị Hằng - Chủ tịch Công đoàn Khu Kinh tế.

- Đánh giá cao kết quả các biện pháp phòng chống dịch COVID-19 cũng như các giải pháp đảm bảo việc làm, thu nhập, chế độ chính sách của người lao động đã được các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Khu Công nghiệp Tràng Duệ thực hiện.
- Cam kết hỗ trợ trong trường hợp doanh nghiệp có nhu cầu huy động NLĐ làm thêm giờ sau dịch COVID-19 (trên cơ sở đề xuất với Công đoàn cấp trên và cơ quan liên quan xem xét, hỗ trợ doanh nghiệp).
- Đề nghị các doanh nghiệp:
+ Đánh giá kết quả thực hiện thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp Hàn Quốc sau 01 năm triển khai thực hiện.
+ Phối hợp với công đoàn cơ sở thống kê, hỗ trợ trực tiếp NLĐ gặp khó khăn;
+ Cùng với CĐCS xây dựng kế hoạch, tổ chức hoạt động Tháng Công nhân phù hợp điều kiện thực tế...



Tăng cường hợp tác, đối thoại tại nơi làm việc cùng nhau vượt qua khó khăn do đại dịch Covid-19

Trong thời kỳ dịch bệnh, đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động càng giữ vai trò quan trọng. Đối thoại tại nơi làm việc thể hiện sự tôn trọng và tin tưởng giữa hai bên, tạo nền tảng vững chắc tiến đến những cam kết cần thiết nhằm ứng phó hiệu quả dịch bệnh.

Doanh nghiệp và người lao động chung tay vượt khó

Xí nghiệp 1 Công ty TNHH May thời trang Gia Phú, với 400 công nhân (CN) đang làm việc đa phần là người ngoại tỉnh, cuộc sống sẽ gặp rất nhiều khó khăn nếu công ty không bố trí được việc làm.

Vì vậy, mặc dù đơn hàng của công ty bị giảm 50% do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19, Công ty chủ trương tận dụng hết lượng vải tồn kho để duy trì sản xuất, bảo đảm việc làm và thu nhập cho CN.

Ban giám đốc đã thỏa thuận với CN trả lương theo sản phẩm, rút ngắn thời gian làm việc (30 phút mỗi ngày), giảm thu nhập (từ 6-7 triệu xuống còn 4 triệu đồng/người/tháng).

Cảm kích trước những thiện chí của Lãnh đạo Công ty, các CN cam kết sẵn sàng đồng hành và chia sẻ khó khăn với công ty. CĐCS công ty cũng vận động 2 tấn gạo và mì gói để hỗ trợ phần nào cho CN trong lúc khó khăn.

Ngừng việc tập thể vì thiếu thông tin và đối thoại

Ngày 20-4, khoảng 600 CN của Công ty TNHH Yesum Vina (Tp.HCM) đã ngừng việc khi nghe thông báo sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) kể từ ngày 30/5. Đại diện Công ty cho biết do ảnh hưởng của dịch Covid-19, công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục, nhưng vẫn phải ngừng sản xuất buộc phải áp dụng biện pháp chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

Đoàn công tác liên ngành của Tp.HCM đã tổ chức đối thoại với đại diện Công ty, CĐCS và NLĐ. Theo kết luận của Đoàn công tác, Công ty thực hiện chấm dứt HĐLĐ với NLĐ căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ2012 là đúng quy định pháp luật.

Tại buổi đối thoại, Công ty cũng cam kết ngày 05/5/2020 sẽ có chính sách hỗ trợ cho CN gặp khó khăn. Công đoàn các KCX-KCN Tp.HCM lập danh sách các nữ CN bị mất việc làm đang mang thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi để hỗ trợ và giới thiệu việc làm.

Các CN, sau khi lắng nghe các bên giải thích một các thỏa đáng đã quay trở lại làm việc.

Các bên có thể sử dụng đa dạng các hình thức, cơ chế đối thoại tại nơi làm việc để đạt được sự đồng thuận nhằm ứng phó hiệu quả với dịch Covid-19, phục hồi sản xuất và bảo đảm việc làm.

Thành lập nhóm phản ứng nhanh tại doanh nghiệp

Ngay khi dịch bùng phát, Ban giám đốc và CĐCS Công ty TNHH Dinsen Việt Nam (Tp.HCM) đã phối hợp triển khai các biện pháp phòng chống dịch nhằm bảo đảm sức khỏe cho NLĐ.

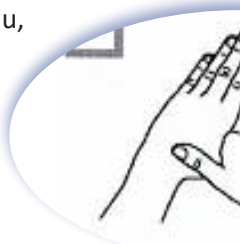
Nhóm phản ứng nhanh với thành phần là xưởng trưởng, cán bộ công đoàn, cán bộ y tế, bảo vệ... được thành lập. Các thành viên trong nhóm đều được phân công nhiệm vụ cụ thể, thường xuyên cung cấp thông tin về dịch bệnh trên loa phát thanh và poster, tiến hành kiểm tra thân nhiệt hằng ngày và phát khẩu trang cho NLĐ... Công ty còn cho lắp đặt 10 hệ thống xịt dung dịch rửa tay kháng khuẩn và bồn rửa tay tự động; lắp đặt các vách ngăn tại nhà ăn và trang bị mũ bảo hộ chống dịch cho đội ngũ nhân viên phục vụ.

Cùng với đó, Công ty còn nỗ lực duy trì việc làm, giữ chân NLĐ. Dù đơn hàng bị cắt giảm gần 50% nhưng công ty vẫn rất nỗ lực để duy trì sản xuất, ổn định việc làm. Hiện chưa có NLĐ nào phải ngừng việc, mất việc; thu nhập của CN vẫn cố gắng duy trì khoảng 6 triệu đồng/người/tháng. Cố gắng trên đã nhận được sự cảm kích và cam kết của NLĐ ở lại làm việc cho DN trong và sau giai đoạn dịch bệnh.

Tăng cường hợp tác hai bên tại nơi làm việc, tạo sự đồng thuận thực hiện mục tiêu kép "phòng chống dịch Covid và duy trì sản xuất"

Các DN dệt may thuộc Tổng công ty Vinatex đã áp dụng mọi biện pháp phòng chống dịch tại nơi làm việc đồng thời chủ động đưa ra các giải pháp nhằm giữ chân NLĐ, như: thời gian biểu linh hoạt, giảm giờ làm, làm việc tại nhà, đào tạo NLĐ, chuyển đổi mặt hàng sản xuất,...

Bên cạnh đó, Ban lãnh đạo các DN (đã xây dựng được mối quan hệ tốt đối với tổ chức Công đoàn), chủ động tăng cường phối hợp và hợp tác với CĐCS tổ chức tuyên truyền vận động NLĐ tuân thủ an toàn vệ sinh tại nơi làm việc, động viên NLĐ cùng chia sẻ khó khăn với DN. Hệ thống phát thanh của công đoàn, kênh youtube của lãnh đạo DN được thống nhất, cập nhật thường xuyên các chủ trương và hướng đi, giải pháp, sáng kiến mới của DN; thực hiện công khai hoá doanh thu, chi phí khi làm các mặt hàng mới, tạo sự thấu hiểu và chia sẻ của tập thể NLĐ đối với DN.



THÀNH LẬP TỔ CÔNG TÁC PHÒNG CHỐNG DỊCH BỆNH COVID-19 TẠI DOANH NGHIỆP

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) khuyến khích và hướng dẫn việc thành lập Tổ công tác phòng chống dịch bệnh Covid-19 (Tổ công tác) nhằm chỉ dẫn cho doanh nghiệp (DN) đi vào hoạt động trở lại sau giai đoạn đóng cửa DN do dịch bệnh. Hướng dẫn này tạo điều kiện để DN có thể trở lại hoạt động một cách an toàn, an bình, và được tổ chức tốt tại nơi làm việc.

* Mục đích

Mục đích ban đầu của Tổ công tác có thể là các bên sẽ cùng nhau xây dựng và triển khai kế hoạch hoạt động sau thời gian DN phải đóng cửa do dịch bệnh.

* Thành phần và cơ chế hoạt động

- Bao gồm đại diện bình đẳng của đại diện nhà quản lý và người lao động. Trường hợp không có Công đoàn, đại diện của người lao động (NLĐ) sẽ được đề cử thông qua sự đồng thuận của các đơn vị/bộ phận/tổ sản xuất/phòng ban khác nhau trong DN. Trường hợp không có đại diện công đoàn, DN có Ban hợp tác hai bên hoặc Ban an toàn tại nơi làm việc, thì đại diện của NLĐ trong ban hợp tác đó cũng có thể làm đại diện của NLĐ trong Tổ công tác.
- Các cuộc họp sẽ do đại diện nhà quản lý hàng đầu/cấp cao, hoặc tốt nhất là Giám đốc điều hành/Tổng giám đốc chủ trì.
- Các quyết định của cuộc họp cần phải được ghi chép lại trong biên bản cuộc họp.

* Những nội dung triển khai

(1) Phân chia giai đoạn trở lại hoạt động

- Số lượng NLĐ quay lại làm việc.
- Những hoạt động thiết yếu ưu tiên trở lại hoạt động.
- Những hoạt động chưa cần ngay và có thể trở lại hoạt động sau.

(2) Đảm bảo an toàn tại nơi làm việc

- Các biện pháp đảm bảo an toàn sức khỏe nghề nghiệp.
- Đảm bảo giữ khoảng cách xã hội/tiếp xúc.
- Sắp xếp công việc phù hợp.
- Xác định NLĐ đang có bệnh tiềm ẩn mà cần áp dụng các biện pháp phòng ngừa an toàn đặc biệt để bảo vệ sức khỏe cho họ.
- Các biện pháp hỗ trợ nhanh chóng cho NLĐ khi bị ốm.
- Chuẩn bị phương án khẩn cấp trong trường hợp phát hiện NLĐ bị nhiễm Covid-19 khi DN đang hoạt động (bao gồm cả việc theo dõi những NLĐ đã tiếp xúc gần với NLĐ bị nhiễm bệnh, có lộ trình rõ ràng để triển khai việc quay trở lại các hoạt động thiết yếu và, nếu cần thiết thì phải tạm thời ngừng hoạt động, v.v...).

(3) Thúc đẩy năng suất lao động thông qua xây dựng quan hệ lao động hiệu quả

- Các biện pháp tránh việc phải cắt giảm nhân viên (tạm thời).
- Các cơ chế giải quyết khiếu nại một cách nhanh chóng, minh bạch và công bằng.
- Các biện pháp khả thi nhằm bảo vệ cho người lao động đang làm việc tạm thời, theo hợp đồng hoặc lao động phổ thông.

(Lưu ý: Việc thành lập Tổ công tác không nhằm mục đích thay thế các cơ chế quan hệ lao động hiện hành hay làm cơ sở để thương lượng tập thể. Các cơ chế này, hiện đã có sẵn, có thể được điều chỉnh để thực hiện các hoạt động dự kiến của Tổ công tác.)



Bảo đảm quyền lợi của người lao động trong quan hệ lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19

Quyền lợi của người lao động (NLĐ) ngừng việc do phải thực hiện các biện pháp cách ly theo yêu cầu của cơ quan chức năng

(1) Trường hợp NLĐ phải thực hiện cách ly ở nhà do tiếp xúc gần với người bị nghi nhiễm hoặc từ vùng dịch về; NLĐ phải thực hiện cách ly tập trung do nghi nhiễm Covid-19

NLĐ vẫn được trả lương. Tiền lương cụ thể do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn lương tối thiểu vùng do nhà nước ban hành.

(khoản 3 Điều 98 BLLĐ2012)

Chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH): Đối với NLĐ phải cách ly mà không bị nhiễm COVID-19, thời gian nghỉ việc để thực hiện cách ly y tế phòng dịch không phải là trường hợp ốm đau, do vậy không được hưởng chế độ ốm đau.

(2) Trường hợp NLĐ phải thực hiện điều trị tại cơ sở y tế vì nhiễm Covid-19

NLĐ bị nhiễm Covid-19 thuộc trường hợp ốm đau, phải tiến hành điều trị và sẽ được BHXH chi trả theo chế độ ốm đau. Cụ thể, NLĐ tham gia bảo hiểm y tế (BHYT) sẽ được quỹ BHYT chi trả chi phí trị bệnh, NLĐ không tham gia BHYT được ngân sách nhà nước chi trả. Đặc biệt đối với các bệnh nhân bị cách ly, dù là cách ly tập trung hay tại nhà có nhu cầu khám chữa bệnh, ngoài chi phí đặc trị cho Covid-19 còn những chi phí còn lại của NLĐ có thẻ BHYT vẫn sẽ được cơ quan BHXH chi trả 100%.

(khoản 1 Điều 4 Luật Phòng chống bệnh truyền nhiễm 2007 và Điều 25 Luật BHXH2014)

Trường hợp không được BHXH chi trả, người sử dụng lao động (NSDLĐ) sẽ có trách nhiệm trả lương ngừng việc theo mức lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

(khoản 3 Điều 98 BLLĐ2012)

Quyền lợi của người lao động khi doanh nghiệp (DN) bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19

(3) NLĐ ngừng việc do DN tạm dừng hoạt động vì bị phong tỏa do dịch Covid-19 hoặc vì gặp khó khăn về nguồn nguyên liệu, thị trường... dẫn đến không bố trí đủ việc làm cho NLĐ

Chế độ tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

(khoản 3 Điều 98 BLLĐ2012)

(4) NLĐ phải chuyển làm công việc khác so với HĐLĐ

Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh… NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ.

NLĐ được trả lương theo công việc mới (có thể thấp hơn tiền lương của công việc cũ).

(*Lưu ý:* Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Chỉ được chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 1 năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của NLĐ. Khi tạm chuyển NLĐ làm công việc khác, NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 3 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của NLĐ).

(Điều 31 BLLĐ2012)

(5) DN áp dụng biện pháp giảm lương, giảm giờ làm, do gặp khó khăn bởi dịch Covid-19

Thay vì điều chuyển công việc của NLĐ, DN có thể thỏa thuận với NLĐ để sửa đổi một số điều khoản trong HĐLĐ, bao gồm: thỏa thuận giảm lương, giảm giờ làm.

(*Lưu ý:* NSDNĐ phải báo trước ít nhất 3 ngày làm việc cho NLĐ về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung HĐLĐ).

Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung HĐLĐ được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới.

Trường hợp hai bên không thoả thuận được thì tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết, DN vẫn phải trả đủ lương theo thỏa thuận ban đầu.

(Điều 35 BLLĐ2012)

(6) Chế độ đối với NLĐ làm việc tại nhà trong thời dịch Covid-19

Thực hiện quy định giãn cách xã hội ngăn ngừa dịch bệnh Covid-19, nhiều DN đã cho nhân viên làm việc tại nhà.



Pháp luật quy định NSDLĐ có trách nhiệm trả

lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn (Điều 96 BLLĐ2012). Tuy nhiên, NSDLĐ có thể căn cứ vào một trong hai trường hợp sau để áp dụng trong giai đoạn cách ly xã hội thời dịch Covid-19:

1) Chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ;

(Điều 31 BLLĐ2012)

2) Hai bên thỏa thuận sửa đổi HĐLĐ. DN có thể thỏa thuận với NLĐ để sửa đổi điều khoản về thời gian và các chế độ tiền lương trong HĐLĐ theo quy định.

(Điều 35 BLLĐ2012)

(7) DN áp dụng biện pháp hoãn thực hiện HĐLĐ

Nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của DN, dù đã cố gắng nhưng không còn khả năng tiếp tục thực hiện, thì DN và NLĐ có thể thoả thuận "tạm hoãn HĐLĐ" không hưởng lương hoặc hưởng một phần lương. Trường hợp này phải được sự đồng ý bằng văn bản của NLĐ.

(Điều 32 BLLĐ2012)

(8) NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ do DN chịu ảnh hưởng của dịch Covid-19

Để xác định NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ, cho thôi việc, DN chịu ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 được hưởng trợ cấp mất việc làm hay trợ cấp thôi việc thì cần xác định được căn cứ để DN thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, cho NLĐ thôi việc.

8.1. NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ được hưởng trợ cấp thôi việc

NSDLĐ sử dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ do bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 và đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc (điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ2012 và điểm a khoản 2 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP (NĐ05);

Trường hợp này, NLĐ được hưởng trợ cấp thôi việc.

(Điều 48 BLLĐ2012)

(*Lưu ý:* NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 45 ngày nếu là HĐLĐ không xác định thời hạn, hoặc ít nhất 30 ngày nếu là HĐLĐ xác định thời hạn, hoặc ít nhất 03 ngày làm việc nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng).

8.2. NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ hưởng trợ cấp mất việc

Khi DN: (1) Phải thay đổi cơ cấu, công nghệ không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho NLĐ thôi việc theo khoản 1 Điều 44 BLLĐ2012 và khoản 1 Điều 13 NĐ05; hoặc (2) Vì lý do kinh tế không thể giải quyết được việc làm mà phải cho NLĐ thôi việc theo khoản 2 Điều 44 BLLĐ2012 và khoản 2 Điều 13 NĐ05; hoặc (3) Sáp nhập, hợp nhất, chia, tách DN nhưng không sử dụng hết số lao động hiện có mà phải cho NLĐ thôi việc theo Điều 45 BLLĐ2012 và Điều 15 NĐ05.

NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ vì một trong các lý do trên thì được trợ cấp mất việc làm.

(*Lưu ý:* Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho NLĐ là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho doanh nghiệp trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được DN chi trả trợ cấp thôi việc).

(Điều 49 BLLĐ2012)

Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19 *(trích)*

Theo đó các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn các doanh nghiệp trên địa bàn:

- Căn cứ vào quy định tại Điều 98 của Bộ luật Lao động để xem xét các trường hợp gây ra ngừng việc, do lỗi của NSDLĐ hay NLĐ hay do nguyên nhân khách quan, để xác định trả lương ngừng việc cho NLĐ.

  Theo đó, các trường hợp NLĐ phải ngừng việc do tác động trực tiếp của dịch Covid-19 như: (i) lao động là người nước ngoài trong thời gian chưa được quay trở lại DN làm việc theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (ii) NLĐ phải ngừng việc trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (iii) NLĐ phải ngừng việc do DN hoặc bộ phận DN không hoạt động được vì chủ sử dụng lao động hoặc những NLĐ khác cùng DN, bộ phận DN đó đang trong thời gian phải cách ly hoặc chưa được quay trở lại DN làm việc thì tiền lương của NLĐ trong thời gian ngừng việc thực hiện theo khoản 3 Điều 98 BLLĐ (tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định).

- Trường hợp DN gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, NSDLĐ có thể tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ theo quy định tại Điều 31 BLLĐ; nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của DN thì NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo quy định tại Điều 32 BLLĐ; nếu DN phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 BLLĐ...

SỐ LIỆU QUAN TÂM



Tình hình lao động và quan hệ lao động 9 tháng đầu năm 2020 – Những ảnh hưởng bởi Covid-19

~99 nghìn
Số doanh nghiệp thành lập mới trong 9 tháng đầu năm *(giảm 3,2% so cùng kỳ năm 2019)*

777,9 nghìn
Số việc làm mới được tạo *(giảm 16,3% so cùng kỳ năm 2019)*

38,6 nghìn
Doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh có thời hạn *(tăng 81,8% so cùng kỳ năm 2019)*

~ 1 triệu
Lao động có quan hệ lao động bị mất việc làm
(Nguồn: Bộ LĐTBXH)

6,69 triệu đồng
Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương *(tăng 54.000 đồng so với cùng kỳ năm trước, mức tăng thấp nhất trong vòng 5 năm qua)*

~73,8%
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (*thấp kỷ lục trong vòng 10 năm qua)*

53,1 triệu
Số lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc *(giảm 1,3 triệu người so cùng kỳ năm 2019, mức giảm lớn nhất vòng 10 năm qua)*

3,88%
Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi khu vực thành thị *(mức cao nhất trong vòng 10 năm qua)*

~2,69%
Tỷ lệ thiếu việc làm *(mức cao nhất trong vòng 5 năm gần đây)*

(Nguồn: Tổng cục Thống kê)

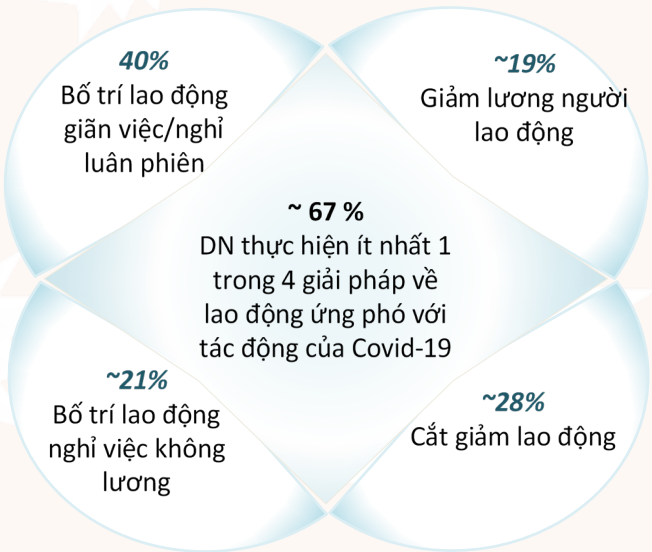
~ 85 %
Doanh nghiệp gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid-19. Tr.đó:

90%, Doanh nghiệp quy mô lớn và vừa, sử dụng đông lao động phổ thông

30,8 triệu
Lao động từ đủ 15 tuổi trở lên chịu ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19. Tr.đó:

28,7 triệu
Lao động đang làm việc bị ảnh hưởng

~17,6 triệu (chiếm 57,3%)
Lao động bị giảm thu nhập



"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 5,1 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