BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

CIRD
TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 27, tháng 8+9+10/2018

TIN NỔI BẬT

Bộ trưởng Đào Ngọc Dung làm việc với Cục Quan hệ Lao động và Tiền lương

Ngày 19/9, Bộ trưởng đã có buổi làm việc với Cục về tình hình thực hiện nhiệm vụ 9 tháng đầu năm 2018. Tham dự có Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp cùng Lãnh đạo các đơn vị thuộc Bộ có liên quan. Bộ trưởng đánh giá cao những kết quả mà Cục đạt được trong việc nghiên cứu, đề xuất các chính sách và soạn thảo văn bản pháp luật liên quan đến lao động, tiền lương. Bộ trưởng chỉ đạo, trong thời gian tới, Cục có nghiên cứu căn bản các vấn đề về tổ chức của người lao động, thương lượng tập thể... trong quan hệ lao động thời đại công nghiệp 4.0, đồng thời củng cố và kiện toàn Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động về chức năng nhiệm vụ nhằm hoạt động hiệu quả.

Toạ đàm xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ – vai trò và trách nhiệm của các bên

Toạ đàm do Cục Quan hệ lao động và Tiền lương phối hợp với Sở LĐTBXH tỉnh Bắc Ninh tổ chức ngày 17/9. Phó Bí thư tỉnh uỷ Đào Hồng Lan, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Nguyễn Văn Phong, Giám đốc Sở LĐTBXH Đinh Văn Duân cùng các cán bộ tỉnh Bắc Ninh đã tham dự. Đây là một trong những hoạt động quan trọng để Bắc Ninh đánh giá thực trạng chuẩn bị cho việc xây dựng Đề án Phát triển quan hệ lao động. Theo yêu cầu của Bắc Ninh cũng như các tỉnh/thành phố khác, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động sẵn sàng hỗ trợ để xây dựng và triển khai các hoạt động của Đề án, hướng đến quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

Hội nghị tập huấn về quan hệ lao động và chính sách tiền lương trong bối cảnh mới

Hội nghị được Cục Quan hệ lao động và Tiền lương tổ chức tại Quy Nhơn (Bình Định) ngày 9/8/2018 (đối với các tỉnh/thành phố phía Nam) và tại Quảng Ninh ngày 14/8/2018 (đối với các tỉnh/thành phố phía Bắc). Hội nghị tập trung vào nội dung chủ trương, chính sách của Nhà nước về quan hệ lao động & tiền lương trong bối cảnh mới, nhiệm vụ trọng tâm giai đoạn 2018-2021 và tăng cường vai trò hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động.

Hoàn thiện hệ thống hỗ trợ quan hệ lao động góp phần triển khai hiệu quả Nghị quyết của Đảng về cải cách tiền lương trong khu vực doanh nghiệp

Nghị quyết số 27-NQ/TW của Đảng vừa được ban hành ngày 19/5/2018 thể hiện quyết tâm cải cách chính sách tiền lương trong khu vực doanh nghiệp một cách triệt để và toàn diện theo nguyên tắc thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Quan điểm của lần cải cách này là tiền lương phải đảm bảo đủ sống; các bên trong quan hệ lao động (QHLĐ) được toàn quyền thương lượng và quyết định việc xác định cũng như phân phối tiền lương, trên cơ sở đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Nhà nước sẽ chỉ ban hành chính sách tiền lương tối thiểu theo định kỳ sau khi có sự đồng thuận của ba bên trong QHLĐ (thông qua Hội đồng tiền lương quốc gia), Nhà nước sẽ không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp.

Việc triển khai hiệu quả Nghị quyết dự báo sẽ gặp phải không ít khó khăn, thách thức. Việt Nam còn đang thiếu những điều kiện cơ bản để phát triển quan hệ bình đẳng giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), đặc biệt là QHLĐ tập thể. Nói cách khác, QHLĐ ở nước ta còn nhiều hạn chế và chưa ổn định. Tiền lương thực tế của lực lượng lao động có QHLĐ chưa đáp ứng đủ nhu cầu sinh sống của NLĐ. Vị thế của NLĐ còn thấp về năng lực và nhận thức so với NSDLĐ. Công đoàn-tổ chức đại diện duy nhất cho NLĐ năng lực còn yếu và đang gặp khó khăn trong đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết TƯLĐTT tại doanh nghiệp. Trong khi đó, hệ thống các thể chế, cơ chế, thiết chế hỗ trợ QHLĐ chưa đảm đương được vai trò thúc đẩy đối thoại, thương lượng giữa các bên. Trên thực tế, NLĐ đang sử dụng phương thức đình công để đòi một mức lương và điều kiện lao động cao hơn, là nguyên nhân chính dẫn đến QHLĐ bất ổn trong nhiều năm qua ở nước ta.

Bối cảnh trên đòi hỏi cần phải sớm hoàn thiện hệ thống thể chế, thiết chế QHLĐ để đảm bảo hỗ trợ hiệu quả cho quá trình cải cách chính sách tiền lương tại doanh nghiệp. Các thiết chế tổ chức đại diện cho tập thể NLĐ và NSDLĐ cần được hoàn thiện, đảm bảo các bên có đủ năng lực và có vị thế bình đẳng để thương lượng các điều khoản về tiền lương một cách hòa bình và hiệu quả. Các thể chế, thiết chế hỗ trợ QHLĐ cần được củng cố và kiện toàn, nhằm đạt mục tiêu là không can thiệp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp; thay vào đó các thiết chế hỗ trợ QHLĐ thúc đẩy các bên đối thoại, thương lượng các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích (đặc biệt là tiền lương) các bên trong doanh nghiệp.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 Khóa XII về cải cách chính sách tiền lương trong khu vực doanh nghiệp

Chính sách tiền lương đã trải qua 4 lần cải cách và đang dần được hoàn thiện cùng với tiến trình đổi mới theo hướng phát triển kinh tế thị trường ở nước ta. Nghị quyết 27-NQ/TW của Đảng về cải cách chính sách tiền lương được coi là cuộc "cách mạng" thực sự, là lần đầu tiên một nghị quyết Trung ương về tiền lương được ban hành, khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của chính sách tiền lương trong hệ thống chính sách kinh tế-xã hội ở nước ta.

Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp

Trên cơ sở thống nhất đánh giá những kết quả đã đạt được, hạn chế yếu kém còn tồn tại, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm được rút ra từ những lần cải cách tiền lương trước đây; phân tích, dự báo tình hình kinh tế - xã hội đất nước thời gian tới, Đảng đã đề ra quan điểm, tư tưởng chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ và chính sách, biện pháp tiếp tục đẩy mạnh cải cách chính sách tiền lương với nhiều nội dung mới, có tính cải cách, đột phá, khả thi cao.

Trong khu vực doanh nghiệp, Nghị quyết 27-NQ/TW đưa ra những đổi mới về chính sách tiền lương như sau:

* Quan điểm chỉ đạo

Chính sách tiền lương là chính sách đặc biệt quan trọng nhóm các chính sách kinh tế-xã hội. Vì nếu trả đúng tiền lương sẽ vừa đảm bảo thu nhập vừa là động lực của quá trình phát triển. Trong khu vực sản xuất-kinh doanh (SX-KD), nếu trả đúng năng suất lao động sẽ tăng, doanh nghiệp sẽ tăng tích lũy, phát huy được nguồn nhân lực, góp phần ổn định xã hội, công bằng thu nhập, từng bước tăng trưởng bền vững.

Chính sách tiền lương phải nằm trong tổng thể, hệ thống, kế thừa ưu điểm và khắc phục tồn tại của chính sách tiền lương hiện hành. Phải thực hiện phân phối theo lao động và tuân theo các quy luật của kinh tế thị trường, lấy năng suất lao động làm cơ sở để tăng lương, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, có lộ trình phù hợp với điều kiện kinh tế-xã hội và nguồn lực của đất nước.

Tiền lương trong khu vực doanh nghiệp phải được xác định là giá cả sức lao động, tôn trọng quyền tự thỏa thuận và tự quyết của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), trên cơ sở sự quản lý nhà nước (quy định sàn tối thiểu và thực hiện điều tiết thị trường và hỗ trợ các bên thương lượng). Phân phối tiền lương dựa trên kết quả lao động và hiệu quả SX-KD, bảo đảm mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

* Về mục tiêu của Nghị quyết

- Mục tiêu tổng thể của cải cách lần này hướng đến một hệ thống chính sách tiền lương đồng bộ, khoa học, minh bạch, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực.

- Các mục tiêu cụ thể được chia làm 2 giai đoạn:

- Giai đoạn 2018-2020: **(1)** Tiếp tục điều chỉnh lương tối thiểu vùng phù hợp với tình hình kinh tế-xã hội và khả năng chi trả của doanh nghiệp (DN); đến 2020 mức lương tối thiểu đảm bảo mức sống tối thiểu[1]; **(2)** Thực hiện thí điểm quản lý lao động-tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước (DNNN) (bao gồm DN 100% vốn nhà nước và DN vốn nhà nước chi phối).

- Giai đoạn 2021-2025 và 2030: **(1)** Từ năm 2021, Nhà nước sẽ "định kỳ điều chỉnh"[2] mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia, để cân bằng và hài hòa giữa việc làm với thất nghiệp và với bình diện chung của nền kinh tế. Các DN được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng giữa NLĐ và NSDLĐ, Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương[3]. Đây là bước đi nhằm thúc đẩy tổ chức công đoàn và NSDLĐ thương lượng về tiền lương; **(2)** Thực hiện quản lý lao động-tiền lương trong khu vực DNNN theo phương thức khoán chi phí tiền lương gắn với nhiệm vụ SX-KD của DN đến 2025; Tiến tới giao khoán nhiệm vụ SX-KD đến 2030 (chi phí của DN trong đó có chi phí tiền lương do DN toàn quyền quyết định).

* Những nội dung cải cách chính sách tiền lương trong khu vực DN

- Chính sách tiền tiền lương tối thiểu (TLTT) vùng, thực hiện 3 nội dung:

- Tiếp tục hoàn thiện chính sách TLTT vùng theo ngày; bổ sung quy định TLTT vùng theo giờ. Nhằm nâng cao độ bao phủ TLTT đối với NLĐ, đồng thời đáp ứng với bối cảnh thị trường hiện nay nhiều NLĐ đang làm việc theo

1. *Thay vì mục tiêu trước đây là đảo bảm "nhu cầu sống tối thiểu'*
2. *Điều này có nghĩa mức lương tối thiểu có thể tăng, không tăng hoặc có thể giảm theo một thời gian xác định.*
3. *Hiện đang thực hiện theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP của Chính phủ.*

giờ, linh hoạt và bán linh hoạt.

- Điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng đảm bảo mức sống tối thiểu vùng, đặt trong mối quan hệ với biến động của thị trường, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, năng suất lao động, việc làm, thất nghiệp và khả năng chi trả của DN.
- Kiện toàn chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia. Theo đó, bổ sung các chuyên gia độc lập tham gia các phiên họp của Hội đồng.

- Về cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập, gồm:

- Các doanh nghiệp kể cả DN 100% vốn Nhà nước được tự quyết định chính sách tiền lương của mình bao gồm: thang lương, bảng lương, định mức lao động. Trả lương không thấp hơn TLTT vùng được công bố và trên cơ sở thỏa ước lao động tập thể, phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và khả năng chi trả của DN; và DN phải thực hiện công khai chính sách lương của DN.
- Nhà nước công bố mức lương tối thiểu vùng theo tháng, theo giờ, tiền lương bình quân trên thị trường lao động; hỗ trợ cung cấp thông tin thị trường lao động; không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của DN. DN và NLĐ tự thỏa thuận tiền lương, ký hợp đồng lao động và trả lương gắn với năng suất và kết quả. DN và tổ chức đại diện người lao động thương lượng, thỏa thuận tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khác ghi vào trong TƯLĐTT, quy chế của DN. Tăng cường vai trò, năng lực của tổ chức công đoàn và vai trò thanh tra, kiểm tra của Nhà nước.

- Về đổi mới tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước:

Nhà nước không can thiệp vào chính sách tiền lương của DN với vai trò là cơ quan quản lý nhà nước như đối với các loại hình DN khác, mà với vai trò là cơ quan sở hữu vốn. Cụ thể:

- Nhà nước quy định nguyên tắc chung để xác định tiền lương và tiền thưởng của DNNN gắn với năng suất và hiệu quả SX-KD hướng đến đảm bảo mặt bằng tiền lương trên thị trường. Thực hiện khoán chi phí tiền lương bao gồm cả tiền thưởng trong quỹ lương gắn với nhiệm vụ, điều kiện SX-KD, ngành nghề, tính chất hoạt động của DNNN[4]. Từng bước tiến tới giao khoán nhiệm vụ SX-KD gắn với hiệu quả, kết quả quản lý và sử dụng vốn nhà nước.
- Phân định rõ tiền lương của đại diện vốn (Hội đồng thành viên, kiểm soát viên) và tiền lương ban chỉ đạo điều hành (tổng giám đốc, phó tổng giám đốc và kế toán trưởng). Thực hiện nguyên tắc ai thuê ai bổ nhiệm thì người đó đánh giá kết quả làm việc và trả lương.

  Đối với người đại diện vốn, Nhà nước quy định mức lương cơ bản, tiền lương tăng thêm và tiền thưởng theo năm, gắn với quy mô mức độ phức tạp của quản lý DN và hiệu quả SX-KD, sử dụng vốn. Mức lương cơ bản được điều chỉnh theo mức lương thị trường trong nước và khu vực. Từng bước tiến tới thuê hội đồng thành viên độc lập và trả lương cho hội đồng và kiểm soát viên từ lợi nhuận sau thuế.

  Đối với tổng giám đốc và các thành viên trong ban điều hành. Làm việc theo chế độ hợp đồng lao động và hưởng lương trong quỹ lương chung của DN, trong đó khống chế mức lương theo kết quả SX-KD và mức tiền lương bình quân chung của NLĐ.

  Thực hiện công khai tiền lương đối với đại diện vốn nhà nước và tổng giám đốc DN.
- DNNN làm nhiệm vụ bình ổn thị trường theo nhiệm vụ Nhà nước giao thì tính toán loại trừ các chi phí thực hiện nhiệm vụ nêu trên để xác định tiền lương, tiền thưởng của NLĐ và người quản lý doanh nghiệp. Đối với DN thực hiện dịch vụ công ích, Nhà nước tính đúng tính đủ chi phí tiền lương phù hợp mặt bằng thị trường và chi phí đơn giá sản phẩm dịch vụ công. Nhà nước thực hiện chính sách điều tiết thu nhập đảm bảo hài hòa lợi ích giữa DN, người quản lý, NLĐ và Nhà nước.

* Về nhiệm vụ và giải pháp

Nghị quyết đưa ra các nhiệm vụ giải pháp chung cho cả 2 khu vực, tóm tắt như sau:

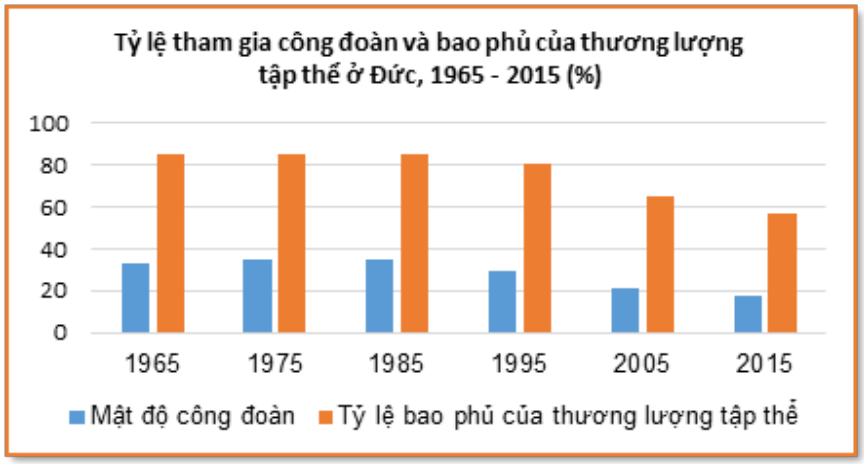
- Quán triệt, thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức. Với mục tiêu thúc đẩy các bên nỗ lực lương lượng tiền lương.
- Khẩn trương xây dựng các tiền đề của chính sách tiền lương.
- Xây dựng và ban hành chế độ tiền lương mới theo hướng giảm dần sự can thiệp của nhà nước trong chính sách tiền lương trong DN.
- Quyết liệt thúc đẩy DN trong xây dựng nguồn tiền lương cho NLĐ.
- Triển khai hiệu quả các Nghị quyết Trung ương 6; các đề án đổi mới, cải cách trong các ngành, lĩnh vực liên quan.
- Nâng cao hiệu lực, quả quản lý Nhà nước.
- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng; phát huy vai trò của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị-xã hội.

Nghị quyết 27 ra đời hy vọng giải quyết toàn diện, triệt để, sâu sắc lĩnh vực chính sách tiền lương, nhằm tạo động lực mạnh mẽ cho KT-XH phát triển, phát huy cao độ nguồn lực con người - yếu tố có tính chất quyết định cho quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, chủ động và tích cực hội nhập quốc tế, gắn với phát triển kinh tế tri thức đáp ứng cuộc cách mạng công nghệp 4.0.

4. *Hiện đang thực hiện theo NĐ 51/2016/NĐ-CP và NĐ 52/2016/NĐ-CP của Chính phủ.*

Đức và việc mới ban hành mức lương tối thiểu bắt buộc từ năm 2015

Không giống như các quốc gia thuộc Liên minh châu Âu và OECD khác, trước năm 2015, ở Đức không có quy định về lương tối thiểu dù việc cân nhắc đưa ra quy định về lương tối thiểu đã được tiến hành từ giữa những năm 2000. Một số lý do chủ yếu và quá trình tranh luận xây dựng mức lương tối thiểu sẽ được phân tích trong bài viết này.



Nguồn: ECD, 2018

Ngày 01/01/2015, Đức ban hành quy định về lương tối thiểu bắt buộc ở mức €8,5/giờ. Đến năm 2018, mức này đã tăng lên €8,84/giờ. Trước đó, quan điểm phổ biến ở Đức là không cần thiết phải có lương tối thiểu theo luật định vì lương của phần lớn lực lượng lao động đã được quy định trong các thỏa ước lao động tập thể cấp ngành. Trước năm 1995, tỷ lệ bao phủ của thương lượng ở Đức rất cao, ở mức 85% (xem hình).

Việc ban hành lương tối thiểu nhận được phản ứng khác nhau từ các nhóm đối tượng khác nhau. Người sử dụng lao động (NSDLĐ) phản đối gay gắt với lý lẽ rằng quy định bắt buộc về lương tối thiểu có thể sẽ dẫn đến mất việc làm, các công ty sẽ chuyển ra nước ngoài để tìm kiếm nguồn lao động giá rẻ hơn hoặc nền kinh tế Đức sẽ giảm khả năng cạnh tranh.

Về phía công đoàn, một số công đoàn ban đầu thích xác lập các điều kiện tối thiểu bằng thương lượng tập thể hơn và cũng không muốn nhà nước can thiệp. Tuy vậy, giới công đoàn dần dần thay đổi tư tưởng để ủng hộ việc nhà nước quy định về lương tối thiểu do tỷ lệ bao phủ của thỏa ước tập thể và mật độ công đoàn ngày càng giảm (từ khoảng 35% năm 1975 còn gần 20% năm 2015).

Về phía nhà nước, việc can thiệp vào vấn đề mà trước đó do hai bên tự thương lượng là một quyết định chính trị bất đắc dĩ. Vào giữa những năm 1990, Đức đã tiến hành nhiều cải cách nhằm duy trì tỷ lệ bao phủ của thương lượng tập thể nhưng không thành công. Vấn đề mà Đức phải đối mặt là mối tương quan chặt chẽ giữa lương thấp và hệ thống an sinh xã hội. Người lao động (NLĐ) trong những ngành nghề được trả lương thấp không kiếm đủ tiền để tham gia vào hệ thống an sinh xã hội, và thường phải dựa vào những khoản phúc lợi khác để đạt được mức sống tối thiểu. Trong khi đó, công đoàn và các hiệp hội của NSDLĐ ngày càng không duy trì được mức bao phủ của thương lượng tập thể (tỷ lệ này giảm chỉ còn hơn 50% trong những năm gần đây, xem hình) đã buộc nhà nước phải can thiệp.

Ở thời điểm những năm 2000, ý tưởng ban hành quy định về mức lương tối thiểu bắt buộc từng bước nhận được sự ủng hộ từ phần lớn công đoàn thuộc Tổng Công đoàn Đức (DGB). Chiến dịch này do Công đoàn Thực phẩm và Dịch vụ Thực phẩm khởi xướng. Công đoàn này gặp nhiều khó khăn do ít công đoàn viên, công đoàn viên phần lớn làm công việc tạm thời, nhiều ca, và NSDLĐ không hào hứng thương lượng. Các công đoàn khác cũng ủng hộ ý tưởng này.

Một nguyên nhân dẫn đến việc nhà nước quy định mức lương tối thiểu là sự khác biệt về mặt tư tưởng của các đảng chính trị cũng được thu hẹp khi nhận ra hậu quả của việc trả lương thấp. Điển hình là sự thay đổi của Đảng cánh tả SPD. SPD được cho là đứng về phía công đoàn trong khi đảng cánh hữu CDU được cho là đứng về phía NSDLĐ. Tuy vậy, ban đầu cả SPD và CDU-CSU đều ủng hộ những chính sách tạo ra nhiều việc làm (đồng nghĩa với trả lương thấp) mặc dù công đoàn phản đối. Mô hình lương kết hợp (nhận bất cứ công việc nào, dù được trả lương thấp và nhận thêm phúc lợi để đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu) này được nhiều kinh tế gia tán thành nhưng dần bộc lộ những yếu điểm của nó do khu vực trả lương thấp ngày càng tăng và NLĐ không được đảm bảo mức lương đủ sống.

Sau đó, một số chính trị gia trong SPD tìm cách vận động cử tri bằng cách hạn chế cách tiếp cận lương kết hợp với phúc lợi, mà thay vào đó là ấn định một mức lương tối thiểu đủ để cho một lao động toàn thời gian có thể sinh hoạt. Trong khi đó, CDU/CSU vẫn giữ vững lập trường của mình rằng mọi người có quyền sống một cuộc sống đàng hoàng, nhưng lương tối thiểu sẽ không đảm bảo điều này mà phải là một sự kết hợp giữa lương công bằng và phúc lợi từ phía nhà nước. Đến kỳ bầu cử năm 2013, CDU/CSU mới dần thay đổi lập trường về vấn đề này.

Cuối cùng, việc ban hành lương tối thiểu thành công một phần là do công đoàn đã khéo léo định hướng và nhận được sự ủng hộ của người dân. Theo một cuộc khảo sát của ARD, 90% dân chúng ủng hộ ý tưởng này. Đây là cơ sở và bệ phóng quan trọng cho sự ra đời của mức lương tối thiểu năm 2015, là lần đầu tiên trong lịch sử Đức có mức lương tối thiểu theo luật định chứ không thuộc khuôn khổ thương lượng tập thể như trước.

HẬU QUẢ PHÁP LÝ CỦA SA THẢI TRÁI PHÁP LUẬT

Bộ luật lao động năm 2012 (BLLĐ) không có định nghĩa về sa thải trái pháp luật nhưng có quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động (KLLĐ) (Điều 123); thời hiệu xử lý KLLĐ (Điều 124); các hành vi vi phạm áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải (Điều 126); và những quy định cấm khi xử lý KLLĐ (Điều 128).

Như vậy, sa thải phải có căn cứ và phải tuân theo những nguyên tắc, thủ tục xử lý nhất định. Do vậy, những trường hợp xử lý kỷ luật sa thải mà thực hiện không đúng, không đầy đủ những quy định trên thì bị coi là sa thải trái pháp luật.

Các trường hợp kỷ luật sa thải trái pháp luật

1. Vi phạm nguyên tắc, trình tự kỷ luật sa thải

Theo Điều 123 BLLĐ về nguyên tắc, trình tự xử lý KLLĐ (mặc dù tên điều bao gồm trình tự xử lý, nội dung điều dường như không bao gồm trình tự). Những nguyên tắc này được cụ thể hóa ở Nghị định số 05/2015/NĐ-CP (NĐ05/2015/NĐ-CP) và NĐ88/2015/NĐ-CP.

Điều 30 NĐ05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết trình tự xử lý KLLĐ, mới được sửa đổi theo NĐ148/2018/NĐ-CP (có hiệu lực thi hành từ 15/12/2018). Theo đó, trình tự xử lý KLLĐ được sửa đổi theo hướng đơn giản hóa thủ tục cho phía NSDLĐ do xuất phát từ thực tế là NSDLĐ triệu tập nhiều lần nhưng không đủ thành phần (Khoản 12 Điều 1 NĐ148/2018/NĐ-CP).

2. Vi phạm thời hiệu xử lý

Thời hiệu xử lý KLLĐ được quy định tại Điều 124 BLLĐ. Theo đó, thời hiệu tối đa là 6 tháng đối với các vụ việc thông thường, thời hiệu tối đa là 12 tháng đối với trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của NSDLĐ. Đối với các trường hợp không được xử lý kỷ luật khi NLĐ đang trong thời gian nghỉ theo quy định của pháp luật thì sau khi NLĐ hết thời hạn nghỉ trên, NSDLĐ phải tiến hành xử lý kỷ luật. Nếu hết thời hạn trên thì được kéo dài thời hiệu để xử lý KLLĐ nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nghỉ nêu trên.

3. Vi phạm lý do kỷ luật sa thải

Theo Điều 126 BLLĐ, hình thức sa thải kỉ luật chỉ được áp dụng đối với 3 nhóm hành vi sau:

- Nhóm hành vi làm thiệt hại tài sản của NSDLĐ được quy định tại Khoản 1 như sau: "Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ."
- NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm. Tái phạm là trường hợp NLĐ lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật (Khoản 2 Điều 126).
- NLĐ tự ý bỏ việc bỏ việc 5 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 01 tháng hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 01 năm mà không có lý do chính đáng (khoản 3 Điều 126). Điều 31 NĐ05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết các trường hợp được coi là có lý do chính đáng.

4. Vi phạm những quy định cấm khi xử lý KLLĐ

Việc xử lý KLLĐ (bao gồm kỷ luật sa thải) vi phạm những quy định tại Điều 128 BLLĐ (xâm phạm thân thể, nhân phẩm của NLĐ; dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý KLLĐ; xử lý KLLĐ đối với NLĐ có hành vi vi phạm không được quy định trong pháp luật lao động, nội quy lao động) thì cũng được coi là hành vi sa thải trái pháp luật.

Hậu quả pháp lý của sa thải trái pháp luật

BLLĐ không quy định về hậu quả pháp lý của hành vi sa thải trái pháp luật. Tuy nhiên, nội dung này được thể hiện tại NĐ05/2015/NĐ-CP, Điều 33 quy định: "...Trường hợp KLLĐ bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện các quy định các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của BLLĐ".

Từ quy định này, chúng ta có thể xác định được hậu quả pháp lý mà NSDLĐ phải gánh chịu khi có quyết định kỷ luật sa thải trái pháp luật là theo quy định tại các Khoản 1,2,3,4 Điều 42 BLLĐ. Như vậy, hậu quả pháp lý đối với NSDLĐ khi kỷ luật sa thải trái pháp luật gần tương tự như với hậu quả pháp lý mà NSDLĐ phải gánh chịu khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Ngoài ra, theo quy định tại Điểm c Khoản 3 Điều 15 NĐ95/2013/NĐ-CP thì NSDLĐ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng trong trường hợp "Xử lý KLLĐ đối với NLĐ có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động". Đồng thời, quy định biện pháp khắc phục hậu quả đối với việc kỷ luật sa thải trái pháp luật là buộc nhận NLĐ trở lại làm việc và trả đủ tiền lương cho NLĐ trong những ngày đã sa thải.

Trong trường hợp xử lý kỷ luật sa thải đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, Khoản 17 Điều 1 NĐ88/2015/NĐ-CP về xử lý hành vi vi phạm quy định về đảm bảo thực hiện quyền công đoàn quy định phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với NSDLĐ và biện pháp khắc phục hậu quả là phải nhận NLĐ trở lại làm việc.

Ngoài những hậu quả và nghĩa vụ của NSDLĐ khi sa thải trái pháp luật như trên thì Điều 162 của Bộ Luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi bổ sung ở khoản 32 Điều 1 BLHS sửa đổi bổ sung năm 2017) quy định phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 01 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm đối với người vì vụ lợi hoặc động cơ cá nhân khác sa thải trái pháp luật đối với NLĐ gây hậu quả nghiêm trọng.

NHỮNG VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG ĐẶT RA KHI HIỆP ĐỊNH CPTPP CÓ HIỆU LỰC

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (Comprehensive and Progressive eement for Trans-Pacific Partnership - CPTPP) được ký kết giữa 11 nước thành viên, tiền thân là Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP), hứa hẹn sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, hỗ trợ tạo ra và duy trì việc làm, thúc đẩy đổi mới, tăng năng suất lao động, tính cạnh tranh, giảm nghèo, nâng cao mức sống, nâng cao tính minh bạch, năng lực quản trị cũng như công tác bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường ở các nước thành viên, trong đó có Việt Nam.

Cũng như các hiệp định thương mại tự do tiêu chuẩn cao khác, Hiệp định CPTPP không đưa ra các tiêu chuẩn riêng về lao động mà chỉ khẳng định lại các tiêu chuẩn được nêu trong Tuyên bố 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động mà tất cả các nước tham gia CPTPP đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực thi với tư cách thành viên ILO. Quy định về lao động đã được nêu trong chương 19 của Hiệp định gồm 15 điều. Theo đó, các quốc gia thành viên cam kết thực thi nghĩa vụ là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các nghĩa vụ được nêu trong tuyên bố của ILO năm 1998. Các quyền được khẳng định trong tuyên bố gồm: Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động; về sử dụng lao động, xóa bỏ lao động cưỡng bức; cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp... Việc vi phạm các cam kết về lao động có thể bị áp dụng chế tài thương mại.

Khi CTTPP có hiệu lực, về lao động, sẽ có 03 vấn đề chính sau cần phải giải quyết để đảm bảo thực thi các cam kết trong CTPP:

- ✓ Sửa đổi, bổ sung luật pháp về lao động cho tương thích với các cam kết trong CPTPP
- ✓ Thành lập bộ máy, thiết chế, cơ chế thực thi các cam kết về lao động
- ✓ Bố trí đủ nguồn lực cần thiết và tổ chức thực thi có hiệu lực và hiệu quả

Thứ nhất, về việc sửa đổi, bổ sung luật pháp về lao động: Cơ bản, Việt Nam không phải sửa đổi, bổ sung nhiều về luật pháp thuộc 06 nội dung: lao động cưỡng bức; lao động trẻ em; xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; lương tối thiểu; giờ làm việc; an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp mà chủ yếu là sửa đổi, bổ sung luật pháp về quan hệ lao động, đặc biệt là những quy định mới về tổ chức của người lao động bên cạnh tổ chức Công đoàn. Cụ thể:

- Về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo Hiệp định CPTPP, Việt Nam và tất cả các nước tham gia Hiệp định CPTPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp. Tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp sau khi thành lập có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với Cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được Cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật.
- Hiệp định CPTPP cũng có các quy định bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích của người lao động.

Thứ hai, về việc thành lập bộ máy, thiết chế, cơ chế thực thi các cam kết về lao động: Để xây dựng được một bộ máy hoạt động hiệu quả, đảm bảo thực thi được các cam kết, Nhà nước cần đảm bảo thực hiện các công việc sau:

- Phân công hoặc thành lập cơ quan quản lý nhà nước về: tiếp nhận đăng ký của các tổ chức của người lao động; đảm bảo quyền đình công của người lao động theo pháp luật; đảm bảo quyền thương lượng của người lao động theo pháp luật.
- Thiết lập cơ quan và cơ chế hỗ trợ về quan hệ lao động như: trung gian – hòa giải, hỗ trợ tập thuấn về quan hệ lao động ở các địa phương.
- Bố trí bộ máy và nhân sự cần thiết ở Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để thực hiện các yêu cầu nêu trên.
- Ngoài ra, bố trí thêm nhân lực để tăng cường hiệu lực và hiệu quả của thanh tra lao động.

Ngoài ra, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cũng cần xây dựng "Đầu mối liên lạc quốc gia" đặt tại trụ sở Bộ. Đầu mối có nhiệm vụ tiếp nhận đơn thư của công chúng liên quan tới việc thực hiện cam kết lao động từ tất cả các quốc gia tham gia CPTPP theo quy trình, thủ tục do mỗi nước quy định; là đầu mối liên lạc với các nước thành viên của CPTPP về thực hiện cam kết lao động trong Hiệp định.

Như vậy, để đảm bảo thực thi điều khoản trong Hiệp định, Nhà nước sẽ phải rà soát và sửa đổi khá nhiều nội dung quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật, thiết lập hệ thống cơ chế, thiết chế tương thích. Theo nội dung của CPTPP, chúng ta có khoảng thời gian 05 năm miễn trừ trừng phạt thương mại và thêm 02 năm rà soát pháp lý để tiến hành hoàn thiện thể chế và đảm bảo các điều kiện khuôn khổ thực hiện có hiệu quả.

Chương trình hành động của Chính phủ (ban hành kèm theo Nghị quyết số 107/NQ-CP ngày 16/08/2017 của Chính phủ) thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp

Ngày 16/08/2018, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 107/NQ-CP của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.

Chương trình phấn đấu đạt mục tiêu đến năm 2021 thực hiện áp dụng chế độ tiền lương mới theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo thống nhất đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang trong toàn bộ hệ thống chính trị; tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp. Thực hiện điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng phù hợp tình hình phát triển kinh tế-xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp để đến năm 2020 mức lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp.

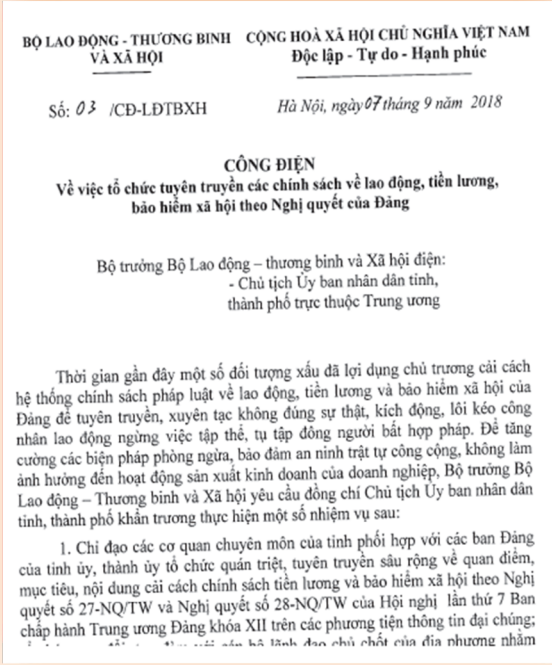
Đến năm 2030, thực hiện nâng mức tiền lương của khu vực công phù hợp với chỉ số giá tiêu dùng, mức tăng trưởng kinh tế và khả năng của ngân sách nhà nước; tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng hoặc cao hơn mức lương thấp nhất của vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp. Điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng của khu vực doanh nghiệp trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương Quốc gia; thực hiện quản lý lao động, tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước theo phương thức khoán nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Theo đó, nhiệm vụ giao Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội là xây dựng dự án Bộ Luật lao động (sửa đổi), trình Quốc hội cho ý kiến vào Kỳ họp thứ 7 (tháng 5/2019) và trình Quốc hội thông qua vào kỳ họp thứ 8 (tháng 10/2019), trong đó tập trung hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu theo tháng và theo giờ; kiện toàn Hội đồng tiền lương quốc gia; cơ chế quản lý tiền lương đảm bảo Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp; quản lý việc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.

Trên cơ sở đó, xây dựng các văn bản quy định chi tiết hướng dẫn thi hành: Xây dựng trình Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng theo lộ trình; trình Chính phủ các Nghị định quy định về xác định tiền lương đối với sản phẩm, dịch vụ công ích.

Đề xuất và phối hợp với Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và các cơ quan liên quan xây dựng bảng lương theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo và phụ cấp ưu đãi theo nghề (nếu có) đối với viên chức theo ngành thuộc phạm vi quản lý gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giảm biên chế và đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập; đồng thời kiến nghị sửa đổi hoặc thay thế các văn bản quy phạm pháp luật có quy định về chế độ tiền lương, hoàn thành trong Quý III năm 2019, gửi Bộ Nội vụ để cân đối và tổng hợp báo cáo cấp có thẩm quyền.

Công điện của Bộ trưởng gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về tổ chức tuyên truyền các chính sách về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội theo Nghị quyết của Đảng



BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 03 /CĐ-LĐTBXH

Hà Nội, ngày 07 tháng 9 năm 2018

CÔNG ĐIỆN
Về việc tổ chức tuyên truyền các chính sách về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội theo Nghị quyết của Đảng

Bộ trưởng Bộ Lao động – thương binh và Xã hội điện:
- Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

Thời gian gần đây một số đối tượng xấu đã lợi dụng chủ trương cải cách hệ thống chính sách pháp luật về lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội của Đảng để tuyên truyền, xuyên tạc không đúng sự thật, kích động, lôi kéo công nhân lao động ngừng việc tập thể, tụ tập đông người bất hợp pháp. Để tăng cường các biện pháp phòng ngừa, bảo đảm an ninh trật tự công cộng, không làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội yêu cầu đồng chí Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố khẩn trương thực hiện một số nhiệm vụ sau:

1. Chỉ đạo các cơ quan chuyên môn của tỉnh phối hợp với các ban Đảng của tỉnh ủy, thành ủy tổ chức quán triệt, tuyên truyền sâu rộng về quan điểm, mục tiêu, nội dung cải cách chính sách tiền lương và bảo hiểm xã hội theo Nghị quyết số 27-NQ/TW và Nghị quyết số 28-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII trên các phương tiện thông tin đại chúng;

Nghị định số 121/2018/NĐ-CP ngày 13/09/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương

Ngày 13/09/2018, Chính phủ ban hành Nghị định số 121/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương. Trong đó có nội dung đáng chú ý đối với doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động là được miễn thủ tục gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/11/2018.

SỰ KIỆN, SỐ LIỆU

Tiền lương bình quân của người lao động tính đến Quý I/2018

	Năm 2016	Năm 2017	*Tỷ lệ 2017 so 2016*	Quý I/2018	*Tỷ lệ I/2018 so 2017*
Tiền lương bình quân của NLĐ	**6,41**	**6,83**	***106,6%***	**7,27**	*106,4%*
Chia theo loại hình DN:					
Công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu	7,96	8,31	*104,4%*	7,26	*87,4%*
Công ty CP có vốn góp của Nhà nước	7,01	8,22	*117,3%*	8,38	*101,9%*
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	6,23	6,58	*105,6%*	7,36	*111,9%*
Doanh nghiệp dân doanh	5,77	5,98	*103,6%*	6,32	*105,7%*
Chia theo ngành nghề SX-KD:					
Thương mại, dịch vụ	7,18	7,12	*99,2%*	7,41	*104,1%*
Nông - Lâm - Nghiệp	5,77	7,75	*134,3%*	7,41	*95,6%*
Công nghiệp, xây dựng	6,25	6,55	*106,4%*	7,22	*108,6%*

GIỚI THIỆU ẤN PHẨM

Sổ tay: "Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường"

Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được thiết lập trên cơ sở hai bên tự nguyện, hợp tác. Trong điều kiện kinh tế thị trường phát triển đầy đủ, quan hệ lao động sẽ tự vận hành và điều tiết sự cân bằng về lợi ích giữa các bên. Tuy nhiên đối với tình hình hiện tại, quan hệ lao động đặt ra rất nhiều vấn đề. Năng lực đại diện của phía người lao động còn yếu. Những hành vi đối xử không công bằng trong lao động chưa được nhận diện. Đối thoại, thương lượng chưa thực chất. Ngừng việc tập thể diễn ra tự phát. Việc giải quyết ngừng việc tập thể chưa đi cùng với các biện pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong tương lai.

Cuốn "Sổ tay về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường" một lần nữa tóm lại các kiến thức cơ bản và nội dung về quan hệ lao động một cách ngắn gọn và dễ hiểu. Hy vọng độc giả có thêm thông tin hữu ích và cái nhìn tổng quan về hệ thống quan hệ lao động trong quá trình nghiên cứu và triển khai nhiệm vụ của mình. Cuốn sổ tay này đặc biệt hướng tới những người làm công tác quan hệ lao động tại địa phương.

Trung tâm Hỗ trợ Quan hệ lao động xin trân trọng giới thiệu!

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: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Tel: 04 39369805 Fax: 0439393027
Website: http://www.cird.gov.vn / http://www.quanhelaodong.gov.vn
Email: bantin@cird.gov.vn