**MỤC LỤC THAM LUẬN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tham luận** | **Chuyên gia** | **Ghi chú** |
| 1 | Pháp luật về Lao động đối với doanh nghiệp trong bối cảnh phục hồi sản xuất kinh doanh và phát triển kinh tế - xã hội sau Covid-19 | Ông Lê Đình Quảng – Trưởng ban chính sách pháp luật – Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam | 03 |
| 2 | Những vướng mắc pháp lý về lao động cần được giải quyết thông qua cung cấp dịch vụ quản lý ngày công, quỹ lương cho doanh nghiệp và người lao động thông qua ứng dụng trên điện thoại di động (ứng dụng “chi lương linh hoạt”) | ThS. Nguyễn Hoàng Lân - Phó Ban hỗ trợ doanh nghiệp phát triển quan hệ lao động - Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam | 17 |
| 3 | Bảo đảm trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp với người lao động để người lao động đồng hành cùng doanh nghiệp sau đại dịch COVID-19 | Nguyễn Việt Đức – Giám đốc CTCP Đào tạo Greenlines Việt Nam | 23 |
| 4 | Bộ Luật An toàn vệ sinh lao động – Tổng kết và đánh giá. | Ông Bùi Quang Sơn - Phó giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 28 |
| 5 | Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong hỗ trợ doanh nghiệp phục hồi sau đại dịch góp phần đảm bảo an sinh xã hội và phát triển bền vững. | TS Nguyễn Lan Anh  Giảng viên Khoa Luật Trường Đại học Ngoại thương | 39 |
| 6 | Các câu hỏi thường gặp trong thực hiện hợp đồng lao động theo Luật Lao động 2019. | Ông Mạch Lộc Mão - Chuyên viên phòng Việc làm – An toàn lao động Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 46 |
| 7 | Những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn, mối quan hệ giữa luật an toàn, vệ sinh lao động với các luật và điều ước quốc tế. | Ông Võ Ngọc Hải - Trưởng phòng Việc làm – An toàn Lao động thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 57 |
| 8 | Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể. | Ông **Nguyễn Mạnh Du -** Phó Giám đốc Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Sơn La | 68 |
| 9 | Các chính sách về ATVSLĐ kết quả đạt được, hạn chế và đề xuất. | Bà Phạm Thị Thúy – Phòng huấn luyện, thông tin an toàn lao động – Cục An toàn Lao động | 78 |
| 10 | Tiền lương - Các câu hỏi thường gặp | Lê Thị Phương Thúy – Chuyên viên, Phòng Việc làm – Giáo dục nghề nghiệp, Sở Lao động thương binh và xã hội Tỉnh Sơn La | 95 |
| 11 | Hệ thống tiêu chuẩn, qui chuẩn quốc gia về ATVSLĐ đề xuất cho giai đoạn phục hồi sau đại dịch và hội nhập quốc tế. | Ông Phùng Huy Dật – Nguyên trưởng ban Thông tin tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ thuộc Hội KHKT ATVSLĐVN | 104 |
| 12 | Các qui định về Thời giờ làm việc – Thời giờ nghỉ ngơi theo Bộ Luật Lao động và Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH. | Ls. Lê Văn Nhật - Trung tâm hỗ trợ pháp luật và phát triển nguồn nhân lực - Hiệp hội doanh nghiệp NVV Việt Nam | 113 |
| 13 | Chế độ Bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – hạn chế, bất cập và đề nghị hoàn thiện chính sách | Ông Nguyễn Hữu Chí – Chánh Văn phòng Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Sơn La | 119 |
| 14 | Lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới – Câu hỏi và giải đáp. | Bà Nguyễn Thị Thanh Bình- Trung tâm hỗ trợ pháp luật và phát triển nguồn nhân lực - Hiệp hội doanh nghiệp NVV Việt Nam | 128 |
| 15 | Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp – Câu hỏi và giải đáp | LS. Nguyễn Minh Hoàng – Trưởng ban Pháp chế Công ty TNHH Dịch vụ Công nghệ Nano Việt Nam | 138 |

**Pháp luẬt Lao đỘng ÁP DỤNG đỐi vỚI doanh nghiỆP**

**trong bỐi cẢnh phỤc hỒi sẢn xuẤt kinh doanh**

**và phát triỂn kinh tẾ - xã hỘi sau Covid-19**

*Ông Lê Đình Quảng – Trưởng ban chính sách pháp luật – Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*

Lao động là hoạt động quan trọng nhất trong đời sống con người, lao động tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần cho xã hội. Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động; các tiêu chuẩn, nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất. Pháp luật lao động có vị trí quan trọng trong hệ thống pháp luật quốc gia.

Bộ luật Lao động của Việt Nam qua các thời kỳ đã thể chế hoá đường lối của Đảng, các quy định của Hiến pháp năm 2013 về lao động, sử dụng và quản lý lao động. [Bộ luật Lao động năm 2019](http://lawnet.vn/vb/luat-sua-doi-bo-luat-lao-dong-51766.html) (BLLĐ-2019) ra đời đã bổ sung, hoàn thiện các quy định của BLLĐ-2012 đáp ứng yêu cầu của người dân, doanh nghiệp và hội nhập quốc tế. Trong quá trình triển khai BLLĐ-2019, Quốc hội, Chính phủ và các Bộ, ngành đã kịp thời ban hành nhiều chính sách để hỗ trợ, tạo điều kiện vật chất, tinh thần cho doanh nghiệp và người lao động trong thời kỳ dịch Covid-19 vừa qua, như giảm thuế, hỗ trợ tiền cho người lao động mất việc làm, hỗ trợ tiền thuê nhà…

Việc tổ chức đối thoại chuyên sâu đưa Pháp luật lao động vào đời sống là trách nhiệm của những người tham gia thực hiện “Chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp giai đoạn 2021 – 2025” nhằm tháo gỡ các khó khăn vướng mắc giúp doanh nghiệp ổn định, phục hồi sản xuất, kinh doanh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

**I. HỢp đỒng lao đỘng**

**1. Khái niệm về hợp đồng lao động**

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ.

**2. Hình thức của HĐLĐ**

***\* HĐLĐ bằng văn bản***

HĐLĐ bằng văn bản là loại là văn bản đơn thuần hoặc là thông điệp dữ liệu điện tử. HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản.

***\* HĐLĐ bằng lời nói***

HĐLĐ bằng lời nói được áp dụng đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ 03 trường hợp:

*(i)* Hợp đồng công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng với một nhóm người từ đủ 18 tuổi trở lên ủy quyền cho một người ký;

*(ii)* Hợp đồng với người chưa đủ 15 tuổi;

*(iii)* Hợp đồng với người giúp việc gia đình.

Loại HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng ít được doanh nghiệp sử dụng, do vậy với doanh nghiệp hầu như không sử dụng HĐLĐ bằng lời nói. Thực tế doanh nghiệp và người lao động giao kết hợp đồng bằng văn bản mới đảm bảo quyền và nghĩa vụ của các bên và khi có tranh chấp mới đủ căn cứ pháp lý để giải quyết.

**3. Nguyên tắc giao kết HĐLĐ**

(i) Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực;

(ii) Tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

**4. Thẩm quyền giao kết HĐLĐ**

BLLĐ-2019 quy định thẩm quyền giao kết HĐLĐ thành một điều luật riêng(Điều 18) thay vì quy định trong Nghị định hướng dẫn trước đây cho thấy tầm quan trọng của chủ thể giao kết HĐLĐ; nếu chủ thể giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền thì HĐLĐ sẽ bị vô hiệu theo Điều 49. Về cơ bản người lao động trực tiếp thỏa thuận và giao kết HĐLĐ với người sử dụng lao động, trừ trường hợp đặc biệt.

***\*Người lao động trực tiếp giao kết HĐLĐ với người sử dụng lao động gồm:***

*(i)* Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

*(ii)* Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;

*(iii)* Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

*(iv)* Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

***\* Người sử dụng lao động trực tiếp giao kết HĐLĐ***

*(i)* Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

*(ii)* Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

*(iii)* Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

*(iv)* Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

**5. Các nội dung chủ yếu HĐLĐ**

*(i)* Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết HĐLĐ bên phía người sử dụng lao động;

*(ii)* Họ tên, ngày sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết với người sử dụng lao động;

*(iii)* Công việc và địa điểm làm việc;

*(iv)* Thời hạn của HĐLĐ;

*(v)* Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

*(vi)* Chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

*(vii)* Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

*(viii)* Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

*(ix)* Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Đối với người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.

Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc hai bên có thể giảm số nội dung HĐLĐ và bổ sung thêm về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, sự kiện bất khả kháng...

**6. Những nội dung doanh nghiệp cần lưu ý khi giao kết hợp đồng**

(i) Các trường hợp bắt buộc áp dụng hình thức HĐLĐ bằng văn bản;

(ii) Người lao động có thể giao kết HĐLĐ với nhiều người sử dụng lao động;

(iii) Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ quy đinh tại Điều 17 BLLĐ-2019;

(iv) HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng; HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

**II. Các quyỀn cơ bẢn cỦa ngưỜi lao đỘng trong doanh nghiỆp**

**1. Thời giờ làm việc**

Thời giờ làm việc là khoảng thời gian mà người lao động phải có mặt tại nơi làm việc để thực hiện các nghĩa vụ lao động được giao trên cơ sở quy định của pháp luật hoặc thỏa thuận của các bên trong HĐLĐ.

Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày, không quá 48 giờ trong một tuần. Doanh nghiệp có quyền quy định thời giờ làm việc nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc không quá 10 giờ trong một ngày và không quá 48 giờ trong một tuần.

Doanh nghiệp chỉ được sử dụng lao động làm thêm giờ khi: (i) Người lao động đồng ý về thời gian, địa điểm và công việc; (ii) số giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày; và (iii) số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong năm (trừ các trường hợp pháp luật cho phép).

**2. Thời giờ nghỉ ngơi**

- Người lao động làm việc từ 06 giờ trở lên trong ngày, được nghỉ giữa giờ 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

- Người lao động được nghỉ lễ, nghỉ tết hưởng lương trong năm là 11 ngày.

- Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một doanh nghiệp thì được nghỉ hằng năm: 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; 14 ngày làm việc đối với lao động chưa thành niên, lao động là khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

**3. Quy định về tiền lương**

Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phần biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau. Lương tối thiểu là mức lương thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế, xã hội. Trong năm 2020-2021 do ảnh hưởng của Covid-19 nên lương tối thiểu vùng 2021 đã không tăng và được thực hiện theo mức lương theo Nghị định 90/2019/NĐ-CP.

Từ 01/7/2022 thực hiện theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 (thay thế *Nghị định 90/2019/NĐ-CP):* 04 điểm mới về lương tối thiểu vùng từ 01/7/2022:

**(i) Tăng lương tối thiểu vùng theo tháng:** Theo đó, mức lương tối thiểu vùng theo tháng từ 01/7/2022 như sau:

- Vùng I: 4.680.000 đồng/tháng (hiện nay là 4.420.000 đồng/tháng);

- Vùng II: 4.160.000 đồng/tháng (hiện nay là 3.920.000 đồng/tháng);

- Vùng III: 3.640.000 đồng/tháng (hiện nay là 3.430.000 đồng/tháng);

- Vùng IV: 3.250.000 đồng/tháng (hiện nay là 3.070.000 đồng/tháng).

**(ii) Chính thức có lương tối thiểu vùng theo giờ**

Tại khoản 2 Điều 91 [BLLĐ-2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx) có quy định: “Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ”. Tuy nhiên, tại các Nghị định quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo HĐLĐ trước đây không quy định về mức lương tối thiểu vùng theo giờ.

Đến [Nghị định 38/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2022-ND-CP-muc-luong-toi-thieu-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-515984.aspx) thì đã quy định về mức lương tối thiểu vùng theo giờ từ 01/7/2022, cụ thể:

- Vùng I: 22.500 đồng/giờ;

- Vùng II: 20.000 đồng/giờ;

- Vùng III: 17.500 đồng/giờ;

- Vùng IV: 15.600 đồng/giờ.

**(iii) Thay đổi địa bàn áp dụng lương tối thiểu vùng**

Danh mục địa bàn áp dụng lương tối thiểu vùng từ ngày 01/7/2022 được quy định tại phụ lục ban hành kèm theo [Nghị định 38/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2022-ND-CP-muc-luong-toi-thieu-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-515984.aspx), trong đó có thay đổi về địa bàn áp dụng lương tối thiểu vùng (Danh mục cụ thể).

**(iv) Vấn đề trả lương cao hơn 7% lương tối thiểu cho NLĐ đã qua đào tạo**

[Nghị định 38/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2022-ND-CP-muc-luong-toi-thieu-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-515984.aspx) không còn quy định rõ ràng về việc trả lương cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc đòi hỏi người lao động đã qua học nghề, đào tạo nghề.

Tuy nhiên, tại [Nghị định 38/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2022-ND-CP-muc-luong-toi-thieu-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-515984.aspx) và [Công văn 2086/BLĐTBXH-TLĐLĐVN](https://thuvienphapluat.vn/cong-van/Lao-dong-Tien-luong/Cong-van-2086-BLDTBXH-TLDLDVN-2022-chi-dao-trien-khai-Nghi-dinh-38-2022-ND-CP-517671.aspx) có quy định: Các nội dung đã thực hiện trong đó có chế độ tiền lương trả cho người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi qua học nghề, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu thì tiếp tục thực hiện, *trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác theo quy định của pháp luật lao động.*

Phụ cấp lương, tiền làm thêm giờ, chế độ nâng lương, trợ cấp và các chế độ khác được thỏa thuận trong HĐLĐ hoặc quy định của doanh nghiệp. Ngoài việc thưởng bằng tiền, doanh nghiệp có thể thưởng bằng tài sản và các hình thức thưởng khác phù hợp với điều kiện cụ thể của doanh nghiệp.

**4. Quy định về an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ)**

Doanh nghiệp có trách nhiệm: Bảo đảm nơi làm việc, máy móc, trang thiết bị sản xuất đạt quy chuẩn; ban hành và tổ chức thực hiện nội quy, quy trình bảo đảm ATVSLĐ, kế hoạch xử lý ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc; huấn luyện an toàn, vệ sinh, trang bị, cung cấp đầy đủ các phương tiện bảo vệ cá nhân khi thực hiện công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại; thực hiện các chế độ bảo hộ, chăm sóc sức khỏe, các chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Người lao động có trách nhiệm chấp hành nội quy ATVSLĐ; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo ATVSLĐ tại nơi làm việc; tham gia huấn luyện trước khi sử dụng các máy, thiết bị, vật tư... theo yêu cầu; chủ động ứng cứu, khắc phục sự cố, theo phương án xử lý hoặc khi có lệnh của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

**5. Quy định về bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc**

***Người lao động tham gia BHXH được hưởng quyền lợi:***

(i) Được tham gia và hưởng các chế độ theo Luật BHXH;

(ii) Được cấp và quản lý sổ BHXH và nhận lại sổ khi không còn làm việc;

(iii) Nhận lương hưu và trợ cấp tại cơ quan BHXH hoặc tổ chức dịch vụ được ủy quyền, thông qua tài khoản tiền gửi của người lao động, nhận qua công ty, tổ chức nơi làm việc hay người sử dụng lao động;

(iv) Hưởng bảo hiểm y tế (BHYT) trong các trường hợp đang hưởng lương hưu, nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản, nhận con nuôi, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hay trợ cấp ốm đau;

(v) Chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động và được thành toán chi phí giám định y khoa nếu đủ điều kiện hưởng BHXH;

(vi) Ủy quyền nhận lương hưu, trợ cấp BHXH cho người khác;

(vii) Được cung cấp thông tin về đóng BHXH theo định kỳ; thông tin về việc đóng và quyền được hưởng các chế độ của BHXH;

(vii) Người tham gia được khiếu nại, tố cáo và khởi kiện BHXH theo quy định.

**6. Quy định về tổ chức đại diện người lao động (TCĐD-NLĐ) tại cơ sở**

TCĐD-NLĐ tại cơ sở được quy định trong BLLĐ-2019 độc lập với công đoàn cơ sở trong hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam. Người lao động trong doanh nghiệp tự do thành lập, lựa chọn gia nhập tổ chức TCĐD-NLĐ nhằm bảo vệ quyền lợi của mình.

TCĐD-NLĐ tại cơ sở bao gồm: Công đoàn cơ sở và TCĐD-NLĐ tại doanh nghiệp và đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

**7. Quy định về đào tạo nghề**

Doanh nghiệp xây dựng kế hoạch và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động. Hợp đồng đào tạo là sự giao kết về quyền và nghĩa vụ giữa doanh nghiệp và người lao động trong trường hợp doanh nghiệp đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng cho người lao động đang làm việc; hoặc giữa người lao động và người học nghề, người tập nghề trong trường hợp người lao động tuyển người vào đạo tạo để làm việc cho mình.

Việc hoàn trả chi phí đào tạo được thực hiện theo thỏa thuận giữa doanh nghiệp với người lao động trong hợp đồng đào tạo nghề hoặc khi người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Do đó, doanh nghiệp cần lưu ý khi thực hiện hợp đồng đào tạo cần xác lập, lưu giữ đầy đủ hồ sơ, bằng chứng hợp lệ để chứng minh cho khoản chi mà mình đã bỏ ra để đào tạo người lao động, tránh trường hợp không được nhận lại đầy đủ.

**III. QuyỀn và nghĩa vỤ cỦa doanh nghiỆp**

**1. Quyền của doanh nghiệp theo quy định của BLLĐ-2019**

(i) Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động, khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

(ii) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

(iii) Yêu cầu TCĐD-NLĐ thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với TCĐD-NLĐ về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

(iv) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;

(v) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Trong thời điểm dịch Covid-19 bùng phát, doanh nghiệp trong thời điểm này buộc phải thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn chống dịch cũng như tuân thủ quy định của nhà nước, quy định này là cần thiết và có vai trò quan trọng để doanh nghiệp áp dụng trong những trường hợp cần thiết.

**2. Nghĩa vụ của doanh nghiệp theo quy định của BLLĐ-2019**

(i) Thực hiện HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

(ii) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và TCĐD người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

(iii) Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;

(iv) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

(v) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

**3. Quy định về kỷ luật lao động theo quy định của BLLĐ-2019**

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất kinh doanh, do doanh nghiệp ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định; chủ thể có quyền thiết lập quy định kỷ luật lao động là doanh nghiệp.

Nội quy lao động bắt buộc phải được ban hành ở những đơn vị có sử dụng 10 người lao động trở lên. Trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của TCĐD-NLĐ tại cơ sở. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.

**4. Quy định về trách nhiệm vật chất**

Trách nhiệm vật chất mà doanh nghiệp có quyền yêu cầu người lao động thực hiện là bồi thường thiệt hại. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của doanh nghiệp.

Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp hoặc tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép, thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp bất khả kháng không thể lường trước và không thể khắc phục mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.

**III. NhỮng vẤn đỀ lưu ý kHI doanh nghiỆp sỬ dỤng lao đỘng đẶc thù**

**1. Sử dụng lao động nữ**

Lao động nữ là người lao động khi tham gia quan hệ lao động có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của người lao động, đồng thời, được pháp luật lao động dành cho những quy định áp dụng riêng; cấm doanh nghiệp ban hành những quy định không có lợi, làm hạn chế khả năng được tiếp nhận lao động nữ, cấm mạt sát, đánh đập, xúc phạm đến danh dự và nhân phẩm của lao động nữ.

Lao động nữ có những đặc thù vừa là lao động, vừa là mẹ và chăm sóc gia đình, pháp luật quy dịnh doanh nghiệp phải có trách nhiệm đảm bảo các quyền cơ bản của lao động nữ đó là: (i) Trách nhiệm bảo vệ thai sản đối với lao động nữ; và (ii) Đảm bảo quyền nghỉ thai sản.

**2. Sử dụng người lao động chưa thành nhiên**

Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi. Với mục đích bảo vệ lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động, được bảo đảm tốt nhất các điều kiện về học nghề, việc làm, thu nhập, sức khỏe cũng như phát triển đầy đủ về thể chất và tinh thần, ngoài các quy định chung, Pháp luật lao động có quy định riêng đối với lao động này.

Lao động chưa thành niên gồm 3 nhóm theo độ tuổi: lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi; lao động từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, lao động dưới 13 tuổi.

Khi sử dụng lao động chưa thành niên doanh nghiệp phải đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc:

(i) Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực và nhân cách;

(ii) Doanh nghiệp sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm, chăm sóc người lao động về lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động;

(iii) Khi sử dụng lao động chưa thành niên, doanh nghiệp phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

(iv) Doanh nghiệp tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

**3. Doanh nghiệp sử dụng người lao động nước ngoài**

***3.1. Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam***

(i) Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

(ii) Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

(iii) Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam.

(iv) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

***3.2. Điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam***

(i) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu chỉ được tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm vị trí công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

(ii) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

(iii) Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

***3.3.Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài***

(i) Người lao động nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi có yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

(ii) Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.

(iii) Người sử dụng lao động sử dụng người lao động nước ngoài làm việc mà không có giấy phép lao động thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**4. Sử dụng người lao động là người cao tuổi**

Người lao động cao tuổi trong trường hợp sức khỏe còn đảm bảo thì vẫn có thể ký kết hợp đồng lao động tiếp tục với người sử dụng lao động. Doanh nghiệp cần lưu ý khi sử dụng người lao động cao tuổi:

(i) Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2Điều 169 của BLLĐ-2019;

(ii) Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian*;*

(iii) Khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động là người cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe công việc, bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

(iv) Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn. Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo hợp đồng lao động.

(v) Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

**5. Sử dụng người lao động là người khuyết tật**

Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật.

*Sử dụng lao động là người khuyết tật yêu cầu doanh nghiệp:*

(i) Phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, ATVSLĐ và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật;

(ii) Tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

*Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật:*

(i) Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.

(ii) Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

**V. ThỦ tỤc hành chính khi doanh nghiỆp sỬ dỤng lao đỘng**

**1. Đăng ký nội quy lao động**

Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải thực hiện đăng ký nội quy lao động. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động gồm:

 - Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;

- Nội quy lao động;

- Văn bản góp ý kiến của TCĐD-NLĐ tại cơ sở đối với nơi có TCĐD-NLĐ tại cơ sở;

- Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có); trước đây, theo quy định tại [Quyết định 636/QĐ-LĐTBXH](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quyet-dinh-636-QD-LDTBXH-2019-cong-bo-thu-tuc-hanh-chinh-lao-dong-tien-luong-414139.aspx) ngày 05/5/2019 bắt buộc phải có.

**2. Báo cáo tình hình sử dụng lao động**

***2.1. Sổ quản lý lao động***

Báo cáo tình hình sử dụng lao động là một trong những thủ tục bắt buộc doanh nghiệp trong quá trình sử dụng lao động. Sổ quản lý lao động là một văn bản hành chính ghi chép các thông tin củatoàn bộ nhân viên hiện đang làm việc tại doanh nghiệp*.*

*Trách nhiệm quản lý lao động của doanh nghiệp:*

(i) Lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

(ii) Khai báo việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhan dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan BHXH.

***2.2. Quy trình lập báo cáo sử dụng lao động***

Điều 4 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ-2019 về lao động và quan hệ lao động thì thời gian nộp báo cáo: (i) khai báo định kỳ 6 tháng trước ngày 5/6 và (ii) khai báo định kỳ hằng năm trước ngày 5/12.

Báo cáo tình hình sử dụng lao động trong doanh nghiệp được lập theo Mẫu 01/PLI (phụ lục I) ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

**3. Xin giấy phép lao động khi sử dụng người lao động nước ngoài**

***3.1.Điều kiện người nước ngoài được cấp giấy phép lao động tại Việt Nam***

*a) Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các điều kiện sau đây:*

(i) Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;

(ii) Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế;

(iii) Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam;

(iv) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật này.

b) Thời hạn của HĐLĐ đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn.

c) Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật Việt Nam bảo vệ, trừ trường hợp điều ước quốc tế nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

***3.2. Giấy phép lao động doanh nghiệp cần lưu ý***

- Thời hạn của giấy phép lao động;

- Danh mục hồ sơ cấp giấy phép lao động;

- Quy trình cấp giấy phép lao động cho NLĐ nước ngoài tại Việt Nam.

***3.3. Các trường hợp cấp lại giấy phép lao động***

(i) Giấy phép lao động còn thời hạn bị mất;

(ii) Giấy phép lao động còn thời hạn bị hỏng;

(iii) Thay đổi họ và tên, quốc tịch, số hộ chiếu, địa điểm làm việc ghi trong giấy phép lao động còn thời hạn.

***3.4. Điều kiện được gia hạn giấy phép lao động***

(i) Giấy phép lao động đã được cấp còn thời hạn ít nhất 05 ngày nhưng không quá 45 ngày;

(ii) Được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài quy định tại Điều 4 hoặc Điều 5 Nghị định 152/2020/NĐ-CP;

(iii) Giấy tờ chứng minh người lao động nước ngoài tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động theo nội dung giấy phép lao động đã được cấp./.

**NHỮNG VƯỚNG MẮC PHÁP LÝ VỀ LAO ĐỘNG CẦN ĐƯỢC GIẢI QUYẾT THÔNG QUA CUNG CẤP DỊCH VỤ QUẢN LÝ NGÀY CÔNG, QUỸ LƯƠNG CHO DOANH NGHIỆP VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG THÔNG QUA ỨNG DỤNG TRÊN ĐIỆN THOẠI DI ĐỘNG (ỨNG DỤNG “CHI LƯƠNG LINH HOẠT”)\***

*LS. Nguyễn Hoàng Lân - Phó Ban Pháp chế Công ty TNHH Dịch vụ Công nghệ Nano Việt Nam*

**I. TỔNG QUAN**

**1. Giới thiệu**

Việc cung cấp dịch vụ quản lý ngày công, quỹ lương cho doanh nghiệp và người lao động thông qua ứng dụng trên điện thoại di động (Ứng dụng “Chi lương linh hoạt”, viết tắt là VuiApp) nhằm tạo phúc lợi phù hợp với tâm lý người lao động và khả năng chi trả của doanh nghiệp, được gọi là **“Hệ sinh thái phúc lợi toàn diện”** là sản phẩm của Nano Technologies[[1]](#footnote-1) nhằm cung cấp dịch vụ chất lượng, toàn diện cho doanh nghiệp và người lao động để quản lý hiệu quả ngày công, quỹ lương của mỗi người lao động và đại diện cho người lao động trong các hoạt động liên quan đến việc thanh toán tiền lương và các vấn đề về tài chính từ lương bằng ứng dụng trên điện thoại di động (App).

“Hệ sinh thái phúc lợi toàn diện” ra đời trong bối cảnh sau covid 19, nhiều người lao động gặp khó khăn về tài chính và chỉ có nguồn thu nhập duy nhất từ lương; phần lớn luôn trong trạng thái thiếu tiền, đặc biệt thời điểm giữa tháng trở đi, và trong tâm trạng thấp thỏm về thu nhập, số đông phải tìm đến tín dụng đen với những hệ lụy khôn lường không chỉ cho bản thân mà còn cả đối với cộng đồng và xã hội. Trong khi đó, doanh nghiệp phải tiết kiệm chi phí để duy trì sản xuất, kinh doanh nên khó có điều kiện tăng lương cho người lao động.

Mục tiêu của “Hệ sinh thái phúc lợi toàn diện” là cung cấp sản phẩm tiện lợi kết hợp giữa công nghệ số với cải tiến phương thức quản lý ngày công, quỹ lương nhằm giúp doanh nghiệp phát triển nguồn lực lao động trong điều kiện thị trường lao động cạnh tranh, đồng thời giúp người lao động quản lý hiệu quả quỹ lương ít ỏi của mình, xóa đi nỗi lo thiếu tiền vào cuối tháng, mở ra một lối thoát tránh xa tín dụng đen.

**2. Các dịch vụ cung cấp trên “Hệ sinh thái phúc lợi toàn diện”**

*- Nguyên tắc cung cấp dịch vụ:*

+ “Hệ sinh thái phúc lợi toàn diện” cung cấp dịch vụ trên cơ sở thỏa thuận chung với doanh nghiệp và thỏa thuận riêng với từng người lao động đồng ý sử dụng dịch vụ.

Theo đó, Nano Technologies ký thỏa thuận với các doanh nghiệp có nhu cầu, sau đó người lao động có nhu cầu và đồng ý thỏa thuận thì sẽ được sử dụng sản phẩm.

Phí sử dụng Hệ sinh thái thu từ doanh nghiệp hoặc người lao động tùy thuộc lựa chọn theo thỏa thuận sử dụng dịch vụ và mức phí thu chủ yếu để phát triển dịch vụ, không đáng kể so với giá trị mang lại và hướng đến thu 100% từ người sử dụng lao động.

*- Các dịch vụ cung cấp:*

+ Dịch vụ quản lý ngày công: Theo dõi công, lương, thông báo từ Doanh nghiệp hàng ngày, và cho người lao động tiếp cận khoá học Quản lý Tài chính Cá nhân hoàn toàn miễn phí[[2]](#footnote-2).

+ Dịch vụ quản lý quỹ lương:

\* Quản lý việc chi trả tạm ứng lương cho người lao động khi có nhu cầu. Lưu ý là người lao động không phải trả bất kỳ một khoản lãi nào cho khoản tạm ứng lương.

\* Thay mặt (đại diện) người lao động chi trả một số khoản chi của người lao động trong phạm vi quỹ lương như điện, nước, truyền hình, internet, điện thoại.

*- Cách thức cung cấp dịch vụ:*

Tự động, liên tục 24/7, thông qua ứng dụng VuiApp trên cơ sở thỏa thuận giữa doanh nghiệp và người lao động. Doanh nghiệp hoàn ứng cho Nano vào ngày trả lương, không cần bỏ vốn, không thay đổi quy trình trả lương và dòng tiền.

Doanh nghiệp đồng ý sử dụng dịch vụ sẽ làm việc với Nano để tích hợp thông tin, bảo mật, đơn giản trong 01 tuần. Hệ thống VuiApp đạt chuẩn ISO 27001 về bảo mật và an toàn thông tin.

**II. ĐÓNG GÓP CỦA “HỆ SINH THÁI PHÚC LỢI TOÀN DIỆN”**

Thời gian qua, tín dụng đen đã trở thành vấn đề nhức nhối đối với xã hội, kéo theo những hệ lụy khôn lường đối với người vay và gia đình, đe dọa sự ổn định của doanh nghiệp, làm đau đầu các nhà quản lý và làm nóng nghị trường.

Có đến hơn 10 triệu lao động có công việc ổn định vướng vào khoản vay nặng lãi hàng năm[[3]](#footnote-3). Nghịch lý là các khoản vay nóng thường là số tiền nhỏ, chỉ bằng một phần lương của người lao động. Nhưng vì không có khoản tích luỹ hay dự phòng, người lao động buộc phải vay để chi trả cho những khoản phải chi ngay như: ốm đau, hỏng xe, sửa nhà, con học ... Trong khi đó, không phải ai cũng có điều kiện tiếp cận các khoản vay chính thức. Chính vì thế, nhiều người lao động đã tìm đến tín dụng đen do dễ tiếp cận nhưng không lường hết được hậu quả, chỉ vay một khoản nhỏ trong thời gian ngắn nhưng thêm "phí dịch vụ", tiền lãi, tiền phạt trả muộn,... lãi suất thực sự lên đến 300 - 400% một năm!

Đời sống thiếu ổn định dẫn đến tỷ lệ nhảy việc gia tăng làm gián đoạn sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Chi phí và thời gian thay thế, bổ sung nhân sự kéo dài gây lãng phí nguồn lực; nhiều trường hợp tín dụng đen của người lao động gây thiệt hại trực tiếp cho chi phí, thương hiệu, uy tín của doanh nghiệp. Số liệu khảo sát cho thấy, tỷ lệ nghỉ việc trong ngành bán lẻ, dịch vụ từ 40-200%/năm; ngành sản xuất từ 25-75%/năm; chi phí để thay thế 01 nhân viên là từ 2-3 tháng lương[[4]](#footnote-4), chi phí tuyển dụng tăng từ 2-3 lần trong ngành dệt may[[5]](#footnote-5).

Thực tế trên đặt ra nhu cầu cần một giải pháp mới, toàn diện về chế độ phúc lợi giữa doanh nghiệp và người lao động, phù hợp với tâm lý người lao động và khả năng chi trả của doanh nghiệp, đặc biệt là cần một cơ chế lương linh hoạt để giúp người lao động không bị căng thẳng khi chưa tới kỳ lương.

Xuất phát từ nhu cầu đó, Nano Technologies đã đưa ra giải pháp thay đổi cơ chế lương theo hướng cho phép doanh nghiệp chi trả và người lao động nhận lương linh hoạt 24/7 theo nhu cầu của người lao động, ngay cả khi chưa đến kỳ lương; đồng thời cung cấp các giải pháp cho doanh nghiệp và người lao động theo dõi, quản lý hiệu quả quỹ lương, đại diện cho người lao động trong các vấn đề tài chính liên quan đến quỹ lương, giúp người lao động tránh khỏi nguy cơ mắc phải tín dụng đen, từ đó tạo thành hệ sinh thái phúc lợi toàn diện cho cả doanh nghiệp và người lao động.

Theo nghiên cứu của Đại học Harvard năm 2018, cơ chế lương linh hoạt (EWA) giúp giảm tỷ lệ nhảy việc 18-24% và tiết kiệm hàng trăm triệu đô la chi phí cho Doanh nghiệp[[6]](#footnote-6). Mô hình lương linh hoạt được đánh giá là chìa khoá nhân văn giúp Doanh nghiệp giữ chân nhân viên hiệu quả về chi phí, góp phần xoá bỏ ngành công nghiệp cho vay nặng lãi[[7]](#footnote-7). Nhiều tập đoàn lớn trên thế giới đã thấy hiệu quả mang lại và sử dụng dịch vụ trên như Uber, McDonald’s, Pizza Hut, SubWay, Walmart, Holiday Inn, NHS, … Ví dụ cụ thể cho thấy tháng 12/2017, Walmart áp dụng thử nghiệm EWA cho nhân viên thông qua ứng dụng PayActiv; tháng 8/2018, hơn 80,000 nhân viên Walmart sử dụng, hơn 30 triệu đô được ứng qua PayActiv; năm 2019, 1,4 triệu nhân viên Walmart sử dụng dịch vụ, trong đó 850,000 người thường xuyên sử dụng; tiết kiệm được hàng trăm triệu USD khi tỷ lệ nghỉ việc giảm 30% và Walmart đưa EWA trở thành phúc lợi chính thức, tài trợ phí ứng lương 8 lần/năm cho mỗi nhân viên.

Về phía Nano Technologies, sau một thời gian thử nghiệm, VuiApp đã tự hào được phục vụ hàng ngàn nhân viên ( NLĐ) tại một số các doanh nghiệp có uy tín như FPT Retail, GS25, Kangaroo, Gỗ Trường Thành, với một số kết quả khích lệ ban đầu là 63% nhân viên đăng ký sử dụng Vui App ngay khi triển khai, mỗi nhân viên sử dụng Vui 2.7 lần/tháng, và rút lương sớm VND 300k/lần, 75% NPS là đánh giá của nhân viên dành cho phúc lợi mới này của HR, tỷ lệ nhảy việc giảm tới 60% trong nhóm nhân viên sử dụng Vui, 20,000+ giờ tiết kiệm cho HR xử lý tổng hợp công và ứng lương

**III. PHÁP LÝ CỦA HOẠT ĐỘNG**

**1. Về phân loại ngành, nghề đối với dịch vụ cung cấp qua VuiApp**

- VuiApp cung cấp 02 nhóm dịch vụ qua ứng dụng trên điện thoại.

Nhóm dịch vụ thứ nhất cung cấp hai loại dịch vụ về quản lý nguồn lao động trong nước, bao gồm quản lý việc chấm công và quản lý việc tạm ứng lương. Nhóm dịch vụ thứ hai cung cấp dịch vụ đại diện cho người lao động trong thanh toán, theo dõi việc chi trả các nhu cầu tài chính từ quỹ tạm ứng lương, bao gồm chi trả điện, nước, truyền hình, internet, điện thoại.

Để sử dụng dịch vụ, doanh nghiệp phải ký thỏa thuận đồng ý sử dụng dịch vụ với Nano Technologies trong đó có nội dung đồng ý để Nano Technologies tạm ứng lương cho người lao động. Trên cơ sở thỏa thuận chung với doanh nghiệp, nếu người lao động có nhu cầu và đồng ý sử dụng dịch vụ, Nano Technologies sẽ cung cấp dịch vụ nêu trên cho người lao động có thỏa thuận.

- Theo Phụ lục II Quyết định 27/2018/QĐ-TTg ngày 6 tháng 7 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành hệ thống ngành kinh tế Việt Nam, mã ngành 78301 Nội dung hệ thống ngành, nghề kinh tế Việt Nam, ngành 78301: Cung ứng và quản lý nguồn lao động trong nước được quy định như sau:

*“Nhóm này gồm: Các hoạt động cung cấp nguồn lao động dài hạn, ổn định, quản lý nguồn lao động trong nước, đại diện cho người lao động trong trường hợp liên quan đến việc thanh toán tiền lương, thuế và các vấn đề về tài chính hoặc nguồn lao động, nhưng họ không có trách nhiệm chỉ đạo và giám sát người lao động.*

*Loại trừ:*

*- Cung cấp nguồn lao động với vai trò giám sát hoặc quản lý kinh doanh phân vào nhóm hoạt động kinh tế tương ứng với ngành kinh doanh đó;*

*- Cung cấp chỉ một yếu tố nguồn lao động phân vào nhóm hoạt động kinh tế tương ứng với yếu tố đó.”*

- Đối chiếu với quy định nêu trên, Nano Technologies nhận thấy, dịch vụ VuiApp cung cấp thuộc ngành 78301: Cung ứng và quản lý nguồn lao động trong nước.

**2. Về thực hiện quy định của pháp luật về lao động, đầu tư, doanh nghiệp, dân sự và các pháp luật liên quan**

(1) Nano Technologies cung cấp dịch vụ thuộc ngành mã 78: Hoạt động dịch vụ lao động và việc làm.

Nano đã được cấp giấy phép để thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm tại Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm số 23/2020/SLĐTBXH-GP do UBND Hà Nội cấp ngày 27 tháng 5 năm 2020.

Tuy nhiên, Nano Technologies chỉ cung cấp dịch vụ quản lý nguồn lao động trong nước thuộc mã ngành này mà không cung cấp các dịch vụ việc làm theo quy định tại Điều 36 Luật Việc làm[[8]](#footnote-8). Do vậy, dịch vụ Nano Technologies không thuộc Danh mục ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện banh hành kèm theo Luật Đầu tư.

(2) Theo quy định tại Điều 94 và 101 của Bộ Luật Lao Động 2019, việc tạm ứng lương là có quy định và hợp pháp. Theo quy định tại khoản 1 Điều 138 Bộ luật Dân sự, doanh nghiệp và người lao động được ủy quyền cho Nano thực hiện các công việc quản lý chấm công, tạm ứng lương và đại diện cho người lao động chi trả một số dịch vụ do bên thứ ba cung cấp trong phạm vi quỹ lương tạm ứng[[9]](#footnote-9). Quyền đại diện của Nano được xác lập theo ủy quyền[[10]](#footnote-10).

(3) Theo quy định tại khoản 1 Điều 7 Luật Doanh nghiệp[[11]](#footnote-11), Nano được quyền kinh doanh trong ngành, nghề nêu trên. Nano đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của doanh nghiệp theo quy định tại Điều 8 Luật Doanh nghiệp. Trong đó, Công ty đã đăng ký ngành, nghề: “7830: quản lý nguồn lao động trong nước” theo quy định tại khoản 3 Điều 23 Luật Doanh nghiệp, được ghi nhận tại Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, mã số 0109172053 do Cơ quan đăng ký kinh doanh thành phố Hà Nội cấp ngày 04/05/2020.

(4) Với cách thức thực hiện như trên, Nano hiểu rằng Công ty đã tuân thủ các quy định của pháp luật trong quá trình cung cấp dịch vụ của mình thông qua ứng dụng VuiApp. Với mong cung cấp một dịch vụ hữu ích cho doanh nghiệp và người lao động trên cơ sở tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật, giúp người lao động tránh khỏi nguy cơ vay nợ, đặc biệt là tín dụng đen, Nano Technologies mong muốn được Quý các Cơ quan Nhà nước tạo điều kiện và hướng dẫn Công ty trong quá trình cung cấp dịch vụ.

**3. Những băn khoăn pháp lý của doanh nghiệp.**

- Ngành nghề của Công ty thuộc mã ngành nào?

- Khi thực hiện các dịch vụ nêu trên thì quan hệ giữa người lao động với doanh nghiệp thực hiện dịch vụ là quan hệ gì?

- Vai trò của công đoàn tham gia trong lĩnh vực này là như thế nào?

Trân trọng.

**BẢO ĐẢM TRÁCH NHIỆM AN SINH XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỒNG HÀNH CÙNG DOANH NGHIỆP SAU ĐẠI DỊCH COVID -19**

*Nguyễn Việt Đức – Giám đốc CTCP Đào tạo Greenlines Việt Nam*

Đại dịch Covid-19 gây ra những tác động lớn tới doanh nghiệp và người lao động ở hầu hết các lĩnh vực kinh tế, không ít doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh phải tạm dừng hoặc thu hẹp, dẫn đến một bộ phận không nhỏ người lao động mất việc làm, ngưng việc tạm thời. Bảo đảm trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19 và cho thấy, trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động là đặc biệt quan trọng và cấp thiết trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Từ đó, hỗ trợ người lao động để vượt qua khó khăn trong thời tiếp tục đồng hành cùng doanh nghiệp phục hồi sau đại dịch covid-19.

Bên cạnh đó, trong thời gian vừa qua, khi giá xăng tăng liên tục kéo theo giá thực phẩm, hàng hóa cũng leo thang, ảnh hưởng đến sanrn phẩm hàng hóa, chuỗi cung ứng, việc làm, để người lao động yên tâm làm việc, để hoạt động của doanh nghiệp ổn định rất cần sự quan tâm và chia sẻ kịp thời với người lao động như hỗ trợ y tế, thăm hỏi, động viên,… công tác tuyên truyền, vận động Người lao động đồng hành, chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp, như chấp nhận việc làm bị gián đoạn, chậm nhận lương, làm trái nghề… vượt qua giai đoạn khó khăn để khôi phục lại sản xuất.

Nhiều doanh nghiệp khẳng định, từ đầu năm 2022, chính sách tuyển dụng của các công ty có sự thay đổi. Hầu hết các đơn vị tuyển dụng đều chủ động chăm lo và điều chỉnh chính sách đãi ngộ trong và sau khi kiểm soát dịch COVID-19. Đây được xem là giải pháp  để "giữ chân" người lao động.

Trong bối cảnh dịch vẫn còn diễn biến phức tạp, việc đảm bảo các chính sacvhs an sinh xã hội của doanh nghiệp kịp thời các chính sách hỗ trợ có ý nghĩa hết sức thiết thực giúp người lao động bám trụ sản xuất cùng doanh nghiệp, đảm bảo ổn định đời sống cho người lao động, người dân bị ảnh hưởng và góp phần giúp các doanh nghiệp phục hồi sản xuất, kinh doanh.

***Một số nội dung về trách nhiệm An sinh xã hội doanh nghiệp cần thực hiện:***

Trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp là một khái niệm khá quen thuộc. Trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp bao hàm các hoạt động kinh tế, pháp lí, đạo đức và từ thiện có ảnh hướng đến hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp. Một phần quan trọng trong trách nhiệm cơ bản của một doanh nghiệp là tuân thủ các yêu cầu pháp lý có liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp không tuân thủ các quy định này, tức là họ đã vi phạm luật pháp hay nói cách khác, doanh nghiệp đã thiếu trách nhiệm đối với xã hội. Vì vậy, tôn trọng pháp luật là một vấn đề quan trọng của bất kỳ doanh nghiệp nào. Tuy nhiên, tuân thủ pháp luật mới chỉ là một điều kiện tối thiểu của trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp. Thay vì tập trung vào nghĩa vụ pháp lý bắt buộc đối với doanh nghiệp, trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp sẽ có tính chiến lược nếu tập trung nhiều hơn vào các vấn đề liên quan đến đạo đức và từ thiện. Trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp là một yếu tố quan trọng trong chiến lược của doanh nghiệp và nó có thể mang lại cho doanh nghiệp những lợi thế cạnh tranh bền vững. Tuy nhiên, trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp được thực hiện không đúng hoặc tệ hơn nữa là bị bỏ qua, có thể ảnh hưởng đến những lợi thế so sánh mà công ty đang nắm giữ trong ngành...Doanh nghiệp ngoài việc đóng các loại thuế, doanh nghiệp cần phải có trách nhiệm đối với môi trường, cộng đồng, người lao động. Nếu doanh nghiệp tăng cường trách nhiệm an sinh xã hội đối với người lao động thì sẽ: Nâng cao ý thức của người lao động, sự trung thành, động lực làm việc đối với người sử dụng lao động; Nâng cao trình độ của người lao động; Nâng cao năng suất lao động; Giảm chi phí tuyển dụng và giữ chân người lao động.

Theo Tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 26000:2013 hướng dẫn về trách nhiệm an sinh xã hội xác định 5 vấn đề trong lĩnh vực thực hành lao động, bao gồm: (i) Việc làm và mối quan hệ việc làm; (ii) Điều kiện làm việc và bảo trợ xã hội; (iii) Đối thoại xã hội; (iv) Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc; (v) Phát triển con người và đào tạo tại nơi làm việc.

Theo các tiêu chuẩn ở trên, cùng với các công trình khoa học khác, các thành phần sau đây của trách nhiệm an sinh xã hội của các doanh nghiệp đối với người lao động có thể có liên quan: Cung cấp việc làm; Thù lao hợp lý; Đảm bảo an toàn tại nơi làm việc, sức khỏe và an toàn lao động; Không phân biệt đối xử và đảm bảo các cơ hội bình đẳng; Phòng chống tham nhũng; Minh bạch về thông tin của tổ chức; Phát triển và đào tạo nhân viên; Tạo điều kiện làm việc và nghỉ ngơi thoải mái; Tuân thủ và phát triển văn hóa doanh nghiệp; Cung cấp cho nhân viên các chính sách an sinh xã hội bắt buộc và bổ sung; Hỗ trợ nhân viên gặp hoàn cảnh khó khăn trong cuộc sống; Có sự tham gia của người lao động vào các dự án từ thiện và tình nguyện.

***Thực trạng trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch covid-19 ở nước ta:***

Theo số liệu hết Quý 2 năm 2022 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, cả nước có 51,6 triệu người lao động, trong đó khoảng 32,1 triệu người bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19 như bị giảm thu nhập, phải giảm giờ làm hoặc nghỉ luân phiên và phải tạm ngừng hoạt động sản xuất kinh doanh. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động là 1,1 triệu người tương đươc là 2,32%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp trong thanh niên là 7,63 %, khu vực thành thị là 9,13%.

Trong bối cảnh đại dịch Covid-19, Chính phủ đã đưa ra các chính sách hỗ trợ người lao động được đánh giá là kịp thời và chưa có tiền lệ. Mặc dù vậy, đại dịch Covid-19 vẫn còn ảnh hưởng nhiều tới thị trường lao động và các doanh nghiệp. Theo Báo cáo nhanh tác động của đại dịch Covid-19 tới doanh nghiệp và người lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đa số các doanh nghiệp (67,2%) bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 đã áp dụng các biện pháp giảm chi phí lao động, trong khi chỉ có 25,9% tìm kiếm các nguồn doanh thu thay thế hoặc tìm các thị trường, khách hàng mới hay tìm cách tạo ra các sản phẩm mới.

Đại dịch Covid-19 không chỉ ảnh hưởng đến công việc, mà còn ảnh hưởng cả đến điều kiện làm việc của người lao động. Nhân viên văn phòng phải làm việc từ xa, các nhân viên kinh doanh, giao hàng phải làm việc trong những điều kiện khó khăn và nguy hiểm do phải tiếp xúc xã hội. Nhân viên của các trung tâm thương mại phải nghỉ việc do cửa hàng đóng cửa trong thời gian giãn cách xã hội. Chính vì vậy, trách nhiệm an sinh xã hội của các doanh nghiệp đối với người lao động càng được chú trọng và nâng cao.

Trên thực tế, trong thời điểm đại dịch Covid-19, để đảm bảo lợi nhuận, nhiều doanh nghiệp sẵn sàng cắt giảm những quyền lợi của nhân viên, cũng không ít doanh nghiệp nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội, chưa bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động khi họ buộc phải nghỉ việc do giảm quy mô sản xuất. Điều này chứng tỏ doanh nghiệp phủ nhận lợi ích lâu dài của việc thực hiện trách nhiệm an sinh xã hội dành cho chính những người trực tiếp gắn bó với mình.

***Một số đề xuất:***

Trách nhiệm an sinh xã hội đối với người lao động không chỉ là sự đóng góp của doanh nghiệp trong việc giải quyết các vấn đề chung do đại dịch Covid-19 gây ra, mà còn là điều kiện tiên quyết cho sự tồn tại của doanh nghiệp trong bối cảnh này. Tuy nhiên, cần phải hiểu rằng, không phải tất cả các biện pháp thông thường của trách nhiệm an sinh xã hội đều tiếp tục có hiệu quả. Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nhiều đến cuộc sống và công việc của người lao động, trách nhiệm an sinh xã hội, vì vậy, đòi hỏi các doanh nghiệp cần phải nâng cao và triển khai các chính sách mới, các biện pháp khắc phục mới để thực hiện hiệu quả nhằm mục đích đáp ứng được mong đợi và nhu cầu của người lao động. Có rất nhiều giải pháp để thể hiện trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19 vẫn còn diễn biến phức tạp, sau đây là khuyến nghị một số giải pháp sau đối với các doanh nghiệp:

**Một là, đảm bảo sự an toàn của người lao động.** Để đảm bảo sự an toàn của người lao động doanh nghiệp cần tuân thủ các qui định về pháp luật liên quan đến an toàn vệ sinh lao động chú trọng đến phòng ngừa, loại trừ các yếu tố nguy hiểm có hại, cụ thể đối với dịch covid-19 doanh nghiệp cần phân công các nhân viên văn phòng chuyển sang hình thức làm việc từ xa; còn đối với nhân viên bán hàng và an ninh là những người phải tiếp xúc với nhiều người cần phải được trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, lắp đặt các tấm chắn bảo vệ gần máy tính tiền, khử trùng khu vực bán hàng, theo dõi nhiệt độ cơ thể và sức khỏe, tự động hóa các quy trình bán hàng, bao gồm: thông qua máy tính tiền tự phục vụ và máy bán hàng tự động, làm việc theo ca… Ngoài ra, doanh nghiệp cần khuyến cáo người lao động cần tuân thủ tuyệt đối các chỉ thị của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về an toàn phòng chống dịch Covid-19.

**Hai là, đào tạo các hình thức tổ chức làm việc từ xa cho nhân viên.** Đại dịch covid-19 cũng thúc đẩy phát triển các phương pháp làm việc từ xa, áp dụng công nghệ, phương pháp quản lý. Vì vậy doanh nghiệp cũng cần uyển chuyển, linh hoạt trong bố trí, sắp xếp lao động , để sản xuất, kinh doanh. Trong bối cảnh áp dụng các công nghệ, phương pháp mới cũng cần có đào tạo, huấn luyện, hướng dẫn cho người lao động đảm bảo các tri thức, kỹ năng, hạn chế các tiếp xúc xã hội nhằm đảm bảo an toàn, thì người lao động sẽ gặp khó khăn với các nền tảng công nghệ phục vụ cho công việc. Vì vậy, các doanh nghiệp cần tiến hành đào tạo nhân viên, trong đó, đặc biệt chú trọng về công nghệ để làm việc theo một phương thức mới phù hợp với hoàn cảnh.

**Ba là, hỗ trợ về mặt tinh thần và tâm lý.** Đại dịch Covid-19 đã làm cho người lao động lo lắng về sức khỏe và những người thân của họ, lo lắng về mất việc làm và thu nhập, thay đổi cách sống của con người. Vì vậy, doanh nghiệp cần thấu hiểu và giải quyết sự lo lắng và bất an của họ, đồng thời đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ sức khỏe tinh thần, cần duy trì các kênh trao đổi hai chiều để nắm bắt ý kiến của người lao động. Trong bối cảnh này, trách nhiệm an sinh xã hội của các doanh nghiệp thể hiện ở việc hỗ trợ tinh thần và tâm lý của người lao động.

**Bốn là, minh bạch thông tin.** Các doanh nghiệp có trách nhiệm an sinh xã hội cần thông báo cho nhân viên các thông tin về diễn biến dịch bệnh, các triệu chứng trong trường hợp bị lây nhiễm, cách giảm nguy cơ mắc bệnh và những gì đang xảy ra trong doanh nghiệp…Các thông tin về sản xuất kinh doanh, việc làm…

**Năm là, tổ chức thời gian giải trí cho nhân viên.** Các hoạt động giải trí là cần thiết để giúp nhân viên giải tỏa căng thẳng và để củng cố tinh thần của họ. Theo đó, các doanh nghiệp có trách nhiệm với xã hội cần chia sẻ nội dung giải trí với nhân viên, tổ chức các cuộc thi, buổi hòa nhạc và các sự kiện khác ở định dạng trực tuyến.

**Sáu là, khuyến khích sự tham gia của nhân viên vào các hoạt động từ thiện và tình nguyện.** Từ thiện và tình nguyện ngày càng trở thành phổ biến hơn trong TNXH của doanh nghiệp. Đại dịch covid-19 cũng để lại những hậu quả xã hội cần có sự chia sẻ, trọng tâm chính của các hoạt động từ thiện và tình nguyện là giúp đỡ những người thuộc nhóm nguy cơ cao, tức là những người lớn tuổi và những người mắc bệnh mãn tính. Theo đó, nhân viên của các doanh nghiệp có thể cung cấp thực phẩm và các mặt hàng thiết yếu khác hỗ trợ cho đồng nghiệp và hàng xóm của họ, những người bị cách ly.../.

**LUẬT AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG – TỔNG KẾT VÀ ĐÁNH GIÁ***Ông Bùi Quang Sơn - Phó giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng*

Luật ATVSLĐ (Luật số: 84/2015/QH13) được Quốc hội khóa 13 thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015. Có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2016 đã đi vào thực thi được trên 6 năm. Việc đánh giá tổng kết rất cần phải thực hiện để có các kiến nghị rà roát, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp thực tiễn, phù hợp với hệ thống pháp luật khác và các công ước quốc tế, các hiệp định thương mại Việt Nam tham gia. Việc tổng kết, đánh giá cần nhiều ý kiến tâm huyết và có giá trị, phản ánh đúng thực tiễn, xem xét kỹ lưỡng và thận trọng. tránh các ý kiến trùng lặp.

Các nội dung cần tổng kết, đánh giá tập trung vào 17 nhóm vấn đề cơ bản của công tác ATVSLĐ như: Quyền, nghĩa vụ của người lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động; tổ chức bộ máy ATVSLĐ; vai trò của tổ chức đại diện người lao động; danh mục nghề nặng nhọc độc hại; kiểm soát các yếu tố nguy hiểm có hại, đánh gia rủi ro; Huấn luyện; Kiểm định, quản lý máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ; quan trắc môi trường lao động; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; bảo hiểm TNLĐ, BNN; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, Bồi dưỡng hiện vật; báo cáo TNLĐ, điều tra TNLĐ, thanh tra kiểm tra ATVSLD...Các nhóm vấn đề này được chia thành 4 nội dung chính sau đây:

- Công tác triển khai thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động Lao động, bao gồm cả việc ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành luật.

- Tình hình thực hiện các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, bao gồm: các tác động tích cực, sự thống nhất, chồng chéo, mâu thuẫn với hệ thống văn bản pháp luật, các điều ước quốc tếvà xác định các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn cần được điều chỉnh, giải quyết.

- Công tác quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

- Đề xuất sửa đổi, bổ sung đối với Luật An toàn, vệ sinh lao động.

*1. Công tác xây dựng văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.*

Ngay sau khi Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 được ban hành, các Bộ đã tiến hành rà soát, thống kê các văn bản quy phạm pháp luật cần hướng dẫn quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động và Bộ Luật lao động đang còn hiệu lực để đưa ra danh mục các văn bản cần xây dựng, hoặc phải sửa đối, bố sung đế phù hợp với Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Từ năm 2015 đến năm 2021, các cơ quan có thấm quyền đã xây dựng và trình ban hành, ban hành 106 văn bản điều chỉnh trực tiếp và 23 văn bản có liên quan đến nội dung an toàn, vệ sinh lao động; ban hành các quyết định công bố các văn bản quy phạm pháp luật hết hiệu lực một phần, hết hiệu lực toàn bộ.

Việc xây dựng, ban hành văn bản quy định chi tiết hướng dẫn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động có kết quả cụ thể như sau:

- Chính phủ ban hành 06 Nghị định quy định chi tiết (2 nghị định hết hiệu lực);tham gia góp ý 16 Nghị định có liên quan đến nội dung an toàn, vệ sinh lao động; đồng thời rà soát, đưa các nội dung liên quan quy định chi tiết trong Nghị định hướng dẫn thi hành Luật xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động. Các Nghị định trên đã được ban hành kịp thời, đảm bảo đưa luật vào thực thi.

Trong các Nghị định này, nhằm tháo gỡ kịp thời khó khăn cho doanh nghiệp trong bối canh khó khǎn do dịch bệnh Covid, trên cơ sở kết dư cân bằng quỹ, Bộ Lao động -Thuong binh và xã hội cũng đã trình Chính phủ ban hành Nghị định mức đóng bảo hiểm hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp về 0.5 % và 0,3% năm 2020 và múc 0% từ 1/7/2021- 1/7/2022 cho các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

Bên canh dó, ngày 05/01/2016 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 05/QD-TTg phê duyệt chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020. Ngày 20/6/2017, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt chương trình mục tiêu giáo dục nghề nghiệp - việc làm và an toàn lao động 2016-2020. Các chương trình này cũng đã góp phần thúc đấy, triển khai đưa công tác an toàn, vệ sinh lao dông vào cuoc sống.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ đã ban hành 90 Thông tư (bao gồm cả quy chuẩn), trong đó 82 văn bản trực tiếp điều chỉnh về an toàn, vệ sinh lao động và 8 văn bản có nội dung liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động. Ngoài ra, để thực hiện chương trình cải cách hành chính của Chính phú, Bộ đã phối hợp với các cơ quan liên quan kịp thời rà soát, đưa các nội dung cải cách thủ tục hành chính, điều kiện kinh doanh lĩnh vực An toàn, vệ sinh lao động vào Nghị định số 140/2018/NĐ-CP sửa đối, bổ sung các nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ngoài ra, Quốc hội cũng thông qua Bộ luật Lao động (2019), Luật Hàng hải (2015), Luật Lâm nghiệp (2017) có một số nội dung liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động. Đánh giá về Công tác xây dựng văn bản quy định chi tiết và huóng dẫn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 của UB các VĐXH của Quốc hội khóa XIV. Qua giám sát của Ủy ban Xã hội của Quốc hội “về Tình hình thực hiện CS PL về giai đoạn 2016-2018”, đánh giá: “Về cơ bản các văn bản QPPL được ban hành kịp thòi, đúng thẩm quyền, bảo đảm hợp hiến, hợp pháp, thống nhất với Luật ATVSLĐ và văn bản quy phạm pháp luật cứa cơ quan nhà nước cấp trên. Hệ thống văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật ATVSLĐ cơ bản đáp ứng được yêu cầu cụ thể hóa các chính sách, đưa luật đi vào cuộc sống và kịp thời điều chỉnh những vấn đề phát sinh, góp phần đưa công tác quản lý nhà nước và thực thi chính sách pháp luật trong lĩnh vực này ngày càng hiệu quả hơn (trích báo cáo trang 4 BC số 2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019)”

*2. Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ*

* Công tác tuyên truyền, phổ biến về Luật An toàn, vệ sinh lao động

Hàng năm, nhiều cuộc tập huấn về nội dung mới của Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và các văn bản hướng dẫn đã được tổ chức. Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội đã tổ chức tập huấn cho các địa phương, các công ty và các tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, cũng như nhiều phóng viên theo doi linh vực an toàn, vệ sinh lao dông và cán bô xã, phường trọng điểm.

Các địa phương đã tiến hành tập huấn cho rộng rãi các đối tượng áp dụng của Luật an toàn, vệ sinh lao động theo phạm vi quản lý ngành,theo địa bàn quản lý, gồm: (1) Cán bộ ngành Lao động - Thương binh và Xã hội ở các huyện, quận, thị xã, thành phố, cấp xã, phường; (2) Cán bộ ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; (3) cán bộ công đoàn các cấp; (4) Người sử dụng lao động, cán bộ làm công tác tổ chức nhân sựcủa các tập đoàn, công ty nhà nước, doanh nghiệp, hợp tác xã; (5) Hiệp hội sử dung lao động.

* Đối thoại của Hội đồng quốc gia và hội đồng cấp tỉnh về an toàn, vệ sinh lao động

Nhằm chia sẻ thông tịn, tăng cường sự hiếu biết giữa nguời sử dụng lao động và người lao động, các tổ chức đại diện giới chủ, giới thợ, các cơ quan nhà nước đã góp phần thúc đấy sự hiểu biết pháp luật, tăng cường sự cải thiện điều kiện lao động. Các phiên họp, đối thoại thường niên của Hội đồng quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động đã thu hút và nhận được sự hưởng ứng tích cực của cộng đồng doanh nghiệp và người lao động, qua đó các kiến nghị sửa đối chính sách đã được tiếp thu và sửa đổi, hoàn thiện. Các phiên đối thoại của hội đồng cấp tỉnh cũng đã được triển khai trên hầu khắp các tỉnh trên toàn quốc (63/63 tỉnh, thành), dần đi vào nề nếp cũng đã góp phần kịp thời tháo gỡ các vướng mắc của cộng đồng doanh nghiệp và người lao động. Ngoài ra, hàng nghìn lượt câu hỏi về pháp luật an toàn, vệ sinh lao động của cộng đồng doanh nghiệp, người lao động tại các diễn đàn doanh nghiệp do Chính phủ, Bộ Kế hoạch Đầu tư và các hiệp hội doanh nghiệp, công đoàn chủ trì cũng đã được trả lời.

* Tháng hành động về an toàn, vệ sinh lao động

Là cao điểm tuyên truyền và triển khai công tác an toàn, vệ sinh lao động trong năm cũng được phát động và tổ chức định kỳ. Trong tháng hành động, nhiều hoạt động hướng về cơ sở được triển khai đồng loạt như đối thoại, tổ chức tự kiểm tra, thanh tra, thực hiện các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, kiểm soát nguy cơ, rúi ro, tố chức khám, sức khỏe, tuyên truyền.,, đã góp phần ngăn chặn và đấy lùi tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Nhờ cơ chế xã hội hóa trong các hoạt động huấn luyện, cho phép sự tham gia của các chủ thể khác trong xã hội và tách bạch việc quản lý nhà nước với các hoạt động cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động, số lượng người được thông tin, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tăng hàng năm, không phụ thuộc nguồn ngân sách nhà nước cấp cho tuyên truyền. Thực tế giai đoạn 2011-2015, mỗi năm có khoảng 500 ngàn đến 1,1 triệu người được tuyên truyền, phố biến thông tin và huấn luyện; trong giai đoạn 2016 - 2021, số lượt người huấn luyện do các tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh huấn luyện vào khoảng 1,2 đến 2,1 triệu người/năm. Ngoài ra, các doanh nghiệp, tổ chức cũng tự tổ chức huấn luyện cho khoảng 2-5 triệu lượt người/năm. Đến nay, có khoảng 400 tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động (hạng A, B, C) góp phần đáng kể vào việc truyền tải các thông tin, kiến thức về an toàn, vệ sinh lao động.

* Mạng thông tin quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động

Kết nối với Mạng An toàn, vệ sinh của các nước Đông Nam Á (ASEAN-OSHNET) được duy trì hoạt động, các kiến thức mới về an toàn, vệ sinh lao động của quốc tế cũng được khai thác, đưa vào hướng dẫn sử dụng tại Việt Nam. Nhiều chuyên mục, chương trình, tin, bài phổ biến Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành trên trang thông tin điện tử, báo chí, truyền hình trung ương và địa phương đã được thực hiện. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội đã phối hợp với Thông tấn xã Việt Nam, Đài Tiếng nói Việt Nam, Đài Truyền hình Việêt Nam. Truyền hình kỹ thuật số, Truyền hình quốc hội, Báo pháp luật, Báo dân trí, Báo Lao động, Báo Lao động Xã hội,.. tố chức truyên truyền, thông tin các chính sách pháp luật lao động, các văn bản pháp luật, phổ biến kiến thức thức về an toàn, vệ sinh lao động. Một số cuộc thi từ cấp doanh nghiệp, cấp tỉnh đến cấp toàn quốc về tìm hiểu pháp luật, kiến thức an toàn, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động, thi người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động giỏi được tổ chức đã góp phần tuyên truyền công tác an toàn, vệ sinh lao động tới đông đảo người lao động trong khu vực có hợp đồng lao động và không có hợp đồng lao động.

Nhiều loại ấn phẩm, tài liệu phổ biến, giới thiệu về các nội dung mới của luật an toàn, vệ sinh lao động, các biện pháp cải thiện điều kiện lao đông, huóng dẫn an toàn, vệ sinh lao động chuyên ngành chuyên sâu, các băng đĩa phát thanh, phát hình, hướng dẫn an toàn, vệ sinh lao động cũng đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng, phát trên các phương tiện thông tin đại chúng, chuyển về các địa phương phát trên các đài truyền hình địa phương và hơn 11.000 hệ thống phát thanh xã, phường.

Qua giám sát của Ủy ban Xã hội của Quốc hội đánh giá về Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ: “Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ ngày càng đi vào nề nếp, có chiều sâu, trên cơ sở phối hợp chặt chế, hiệu quả của ngành lao động-Thương binh xã hội với các bộ, ngành , tổ chức ở Trung ương cũng như giữa các sở, ban, ngành, tổ chức ở địa phương. Bộ lao động-Thương binh xã hội quan tâm theo dõi sát sao tình hình TNLĐ, BNN cũng như tổ chức thực hiện các chính sách về ATVSLĐ, kịp thời ban hành các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc triển khai ATVSLĐ ở các cấp chính quyền địa phương. Công tác thông tin, tuyên truyền ATVSLĐ có nhiều chuyến biến tích cực, thu hút và phát huy được sự tham gia rộng rãi của các cơquan truyền thông góp phần quan trọng phòng ngừa, kéo giảm TNLĐ, BNN trong khu vực có quan hệ lao động, góp phần củng cố, phát triển văn hóa ATLĐ *(trích báo cáo trang 10 BC số 2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019)*”.

*3. Đánh giá*

Luật An toàn, vệ sinh lao động là Luật hướng dẫn cụ thể Điều 35 của Hiến pháp 2013 về quyền cơ bản của con người, của công dân, đã đưa ra các quy định nhằm đảm bảo quyền được làm việc trong môi trường đảm bảo an toàn, súc khỏe; đề cập tương đối đầy đủ các nội dung liên quan đến việc quản lý, tố chức nơi làm làm việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động trong mối quan hệ xã hội liên quan mật thiết đến nơi làm việc, đảm bảo khoa học, phù hợp với thực tiễn như: Quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động tại nơi làm việc; các biện pháp phòng chống các yếu tố nguy hiểm, có hại (thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện, xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh tại nơi làm việc); chế độ chăm sóc sức khỏe người lao động; quản lý máy thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt an toàn, vệ sinh lao động ; xử lý sự cố, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh; quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động; thống kê, báo cáo và xây dựng cơ sở dữ liệu (hồ sơ quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động), chương trình quốc gia an toàn, vệ sinh lao động.

Luật an toàn, vệ sinh lao động cũng đồng thời cũng xác định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của các cơ quan quản lý nhà nước, của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động lao động; trách nhiệm của tổ chức công đoàn, hội nông dân cũng như sự phối hợp giữa các bên trong công tác an toàn, vệ sinh lao động.

Công tác triển khai và giám sát thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động đã được Quốc hội, Chính phủ chỉ đạo sát sao; các bộ, ngành, địa phương đã cố gắng thực hiện một cách nghiêm túc, thống nhất, đồng bộ, kịp thời và nhận được sự đồng thuận của người lao động và người sử dụng lao động.

Công tác rà soát, xây dụng văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành được tập trung soạn thảo ngay từ khi Luật An toàn, vệ sinh lao động chưa có hiệu lực thi hành để các văn bản đó có hiệu lực đồng thời với Luật, đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ để người sử dụng lao động, người lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong lao động, tạo điều kiện cho xây dựng nơi làm việc đảm bảo an toàn, sức khỏe, nâng cao năng suất lao động, góp phần hình thành nên vǎn hóa, tác phong làm việc an toàn, phát triển việc làm bền vững, góp phần ổn định cho phát triển kinh tế - xã hội.

Công tác xây dựng văn bản pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động nhận được sự quan tâm sát sao của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Tổ chức Y tế thế giới, các hiệp hội doanh nghiệp, các đối tác thương mại quốc tế trong các hiệp định thương mại mà Việt Nam tham gia, gia nhập trong thời gian gần đây; thường xuyên nhận được các kiến nghị của cộng đồng doanh nghiệp thông qua các cuộc đối thoại, các diễn đàn doanh nghiệp và của đông đảo ý kiến bình luận, góp ý của người dân về các chủ để lớn như: chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; điều kiện kinh doanh (huấn luyện, kiểm định, quan trắc môi trường lao động), khám sức khỏe, khám và giám định bệnh nghề nghiệp; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; triển khai công tác an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp.

Trong quá trình xây dựng Luật, các công ước quốc tế về an toàn, vệ sinh lao động mà Việt Nam đã gia nhập cũng như các công ước chưa ra nhập đã được rà soát, đưa vào Luật An toàn, vệ sinh lao động, đảm bảo sự tương thích với Luật pháp quốc tế.

Công tác thông tin,tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện, phổ biến Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản quy định chi tiết được đẩy mạnh, có sự chuyển biến, đối mới mạnh mẽ về hình thức, có sự tham gia của các tổ chức huấn luyện, theo hướng tiếp cận chủ động đến đối tượng. Sự thay đổi từ tập huấn nội dung văn bản sang hướng dẫn, đối thoại và trả lời các câu hỏi vướng mắc, áp dụng tình huống thực tế thông qua các hội nghị, các cuộc đối thoại giữac ác bên là một xu thế tuyên truyền mới, hiệu quả và được đông đảo doanh nghiệp, người lao động, các hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức đại diện người chuyên môn đánh giá cao về tính hiệu quả.

Chất lượng các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật an toàn, vệ sinh lao động được đáng giá phù hợp với trình độ, thực tiễn phát triển kinh tế, xã hội Việt Nam. Nội dung của Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản quy định nội dung chi tiết tiếp tục nội luật hóa một số công ước của Tổ chúc Lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam là thành viên như: Tuyên bố năm 1998 về nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc của người lao động, phòng chống lao động cưỡng bức, cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tổi tệ nhất; Công ước số 155 về an toàn, vệsinh lao động và môi trường lao động, Công ước số 161 về các dịch vụ y tế lao động, Công ước số 187 về cơ chế thúc đấy an toàn, vệ sinh lao động, Công ước số 81 về thanh tra lao động...

Tuy nhiên Luật ATVSLĐ cũng còn một số mặt hạn chế, khó khắn, vướng mắc:

Quá trình soạn thảo Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 (từ năm 2013 - 6/2015), dù dự thảo Luật an toàn, vệ sinh lao động đã cố gắng tiếp thu cơ bản tinh thần của dự thảo Hiến pháp năm 2013 và các điều ước quốc tế mà Việt Nam đã gia nhập, nội dung của Luật An toàn, vệ sinh lao động vẫn vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định trong quá trình triển khai khi mở rộng đối tượng điều chỉnh tới khu vực không có quan hệ lao động, điều chỉnh mở rộng phạm vi các hoạt động phòng ngừa từ quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, đã xuất hiện tình trạng một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động còn có sự chồng chéo, thiếu thống nhất với nội dung của các Luật được Quốc hội ban hành như: Bộ Luật lao động 2019, Bộ luật Hình sự năm 2015,Luật Đầu tư năm 20153, và các Luật chuyên ngành như: Luật Sửa đối, bổsung một số điều của Luật Xây dựng năm 2020, Luật Điện lực, Luật Hóa chất 2007, Luật Hàng hải 2015.

Một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn còn chưa theo kịp sự phát triển của kinh tế thị trường như: các quy định về chủ thể tham gia các hoạt động dịch vụ huấn luyện, kiểm định, quan trắc môi trường lao động, chưa theo kịp sự phát triển của xã hội như: quy định các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thấp, được tính theo mức lương cơ sở, không đủ trang trải, bù đắp các chi phí trong cuộc sống cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp..; chưa đáp ứng các yêu cầu của hội nhập thương mại quốc tế như: các quy định về thừa nhận các quy chuẩn kỹ thuật, tiêu chuẩn quốc tế của các quốc gia khi tham gia Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh Châu Âu (EVFTA), Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đối với các hàng rào kỹ thuật thương mại; Bộ luật Hình sự đã bổ sung thêm một số tội danh trong lînh vực lao động; Luật Doanh nghiêp đã thay đổi một số nội dung liên quan đến lao động như: chế định người đại diện theo pháp luật, cơ cấu tổ chức doanh nghiệp... Luật Đầu tư đã thay đổi một số nội dung liên quan đến điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp..

Chính sách Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa bình đẳng giữa các chủ thể mà Luật điều chỉnh như: hưởng các chế độ hỗ trợ hoạt động phòng ngừa theo nguyên tắc mức hưởng trên cơ sở mức đóng như chế độ hỗ trợ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

Một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động còn chưa khả thi khi áp dung chung trong thực tế, chưa ban hành được văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn trong thực tế họặc chưa giao dẫn đến vướng mắc trong triển khai thực hiện như: Quy định về cấp chứng chỉ y tế lao động; bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tự nguyện; điều tra tai nạn khu vực không có hợp đồng lao động *(Thông tư số 19/2016/TT-BYT Hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe nguời lao động giao chức năng thanh tra, kiểm tra cho các đơn vị sự nghiệp.* ); giao trách nhiệm quy định điểu tra tai nạn lao động những lĩnh vực đặc thù như tai nạn giao thông đường bộ, đường thủy, đường hàng không, đường sắt, bức xạ hạt nhân.

Một số quy định pháp luật cấp dưới còn chồng chéo, chưa đúng nguyên tắc một việc giao một cơ quan, được ban hành chưa đúng thầm quyền như: giao chức năng thanh tra, kiểm tra cho các đơn vị sự nghiệp có thu, dẫn đến tình trạng vừa đá bóng, vừa thối còi, cạnh tranh không lành mạnh, chưa đúng quy định tại Điều 89 của Luật An toàn, vệ sinh lao động về cơ quan thanh tra an toàn, vệ sinh lao động; phí bảo hiểm chồng phí; doanh nghiệp vẫn phải thực hiện văn bản ban hành chưa đúng thẩm quyền.... *(Thông tư 329/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 119/2015/NĐ-CP quy định bảo hiểm bắt buộc trong hoạt động đầu tư xây dựng,trong đó có nội dung bảo hiểm tai nạn lao động đối với người lao động thi công trên công trường; Thông tư số 43/2010/TT-BCT ngày 29/12/2010 Quy định công tác quản lý an toàn trong ngành Công Thương).*

Chất lượng soạn thảo và ban hành một số điều luật trong một số văn bản quy chi tiết chưa cao, chưa nghiên cứu kỹ thực tiễn nên khi ban hành không có tính khả thi hoặc chỉ mang tính hình thức làm ảnh hưởng đến việc bố trí nhân sựcủa doanh nghiệp, ý nghĩa của việc ban hành chính sách. như: quy định về lực lượng sơ cấp cứu bên cạnh bộ phận y tế doanh nghiệp, đào tạo cấp chứng chỉ y tế lao động; hoạt động hỗ trợ phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; các quy định về khám, giám định bệnh nghề nghiệp; đo kiểm môi trường để thực hiện bồi dưỡng hiện vật.

Hoạt động đối thoại của hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cấp tỉnh và quốc gia theo quy định tại Điều 88 của Luật: Vẫn còn tình trạng một số địa phương chưa tổ chức hoạt động đối thoại của hội đồng cấp tỉnh; một số thành viên hội đồng quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của Luật tham gia đối thoại chưa đầy đủ, thường xuyên vắng mặt hoặc không tham gia, hoặc chỉ cử đại diện không đúng thành phần tham gia dẫn đến việc giải quyết các kiến nghị của cộng đồng doanh nghiệp, người lao động chậm được giải quyết dút điểm.

Công tác đôn đốc, huớng dẫn triển khai của cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở một số địa phương còn chưa tốt. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, kiến thức an toàn, vệ sinh lao động cho doanh nghiệp, người lao động, cơ quan, tổ chức, địa phương còn nhiều bất cập, nhất là khi mở rộng đối tượng tới khu vực không có quan hệ lao động; mở rộng phạm vi điều chỉnh nội dung bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; đội ngũ quản lý cấp huyện, cấp xã, phường chua bố trí được người làm chuyên trách hoặc kiêm nhiệm; nhận thức về công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động còn chưa xác định đúng tầm quan trọng nên việc triển khai thực hiện chưa đồng bộ, đầu tư nguồn lực con người và tài chính chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; chưa được tiến hành thường xuyên, nhiều địa phương thường chỉ tập trung tổ chức vào thời điểm Luật hoặc văn bản pháp luật mới ban hành; số người có khả năng làm công tác tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật an toàn, vệsinh lao động còn hạn chế, mới chỉ tập trung ở các khu đô thị, khu công nghiệp, còn trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong các làng nghề, trong các khu vực nông thôn còn hạn chế.

Qua giám sát của Ủy ban Xã hội của Quốc hội đánh giá Đánh giá tồn tại hạn chế về công tác xây dựng văn bản, quy phạm pháp luật: “Vẫn còn một vài nội dung Luật giao chưa xây dựng văn bản quy định chi tiết; xây dựng, ban hành các quy chuẩn chuyên ngành vẫn chưa đầy đủ, thiếu đồng bộ, cập nhật; Luật giao CP ban hành NĐ, chính phủ lai giao các Bộ, ngành ban hành thông tư dẫn đến quá nhiều thông tư, QĐ của Bộ trưởng gây khó khăn cho cơ quan, tổ chức, cá nhân trong việc tiếp cận áp dụng Luật; Chất lượng văn bản còn hạn chế đẫn đến tình trạng phải sửa đổi thay thế trong thời gian ngăn hoặc gây vướng mắc trong thời gian thực hiện hoặc ảnh hưởng đến quyền lối họp pháp của người lao động*.(trích báo cáo trang 5 BC số2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019)*

Tồn tại hạn chế về Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ. “Phạm vi Thông tin tuyên truyền còn hạn chế, đặc biệt với nhóm đối tượng lao động không có hợp đồng lao động và các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ; Việc chấp hành quy đinh của Luật ATVSLĐ về trách nhiệm của UBND các cấp trong báo cáo Hội đồng nhân dân cùng cấp về công tác ATVSLĐ còn hạn chế, chưa được thực hiện nghiêm túc ở nhiều địa phương; Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát có lúc có nơi còn thiếu sâu sát, chưa kịp thời phát hiện các vi phạm, nguy cơ mất an toàn, xử lí thiếu cương quyết...Việc xử lí qua thanh tra, điều tra TNLĐ còn chưa nghiêm khắc, mới chỉ mang tính nhắc nhở, hướng dẫn, chế tài xử lí còn mang tính hình thức, chưa đảm bảo tính răn đe, chưa tạo được sự lan tỏa về ý thức trách nhiệm trong công tác ATVSLĐ; Coont ác thông kê, báo cáo vẫn là khâu yếu nhất. nhất là cấp xã và các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ chưa thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ theo luật định; việc ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao chất lượng và tính tuân thủ trong chấp hành báo cáó, thông kê còn hạn chế. (*trích báo cáo trang 11 BC số2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019).*

Trên đây là tổng kết, đánh giá luật ATVSLĐ sau 5 năm triển khai thực hiện. Đề nghị các đại biểu tham dự hội nghị cùng đóng góp ý kiến bổ sung, chuyên sâu hơn về các nội dung cụ thể, đưa ra các kiến nghị đối với các cơ quan quản lý nhà nước sửa đổi, bổ sung phù hợp nhằm tạo ra một môi trường thuận lợi cho phục hồi, phát triển kinh tế, xã hội sau đạo dịch covid-19, góp phần đảm bảo an sinh xã hội và phát triển bền vững.

Trân trọng!

**NÂNG CAO VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP PHỤC HỒI SAU ĐẠI DỊCH GÓP PHẦN ĐẢM BẢO AN SINH XÃ HỘI VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG**

*TS Nguyễn Lan Anh*

*Giảng viên Khoa Luật Trường Đại học Ngoại thương*

Công đoàn là tổ chức có vị trí và vai trò vô cùng quan trọng trong hệ thống chính trị của nước ta. Ngay tại Điều 10, Hiến pháp năm 2013 đã khẳng định: "Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc".

Vị trí và vai trò của tổ chức công đoàn được tái khẳng định tại Điều 1, Luật Công đoàn 2012. Điều đó cho thấy, trong các quy định của pháp luật Việt Nam, tổ chức Công đoàn có một vị trí đặc biệt quan trọng, là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, đồng thời là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động - người có vị thế yếu thế so với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Sự thành lập của tổ chức đại diện người lao động là một phong trào lớn trên thế giới, xuất hiện tại châu Âu vào đầu thế kỷ XIX đồng thời với cuộc cách mạng kĩ nghệ, khi người lao động có nhu cầu cần được bảo vệ trước sức mạng của người sử dụng lao động và tự ý thức được giá trị sức mạnh tập thể2. Ở Việt Nam, tổ chức công đoàn có lịch sử ra đời từ những năm 20 của thế kỷ XX. Dưới các tầng áp bức của chế độ phong kiến thực dân, giai cấp công nhân Việt Nam đã liên kết để thành lập các tổ chức nghiệp đoàn, công hội để đấu tranh đòi quyền lợi cho giai cấp mình. Trong các nghiệp đoàn, công hội đó, tổ chức công hội Ba Son được thành lập những năm 1920, đã đánh dấu mốc quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Ngày 28/7/1929, Ban chấp hành Trung ương lâm thời của Đảng quyết định triệu tập đại hội thành lập Tổng công hội đỏ Bắc Kỳ. Đây là sự kiện quan trọng đánh dấu sự ra đời của tổ chức đại diện lao động đầu tiên ở Việt Nam.

Trải qua hơn 90 năm xây dựng và phát triển, tổ chức công đoàn ngày càng khẳng định được vai trò của một tổ chức dẫn dắt và bảo vệ quyền của người lao động trong quan hệ lao động. Tổ chức công đoàn đã không ngừng lớn mạnh và trưởng thành qua các thời kỳ cách mạng của dân tộc, sát cánh cùng giai cấp công nhân và người người lao động qua những giai đoạn lịch sử của cách mạng Việt Nam. Cùng với giai cấp công nhân, tổ chức công đoàn luôn là lực lượng tiên phong, đóng vai trò trung tâm trong đời sống chính trị của đất nước.

Hiện nay yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng và các tác động của cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư, ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, bối cảnh quốc tế có nhiều thay đổi nhanh đã và đang đặt ra cho đất nước ta và tổ chức công đoàn những thời cơ và thách thức mới. Việc thực hiện các cam kết quốc tế về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đòi hỏi Công đoàn Việt Nam phải đổi mới mạnh mẽ, toàn diện để tiếp tục giữ vững và phát huy những thành quả to lớn và truyền thống của tổ chức công đoàn. Đồng thời, phải khẳng định được vai trò chủ lực, định hướng, dẫn dắt phong trào công nhân trong tình hình mới. Đặc biệt thể hiện rõ vai trò là tổ chức đại diện người lao động.

*Vai trò của tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện của người lao động trong bối cảnh hậu đại dịch Covid-19 và các qui định pháp luật mới..*

Đại dịch Covid-19 đã gây ảnh hưởng rất lớn đến toàn bộ nền kinh tế nói chung, sức khỏe, cuộc sống của người lao động nói riêng. Bộ Luật lao động 2019 qui đinh về tổ chức đại diện Người lao động, quy định này phù hợp với các Công ước quốc tế và các Hiệp định thươngmại thế hệ mới mà Việt Nam đã phê chuẩn.

Theo quy định tại Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 (Bộ LLĐ), người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Đây là một quyền không mới do đã được pháp luật về lao động của Việt Nam ghi nhận cho người lao động từ rất lâu. Bên cạnh đó, khoản 2 Điều này cho phép người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Đây là một tổ chức rất mới, độc lập với tổ chức công đoàn cơ sở truyền thống. Bộ LLĐ khẳng định cả công đoàn và các tổ chức đại diện người lao động khác tại doanh nghiệp đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

Như vậy, với quy định trên, có thể thấy, tổ chức công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có sự khác nhau về bản chất và mục đích. Cụ thể, trong khi “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động… đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp”, thì tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp được xác định là tổ chức xã hội đơn thuần, chỉ làm chức năng đại diện bảo vệ quyền hợp pháp, lợi ích chính đáng của người lao động trong phạm vi quan hệ lao động. Cùng với đó, yếu tố lịch sử phát triển cũng khiến cho công đoàn cơ sở và các tổ chức đại diện người lao động khác có sự khác biệt về hệ thống tổ chức và điều kiện thành lập.

Ngoài ra, cũng cần lưu ý thêm rằng, việc cho phép thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp là một phần trong tiến trình sửa đổi pháp luật Việt Nam phù hợp với các công ước quốc tế và hiệp định thương mại tự do mới mà Việt Nam đã tham gia; trong đó có Hiệp định tự do thương mại Việt Nam – Liên minh châu Âu (EVFTA) và Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Các Hiệp định này không đặt ra tiêu chuẩn lao động riêng mà yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực thi đầy đủ các quyền của người lao động đã được ghi nhận trong các công ước của ILO phù hợp với tinh thần của Tuyên bố năm 1998 của ILO. Điều này đồng nghĩa với việc các quốc gia thành viên của Hiệp định sẽ phải thực thi đầy đủ các quyền, bao gồm: Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, có quyền được thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình mà không phải xin phép trước, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó. Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình. Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó. Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền hợp thành các liên đoàn, tổng liên đoàn và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập đều có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động. Trong khi thi hành những quyền mà Công ước này đã thừa nhận cho mình, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức tương ứng của họ, cũng như mọi người và mọi tập thể có tổ chức khác, đều phải tôn trọng pháp luật trong nước.

Theo Chương 19 của Hiệp định CPTPP, Việt Nam phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở. Tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở 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 với tư cách là tổ chức độc lập so với hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (hoàn toàn không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).

Dù thuộc hay không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tổ chức đại diện của người lao động đều phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật, hoạt động phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký. Tôn chỉ và mục đích hoạt động của tổ chức đại diện người lao động phải đảm bảo theo đúng các tiêu chuẩn của ILO nhằm để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động thông qua các hình thức tương tác được quy định trong pháp luật bao gồm đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động công nghiệp khác trong quan hệ lao động. Trước yêu cầu của tình hình mới, đặt ra những yêu cầu và thách thức cho tổ chức Công đoàn Việt Nam phải đổi mới về nội dung và phương thức hoạt động, nhằm phát huy vai trò là tổ chức đại diện để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Đặc biệt trong hoàn cảnh hậu đại dịch Covid-19, phục hồi phát triển kinh tế, đặt ra nhiều thách thức, yêu cầu nhưng cũng là cơ hội để tổ chức công đoàn thể hiện rõ vai trò của tổ chức đối với người lao động. Có thể đánh giá vai trò của tổ chức công đoàn ở một số điểm chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, công đoàn vẫn là tổ chức rộng lớn đại diện cho quyền lợi của người lao động. Theo số liệu tcuar bản tin thị trường lao động của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Quý 2, năm 2022 cả nước ước tính có 51,6 triệu người lao động, số lao động có việc làm ước tính 50,5 triệu người. Từ đó, có thể thấy trong cơ cấu dân số của nước ta, lực lượng lao động chiếm một tỷ trọng lớn. Người lao động tham gia lao động, sản xuất trong nhiều ngành, nghề khác nhau trong các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp. Với bề dày truyền thống và kinh nghiệm hoạt động trong hơn 90 năm của mình, rõ ràng công đoàn vẫn là tổ chức duy nhất mang trong mình hai sứ mệnh là đoàn thể chính trị trong hệ thống chính trị Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng và là tổ chức lớn nhất, mạnh nhất đại diện cho người lao động, chăm lo lợi ích và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

*Thứ hai*, công đoàn có vai trò tham gia xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh. Trước yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại đại hóa đất nước và trong bối cảnh của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật lần thứ tư thì tổ chức công đoàn có vai trò tham gia xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh về cả số lượng và chất lượng. Với việc thực thực hiện các chính sách hỗ trợ người lao động trong và sau đại dịch Covid-19 càng thể hiện rõ vai trò của tổ chức tuy theo qui định của Bộ Luật lao động 2019, các cam kết của các Hiệp định thương mại, công đoàn không còn là tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động thì việc giảm sút số lượng đoàn viên, nhất là khu vực ngoài nhà nước, làm hạn chế vai trò của tổ chức công đoàn. Bên cạnh đó, một số thế lực thù địch, lợi dụng quyền tự do hiệp hội để thành lập, thao túng và đội lốt "tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp" để hoạt động ngoài phạm vi quan hệ lao động và tại nơi làm việc, dẫn đến tình trạng quan hệ bị bóp méo hoặc diễn biến phức tạp. Lập trường chính trị và tư tưởng của người lao động cũng vì thế mà bị ảnh hưởng. Vậy nên, công đoàn phải là tổ chức có vai trò xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh.

*Thứ ba*, công đoàn tham gia xây dựng và hoàn thiện pháp luật, tham mưu chính sách, quan tâm và chăm lo đời sống, nâng cao thu nhập, cải thiện cuộc sống của người lao động. Trước yêu cầu của việc thực thi các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, bối cảnh hậu đại dịch thì việc tham gia xây dựng và hoàn thiện các quy định của pháp luật, tham mưu các chính sách hỗ trợ Người lao động, về đại diện lao động có vai trò của tổ chức công đoàn. Việc luật hóa các nội dung trong các Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động là những yêu cầu bắt buộc nhằm đảm bảo thực hiện các cam kết quốc tế. Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn còn phải luôn quan tâm, chăm lo đến đời sống của người lao động, tạo thêm nhiều việc làm, nhằm nâng cao thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống cho người lao động.

*Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bảo vệ người lao động của công đoàn , hỗ trợ doanh nghiệp phục hồi sau đại dịch góp phần đảm bảo an sinh xã hội và phát triển bền vững.*

Từ thực tiễn hoạt động của tổ chức công đoàn và trước những cơ hội và thách thức trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, ảnh hưởng của đại dịch một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong giai đoạn hiện nay, bao gồm:

*Thứ nhất*, phải rà soát, hoàn thiện các quy định về công đoàn, trong đó quan trọng nhất vẫn là sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Luật Công đoàn 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành đối với hoạt động của tổ chức công đoàn. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng cho tổ chức công đoàn trong điều kiện của tình hình mới. Trên cơ sở đó cần sửa đổi, bổ sung một cách toàn diện các quy định có liên quan đến quyền thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn của người lao động.

*Thứ hai,* đổi mới nội dung, phương thức, phương pháp chỉ đạo hoạt động một cách thực chất hơn, bám sát với nhu cầu, nguyện vọng của đoàn viên và người lao động. Việc này có ý nghĩa trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, để hoạt động của tổ chức được thực chất và hiệu quả hơn. Tránh tình trạng hoạt động của tổ chức công đoàn ở nhiều địa phương, trong nhiều cơ quan, doanh nghiệp còn mang tính hình thức, đối phó, hiệu quả và chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn không cao, chưa thể hiện được vị trí và vai trò của một tổ chức đại diện quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nơi làm việc.

*Thứ ba,* cần thiết phải mở rộng đối tượng gia nhập và hoạt động công đoàn. Mặc dù là một tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn nhưng thành viên của tổ chức công đoàn còn bị hạn chế. Đây không chỉ là một trong những biện pháp nhằm mở rộng thành viên cho tổ chức công đoàn mà còn là việc thực thi các cam kết của công ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết.

*Thứ tư,* có chế độ đãi ngộ xứng đáng cho cán bộ công đoàn cơ sở.. Tuy nhiên, mức phụ cấp, hệ số phụ cấp hiện nay vẫn còn thấp, chưa tạo động lực cho các cán bộ công đoàn cơ sở, chưa thu hút được những người lao động có năng lực, nhiệt huyết làm cán bộ công đoàn. Vậy nên, cần phải xem xét, quy định lại chế đãi độ xứng đáng hơn cho cán bộ công đoàn cơ sở.

*Thứ năm,*chủ động hội nhập quốc tế, nâng cao vị thế và khẳng định vai trò của Công đoàn Việt Nam, phát huy hiệu quả các hoạt động hợp tác quốc tế hỗ trợ cho hoạt động công đoàn. Hiện nay, Việt Nam đã gia nhập nhiều Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, nhiều công ước quốc tế sẽ có hiệu lực ở Việt Nam. Tuy vậy, hiện tại Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn Công ước 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948 của ILO, đây được coi là 1 trong 8 công ước cốt lõi của ILO thuộc khuôn khổ tuyên bố năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Vì vậy, cần phải tiếp tục các bước cần thiết, chuẩn bị cho việc phê chuẩn đối với công ước 87 của ILO. Đây là một yêu cầu bắt buộc trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế trong giai đoạn hiện nay, nhằm góp phần nâng cao vị thế của công đoàn Việt Nam.

Hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động luôn là trách nhiệm của tổ chức công đoàn. Để tổ chức công đoàn thực sự là một tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn, tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động đòi hỏi tổ chức công đoàn không ngừng đổi mới, thay đổi nội dung và phương thức hoạt động, chuyển biến tư duy và nhận thức cho phù hợp với vai trò lịch sử của tổ chức công đoàn trong giai đoạn mới - đặc biệt trong bối cảnh ảnh hưởng của đại dịch và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

**CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP TRONG THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

*Ông Mạch Lộc Mão - Chuyên viên phòng Việc làm – An toàn lao động Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng*

Hợp đồng lao động là văn bản thỏa thuận giữa người lao động và người  
sử dụng lao động về việc làm có trả công, trong đó quy định điều kiện lao động,  
quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Hợp đồng lao động  
được ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, phù hợp với các quy định  
của pháp luật lao động.

Trong quan hệ lao động, việc xảy ra những bất đồng, những mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động là không thể tránh khỏi, nhất là trong điều kiện hiện nay, khi Việt Nam mở rộng hội nhập, khi các Doanh nghiệp nước ngoài tham gia đầu tư vào Việt Nam thì mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động là người nước ngoài và ngược lại càng trở nên phức tạp. Việc giải quyết tranh chấp lao động trong đó Hợp đồng lao động là một trong những yếu tố quan trọng đầu tiên được xem xét nhằm bảo vệ quan hệ lao động tốt, góp phần phát triển sản xuất và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên.

Bộ luật lao động 2019 dành Chương III gồm 5 Mục, 45 Điều để quy định những vấn đề này. Trong đó qui định Hợp đồng lao động có những đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, trong HĐLĐ có sự phụ thuộc pháp lý của người lao động (NLĐ)và người sử dụng lao động ( NSDLĐ). Đây là đặc trưng được coi là tiêu biểu nhất của HĐLĐ. Yếu tố quản lý trong quan hệ lao động là khách quan. Sự thừa nhận của của pháp luật về vấn đề này và trao quyền quản lý cho NSDLĐ là phù hợp với sự tồn tại và vận động của quan hệ lao động. Mặt khác, phải có sự các quy định nhằm ràng buộc, kiểm soát sự quản lí của NSDLĐ trong khuôn khổ pháp luật và tương quan với sự bình đẳng có tính bản chất của quan hệ HĐLĐ. ( HĐLĐ có sự phụ thuộc quản lý của NSDLĐ với NLĐ, nhưng trong Hợp đồng dịch vụ thì không có sự quản lý của NSDLĐ với NLĐ).

Thứ hai, đối tượng của lao động là việc làm có trả công. Mặc dù HĐLĐ là một quan hệ mua bán, song biểu hiện của nó không giống các quan hệ thông thường khác trong xã hội mà nó là một loại quan hệ đặc biệt. Một trong những khía cạnh đặc biệt này thể hiện hàng hóa mang ra trao đổi sức lao động – luôn gắn liền với cơ thể NLĐ. Khi NSDLĐ mua sức hàng hóa lao động thì cái mà họ được sở hữu đó là một quá trình lao động biểu thị thông qua thời gian làm việc, trình độ chuyên môn…của NLĐ và họ phải cung ứng sức lao động từ thể lực và trí lực của chính mình, sức lao động được mua bán trên thị trường là sức lao động trừu tượng, do đó các bên phải mua bán thông qua một việc làm.

Thứ ba, HĐLĐ do đích danh NLĐ thực hiện. Đặc trưng này xuất phát từ bản chất của quan hệ HĐLĐ. HĐLĐ thường được thực hiện trong môi trường xã hội hóa, có tính chuyên môn hóa và hợp tác hóa rất cao, vì vậy, khi NSDLĐ thuê mướn NLĐ người ta không chỉ quan tâm tới đạo đức, ý thức, phẩm chất … tức nhân thân của NLĐ. Do đó, NLĐ phải trực tiếp thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết, không được chuyển dịch vụ cho người thứ ba. Thêm nữa, trong HĐLĐ ngoài quyền lợi do hai bên thỏa thuận thì còn một số chế độ, quyền lợi theo quy định của pháp luật như nghỉ lễ hàng năm, nghỉ lễ tết…Những quyền lợi này chỉ thực hiện trên cơ sở sự cống hiến cho xã hội của NLĐ. Vì vậy, để được hưởng điều này NLĐ phải trực tiếp thực hiện HĐLĐ.

Thứ tư, Trong hợp đồng lao động có sự thỏa thuận của các bên thường bị khống chế bới những giới hạn pháp lý nhất định. HĐLĐ ngoài những đặc điểm nói chung của quan hệ hợp đồng như sự tự do, tự nguyện, tính không trái với pháp luật..thì HĐLĐ còn bị chi phối bởi nguyên tắc thỏa thuận. Sự thỏa thuận của các bên thường bị khuôn khổ, khống chế bởi những “ ngưỡng”, giới hạn pháp lý nhất định của Bộ luật lao động, thỏa ước lao động tập thể…Ngoài ra, HĐLĐ là loại hợp đồng vừa có tính thỏa thuận vừa có tính thực tế. Đối với HĐLĐ, nếu như sự thỏa thuận của các bên thường bị khống chế bởi những giới hạn pháp lý nhất định thì trong hợp đồng dịch vụ các bên được tự do thỏa thuận, ít bị giới hạn pháp lý.

Thứ năm, Hợp đồng lao động được thực hiện liên tục trong thời gian nhất định hay vô định. HĐLĐ phải được thực hiện liên tục trong khoảng thời gian nhất định hay trong khoảng thời gian vô hạn định. Thời hạn của hợp đồng có thể được xác định rõ từ ngày có hiệu lực tới một thời điểm nào đó, xem cũng có thể không xác định trước thời hạn kết thúc. Ở đây, các bên – đặc biệt là người lao động không có quyền lựa chọn hay làm việc theo ý chí chủ quan của mình mà công việc phải được thi hành tuần tự theo thời gian đã được người sử dụng lao động xác định ( ngày làm việc, tuần làm việc). HĐLĐ được thực hiện trong một thời gian nhất định, còn hợp đồng dịch vụ thường được thực hiện trong một thời gian nhất định.

Thực tế quan hệ lao động đang có nhiều nội dung, phức tạp, chồng chéo dẫn đến các tranh chấp giữa người lao động và chủ sử dụng lao động liên quan đến tiền lương, thời giờ lao động, thời giờ làm thêm, thời gian nghỉ phép, phân chia phúc lợi từ lợi nhuận doanh nghiệp... Phần lớn các tranh chấp này có nguyên nhân từ việc Hợp đồng lao động chưa cụ thể, rõ ràng. Người lao động chưa đủ thông tin, kiến thức, nhận thức hoặc được tư vấn kỹ trước khi ký hợp đồng lao động. Quyền và lợi ích của người lao động không được bảo đảm, Chủ lao động dễ dàng chối bỏ các quyền và nghĩa vụ liên quan. Đây là mấu chốt dẫn đến việc tranh chấp kéo dài, khó phân xử khi đưa ra hoà giải ở cấp trung gian, hoặc tranh tụng ở cấp Tòa án. Vì vậy việc hiểu, áp dụng đúng các qui định pháp luật về Hợp đồng lao động là biện pháp để tránh việc kiện cáo, tranh chấp không cần thiết góp phần đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, đúng pháp luật, giữ gìn hình ảnh, sự phát triển bền vững của doanh nghiệp; Tiền bạc, công sức của Người lao động, chủ doanh nghiệp và toàn xã hội. Dưới đây là một số câu hỏi thường gặp đối với Hợp đồng lao động trong thực tế và giải đáp, tư vấn:

***Câu 1:*** *BLLĐ 2019 quy định có mấy loại HĐLĐ, là những loại nào?*

Trả lời: Theo quy định tại khoản 1 Điều 20 của BLLÐ 2019 thì HÐLĐ được giao kết theo một trong hai loại như sau:

- HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của họp đồng;

- HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực cua hop đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

***Câu 2:*** *NSDLĐ có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói với NLĐ trong trường hợp nào?*

Trả lời: Theo quy định tại khoản 2 Điều 14 của BLLĐ thì NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói để làm công việc có thời hạn dưới 1 tháng, trừ trường hợp giao kết HĐLĐ với nhóm NLĐ hoặc với người chưa đủ 15 tuổi hoặc với NLĐ là người giúp việc gia đình.

***Câu 3:*** *Doanh nghiêp có được giao kết nhiều lần HDLĐ bằng lời nói liên tiếp nhau với một NLĐ không?*

Trả lời:

- Theo quy định tại khoản 2 Điều 14 BLLĐ 2019, doanh nghiệp và NLĐ có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng, trừ một số trường hợp (giao kết HĐLĐ với nhóm NLĐ, giao kết HĐLĐ bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó).

- HĐLĐ bằng lời nói có thời hạn dưới 01 tháng giữa doanh nghiêp và NLĐ là HĐLĐ xác định thời hạn. Nếu doanh nghiêp sử dụng NLĐ làm việc liên tục tại doanh nghiệp thì doanh nghiệp chỉ được ký tối đa 2 lần HĐLĐ xác định thời hạn, sau đó phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn (theo quy định tại điểm b, điểm c khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019), trừ một số trường hợp đặc biệt. Khi doanh nghiệp ký với những trường hợp đặc biệt (ký HĐLĐ với NLĐ cao tuổi, NLĐ nuớc ngoài làm việc tại Việt Nam, NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở) thì được phép giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn liên tiếp nhau.

***Câu 4:****Doanh nghiệp và NLĐ có thể ký HĐLĐ thời vụ được không? được ký bao nhiêu lần nếu NLĐ vẫn làm công việc thời vụ?*

Trả lời:

Theo quy định của BLLĐ 2019 thì loại HĐLĐ thời vụ đã không còn nữa, thay vào đó là HĐLĐ xác định thời hạn với thời gian không quá 36 tháng. Vì vây, NSDLĐ và NLĐ có thể thực hiện giao kết HĐLĐ xác định thời hạn đối với công việc có tính chất thời vụ; thời hạn cụ thể của HĐLĐ do NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận tùy theo yêu cầu thời gian thực hiện công việc nhưng không quá 36 tháng.

Nếu doanh nghiệp sử dụng NLĐ làm việc liên tục tại doanh nghiệp thì doanh nghiệp chỉ được ký tối đa 2 lần HĐLĐ xác định thời hạn, sau đó phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn (theo quy định tại điểm b, điểm c khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019), trừ một số trưòng họp đặc biệt.

***Câu 5:*** *Doanh nghiệp có được giao kết nhiều lần HĐLĐ duới 1 tháng liên tiếp nhau với một NLĐ không?*

Trả lời:

HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng giữa doanh nghiệp và NLĐ là HĐLĐ xác định thời hạn. Nếu doanh nghiệp sử dụng NLĐ làm việc liên tục tại doanh nghiệp thì doanh nghiệp chỉ được ký tối đa 2 lần HĐLĐ xác định thời hạn, sau đó phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn (theo quy định tại điểm b, điểm c khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019), trừ một số trường hợp đặc biệt. Khi doanh nghiệp ký với những trường hợp đặc biệt (ký HĐLĐ với NLĐ cao tuổi, NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam, NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở) thì được phép giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn liên tiếp nhau.

***Câu 6:*** *NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết HĐLĐ bằng hình thức điện tử để thay thế cho HĐLĐ bằng văn bản không?*

Trả lời:

Khoàn 1 Điều 14 BLLĐ 2019 quy dịnh NSDLĐ và NLĐ có thể giao kết HĐLĐ thông qua phương tiện điện từ duới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản. BLLĐ 2019 chỉ quy định thừa nhân HĐLĐ đuợc giao kết thông qua phương tiện điện từ có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản; BLLĐ 2019 không quy định việc giao kêt HĐLĐ thông qua phương tiện điện từ cần phải được thực hiện như thế nào. Việc giao kết hợp đồng thông qua phương tiện điện từ dưới hình thức thông điệp dữ liệu điện tử được thực hiện theo quy định của Luật Giao dịch điện tử và các văn bản liên quan.

Hai bên cần lưu ý, dù giao kết HĐLĐ theo phuơng thúc nào thìcác nguyên tắc, nội dung, thẩm quyền giao kết, nghĩa vụ của mỗi bên trong quá trình giao kết vẫn phải đảm bảo tuân thủ quy định của BLLĐ 2019 vè HĐLĐ.

***Câu 7:*** *Khi sử dụng NLĐ cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết tối đa bao nhiêu lần HĐLĐ xác định thời hạn?*

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 149 của BLLĐ 2019 thì khi sử dụng NLĐ cao tuối, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn. Như vậy, quy định pháp luật hiện nay không giới hạn số lần giao kết HĐLĐ xác định thời hạn đối với NLĐ cao tuổi.

***Câu 8:*** *Lao động tạp vụ làm việc 3h/ngày có phải ký HĐLĐ không?*

Trả lời:

HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công,tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ (theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 BLLĐ 2019).

Do vậy, mối quan hệ hợp đồng giữa lao động tạp vụ với NSDLĐ nếu đủ 3 yếu tố: (1) thỏa thuận về việc làm có trả công; (2) tiền lương; (3) sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì là HĐLĐ. Trong 3 yếu tố này không có yếu tố về thời giờ làm việc nên dù thời gian làm việc là 3h hay 2h, cứ miễn thỏa mãn 3 yêu tố cầu thành nêu trên thì đều được coi là HĐLĐ.

***Câu 9:*** *Số ngày thử việc tối đa quy định trong BLLĐ 2019 là số ngày làm việc thực tế hay là số ngày theo lịch?*

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1, 2 và khoản 3 Điều 25 BLLĐ 2019 thì thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận không quá 180 ngày hoặc không quá 60 ngày hoặc không quá 30 ngày, trường họp này là ngày theo lịch.

Đối với các công việc khác quy định tại Khoản 4 Điều 25 BLLĐ 2019 thì thời gian thử việc không quá 06 ngày làm việc,trường hợp này là ngày làm việc.

***Câu 10:****NSDLĐ có được chuyển NLĐ đang thử việc đối với công việc A sang thử việc theo công việc B không? Thời gian thử việc đối với công việc B tính từ ngày nào?*

Trả lời

Theo quy định tại Điều 25 và khỏan 2 Điều 27 BLLĐ 2019 thì nếu NLĐ đang thử việc đối với công việc A mà NSDLĐ yêu cầu NLĐ thử việc đối với công việc B thì hai bên phải chấm dứt thỏa thuận đã giao kết về thử việc đối với công việc A và thòa thuận thử việc đối với công việc B. Thời gian thử việc đồi với công việc B được tính từ ngày bắt đầu thử việc đối với công việc B.

***Câu 11:****NSDLÐ có đuợc phép kéo dài thòi han HĐLĐ bằng việc ký kêt phụ lục hợp đồng được không và được kéo dài thời hạn HĐLĐ bao nhiêu tháng?*

Trả lời:

Phụ lục HĐLĐ không được sửa đối thời hạn của HĐLĐ, do vậy không được phép kéo dài thời hạn HĐLĐ bằng việc ký kết phụ lục HĐLĐ (theo quy định tại Điều 22 BLLĐ 2019). Trường hợp phải kéo dài thời hạn HĐLĐ, NSDLĐ thoả thuận với NLĐ để giao kết HĐLĐ mới, lưu ý việc tuân thủ các quy định của pháp luật lao động, như: sau 2 HĐLĐ xác định thời hạn liên tiếp nhau thì HĐLĐ thứ ba phải là HĐLĐ không xác định thời hạn (trừ 1 số trường hợp đặc biệt: ký HĐLĐ với NLĐ cao tuối, NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam, NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tố chức đại diện NLĐ tại cơ sở),...

***Câu 12:*** *BLLĐ 2019 quy định HĐLÐ không được gia hạn bằng phụ lục, vậy trường hợp NSDLĐ đã ký phụ lục HĐLĐ với NLĐ từ truớc ngày 01/01/2021(ngày BLLĐ 2019 có hiệu lực) và gia hạn thời hạn đến 31/12/2021 thì có phải sửa đổi không?*

Trả lời:

Khoản 1 Điều 24 BLLĐ 2012 và khoản 1 Điều 22 BLLĐ 2019 đều quy định phụ lục HĐLĐ là bộ phận của HĐLĐ và có hiệu lực như HÐLÐ.

Vì vây, viêc tiêp tuc thực hiện hay sửa đổi HĐLĐ khi BLLĐ2019 có hiệu lực thực hiện theo nguyên tắc quy định tại khoản 2Điều 220 Bộ luật này. Theo đó các thỏa thuận đã giao kết trước đâynếu có nội dung không trái hoặc bảo đảm cho NLĐ có quyền và điều kiện thuận lợi hơn thì được tiếp tục thực hiện.

***Câu 13:*** *NLĐ đang làm việc tại vị trí công việc A theo HĐLĐ đã giao kết thì được NSDLĐ ra quyết định điều chuyển sang vị trí công việc B với thời hạn là 5 tháng mà không có lý do và không thông báo truóc cho NLĐ. Xin hỏi NSDLĐ điều chuyển NLĐ như vậy có đúng quy định của pháp luật không?*

Trả lời: Theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 29 BLLÐ 2019 thì:

- Khi gặp khó khǎn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu SXKD thì NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi NLĐ đồng ý bằng văn bản.

- Khi tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thòng báo rō thời hạn làm tạm thời và bố trí còng việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLĐ.

Như vậy, với tình huống câu hỏi nêu trên thì việc điều chuyển NLĐ cùa NSDLĐ đã không thực hiện đúng quy dịnh cùa pháp luàt。

***Câu 14:*** *NSDLĐ có được chấm dứt HĐLĐ vói NLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghi hưu (chưa đủ năm số năm tham gia BHXH đễ được hưởng lương hưu) theo quy định của pháp luật không?*

Trả lời:

Theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 36 cua BLLĐ 2019 thì NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ,trừ trường hợp các bên có thỏa thuân khác. Đồng thời, khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong truờng hợp này phải báo trước cho NLĐ theo quy định tại Khoản 2 Điều 36 BLLĐ 2019.

***Câu 15:*** *Trường hợp nào NSDLĐ không phải thông báo trước cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ?*

Trả lời: Theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của BLLĐ 2019 thì NSDLĐ không phải báo trước cho NLĐ khi đơn phương chấm dút HĐLĐ trong các truờng họp sau:

- NLĐ không có mǎt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ quy định tại Điều 31 của BLLĐ 2019;

- NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

***Câu 16:*** *NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày liên tục trở lên có được xem là NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không?*

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 35 BLLĐ 2019 thì NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ trừ một số trường hợp quy định tại khoản 2 điều này.

Theo quy định tại Điều 39 BLLĐ 2019 thì đơn phương chấm dút HĐLĐ trái pháp luật là trường họp chấm dứt HĐLĐ không đúng quy định tại Điều 35, 36 và Điều 37 BLLĐ.

Như vậy, nếu NLĐ không thuộc trường hợp tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 mà tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 5 ngày liên tục trở lên và NSDLĐ chứng minh được việc NLĐ không tiếp tục thực hiện HĐLĐ thì được coi là NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

***Câu 17:*** *NLĐ được trả trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HDLĐ trong những trường họp nào?*

Trả lời: Theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của BLĐ 2019 và khoán1 Điều 8 NĐ 145/2020/NĐ-CP thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi HĐLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1,2,3,4,6, 7, 9 và 10 Điều 34 của BLLĐ, trừ các trường hợp sau:

- NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ và pháp luật về BHXH;

- NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoàn 1 Điều 36 của BLLĐ 2019. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của BLLĐ 2019.

***Câu 18:*** *NSDLĐ có phải chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đối với thời gian thử việc không?*

Trả lời:

Theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 8 NĐ 145/2020/NĐ-CP thì thời gian thử việc được tính là thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ để tính trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

***Câu 19:*** *NLĐ làm việc theo 3 HĐLĐ kế tiếp nhau, nay tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (tống thời gian làm viêc tại DN là 6 năm 2 tháng), nêu doanh nghiệp đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 thì có phải chi trả trợ cấp thôi việc đối với thời gian làm việc của 2 HĐLĐ liền kề trước đó không?*

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019 và khoản 1 Điều 8 NĐ145/2020/NĐ-CP, trường hợp NLĐ làm việc theo 3 HĐLĐ kế tiếp nhau,đến HĐLĐ thứ 3 bị chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại điểm khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ không phải trả trợ cấp thôi viêc cho NLĐ đối với thòi gian NLĐ làm việc theo HĐLĐ thứ 3 nhưng phải trả trợ cấp thôi việc đối với thời gian NLĐ làm việc theo 2 HĐLĐ trước đó nếu khi chấm dứt 2 HĐLĐ đó chưa thực hiện chi trả trợ cấp thôi việc.

***Câu 20:*** *Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc quy định tại điểm c khoản 3 Điều 8 của NĐ 145/2020/NĐ-CP có được tính đến ngày lẻ không (dưới 1 tháng có được tính là 1/2 năm không)?*

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019 và điểm c khoản 3 Điều 8 NĐ 145/2020/NĐ-CP thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì được làm tròn năm theo nguyên tắc tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 6 tháng thì được tính là 1/2 năm, trên 6 tháng được tính bằng 1 năm; không quy định làm tròn năm từ ngày lẻ.

***Câu 21:*** *NLĐ có thời gian để tính trợ cấp thôi việc (sau khi trừ thời gian đã tham gia BHTN) dưới 01tháng thì NSDLĐ có phải tính trả trợ cấp thôi việc bằng 1/4 tháng lương không?*

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019 và điểm c khỏan 3 Điều 8 NĐ 145/2020/NÐ-CP thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì được làm tròn năm theo nguyên tắc tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 6 tháng thì được tính là 1/2 năm, trên 6 tháng được tính bằng 1 năm; không quy định làm tròn năm từ ngày lẻ.

Do vậy, NSDLĐ không có trách nhiệm phải trả trợ cấp thôi việc khi NLĐ có thời gian để tính trợ cấp thôi việc (sau khi trừ thờigian đã tham gia BHTN) dưới 01 tháng.

***Câu 22:*** *NLĐ có thời gian đểtính trợ cấp thôi việc (sau khi trừ thời gian đã tham gia BHTN) bằng 06 tháng thì NSDLĐ phải tính trả trợ cấp thôi việc bằng ½ tháng lương hay 1 tháng lương?*

Trả lời:

NLĐ có thời gian để tính trợ cấp thôi việc (sau khi trừ thời gian đã tham gia BHTN) bằng 06 tháng thì được tính bằng 1/2 nǎm (theo quy định tại Điểm c Khoản 3 Điều 8 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

Mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương (theo quy định tại Khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019). Do vậy, NLĐ có thời gian để tính trợ cấp thôi việc (sau khi trừ thời gian đã tham gia BHTN) bằng 06 tháng thì NSDLĐ phải tính trả trợ cấp thôi việc bằng 1/4 tháng lương.

***Câu 23:*** *NLĐ làm việc cho NSDLĐ từ 2012 đã đóng BHTN đầy đủ, nay thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì NSDLĐ có phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ không?*

Trả lời:

Truờng hợp này NLĐ thỏa mãn 2 điều kiện (1) đã làm việc cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên; (2) Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thuộc Khỏan 2 Điều 34 BLLĐ 2019.

NLĐ đã đóng BHTN đầy đủ trong quá trình thực hiện HĐLĐ không khằng định được NSDLĐ có phải trả trợ cấp thôi việc hay không.

Để xét NLĐ có đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc hay không phải xem xét thêm các điều kiện khác nữa:

- Nếu NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu (tuổi nghi hưu và thời gian đã đóng BHXH) theo quy định của pháp luật về BHXH thì NLĐ không thuộc diện hưởng trợ cấp thôi việc (theo quy định tại Khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019).

- Nếu NLĐ không đủ điều kiện hưởng lương hưu (tuổi nghỉ hưu và thời gian đã đóng BHXH) theo quy định của pháp luật về BHXH thì tiếp tục xem xét điều kiện về thời gian để tính trợ cấp thôi việc (như: thời gian thử việc, thời gian nghi việc hưởng theo chế độ ốm đau, thai sản của BHXH từ trên 14 ngày làm việc trở lên/tháng không hưởng tiền lương tháng tại công ty mà hưởng trợ cấp BHXH,...) theo quy định tại Khoản 3 Điều 8 NĐ 145/2020/NĐ-CP để xác định NLĐ có được hưởng trợ cấp thôi việc hay không và mức hưởng là bao nhiêu.

***Câu 24:*** *Khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nước ngoài thì việc trả trợ cấp thôi việc được thực hiện như thế nào?*

Trả lời:

Việc chi trả trợ cấp thôi việc đối với NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ thực hiện theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019 và Điều 8 NĐ45/2020/NÐ-CP. Theo đó, trường hợp NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thấm quyền (tại khoản 5 Điều 34 BLLĐ 2019) và trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực đối với NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 BLLĐ 2019 (tại khoản 12 Điều 34 BLLĐ 2019) thì không được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HĐLĐ, còn lại các trường hợp khác (Ví dụ:Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ, NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật,...), NLĐ nước ngoài vẫn có thể được hưởng trợ cấp thôi việc nếu đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật.

***Câu 25:*** *NSDLĐ có phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ trong trường hợp thời gian tính trá trợ cấp mất việc làm bằng 0 không?*

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 47 BLLĐ 2019 và khoàn 2 Điều 8 NĐ 145/2020/NĐ-CP thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương kể cả trường hợp thời gian làm việc để tính trả trợ cấp mất việc làm bằng 0.

**NHỮNG VẤN ĐỀ NẢY SINH TRONG THỰC TIỄN, MỐI QUAN HỆ GIỮA LUẬT AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG VỚI CÁC LUẬT VÀ ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ**

*Ông Võ Ngọc Hải - Trưởng phòng Việc làm – An toàn Lao động thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng*

1. **Xác định những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn ATVSLĐ.**
2. Vấn đề 1

- Vấn đề: Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tuy nhiên Luật An toàn, vệ sinh lao động mới quy định về tổ chức công đoàn, chưa quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Hơn nữa, khoản 3 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định mạng lưới an toàn, vệ sinh viên do ban chấp hành công đoàn quản lý và hướng dẫn hoạt đông, trong truờng hợp có nhiều công đoàn thì cần phải xác định người quản lý.

- Phương án giải quyết: Kiến nghị sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến tổ chức đại diện người lao động cơ sở và công đoàn; quy định rõ đại diện quản lý và hướng dẫn hoạt động an toàn, vệ sinh viên nên giao bộ phận an toàn, vệ sinh lao động quản lý và hướng dẫn hoạt động chuyên môn thì phù họp hơn.

2.Vấn đề 2.

- Vấn đề: Thanh, kiểm tra, điều tra tai nạn lao động đối với người lao động nhận việc về làm tại nhà.

Trường hợp người lao động nhận việc về nhà làm hoặc người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc tại nhà (trong trường hợp dịch bệnh) thì việc thanh tra, kiểm tra, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc là nơi ở có thể gây xung đột với khoản 2 và 3 Điều 22 của Hiến pháp 2013 do quyền bất khả xâm phạm về chỗ ở và không ai được tự ý vào chỗ ở của người khác nếu không được người đó đồng ý; việc khám xét chỗ ở do luật định.

- Phuơng án giải quyết: Kiến nghị xem xét, bổ sung quy định trường hợp người lao động nhận việc về nhà làm hoặc người sử dụng lao động yêu cầu người lao động nhận việc về nhà làm thì phải được sự đồng ý của người lao động và các thành viên gia đình. Đồng thời quy định bổ sung vào Luật An toàn, vệ sinh lao động việc cho phép thanh tra, kiểm tra, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc là nơi ở.

3. Vấn đề 3.

- Vấn đề: Công tác thanh tra, kiểm tra đối với người lao động không có hợp đồng lao động khó thực hiện và không rõ mục đích can thiệp.

Đối tượng người lao động không có quan hệ lao động không tồn tại quan hệ lao động để thực hiện việc can thiệp hoặc bồi thường từ người sử dụng lao động, hay thực hiện giải quyết chế độ từ quỹ bảo hiểm xã hội, mà chủ yếu là cung cấp, hỗ trợ thông tin an toàn, vệ sinh lao động cho đối tượng này. Hơn nữa, công tác thanh tra đối với đối tượng không có quan hệ lao động không khả thi do nơi làm việc của các đối tượng này di động hoặc đồng thời là nơi ở nên khó nhận được sự hợp tác từ người lao động, đồng thời cũng không phục vụ cho mục đích can thiệp để thực hiện chế độ hay chế tài.

- Phương án giải quyết: Kiến nghị xem xét, quy định loại trừ rõ trong Luật An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động không có quan hệ lao động (làm việc không theo hợp đồng lao động) thì không thực hiện thanh tra, kiểm tra đối với nhóm đối tượng này.

4. Vấn đề 4.

- Vấn đề: Trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghề nghiệp trong khoảng thời gian đơn vị sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc theo quy định, sau đó đơn vị sử dụng lao động đã thực hiện truy đóng đầy đủ (bao gồm cả tiền lãi chậm đóng theo quy định), cần xác định rõ việc giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho các truòng hợp này.

- Phuong án 1: Kiến nghị xem xét, giải quyết cho những trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa đóng nhưng đã khai trình bảo hiểm hoặc chưa kịp khai trình bảo hiểm trong vòng 30 ngày kể từ ngày giao kết hoặc tuyển dung.

- Phương án 2: Kiến nghị chỉ xem xét, giải quyết cho những trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa kịp đóng nhưng đã khai trình bảo hiểm.

- Lựa chọn:

+ Đối với phương án 1:

Ưu điểm: Thể hiện sự chia sẻ rủi ro cao đối với người sử dụng lao động; thu hút, hấp dẫn người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp do việc đóng bảo hiểm là do người sử dụng lao động đóng.

Nhược điểm: Có thể dẫn đến việc lạm dụng quỹ, trốn đóng, khi xày ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động mới tham gia đóng bảo hiểm cho người lao động.

+Đối với phuơng án 2:

Ưu điểm: Nâng cao ý thức người sử dụng lao động trong việc tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tránh việc trốn đóng và lạm dụng quỹ bảo hiểm tai nạn lao động.

Nhược điểm: Hạn chế sự chia sẻ rủi ro với người sử dụng lao động và chưa phù hợp với thực tiễn khai trình tham gia bảo hiểm xã hội.

+ Theo quy định tại khoản 5 Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2015 thì phương thức đóng bảo hiểm xã hội là hàng tháng, 3 tháng hoặc 6 tháng một lần. Khoản 1 Điều 99 của Luật Bảo hiểm xã hội quy định việc đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội trong vòng 30 ngày kể từ ngày giao kết hợp đồng hoặc tuyển dụng. Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp do người sử dung lao đông đóng theo quỹ lương, để quỹ bảo hiểm xã hội đứng ra thực hiện việc giải quyết hậu quả tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thay cho người sử dụng người lao động. Nếu việc quản lý Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tốt và chặt chẽ, thông qua giám sát quỹ tiền lương và hệ thống thuế thì người sử dụng lao động rất khó trốn đóng và khó có thể lạm dụng được quỹ bảo hiểm. Tuy nhiên, trình độ quản lý hiện tại chưa phát triển, nên đề nghị chọn phương án 2.

Đề nghị tham vấn thêm kinh nghiệm của các nước như Đức, Nhật bản, Hàn quốc trong vẫn đề giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong các trường hợp này.

5. Vấn đề 5.

- Vấn đề: Giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho các trường hợp tồn đọng trước đây, đã nghỉ việc nhưng chưa làm thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm.

- Phương án giải quyết: Kiến nghị xem xét, bổ sung quy định về thủ tục hồ sơ đối với trường hợp người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã nghỉ việc nhưng chưa làm thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm, tồn đọng trước đây tương tự theo thủ tục, trình tự quy định hiện hành để giảm thiểu các thủ tục hành chính hoặc có nhưng điều khoản riêng.

6. Vấn đề 6.

- Vấn đề: Hiện nay, không có quy định ràng buộc trách nhiệm của cơ quan quản lý chuyên ngành trong việc thanh tra, kiểm tra công tác điều tra, kết luận các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, giám định tỷ lệ tổn thương cơ thể. Đoàn điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không phải chịu bất kỳ một trách nhiệm pháp lý gì khi kết luận điều tra không đúng, không kịp thời.

- Phương án giải quyết: Xem xét, xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ kèm theo các chế tài nghiêm khắc như: trách nhiệm bồi thường cho đơn vị, quỹ bảo hiểm xã hội trong trường hợp kết luận không đúng.., đối với việc điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; giám định tỷ lệ thương tật sai để đảm bảo việc tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực này. Tăng cưòng công tác thanh tra, kiểm tra công vụ của cấp trên đối với cấp duới.

7. Vấn đề 7.

- Vấn đề: Người hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng qua thẻ ATM chỉ tập trung ở khu vực đô thị, còn tại nông thôn, vùng sâu, vùng xa hạ tầng cơ sở phục vụ chưa đáp ứng được nên số người hưởng qua tài khoản cá nhân còn thấp. Hiện tại, chưa có cơ chế kiểm soát tình trạng của chủ thẻ ATM, dẫn đến cơ quan bảo hiểm xã hội không có thông tin kịp thời khi người hưởng là chủ thẻ ATM từ trần, khó thu hồi tiền đã chi cho những tháng sau khi người hưởng từ trần.

- Phương án giải quyết: Kết nối hệ thống thông tin của hệ thống bảo hiểm xã hội với hệ thống khai tử của tư pháp hoặc cơ sở dữ liệu dân cư của Bộ Công an để tránh việc lạm dụng Quỹ bảo hiểm xã hội.

8.Vấn đề 8.

- Vấn đề:Việc Quốc hội thông qua các Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam với Liên minh Châu Âu (EVFTA) tại Nghị quyết số 102/2020/QH14 quy định về hàng rào kỹ thuật trong thương mại, trong đó tại điểm 2 Điều 5.4 nêu rõ phù hợp với Điều 2.7 của Hiệp định Các rào cản kỹ thuật trong thương mại (TBT), một bên phải tích cực xem xét khả năng chấp nhận quy chuẩn kỹ thuật tương đương của bên kia, kể cả khi những quy chuẩn này khác với quy chuẩn của mình, miễn là quy chuẩn đó đáp ứng đầy đủ các quy trình của mình.

- Phương án giải quyết: Cần tổ chức triển khai việc thừa nhận các quy chuẩn kỹ thuật của các nước đã tham gia Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh Châu âu (EVFTA) và Hiệp định Các Rào cản kỹ thuật trong thương mại (TBT) để giảm bớt các thủ tục hành chính và chi phí tuân thủ trong hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa. Việc kích hoạt điều khoản này thực hiện theo quy định tại điểm 3 Điều 5.4 của EVFTA.

**II. Đánh giá về mối quan hệ chồng chéo, mâu thuẫn, trùng lặp giữa quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động với quy định của các luật, pháp lệnh, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có liên quan.**

1. Vấn đề 1.

- Vấn đề: Bất cập, chồng chéo trong quan trắc môi trường: Hằng năm, người sử dụng lao động vừa phải thực hiện đánh giá quan trắc môi trường lao động theo khoản 2 Điều 18 Luật An toàn, vệ sinh lao động báo cáo sở y tế, vùa phải đánh giá quan trắc môi trường theo Điều 106 Luật Bảo vệ môi trường báo cáo sở tài nguyên, môi trường, có nội dung tương đối giống nhau về phương pháp, mẫu đánh giá, nên việc thực hiện song song hai nội dung này sẽ tăng chi phí rất nhiều, gây phiền hà, tốn kém cho người sử dụng lao động.

- Phương án giải quyết: Đề nghị xem xét, nghiên cứu, thống nhất thành cùng một nội dung, tránh phiền hà, tốn kém đối với doanh nghiệp, đặc biệt là việc kế thừa các kết quả đo, và chỉ đo khi cần thiết, không nhất thiết phải thực hiện đo kiểm hàng năm.

2. Vấn đề 2

- Vấn để: Theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động, người lao động khi ký hợp đồng lao động trên một tháng sẽ tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, trong đó bao gồm việc tham gia quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, theo quy định tại Thông tư số 329/2016/TT-BTC của Bô Tài chính thì đối với người lao động tham gia thi công trên công trường xây dụng, đơn vị thi công bắt buộc phải mua thêm một loại bảo hiểm tai nạn lao động khác, với mức bảo hiểm tối thiểu 100 triệu đồng/người/vụ. Như vậy theo những quy định trên, doanh nghiệp đang phải mua 2 loại bảo hiểm cùng liên quan đến tai nạn lao động và đều là bắt buộc, một loại thuộc quỹ bảo hiểm xã hội, một loại do các công ty bảo hiểm thương mại cung cấp, điều này gây nên sự bất hợp lý và gây tốn kém cho người dử dụng lao động, doanh nghiệp.

- Phương án giải quyết: Để đảm bảo sự thống nhất trong hệ thống pháp luật, đề nghị Bộ Tài chính, xem xét, xử lý quy định trùng lắp tại Thông tư số 329/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn Nghị định số 119/2015/NÐ-CP ngày 13 tháng 11 năm 2015 của Chính phủ quy định bảo hiểm bắt buộc trong hoạt động xây dụng, theo đó loại trừ những đối tượng đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, không phải tham gia bảo hiểm tai nạn lao động thương mại bắt buộc nữa. Trường hợp bảo hiểm xã hội tự nguyện được ban hành thì người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm tự nguyện cho người lao động thì cũng không phái tham gia bao hiểm thuơng mại bắt buộc.

3. Vấn đề 3.

- Vấn đề: Huấn luyện cho đối tượng nhóm 3, hiện tại, vấn để huấn luyện an toàn sử dụng hóa chất, điện theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Hóa chất, Luật Điện lực vẫn còn chồng chéo, dẫn đến doanh nghiệp, người lao động phải tham gia huấn luyện nhiều lần.

Nghị định số 44/2016/NĐ-CP quy định nội dung huấn luyện an toàn vệ sinh lao động (2 năm/1 lần nhóm 3); Nghị định số 113/2017/NĐ-CP quy định huấn luyện về An toàn hóa chất; Nghị định 42/2020/NÐ-CP ngày 8/4/2020 quy định về danh mục hàng hóa nguy hiểm, vận chuyển hàng hóa nguy hiểm trên đường thủy nội địa (điều 21 đến 25) quy định về tập huấn an toàn cho người tham gia vận chuyển hàng hóa nguy hiểm trên đường thủy nội bộ; Nghị định số 87/2018/NĐ- CP về kinh doanh dầu khí; Thông tư số 05/2020/TT-BCT quy định chi tiết một số nội dung về an toàn điện (nhóm 3 huấn luyện 1 năm 1 lần). Thông tư 36/2014/TT-BCT ngày 22/10/2014 của Bộ Công thuơng Quy định về huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất và cấp Giấy chứng nhận huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất; Thông tư số 53/2018/TT-BCT ngày 25/12/2018 quy định chương trình, nội dung về huấn luyện kỹ thuật an toàn đối với hoạt động kinh doanh khí…

Như vậy, người lao động làm việc tại vị trí có các yếu tố an toàn vệ sinh lao động điện, hóa chất phải thực hiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo các văn bản hướng dẫn của 2 ngành; thời lượng khác nhau, nội dung lại tương đồng gây khó khăn cho doanh nghiệp, lãng phí thời gian, đội chi phí.

- Phương án giải quyết: Mặc dù Thông tư số 31/2018/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho phép những nội dung đã học ở các chưong trình khác thì được miễn học lại. Tuy nhiên, vẫn cần có sự thống nhất để tránh sựphức tạp trong triển khai thực hiện, giảm gánh nặng cho doanh nghiệp, người lao động. Đối với nội dung thuộc giáo dục nghề nghiệp hoặc đại học thì đưa vào chương trình giáo dục nghề nghiệp hoặc đại học; đối với nội dung bồi dưỡng, huấn luyện để xây dựng kỹ năng làm việc an toàn do phát sinh trong thực tế công việc thì đưa vào chương trình huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và người lao động chỉ phải thực hiện huấn luyện một lần.

4. Vấn đề 4.

- Vấn đề: Điểm b khoản 2 Điều 119 Luật Xây dựng quy định về giám định nguyên nhân sự cố và Điều 45, 46 Nghị định 06/2021/NĐ-CP về giải quyết sự cố công trình, giám định nguyên nhân sự cố giao UBND cấp tỉnh chịu trách nhiệm chủ trì giải quyết sự cố công trình xây dựng; Bộ Quốc phòng, Bộ Công An chủ trì giám định nguyên nhân đối với công trình phục vụ quốc phòng, an ninh; Bộ Quản lý xây dựng công trình chuyên ngành chủ trì giám định nguyên nhân sự cố công trình xất dựng trong trường họp được thù tướng giao.

Theo điều 35 của Luật An toàn, vệ sinh lao động thì phân cấp điều tra tai nạn lao động theo mức độ nghiêm trọng: Cấp tỉnh do sở lao động -thương binh và xã hội thành lập gồm đại diện Thanh tra lao động cấp tỉnh, Sở Y tế, Liên đoàn lao động tỉnh và các thành viên khác điều tra vụ có người chết hoặc từ 2 người bị thương nặng trở lên; Trường hợp đặc biệt, khi xét thấy cần thiết do đoàn điều tra tai nạn lao động cấp Trung ương (do Bộ trưởng Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội thành lập, gồm đại diện Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y Tế, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và một số thành viên khác) điều tra.

- Phương án giải quyết:

+Phương án 1: Xem xét quy định việc khai báo sự cố theo nguyên tắc một cửa liên thông. Trường hợp sự cố có người bị nạn, áp dụng nguyên tắc một việc giao một cơ quan giải quyết và cho phép việc thừa nhận biên bản điều tra sự cố là điều tra tai nạn lao động để giải quyết các chế độ tai nạn lao động.

+ Phương án 2:Giữ nguyên như hiện nay.

* Lựa chọn:

+ Phương án 1 sẽ thực hiện đúng nguyên tắc, tỉnh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tránh việc trùng lắp trong hoạt động công vụ khi thừa nhận kết quả của nhau, giảm gánh nặng cho doanh nghiệp, thúc đẩy việc thực hiện thủ tục hành chính trong thuc hiện chế độ nhanh hơn. Phương án này có thể gây những xáo trộn nhất định trong tổ chức thực hiện.

+ Phương án 2: Ít gây xáo trộn về mặt tổ chức. Tuy nhiên, phương án này không khắc phục được những tồn tại hiện này, có thể kéo dài thời gian thực hiện và chua thể hiện đúng tinh thẩn Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Khuyến cáo lựa chọn phương án 1.

5. Vấn đề 5.

- Vấn đề: Luật An toàn, vệ sinh lao động và các luật chuyên ngành như Luật Hóa chất, Luật Xây dựng xây dựng, Luật Khai thác Khoáng sản, Luật Điện lực có sự chồng chéo cần được thống nhất trong quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, điều tra tai nạn lao động và kiểm tra chất lượng hàng hóa về an toàn, vệ sinh lao động đối với các máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động liên quan đến 4 bộ.

- Phương án giải quyết: Các Bộ, ngành cùng rà soát, thống nhất việc giao chức năng, nhiệm vụ theo nguyên tắc, tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Một số vấn để về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo đó, một việc chỉ giao một cơ quan đầu mối.

**III. Thông tin, truyên truyền, giáo dục, huấn luyện và các biện pháp kiểm soát rủi ro tại nơi làm việc, những kiến nghị và đề xuất.**

1. Mặt đuợc.

- Luật An toàn, vệ sinh lao động đã để cao tính phòng ngừa thông qua việc quy định thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động và giao trách nhiệm cụ thể từngười sử dụng lao động, nhà sản xuất, ủy ban nhân dân, cơ quan thông tin đại chúng và cơ quan,tổ chức khác. Các quy định về thông tin, tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ của luật đã giúp nguời sử dụng lao động, người lao động nâng cao được nhận thức về ATVSLĐ và góp phần nâng cao văn hóa phòng ngừa trong sản xuất.

Tạo cơ chế mở về huấn luyện, kiểm soát chất lượng thông qua quy định kiểm soát của nhà nước và quy chế nội bộ về tiêu chuẩn người huấn luyện, cơ sở vật chất và chương trình, thanh tra, kiểm tra. Việc coi huấn luyện là một dịch vụ được cung cấp theo cơ chế thị trường, phục vụ khách hàng, không phải đợi chờ các cơ quan quản lý nhà nước triển khai, cho phép các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập hoặc các doanh nghiệp tự huấn luyện nếu đủ điều kiện, đã tạo sự thay đổi đáng ngạc nhiên về số lượng người được huấn luyện và nguời dân, doanh nghiệp cũng được tiếp cận các dịch vụ huấn luyện theo yêu cầu và đảm bảo chất lượng hơn. Trong giai đoạn 2016-2021, mỗi năm có khoảng 2 đến 7 triệu người được huấn luyện (năm 2020 và 2021 do các yêu cầu về cách ly, giãn cách dịch bệnh covid nên số người được huấn luyên giảm), cao gâp 4-5 lần so với giai đoạn truớc.

- Đã quy định trách nhiệm triển khai cụ thể của người sử dụng lao động về xây dựng nội quy, quy trình và các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao dông tại nơi làm việc; việc kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc, cải thiện điều kiện lao động, các biện pháp xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp để người quản lý doanh nghiệp, người lao động có thể nắm và thực hành theo.

Thông qua các quy định này, nhiều sáng kiến, biện pháp cải thiện điều kiện lao động ở nơi làm việc đã được tiến hành, góp phần nâng cao năng suất lao động, ngăn chặn sự cố tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật, bảo vệ sức khỏe người lao động và hình thành văn hóa an toàn, vệ sinh lao động.

- Trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh: Việc xây dụng nội quy, quy trình ATVSLĐ đối với công việc, nơi làm việc, máy thiết bi được thực hiện tại nhiều doanh nghiệp. Việc áp dụng các giải pháp kiểm soát yếu tố nguy hiểm, có hại, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố kỹ thuật được nhiều doanh nghiệp quan tâm và có sự đầu tư mới, triển khai nhiều giải pháp nhằm cải tiến kỹ thuật, cải thiện điều kiện làm việc trong nhiều lĩnh vực: Dầu khí, hóa chất, điện, khai thác mỏ, điện tử, dệt may, da giày...

-Trong nhũng truờng hợp khi trình độ phát triển khoa học, công nghệ và kinh tế, xã hội chưa đáp ứng được việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nhưkỳ vọng, nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động đã quy định bổ sung các chế độ mang tính phòng ngừa kèm theo như: bồi dưỡng hiện vật; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; điều dưỡng phục hồi sức khỏe;

2. Mặt hạn chế.

Việc triển khai phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật, kiến thúc an toàn, vệ sinh lao động xuống cơ sở để doanh nghiệp, người sử dụng lao động, người lao động nắm được còn rất hạn chế, chưa thường xuyên, liên tục, còn mang tính hình thức, đối phó, và chỉ chủ yếu tập trung trong tháng hành đông ATVSLÐ,tại các doanh nghiệp lớn. Việc mở rộng đối tượng áp dụng tới người lao động không có quan hệ lao động với lực luọng lao động chú yếu tâp trung trong khu vực làng nghề, nông nghiệp, ngư nghiệp là một thách thức lón, đòi hỏi phải có những đầu tư kinh phí nhất định. Trong khi đó, các cấp, các ngành, địa phương còn khó khăn, bố trí rất ít, thậm chí không bố trí kinh phí cho hoat động thông tin, tuyên truyền và huấn luyện, cho người lao động không có quan hệ lao động, trong các làng nghề.

Có sự hạn chế về hình thái tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại khoản 7 Điều 14 của luật An toàn, vệ sinh lao động do đưa ra định nghĩa tổ chức huấn luyện là đơn vị sự nghiệp công, doanh nghiệp đáp ứng quy định của pháp luật đầu tư và Luật này; trong khi còn nhiều hình thái tổ chức khác có thể đáp ứng việc cung cấp dịch vụ huấn luyện này như các tổ chức khoa học công nghệ, sự nghiệp tư nhân, bán công... Việc áp dụng các quy định huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trong một số lĩnh vực có yêu cầu bí mật như an ninh, quốc phòng cũng còn bất cập do việc hạn chế sự tiếp cận, đòi hỏi phải có những quy định riêng.

Một số nội dung huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có sự trùng lắp, tạo gánh nặng với doanh nghiệp, người lao động. Ngoài quy định huấn luyện an toàn, vệ sinh lao đông tại Điều 14 của Luật, còn có quy định về huấn luyện lực lượng sơ cấp cứu tại Điều 79 của Luật; việc quy định về chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động tại khoản 4 Điều 73 của Luật; các quy định về đào tạo kỹ thuật chuyên ngành an toàn điện, an toàn hóa chất, kinh doanh khí*.( Điểm c khoản 4 Nghị định 51/2020/NĐ-CP và thông tu số 05/2021/TT-BCT của Bộ truong Bộ Công Thuơng quy định chi tiết một số nội dung về an toàn điện; Khoản 10 Điều 1 Nghị định số 113/2017/NĐ-CP Quy định chi tiết và huóng dẫn thi hành một sô của Luật Hóa chất. Nghị định số 87/2018/NĐ- CP về kinh doanh dầu khí và Thông tư số 53/2018/TT-BCT quy định về chương trình, nội dung về huấn luyện kỹ thuật an toản đối với hoạt động kinh doanh khí.)*

Việc cấp thể an toàn lao động đối với người lao động khu vực có hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 14 của Luật do người sử dụng lao động cấp; tuy nhiên, một số thẻ an toàn điện theo quy định thông tư số 05/2020/TT-BCT của Bộ Công Thương lại do Sở Công Thương cấp, tạo nên gánh nặng thủ tục hành chính cho doanh nghiệp.

3. Kiến nghị, đề xuất.

Bổ sung quy định giao cấp chính quyền, đặc biệt là cấp xã, phường bố trí kinh phí, nhân sự đồng thời với việc giao nhiệm vụ thông tin, tuyên truyền, huấn luyện cho người lao động làm việc không theo họp đồng lao động, làng nghề, nông dân. Tăng cường truyền thông về An toàn, vệ sinh lao đông trên các phương tiên thông tin đại chúng, các mạng xã hội. Nhà nước ưu tiên bố trí nhân sách hỗ trợ thông tin, tuyên truyền, huấn luyện cho đối tượng làm việc không theo hợp đồng lao động.

Bỏ quy định khoản 7 Điều 14 của Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định hạn chế về hình thái tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động. Bổ sung quy định tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại các cơ sở cần bảo đåm an ninh bí mật quốc phòng.

Thống nhất lai các quy định về huấn luyện do trong nội dung huấn luyện đã có nội dung sơ cấp cứu, kỹ thuật an toàn nên đề nghị bỏ các quy định về huấn luyện sơ cấp cứu quy định cho lực lượng sơ cấp cứu quy định tại Điều 79 của Luật; xem xét bỏ quy định về chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động bắt buộc đối với người làm công tác y tế cơ sở, doanh nghiệp tại khoản 4 Điều 73 của Luật; thẻ an toàn điện xếp theo bậc; hợp nhất các nội dung huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất, kinh doanh khí, an toàn điện vào huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

Để đảm bảo sự cạnh tranh lành mạnh trong việc cung ứng dịch vụ bằng cơ chế các cơ quan quản lý nhà nước không thực hiện các dịch vụ huấn luyện, cấp các chứng chỉ, thẻ an toàn. Đề nghị các Bộ rà soát, bãi bỏ các điều kiện kinh doanh đối với tổ chức, cá nhân quy định tại các thông tư do các bộ ban hành đảm bảo thống nhất với nghị định của Chính phủ hướng dẫn Luật An toàn, vệ sinh lao động, đặc biệt liên quan đến tiêu chuẩn người huấn luyện.

**ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Ông **Nguyễn Mạnh Du –**

Phó Giám đốc Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Sơn La

Bộ luật Lao Động năm 2019 góp phần hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh các  
vấn đề về quan hệ lao động và tiêu chuẩn lao động ở Việt Nam. Đồng thời góp phần vào việc định hướng phát triển về thị trường lao động và các quan hệ lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế của nước ta, những đổi mới các quy định của Bộ luật Lao Động cũng đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn, đòi hỏi việc xây dựng quan hệ lao động theo hướng hài hòa, ổn định và tiến bộ còn là một quá trình đi liền với việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

Chế định về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể được quy định thành một chương trong Bộ Luật lao động 2019 (Chương V, 26 Điều tăng thêm 2 Điều so với Bộ Luật lao động 2012) đã được sửa đổi, bổ sung những cái mới, khắc phục những thiếu sót so với bộ luật cũ nhằm quy định cụ thể, rõ ràng và chi tiết để giải quyết các vấn đề phát sinh trong các quan hệ lao động. Đây là chương quan trọng đối với việc thiết lập và phát triển quan hệ lao động hài hòa, lành mạnh tại doanh nghiệp. Chính vì vậy, nội dung chương này trong Bộ luật Lao động mới đã sửa đổi, bổ sung theo hướng thúc đẩy và phát huy tối đa sự thỏa thuận thương lượng giữa các bên, nhằm xác lập điều kiện lao động và giải quyết những vướng mắc giữa các bên trong quan hệ lao động thông qua hàng loạt quy định mới về: Đối thoại tại nơi làm việc (Điều 63; 64 Bộ Luật Lao động 2019; Hướng dẫn cụ thể tại Điều 37 đến 48 Nghị định 145/2020/NĐ-CP trong đó người sử dụng lao động và người lao động phải tiến hành đối thoại ít nhất một năm một lần); Thương lượng tập thể là bắt buộc ( Điều 65 đến 74; Luật Lao động); Thỏa ước lao động tập thể ( Điều 75 đến 89 Bộ Luật lao động 2019).

Đối thoại tại nơi làm việc: gồm mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc; nội dung đối thoại tại nơi làm việc; tiến hành đối thoại tại nơi làm việc. Theo đó xác định “chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.” (Khoản 1, Điều 63), đồng thời xác định rõ mục đích, hình thức đối thoại và việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc “Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của chính phủ”, tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động trong các hội nghị dân chủ, hội nghị người lao động…”. tạo điều kiện thuận lợi cho cả người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động đồng thời thể hiện rõ về quyền của người lao động trong Hiến pháp. Thương lượng tập thể: Gồm 10 Điều ( Từ Điều 65 đến 74) Khoản 4 Điều 73 ( đối với thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể) được hướng dẫn từ Điều 6 đến 9 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH. Các Điều này quy định về mục đích, nguyên tắc, quyền yêu cầu t hương lượng tập thể, đại diện thương lượng, nội dung, quy trình và trách nhiệm của các bên trong thương lượng tập thể để đạt mục đích của thương lượng tập thể là: xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thoả ước lao động tập thể, giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.Nguyên tắc thương lượng tập thể “Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.” ( Điều 66); thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất và được thực hiện tại địa điểm do hai bên thoả thuận. Quyền thương lượng tập thể: Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu thương lượng. Thời gian thương lượng không quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng. Đại diện thương lượng tập thể trong phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện người lao động. Nội dung thương lượng tập thể gồm 08 nhóm nội dung ( Điều 67), mở rộng hơn so với Bộ Luật lao động 2012 (5 nội dung). Điều quan trọng là những nội dung để hai bên cùng thương lượng gồm 08 nhóm nội dung, số lượng người tham dự thương lượng của mỗi bên do các bên thỏa thuận. nếu có nhiều tổ chức đại diện người lao động thì số lượng đại diện của mỗi tổ chức do do các tổ chức đó thỏa thuận. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể gồm 02 bước: Quy trình chuẩn bị và quy trình tiến hành thương lượng. Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động. Khi quá trình thương lượng thành công việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động. Trong trường hợp thương lượng tập thể không thành các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công.

Bộ Luật lao động 2019 cũng qui định rõ việc thương lượng tập thể đối với một số trường hợp khác như: thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia; Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể

Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT): Chương V (Mục 5, từ Điều 75 đến Điều 89) về thỏa ước lao động tập thể “Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác”. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và khuến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Việc quy định thỏa ước lao động tập thể ngành để thiết lập và thống nhất hóa những tiêu chuẩn lao động và trách nhiệm xã hội chủ yếu, cải thiện những điều kiện lao động có thể áp dụng chung trong ngành, đặc biệt là thương lượng và thỏa thuận về mức lương tối thiểu ngành mà Chính phủ không qui định. Nếu có thỏa ước ngành, các doanh nghiệp trong ngành sẽ phải áp dụng và chỉ khi có điều kiện thuận lợi hơn mới cần thương lượng và ký thỏa thuận doanh nghiệp. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu: BLLĐ 2019 quy định chỉ có duy nhất Tòa án nhân dân có thẩm quyền (Điều 87). Thỏa ước lao động tập thể hết hạn: Điều 83 BLLĐ 2019 quy định “Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.”. Thoả ước lao động tập thể phải được gửi tới cớ quan chuyên môn về lao động cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính trong vòng 10 ngày thể theo quy định tại Điều 77.

Những bất cập, hạn chế của một số quy định trong thực tiễn:

Nguyên tắc thỏa thuận trong quan hệ lao động chưa được tôn trọng, chưa có cơ chế phù hợp để bảo đảm sự thỏa thuận giữa các bên khi xác lập cũng như trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, chủ yếu là do người sử dụng lao động tự áp đặt và người lao động không có quyền được thỏa thuận. Đó là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến xung đột giữa các bên.

TƯLĐTT là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.TƯLĐTT gồm TƯLĐTT Doanh nghiệp, TƯLĐTT ngành và hình thức TƯLĐTT khác. Nguyên nhân dẫn đến nhiều doanh nghiệp chưa ký kết TƯLĐTT, hoặc ký kết mang tính hình thức là do chế tài xử phạt chưa nghiêm đối với các hành vi vi   
phạm pháp luật lao động. Người sử dụng lao động còn xem nhẹ quyền lợi của người lao động, né tránh việc ký kết TƯLĐTT cũng như thực hiện thỏa ước lao động; thiếu tôn trọng quy tắc ứng xử đối với các tổ chức đại diện người lao động. Bên cạnh đó các tổ chức đại diện người lao động không phải khi nào cũng đủ bản lĩnh và năng lực về thương lượng với người sử dụng lao động để tiến tới ký kết TƯLĐTT có lợi cho người lao động. Đối với tổ chức đại diện người lao động cơ sở, vẫn còn nhiều cán bộ hạn chế về năng lực, kỹ năng đàm phán thương lượng,chưa tương xứng với năng lực của người sử dụng lao động, chưa chủ động đưa ra nội dung để thương lượng, ký kết TƯLĐTT và đối thoại tại nơi làm việc. Về phía người sử dụng lao động, nhiều nơi còn coi nhẹ bản TƯLĐTT không phối hợp với tổ chức đại diện người lao động để xây dựng bản thỏa ước có chất lượng, gần như chỉ sao chép lại Bộ Luật Lao động và nội quy lao động…

Những bản TƯLĐTT đưa những điểm có lợi cho người lao động như đã thỏa thuận về nâng cao chất lượng bữa giữa ca, nâng lương, thêm tháng lương thứ 13, thưởng Tết, trợ cấp đi lại, nhà ở, đào tạo tay nghề, trợ cấp khó khăn, rủi ro, thăm hỏi ốm đau, hiếu hỷ, lễtết, mừng sinh nhật, tổ chức thăm quan nghỉ mát, xây dựng những công trình phúc lợi,mua bảo hiểm lao động cho người lao động, thực hiện tốt chính sách đối với lao động nữ… Bên cạnh đó, nhiều bản TƯLĐTT sao chép lại nội dung các điểu khoản đã được của Bộ luật lao động quy định như: Những ngày nghỉ lễ trong năm, chế độ nghỉ phép năm, thời giờ làm việc, thời gian chấm dứt hợp đồng lao động… không có gì khác so với Bộ Luật Lao động đã quy định. Nhưng vẫn đưa vào làm cho bản TƯLĐTT lên tới hàng chục trang giấy. Để tìm ra những điểm có lợi cho người lao động trong những bản TƯLĐTT này là rất ít. Có khá nhiều doanh nghiệp trong thực tế đã thực hiện các quy định có lợi cho người lao động so với pháp luật lao động nhưng không đưa vào TƯĐTT nhằm tránh sự ràng buộc của pháp luật. Đây là một thực trạng khiến cho chất lượng TƯLĐTT chưa được như mong đợi. Việc thanh, kiểm tra về thực hiện Luật Lao động chưa thường xuyên, hiệu quả chưa cao dẫn đến tình trạng có nhiều doanh nghiêp vi phạm các quy định về TƯLĐTT.

*Một số câu hỏi thường gặp trong chế định Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể:*

**Câu 1**:Trường hợp tất cả NLĐ trong doanh nghiệp không tham gia bất cứ tố chức đại diện NLĐ tại cơ sở Nào, thì NSDLĐ có phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc không?

*Trả lời:*

Khoản 1 Điều 63 BLLĐ 2019 quy định: đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đối ý kiến giữa NSDLĐ với NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ về những vấn để liên quan đến quyển, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiếu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

Đồng thời, theo khoản 2 Điều 63 BLLĐ 2019, NSDLĐ phải tố chức đối thoại tại nơi làm việc, cụ thế trong các trường họp sau:định kỳ ít nhất 01 năm một lần; khi có yêu cầu của một hoặc các bên; khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42,44,93,104,118 và khoan 1 Ðiều 128 BLLĐ 2019.

Vì vậy, trường hợp tất cả NLĐ trong doanh nghiêp không tham gia tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nào, thì NSDLĐ vẫn có trách nhiệm đối thoại với NLĐ về những vấn để liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiếu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

**Câu 2**:Trường hợp không có tố chức dại diện NLĐ tại cơ sở tại doanh nghiệp thì NSDLĐ có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện để những NLĐ tự lựa chọn thành viên đại diện cho họ tham gia đối thoại với NSDLĐ không?

*Trả lời:*

NSDLĐ có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện để những NLĐ không tham gia tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở tu lựa chọn thành viên đại diện cho họ để tham gia đối thoại với NSDLÐ,nhằm bảo đảm trách nhiệm của NSDLĐ trong việc tố chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 BLLĐ 2019.

Trường hợp trong doanh nghiệp có tổ chức đại diện NLĐ tại cơsở, thì NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện để những NLĐ không tham gia tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở tự lựa chọn thành viên đại diện cho họ để tham gia đối thoại với NSDLĐ (theo quy định tai khoán 1 Điều 37 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

**Câu 3:** Khi NLĐ yêu cầu đối thoại với NSDLĐ thì nội dung yêu cầu đối thoại phải bảo đảm điều kiện gì?

*Trả lời:*

Khi NLĐ yêu cầu đối thoại với NSDLĐ thì nội dung yêu cầu đối thoại phải được sự đồng ý của ít nhất 30% số thành viên đại diện của bên NLĐ tham gia đối thoại theo quy định của pháp luật (theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 40 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

**Câu 4**: NLĐ có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho NSDLĐ trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc bao nhiều ngày?

*Trả lời:*

Chậm nhất 05 ngày làm việc truớc ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ, NLĐ có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho NSDLĐ (theo quy định tại khoản 3 Điều 39 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

**Câu 5:** NLĐ có được quyết định việc gia nhập hoặc không gia nhập tố chức đại diện NLĐ ở cơ sở không?

*Trả lời:*

NLĐ quyết định việc gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức đại diện NLĐ ở cơ sở (theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 45 NĐ145/2020/NÐ-CP).

**Câu 6:** NLĐ có được kiểm tra, giám sát việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng BHXH bắt buộc,BHYT,BHTN của NSDLĐ không?

*Trả lời:*

NLĐ được kiểm tra, giám sát việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN của NSDLĐ (theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 46 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

**Câu 7:** Hội nghị NLĐ được tổ chức theo hình thức nào?

*Trả lời:*

Hội nghị NLĐ được tổ chức theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu (theo quy định tại khoản 1 Điều 47 NĐ145/2020/NĐ-CP).

**Câu 8**: Chủ thể nào có quyền quyết định số lưrợng,thành phần tham gia đối thoại với NSDLĐ?

*Trả lời:*

Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của NLĐ xác định số lượng, thành phần NLĐ tham gia đối thoại với NSDLĐ (theo quy định tại điêm a khoán 2 Điều 38 NĐ145/2020/ND-CP).

**Câu 9:** NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ đề nghị đôi thoại tại noi làm việc vói NSDLĐ về hình thức thưởng nhưng NSDLĐ từ chối. Như vậy, hành vi này của NSDLĐ có đúng quy định pháp luật không?

*Trả lời:*

NSDLĐ phải tổ chức đối thoại với NLĐ. Việc từ chối đối thoại của NSDLĐ trong trường họp này là trái với quy định của BLLĐ 2019 (theo quy định tại Điều 104 BLLĐ 2019).

**Câu 10**: Khi nào NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm viêc với NLĐ?

*Trả lời:*

NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc với NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ trong trường hợp sau đây:

1) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần:

2) Khi có yều cầu của một hoặc các bên:

3) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoàn 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản l Điều 128 BLLD 2019

(Theo quy định tại khoản 2 Điều 63 BLLĐ 2019)

**Câu 11:** NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc định kỳ mấy lần trong 01 năm?

*Trả lời:*

NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc với NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ định kỳ ít nhất 1 năm 1 lần (theo quy định tại khoản 2 Điều 63 BLLĐ 2019).

**Câu 12:** BLLĐ 2019 có quy định bắt buộc các bên phải thương lượng tập thể hay không?

*Trả lời:*

Việc có tiến hành thương lượng tập thể hay không tiến hành thương lượng tập thể là do các bên trong quan hệ lao động quyết định trên cơ sở tự nguyện. BLLĐ 2019 không có những quy định bắt buộc các bên phải tiến hành thương lượng tập thể.

Tuy nhiên, khi có yêu cầu thương lượng tập thể của một bênthì bên kia có nghĩa vụ bắt buộc phải phản hồi đối với đề nghị thương lượng đó một cách thiện chí. Ở cấp doanh nghiệp, bên nhận được yêu cầu thương lượng tập thể có nghĩa vụ phải tiến hành thương lượng. Khi đó, bên nhận được yêu cầu thương lượng tập thế không được dựa vào nguyên tắc tự nguyện của thưong lượng tập thể để từ chối thương lượng vì việc từ chối thuơng lượng trong trường hợp này bị xem là vi phạm một nguyên tắc quan trọng khác của thương lượng tập thể là nguyên tắc “thiện chí”(Điều 66 BLLĐ 2019).

**Câu 13**:Thương lượng tập thể là gì?

*Trả lời:*

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện NLĐ với một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ốn định (theo quy định tại Điêu 65 BLLĐ 2019).

**Câu 14**: Nội dung thương lượng tập thể?

*Trả lời:*

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thế:

1.Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ǎn và các chế độ khác;

2. Mức lao động và thời giờ làm viêc, thời giờ nghỉ ngơi,làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;

3. Bảo đảm việc làm đối với NLĐ;

4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện NQLĐ;

5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ;mối quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ;

6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động:

7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm;phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

(Theo quy định Điều 67 BLLĐ 2019)

**Câu 15**:Thỏa ước lao động tập thể là gì? Pháp luật có quy định cụ thể về nội dung của thỏa ước lao động tập thể không?

*Trả lời:*

Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.

Pháp luật không quy định cụ thể về nội dung của thỏa ước lao động tập thể mà chỉ quy định nguyên tắc chung,theo đó nôi dung thỏa ước lao động tập thế không được trái với quy định của phápluật; đồng thời khuyển khích có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật (theo quy định tại Điều 75 BLLĐ 2019).

**Câu 16:** Có mấy loại thỏa ước lao động tập thể?

*Trả lời:*

Thỏa ước lao động tập thế, bao gồm: thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác (theo quy định tại khoản 1 Điều 75 BLLĐ 2019).

**Câu 17**: Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có thể loại trừ không áp dụng đối với một hoặc một số nhóm NLĐ không?

*Trả lời:*

Theo khoản 2 Điều 78 BLLĐ 2019, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với NSDLĐ và toàn bộ NLĐ của doanh nghiệp. Vì vậy, việc loại trừ bất cứ nhóm đối tượng là NLĐ nào của doanh nghiệp trong Thỏa ước lao động tập thể là không đúng quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, thỏa ước lao động tập thể có thể quy định một số nội dung cụ thể chỉ áp dụng hoặc không áp dụng cho một hoặc một số nhóm người lao động của doanh nghiệp.

**Câu 18:** Doanh nghiệp có bắt buộc phải có thỏa ước lao động tập thể không?

*Trả lời:*

Theo quy định của BLLĐ 2019 thì không bắt buộc trong mỗi một doanh nghiệp phải có thỏa ước lao động tập thể. Việc doanh nghiệp có hay không không có thỏa ước lao động tập thể tùy thuộcvào kết quả thương lượng tập thể giữa các bên (theo quy định tạiĐiều 75 BLLĐ 2019).

**Câu 19:** Dự thảo thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trước khi ký kết có được lấy ý kiến toàn bô NLĐ trong doanh nghiệp không? Và được ký kết khi nào?

*Trả lời:*

Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ NLĐ trong doanh nghiệp.

Thòa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% NLĐ của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

(Theo quy định tại khoân 1 Điều 76 BLLĐ 2019)

**CÁC CHÍNH SÁCH VỀ AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG KẾT QUẢ**

**ĐẠT ĐƯỢC, HẠN CHẾ VÀ ĐỀ XUẤT.**

*Bà Phạm Thị Thúy –*

*Phòng huấn luyện, thông tin an toàn lao động – Cục An toàn Lao động*

Trong những năm qua, việc ban hành các văn bản pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đã được chú trọng, đặc biệt là trong năm 2015, Luật An toàn, vệ sinh lao động đã được ban hành. Tuy nhiên, quá trình triển khai các chính sách, chế độ về ATVSLĐ vẫn đang đặt ra một số vướng mắc, cần có giải pháp để khắc phục.

Đại dịch Covid-19 gây ảnh hưởng nhiều hoạt động kinh tế, xã hội bị ngưng trệ, hầu hết các hoạt động đều bị ảnh hưởng nặng nề. Cả hệ thống chính trị, nhà nước, doanh nghiệp, xã hội tập trung vừa phòng, chống dịch vừa thực hiện các biện pháp tháo gỡ khó khăn cho sản xuất, kinh doanh, đảm bảo an sinh xã hội. Trong bối cảnh đó các chế độ, chính sách và quản lý về ATVSLĐ nhằm góp phần ổn định sản xuất, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định đã phát huy được hiệu quả. Tuy nhiên bên cạnh những kết quả đạt được, việc triển khai các chính sách về an toàn, vệ sinh lao động cũng gặp một số khó khăn, vướng mắc, như các chế độ đối với người làm công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, chăm sóc sức khỏe, trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, chế độ Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các qui định về bộ máy tổ chức công tác ATVSLĐ…Tại hội nghị này, tác giả xin trình bày một số đánh giá và đề xuất kiến nghị đối với một số chế độ chính sách về ATVSLĐ. Cụ thể:

***Nội dung 1:*** *Về phân loại điều kiện lao động, danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các chế độ liên quan.*

1. Kết quả đạt được

Trong lĩnh vực dân sự, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hộị đã nghiên cứu, xây dựng ban hành Danh mục gồm 1.823 nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, trong đó có 66 nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại VI, 498 nghề công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại V và 1259 nghề công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại IV *(Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH Ban hành Danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm).*

Việc ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đã góp phần triển khai chế độ chăm sóc sức khỏe, bổi dưỡng hiện vật, tiền lương và nghỉ hưu sớm hưởng chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động được thực hiện tốt hơn và đi vào thực tiễn cuộc sống.

Việc ban hành tiêu chuẩn, phương pháp phân loại lao động theo điều kiện lao động đối với nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (NNĐHNH) đã góp phần đảm bảo việc xây dựng danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại đảm bảo tính khoa học, phù hợp với thực tiễn..

1. Mặt hạn chế.

Còn nhiều nghề, công việc chưa được đưa vào danh mục nghề đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên người lao động không được hưởng các chế độ như: tiền lương, phép năm, bồi dưỡng bằng hiện vật...

Việc xác định tên nghề người lao động làm việc có thuộc trong danh mục nghề cũng rất khó khăn, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất vừa và nhỏ, làng nghề, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khi xây dựng thang bảng lương chưa xem xét đối chiếu hoặc quan tâm tới danh mục nghề để áp dụng các chế độ chính sách cho người lao động. Việc đặt tên nghề, công việc không có quy định cụ thể mà theo quan điểm, thói quen của người SDLĐ hoặc do lịch sử để lại, dẫn đến khó khǎn trong quá trình thực hiện giải quyết các chếđộ bảo hiểm xã hội cho người lao động. Một số nghề, công việc có tính chất tương tự nhưng khác với tên gọi trong văn bản hoặc nằm tại các lĩnh vực hoặc nhóm ngành nghề khác thì chưa rõ quy định có được áp dụng không. Việc phân loại nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chủ yếu chỉ được thực hiện ở các doanh nghiệp lớn, sử dụng nhiều lao động.

Chưa quy định thủ tục, hồ sơ để tiến tới thực hiện thủ tục hành chính đối với việc điều chỉnh chức danh, công việc ghi trong số bảo hiểm xã hội của người lao động, nhất là đối tượng làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm dẫn đến các vướng mắc trong thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội như giảm tuổi nghỉ hưu cho người lao động.

Điều 25 Luật ATVSLĐ quy định người SDLĐ có trách nhiệm đảm bảo thời gian tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, có hại nằm trong giới hạn an toàn được quy định trong các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia tương ứng và liên quan, tuy nhiên đến nay chua có quy định đầy đủ về nội dung trên.

Sự khác nhau trong tên gọi nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc trong danh mục trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân gây ra những xung đột nhất định trong triển khai thực hiện tại cơ sở.

1. Một số đề xuất, kiến nghị.

Đề nghị nghiên cứu, ban hành tiêu chuẩn, phương pháp phân loại lao động theo điều kiện lao động đối với nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (NNĐHNH). Hàng năm tổ chức rà soát bổ sung vào danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Hướng dẫn bổ sung nguyên tắc áp dụng danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Quy định bổ sung thủ tục hành chính đối với việc điều chỉnh chức danh, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ghi chưa đúng, ghi sai trong số bảo hiểm xã hội của người lao động.

Về kiến nghị nêu trên, đến nay Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 29/2021/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động, trong đó có nguyên tắc áp dụng danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Đề xuất nghiên cứu, bổ sung mục ghi chú phân loại điều kiện lao động đối người lao động làm nghề, công việc năng nhọc, độc hại trong số/thẻ dữ liệu bảo hiểm để tạo thuận lợi trong việc thực hiện chế độ nghỉ hưu đối với người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Đề xuất quy định rõ trong luật việc giảm thời giờ làm việc nói chung đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đối với giờ làm việc chi tiết theo thông số kỹ thuật tiếp xúc thì quy định trong quy chuẩn kỹ thuật hoặc các văn bản khác có liên quan. Việc giảm thời giờ làm việc đã được quy định tại khoản Điều 105 Bộ luật lao động 2019.

***Nội dung 2:*** *Về chế độ bồi dưõng hiện vật và trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân.*

1. Kết quả đạt được.

Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật: quy định tại Điều 24 của Luật ATVSLĐ đã góp phần thải độc, phục hồi sức sức khỏe, phòng tránh TNLĐ, BNN cho người lao động khi làm trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Quy định tại điểm d khoản 2 Điều 73 Luật ATVSLĐ, Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn đã giao trách nhiệm cho Bộ phận y tế cơ sở tổ chức bồi dưỡng hiện vật và xây dựng cơ cấu bổi dưỡng hiện vật cho phù hợp với thực tiễn tại cơ sở.

Về trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân: Quy định hướng dẫn chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân và danh mục phương tiện kèm theo giúp người SDLĐ thuận tiện trong tra cứu, áp dụng, hạch toán chi phí với các cơ quan liên quan. Chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân đã có những quy định khá linh hoạt, cho phép người sử dụng điều chỉnh bổ sung danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân trong những trường họp pháp luật chua quy định. Các quy định về việc thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân thời gian quá khá ổn định và ít vướng mắc về mặt pháp luật.

2. Mặt hạn chế

Về chế độ bồi dưỡng hiện vật: Các quy định về điều kiện để người lao động được hưởng chế độ bổi dưỡng độc hại bằng hiện vật còn chưa hợp lý, mức bồi dưỡng thấp khi giá cả thị trường tăng cao, gây khó khăn cho doanh nghiệp khi lựa chọn mua hiện vật bồi dưỡng cho người lao động, trong khi một bộ phận người lao động không có nhu cầu sử dụng hoặc không sử dụng *(quyết định sử dụng hay không là do người lao động)*. Việc bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật cũng gặp khó khăn đối với người lao động phải lưu động, di chuyển nhiều, địa bàn làm việc phân tán, di động, phải thường xuyên đi công tác hoặc rất khó triển khai trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Ngoài ra, việc bồi dưỡng bằng hiện vật hiện nay gặp nhiều khó khăn trong việc đấu thầu mua sắm hiện vật đối với các đơn vị có nhiều người lao động; mức đấu thầu có thể thấp hoặc cao hơn định mức theo quy định.

Việc bồi dưỡng hiện vật cho người lao động gắn với kết quả quan trắc môi truờng lao động đã bộc lộ một số bất cập khi môi trường lao động không thay đối, ít biến động; việc yêu cầu đo định kỳ hàng năm gây tốn kém cho doanh nghiệp, trong nhiều trường họp, chi phí đo kiểm môi trường lớn hơn chi phí bổi dưỡng bằng hiện vật. Ngoài ra, một số yếu tố như hóa chất, nhiệt độ, áp suất... dù không vượt quá quy chuẩn cho phép nhưng vẫn tác hại đến người lao động nên việc quy định phải vượt tiêu chuẩn cho phép mới được bồi dưỡng hiên vật là chưa hợp lý. Ví dụ: khi vị trí lao động biến động nhự làm dịch vụ lắp đặt ngoài doanh nghiệp, ngoài trời, trên cao, dưới nước không cần quan trắc, hoặc điều kiện lao động không có sự thay đối,... Một số yếu tố không đo được, một số doanh nghiệp vừa và nhỏ không tổ chức đo, gây ảnh hưởng đến thực hiện chế độ bồi dưỡng hiện vật.

Về chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân: Chưa ban hành văn bản hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân quy định tại Điều 23 của Luật ATVSLĐ để thay thế Thông tư số 04/2014/TT-BLDTBXH ngày 12 tháng 02 năm 2014 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã hết hiệu lực do Bộ luật Lao động 2012 hết hiệu lực và theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

3. Đề xuất, kiến nghị

Về chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật: Xem xét cơ chế linh động hơn trong việc bồi dưỡng hiện vật và quy định đưa vào thỏa ước hoặc thương lượng tập thể để phù hợp với tình hình thực tiễn hiện nay quy định tại Điều 24 của Luật.

Xem xét thực hiện chế độ bồi dưỡng hiện vật không nhất thiết gắn với kết quả đo kiểm môi trường lao động và tiêu chuẩn đo môi trường vượt tiêu chuẩn cho phép tại Thông tư hướng dẫn chế độ bồi dưỡng hiện vật của Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội.

Xem xét sửa đổi hợp lý quy định xử phạt khi mức bồi dưỡng hiện vật thấp hơn quy định của nhà nước.

Về chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân: Xem xét, bổ sung quy định người SDLĐ phải xây dựng đưa vào quy chế cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo quy định tại Điều 23 Luật ATVSLĐ về phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động. Việc xây dựng Quy chế cấp phát giúp cho việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân được rõ ràng, minh bạch và phù hợp với thực tế tại doanh nghiệp.

***Nội dung 3:*** *ATVSLĐ trong doanh nghiệp, cơ sở SXKD và những kiến nghị, để xuất*

1. Kết quả đạt được

Chương V của Luật ATVSLĐ quy định việc bảo đảm ATVSLĐ đối với cơ sở sản xuất kinh doanh, trong đó tập trung chủ yếu về: tổ chức bộ máy hoạt động *(bố trí bộ phận ATVSLĐ, bộ phận y tế, mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, hội đồng ATVSLĐ cơ sở)*; quy trình tố chức triển khai *(việc xây dựng kế hoạch ATVSLĐ, tự kiểm tra, đánh giá nguy cơ nguy cơ tại cơ sở, việc xây dựng kế hoạch ứng cứu khẩn cấp, hoạt động thống kê, báo cáo về ATVSLĐ).*

Trong chương này, đã có những quy định linh hoạt về tổ chức bộ máy nhằm phù hợp với tính chất, quy mô của doanh nghiệp và được hướng dẫn cụ thể tại Chương V Nghị định số 39/2016/NĐ-CP và Thông tư số 07/2016/TT-BLDTBXH ngày 15/5/2016 quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác ATVSLÐ tại cơ sở SXKD.

2. Mặt hạn chế

Quy định về người làm công tác ATVSLĐ, y tế, mạng lưới an toàn, vệ sinh viên chưa phù hợp với các loại hình doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa, cơ sở sản xuất kinh doanh dưới 10 lao động. Các doanh nghiệp này không đảm bảo nhân lực để bố trí được người làm công tác ATVSLĐ, người làm công tác y tế đáp ứng được các điều kiện theo quy định và triển khai được các quy định vềATVSLÐ. Quy định về điều kiện, tiêu chuẩn trình độ, kinh nghiệm đối với nhân viên ATVSLĐ còn gây khó khăn cho việc tuyển dụng lao động đáp ứng quy định của Pháp luật. Việc quy định nếu không bố trí được thì ký hợp đồng thuê cũng gặp trở ngại do ít có đơn vị đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật để thuê, ví dụ: Nghị định 39/2016/NĐ-CP yêu cầu ký hợp đồng bộ phận y tế có mặt rong vòng 30 phút, cơ sở khám chữa bệnh phải có mặt tại cơ sở SXKD đối với vùng đồng bằng, 60 phút đối với vùng sâu, vùng xa; người làm công tác ATVSLĐ phải thuộc các chuyên ngành kỹ thuật, trình độ ít nhất trung cấp hoặc trực tiếp làm công việc kỹ thuật có ít nhất 3 năm kinh nghiệm.

Thực tế nhiều doanh nghiệp có trên 200 người lao động nhưng không bố trí người làm công tác y tế lao động hoặc không thành lập bộ phận y tế theo quy định do không tuyển được người làm người làm y tế theo quy định và cũng không thuê ký họp đồng được theo quy định tại Nghị định 39/2016/NÐ-CP. Việc yêu cầu có người làm công tác y tế hoặc ký hợp đồng với cơ sở y tế gây lãng phí không cần thiết vì đã có sự hỗ trợ của hệ thống y tế địa phương, *(kế cả trường hợp cấp cứu).* Hơn nữa, việc thuê hoặc ký hợp đồng đối với các đơn vị y tế cũng rất khó khăn, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa. Yêu cầu có mặt kịp thời trong vòng 60 phút đối với vùng núi, vùng sâu, vùng xa trong trường hợp khẩn cấp là khó khả thi, không phù hợp đối với công việc lưu động.

Khoản 4 Điều 73 của Luật ATVSLĐ quy định người làm công tác y tế phải có chuyên môn về y tế và chứng chỉ y tế lao động. Nội dung đào tạo tại Thông tư 29/2021/TT-BYT có sự trùng lắp với Điều 14 Luật ATVSLĐ về huấn luyện đã được hướng dẫn tại Nghị định 44/2016/NĐ-CP, cũng gây nên những gánh nặng về chứng chỉ cho đội ngũ y tế cơ sở khi phải có bằng cấp ngành y, chứng chỉ hành nghề y theo Luật Khám chữa bệnh, chứng chỉ y tế lao động và chứng nhận huấn luyện chung.

*Về lực lượng sơ cấp cứu*: Việc quy định thành lập riêng một lực lượng sơ cấp cứu chuyên trách tại nơi làm việc là không phù hợp với nguyên tắc tại chỗ kịp thời do khi cần thì không có mặt. Do nội dung huấn luyện sơ cấp cứu cũng như xử lý tình hướng sự cố đã được đưa vào chương trình huấn luyện ATVSLĐcho mọi người lao động tại cơ sở sản xuất kinh doanh nhằm đáp ứng kịp thời việc xử lý sự cố, tham gia ngay vào quá trình sơ cấp cứu, nên việc quy định riêng tổchức lực lưọng úng cứu tại Điều 79 Luật ATVSLĐ là không cần thiết.

Mạng lưới an toàn vệ sinh viên tại nhiều doanh nghiệp hoat dông không hiệu quả, có tính chất đối phó các cơ quan quản lý khi thanh tra, kiểm tra. Nhiều người SDLĐ không quan tâm, tạo điều kiện cho lực lượng nay hoạt động. An toàn vệ sinh viên không có phụ cấp hoặc phụ cấp ở mức rất thấp dẫn tới không khích lệ được an toàn vệ sinh viên làm việc.

Doanh nghiệp chưa quan tâm dành kinh phí hoặc cắt giảm kinh phí cho công tác ATVSLĐ; nhiều lao động chấp nhận làm việc trong những điều kiện không đảm bảo ATVSLĐ. Một số công ty chua bố trí túi sơ cấp cứu tại nơi làm việc, chưa trang bị phương tiện kỹ thuật phục vụ ứng cứu, sơ cứu tại chỗ. Công tác tự kiểm tra ở nhiều doanh nghiệp còn hình thức, chưa hiệu quả.

Khoản 2 Điều 71 trong Chương V của Luật ATVSLĐ quy định trách nhiệm quản lý nhà nước ATVSLĐ đối với ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao là chưa phù hợp với nội hàm của chương V Luật ATVSLĐ, đặc biệt là công tác thanh tra, xử lý vi phạm.

Ngoài việc áp dụng các quy định tại chương V của Luật ATVSLĐ, các cơ sở sản xuất kinh doanh vẫn phải áp dụng đồng thời các quy định tại các từ I đến IV, nhưng tiêu đề chương dễ gây hiểu làm. Nội hàm của chương này chính là quy định về hệ thống quản lý ATVSLĐ.

3. Đề xuất, kiến nghị

Quy định việc áp dụng không bắt buộc chương này đối với các cơ sở SXKD có quy mô lao động nhỏ, không thuộc các ngành nghề nguy cơ, rủi ro cao.

Rà soát quy định tiêu chuẩn đối người làm công tác ATVSLĐ theo hướng phù hợp hơn với thực tiễn. Xem xét, sửa đối các quy định phù hợp về bộ phận y tế cơ sở khi đã hình thành các trung tâm y tế tới tận xã phường. Xem xét, bỏ quy định về lực lượng sơ cấp cứu quy định tại Điều 79 của Luật ATVSLĐ do mọi đối tượng trong doanh nghiệp đã được huấn luyện sơ cấp cứu nhằm chủ động thực hiện sơ cấp cứu tại chỗ, tránh trùng lắp nội dung huấn luyện ATVSLÐ đã được quy định tại Điều 14 của Luật ATVSLĐ và Nghị định 44/2016/NĐ-CP và tiết kiệm thời gian cho doanh nghiệp.

Rà soát, ghép nội dung đào tạo chứng chỉ y tế lao động quy định đối với bộ phận y tế cợ sở vào chương trình huấn luyện đối với người làm công tác y tế quy định tại Điều 14 của Luật ATVSLĐ; bỏ quy định yêu cầu về chứng chỉ y tế lao động trong doanh nghiệp tại khoản 4 Điều 73 của Luật ATVSLĐ; đảm bảo sự tương đồng về huấn luyện ATVSLĐ giữa bộ phận ATVSLĐ và bộ phận y tế cơ sở, bảo đảm tính khả thi và thực tiễn trong triển khai Luật. Việc đào tạo chuyên ngành y tế lao động nên thực hiện theo quy định trong Luật Giáo dục và đào tạo, Luật Giáo dục nghễ nghiệp.

Chuyển quy định tại khoản 2 Điều 71 trong Chương V của Luật ATVSLĐ quy định trách nhiệm quản lý nhà nước ATVSLĐ đối với ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao về chương VI Quản lý nhà nước về ATVSLĐ và giao một số nội dung quản lý nhà nước cho ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao theo hướng phân cấp, phân quyền phù hợp.

***Nội dung 4****: Chế độ bồi thường, trợ cấp về TNLĐ, BNN từ người SDLĐ và những kiến nghị, đề xuất*

1. Kết quả đạt được

Việc quy định trách nhiệm của người lao động khi xảy ra TNLĐ, BNN đã giúp việc bảo đảm quyền lợi, tính mạng, sức khỏe của người lao động khi xảy ra sự cố TNLĐ, BNN.

Việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ đã góp phần giái quyết kịp thời những khó khǎn cho người lao động và thân nhân khi bị TNLĐ, BNN, đặc biệt là khi chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN hiện đang chỉ trả ở mức thấp.

2. Mặt hạn chế

Khoản 2 Điều 38 Luật ATVSLĐ quy định “Thanh toán chi phí y tế từ khi sơcứu, cấp cứu đến khi điều trị ốn định cho người bị TNLĐ hoặc BNN...”. Tuy nhiên, trong thực tiểễn, người bị tai nạn, BNN có thể phải chi trả thêm ngoài các chi phí được chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh, của người hành nghề khám chữa bệnh, ví dụ các chi phí người chăm sóc, phương tiện đi lại; quy định còn gây ra cách hiểu khác nhau về chi trả chi phí cho các trường hợp người lao động bị tại nạn giao thông trên đường đi làm và trên đường về, đây là các tai nạn xảy ra nhiều.

Khoản 3 Điều 38 Luật ATVSLĐ quy định “Trả đủ tiền lương cho người lao động bị TNLĐ, BNN phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động;”, tuy nhiên đến nay chưa có hướng dẫn việc xác định về thời gian được tính là nghỉ việc do điều trị TNLĐ, phục hồi chức năng lao động khi cho phép điều trị ngoại trú. Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 của Bộ Y tế mới quy định việc cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội trong thời gian điều trị tại các cơ sở khám chữa bệnh.

Một số trường hợp người SDLĐ chưa kịp thời chi trá, chi trả chưa đúng theo mức phải bổi thường hoặc trợ cấp cho người lao động hoặc không bồi thường, trợ cấp cho người lao động. Mức bồi thường trong trường hợp người lao động bị TNLĐ suy giảm từ 81% sức lao động trở lên hoặc tử vong tương đương 30 tháng tiền lương như hiện nay là chưa phù hợp, đặc biệt trong những trường hợp mức lương trả theo mức tối thiểu vùng thì mức trợ cấp, bổi thường rất thấp, chưa bù đắp được khó khăn do mất mát người thân là lao động chính trong gia đình.

Việc bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ đối với người lao động chết do bị bệnh lý, không liên quan đến điều kiện lao động trong khi làm việc được xem là TNLĐ *(nhồi máu cơ tim, xuất huyết não, ngộ độc thực phẩm từ bên ngoài...)*chưa đúng với bản chất, công bằng đối với NSDLĐ;một số trường họp không gắn với chuyên môn hàng ngày như tham gia cổ vũ hoặc các hoạt động phong trào như tập, dự hội thảo, biểu diễn văn nghệ, thi đấu thể thao, hội thao, đi thăm người ốm, du lịch, nghi mát... do người SDLĐ tổ chức hoặc cử tham gia; các trường hợp bị súc vật cắn trên đường đi làm hoặc tại nơi làm việc.

Do các thủ tục khám, giám định BNN, điều tra tai nạn, đặc biệt là tai nạn giao thông còn quá phức tạp và chậm trễ nên đã ảnh hưởng nhất định đến việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ. Nhiều trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn do phá sản nên cũng không thực hiện được chế độ bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ.

Nguời SDLĐ tham gia đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN nhưng khi xảy ra sự cố TNLĐ, BNN vẫn phải chịu các trách nhiệm bồi thường, trợ cấp, chi trả các chi phí y tế là các khoản chi đột xuất rất lớn, gây xáo trộn, ảnh hưởng lớn đến các hoạt động bình thường tại doanh nghiệp, thậm chí gây phá sản, trong khi quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghiệp vẫn có kết dư rất lớn.

3. Đề xuất, kiến nghị

Làm rõ quy định trách nhiệm của người SDLĐ đối với người lao động bị TNLĐ, BNN về các chi phí y tế và các khoản chi khác trong trường hợp trên đường đi và về, trên đường đi công vụ hoặc đang trong giai đoạn thực thi công vụ (đi công tác) tại khoản 2 Điều 38 Luật ATVSLĐ.

Xem xét, sửa đổi làm rõ quy định tại khoản 2 Điều 39 của Luật ATVSLĐ trong trường hợp bị tai nạn giao thông do chính lỗi người lao động hoặc do yếu tố khách quan như mưa bão, thời tiết...

Bổ sung giao trách nhiệm quy định, hướng dẫn thời gian điều trị, bao gồm cả điều trị ngoại trú cho Bộ Y tế tại điều 38 của Luật ATVSLĐ.

Xem xét tǎng mức bồi thường đối với người bị TNLĐ, BNN đối với các trường hợp không tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN. Đối với các trường hợp người lao động đã được người SDLĐ tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN thì đề nghị quỹ bảo hiểm đứng ra chi trả toàn bộ thay cho người SDLĐ, và nâng mức hưởng các chế độ cho người lao động và thân nhân của họ lên theo mức tham gia bảo hiểm, không tính theo mức lương cơ sở quá thấp như hiện nay, đúng nguyên tắc bảo hiểm mức hưởng dựa trên mức đóng. Việc này sẽ góp phần giảm khó khăn cho người SDLĐ, bảo đảm sự ổn định của doanh nghiệp khi gặp sự cố TNLĐ, BNN, đồng thời giúp người SDLĐ nhận thức được ý nghĩa tích cực của bảo hiểm TNLĐ, BNN và tích cực tham gia; đồng thời xử lý được phần lớn các trường hợp liên quan đến bệnh lý, không liên quan đến điều kiện lao động trong khi làm việc được xem là *TNLĐ (nhồi máu cơ tim, xuất huyết não, ngộ độc thực phẩm từ bên ngoài, tham gia các hoạt động thể thao...)*; tăng sự đồng thuận từ ngựời SDLĐ do không phải chi trả bồi thường, trợ cấp nữa cũng như nâng cao vị thế, ý nghĩa của bảo hiểm xã hội.

**Nội dung 5**: Chế độ Bảo hiểm TNLĐ, BNN và những kiến nghị, đề xuất

1. Kết quả đạt được

Bảo hiểm TNLĐ, BNN duợc quy dịnh tại Mục 3 Chuong III của Luật ATVSLĐ và các nghị định, thông tư hướng dẫn chi tiết, với các nội dung chính sau: Điều kiện hưởng, mức hưởng trợ cấp một lần, hàng tháng, chết do TNLĐ, BNN; triển khai các hoạt động phòng ngừa, chuyển đối nghề nghiệp; chế độ dưỡng sức, phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; trợ cấp phục vụ; hồ sơ, thủ tục.

Mức đóng và phương thức đóng vào quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN được điều chỉnh linh hoạt qua các thời kỳ, phù hợp với điều kiện thực tiễn, tạo điều kiện tối đa cho người SDLĐ, người lao động. Căn cứ vào khả năng đảm bảo cân đối quỹ bảo hiểm, Chính phủ đã xem xét giảm mức đóng từ mức tối đa tương đương 1% quỹ tiền lương theo quy định tại Luật ATVSLÐ xuống còn 0,5% theo quy dịnh tại Nghị định số 44/2017/NÐ-CP kể từ ngày 01/6/2017; các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề có nguy cơ cao về TNLĐ, BNN có thể được xem xét giảm mức đóng xuống 0,3% kế từ ngày 15/7/2020 khi đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định tại Nghị định số 58/2020/NĐ-CP. Việc áp dụng mức đóng bằng 0% vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN trong giai đoạn từ ngày 01/7/2021 đến hết 30/6/2022 cũng là chính sách rất kịp thời, góp phần hỗ trợ các doanh nghiệp vượt qua khó khǎn trong giai đoạn dịch bệnh có diễn biến phức tạp.

Một số quy định về điều kiện hưởng chế độ TNLĐ, các trường hợp người lao động không được hưởng chế độ TNLĐ trước đây được quy định trong các văn bản dưới Luật đã được luật hóa trong Luât ATVSLD. Bổ sung quy định truờng hợp người lao động khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các ngành, nghề, công việc có nguy cơ bị BNN mà phát hiện bị BNN thì người lao động được giám định và giải quyết chế độ; quy định chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN đối với người lao động giao kết HĐLĐ đối với nhiều người SDLĐ. Sửa đôi thống nhất quy định về mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau TNLĐ, BNN để phù hợp với chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản được quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội.

Bổ sung một số nội dung được quỹ bảo hiểm TNLĐ,BNN chi trả như: Chi hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN khi trở lại làm việc; chi hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, BNN.

Hồ sơ giải quyết hưởng chế độ TNLĐ, BNN theo Luật ATVSLĐ đã có sự thay đối theo hướng cải cách thủ tục hành chính, cắt giảm các thủ tục rườm rà, không cần thiết, tạo điều kiện thuận lợi cho cá nhân và doanh nghiệp trong việc tham gia và thụ hưởng chế độ TNLĐ, BNN.

Chế độ bảo hiểm TNLĐ đã góp phần giải quyết khó khăn trong cuộc sống cho người lao động và thân nhân gia đình, ốn định hoạt động SXKD, giảm bớt nguy cơ, rủi ro trong lao động, SXKD.

Về tình hình phát triển đối tượng tham gia bảo hiễm TNLĐ, BNN: Có sự gia tăng về đối tượng tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN. Năm 2016, số người tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN là 12.758.230 người; đến năm 2020 là 14.946.965 người, tǎng 17,2 % so với năm 2016, tương ứng tăng 2.188.735 người. Số người tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN trong giai đoạn từ 2016 - 2019 tăng đều qua các năm với tỷ lệ bình quân là 5,76%. Riêng năm 2020, số người tham gia giảm 0,94% so với năm 2019 tương ứng giảm 142.010 người. Đại dịch Covid-19 xảy ra từ đầu năm 2020 đã gây ảnh hưởng nặng nề đến hoạt động SXKD của các doanh nghiệp, nhất là các ngành nghề, lĩnh vực vận tải, khách sạn, nhà hàng, du lịch, giáo dục và một số ngành nghề sản xuất hàng hóa xuất khẩu (may mặc, giầy da) làm cho nhiều doanh nghiệp phải ngừng hoạt động, giải thể, phá sản, cắt giảm lao động, ảnh hưởng đến tình hình tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Về tình hình thu: Khoản 3 Điều 44 Luật ATVSLĐ giao Chính phủ quyết định mức đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN dựa trên cân đối thu chi. Đây là một quy định linh hoạt, phù hợp với thực tế. Năm 2016, số thu quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN là 6.692 tỷ đồng. Năm 2017 là 5.189 tỷ đồng, giảm 22,5% so với năm 2016, tương úng giảm 1.503 tỷ đồng. Năm 2018 là 4.340,9 tỷ đồng, giảm 16,3% so với năm 2017,tương úng giảm 848,1 triệu đồng. Việc thay đối tỷ lệ mức đóngvào quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN từ 1% xuống 0,5% kế từ ngày 01/6/2017 theo quy định tại Nghị định số 44/2017/NĐ-CP của Chính phủ đã có tác động lớn đến kết quả công tác thu bảo hiểm TNLĐ, BNN trong giai đoạn này. Số thu quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN đã tăng trở lại vào năm 2020 đạt 5.175,47 tỷ đồng, tương ứng số với số thu quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN năm 2017. Nghị định số 58/2020/NĐ-CP thay thế Nghị định số 44/2017/NĐ-CP quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buôc vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN có hiệu lực từ ngày 15/7/2020,quy định các trường họp được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thưòng vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN từ 0,5% xuống 0,3%. Tuy nhiên, từ khi Nghị định có hiệu lực thi hành, chưa có đơn vị nào được áp dụng việc giảm tỷ lệ này.

Giái quyết chế độ: Giai đoạn từ năm 2016-2020 đã giải quyết hưởng trợcâp TNLĐ, BNN hàng tháng cho 14.255 trường hợp mới, giải quyết hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN một lần cho 30.633 người (trong đó chết do TNLĐ, BNN là 3.517 người). Số người giải quyết hưởng TNLĐ, BNN có xu hướng gia tăng trong giai đoạn từ năm 2016-2019, nhưng giảm vào năm 2020 do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19. Số chi trợ cấp một lần bình quân giai đoạn 2016 -2020 là 220 tỷ đồng/năm, tăng gấp 1,75 lần so với số chi bình quân giai đoạn 2013 -2015, tương ứng tăng 176 tỷ đồng/năm. Số chi trợ cấp hàng tháng bình quân giai đoạn 2016 - 2020 là 557 tỷ đồng/năm, tăng gấp 1,6 lần so với số chi bình quân giai đoạn năm 2013 - 2015, tương ứng tăng 212 tỷ đồng/năm. Số chi khám giám định thương tật suy giảm khả năng lao động, chi hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh họạt, dụng cụ chỉnh hình bình quân giai đoạn năm 2016 - 2020 là 7.2 tỷđồng/năm. Số chi hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro, chi hỗ trợ chuyến đổi nghềnghiệp bình quân giai đoạn năm 2016 - 2020 là 2 tỷ đồng/năm, trong đó số chỉ hỗtrợ chuyển đổi nghề nghiệp chưa phát sinh. Số chi đóng bảo hiểm y tế bình quân giai đoạn 2016 - 2020 là 5 tỷ đồng/năm.

Trong các nội dung được quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN chi trả, số chi trợ cấp TNLĐ,BNN hàng tháng chiếm tỷ trọng lớn nhất: Bình quân giai đoạn 2016 -2020 số chi trợ cấp TNLĐ, BNN hàng tháng chiếm 70.4% tổng số chi các chế độtừ nguồn quỹ TNLĐ, BNN. Số chi dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau TNLĐ, BNN và số chi hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình bình quân giai đoạn 2016 - 2020 chiếm tỷ trọng nhỏ nhất lần lượt là 0.08% và 0.23% so với tổng số chi các chế độ từ nguồn quỹ TNLĐ, BNN.

Quy định về cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình và niên hạn cấp: Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật ATVSLĐ về chế độ đối với người bịTNLĐ, BNN quy định mức hỗ trợ phương tiện thực hiện theo mức khoán chung theo loại phương tiện và niên hạn, đảm bảo công bằng cho các đối tượng được hưởng chế độ.

1. Mặt hạn chế.

Luật ATVSLĐ đã bổ sung nội dung chi về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp đối với người bị TNLĐ, BNN tại Điều 55 và hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro vềTNLĐ, BNN tại Điều 56, được hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 88/2020/NĐ-CP. Tuy nhiên, kết quả thực hiện các chính sách hỗ trợ này còn hạn chế,chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp chưa thực hiện được từ khi ban hành, đặc biệt, chính sách hỗ trợ phòng ngừa TNLĐ, BNN triển khai còn chậm. Một số nội dung trong quy định tại Điều 56 của Luật ATVSLĐ mang tính chất khắc phục hậu quảhơn phòng ngừa như phục hồi chức năng, khám chữa BNN, thủ tục xác định đểthực hiện chế độ với người bị TNLĐ, BNN như điều tra lại các vụ TNLĐ, BNN.

Thiếu một số hoạt động phòng ngừa cần thiết từ quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN như các hoạt động xây dựng quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật, hoạt động thông tin, tuyên truyền, tư vấn, cải thiện điều kiện lao động, việc triển khai công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc.

Điều 44 Luật ATVSLĐ quy định mức đóng tối đa là 1%. Nghị định 58/2020/NĐ-CP quy định các ngành nghề có nguy cơ rủi ro cao được giảm mức đóng bao hiểm TNLĐ chưa phù hợp với nguyên tắc hưởng theo mức đóng, nguyên lý bảo hiểm chung là nguy cơ, rủi ro càng cao, đóng bảo hiểm mức càng cao. Việc tính toán, giảm múc đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN dựa theo tần suất TNLĐ của tùng doanh nghiệp, đơn vị trong ngành nghề rủi ro là khó khả thi trong tình hình hiện nay, khó thực hiện với cả đơn vị nhỏ, ít lao động; tốn chi phí đánh giá, dễ phát sinh cơ chế xin cho. Việc chuyển đổi lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp là đa dạng, linh hoạt nên việc áp dụng mức đóng theo ngành nghề không phù họp, khó kiểm soát. Việc giảm mức đóng theo Nghị định số 58/2020/NĐ-CP nhưng tính theo tần suất giảm TNLĐ là chưa phù hợp do: có doanh nghiệp nhiều tai nạn thì tần suất giảm có thể lớn hơn doanh nghiệp ít TNLĐ, nhưng doanh nghiệp ít tai nạn lại vẫn có thể đóng mức cao hơn so với doanh nghiệp nhiều tai nạn do có tần suất giảm tốt. Quy định chuyên gia đánh giá là người huấn luyện cơ hữu của tổ chức huấn luyện Hạng C và được bồi dưỡng sát hạch làm phát sinh thêm điều kiện kinh doanh, hạn chế sự tham gia của các chủ thể trong xã hội.

Nhiều vụ TNLĐ xảy ra trước khi Luật ATVSLĐ có hiệu lực, nhất là các TNLĐ giao thông do vẫn phải thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội trước đây nên chưa giải quyết được các tồn đọng (do trong hồ sơ không có Biên bản hiện trường của công an giao thông theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 đến nay vẫn chưa có cơ sở giải quyết). Đối với những người bị TNLĐ, BNN tổn thương dưới 5% không được thực hiện chế độ bảo hiểm cũng bộc lộ bất hợp lý theo nguyên tắc bảo hiểm, hạn chế so với bảo hiểm thương mại; còn tồn tại, rủi ro khi người lao động không lưu giữ hồ sơ hoặc người SDLĐ phá sản, giái tán doanh nghiệp không còn hồ sơ để thực hiện giám định tỷ lệ thương tật tăng và giám định tổng hợp.

Nghị định số 88/2020/NĐ-CP quy định hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên; chưa quy định cho người bị suy giảm khả năng lao động dưới 31%.

Múc hưởng trợ cấp hàng tháng quy định tại Điều 49, trợ cấp một lần quy định tại Điều 48 của Luật ATVSLĐ được tính theo mức suy giảm khả nǎng lao động, thời gian tham gia đóng bảo hiểm xã hội và mức lương cơ sở thấp, không đủ bù đắp thiệt hại. Ví dụ, một người bị suy giảm sức khỏe 81% (mù 2 mắt, cụt hai chi), có thời gian tham gia đóng bảo hiểm dưới 1 năm thì mức hưởng trợ cấp hàng tháng là 0,805 lần mức lương cơ sở, tương đương với 1.200.000 đồng; Chế độ trợ cấp phục vụ hàng tháng cho người bị liệt cột sống, mù 2 mắt, cụt liệt 2 chi bằng mức lương cơ sở là mức rất thấp, không phù hợp với thực tiễn cuộc sống.

Xuất hiện sự bất bình đẳng trong hưởng chế độ hỗ trợ huấn luyện khi điểm b khoản 2 Điều 56 và khoản 1 và 2 Điều 14 Luật ATVSLĐ quy định không hỗ trợ cho người lao động làm việc trong điều kiện bình thường (nhóm 4), đặc biệt gây thiệt thòi đối với các doanh nghiệp chỉ có người lao động ở nhóm 4 phåi tham gia đóng nhưng không được hưởng. Trong thực tế, các doanh nghiệp có nhu cầu rất lớn cần hỗ trợ hoạt động huấn luyện nhóm 4 từ Quỹ Bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Chính phủ chưa có quy định về việc bảo hiểm TNLĐ theo hình thức tự nguyện đối với ngựời lao động làm việc không theo HĐLĐ. Việc quy định chế độ này đặt trong bối cảnh so sánh với bảo hiểm thương mại và bảo hiểm bắt buộc TNLĐ, BNN đang còn nhiều tranh cãi và chưa khả thi.

Tại Điều 45 Luật ATVSLÐ năm 2015 quy định điều kiện hưởng chế độ TNLĐ đối với “người lao động” nhưng chưa có quy định hưởng chế độ TNLĐ đối với “người SDLĐ”, trong khi người SDLĐ cũng tham gia bảo hiểm TNLĐ, cần xem xét, sửa đổi cho phù họp.

Điều 57 và 58 Luật ATVSLĐ quy định về hồ sợ hưởng chế độ TNLĐ, BNN, thiếu quy định riêng hồ sơ đối với trường hợp chết người mà áp dụng theo Điều 111 và Điều 104 Luật Bảo hiểm xã hội, tuy nhiên Điều 104 của Luật bảo hiểm xã hội đã bị bãi bỏ theo Luật ATVSLĐ nên còn tạo sự lúng túng trong cách hiểu và áp dụng. Thành phần hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ cũng chưa hợp lý do thiếu biên bản điều tra TNLĐ để xác định những trường hợp loại trừ, không được huởng chế độ bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 45 và Điều 40 của Luât ATVSLD.

Thủ tục, hồ sơ xem xét, giám định BNN cho người lao động đã nghỉ hưu hoặc chuyến đổi vị trí công việc hoặc doanh nghiệp đã phá sản còn phức tạp, dẫn đến việc hoàn thiện các hồ sơ để hưởng chế độ BNN còn nhiều khó khăn. .

Đối tượng được áp dụng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN bắt buộc theo quy định tại Điều 43 của Luật ATVSLĐ mới chỉ giới hạn đối với khu vực có quan hệlao động và người lao động có HĐLĐ từ một tháng trở lên. Bảo hiểm tự nguyện TNLĐ, BNN đã quy định đối với người lao động làm việc không theo HÐLĐ. Tuy nhiên,đối tượng người lao động làm việc theo HĐLĐ dưới 1 tháng, người làm công việc bán chuyên trách ở xã phường chua được Luật ATVSLĐ điều chỉnh.

3. Đề xuất,kiên nghị

Rà soát, tách riêng nội dung chi mang tính chất khắc phục hậu quả quy định tại Điều 56 của Luật ATVSLĐ; rà soát, bổ sung một số hoạt động phòng ngừa cần thiết vào nội dung chi từ quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN như các hoạt động xây dụng quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật, hoạt động thông tin, tuyên truyển, tư vấn, cải thiện điều kiện lao động, việc triển khai công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, không có bộ phận chuyên trách ATVSLĐ để gia tăng giá trị, ý nghĩa của các hoạt động bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Đồng thời, rà soát hướng dẫn các thủ tục, hồ sơ hỗ trợ phòng ngừa TNLĐ, BNN theo hướng đơn giản, khả thi hơn, tạo thuận lợi cho việc tiếp cận thực hiện chính sách một cách dễ dàng tại Nghi dịnh 88/2020/NÐ-CP. Đối với các hoạt động khoán chi được cần thực hiện cơ chế khoán chi. Nên cân nhắc xem xét hỗ trợ cho người sử dụng là đối tượng chịu trách nhiệm đóng bảo hiểm để đảm bảo sự đơn giản trong tổ chức thực hiện và phù hợp với chu kỳ đóng bảo hiểm theo đăng ký (hàng tháng, 3 tháng, 6 tháng hoặc 1 năm) và khai trình bảo hiểm trong vòng 30 ngày kế từ ngày ký HĐLĐ.

Việc quy định mức đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN theo mức chung hay theo ngành nghề đều có ưu, nhược điểm riêng. Mức đóng theo ngành, nghề có ưu điểm nâng cao trách nhiệm của các doanh nghiệp trong cùng ngành, nghề nhung hạn chế chia sẻ rủi ro giữa các doanh nghiệp; và điều kiện cần để sẵn sàng triển khai là các doanh nghiệp phải đăng ký theo ngành, nghề và cơ quan quản lý nhà nước phải công bố được tần suất tai nạn, BNN theo nhóm ngành, nghề. Mức đóng chung tăng cường chia sẻ rủi ro giữa các ngành, nghề, giảm sự phức tạp trong tính toán và dễ dàng trong tổ chức thực hiện, đặc biệt là đối với doanh nghiệp hoạt động đa ngành nghề, phù hợp trong điều kiện chưa theo dõi và công bố tần suất tính toán TNLĐ, BNN theo nhóm ngành, nghề.

Rà soát, cho phép các vụ TNLĐ xảy ra trước khi Luật ATVSLĐ có hiệu lực, nhất là các TNLĐ giao thông do thực hiện theo quy định chung của Luật ATVSLĐ hoặc giao Chính phủ hướng dẫn để giải quyết các tồn đọng và đảm bảo sự linh hoạt. Xem xét giải quyết chế độ cho những người bị TNLĐ, BNN có tỷ lệ thuong tật dưới 5% để đảm bảo sự ghi nhận liên tục trên hệ thống và thực hiện chế độ trong tương lai khi tỷ lệ thương tật tăng. Rà soát, cho phép hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho những người bị suy giảm khả năng lao động từ 21% là những truòng họp có tổn thương cũng khá nặng theo quy định xác định tỷ lệ tổn thương cơ thể.

Nâng mức hưởng trợ cấp quy định tại Điều 48 và Điều 49 của Luật ATVSLĐ tính dựa trên nguyên tắc thiệt hại thu nhập kỳ vọng theo mức suy giảm khả năng lao động, mức lương thu nhập, độ tuổi của người lao động và khống chế mức trần. Nâng mức trợ cấp phục vụ hàng tháng bằng ít nhất mức lương tối thiểu vùng.

Rà soát Điều 45 Luật ATVSLĐ năm 2015 để chỉnh sửa phù hợp, mọi đối tượng tham gia bảo hiểm TNLĐ, bao gồm cả người SDLĐ khi bị TNLĐ, BNN đều được hưởng chế độ TNLĐ, BNN.

Rà soát, bổ sung vào Điều 57 và 58 Luật ATVSLĐ quy định về hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ, BNN đối với trường hợp chết người để thuận tiện trong việc áp dụng. Xem xét, cân nhắc thành phần hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ để xác định những trường hợp loại trừ không được hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 45 và Điều 40 của Luật ATVSLĐ.

Giao Bộ Y tế hướng dẫn hồ sơ, thủ tục xem xét, giám định BNN cho nguời lao động đã nghỉ hưu hoặc chuyển đối vị trí công việc hoặc doanh nghiệp đã phá sán theo huớng đơn giản để hoàn thiện các hồ sơ hưởng chế độ BNN cho người lao động đã nghỉ hưu, chuyển việc hoặc tổ chức, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh của người SDLĐ đã giải thể.

**TIỀN LƯƠNG – CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP**

*Lê Thị Phương Thúy – Chuyên viên, Phòng Việc làm*

*– Giáo dục nghề nghiệp, Sở Lao động thương binh và xã hội Tỉnh Sơn La*

Trả lương cho người lao động là một trong những nghĩa vụ cơ bản của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, nguyên tắc, hình thức trả lương cũng như cách tính lương trong một số trường hợp còn gây ra nhiều nhầm lẫn cho doanh nghiệp. Vậy doanh nghiệp cần phải được tư vấn tiền lương một cách đầy đủ và chính xác nhất.

Theo quy định của Bộ luật Lao động, tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động (NSDLĐ) trả cho người lao động (NLĐ) để thực hiện công việc theo thỏa thuận, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được thể hiện trong hợp đồng lao động (HĐLĐ).

***Nguyên tắc trả lương:***

1. Mức lương của NLĐ không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

2. Tiền lương trả cho NLĐ phải căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.

3. NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau.

4. NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 1 tháng và NSDLĐ phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Việc NSDLĐ không trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn là một trong những căn cứ để NLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

5. NSDLĐ không được dùng hình thức cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp khấu trừ tiền lương của NLĐ để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của NSDLĐ theo quy định.

***Hình thức trả lương:***

Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của NLĐ được mở tại ngân hàng. NSDLĐ có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm hoặc khoán và phải duy trì trong một thời gian nhất định. Trường hợp thay đổi hình thức trả lương, NSDLĐ phải thông báo cho NLĐ biết trước ít nhất 10 ngày.

1. NLĐ hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Trường hợp NSDLĐ trả lương theo giờ, ngày, tuần thì phải trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

2. Đối với hình thức trả lương theo sản phẩm và theo khoán, các bên sẽ tự thỏa thuận về thời hạn trả lương. Nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

Bộ Luật lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã cụ thể hóa các qui định của pháp luật về tiền lương, có kế thừa các qui định pháp luật cũ và có nhiều điểm mới để phù hợp thực tiễn. Sau đây là một số câu hỏi và trả lời các vướng mắc về tiền lương mà doanh nghiệp thường gặp:

***Câu 1****: Từ năm 2021, các doanh nghiệp phái xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo nguyên tắc nào? Có văn bản hướng dẫn về vấn đề này không?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại BLLĐ 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) thì việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động do doanh nghiệp xây dựng phù hợp với điều kiện thực tế của từng doanh nghiệp theo nguyên tắc thị trường. BLLĐ 2019 không giao Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành về xây dựng tháng lương, bảng lương và định mức lao động, do đó doanh nghiệp căn cứ theo quy định của BLLĐ 2019 để triển khai thực hiện.

***Câu 2****: Bảng lương hiện nay phải có bao nhiêu bậc; mỗi bậc cách nhau bao nhiêu; thời gian bao lâu NLĐ được nâng một bậc?*

**Trả lời:**

Khoản 1 Điều 93 BLLĐ nǎm 2019 quy định: “NSDLĐ phải xây dựng thang lương,bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong HĐLĐ và trả lương cho NLĐ”.

Vì vậy, doanh nghiệp có quyền chủ động xây dựng thang lương, bảng lương của doanh nghiệp mình (chủ động về số bậc, khoảng cách giữa các bậc, thời gian được nâng bậc lương,...) nhưng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở; phải công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện (khoản 3 Điều 93 BLLĐ).

***Câu 3****: Nếu do nhu cầu SXKD, NLĐ đang làm công việc NNĐHNH, mức lương theo chức danh công việc cao hơn 5% vị trí làm việc thông thường, điều chuyến sang vị trí bình thường (đã đuợc NLĐ đồng ý bằng văn bản) từ ngày 01/02/2021, NSDLĐ sẽ sử dụng mức lương theo vị trí công việc mới để tính bắt đầu từ ngày 01/02/2021 hay phải giữ mức lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc, sau đó sử dụng mức lương vị trí công việc mới để tính?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 3 Điều 29 BLLĐ 2019 thì “NLĐ chuyển sang làm công việc khác so với HĐLĐ được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của côngviệc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiêu.”

Vì vậy, với tình huống của câu hỏi nêu trên, do NLĐ phải chuyển sang vị trí công việc mới có mức lương thấp hơn tiền lương của công việc cũ nên NLĐ được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Sau đó, NLĐ được hưởng mức lương cùa công việo mới nhưng ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ và không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Ngoài ra, NSDLĐ cần thực hiện đầy đủ các quy định khác của pháp luật lao động liên quan đến chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ:(1) NSDLĐ quy định cụ thể trong NQLĐ những trường hợp do nhu cầu SXKD mà NSDLĐ được tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ;(2) thông báo trướcc cho NLĐ;...

***Câu 4****: Ủy quyền nhận lương là như thế nào? Có cần chứng thực vào văn bản ủy quyền không?*

**Trả lời:**

Khoàn 1 Điều 94 BLLĐ 2019 quy đinh: Trường hợp NLĐ không thể nhận lương trục tiếp thì NSDLĐ có thể trả lương cho người được NLĐ ủy quyền hợp pháp.

Pháp luật lao động không quy định thế nào là ủy quyền hợp pháp. NLĐ và người đuợc NLĐ ủy quyền thực hiện việc ủy quyền theo quy định của pháp luật dân sự.

**Câu 5:** Hình thức trả lương theo quy định của pháp luật lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tai Điều 96 của BLLĐ 2019 và Điều 54 NĐ145/2020/NĐ-CP thì có 03 hình thức trả lương gồm theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán, trong đó:

-Tiền lương theo thời gian được trả cho NLĐ hưởng lương theo thời gian, cǎn cứ vào thời gian làm việc theo tháng, tuần, ngày, giờ theo thỏa thuận trong HĐLĐ.

- Tiền lương theo sản phẩm được trả cho NLĐ hưởng lương theo sản phâm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

- Tiền lương khoán được trả cho NLĐ hưởng lương khoán,cǎn cú vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

Căn cứ vào các hình thức trả lương nêu trên, NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận trong HĐLĐ hình thức trả lương phù hợp với tính chất công việc và điều kiện SXKD.

***Câu 6:*** *Hình thức trả luơng theo tháng, NSDLĐ có phải trả lương cho ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương không?*

**Trả lời:**

Trường hợp thoả thuận tiền lương theo tháng, NLĐ hưởng đủ tiền lương của tháng theo thoả thuận, trong đó đã có tiền lương của những ngày nghỉ có hưởng lương (như nghỉ lễ, Tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương) của tháng đó. Vì vậy, NSDLĐ không phải tính thêm tiền lương cho những ngày nghỉ này.

***Câu 7****: NSDLĐ và NLĐ nước ngoài có được thỏa thuận trả lương bằng ngoại tệ không?*

**Trả lời:**

Theo Khoản 2 Điều 95 BLLĐ 2019 thì tiền lương ghi trong HĐLĐ và tiền lương trả cho NLĐ bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp NLĐ là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.

Như vậy, NSDLĐ và NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam được phép thỏa thuận trả lương bằng ngoại tệ.

***Câu 8****: Kì hạn trả lương cho NLĐ được quy định như thế nào?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 97 BLLĐ 2019 thì:

-NLĐ hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì đuợc trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trà gộp do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 15 ngày phải được trả gộp một lần.

-NLĐ hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ.

- NLĐ hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

- Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhung không thể trả lương đúng hạn thì không đuợc chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì NSDLĐ phải đền bù cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi NSDLĐ mở tài khoản trả lương cho NLĐ công bố tại thời điểm trả lương.

***Câu 9:*** *NSDLĐ áp dụng trả lương tháng (trả lương theo thời gian) cho NLĐ. Vậy, vói những tháng có 24 hoặc 27 ngày làm viêc thì NSDLĐ phải tính lương như thế nào đối với NLĐ làm đủ ngày trong tháng.*

Trả lời:

Theo Điều 96 BLLĐ 2019 và Điều 54 ND 145/2020/ND-CP thì trường hợp NLĐ hưởng hương theo thời gian thì tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc được xác định trên cơ sở HĐLĐ, không phụ thuộc vào số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của NSDLĐ (nếu NLĐ làm đủ số ngày công trong tháng thì NSDLĐ phái trá đủ tiền lương tháng ghi trong HĐLĐ, không phân biệt các tháng trong năm). Đối với những ngày nghỉ không hưởng lương trong tháng của NLĐ thì NSDLĐ cǎn cứ vào tiền lương ngày tại quy định trên để trừ tiền lương những ngày nghỉ không hưởng lương của NLĐ.

***Câu 10****: NLĐ đã được NSDLĐ mở tài khoản để trả lương. Hỏi phí làm thẻ ATM, phí duy trì tài khoản ngân hàng hǎng nǎm của NLĐ do NSDLĐ chi trả hay NLĐ trả?*

**Trả lời:**

Pháp luật lao động không có quy định NSDLĐ bắt buộc phải trả phí làm thẻ ATM, phí duy trì tài khoản ngân hàng hằng năm của NLĐ; chỉ quy định NSDLĐ phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương (theo quy định tại khoản 2 Điều 96 BLLĐ).

***Câu 11****: Cách tính tiền lương làm thêm giờ đối với NLĐhưởng lương theo sản phẩm như thế nào?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 55 NĐ 145/2020/NÐ-CP thì NLĐ hưởng lương theo sản phẩm, được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm theo định mức lao động theo thỏa thuận với NSDLĐ và được tính theo công thức sau:

Tiền lương làm thêm giờ = Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường X Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300% X Số sản phẩm làm thêm.

Trong đó:

Mức ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày thường; mức ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phầm làm thêm vào ngày nghỉ hằng tuần; mức ít nhất bằng 300% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thưòng, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương.

*Câu 12: Khi làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết mà trùng với ngày nghỉ hằng tuần thì NLĐ được tính trả lương như thế nào?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại khoản 3 Điều 55 NĐ 145/2020/NĐ-CP thì NLĐ làm thêm giờ vào ngày lễ, tết trùng vào ngày nghi hằng tuần thì được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ, lễ, tết. Trường hợp làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì NLĐ được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần.

***Câu 13:*** *Các trường hợp NLĐ được tạm ứng tiền lương?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 101 của BLLĐ 2019 thì:

- NLĐ được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi.

- NSDLĐ phải cho NLĐ tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày NLĐ tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng tiền lương theo HĐLĐ và NLĐ phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng. NLĐ nhập ngǔ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương.

- Khi nghỉ hằng năm, NLĐ được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

***Câu 14:*** *Việc khấu trừ tiền lương cho NLĐ được quy định như thế nào?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 102 của BLLĐ 2019 thì:

- NSDLĐ chỉ được khấu trừ tiền lương của NLĐ để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của NSDLĐ theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.

- NLĐ có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

- Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không đuợc quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của NLĐ sau khi trích nộp các khoản BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, thuế thu nhập cá nhân.

***Câu 15:*** *NSDLĐ có được khấu trừ tiền án phí vào tiền lương cúa NLĐ không?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại Khỏan 1 Điều 102 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ chỉ đuợc khấu trừ tiền lương của NLĐ để bồi thuờng thiệt hại do làm hư hỏng dụng cu, thiết bị, tài sàn của NSDLĐ theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.

Do vậy, tiền án phí đối với NLĐ không thuộc nội dung đuợc khấu trừ vào tiền lương của NLĐ.

***Câu 16:*** *NSDLĐ tạm đình chỉ công việc đối với NLĐ và tạm ứng 50% tiền lương cho NLĐ. Sau đó, NLĐ bị xử lý kỷ luật lao động và được yêu cầu trả lại số tiền đã tạm ứng cho NSDLĐ. Hỏi việc NSDLĐ yêu cầu NLĐ trả lại tiền lương đã tạm ứng khi tạm đình chỉ công việc là đúng hay sai?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại Khoản 2 và 3 Điều 128 BLLĐ 2019 thì:

- Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày,trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, NLĐ được tạm úng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

- Trường hợp NLĐ bị xử lý kỷ luật lao động, NLĐ cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

Do vậy, việc NSDLĐ yêu cầu NLĐ trả lại tiền lưong đã tam ứng khi tạm đình chỉ công việc là không đúng quy định của pháp luật.

***Câu 17:*** *Quy định về việc trả lương cho NLĐ trong các trường hợp phải ngừng việc như thể nào?*

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 99 BLLĐ 2019 thì trường hợp phải ngừng việc, NLĐ được trả lương như sau:

- Nếu do lỗi của NSDLĐ thì NLĐ được trả đủ tiền lương theo HĐLĐ;

- Nếu do lỗi của NLĐ thì người đó không được trả lương, những NLĐ khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;

- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của NSDLĐ hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau: Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu; trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

**HỆ THỐNG TIÊU CHUẨN, QUY CHUẨN QUỐC GIA VỀ ATVSLĐ ĐỀ CUẤT *CHO GIAI ĐOẠN PHỤC HỒI SAU ĐẠI DỊCH VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ.***

*Ông Phùng Huy Dật – Nguyên trưởng ban Thông tin tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ thuộc Hội KHKT ATVSLĐVN*

Trong xu thế công nghiệp hóa mạnh mẽ hiện nay, việc xây dựng tiêu chuẩn, qui chuẩn ATVSLĐ phù hợp với trình độ phát triển của đất nước, hoàn thiện khung pháp chế và tăng cường quản lý sự nghiệp ATVSLĐ trong sản xuất là một trong những vấn đề cốt lõi trong chính sách của Nhà Nước.

Từ 2006, sau khi Luật Tiêu chuẩn, Qui chuẩn (Luật TC,QC) ra đời, hệ thống tiêu chuẩn, qui chuẩn (TC,QC) Việt Nam đang dần được triển khai theo đúng các mục tiêu và nguyên tắc hoạt động của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), các hiệp định thương mại thế hệ mới (FTAs). Nội dung các quy chuẩn kỹ thuật được soạn thảo, ban hành và áp dụng không tạo ra những trở ngại không cần thiết đối với thương mại quốc tế. Các văn bản TC,QC kỹ thuật và các hướng dẫn có liên quan của các tổ chức tiêu chuẩn hoá quốc tế được sử dụng như là căn cứ để xây dựng hoặc chấp nhận thành tiêu chuẩn của các quốc gia thành viên tùy thuộc vào yêu cầu bảo vệ sức khoẻ an toàn cho con người, môi trường; điều kiện tự nhiên, trình độ khoa học công nghệ hoặc về cơ sở hạ tầng. Nâng dần mức độ hài hoà của hệ thống tiêu chuẩn quốc gia với hệ thống tiêu chuẩn quốc tế trên cơ sở đảm bảo các lợi ích chung của nền kinh tế- xã hội và nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp khi Việt Nam đã trở thành thành viên chính thức của WTO.

Mặc dù vậy công tác xây dựng TC,QC ở Việt Nam hiện nay vẫn còn một số bất cập.  Nội dung và phương thức xây dựng TC, QC chậm đổi mới, chưa theo kịp với yêu cầu thực tế; một số nội dung chưa thể áp dụng trong điều kiện kinh tế- kỹ thuật hiện tại. Nội dung giữa các văn bản còn có sự chồng chéo, mâu thuẫn, thiếu sự đồng bộ, thống nhất; chưa đạt được sự đồng thuận giữa các bên có liên quan.

Mức độ hài hòa của hệ thống tiêu chuẩn quốc gia với hệ thống tiêu chuẩn quốc tế còn thấp, trong khi Việt Nam đã trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) từ năm 2006 và các Hiệp định thương mai (FTAs). Điều này làm cản trở những khả năng cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường và giảm khả năng tiếp cận với các dự án đầu tư của nước ngoài và gây khó khăn cho các doanh nghiệp (DN) FDI.

Vì thế việc rà soát lại các TC, QC KT đang sử dụng, loại bỏ những TC,QC, KT không còn phù hợp và xây dựng hệ thống TC,QC KT quốc gia về ATVSLĐ phù hợp với giai đoạn phát triển mới là rất cần thiết và có ý nghĩ thực tiễn.

1. **Tình hình áp dụng các tiêu chuẩn , qui chuẩn ATVSLĐ ở Việt Nam**

Các TC kỹ thuật (KT) ATVSLĐ Việt Nam bắt đầu được xây dựng và phát triển từ những năm cuối thập kỷ 70 của thế kỷ trước, chủ yếu là trên cơ sở chuyển dịch các tiêu chuẩn quốc gia Liên bang Xô Viết (GOST) còn các QC KT ATVSLĐ được chuyển hóa từ các TC ATVSLĐ sau khi Luật TC,QC được ban hành (2006).

Thời gian đầu, khi nước ta còn trong nền kinh tế tập trung bao cấp việc áp dụng các TC ATVSLĐ còn mang nặng tính hình thức, như là chỉ chuyển tải lại các nội dung cơ bản của TCKT ATVSLĐ sang các bản qui định an toàn vận hành máy, an toàn khi sử dụng thiết bị,…trang bị các phương tiện bảo vệ cá nhân mà chưa có huấn luyện, thanh, kiểm tra việc áp dụng. Còn các tiêu chuẩn vệ sinh thì hầu như không được áp dụng triệt để.

Hệ thống quản lý ATVSLĐ,  đi cùng với nó là các TCQC ATVSLĐ, là một trong những điều kiện đang được xem là yêu cầu bắt buộc của các doanh nghiệp  trong xu thế hội nhập. Các DN Việt Nam cũng đã bắt đầu xem xét áp dụng các TCQC ATVSLĐ và đạt được một số thành công nhất định. Tuy nhiên, hiện nay số lượng các DN áp dụng thành công hệ thống quản lý ATVSLĐ (ISO 45001-2018) vẫn còn hạn chế cũng như hiệu quả khi áp dụng chưa được như mong muốn của DN, bên cạnh đó, vẫn còn tình trạng một số DN sau khi đạt được chứng nhận về Hệ thống quản lý ISO 45001-2018 thì không thể vận hành tiếp hệ thống.

Hiện nay, theo thống kê nước ta có 986 TC,QC KT ATVSLĐ, tùy theo đặc tính công nghệ sản xuất mà mỗi một DN áp dụng mỗi nhóm TC,QC KT ATVSLĐ khác nhau.

Sau đây là những thuận lợi và khó khăn của các DN Việt Nam khi triển khai áp dụng các TCQCKTATVSLĐ.

**2.1. Thuận lợi khi áp dụng hệ thống quản lý ATVSLĐ với các TCQC KT ATVSLĐ**

Hiện nay, cùng với sự tăng tốc của các luồng thông tin, sự cạnh tranh giữa các DN ngày càng tăng, kèm theo đó là yêu cầu của người tiêu dùng đối với DN cũng có những thay đổi đáng kể, nhu cầu này không chỉ là về giá cả và chất lượng mà còn tập trung vào các nguyên tắc đạo đức liên quan đến môi trường, NLĐ và cộng đồng, chính vì vậy DN không thể bỏ qua vấn đề ATVSLĐ. Đây vừa là áp lực nhưng đồng thời cũng là thuận lợi cho DN, vì việc DN áp dụng hệ thống quản lý ATVSLĐ sẽ giúp DN nâng cao khả năng cạnh tranh cũng như mở rộng thị trường, tăng cơ hội giao thương, làm ăn với nước ngoài.

Trong tình hình hiện nay, khi các DN thường phải đối mặt với những chi phí ngày càng cao cho những việc như trả lương cho thời gian nghỉ ốm, đào tạo thay thế khi NLĐ bị TNLĐ hoặc BNN, giảm năng suất của những NLĐ bị TNLĐ khi họ quay lại làm việc, chi phí cho NLĐ bị ốm đau, bị thương tật. Bên cạnh đó, sau khi Luật ATVSLĐ  ra đời, quy định của luật pháp về ATVSLĐ ngày càng chặt chẽ, chi phí bảo hiểm cho NLĐ ngày càng cao… thì việc áp dụng hệ thống quản lý ATVSLĐ OHSAS 18001 cùng với các TCQC KT ATVSLĐ  như một giải pháp cho các DN đang phải đối mặt với các tình trạng trên. Phương thức quản lý ATVSLĐ truyền thống thường quan tâm tới việc đối phó với những tai nạn, sự cố liên quan tới công việc chứ không quan tâm tới việc lập kế hoạch để kiểm soát những công việc đó, trong khi hệ thống quản lý ATVSLĐ cùng với việc triển khai áp dụng các TCQC ATVSLĐ tập trung vào việc lập kế hoạch phòng ngừa đối với những rủi ro có thể xảy ra.

Nhiều DN tiên phong trong việc xây dựng và thực hiện Hệ thống quản lý ATVSLĐ cùng với các TCQC KT ATVSLĐ đã nhận ra những lợi ích to lớn từ hệ thống này như: giảm thời gian mất đi do ngừng sản xuất, giảm tai nạn và chi phí y tế, có được sự công nhận của các Cty bảo hiểm và các cơ quan pháp luật cũng như nâng cao tinh thần làm việc của NLĐ. NLĐ cũng tỏ ra quan tâm hơn tới những tổ chức được chứng nhận và có những cam kết liên tục cải tiến về hệ thống quản lý ATVSLĐ. Ngược lại, nhận thức ngày càng cao của NLĐ và cam kết của từng cá nhân về ATVSLĐ cũng đóng vai trò là cơ sở cho những thay đổi tích cực của DN trong việc ổn định sản xuất, tăng năng suất lao động.

Khi các DN đạt được chứng nhận ISO 45001-2018, nó trở thành công cụ đắc lực để DN thuyết phục các đối tác mà không phải mất quá nhiều thời gian chi phí và các thủ tục, hồ sơ để minh chứng.

***Khó khăn khi áp dụng hệ thống các TCQC KT ATVSLĐ***

Từ quá trình khảo sát tình hình áp dụng các TCQC ATVSLĐ tại một số DN, cho thấy, mặc dù các TCQC KT ATVSLĐ đem lại nhiều lợi ích cho DN, nhưng việc áp dụng hệ thống này không phải là điều dễ dàng, đặc biệt đối các DN vừa và nhỏ (DNVVN). Một số khó khăn các DN thường gặp phải khi bắt đầu tiếp cận hệ thống cũng như áp dụng và vận hành hệ thống các TCQC ATVSLĐ là:

***- Khó khăn do các yêu cầu của kỹ thuật***

+ Các TCQC KT ATVSLĐ là những tiêu chuẩn kỹ thuật, khi áp dụng hệ thống TCQC KT ATVSLĐ nghĩa là DN phải đầu tư chi phí để nâng cấp nhà xưởng, huấn luyện nhân viên, đo kiểm môi trường làm việc, đầu tư cải tiến máy móc thiết bị… Đó chính là một trong những trở ngại lớn cho các DN, nhất là đối với các DN vừa và nhỏ, trong quá trình cạnh tranh họ phải tìm cách cắt giảm chi phí để tồn tại và sản xuất, thì việc đầu tư một khoản chi phí lớn cho việc áp dụng các TCQC KT ATVSLĐ là không đơn giản.

+ Các DN trước đây thường không hoặc ít quan tâm tới việc thực hiện ATVSLĐ, nay phải thực hiện đầy đủ các yêu cầu của công việc cải tiến kỹ thuật, điều này tạo ra một áp lực thay đổi trong toàn bộ tổ chức, và sự thay đổi này cần có sự hỗ trợ của lãnh đạo cũng như thời gian để mọi người trong tổ chức hiểu và thực hiện được các yêu cầu này.

***- Khó khăn do nhận thức về công tác ATVSLĐ***

+ Nhiều người, kể cả NSDLĐ cũng như NLĐ cho rằng, khi áp dụng hệ thống TCQC KT ATVSLĐ sẽ làm ảnh hưởng đến năng suất do phải sử dụng các trang thiết bị, phương tiện bảo vệ cá nhân cồng kềnh, phải thực hiện đúng các qui trình an toàn, phải đánh giá rủi ro trước khi tiến hành công việc.... Tuy nhiên, thực tế lượng thời gian, chi phí và năng suất bị mất cho các yêu cầu đó không nhiều bằng việc khi có sự cố về an toàn sức khoẻ, thiệt hại về người và tài sản là không tính hết, cũng như thời gian mất đi để khắc phục hậu quả và phục hồi sản xuất, lúc đó DN cũng giảm sản lượng hàng hóa dịch vụ. Ví dụ sự cố cháy nổ, TNLĐ, BNN…

+ Đối với các DNVVN, chất lượng và chi phí là vấn đề mà DN tập trung lo lắng hàng đầu, nên việc áp dụng thêm hệ thống TCQC KT ATVSLĐ là điều mà các DNVVN thường cân nhắc.

+  Một số DN cũng muốn áp dụng hệ thống TCQC KT ATVSLĐ nhưng chỉ để “bằng” với các DN khác hoặc là do yêu cầu của đối tác, bản thân DN chưa nhận thấy được lợi ích mà hệ thống TCQC KT này đem lại cho sự tồn tại và phát triển của DN.

***-  Khó khăn trong quá trình áp dụng***

+ Hệ thống TCQC KT ATVSLĐ không được áp dụng đồng bộ tại các bộ phận trong DN. Điều này dẫn đến hệ thống quản lý ATVSLĐ không được thực hiện đều khắp các khu vực trong DN, do đó hiệu quả đạt được không cao.

+Lãnh đạo DN chưa nghĩ đến lợi ích lâu dài do áp dụng hệ thống TCQC KT ATVSLĐ mang lại mà chỉ tập trung vào các mục tiêu ngắn hạn. Một số lãnh đạo hoặc đại diện lãnh đạo giao khoán việc vận hành hệ thống TCQC KT ATVSLĐ cho nhóm kỹ thuật, không quan tâm, xem xét thường xuyên việc vận hành hệ thống, dẫn đến việc thực hiện theo một khuôn mẫu, không có sự cải tiến liên tục, nên hiệu quả đạt được cũng không cao.

+ Áp dụng một cách hình thức, phong trào. Việc áp dụng hình thức này có thể ngay từ khi vận hành để đạt chứng nhận hoặc đối phó với các đoàn kiểm tra. Do yêu cầu về thời gian, nên một số DN chỉ vận hành hệ thống TCQC KT ATVSLĐ sao cho trong thời gian ngắn nhất có được chứng nhận ISO 45001-2018. Nhưng nếu như sau khi có được chứng nhận, DN tổ chức lại hệ thống theo đúng yêu cầu thì cũng có thể đạt được hiệu quả. Nhưng thực tế, một số DN sau khi có được chứng nhận thì hầu như không thực hiện việc điều chỉnh này mà vẫn hoạt động theo hệ thống cũ.

+ Không có hoặc không đủ nhân lực kiểm soát và duy trì hệ thống.

+ Doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc mã hóa hồ sơ, phân định trách nhiệm quyền hạn hoặc do sự thay đổi lãnh đạo dẫn đến những thay đổi trong việc vận hành hệ thống không được cập nhật.

+  Các lãnh đạo, nhân viên trong DN không nắm được các yêu cầu của hệ thống quản lý ATVSLĐ. Điều này có thể là do quá trình đào tạo không hiệu quả hoặc do kế hoạch đào tạo nội bộ không bao quát hết mọi thành viên trong DN.

**Đề xuất khung danh mục hệ thống tiêu chuẩn, qui chuẩn ATVSLĐ.**

Trên cơ sở các phân tích về TCQC KT nói chung, chúng ta có thể định nghĩa hệ thống TCQC ATVSLĐ như sau:

Hệ thống TCQC ATVSLĐ là một tập hợp các TCQC về ATVSLĐ và có liên quan  nhằm  ngăn ngừa các nguy cơ, rủi ro trong sản xuất để phòng tránh  các tổn thương và  ảnh hưởng đến sức khỏe NLĐ với mục tiêu cung cấp một nơi làm việc an toàn và hợp vệ sinh.

Vấn đề đặt ra là phân nhóm hệ thống TCQC KT QG về ATVSLĐ như thế nào là hợp lý và bao quát các vấn đề về ATVSLĐ trong nhóm. Chúng ta biết rằng Hệ thống TCVN, trên cơ sở khung phân loại tiêu chuẩn quốc tế  ICS, được chia thành 38 nhóm chủ đề. Chúng ta có thể nhận thấy, tất cả 38 chủ đề đều chứa đựng công tác ATVSLĐ. Việc nhóm chia các phân nhóm TC ATVSLĐ theo các chủ đề này sẽ bị tản mạn và dễ bị chồng chéo do các cơ quan khác nhau, thuộc các bộ ngành khác nhau sẽ đề xuất xây dựng các tiêu chuẩn ATVSLĐ theo chủ đề phục vụ cho ngành mình.

Trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu nước ngoài và qua phân tích các TCQC KT QG về ATVSLĐ, những người thực hiện đề tài đã tiến hành phân nhóm cho các TC và QC KT ATVSLĐ không theo các lĩnh vực sản xuất mà theo nhóm các công tác ATVSLĐ trong các lĩnh vực sản xuất khác nhau.

Do tính chất và tính pháp lý khác nhau theo Luật Tiêu chuẩn, qui chuẩn 2006, chúng tôi chia hệ thống TCQC ATVSLĐ ra làm 2 hệ thống: Hệ thống Tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia và hệ thống Qui chuẩn kỹ thuật quốc gia.

**Hệ thống Tiêu chuẩn kỹ thuật ATVSLĐ QG**

Từ Luật Tiêu chuẩn, qui chuẩn 2006, chúng ta có thể viết khái niệm về TC, QC ATVSLĐ như sau; “Tiêu chuẩn là quy định về đặc tính kỹ thuật và yêu cầu quản lý dùng làm chuẩn để phân loại, đánh giá sản phẩm, hàng hoá dịch vụ, quá trình, môi trường và các đối tượng khác trong hoạt động kinh tế kỹ thuật nhằm đảm bảo an toàn, vệ sinh và sức khỏe  lao động theo qui định của Luật An toàn vệ sinh lao động”.

Dưới hệ thống Tiêu chuẩn kỹ thuật QG là 2 phân hệ: Phân hệ TC ATLĐ và phân hệ TC VSLĐ và dưới các phân hệ là các nhóm (phân nhánh), dưới các nhóm là tập hợp các tiêu chuẩn thành phần.

**Hệ thống Qui chuẩn kỹ thuật ATVSLĐ**

Từ Luật Tiêu chuẩn, qui chuẩn 2006, chúng ta có thể viết khái niệm về QC ATVSLĐ như sau: “Quy chuẩn kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động là quy định về mức giới hạn của đặc tính kỹ thuật và yêu cầu quản lý mà sản phẩm, hàng hoá, dịch vụ, quá trình, môi trường và các đối tượng khác trong hoạt động kinh tế-xã hội phải tuân thủ để đảm bảo an toàn, vệ sinh, sức khoẻ người lao động; bảo vệ môi trường”.

Do đó, dưới hệ thống QCKT ATVSLĐ không chia phân hệ, được chia thẳng thành 5 nhóm.

Trên cơ sở này, chúng ta có thể xây dựng sơ đồ hệ thống các QC KT ATVSLĐ theo 2 cấp. Trong đó, các nhóm quy chuẩn kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động sẽ gồm:

1. Nhóm quy chuẩn kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động chung bao gồm các quy định về kỹ thuật và quản lý an toàn vệ sinh lao động áp dụng cho một lĩnh vực quản lý hoặc một nhóm sản phẩm, hàng hoá, dịch vụ, quá trình.

2. Nhóm quy chuẩn kỹ thuật định mức an toàn vệ sinh lao động bao gồm:

**-**Các quy định về mức, chỉ tiêu, yêu cầu liên quan đến an toàn sinh học, an toàn cháy nổ, an toàn cơ học, an toàn công nghiệp, an toàn xây dựng, an toàn nhiệt, an toàn hóa học, an toàn điện, an toàn thiết bị y tế, an toàn điện từ trường, an toàn bức xạ và hạt nhân;

**-**Các quy định về mức, chỉ tiêu, yêu cầu liên quan đến an toàn vệ sinh thực phẩm bữa ăn ca của người lao động.

**-**Các quy định về mức, chỉ tiêu, yêu cầu liên quan đến vệ sinh, an toàn khi sử dụng phân bón, thuốc bảo vệ thực vật, thuốc thú y, chế phẩm sinh học và hoá chất dùng trong sản xuất nông-lâm nghiệp.

3. Nhóm quy chuẩn kỹ thuật an toàn vệ sinh môi trường quy định về mức, chỉ tiêu, yêu cầu về chất lượng môi trường xung quanh, về chất thải.

4. Nhóm quy chuẩn kỹ thuật vệ sinh an toàn quá trình quy định yêu cầu về vệ sinh, an toàn trong quá trình sản xuất, khai thác, chế biến, bảo quản, vận hành, vận chuyển, sử dụng, bảo trì tài nguyên, khoáng sản, sản phẩm, hàng hóa.

5. Nhóm quy chuẩn kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động trong dịchvụ quy định yêu cầu về an toàn, vệ sinh trong dịch vụ kinh doanh, thương mại, bưu chính, viễn thông, xây dựng, giáo dục, tài chính, khoa học và công nghệ, chăm sóc sức khoẻ, du lịch, giải trí, văn hoá, thể thao, vận tải, môi trường và dịch vụ trong các lĩnh vực khác.

**Định hướng xây dựng khung danh mục hệ thống TCQC ATVSLĐ ở Việt Nam đến năm 2015, tầm nhìn đến 2035**

Để phát triển hệ thống tiêu chuẩn ATVSLĐ quốc gia ở Việt Nam đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2035, trên cơ sở hiện trạng hệ thống tiêu chuẩn ATVSLĐ quốc gia, mục tiêu và khung danh mục đã xây dựng, đề xuất định hướng khung danh mục TCQCKTQG như sau:

Qua đánh giá hệ thống TCQC hiện nay, đề tài nhận thấy thấy trong giai đoạn 10 năm 2007-2020 hệ thống TCQC ATVSLĐ tăng 240 TCQC với tốc độ tăng trung bình là 3,22% năm đến năm 2017 đã là 986 TCQC. Trong giai đoạn tiếp theo, phát triển hệ thống TCQC ATVSLĐ tức là mở rộng quy mô và độ bao quát của hệ thống TCQC ATVSLĐ trong các hoạt động kinh tế - xã hội. Do đó hệ thống TCQC ATVSLĐ vẫn sẽ tăng số lượng để có thể bao phủ mọi lĩnh vực sản xuất, nhưng sẽ chậm lại không có tốc độ cao như 10 năm trước nữa. Vì thế lựa chọn tốc độ tăng số lượng TCQC ATVSLĐ bằng 50% so với giai đoạn trước, tức là 1,6% năm giai đoạn 2020-2025 và 0,8% giai đoạn 2025-2035.

Chúng ta hội nhập quốc tế, phát triển hệ thống tiêu chuẩn quốc gia có nghĩa là phát triển cấu trúc của hệ thống tiêu chuẩn quốc gia theo tiêu chí gia tăng tỷ lệ tiêu chuẩn quốc gia hài hòa với tiêu chuẩn quốc tế, tiêu chuẩn khu vực. Chúng ta thấy trong 10 năm, từ 2007 đến 2017, tốc độ hài hòa TCQT của TCQC ATVSLĐ ở nước ta là 2,27%/năm. Đến năm 2017 số TCQC hài hòa là: 45,87 %. Chúng ta sẽ cố gắng đẩy tốc độ tăng của TCQC ATVSLĐ VN lên 4%/năm giai đoạn đến 2025( đạt tối thiểu 70% theo bảng 4.1) và 3% giai đoạn 10 năm tiếp theo, để đạt 90% TCQC ATVSLĐ tương ứng với TCQT (10% còn lại không hài hòa, do vẫn còn một phần các TCQC VSLĐ có liên quan đến đặc thù riêng của môi trường và con người Việt Nam).

Đồng thời với việc tăng số lượng, tăng tỷ lệ TCQC ATVSLĐ được xâydựng tương ứng với phương pháp xây dựng tiêu chuẩn quốc tế; tăng tỷ lệ TCQC ATVSLĐ được soát xét thay thế và hủy bỏ phù hợp với các giai đoạn hội nhập;

Gia tăng đóng góp của hệ thống TCQC ATVSLĐ vào phát triểnkinh tế - xã hội của đất nước nhằm phục vụ sự phát triển kinh tế-xã hội, tạo điều kiện cho thuận lợi hoá trong thương mại.

**Kết luận và khuyến nghị**

* **Kết luận**

Trên cơ sở tổng quan các hệ thống quản lý ATVSLĐ cùng với hệ thống các TCQC KT ATVSLĐ ở một số nước trên thế giới, khu vực và ở Việt Nam, đề xuất các chỉ số đánh giá hệ thống TCQC KT ATVSLĐ và xây dựng danh mục hệ thống TCQC KT ATVSLĐ cho công tác quản lý ATVSLĐ ở Việt Nam có một số kết luận như sau:

1. Mục tiêu chiến lược của hệ thống tiêu chuẩn quốc gia nằm trong việc cung cấp điều kiện cần thiết cho các ngành công nghiệp để tối ưu hóa việc sử dụng tiêu chuẩn hóa. Hệ thống tiêu chuẩn của nền kinh tế cần nêu rõ tầm nhìn định hướng mục tiêu cũng như quan điểm chỉ đạo rõ ràng để hoạch định, điều chỉnh, thực thi và đánh giá các hoạt động tiêu chuẩn hóa ở cấp quốc gia cũng như ở cấp ngành. Các chiến lược ngành nên tập trung vào các vấn đề toàn cầu mới nổi và công nghệ mới, phản ánh khả năng cạnh tranh công nghiệp của nền kinh tế.

2. Ở các nước phát triển, các TCQC ATVSLĐ luôn phải thay đổi để theo kịp sự phát triển công nghiệp và công nghệ. Các tiêu chuẩn luôn được sủa đổi để luôn hiện đại hóa và đơn giản hóa các thủ tục nhằm giảm bớt gánh nặng về kinh doanh và khuyến khích tăng trưởng thông qua việc đảm bảo để hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp tốt nhất nhằm quản lý rủi ro tại nơi làm việc.

3. Ở Việt Nam, nhìn tổng thể, các TCQC KT ATVSLĐ hiện nay đã bao phủ đa phần các lĩnh vực của sản xuất tạo cơ sở phục vụ tốt cho thực tế sản xuất và cơ bản kiểm soát được công tác ATVSLĐ. Tuy nhiên mức bao phủ còn mỏng và có nhiều chỗ còn tạo khoảng hở do chưa đủ quy chuẩn, tiêu chuẩn để đáp ứng cho nhu cầu phát triển và hội nhập kinh tế trong thời gian qua, ngoài ra cũng có khá nhiều bất cập về qui mô bao quát, bố cục cũng như nội dung chi tiết và hình thức áp dụng. Do vậy để góp phần thúc đấy phát triển sản xuất, hội nhập quốc tế, bảo đảm an toàn và sức khỏe cho NLĐ, hệ thống TCQC KT ATVSLĐ Việt Nam cần được hoàn thiện, đổi mới đảm bảo sự thống nhất về quản lý nhà nước và trách nhiệm của các cá nhân, tổ chức tham gia lao động sản xuất.

* **Khuyến nghị**

Những người thực hiện đề tài đề xuất một số kiến nghị với cơ quan quản lý nhà nước như sau:

- Xây dựng chiến lược phát triển hệ thống TCQC ATVSLĐ QG đến 2025 và tầm nhìn 2035;

- Phát triển số lượng TCQC ATVSLĐ QG phù hợp với sự phát triển của sản xuất, nhất là trong nền công nghiệp 4.0;

- Nâng cao sự phù hợp của các TCQC ATVSLĐ QG với các tiêu chuẩn quốc tế một cách thích hợp thông qua việc soát xét, thay thế và xây dựng các TCQC ATVSLĐ tương thích với Tiêu chuẩn quốc tế;

- Hoàn thiện, đổi mới cơ chế chính sách quản lý nhà nước về xây dựng hệ thống TCQC ATVSLĐ. Chuyển giao dần công việc xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật ATVSLĐ cho các tổ chức xã hội nghề nghiệp, cơ quan tiêu chuẩn nhà nước chỉ đóng vai trò tổ chức và chủ trì việc đánh giá và công bố các tiêu chuẩn đó.

- Nghiên cứu sửa đổi Luật Tiêu chuẩn và Quy chuẩn kỹ thuật cho phù hợp với giai đoạn hội nhập và phát triển hiện nay;

- Đa dạng hóa nguồn lực tài chính cho xây dựng TCQC ATVSLĐ;

- Đẩy mạnh các hoạt động thông tin, tuyên truyền, quảng bá và hỗ trợ cơ sở sản xuất, kinh doanh về áp dụng TCQC ATVSLĐ QG

- Đẩy mạnh công tác xây dựng tiêu chuẩn cơ sở về ATVSLĐ và kết nối tiêu chuẩn cơ sở với tiêu chuẩn quốc gia về ATVSLĐ.

**CÁC QUY ĐỊNH VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC – THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI   
THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ NGHỊ QUYẾT SỐ 17/2022/UBTVQH.**

*Ls. Lê Văn Nhật - Trung tâm hỗ trợ pháp luật và phát triển nguồn nhân lực*

*- Hiệp hội doanh nghiệp NVV Việt Nam*

Làm việc và nghỉ ngơi là hai mặt của quá trình sống và lao động của con người. Lao động đến một mức nào đó thì cảm giác mệt mỏi sinh lý bắt đầu xuất hiện. Đó là một cơ chế bảo vệ, như cái phanh, bắt cơ thể ngừng hoạt động để khỏi kiệt sức. Để có thể làm việc hiệu quả, người lao động phải có thời gian nhất định dành cho nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động. Như vậy, thời giờ làm việc là có giới hạn.Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được hình thành trên cơ sở sinh học, tâm lý và kinh tế xã hội có liên quan đến quyền và lợi ích trong quan hệ lao động, được người lao động và cả người sử dụng lao động cùng quan tâm.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) được thành lập theo Hiệp uớc Vécxây, điều lệ của tổ chức được thông qua với tôn chỉ mục đích và nhiệm vụ là khẩn thiết cải thiện điều kiện lao động, nâng cao mức sống trên toàn thế giới trong đó có quy định số giờ làm việc cho người lao động.

Pháp luật lao động Việt Nam cũng đã có các qui định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi một các chặt chẽ nhằm đảm bảo sức khỏe người lao động, an sinh xã hội. Tuy nhiên thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động tại các doanh nghiệp cần phù hợp với lợi ích doanh nghiệp và nguyện vọng người lao động. Nhu cầu làm thêm giờ của người lao động là thực tế, nhu cầu cho người lao động làm thêm giờ để hoàn thiện các đơn hàng theo mùa vụ, theo công việc là cũng là mong muốn của người SDLĐ, không phải lúc nào cũng có thể tuyển dụng thêm lao động. Đặc biệt trong hoàn cảnh hậu đại dịch covid-19, tình trạng thiếu lao động, dồn ứ các đơn hàng… nên nhu cầu làm thêm giờ của doanh nghiệp rất lớn cần có các chính sách phù hợp để thuận lợi cho sự ổn định, phát triển của doanh nghiệp và nhu cầu bù đắp của người lao động.

Bộ Luật lao động 2019 qui định về thờ giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Chương VII gồm 11 Điều, từ Điều 105-Điều 116. Trong đó qui định thời giờ làm việc bình thường cơ bản là 48h/tuần, 8h/ngày, làm thêm giờ không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày, không quá 40 giờ/tháng; không quá 200h/năm trừ một số nghàn không quá 300h/năm. Và các qui định cụ thể về thời giờ làm việc ban đêm, nghỉ trong ca, nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ tết…cụ thể.

Tuy nhiên trước thực tế sau đại dịch covid-19, nhu cầu được làm thêm giờ của người lao động để tăng thêm thu nhập, bù đắp cuộc sống, bù đắp thời gian nghỉ do đại dịch; Nhu cầu của người sử dụng lao động giải quyết các đơn hàng còn tồn đọng, bù đắp thời gian không thể sản xuất. Trước tình hình hình căn cứ vào các kiến nghị của các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp…Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 về số giờ làm thêm trong 01 năm, trong 01 tháng của người lao động trong bối cảnh phòng, chống dịch Covid-19 và phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội. Theo đó các trường hợp người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm tối đa 300 giờ trong 1 năm không hạn chế nghành nghề; Tất cả các trường hợp được làm thêm tối đa 300 giờ trong 1 năm đều được làm thêm từ trên 40 giờ đến 60 giờ trong 1 tháng, kể từ ngày 1/4/2022. Nghị quyết đã góp phần tạo điều kiện thuận lời cho doanh nghiệp, người lao động phục hồi, phát triển sau đại dịch.

Các qui định về thời giờ làm việc, thời giờ làm thêm theo qui định của Bộ Luật lao động 2019, Nghị định 145/2020/NĐ-CP, Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 đã được thực thi trong thực tế. Tuy nhiên có nhiều thắc mắc NSDLĐ, NLĐ cần tư vấn giải đáp. Sau đây là một số câu hỏi và trả lời mà NSDLĐ, NLĐ thường hỏi.

***Câu 1****: Thế nào là ca làm việc? Thế nào là tổ chức làm việc theo ca?*

Trả lời:

Ca làm việc là khoảng thời gian làm việc của NLĐ từ khi bắt đầu nhận nhiệm vụ cho đến khi kết thúc và bàn giao nhiệm vụ cho người khác, bao gồm cả thời gian làm việc và thời gian nghỉ giữa giờ (theo quy định tại Khoản 1 Điều 63 NÐ 145/2020/NÐ-CP).

Tổ chức làm việc theo ca là việc bố trí ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc, tính trong thời gian 01 ngày (24 giờ liên tục) (theo quy định tại Khoản2 Điều 63 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

***Câu 2****: Thế nào là ca làm việc liên tục?*

Trả lời:

Trường hợp làm việc theo ca liên tục là trường hợp tổ chức làm việc theo ca và khi ca làm việc đó có đủ 2 điều kiện sau:

- NLĐ làm việc trong ca từ 06 giờ trở lên;

- Thời gian chuyển tiếp giữa hai ca làm việc liền kề không quá 45 phút. (Theo quy định tại Khoản 3 Điều 63 NĐ 145/2020/NÐ-CP).

***Câu 3****: NSDLĐ cần tuân thủ các quy định gì khi tổ chức làm thêm từ 200 giờ đến 300 giờ trong năm? Có cần văn bản cho phép của cơ quan nhà nước có thẩm quyền không?*

Trả lời:

NSDLĐ được sử dụng NLĐ làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp theo quy định của pháp luật. Khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ một năm, NSDLĐ không cần phải có văn bản cho phép của cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhưng phải thông báo bằng văn bản cho Sở LĐTBXH tại các nơi sau:

- Nơi NSDLĐ tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm;

- Nơi đặt trụ sở chính, nếu trụ sở chính đóng trên địa bàn tỉnh,thành phố trực thuộc Trung ương khác với nơi NSDLĐ tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

Việc thông báo phải được thực hiện chậm nhất sau 15 ngày kê từ ngày thực hiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

Văn bản thông báo theo Mẫu số 02/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo NÐ 145/2020/ND-CP.

*Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 cho phép làm thêm giờ ở tất cả các nghành nghề trừ một sô trường hợp qui định tạo Khoản 1, Điều 1 của Nghị quyết.*

Lưu ý: Tất cả các trường hợp làm thêm giờ phải được sự đồng ý của người lao động.

***Câu 4:*** *NSDLD và NLĐ được thỏa thuận làm thêm giờ vào ngày lễ, tết, ngày nghỉ hàng tuần tối đa bao nhiêu giờ?*

Trả lời:

Khoản 4 Điều 60 NĐ 145/2020/NĐ-CP quy định: Tổng số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong một ngày, khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần.

Ngoài ra, NLĐ và NSDLĐ cần đảm bảo các quy định về giời hạn làm thêm giờ tại Điều 107 và Điều 108 BLLD 2019.

***Câu 5:*** *NLĐ làm việc liên tục từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì thời gian nghỉ giữa giờ có được tính vào giờ làm việc không?*

Trả lời:

Điều kiện để thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc là làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên. Với tình huống câu hỏi trên thì chia thành 2 trường hợp:

- NLĐ làm việc liên tục từ 06 giờ trở lên và làm việc theo ca làm viêc liên tuc thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào thời giờ làm việc.

- NLĐ làm việc liên tục từ 06 giờ trở lên và làm việc không theo ca làm việc liên tục thì thời gian nghỉ giữa giờ không được tính vào thời giờ làm việc theo quy định của pháp luật. Khuyến khích NSDLĐ bảo đảm cho NLĐ có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật.

***Câu 6****: NLĐ làm việc vào ban ngày 6 giờ liên tục nhưng NSDLĐ không cho nghỉ trong giờ làm việc mà thanh toán lưong cho 6,5 gio thì có đúng quy định pháp luật không?*

Trả lời:

Theo Điều 109 BLLĐ 2019 thì NLĐ làm từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghi giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.Mặt khác, theo qụy định tại Khoản 3 Điều 64 NĐ 145/2020/NÐ-CP thì NSDLĐ quyết định thời điểm nghi trong giờ làm việc, nhưng không được bố trí thời gian nghi này vào thời điểm bắt đầu hoặc kết thúc ca làm việc. Vì vậy, NLĐ làm việc vào ban ngày từ 6 giờ trở lên trong một ngày, NSDLĐ phải bố trí nghi giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục. Trường hợp NSDLĐ không cho nghi trong giờ làm việc đối với NLĐ làm việc 6 giờ liên tục trong 01 ngày là trái với quy định của pháp luật.

***Câu 7:*** *Pháp luật lao động có quy định thời gian NLĐ nghỉ 30 phút trước khi làm thêm giờ 2 tiếng trở lên được tính vào thời gian làm việc không?*

Trả lời:

BLLĐ 2019 và các văn bản quy định chi tiết không có quy định bắt buộc phải tính thời gian nghỉ trước khi làm thêm giờ vào thời giờ làm việc.

Việc quy định thời gian NLĐ nghỉ 30 phút trước khi làm thêm giờ 2 tiếng trở lên có được tính vào thời gian làm việc hay không được tính vào thời gian làm việc tùy thuộc vào NSDLĐ quyết định hoặc theo thoả thuận giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nếu có).

***Câu 8:*** *NSDLĐ huy động NLĐ làm việc vào ngày nghi hằng tuần, sau đó hoán đối ngày nghỉ hàng tuần sang 1 ngày khác (NLĐ được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần sang 1 ngày khác) và không tính tiền lương làm thêm giờ đối với ngày nghỉ hàng tuần đã đi làm. Vậy NSDLĐ thực hiện như vậy có đúng quy định của pháp luật không?*

Trả lời:

Theo BLLD 2019 và các vǎn bản quy định chi tiết thì ngày nghỉ hàng tuần là ngày được xác định rõ ràng trong NQLĐ của NSDLĐ, NLĐ được nghỉ ngày đó, nếu NLĐ được huy động đi làm thêm thì NSDLĐ phải trả lương làm thêm giờ (theo quy định tại khoản 2 Điều 11 và Điều 98 BLLĐ 2019).

Do vậy, với tình huống nêu trong câu hỏi thì NSDLĐ thực hiện không đúng quy định pháp luật.

***Câu 9****: Ngày nghỉ hằng năm có phải tính theo đơn vị tròn ngày không? Cách tính làm tròn như thế nào cho đúng?*

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 113 BLLĐ 2019 thì số ngày nghỉ hàng nǎm đuợc tính theo ngày.Điều 66 NĐ 145/2020/NÐ-CP quy định về cách tính ngày nghỉ hằng năm trong một số trường hợp đặc biệt. Cách tính tại Điều 66 NĐ 145/2020/NĐ-CP có thể dần tới kết quả tính ngày nghỉ hằng năm của NLĐ không phải là số nguyên. BLLĐ 2019 và các văn bản quy định chi tiết hiện hành không quy định cách làm tròn khi tính số ngày nghỉ hàng nǎm đối với trường hợp này. Vì vậy, để đảm bảo thống nhất , công khai, minh bạch trong quá trình thực hiện, NSDLĐ cần quy định cụ thể cách tính (làm tròn) trong trường hợp đối với kết quà tính ngày nghỉ hằng nǎm cùa NLĐ không phải là số nguyên NSDLĐ nên quy định cách làm tròn đàm bào quyền lợi của NLĐ.

***Câu 10****: NSDLD có trách nhiệm thanh toán tiền “phép nǎm” còn dư trong những trưòng hợp nào?*

Trả lời:

Khoản 3 Điều 113 BLLĐ 2019 quy định NSDLĐ phải thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ đối với trường hợp NLĐ do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

Như vậy, trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thanh toán tiền lương cho những ngày NLĐ chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm chỉ đặt ra trong 2 truờng hợp: NLĐ thôi việc hoặc NLĐ bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

***Câu 11****: NSDLĐ và NLĐ có được thỏa thuận chuyển phép năm nay vào năm sau hoặc ứng trước phép năm sau để nghỉ không?*

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 4 Điều 113 BLLĐ 2019 thì hai bên có thể thỏa thuận gộp phép của năm nay để nghỉ gộp vào năm sau hoặc ứng trước phép năm sau để nghỉ gộp trong năm nay.

***Câu 12****:NSDLĐ phải thông báo lịch nghi phép cho NLĐ biết trước bao lâu?*

Trả lời:

Pháp luật lao động hiện hành không quy định về thời hạn báo truớc lịch nghỉ hằng năm. Vì vậy, NSDLĐ căn cứ kế hoạch SXKD, ý kiến của NLĐ và điều kiện cụ thể của mình để quyết định lịch nghì hằng năm và thông báo trước lịch nghỉ hằng nǎm cho NLĐ vào thời điểm phù hợp.

***Câu 13****: Doanh nghiệp yêu cầu NLD đi làm vào ngày nghỉ phép đã được doanh nghiệp bố trí lịch trước đó và được NLĐ đồng ý thì doanh nghiệp phải trả lương như thế nào?*

Trả lời:

Căn cứ quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 107 và khoản 4 Điều 113 BLLĐ, trưòng họp doanh nghiệp yêu cầu NLĐ đi làm vào ngày nghi phép năm (ngày nghỉ phép năm đã được doanh nghiệp bố trí lịch trước đó) và được NLĐ đồng ý thì doanh nghiệp phải trả lương làm thêm giờ ít nhất 300% chưa kế tiền lương ngày nghi có hưởng lương đối với NLĐ hưởng lương ngày.

**CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG – HẠN CHẾ, BẤT CẬP VÀ ĐỀ NGHỊ HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH**

Ông Nguyễn Hữu Chí

– Chánh Văn phòng Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Sơn La

Đại dịch Covid-19 không chỉ gây ra một cuộc khủng hoảng y tế mà còn một cuộc khủng hoảng kinh tế, xã hội nghiêm trọng chưa từng có. Điều này đòi hỏi phải thực hiện và mở rộng hơn các gói an sinh xã hội (ASXH) nhằm đảm bảo đời sống cho NLĐ cũng như người dân trong bối cảnh dịch bệnh covid, để không ai bị bỏ lại phía sau. Trong đó chế độ bảo hiểm thất nghiệp và TNLĐ,BNN là một trong những chính sách rất cần thiết để góp phần an sinh xã hội, đảm bảo ổn định cho người lao động, doanh nghiệp hướng đến phục hồi, phát triển sau đại dịch. Đặc biệt dịch đã và đang tác động mạnh vào khu công nghiệp, khu chế xuất, những nơi tập trung lượng lớn lao động (khoảng 4 triệu người), có các doanh nghiệp lớn trong chuỗi giá trị toàn cầu, đóng góp nhiều cho phát triển kinh tế, thu ngân sách.

Thất nghiệp, thiếu việc làm do ảnh hưởng của đại dịch covid đã dẫn đời sống của người lao động (NLĐ). Chính sách BHTN đã giúp NLĐ nhanh chóng quay trở lại thị trường lao động với ưu tiên là giới thiệu việc làm được đặt lên hàng đầu. BHTN là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của NLĐ khi bị mất việc làm, hỗ trợ NLĐ học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ BHTN. Điều này góp phần thực hiện và mở rộng hơn các gói ASXH  nhằm đảm bảo đời sống cho NLĐ cũng như người dân trong bối cảnh dịch bệnh covid, để không ai bị bỏ lại phía sau.

Pháp luật nước ta đã có những quy định nhằm đảm bảo ASXH cho mọi người dân, bao gồm các lĩnh vực về bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,ưu đãi xã hội (ƯĐXH), trợ giúp xã hội, các dịch vụ xã hội cơ bản. Các lĩnh vực này đã tạo thành các tầng, các lưới đỡ cho người lao động, người dân khi gặp các rủi ro trong cuộc sống.  Đại dịch covid xảy ra, các lĩnh vực pháp luật về ASXH đều phát huy tác dụng, vai trò của mình, trong đó phát  huy tác dụng nhất chính là pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và trợ giúp xã hội; trong giai đoạn phục hồi, phát triển sau đại dịch là bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

***Về bảo hiểm thất nghiệp,*** bảo hiểm thất nghiệp là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện với các chế độ: hỗ trợ đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ, trợ cấp thất nghiệp cho NLĐ khi bị mất việc làm và tư vấn giới thiệu việc làm, học nghề cho NLĐ.

Do đại dịch covid rất nhiều người bị mất việc làm, không có việc làm nhưng lại không thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Để hỗ trợ cho người lao động trong những trường hợp này, ngày 1/10/2021 Thủ tướng chính phủ đã ban hành Quyết định 28/2021/ QĐ-TTg  quy định về việc thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch covid từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Theo đó, đối với những người lao động tham gia BHTN tại thời điểm ngày 30 tháng 9 năm 2021 sẽ được nhận hỗ trợtừ kết dư quỹ BHTN. Mức trợ cấp được xác địnhtùy theothời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp. Bên cạnh đó, quyết định cũng quy định việc giảm mức đóng BHTN cho NSDLĐ bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid. Cụ thể giảm mức đóng từ 1% xuống bằng 0% quỹ tiền lương tháng. Thời gian thực hiện giảm : 12 tháng, kể từ ngày 01 tháng 10 năm 2021 đến hết ngày 30 tháng 9 năm 2022.

***Về Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp***: Để hỗ trợ do ảnh hưởng của đại dịch Theo Điều 1 và Điều 2 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg (hướng dẫn Nghị quyết 68/NQ-CP năm 2021) quy định về chính sách giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Đối tượng để hỗ trợ là Người sử dụng lao động đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động (trừ cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng vũ trang nhân dân, người lao động trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập được hưởng lương từ ngân sách nhà nước). Mức đóng là 0% và thời gian áp dụng mức đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là 12 tháng.

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình tực thi cũng đã phát hiện ra nhiều thiếu sót cần được chỉ ra và đề xuấ các chính sách phù hợp.

1. Đối với chính sách BH thất nghiệp.

* **Bất cập trong thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp.**

Trong quá trình thực hiện chính sách BHTN, có nhiều bất cập sảy ra đặc biệt là các trường hợp phải thu hồi tiền hưởng BHTN sai quy định. các trường hợp bị thu hồi, qua quá trình xác minh có một số vấn đề sau:

*Trường hợp NLĐ vừa đóng BHXH, BHTN vừa hưởng TCTN đúng quy định.*

Qua quá trình rà soát, xác minh đã phát hiện một số trường hợp nằm trong danh sách kiến nghị thu hồi vì vừa đóng BHXH, BHTN vừa hưởng TCTN nhưng NLĐ không vi phạm các quy định về TCTN, cụ thể:

*- NLĐ đang hưởng TCTN thực hiện hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng:*Theo Luật BHXH, từ ngày 01/01/2018, NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Tuy nhiên, theo Luật Việc làm và văn bản hướng dẫn thì NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động dưới 03 tháng không được coi là có việc làm nên NLĐ vẫn đáp ứng đủ điều kiện hưởng TCTN. Tương tự, NLĐ đang hưởng TCTN làm việc theo hợp đồng này thì không bị chấm dứt mà vẫn tiếp tục hưởng TCTN. Do đó, NLĐ có thể vừa đóng BHXH bắt buộc vừa hưởng TCTN.

*- NLĐ bị chấm dứt hưởng TCTN vào 1 ngày trong tháng hưởng TCTN nên được hưởng TCTN cả tháng đó:* Theo quy định của Luật BHXH, Luật Việc làm thì NLĐ đóng BHXH, BHTN theo tháng dương lịch. Trong khi, thời điểm hưởng TCTN được tính từ ngày thứ 16, kể từ ngày nộp đủ hồ sơ hưởng TCTN, tháng hưởng TCTN được tính từ ngày NLĐ bắt đầu hưởng TCTN đến ngày đó của tháng sau trừ 01 ngày và NLĐ bị chấm dứt hưởng TCTN vào một ngày của tháng đang hưởng TCTN được hưởng TCTN của cả tháng đó. Vì vậy, NLĐ có thể có 01 tháng vừa hưởng TCTN vừa tham gia BHXH, BHTN.

*Trường hợp NLĐ hưởng sai quy định phải thu hồi do:*

*- Người lao động: +* Có việc làm trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nộp hồ sơ đề nghị hưởng TCTN nhưng không thông báo với TTDVVL theo quy định nên sau khi rà soát mới phát hiện NLĐ không đáp ứng đủ điều kiện hưởng dẫn đến phải thu hồi; + Có việc làm trong thời gian đang hưởng TCTN nhưng không thông báo với TTDVVL để chấm dứt hưởng TCTN mà vẫn tiếp tục nhận TCTN.

*- Người sử dụng lao động:*Tham gia và đóng BHTN cho NLĐ chậm so với quy định hoặc trốn đóng, nợ đóng BHTN nên sau khi NSDLĐ thực hiện đóng BHXH, BHTN bù cho thời gian này thì NLĐ bị trùng tháng đóng với tháng hưởng TCTN dẫn đến phải thu hồi.

*- Cơ quan BHXH:*+ Thu BHTN đối với thời gian thử việc của NLĐ theo đề nghị của NSDLĐ; + Chi TCTN trước thời hạn chi trả theo quy định pháp luật; + Một số ít trường hợp NLĐ được cấp nhiều sổ BHXH do tham gia BHXH, BHTN ở nhiều đơn vị. Do đó, khi cơ quan BHXH thực hiện rà soát, gộp sổ BHXH thì mới phát hiện NLĐ bị trùng thời gian đóng và thời gian hưởng TCTN.

Để kịp thời phát hiện các hành vi gian lận, trục lợi Quỹ BHTN, nguyên nhân để xảy ra tình trạng trên là do hoạt động tuyên truyền chính sách BHTN đến NLĐ, NSDLĐ được chú trọng đặc biệt là việc phát huy vai trò của tổ chức công đoàn tại các địa phương và tại các đơn vị sử dụng lao động trong việc tuyên truyền, vận động NLĐ, NSDLĐ thực hiện quyết định thu hồi hoặc phối hợp cung cấp các giấy tờ liên quan đến hoạt động rà soát, thu hồi. Các nguyên nhân cụ thể là:

- Ý thức tuân thủ pháp luật của NLĐ, NSDLĐ còn hạn chế, các chế tài xử phạt về BHTN còn chưa đầy đủ; - Đối tượng hưởng TCTN chủ yếu là lao động phổ thông, vì vậy NLĐ rất dễ nhảy việc, thay đổi nơi ở, số điện thoại liên lạc...

- Do hiện naychưa có đủ công cụ để quản lý lao động nên rất khó kiểm soát tình trạng việc làm của NLĐ, vì vậy vẫn xảy ra tình trạng NLĐ vừa hưởng TCTN vừa có việc làm. Việc TTDVVL phát hiện NLĐ có việc chủ yếu phụ thuộc vào ý thức tự giác của NLĐ hoặc do cơ quan BHXH phản hồi sang; - Chưa triển khai kết nối phần mềm quản lý BHTN của ngành LĐ-TB&XH với cơ quan BHXH để phục vụ cho việc tiếp nhận và giải quyết hưởng nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ trong việc hưởng các chế độ BHTN, giảm bớt thủ tục hành chính và kiểm tra, kiểm soát kịp thời khi thực hiện chính sách BHTN tránh tình trạng gian lận, trục lợi Quỹ BHTN; - Bộ máy thực hiện BHTN chưa thông suốt từ Trung ương đến địa phương, gây khó khăn cho việc chỉ đạo, triển khai và không kịp thời phát hiện các hành vi vi phạm; - Tại một số địa phương, công tác phối hợp thực hiện rà soát, thu hồi giữa ngành LĐ-TB&XH với ngành BHXH chưa nhuần nhuyễn, vẫn còn tâm lý đùn đẩy trách nhiệm dẫn đến ảnh hưởng tới hiệu quả và tiến độ thu hồi; - Nhân sự thực hiện nhiệm vụ BHTN còn tại TTDVVL và tại cơ quan BHXH còn hạn hẹp, chưa có nhân sự chuyên trách thực hiện nhiệm vụ thu hồi. Do đó, tiến độ thu hồi cũng bị ảnh hưởng.

* ***Giải pháp nhằm hạn chế và khắc phục:***

Để khắc phục nhưng khó khăn, vướng mắc trong tổ chức thực hiện chính sách BHTN đặc biệt là hạn chế tình trạng gian lận, trục lợi Quỹ BHTN và thực hiện thu hồi dứt điểm số tiền hưởng BHTN sai quy định, đề xuất một số giải pháp sau:

*Hoàn thiện hệ thống pháp luật BHTN:*- Nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung chính sách BHTN tại Luật Việc làm vào năm 2021- 2022 theo hướng hỗ trợ doanh nghiệp và NLĐ duy trì việc làm, bảo đảm quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp và NLĐ, khắc phục tình trạng gian lận, trục lợi BHTN, phát huy các chức năng của BHTN, bảo đảm BHTN thực sự là công cụ quản trị TTLĐ. Sửa đổi, bổ sung các văn bản liên quan đến việc xử lý các hành vi vi phạm trong lĩnh vực BHTN theo hướng nâng cao mức xử phạt, bổ sung biện pháp khắc phục hậu quả và bổ sung thêm các hành vi vi phạm để tăng tính răn đe, tuân thủ quy định pháp luật của NLĐ, NSDLĐ và các cơ quan, ban ngành trong quá trình tổ chức thực hiện BHTN.

*Tăng cường nâng cao năng lực của cán bộ thực hiện BHTN*, đặc biệt là kỹ năng tư vấn giới thiệu việc làm, kỹ năng đào tạo nghề và các kỹ năng mềm bổ trợ để vừa thực hiện hiệu quả việc giải quyết các chế độ BHTN cho NLĐ vừa tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho NLĐ về quyền, trách nhiệm khi tham và hưởng BHTN.

*Tăng cường, đẩy mạnh các hoạt động thông tin, tuyên truyền* để nâng cao nhận thức của NLĐ về chính sách BHTN: Nội dung tuyên truyền không chỉ tập trung vào các quy định về tham gia và hưởng các chế độ BHTN mà còn cần phải chú ý tuyên truyền vai trò của chính sách, các hành vi vi phạm về BHTN, hình thức xử phạt, mức xử phạt đối với từng hành vi nhằm nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của đối tượng được tuyên truyền từ đó hạn chế hành vi gian lận trục lợi Quỹ BHTN.

*Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra*, rà soát, tự rà soát tình hình tham gia và hưởng các chế độ BHTN của ngành LĐ-TB&XH và ngành BHXH như:- Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra chuyên đề về BHTN nhằm rà soát, phát hiện những vấn đề phát sinh từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách; đồng thời phát hiện các hành vi vi phạm để có các biện pháp ngăn chặn, xử lý kịp thời.- Theo dõi, đôn đốc việc thực hiện kết luận thanh tra, kiểm tra nhằm nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của đối tượng thanh tra, kiểm tra và đề xuất các biện pháp để thi hành dứt điểm các kiến nghị còn tồn đọng.- Tăng cường hoạt động phối hợp rà soát, tự rà soát việc tham gia và hưởng các chế độ BHTN của hiểm xã hội các tỉnh và các TTDVVL nhằm kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý các hành vi vi phạm.

*Tiếp tục củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động* của các tổ chức dịch vụ việc làm để thực hiện tốt tư vấn và hỗ trợ việc làm, vì đây là hướng giải quyết người thất nghiệp một cách bền vững nhất. Nghiên cứu, xem xét xây dựng mô hình chuẩn của TTDVVL để thực hiện tốt các nhiệm vụ tư vấn, thông tin TTLĐ, giới thiệu việc làm, cung cấp lao động và dạy nghề...

*Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin* *trong việc thực hiện BHTN*: Hình thành cơ sở dữ liệu về thu, chi, quản lý đối tượng tham gia và hưởng BHTN ở Trung ương; hoàn thiện, nâng cấp phần mềm BHTN; thực hiện chia sẻ, kết nối thông tin, cơ sở dữ liệu giữa các cơ quan LĐ-TB&XH, BHXH, kế hoạch đầu tư, thuế, tài chính, đơn vị sử dụng lao động và NLĐ trong việc quản lý, thu thập, tổng hợp, lưu trữ, cung cấp thông tin TTLĐ, giải quyết các chế độ BHTN cho NLĐ.

*Tăng cường hợp tác liên ngành, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực BHTN*, nhằm chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ kỹ thuật về mô hình tổ chức thực hiện BHTN, hỗ trợ đào tạo nâng cao năng lực nhân sự thực hiện BHTN để xây dựng mô hình tổ chức thực hiện BHTN ở Việt Nam hiệu lực, hiệu quả trên cơ sở thông lệ quốc tế và tiêu chuẩn tại các công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên./.

2. Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Bảo hiểm TNLĐ, BNN duợc quy dịnh tại Mục 3 Chuong III của Luật ATVSLĐ và các nghị định, thông tư hướng dẫn chi tiết, với các nội dung chính sau: Điều kiện hưởng, mức hưởng trợ cấp một lần, hàng tháng, chết do TNLĐ, BNN; triển khai các hoạt động phòng ngừa, chuyển đối nghề nghiệp; chế độ dưỡng sức, phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; trợ cấp phục vụ; hồ sơ, thủ tục.

* Một số hạn chế của chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

Luật ATVSLĐ đã bổ sung nội dung chi về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp đối với người bị TNLĐ, BNN tại Điều 55 và hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, BNN tại Điều 56, được hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 88/2020/NĐ-CP. Tuy nhiên, kết quả thực hiện các chính sách hỗ trợ này còn hạn chế,chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp chưa thực hiện được từ khi ban hành, đặc biệt, chính sách hỗ trợ phòng ngừa TNLĐ, BNN triển khai còn chậm. Một số nội dung trong quy định tại Điều 56 của Luật ATVSLĐ mang tính chất khắc phục hậu quảhơn phòng ngừa như phục hồi chức năng, khám chữa BNN, thủ tục xác định đểthực hiện chế độ với người bị TNLĐ, BNN như điều tra lại các vụ TNLĐ, BNN.

Thiếu một số hoạt động phòng ngừa cần thiết từ quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN như các hoạt động xây dựng quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật, hoạt động thông tin, tuyên truyền, tư vấn, cải thiện điều kiện lao động, việc triển khai công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc.

Điều 44 Luật ATVSLĐ quy định mức đóng tối đa là 1%. Nghị định 58/2020/NĐ-CP quy định các ngành nghề có nguy cơ rủi ro cao được giảm mức đóng bao hiểm TNLĐ chưa phù hợp với nguyên tắc hưởng theo mức đóng, nguyên lý bảo hiểm chung là nguy cơ, rủi ro càng cao, đóng bảo hiểm mức càng cao. Việc tính toán, giảm múc đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN dựa theo tần suất TNLĐ của tùng doanh nghiệp, đơn vị trong ngành nghề rủi ro là khó khả thi trong tình hình hiện nay, khó thực hiện với cả đơn vị nhỏ, ít lao động; tốn chi phí đánh giá, dễ phát sinh cơ chế xin cho. Việc chuyển đổi lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp là đa dạng, linh hoạt nên việc áp dụng mức đóng theo ngành nghề không phù họp, khó kiểm soát. Việc giảm mức đóng theo Nghị định số 58/2020/NĐ-CP nhưng tính theo tần suất giảm TNLĐ là chưa phù hợp do: có doanh nghiệp nhiều tai nạn thì tần suất giảm có thể lớn hơn doanh nghiệp ít TNLĐ, nhưng doanh nghiệp ít tai nạn lại vẫn có thể đóng mức cao hơn so với doanh nghiệp nhiều tai nạn do có tần suất giảm tốt. Quy định chuyên gia đánh giá là người huấn luyện cơ hữu của tổ chức huấn luyện Hạng C và được bồi dưỡng sát hạch làm phát sinh thêm điều kiện kinh doanh, hạn chế sự tham gia của các chủ thể trong xã hội. Nhiều vụ TNLĐ xảy ra trước khi Luật ATVSLĐ có hiệu lực, nhất là các TNLĐ giao thông do vẫn phải thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội trước đây nên chưa giải quyết được các tồn đọng (do trong hồ sơ không có Biên bản hiện trường của công an giao thông theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 đến nay vẫn chưa có cơ sở giải quyết). Đối với những người bị TNLĐ, BNN tổn thương dưới 5% không được thực hiện chế độ bảo hiểm cũng bộc lộ bất hợp lý theo nguyên tắc bảo hiểm, hạn chế so với bảo hiểm thương mại; còn tồn tại, rủi ro khi người lao động không lưu giữ hồ sơ hoặc người SDLĐ phá sản, giái tán doanh nghiệp không còn hồ sơ để thực hiện giám định tỷ lệ thương tật tăng và giám định tổng hợp

Nghị định số 88/2020/NĐ-CP quy định hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên; chưa quy định cho người bị suy giảm khả năng lao động dưới 31%.

Mức hưởng trợ cấp hàng tháng quy định tại Điều 49, trợ cấp một lần quy định tại Điều 48 của Luật ATVSLĐ được tính theo mức suy giảm khả nǎng lao động, thời gian tham gia đóng bảo hiểm xã hội và mức lương cơ sở thấp, không đủ bù đắp thiệt hại. Ví dụ, một người bị suy giảm sức khỏe 81% (mù 2 mắt, cụt hai chi), có thời gian tham gia đóng bảo hiểm dưới 1 năm thì mức hưởng trợ cấp hàng tháng là 0,805 lần mức lương cơ sở, tương đương với 1.200.000 đồng; Chế độ trợ cấp phục vụ hàng tháng cho người bị liệt cột sống, mù 2 mắt, cụt liệt 2 chi bằng mức lương cơ sở là mức rất thấp, không phù hợp với thực tiễn cuộc sống.

Xuất hiện sự bất bình đẳng trong hưởng chế độ hỗ trợ huấn luyện khi điểm b khoản 2 Điều 56 và khoản 1 và 2 Điều 14 Luật ATVSLĐ quy định không hỗ trợ cho người lao động làm việc trong điều kiện bình thường (nhóm 4), đặc biệt gây thiệt thòi đối với các doanh nghiệp chỉ có người lao động ở nhóm 4 phåi tham gia đóng nhưng không được hưởng. Trong thực tế, các doanh nghiệp có nhu cầu rất lớn cần hỗ trợ hoạt động huấn luyện nhóm 4 từ Quỹ Bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Chính phủ chưa có quy định về việc bảo hiểm TNLĐ theo hình thức tự nguyện đối với ngựời lao động làm việc không theo HĐLĐ. Việc quy định chế độ này đặt trong bối cảnh so sánh với bảo hiểm thương mại và bảo hiểm bắt buộc TNLĐ, BNN đang còn nhiều tranh cãi và chưa khả thi.

Tại Điều 45 Luật ATVSLÐ năm 2015 quy định điều kiện hưởng chế độ TNLĐ đối với “người lao động” nhưng chưa có quy định hưởng chế độ TNLĐ đối với “người SDLĐ”, trong khi người SDLĐ cũng tham gia bảo hiểm TNLĐ, cần xem xét, sửa đổi cho phù hợp.

Điều 57 và 58 Luật ATVSLĐ quy định về hồ sợ hưởng chế độ TNLĐ, BNN, thiếu quy định riêng hồ sơ đối với trường hợp chết người mà áp dụng theo Điều 111 và Điều 104 Luật Bảo hiểm xã hội, tuy nhiên Điều 104 của Luật bảo hiểm xã hội đã bị bãi bỏ theo Luật ATVSLĐ nên còn tạo sự lúng túng trong cách hiểu và áp dụng. Thành phần hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ cũng chưa hợp lý do thiếu biên bản điều tra TNLĐ để xác định những trường hợp loại trừ, không được huởng chế độ bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 45 và Điều 40 của Luât ATVSLĐ.

Thủ tục, hồ sơ xem xét, giám định BNN cho người lao động đã nghỉ huu hoặc chuyến đổi vị trí công việc hoặc doanh nghiệp đã phá sản còn phức tạp, dẫn đến việc hoàn thiện các hồ sơ để hưởng chế độ BNN còn nhiều khó khăn.

Đối tượng được áp dụng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN bắt buộc theo quy định tại Điều 43 của Luật ATVSLĐ mới chỉ giới hạn đối với khu vực có quan hệlao động và người lao động có HĐLĐ từ một tháng trở lên. Bảo hiểm tự nguyện TNLĐ, BNN đã quy định đối với người lao động làm việc không theo HÐLĐ. Tuy nhiên,đối tượng người lao động làm việc theo HĐLĐ dưới 1 tháng, người làm công việc bán chuyên trách ở xã phường chua được Luật ATVSLĐ điều chỉnh.

* *Đề xuất, kiến nghị:*

Rà soát, tách riêng nội dung chi mang tính chất khắc phục hậu quả quy định tại Điều 56 của Luật ATVSLĐ; rà soát, bổ sung một số hoạt động phòng ngừa cần thiết vào nội dung chi từ quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN như các hoạt động xây dụng quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật, hoạt động thông tin, tuyên truyển, tư vấn, cải thiện điều kiện lao động, việc triển khai công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, không có bộ phận chuyên trách ATVSLĐ để gia tăng giá trị, ý nghĩa của các hoạt động bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Đồng thời, rà soát hướng dẫn các thủ tục, hồ sơ hỗ trợ phòng ngừa TNLĐ, BNN theo hướng đơn giản, khả thi hơn, tạo thuận lợi cho việc tiếp cận thực hiện chính sách một cách dễ dàng tại Nghi dịnh 88/2020/NÐ-CP. Đối với các hoạt động khoán chi được cần thực hiện cơ chế khoán chi. Nên cân nhắc xem xét hỗ trợ cho người sử dụng là đối tượng chịu trách nhiệm đóng bảo hiểm để đảm bảo sự đơn giản trong tổ chức thực hiện và phù hợp với chu kỳ đóng bảo hiểm theo đăng ký (hàng tháng, 3 tháng, 6 tháng hoặc 1 năm) và khai trình bảo hiểm trong vòng 30 ngày kế từ ngày ký HĐLĐ.

Việc quy định mức đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN theo mức chung hay theo ngành nghề đều có ưu, nhược điểm riêng. Mức đóng theo ngành, nghề có ưu điểm nâng cao trách nhiệm của các doanh nghiệp trong cùng ngành, nghề nhung hạn chế chia sẻ rủi ro giữa các doanh nghiệp; và điều kiện cần để sẵn sàng triển khai là các doanh nghiệp phải đăng ký theo ngành, nghề và cơ quan quản lý nhà nước phải công bố được tần suất tai nạn, BNN theo nhóm ngành, nghề. Mức đóng chung tăng cường chia sẻ rủi ro giữa các ngành, nghề, giảm sự phức tạp trong tính toán và dễ dàng trong tổ chức thực hiện, đặc biệt là đối với doanh nghiệp hoạt động đa ngành nghề, phù hợp trong điều kiện chưa theo dõi và công bố tần suất tính toán TNLĐ, BNN theo nhóm ngành, nghề.

Rà soát, cho phép các vụ TNLĐ xảy ra trước khi Luật ATVSLĐ có hiệu lực, nhất là các TNLĐ giao thông do thực hiện theo quy định chung của Luật ATVSLĐ hoặc giao Chính phủ hướng dẫn để giải quyết các tồn đọng và đảm bảo sự linh hoạt. Xem xét giải quyết chế độ cho những người bị TNLĐ, BNN có tỷ lệ thương tật dưới 5% để đảm bảo sự ghi nhận liên tục trên hệ thống và thực hiện chế độ trong tương lai khi tỷ lệ thương tật tăng. Rà soát, cho phép hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho những người bị suy giảm khả năng lao động từ 21% là những truòng hợp có tổn thương cũng khá nặng theo quy định xác định tỷ lệ tổn thương cơ thể.

Nâng mức hưởng trợ cấp quy định tại Điều 48 và Điều 49 của Luật ATVSLĐ tính dựa trên nguyên tắc thiệt hại thu nhập kỳ vọng theo mức suy giảm khả năng lao động, mức lương thu nhập, độ tuổi của người lao động và khống chế mức trần. Nâng mức trợ cấp phục vụ hàng tháng bằng ít nhất mức lương tối thiểu vùng.

Rà soát Điều 45 Luật ATVSLĐ năm 2015 để chỉnh sửa phù hợp, mọi đối tượng tham gia bảo hiểm TNLĐ, bao gồm cả người SDLĐ khi bị TNLĐ, BNN đều được hưởng chế độ TNLĐ, BNN.

Rà soát, bổ sung vào Điều 57 và 58 Luật ATVSLĐ quy định về hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ, BNN đối với trường hợp chết người để thuận tiện trong việc áp dụng. Xem xét, cân nhắc thành phần hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ để xác định những trường hợp loại trừ không được hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 45 và Điều 40 của Luật ATVSLĐ.

Hướng dẫn hồ sơ, thủ tục xem xét, giám định BNN cho nguời lao động đã nghỉ hưu hoặc chuyển đối vị trí công việc hoặc doanh nghiệp đã phá sán theo huớng đơn giản để hoàn thiện các hồ sơ hưởng chế độ BNN cho người lao động đã nghỉ hưu, chuyển việc hoặc tổ chức, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh của người SDLĐ đã giải thể.

**LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI, CÂU HỎI VÀ GIẢI ĐÁP**

*Bà Nguyễn Thị Thanh Bình- Trung tâm hỗ trợ pháp luật và phát triển nguồn nhân lực - Hiệp hội doanh nghiệp NVV Việt Nam*

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm bảo đảm quyền con người, trong đó có quyền của phụ nữ nói chung, quyền của lao động nữ nói riêng. Quyền con người, quyền công dân được Hiến pháp và pháp luật ghi nhận và bảo vệ: “Ở nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, các quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm bằng Hiến pháp và pháp luật”. Trong đó, có quyền của phụ nữ nói chung, quyền cho lao động nữ nói riêng. Thực tế cho thấy, phụ nữ ngoài việc có đầy đủ các quyền con người, quyền công dân, trong đó có quyền lao động và được bảo vệ, bảo đảm cuộc sống; khi tham gia quan hệ lao động thì lao động nữ còn được bảo đảm những quyền đặc thù riêng. Điều đó được bảo đảm cả trên phương diện luật pháp và trong thực tế.

Pháp luật Việt Nam ghi nhận và bảo vệ lao động nữ với tư cách là bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động. Điều này không chỉ nhằm bảo vệ sức lao động, quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của lao động nữ mà còn trên nhiều phương diện, như: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, nhu cầu nghỉ ngơi,... thể hiện trên một số nội dung sau:

**Thứ nhất***, lao động nữ được bảo đảm bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập, tiền lương không bị phân biệt đối xử.* Điều này được quy định cụ thể trong Hiến pháp năm 2013 và trong Bộ luật Lao động năm 2019. Khoản 2, Điều 16, Hiếp pháp năm 2013, quy định: “Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội”; khoản 1, Điều 26 quy định “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới”. Bộ luật Lao động quy định cụ thể về bình đẳng trong bảo đảm việc làm cho lao động nữ: Điều 5 quy định “Người lao động có các quyền sau đây: a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc,…”. Theo quy định này thì người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng có quyền lựa chọn công việc hợp lý, tùy vào sức khỏe và trình độ chuyên môn. Nhà nước có các chính sách bảo đảm về việc làm cho lao động nữ: Điều 135 quy định “Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc”. Trong Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định tại Điều 13 “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm,…”. Như vậy, luật pháp Việt Nam quy định rõ ràng: nam, nữ được đối xử bình đẳng, không phân biệt khi tuyển dụng lao động và đều có cơ hội việc làm ngang nhau.

Bộ luật Lao động, quy định bình đẳng về tiền lương, không bị phân biệt đối xử của lao động nữ, bảo đảm, bảo vệ quyền cho lao động nữ: Điều 95 quy định “Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc”. Như vậy, người sử dụng lao động trả lương bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam, trả lương căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc. Nhà nước “Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên…”, họ đều bình đẳng, không bị phân biệt đối xử; “Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình” (Điều 135). Lao động nữ được bình đẳng về cơ hội đề bạt bổ nhiệm chức danh: Điều 13, Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh”.

**Thứ hai***, bảo đảm thời gian làm việc, nghỉ ngơi, quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và bảo hiểm xã hội.* Pháp luật hiện hành có nhiều quy định về thời gian nghỉ ngơi, quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và bảo hiểm xã hội. Điều 137 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong một số trường hợp, như: mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý. Để bảo đảm sức khỏe sinh sản và nuôi con nhỏ, Bộ luật Lao động quy định cụ thể ngành nghề, thời gian làm việc đối với lao động nữ, cụ thể: làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Pháp luật bảo vệ quyền làm việc của lao động nữ khi kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản và nuôi con nhỏ và ưu tiên ký kết hợp đồng trong thời gian mang thai, nuôi con nhỏ. Đồng thời, có quy định để đảm bảo sức khỏe lao động nữ, như: lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc nhưng vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động2. Lao động nữ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để bảo đảm sức khỏe của thai nhi, nếu có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

Trong thời gian sinh con, lao động nữ được nghỉ theo quy định của Bộ luật Lao động: được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Trong thời gian nghỉ thai sản, được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền của lao động nữ, Bộ luật Lao động cũng quy định lao động nữ có thể trở lại làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, khi đã nghỉ ít nhất 04 tháng, nhưng phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Lao động nữ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

**Thứ ba***, bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất ở nơi làm việc phù hợp và phòng, chống việc quấy rối tình dục đối với lao động nữ.*Đây là một yếu tố quan trọng trong bảo đảm quyền cho lao động nữ. Điều kiện cơ sở vật chất nơi làm việc được quan tâm, bảo đảm không ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng lao động nữ. Khi điều kiện về cơ sở vật chất được bảo đảm, phù hợp, an toàn với sức khỏe, lao động nữ sẽ phát huy được sáng tạo, tăng năng suất lao động, yên tâm, tập trung vào công việc. Quy định của pháp luật hiện hành về cơ sở vật chất phù hợp với lao động nữ tại khoản 3, 4, Điều 136: “Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động”; được đảm bảo môi trường lao động an toàn, lành mạnh. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các hành vi bị cấm trong lĩnh vực lao động, khoản 3, Điều 8 quy định “Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động: Phân biệt đối xử trong lao động. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc…”. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, ngày 12/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định tại Điều 84, 85, 86. Nghị định cũng quy định rõ thế nào là quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Đồng thời, quy định trách nhiệm tổ chức thực hiện chính sách đối với lao động nữ và bình đẳng giới (Điều 87).

Hiện nay, hệ thống văn bản pháp luật, chính sách từng bước được hoàn thiện theo hướng bảo đảm quyền cho lao động nữ, nâng cao vai trò, vị thế của phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội, tạo điều kiện để phụ nữ tham gia và thụ hưởng bình đẳng vào lĩnh vực lao động. Nhiều chính sách được ban hành mang tính đột phá như quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Nội dung bảo đảm quyền cho lao động nữ đã được lồng ghép trong rất nhiều chiến lược, chương trình, chính sách đã được ban hành. Phụ nữ tham gia các hoạt động kinh tế ngày càng nhiều hơn và có nhiều cơ hội để nhận việc làm tốt, mang lại thu nhập cao hơn, góp phần quan trọng trong bảo đảm quyền cho lao động nữ ở Việt Nam. Dưới đây là một số câu hỏi thường gặp về lao động nữ và bình đẳng giới thường gặp và giải đáp:

Câu 1: NSDLĐ có được đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc sa thải NLĐ nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên không?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 37 BLLĐ 2019 quy định: Không được thực hiện quyền đơn phương chấm dút HĐLĐ đối với NLĐ nữ mang thai,NLĐ đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuối.

Điểm d Khoản 4 Điều 122 BLLĐ 2019 quy định: Không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ đang trong thòi gian mang thai.nuôi con nhỏ.

Như vậy, đối với lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưói 12 tháng tuổi mà tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì NSDLĐ không được quyền đơn phưong chấm dứt HĐLĐ và cũng không được quyền sa thải NLĐ. Chỉ khi hết thời gian mang thai và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi thì NSDLĐ mới có thể được thực hiện quyền đơn phương hoặc sa thải.

Tuy nhiên, trong trường hợp này, NSDLĐ có thể tiến hành các thủ tục để xác định việc NLĐ tự ý bỏ việc liên tục từ 05 ngày lièn tục trở lên đó có phải là NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay không đề tiến hành các thủ tục pháp lý cần thiết tiếp theo theo quy định của pháp luật.

Câu 2: Đối tượng “NLĐ đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi” quy định tại khoản 3 Điều 37 BLLĐ 2019 được hiểu là “lao động nữ” hay bao gồm cả lao động nam và lao động nữ?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 37 BLLĐ 2019 quy định đối với NLĐ nói chung, bao gồm cả lao động nam và lao động nữ đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Câu 3: Khoản 4 Điều 136 BLLĐ 2019 quy định trách nhiệm của NSDLĐ “hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho NLĐ” là hỗ trợ chỉ cho lao động nữ hay cho cả lao động nam và nữ.Nếu doanh nghiệp áp dụng khoản hỗ trợ này chỉ riêng cho đối tượng NLĐ nữ thì có vi phạm quy định hay không?

Trả lời:

Khoản 4 Điều 136 BLLĐ 2019 quy định về hỗ trợ cho NLĐ nói chung, do vậy bao gồm cả lao động nam và lao động nữ. Nếu doanh nghiệp chỉ hỗ trợ cho lao động nữ và không hỗ trợ cho lao động nam là vi phạm nguyên tắc cẩm phân biệt đối xử trong lao động theo quy định tại Điều 8 và Khoản 8 Điều 3 BLLĐ 2019.

Câu 4: Khoản 4 Điều 136 BLLĐ 2019 quy định trách nhiệm của NSDLĐ “hỗ trợ một phần chi phí gứi trẻ, mẫu giáo cho NLĐ”, vậy với trường hợp NLĐ là 2 vợ chồng cùng làm tại một doanh nghiệp thì việc hỗ trợ tính theo đứa trẻ hay phải hỗ trợ cho cả 2 NLĐ là bố và mẹ đứa trẻ?

Trả lời:

Khoản 4 Điều 136 BLLĐ 2019 quy định trách nhiệm hỗ trợ cho NLĐ nói chung, do vậy bao gồm cả lao động nam và lao động nữ. Nếu có cả 2 vợ chồng NLĐ cùng làm việc tại doanh nghiệp thì cả 2 vợ chồng đều được hưởng tiền hỗ trợ chi phí gửi trẻ mẫu giáo.

Câu 5: Việc tính/xác định tuổi thai để hiện chính sách chǎm sóc thai sản cho lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc tháng thứ 6 theo quy định tại khoản 1 Điều 137 BLLĐ 2019 như thế nào?

Trả lời:

Cơ sở y tế (có chức năng khám thai trong phạm vi chuyên môn được cấp có thẩm quyền phê duyệt) thực hiện việc xác định tuổi thai theo Hướng dẫn quốc gia về các dịch vụ chǎm sóc sức khỏe sinh sản (ban hành kèm theo Quyết định số 4128/QĐ-BYT ngày29/07/2016 của Bộ truởng Bộ Y tế), cụ thể như sau:

- Tuổi thai được tính kể từ ngày đầu tiên của kỳ kinh cuối cùng; Trường hợp thụ thai bằng kỹ thuật bơm tinh trùng vào buồng tử cung hoặc kỹ thuật thụ tinh trong ống nghiệm thì ngày đầu của kỳ kinh cuối cùng được xác định là 14 ngày trước khi tiến hành bơm tinh trùng vào buồng tử cung hoặc chuyển phôi vào buồng từ cung người phụ nữ;

- Nếu người phụ nữ không nhớ được ngày đầu của kỳ kinh cuối cùng thì có thể dựa trên kết quả siêu âm để tính tuổi thai;

- Thai đến tháng thứ 7 là khi tuổi thai đủ 28 tuần (196 ngày).

Như vậy, để được hưởng chính sách thai sản này, phụ nữ có thai cần xuất trình kết quả khám thai do cơ sở y tế có chức nǎng khám thai cấp, trong đó có ghi kết quả xác định tuổi thai tại thời điểm khám.

Câu 6: NLĐ nữ mang thai từ tháng thứ nhất đến tháng thứ 6 có được phép làm thêm khi NLĐ tự nguyện đồng ý không?

Trả lời:

BLLĐ 2019 quy định cấm làm thêm giờ đối với các trường hợp mang thai từ tháng thứ 07 hoặc tháng thứ 06 nếu làm viêc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo (điểm a Khoản 1 Điều 137 BLLĐ 2019); lao động nữ mang thai từ tháng thứ nhất đến tháng thứ 6 không thuộc trường hợp cấm làm thêm giờ quy định trong BLLĐ 2019 và các văn bản quy định chi tiết. Do vậy, NLĐ nữ mang thai từ tháng thứ nhất đến tháng thứ 6 đuợc phép làm thêm giờ khi NLĐ tự nguyện đồng ý.

Câu 7: Lao động nữ mang thai 07 tháng trở lên có nhu cầu làm thêm giờ thì NSDLĐ có duợc bố trí làm thêm giờ không?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 137 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ không được sử dụng NLĐ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp đang mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa,biên giới, hải đảo.

Do đó, NSDLĐ không được bố trí cho NLĐ làm thêm giờ kể cả trong trường hợp NLĐ tự nguyện.

Câu 8: Lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (DN không bố trí được công việc khác) có được hưởng cả hai chế độ giảm bớt 01 giờ làm việc quy định tại khoản 2 và khoản Điều 137 BLLĐ 2019 không?

Trả lời:

Lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi nếu không chuyên sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn thì được giảm bớt 1 giờ làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 137 BLLĐ 2019, đồng thời được nghỉ 60 phút trong giờ làm việc theo quy định tại khoản 4 Điều 137BLLĐ 2019 và Khoản 4 Điều 80 NĐ 145/2020/NĐ-CP.

Câu 9: Quy định “NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc bố trí NLĐ làm việc vàoban dêm, làm thêm giờ và đi công tác xa với NLĐ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng” được áp dụng vói cả lao động nam hay chỉ áp dụng với lao động nữ?

Trả lời:

Tại Khoản 1, Điều 3, khoản 3 Điều 37, điểm b khoản 1 Điều137 BLLĐ 2019 quy định NSDLĐ không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng;không duợc bồ trí NLĐ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng làm việc vào ban dêm, làm thêm giờ và đi công tác xa, trừ trường hợp NLĐ đồng ý. Như vậy, quy định này được áp dụng đối với NLĐ nói chung, bao gồm cả lao động nam và lao dông nữ.

Câu 10: Lao động nữ không có nhu cầu nghi 30 phút trong thời gian hành kinh và được NSDLĐ đồng ý để làm việc thì thời gian làm việc này được tính là thời gian làm thêm giờ hay thời gian làm việc ngày thường và được trả lương làm thêm giờ hay trả lương làm việc ngày thường?

Trả lời:

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 80 NĐ 145/2020/NÐ-CP,trường hợp lao động nữ trong thời gian hành kinh không có nhu cầu nghỉ mỗi ngày 30 phút và được NSDLĐ đồng ý để NLĐ làm việc thì NLĐ được NSDLĐ trả đủ tiền lương theo HĐLĐ và được trả thêm tiền lương theo công việc mà NLĐ đã làm trong thoi gian được nghỉ nêu trên. Theo đó, thời gian làm việc trong thời gian được nghỉ nêu trên được trả lương làm việc ngày thường và không được tính vào thời giờ làm thêm của NLĐ.

Câu 11: Trường hợp NSDLĐ yêu cầu lao động nữ đi làm đối với thời gian được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh của NLĐ và NLĐ đồng ý đi làm vào thời giờ nghỉ nêu trên thì trả lương như thể nào và có tính vào thời giờ làm thêm của NLĐ không?

Trả lời:

Trường hợp NSDLĐ yêu cầu lao động nữ đi làm đối vói thời gian NLĐ được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh và NLĐ đồng ý đi làm vào thời giờ nghỉ nêu trên thì thời gian làm việc đó được tính là thời gian làm thêm và được trả tiền lương làm thêm giờ.

Tuy nhiên, trường hợp NLĐ không có nhu cầu nghỉ và đuợc NSDLĐ đồng ý để NLĐ làm việc thì thời gian làm việc này không tính là thời gian làm thêm và chỉ được trả thêm tiền lương theo công việc mà NLĐ đã làm trong thòi gian đó (theo quy định tại khoản 3 Điều 80 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

Câu 11: Lao dộng nữ không có nhu cầu nghỉ 60 phút trong thời gian nuôi con nhỏ duới 12 tháng và được NSDLĐ đồng ý để làm việc thì thời gian làm việc này được tính là thòi gian làm thêm giờ hay thời gian làm việc ngày thường và đuợc trả lương làm thêm giờ hay trả lương làm việc ngày thường?

Trả lời: Căn cứ quy định tại khoản 4 Điều 80 NĐ 145/2020/NĐ-CP, trường hợp lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi không có nhu cầu nghỉ mỗi ngày 60 phút và được NSDLĐ đồng ý để NLĐ làm việc thì NLĐ được NSDLĐ trả đủ tiền lương theo HĐLĐ và được trả thêm tiền lương theo công việc mà NLĐ đã làm trong thời gian được nghỉ nêu trên. Theo đó, thời gian làm việc trong thời gian được nghỉ nêu trên được trả lương làm việc ngày thuờng và không được tính vào thời giờ làm thêm của NLĐ.

Câu 12:Trường hợp NSDLĐ yêu cầu lao động nữ đi làm đối với thời gian được nghi 60 phút trong ý đi làm vào thời giờ nghỉ nêu trên thì trả thời gian nuôi con nhỏ của NLĐ và NLĐ đồng lương như thế nào và có tính vào thời giờ làm thêm của NLĐ không?

Trả lời:

Trường hợp NSDLĐ yêu cầu lao động nữ đi làm đối với thời gian NLĐ được nghi 60 phút trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuối và NLĐ đồng ý đi làm vào thời giờ nghi nêu trên thì thời gian làm việc đó được tính là thời gian làm thêm và được trả tiền lương làm thêm giờ.

Tuy nhiên,trường hợp NLĐ không có nhu cầu nghỉ và được NSDLĐ đồng ý để NLĐ làm việc thì thời gian làm việc này không tính là thời giờ làm thêm và chi được trả thêm tiền lương theo côngviệc mà NLĐ đã làm trong thời gian đó (theo quy định tại khoản 4 Điều 80 NĐ 145/2020/NĐ-CP).

Câu 12: NSDLĐ sử dụng bao nhiêu lao động nữ thì phải lắp đặt phòng vắt trữ sữa?

Trả lời:

Khỏan 5 Điều 80 NĐ 145/2020/NÐ-CP quy định: Khuyến khích NSDLĐ lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của NSDLĐ. Trường hợp NSDLĐ sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.

Câu 13: Quấy rối tình dục tại nơi làm việc được thể hiện dưới hình thức nào?

Trả lời:

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc được thể hiện dưới dạng hành vi, bằng lời nói hoặc phi lời nói. Các hình thức thể hiện của quấy rối tình dục bao gồm:

- Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc,tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;

- Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện từ có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;

- Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày,miêu tả tài liệu trực quan tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

(Theo quy định tại khoản 2 Điều 84 NĐ 145/2020/ND-CP)

Câu 14:“Nơi làm việc” được xác định trong khái niệm về quấy rối tình dục được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Nơi làm việc là bất cứ địa điểm nào mà NLĐ thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do NSDLĐ bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do NSDLĐ cung câp và địa điểm khác do NSDLĐ quy định (theo quy định tại khoản 3 Điều 84 NĐ 145/2020/NÐ-CP).

Câu 15: Trách nhiệm, nghĩa vụ của NLĐ trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc?

Trả lời:

NLĐ có nghĩa vụ trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc như sau:

- Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quây rối tình dục tại nơi làm việc;

- Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục;

- Ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.(Theo quy định tại khoản 2 Điều 86 NĐ 145/2020/NÐ-CP).

**BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP - CÂU HỎI VÀ GIẢI ĐÁP**

*TS. Nguyễn Minh Hoàng*

*– Trưởng ban Pháp chế Công ty TNHH Dịch vụ Công nghệ Nano Việt Nam*

Cùng với sự phát triển kinh tế là sự lớn mạnh không ngừng của hệ thống an sinh xã hội, đặc biệt là chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) đã phát huy vai trò trụ cột trong hệ thống an sinh xã hội, góp phần tích cực vào việc ổn định xã hội, thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Bảo hiểm xã hội, BHYT, BHTN đã đồng hành cùng người dân, doanh nghiệp tháo gỡ các khó khan, vượt qua đại dịch và giờ là đồng hành trong giai đoạn sau đại dịch phục hồi và phát triển góp phần đảm bảo an sinh xã hội.

Hệ thống bảo hiểm xã hội sẽ bảo đảm quyền lợi cho người lao động trên cơ sở đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động. Theo phương thức đó, người lao động phải có đóng góp vào quỹ BHXH mới được quyền lợi BHXH. Còn mối quan hệ giữa mức đóng và quyền lợi được hưởng lại chịu sự ràng buộc của các nguyên tắc như: nguyên tắc đoàn kết tương trợ chia sẻ rủi ro (thể hiện ở chính sách BHYT, chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp...), nguyên tắc tương quan giữa đóng và hưởng có sự can thiệp nhờ cách thức phân phối lại mang tính xã hội (chế độ hưu trí, tử tuất).

Bản chất của BHXH là sự bảo đảm bù đắp một phần hoặc thay thế thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết trên cơ sở đóng góp vào quỹ BHXH do Nhà nước tổ chức thực hiện.

Còn thực chất của BHYT là chế độ khám chữa bệnh nằm trong chính sách BHXH, nhưng do lịch sử hình thành và phát triển ở nước ta có sự khác biệt và theo thói quen nên chúng ta thường gọi là chính sách BHYT. Bảo hiểm y tế là hình thức bảo hiểm mang tính cộng đồng chia sẻ sâu sắc được áp dụng trong lĩnh vực khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho mọi người, không vì mục đích lợi nhuận, do Nhà nước tổ chức thực hiện và các đối tượng có trách nhiệm tham gia theo quy định của Luật Bảo hiểm y tế. (Luật này đã được Quốc hội khóa XII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 14-11-2008 và có hiệu lực thi hành từ ngày 1-7-2009).

Bảo hiểm thất nghiệp cũng là Bảo hiểm thành phần trong quỹ BHXH, BHTN là loại bảo hiểm đảm bảo những quyền lợi mà người lao động khi tham gia [bảo hiểm xã hội](https://thebank.vn/blog/18030-bao-hiem-xa-hoi.html) được hưởng khi thất nghiệp. Quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp mà bạn được nhận có thể là được trả tiền mặt khi mất việc. Bên cạnh đó, loại bảo hiểm này còn có thể bao gồm cả bảo hiểm y tế và đào tạo nghề trong quãng thời gian bạn chờ và tìm công việc mới. Bảo hiểm thất nghiệp không chỉ có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động mà còn là giải pháp hiệu quả cho doanh nghiệp khi sử dụng nguồn nhân lực, là chính sách giúp ổn định xã hội của nhà nước. Bảo hiểm thất nghiệp là bảo hiểm cần thiết để bạn tự bảo vệ quyền lợi của bản thân mình.

BHXH, BHYT, BHTN tạo ra một Hệ thống an sinh xã hội là một hệ thống tổng hợp gồm nhiều chế độ, chính sách mà trong đó mỗi chế độ, chính sách đều có vai trò, chức năng và phạm vi hoạt động riêng, mang tính kết hợp nhằm tạo ra một mạng lưới an sinh xã hội rộng khắp, bao trùm toàn bộ dân cư của một quốc gia. Hệ thống này có mục tiêu bảo vệ mọi thành viên trước những rủi ro và giữ gìn cuộc sống của họ với những biện pháp thích hợp hay những quyền lợi hợp lý trước những biến động bất thường xảy ra hay trong những hoàn cảnh và điều kiện đặc biệt. Tuy nhiên, trong hệ thống an sinh xã hội thì hệ thống BHXH giữ vai trò trụ cột, bền vững nhất. Phát triển BHXH sẽ là tiền đề và điều kiện để thực hiện tốt các chính sách an sinh xã hội, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Cụ thể:

Thứ nhất, thực hiện chính sách BHXH, BHYT, BHTN nhằm ổn định cuộc sống người lao động, trợ giúp người lao động khi gặp rủi ro: ốm đau, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp... sớm trở lại trạng thái sức khỏe ban đầu cũng như sớm có việc làm....

Theo phương thức BHXH, BHYT, BHTN người lao động khi có việc làm và khỏe mạnh sẽ đóng góp một phần tiền lương, thu nhập vào quỹ dự phòng. Quỹ này hỗ trợ người lao động khi ốm đau, tai nạn, lúc sinh đẻ và chăm sóc con cái, khi không làm việc, lúc già cả để duy trì và ổn định cuộc sống của người lao động và gia đình họ. Do vậy, hoạt động BHXH, BHYT, BHTN một mặt, đòi hỏi tính trách nhiệm cao của từng người lao động đối với bản thân mình, với gia đình và đối với cộng đồng, xã hội theo phương châm “mình vì mọi người, mọi người vì mình” thông qua quyền và nghĩa vụ; mặt khác, thể hiện sự gắn kết trách nhiệm giữa các thành viên trong xã hội, giữa các thế hệ kế tiếp nhau trong một quốc gia, tạo thành một khối đoàn kết thống nhất về quyền lợi trong một thể chế chính trị - xã hội bền vững.

Người sử dụng lao động cũng phải có trách nhiệm đóng góp BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động. Nếu theo nhìn nhận ban đầu, việc đóng góp BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động có thể sẽ làm tăng chi phí sản xuất, giảm lợi nhuận của doanh nghiệp. Nhưng thực chất, về lâu dài, phương thức BHXH, BHYT, BHTN đã chuyển giao trách nhiệm bảo vệ người lao động khi gặp rủi ro về phía xã hội, rủi ro được điều tiết trên phạm vi toàn xã hội, giúp cho chủ sử dụng lao động bớt những khó khăn, lo lắng về nguồn lao động của doanh nghiệp, yên tâm tổ chức sản xuất, kinh doanh. Đối với nước ta, nguồn lao động với trình độ chuyên môn cao, người lao động có mức thu nhập ở mức bình quân chung toàn xã hội là chủ yếu thì biện pháp điều tiết thu nhập mang tính cộng đồng là rất cần thiết. Thực tế cho thấy, nhiều doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực chế biến thủy sản, hải sản; da giày; dệt may... sử dụng nhiều lao động, nhất là doanh nghiệp có nhiều lao động nữ đều rất coi trọng chính sách BHXH, BHYT, BHTN để bảo vệ và duy trì nguồn lao động của doanh nghiệp mình.

Trong hoạt động BHXH, BHYT, BHTN Nhà nước tiến hành xây dựng chính sách, chế độ, tổ chức triển khai và giám sát quá trình thực hiện nhằm thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ của người tham gia BHXH, BHYT, BHTN. Như vậy nhà nước giữ vai trò quản lý về BHXH, BHYT, bảo hộ cho quỹ BHXH mà không phải chi từ ngân sách nhà nước cho lĩnh vực này. Mặt khác, chính sách BHXH, BHYT, BHTN là một bộ phận quan trọng của chính sách xã hội, giúp Nhà nước điều tiết mối quan hệ giữa chính sách kinh tế và xã hội trên phương diện vĩ mô, bảo đảm cho nền kinh tế liên tục phát triển và giữ gìn ổn định xã hội trong từng thời kỳ cũng như trong suốt quá trình.

Chính sách BHYT với mục tiêu thực hiện BHYT toàn dân đã tạo điều kiện cho mọi người dân giảm bớt gánh nặng chi phí khi khám chữa bệnh do ốm đau, tai nạn, tạo sự bình đẳng trong khám chữa bệnh BHYT.

Thứ hai, thực hiện tốt chính sách BHXH, BHYT, nhất là chế độ hưu trí, góp phần ổn định cuộc sống của người lao động khi hết tuổi lao động hoặc không còn khả năng lao động.

Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, người lao động tham gia đóng BHXH từ 20 năm trở lên khi hết tuổi lao động hoặc mất sức lao động thì được hưởng lương hưu hoặc trợ cấp hằng tháng. Với nguồn lương hưu và trợ cấp BHXH, người cao tuổi có thu nhập ổn định, bảo đảm cuộc sống sinh hoạt hằng ngày. Hiện nay, cả nước đã có khoảng 2,5 triệu người hết tuổi lao động đang hưởng lương hưu và trợ cấp BHXH hằng tháng với số tiền chi trả từ quỹ BHXH hàng nghìn tỉ đồng mỗi tháng.

Trong nhiều năm qua, kể từ khi chính sách BHXH được thực hiện, cùng với sự phát triển kinh tế, mức lương hưu cũng không ngừng được điều chỉnh cho phù hợp với mức sống chung của toàn xã hội. Vào các thời điểm tăng mức lương tối thiểu chung cũng như việc xem xét chỉ số giả cả, Nhà nước đều có sự điều chỉnh lương hưu một cách hợp lý. Mức lương hưu không ngừng được điều chỉnh cho phù hợp với mức sống chung toàn xã hội tại thời điểm hưởng lương hưu đã bảo đảm cuộc sống của người nghỉ hưu, tạo sự an tâm, tin tưởng của người về hưu sau cả cuộc đời lao động. Tương tự như vậy, các quyền lợi về BHYT, về chế độ ốm đau, chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; mức trợ cấp tuất một lần... cũng được cải thiện rõ rệt.

Sở dĩ có được điều kiện nâng cao và mở rộng các quyền lợi của BHXH là do phương thức tài chính ở nước ta được hình thành theo cách lập quỹ và có sự tính toán điều chỉnh quan hệ đóng - hưởng trong phạm vi toàn xã hội theo những dự báo về các yếu tố kinh tế - xã hội trong tương lai. Theo phương thức lập quỹ, người lao động, trước hết phải có trách nhiệm với bản thân trong việc đóng góp lập quỹ BHXH, dành dụm cho mai sau, tránh tình trạng đẩy toàn bộ gánh nặng chi trả cho thế hệ mai sau. Mặt khác, với việc lập quỹ BHXH đã gắn kết được trách nhiệm của các thế hệ kế tiếp trong cùng chính sách BHXH. Chính sự phát triển với tốc độ nhanh của nền kinh tế nước ta của thế hệ đương thời theo truyền thống “con hơn cha” góp phần cải thiện rõ nét mức sống của người về hưu đã có đóng góp một phần trước đây. Vì vậy, nguồn quỹ BHXH được Nhà nước bảo hộ và phát triển cân đối bền vững sẽ là cơ sở để cải thiện không ngừng các chế độ BHXH nói chung và đời sống của người nghỉ hưu nói riêng.

Thứ ba, thực hiện chính sách BHXH, BHYT, BHTN góp phần ổn định và nâng cao chất lượng lao động, bảo đảm sự bình đẳng về vị thế xã hội của người lao động trong các thành phần kinh tế khác nhau, thúc đẩy sản xuất phát triển.

Chính sách BHXH, BHYT, BHTN hoạt động dựa trên nguyên tắc cơ bản “đóng - hưởng” đã tạo ra bước đột phá quan trọng về sự bình đẳng của người lao động về chính sách BHXH, BHYT.BHTN. Khi đó, mọi người lao động làm việc ở các thành phần kinh tế, các ngành nghề, địa bàn khác nhau, theo các hình thức khác nhau đều được tham gia thực hiện các chính sách BHXH, BHYT, BHTN. Phạm vi đối tượng tham gia BHXH, BHYT,BHTN không ngừng được mở rộng đã thu hút hàng triệu người lao động làm việc trong các thành phần kinh tế khác nhau, khuyến khích họ tự giác thực hiện nghĩa vụ và quyền lợi BHXH, BHYT, BHTN tạo sự an tâm, tin tưởng và yên tâm lao động, sản xuất, kinh doanh.

Người lao động tham gia BHXH, BHYT, BHTN khi ốm đau sẽ được khám chữa bệnh và được quỹ BHYT chi trả phần lớn chi phí; được nhận tiền trợ cấp khi ốm đau không đi làm được, được nghỉ chăm con ốm; khi thai sản được nghỉ khám thai, được nghỉ khi sinh đẻ và nuôi con, được nhận trợ cấp khi sinh con và trợ cấp thai sản; khi bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp sẽ được nhận phần trợ cấp do giảm khả năng lao động do tai nạn, bệnh nghề nghiệp gây ra. Ngoài ra, người lao động còn được nghỉ dưỡng sức và phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau, sinh đẻ hay điều trị thương tật nhằm nâng cao thể lực. Khi người lao động mất việc làm sẽ được hưởng trợ cấp thất nghiệp và được giới thiệu việc làm hoặc gửi đi học nghề để có cơ hội tìm kiếm việc làm mới.

Với những quyền lợi của người lao động khi tham gia BHXH, BHYT, BHTN đã góp phần thu hút nguồn lao động vào nền sản xuất xã hội, giữ gìn và nâng cao thể lực cho người lao động trong suốt quá trình lao động, sản xuất. Việc được tham gia BHXH, BHYT, BHTN khi đang làm việc và được hưởng lương hưu sau này đã tạo ra cho người lao động sự phấn khởi, tâm lý ổn định, an tâm vào việc làm mà họ đang thực hiện. Thực tế là nhiều doanh nghiệp, khi tuyên truyền quảng cáo tuyển dụng lao động, thì tiêu thức được tham gia BHXH, BHYT, BHTN cũng là một quyền lợi quan trọng thu hút được nhiều lao động.

Sự an tâm của người lao động cũng như việc bảo vệ sức lao động của họ thông qua chính sách BHXH, BHYT, BHTN đã trở thành một chính sách thu hút nguồn lao động vào nền sản xuất xã hội, bảo đảm sự ổn định và thúc đẩy sản xuất phát triển.

Thứ tư, BHXH, BHYT là một công cụ đắc lực của Nhà nước, góp phần vào việc phân phối lại thu nhập quốc dân một cách công bằng, hợp lý giữa các tầng lớp dân cư, đồng thời giảm chi cho ngân sách nhà nước, bảo đảm an sinh xã hội bền vững.

Trên thị trường lao động, “tiền lương là giá cả sức lao động” được hình thành tự phát căn cứ vào quan hệ cung cầu, vào chất lượng lao động cũng như các điều kiện khung mà trong đó Nhà nước chỉ đóng vai trò quản lý thông qua những quy định về mức lương tối thiểu và những điều kiện lao động cần thiết. Quá trình hình thành tiền lương theo thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động là sự phân phối lần đầu và phân phối trực tiếp cho từng người lao động. Do vậy, người lao động có tay nghề cao, có nghề nghiệp thích ứng với nhu cầu của xã hội sẽ có thu nhập cao. Đó là sự hợp lý và khuyến khích làm giàu chính đáng.

Sau khi đã thực hiện thuế thu nhập, Nhà nước sẽ tiến hành phân phối lại thông qua chính sách BHXH, BHYT, BHTN. Khi đó, người có năng lực hơn, nhận được tiền lương cao hơn sẽ đóng góp nhiều hơn cho xã hội để trợ giúp những người “yếu thế” hơn trong xã hội. Một bộ phận lao động khác do gặp phải rủi ro trong cuộc sống như về sức khỏe, về năng lực, về hoàn cảnh gia đình... có việc làm và thu nhập thấp hơn sẽ nhận được các quyền lợi BHXH, BHYT, BHTN để duy trì cuộc sống. Bên cạnh đó, chế độ hưu trí, tử tuất với nguyên tắc tương đồng giữa mức đóng và mức hưởng đã khuyến khích người lao động khi làm việc có thu nhập cao và đóng góp ở mức cao, với thời gian dài thì sau này sẽ được hưởng tiền lương hưu với mức cao, an tâm nghỉ ngơi khi tuổi già.

Bảo hiểm xã hội, BHYT, BHTN đều được thực hiện theo nguyên tắc đóng - hưởng, có nghĩa là người tham gia đóng góp vào quỹ BHXH, BHYT, BHTN thì người đó mới được hưởng quyền lợi về BHXH, BHYT, BHTN. Như vậy, nguồn để thực hiện chính sách là do người lao động đóng góp, Nhà nước không phải bỏ ngân sách ra nhưng vẫn thực hiện được mục tiêu an sinh xã hội lâu dài.

*Dưới đây là một số câu hỏi về BHXH, BHYT, BHTN thường gặp:*

Câu 1: Trong thời gian thử việc, NLĐ có phải tham gia BHXH bắt buộc không?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 24 của BLLD 2019 thì NSDLÐ và NLĐ có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong HĐLĐ hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

Theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 2 Luật BHXH thì NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Căn cứ quy định nêu trên:

- Trường hợp NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc thì không thuộc đối tượng tham gia BHXXH bắt buộc.

- Trường hợp NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận thừ việc nằm trong HĐLĐ và HĐLĐ có thời hạn dưới 1 tháng thì không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

- Trường hợp NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận thử việc nằm trong HĐLĐ và HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên thì thuộc đối tượng tham gia BHXH bǎt buộc (bao gồm cả thời gian thử việc).

Câu 2: Lao động tạp vụ có ký HĐLĐ làm việc 3h/ngày có phải tham gia BHXH bắt buộc không?

Trả lời:

Theo quy định của pháp luật về BHXH thì người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên có nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc, không phân biệt là công việc gì, thời gian lao động dài hay ngắn. Do vậy:

- Lao động tạp vụ có ký HĐLĐ làm việc 3h/ngày và HDLĐ từ 01 tháng trở lên thì có nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc.

- Lao động tạp vụ có ký HĐLĐ làm việc 3h/ngày và HĐLĐ dưới 01 tháng thì không có nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc.

Câu 3: NLÐ không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng có thuộc đối tượng áp dụng Khoån 3 Điều 168 BLLĐ 2019 không? NSDLĐ có phải chỉ trả cho NLĐ 1 khoản tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN không?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 168 BLLĐ 2019 được áp dụng với "“NLĐ không thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN”.

Theo Khoản 3 Điều 85 và Khoản 4 Điều 86 Luật BHXH quy định NLĐ không làm viêc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không dóng BHXH tháng dó, chứ vẫn thuộc đối tượng tham gia BHXH (lưu ý phân biệt 2 khái niệm“đối tượng tham gia BHXH” với “đối tượng phái đóng BHXH” cu thể trong từng tháng).

Do vậy, NLĐ không làm việc và không hưởng tiên lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng không thuôc đôi tuọng áp dụng Khoản 3 Điều 168 BLLĐ 2019 và NSDLĐ không phải chi trả cho NLĐ 1 khoån tiền tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH bắt buộc, BHYT,BHTN.

1. Nano Technologies là Công ty TNHH Dịch vụ và Công nghệ NanoViệt Nam, hoạt động theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp do Cơ quan đăng ký kinh doanh thành phố Hà Nội cấp ngày 4 tháng 5 năm 2020, mã số 0109172053, dược thành lập bởi thành viên sáng lập bởi các ông Đặng Việt Dũng và ông Nguyễn Việt Thắng, với kinh nghiệm xây dựng sản phẩm công nghệ với hàng triệu người dùng. [↑](#footnote-ref-1)
2. Lưu ý: người lao động muốn sử dụng dịch vụ nhưng chưa có thỏa thuận với doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp không đồng ý thì không được sử dụng dịch vụ. Ngược lại, có thỏa thuận với doanh nghiệp nhưng người lao động không đồng ý thì Nano Technologies cũng không cung cấp dịch vụ. [↑](#footnote-ref-2)
3. Nguồn: <https://vtv.vn/doi-song/lao-dong-lam-cong-an-luong-van-vay-nang-lai-va-he-luy-cho-nhieu-doanh-nghiep-20211102180427794.htm> [↑](#footnote-ref-3)
4. Báo cáo khoa học “Sức mạnh của tiền lương”, tác giả Todd Baker và Snigdha Kumar, Trường Harvard Kennedy, tháng 5 năm 2018. [↑](#footnote-ref-4)
5. Theo Vneconomy. [↑](#footnote-ref-5)
6. Báo cáo khoa học “Sức mạnh của tiền lương”, tác giả Todd Baker và Snigdha Kumar, Trường Harvard Kennedy, tháng 5 năm 2018. [↑](#footnote-ref-6)
7. Bài báo “Giải phóng người lao động khỏi vòng xoáy nợ nần”, tạp chí Harvard Business Review, tháng 11 năm 2020. [↑](#footnote-ref-7)
8. Khoản 1 Điều 36 Luật Việc làm quy định: “1. Dịch vụ việc làm bao gồm: tư vấn, giới thiệu việc làm; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động.” [↑](#footnote-ref-8)
9. Khoản 1 Điều 138 Bộ luật Dân sự quy định: “1. Cá nhân, pháp nhân có thể ủy quyền cho cá nhân, pháp nhân khác xác lập, thực hiện giao dịch dân sự”. [↑](#footnote-ref-9)
10. Điều 135 Bộ luật Dân sự quy định: “Quyền đại diện được xác lập theo ủy quyền giữa người được đại diện và người đại diện (sau đây gọi là đại diện theo ủy quyền); theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, theo điều lệ của pháp nhân hoặc theo quy định của pháp luật (sau đây gọi chung là đại diện theo pháp luật)”. [↑](#footnote-ref-10)
11. Khoản 1 Điều 7 Luật Doanh nghiệp quy định: Quyền của doanh nghiệp: “1.Tự do kinh doanh ngành, nghề mà luật không cấm”. [↑](#footnote-ref-11)