

Giải pháp nâng cao nguồn nhân lực trong giai đoạn hậu đại dịch Covid-19

• **THS. PHAN LÊ MỸ HẠNH** - *Tập đoàn CEO*

TÓM TẮT: Bài báo là kết quả khảo sát và phân tích tình hình lao động và sự thay đổi trong kinh doanh giai đoạn dịch bệnh Covid-19 ở 50 doanh nghiệp trong lĩnh vực bất động sản, bất động sản nghỉ dưỡng, du lịch, lưu trú và vui chơi giải trí. Kết quả khảo sát và phân tích là căn cứ quan trọng để đưa ra các khuyến nghị, đề xuất đối với bản thân các doanh nghiệp, người lao động, các cơ quan nhà nước để có sự thích nghi với thị trường mới hậu Covid-19.

TỪ KHÓA: Nguồn nhân lực, Covid-19, doanh nghiệp, công nghệ thông tin, lực lượng lao động

ABSTRACT: This article is result of investigation and analysis of labor force information and the changing of business from 50 enterprises in real estate, travel, hotel and resort. The results is an important basis make recommendations and proposals for enterprises, employees and state agencies themselves to adapt to the new market after Covid-19 disease.

KEYWORDS: Human resources, Covid-19, enterprise, information technology, labor force

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chúng ta đều thấy sự ảnh hưởng mạnh mẽ của đại dịch Covid-19 lên nền kinh tế thế giới nói chung và kinh tế Việt Nam nói riêng, trong đó lực lượng lao động bị tác động trực tiếp và nghiêm trọng đến việc làm và thu nhập khi mà các doanh nghiệp trong nước liên tục đưa ra các phương án tiết giảm chi phí, tinh giảm nhân sự và thậm chí là tạm dừng hoạt động, giải thể doanh nghiệp. .

Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê, tính đến quý I/2019, lực lượng trong độ tuổi lao động ước tính là 48,8 triệu người, tăng 44,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, lao động có việc làm ở khu vực thành thị là 16,9 triệu người, chiếm 34,7% và lao động nữ chiếm 45,6% trong tổng số lao động trong độ tuổi của cả nước.

Theo đó, đa số lao động có việc làm phi chính thức đều chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Trong số 19 triệu lao động có việc làm phi chính thức, lao động có trình độ trung học cơ sở chiếm tỷ trọng cao nhất (33,6%), tiếp đến là lao động trình độ tiểu học (24,3%) và trung học phổ thông (18,2%), lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp nghề trở lên chỉ chiếm 13,1% tổng số lao động có việc làm phi chính thức.

Thị trường lao động tại Việt Nam trong những năm qua thu hút nhiều nhất là lực lượng lao động giản đơn, chiếm 35% lao động có việc làm trên cả nước. Trong khi đó, chỉ có 1,1% lao động là "lãnh đạo trong các ngành, các cấp và đơn vị, đây là lực lượng lao động đã trải qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật [1].

2. KHẢO SÁT, PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG TÌNH HÌNH LAO ĐỘNG VÀ DOANH NGHIỆP THỜI KỲ COVID-19

Từ cuối tháng 01/2020, Việt Nam chính thức xuất hiện dịch Covid-19. Việc xuất hiện dịch bệnh đã gây tác động lớn đến sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp và việc làm của người lao động, dẫn đến tình trạng tham gia thị trường lao động giảm, thất nghiệp và thiếu việc làm tăng lên.

Theo kết quả điều tra lao động việc làm quý I/2020, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động được ghi nhận mức thấp kỷ lục trong vòng 10 năm qua với khoảng 75,4% dân số từ 15 tuổi trở lên tham gia lực lượng lao động. Kết quả báo cáo đánh giá của các địa phương về tình hình việc làm, tính đến giữa tháng 4/2020, có gần 5 triệu lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, khoảng 84,8% doanh nghiệp được khảo sát cho biết gặp khó khăn nhiều do ảnh hưởng của dịch [2]. Do bị ảnh hưởng, tác động nên các doanh nghiệp lựa chọn các phương án cắt giảm chi phí và nhân sự để duy trì hoạt động. Chỉ tính riêng hai tháng đầu năm 2020, có hơn 77.000 người đến làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp, tăng 70% so với cùng kỳ năm 2019, trong đó riêng tháng 02 con số là 47.164 lao động, tăng 59,2% so với tháng 01/2020. Số lượng này được dự báo vẫn tiếp tục tăng cao trong các tháng tiếp theo trong năm 2020 khi mà kết thúc quý I/2020 đã lên đến 378.000 người được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp (theo số liệu thống kê của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam).

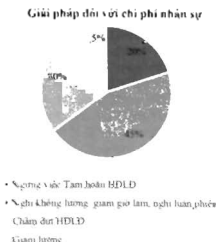
Tại Việt Nam, chỉ trong ba tháng đầu năm đã có khoảng 35.000 doanh nghiệp giải thể [2]. Các chuyên gia đầu ngành dự báo, nếu dịch tiếp tục kéo dài, ước

tính 50% số doanh nghiệp sẽ không thể trụ lại. Như vậy, dự kiến đến cuối năm 2020, số lượng lao động đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp sẽ lên đến con số hàng triệu người, số liệu này chưa bao gồm các lao động có việc làm phi chính thức, lao động không có hợp đồng... Ngoài ra, các doanh nghiệp có quy mô lớn với phương án "ngủ đông" thường lựa chọn phương thức cắt giảm chi phí nhân sự với việc giảm giờ làm, nghỉ luân phiên và cho người lao động nghỉ không lương để đảm bảo lực lượng lao động sẵn sàng ngay khi doanh nghiệp hoạt động trở lại. Với phương án này, người lao động sẽ không được đăng ký hưởng bảo hiểm thất nghiệp nhưng thu nhập bị ảnh hưởng, thậm chí là không có thu nhập cho những ngày tháng nghỉ không lương theo thỏa thuận.

Từ các số liệu của thống kê cho thấy, các nhóm lao động có thu nhập thấp, lao động trẻ tuổi, lao động cao tuổi và lao động làm công việc giản đơn là những nhóm dễ bị tổn thương do dịch Covid-19 nhất. Kết quả khảo sát nhóm 50 doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch, lưu trú, vui chơi giải trí, bất động sản nghỉ dưỡng đã đưa ra được bức tranh về các giải pháp, đối tượng nhân sự áp dụng để giảm chi phí nhân sự trong thời kỳ dịch bùng phát.

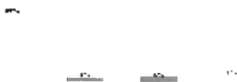
Các doanh nghiệp có xu hướng áp dụng việc nghỉ không lương, nghỉ luân phiên và giảm lương theo hình thức giảm giờ làm để cắt giảm chi phí nhân sự nhưng vẫn duy trì được lực lượng lao động để phục vụ công tác hồi sinh sau quá trình "ngủ đông" trong thời gian đầu khi mới xảy ra dịch bệnh. Các giải pháp được đưa ra và có sự thay đổi theo thời gian kéo dài của dịch Covid-19 là ngừng việc, tạm hoãn hợp đồng lao động trong khối quản lý cấp trung và chấm dứt hợp đồng lao động với đối tượng lao động phổ thông, lao động giản đơn. Số đi các doanh nghiệp lựa chọn áp dụng cắt giảm, chấm dứt hợp đồng lao động với số lượng lớn đối tượng lao động giản đơn là do người lao động này dễ tìm kiếm và tuyển dụng lại sau khi ổn định dịch bệnh và doanh nghiệp hoạt động trở lại.

Kết quả các giải pháp đối với chi phí nhân sự thể hiện trên Hình 2.1 cho thấy ngừng việc hoặc tạm hoãn hợp đồng chiếm 20%; nghỉ không lương, giảm giờ làm, nghỉ luân phiên chiếm 45%; chấm dứt hợp đồng lao động chiếm 30% và giảm lương chiếm 5%.



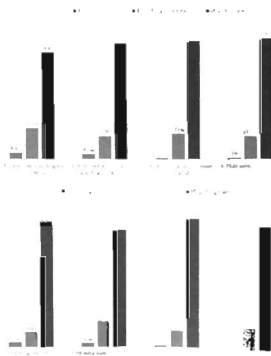
Hình 2.1: Kết quả khảo sát các giải pháp tiết giảm chi phí của doanh nghiệp sử dụng trong 4 tháng đầu năm 2020

Kết quả khảo sát tỷ lệ cắt giảm theo loại hình lao động trên tổng số lao động bị cắt giảm 4 tháng đầu năm 2020 thể hiện trên Hình 2.2 cho thấy tỷ lệ cắt giảm đối với lao động giản đơn chiếm một con số rất lớn tới 89%; lao động chuyên môn kỹ thuật chỉ 4%; quản lý trung cấp chiếm 6% và quản lý cao cấp 1%.



Hình 2.2: Kết quả khảo sát tỷ lệ cắt giảm theo loại hình lao động trên tổng số lao động bị cắt giảm 4 tháng đầu năm 2020

Thói quen trong văn hành sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp có thay đổi lớn khi các hệ thống công nghệ thông tin được ứng dụng cao trong giai đoạn dịch bệnh ở hầu hết các đơn vị được khảo sát. Từ hệ thống làm việc trực tuyến, giao việc, quản lý công việc, báo cáo và quản lý giờ giấc làm việc của nhân viên từ xa. Các ứng dụng sử dụng được trên các thiết bị smart tăng mạnh, gần 88% các doanh nghiệp được khảo sát đều có sử dụng trang thiết bị, máy móc công nghệ trong công việc (Hình 2.3).



Hình 2.3: Kết quả khảo sát ứng dụng công nghệ thông tin trong doanh nghiệp thời kỳ Covid-19

Trước tình hình khó khăn chống chọi, Chính phủ đã liên tiếp đưa ra các gói hỗ trợ dành cho các doanh nghiệp cũng như người lao động. Các chương trình hỗ trợ cụ thể như: Rà soát cắt giảm, miễn giảm nhiều loại thuế, phí cho doanh nghiệp thông qua Nghị định số 41/2002/NĐ-CP [3], gói hỗ trợ an sinh xã hội 62.000 tỷ đồng dành cho người dân và doanh nghiệp bị ảnh hưởng sâu bởi dịch Covid-19... Theo đó, các doanh nghiệp sẽ có khả năng duy trì và phục hồi, được xem xét

miễn, giảm và chấm dứt các khoản thuế, phí theo quy định. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động phải thỏa thuận hoàn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương từ một tháng trở lên do các doanh nghiệp khó khăn bởi đại dịch Covid-19, không có doanh thu hoặc không có nguồn tài chính để trả lương thì được hỗ trợ với mức 1,8 triệu đồng/người/tháng. Đối với người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, người lao động không có giao kết hợp đồng lao động bị mất việc làm được hỗ trợ 1 triệu đồng/người/tháng. Phải nói rằng, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã kịp thời chỉ đạo quyết liệt các bộ, ngành, địa phương để đưa ra các giải pháp cấp bách theo gói khó khăn cho sản xuất kinh doanh, an sinh xã hội cho người dân dưới tác động của dịch Covid-19(4,5).

Không chỉ có các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động bị ảnh hưởng trong dịch mà Chính phủ và các địa phương còn đang nghiên cứu các phương án khắc phục, ổn định sản xuất kinh doanh sau đại dịch, qua đó góp phần đảm bảo, duy trì an sinh xã hội. Nhìn vào bức tranh tổng thể của nền kinh tế và thị trường lao động Việt Nam sau đại dịch chúng ta thấy có cơ hội phục hồi nhưng sẽ không còn như trước, sự tăng trưởng sẽ chậm hơn và có nhiều thay đổi. Do vậy, làm thế nào để nguồn nhân lực của Việt Nam đáp ứng bất kỳ sự thay đổi nào về sản xuất kinh doanh có nhiều thay đổi sau đại dịch chính là một bài toán cần giải của Nhà nước, doanh nghiệp và chính bản thân người lao động ngay lúc này.

3. ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN HẬU ĐẠI DỊCH COVID-19

3.1. Bổ sung, nâng cao kỹ năng, kiến thức về công nghệ thông tin cho lực lượng lao động

Chưa bao giờ công nghệ và thương mại điện tử tại Việt Nam lại lên ngôi nhanh và có tính lan tỏa mạnh mẽ trong cộng đồng như giai đoạn hiện nay. Khi tất cả các hoạt động, các doanh nghiệp đều có xu hướng chuyển đổi sang làm việc gián tiếp để phòng, chống dịch bệnh thì yêu cầu về trình độ, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin đã trở thành điều kiện tiên quyết của các doanh nghiệp, các nhà lãnh đạo. Để vận hành công việc sản xuất kinh doanh không bị ngưng trệ trong điều kiện phải đảm bảo phòng, chống dịch bệnh, có máy nhà nước và các doanh nghiệp bắt buộc phải sử dụng các giải pháp ứng dụng công nghệ trong tất cả các hoạt động. Đây là điều mà trước đây mặc dù Chính phủ liên tục kêu gọi trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số... và xây dựng các chính sách tạo điều kiện để thúc đẩy ứng dụng nhưng vì nhiều lý do mà các đơn vị, ban, ngành, cũng như doanh nghiệp chưa thể áp dụng một cách đồng bộ hoặc đang có kế hoạch dài hạn cho việc chuyển đổi này. Khi đại dịch đi qua, thị trường sẽ có sự thay đổi nhiều trong cách vận hành với các ứng dụng công nghệ số, tri tuệ nhân tạo (AI)... đòi hỏi nguồn nhân lực cũng phải tương thích.

Để làm tốt điều này, bản thân người lao động, các doanh nghiệp cũng như chính sách nhà nước nên thực hiện những việc sau.

- *Đối với doanh nghiệp:* Trong cuộc chạy đua về đổi mới, các doanh nghiệp ngoài việc đầu tư cho hệ thống, nền tảng ứng dụng và các giải pháp thì việc đầu tư, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nội tại để vận hành hệ thống đó là rất quan trọng. Để có nguồn lực có khả năng sử dụng công nghệ tốt, doanh nghiệp có thể tu tạo tạo, mời các đơn vị đào tạo hoặc tuyển dụng nguồn nhân lực từ bên ngoài thì trường phù hợp với doanh nghiệp mình.

- *Đối với Chính phủ:* Ngoài các chính sách hỗ trợ người lao động, doanh nghiệp gặp khó khăn trong thời kỳ Covid-19, Chính phủ nên nghiên cứu các chính sách dành cho đào tạo cho các cơ sở giáo dục đào tạo nhằm đưa ứng dụng công nghệ thông tin thành các chương trình đào tạo bắt buộc đối với lực lượng lao động trẻ sẽ tham gia thị trường lao động trong thời gian tới.

- *Đối với người lao động:* Bên cạnh các chính sách hỗ trợ của Nhà nước, Chính phủ, sự nỗ lực của các cơ quan chức năng, doanh nghiệp thì trong bối cảnh hiện nay bản thân người lao động Việt Nam, đặc biệt là các đối tượng lao động dễ bị tổn thương trong thời kỳ dịch bệnh cần nhận thức rõ xu hướng thị trường lao động, tận dụng nâng lực bản thân, đầu tư thời gian và nguồn lực, chủ động tham gia vào quá trình đào tạo, đào tạo lại, nâng cao kiến thức và kỹ năng sử dụng công nghệ để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động ngày càng cao, làm chủ công việc, giữ được việc làm bền vững và thu nhập ổn định.

3.2. Đa dạng hóa công việc cho lực lượng lao động

Đa dạng hóa ngành nghề trong kinh doanh từ lâu đã được sử dụng như một phương pháp giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro khi đầu tư vào chỉ duy nhất một lĩnh vực. Qua bài học rút ra từ đại dịch, chúng ta có thể nghiên cứu để áp dụng đối với chính lực lượng lao động từ khâu đào tạo, giảng dạy đến phân công công việc để giảm thiểu rủi ro, có tính thích nghi cao với sự biến động của thị trường khi thiên tai, dịch bệnh, có thể như sau:

- *Đối với các doanh nghiệp:* Bố trí phân công lao động có thể làm việc được tại các vị trí khác nhau thông qua cách luân chuyển vị trí, luân chuyển cán bộ, từ đó đảm bảo nguồn nhân lực có chất lượng, có kinh nghiệm để thích ứng ngay với sự thay đổi của doanh nghiệp về chiến lược, định hướng kinh doanh.

- *Đối với Chính phủ:* Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các chính sách liên quan đến phân loại lao động về thời gian làm việc, nguồn lực, chính sách đào tạo để người lao động có thể đồng thời được làm việc tại các đơn vị, ngành nghề khác nhau. Điều này giúp bản thân người lao động có thể có nhiều nguồn thu nhập, giảm thiểu rủi ro và cũng bớt đi gánh nặng cho doanh nghiệp, cho xã hội khi có biến cố xảy ra.

- *Đối với người lao động:* Nghiên cứu, trang bị các kiến thức về luật pháp, ngoại chuyên môn chính cần chủ động tham gia một cách tích cực tại các vị trí làm việc khác nhau; chủ động tìm kiếm các cơ hội tạo việc làm, thu nhập song song để không bị đồng và có thể linh hoạt thích ứng với sự thay đổi của thị trường.

3.3. Lập quỹ dự phòng, quỹ đầu tư

Việc lập quỹ dự phòng đối với các hoạt động trong đời sống cũng như trong hoạt động quản lý, kinh doanh là điều hết sức cần thiết. Tuy nhiên, với thực trạng hiện

nay cho thấy, quỹ dự phòng cho lực lượng lao động trong các trường hợp không có việc làm, thu nhập không ổn định hay khi chờ thì trường phục hồi, thay đổi còn nhiều hạn chế; các chính sách nhà nước và các gói hỗ trợ chỉ có tính tạm thời hoặc cho từng trường hợp cụ thể mà chưa có tính dài hạn, ổn định. Các hình thức trợ cấp như bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp khó khăn còn đang vướng mắc nhiều thủ tục. Do vậy, ngay lúc này cần có những quyết sách và phương pháp mạnh mẽ hơn, có thể kể đến như sau:

- *Đối với các doanh nghiệp và người lao động:* Cùng trích lập hàng tháng một quỹ dự phòng hoặc quỹ đầu tư thông qua bên thứ ba như các đơn vị tài chính, ngân hàng hoặc các đơn vị có chức năng đầu tư được đảm bảo bởi Nhà nước nhằm tạo ra một nguồn thu nhập ổn định dự phòng cho người lao động.

- *Đối với Chính phủ:* Tính toán lại các mức chi phí trích lập quy định đối với người lao động và doanh nghiệp, tạo điều kiện cho bên thứ ba hoặc các đơn vị, tổ chức có kinh doanh, có thu để sử dụng hiệu quả nguồn trích lập và tạo nguồn thu nhập ổn định cho người lao động định kỳ thay vì chỉ trả một lần khi xảy ra biến cố như hiện nay.

4. KẾT LUẬN

Đại dịch Covid-19 đã gây ra nhiều sự dịch chuyển, thay đổi theo một xu hướng khác của thị trường lao động Việt Nam. Điều này đòi hỏi sự thích nghi của lực lượng lao động, của các nhà quản trị và các nhà nghiên cứu, xây dựng chính sách nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực sớm ổn định, gia nhập nền kinh tế, duy trì sự phát triển và bền vững.

Để nhanh chóng phục hồi kinh tế, các doanh nghiệp cần thiết phải nâng cao nguồn nhân lực, đa dạng hóa lực lượng lao động, tạo các quỹ đầu tư, quỹ dự phòng.

Tài liệu tham khảo

[1]. Tổng cục Thống kê (2019), *Báo cáo tình hình lao động việc làm quý I năm 2019*.

[2]. Tổng cục Thống kê (2020), *Báo cáo tình hình lao động việc làm quý I và 4 tháng đầu năm 2020*.

[3]. *Nghị định số 41/2020/NĐ-CP ngày 08/4/2020 của Chính phủ về việc gia hạn thời gian nộp thuế và tiền thuê đất*.

[4]. *Văn bản số 1064/LĐTĐ-BHXH-QHLDTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19*.

[5]. *Văn bản số 860/BHXH-BT ngày 17/3/2020 của Bảo hiểm Xã hội về việc hướng dẫn của Bảo hiểm xã hội về việc tạm dừng đóng vào Quỹ hưu trí và tử tuất đối với đối tượng bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19*.

Ngày nhận bài: 06/4/2020

Ngày chấp nhận đăng: 23/4/2020

Người phản biện: Th.S. Lưu Quốc Yên

Bộ GTVT quy định về phân cấp, ủy quyền trong quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình sử dụng vốn đầu tư công

Ngày 27/5/2020, Bộ trưởng Bộ GTVT đã ký ban hành Quyết định số 1038/QĐ-BGTVT quy định về phân cấp, ủy quyền trong quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình sử dụng vốn đầu tư công do Bộ GTVT quản lý.

Theo đó, ban hành kèm theo Quyết định này là Quy định về phân cấp, ủy quyền trong quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình sử dụng vốn đầu tư công do Bộ GTVT quản lý.

Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 2783/QĐ-BGTVT ngày 12/9/2013 của Bộ trưởng Bộ GTVT ban hành Quy định về phân cấp, ủy quyền trong quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình sử dụng vốn ngân sách nhà nước do Bộ GTVT quản lý.

Thông tư quy định về tổ chức, quản lý hoạt động vận tải bằng xe ô tô và dịch vụ hỗ trợ vận tải đường bộ

Bộ GTVT vừa ký ban hành Thông tư số 12/2020/TT-BGTVT quy định về tổ chức, quản lý hoạt động vận tải bằng xe ô tô và dịch vụ hỗ trợ vận tải đường bộ.

Thông tư gồm 9 chương, 66 điều quy định về tổ chức, quản lý hoạt động vận tải bằng xe ô tô và dịch vụ hỗ trợ vận tải đường bộ, áp dụng đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động vận tải bằng xe ô tô và dịch vụ hỗ trợ vận tải đường bộ.

Thông tư quy định chi tiết về xây dựng, thực hiện quy trình đảm bảo ATGT và nhiệm vụ của bộ phận quản lý, theo dõi các điều kiện về ATGT; quy định và hướng dẫn về quản lý, sử dụng dữ liệu hình ảnh từ camera lắp trên xe ô tô kinh doanh vận tải; kinh doanh vận tải hành khách bằng xe ô tô; kinh doanh vận tải hàng hóa bằng xe ô tô; quy định về cung cấp, quản lý và sử dụng thông tin của hợp đồng vận chuyển, giấy phép vận tải, lệnh vận chuyển; quy định về quản lý và kinh doanh dịch vụ hỗ trợ vận tải đường bộ và trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước.

Thông tư có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/7/2020.

Phê duyệt Danh mục và Cơ quan chủ trì thực hiện nhiệm vụ cập nhật, bổ sung, xây dựng mới tiêu chuẩn, quy chuẩn của Bộ GTVT năm 2020, bổ sung lần 2

Thứ trưởng Bộ GTVT Nguyễn Ngọc Đông vừa ký Quyết định số 1028/QĐ-B GTVT phê duyệt Danh mục và Cơ quan chủ trì thực hiện nhiệm vụ cập nhật, bổ sung, xây dựng mới tiêu chuẩn, quy chuẩn của Bộ GTVT năm 2020, bổ sung lần 2.

Theo đó, Bộ GTVT phê duyệt Danh mục, Cơ quan chủ

trì và dự kiến kinh phí thực hiện nhiệm vụ cập nhật, bổ sung, xây dựng mới tiêu chuẩn, quy chuẩn của Bộ GTVT năm 2020, bổ sung lần 2, cụ thể như sau:

Danh mục tiêu chuẩn, quy chuẩn, kỹ thuật mới tiêu chuẩn, quy chuẩn và cơ quan chủ trì thực hiện nhiệm vụ cập nhật, bổ sung, xây dựng mới tiêu chuẩn, quy chuẩn của Bộ GTVT năm 2020, bổ sung lần 2

STT	Tên nhiệm vụ	Mã số	Hình thức phát hành	Thời gian (tháng)	Kinh phí dự kiến (trên triệu VND)	Ghi chú
1	Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về yêu cầu an toàn kỹ thuật và bảo vệ môi trường đối với phương tiện đường sắt khi làm việc định kỳ	QC2005	QCVN	1*	100	Trong đó kinh phí từ Quỹ KHCN Cục ĐKVN là 100 triệu
2	Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về yêu cầu kỹ thuật và phương pháp kiểm tra đối với đầu máy điện khí sản xuất, lắp ráp và nhập khẩu mới	QC2006	QCVN	1*	100	Trong đó kinh phí từ Quỹ KHCN Cục ĐKVN là 100 triệu
3	Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về kiểm tra, nghiệm thu sơ bộ xe ô tô sản xuất, lắp ráp và nhập khẩu mới	QC2007	QCVN	1	100	Trong đó kinh phí từ Quỹ KHCN Cục ĐKVN là 100 triệu
4	Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về yêu cầu kỹ thuật và phương pháp thử nghiệm mô tô xe gắn máy	QC2008	QCVN	1*	120	Trong đó kinh phí từ Quỹ KHCN Cục ĐKVN là 120 triệu
5	Phương tiện công thông đường bộ - Giải ngân từ cơ sở đến ô tô - Yêu cầu kỹ thuật và phương pháp thử	TC2012	TCVN	1*	180	Trong đó kinh phí từ Quỹ KHCN Cục ĐKVN là 180 triệu
Tổng kinh phí						600 triệu (từ quỹ KHCN Cục ĐKVN)

Bộ GTVT giao Vụ Khoa học và Công nghệ có trách nhiệm thông báo và triển khai thực hiện việc phê duyệt đề cương, dự toán nhiệm vụ cập nhật, bổ sung, xây dựng mới tiêu chuẩn, quy chuẩn của Bộ GTVT năm 2020, bổ sung lần 2. Chánh Văn phòng Bộ, vụ trưởng các vụ: Khoa học và Công nghệ, Tài chính và thủ trưởng các đơn vị liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Bộ GTVT công bố Danh mục cảng cạn Việt Nam

Bộ GTVT vừa ký Quyết định số 1041/QĐ-BGTVT công bố Danh mục cảng cạn Việt Nam.

Theo đó, Quyết định công bố Danh mục cảng cạn Việt Nam đã được Bộ GTVT công bố mở cảng gồm: ICĐ Hải Linh; cảng cạn km3+4 Móng Cái, tỉnh Quảng Ninh; cảng cạn Tân cảng Hải Phòng; cảng cạn Đình Vũ - Quảng Bình; cảng cạn Hoàng Thành; cảng cạn Long Biên; cảng cạn Tân cảng Hà Nam; cảng cạn (ICD) Phúc Lộc - Ninh Bình; cảng cạn Tân cảng Nhơn Trạch.

Cục Hàng hải Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định Nghị định số 38/2017/NĐ-CP ngày 04/4/2017 của Chính phủ về đầu tư xây dựng, quản lý khai thác cảng cạn và các quy định của pháp luật có liên quan.

Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký, thay thế Quyết định số 954/QĐ-BGTVT ngày 16/5/2019 của Bộ GTVT về việc Công bố Danh mục cảng cạn Việt Nam