

XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG ỔN ĐỊNH, HÀI HÒA, BỀN VỮNG, GÓP PHẦN KHÔI PHỤC VÀ PHÁT TRIỂN SẢN XUẤT

PHAN VĂN ANH *

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp là yếu tố vô cùng quan trọng, không những làm cho sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đạt kết quả tốt, mang lại quyền lợi cho người lao động, mà còn góp phần ổn định kinh tế - xã hội, thúc đẩy phát triển bền vững. Trong giai đoạn phục hồi và phát triển kinh tế sau đại dịch COVID-19 hiện nay, điều này càng có ý nghĩa quan trọng, góp phần tháo gỡ khó khăn, đẩy mạnh phát triển và tạo đà tăng trưởng kinh tế.

1- Theo Bộ luật Lao động năm 2019, quan hệ lao động (QHLĐ) là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động (NLĐ), người sử dụng lao động (NSDLĐ), các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Như vậy, về mặt chủ thể, QHLĐ được tương tác bởi NLĐ và tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ và tổ chức đại diện của NSDLĐ, cơ quan nhà nước.

Về cơ chế vận hành, các chủ thể QHLĐ tương tác thông qua cơ chế tham vấn, đối thoại, thương lượng. Cơ chế này thể hiện ra bởi hai hình thức, gồm cơ chế hai bên (giữa NLĐ, đại diện NLĐ với NSDLĐ; giữa đại diện NLĐ với đại diện NSDLĐ) và cơ chế ba bên (Nhà nước - đại diện NSDLĐ - đại diện NLĐ).

Đối với cơ chế ba bên, hình thức tương tác chính gồm: 1- Tham vấn, lấy ý kiến của các bên; 2- Đối thoại để giải quyết những vướng mắc cũng như hỗ trợ các bên trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật, xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Đối với cơ chế hai bên, hình thức tương tác chính gồm: 1- Đối thoại; 2- Thương lượng (cá nhân hoặc tập thể); 3- Giải quyết tranh chấp lao động (cá nhân hoặc tập thể); 4- Đình công.

QHLĐ thể hiện vai trò quan trọng thông qua cơ chế hai bên và cơ chế ba bên. Cụ thể:

Với cơ chế ba bên, QHLĐ góp phần: 1- Thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa mỗi QHLĐ và hợp tác quốc tế về lao động; 2- Kiểm chế, giải quyết các xung đột trong lao động; 3- Tăng cường khả năng đối thoại; 4- Tăng cường hiệu quả của quản lý lao động; 5- Bảo vệ NLĐ; 6- Xây dựng, thực thi, điều chỉnh chính sách và pháp luật về lao động một cách thực chất, hiệu quả.

Với cơ chế hai bên, QHLĐ giúp: 1- Hình thành cơ chế đối thoại; 2- Tạo lập mối liên kết chặt chẽ, hài hòa về quyền và lợi ích của mỗi bên (thông qua thương lượng tập thể, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể - TULĐTT); 3- Phòng ngừa và giải quyết hiệu quả tranh chấp lao động; 4- Đóng góp vào sự ổn định, lớn mạnh và ngày càng phát triển của

* Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

từng doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp và toàn ngành; 5- Nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ.

Quan hệ lao động tại Việt Nam bên cạnh việc có đầy đủ đặc trưng cơ bản của QHLD trong nền kinh tế thị trường⁽¹⁾ thì cũng có những đặc điểm đặc thù như: 1- Nhận thức của các chủ thể có các mức độ khác nhau; 2- NLĐ luôn luôn ở vị thế yếu hơn so với NSDLĐ (do cung nhiều hơn cầu); 3- Khung khổ pháp lý về QHLD được bổ sung, sửa đổi thường xuyên; 4- Phần lớn doanh nghiệp Việt Nam là nhỏ và vừa (chiếm 98% trong tổng số doanh nghiệp); 5- Nhiều ngành chưa có mối liên kết theo ngành để hình thành các chủ thể QHLD cấp ngành.

Từ Đại hội VI đến Đại hội VIII của Đảng, nước ta đã nhận thức rõ hơn về kinh tế thị trường và các mối quan hệ giữa NLĐ, NSDLĐ và khẳng định: “tiếp tục phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa”⁽²⁾. Đồng thời, Đảng ta đề ra chủ trương bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của cả NLĐ và NSDLĐ, sự tham gia của tổ chức công đoàn nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ và giải quyết tốt mối QHLD. Các kỳ Đại hội tiếp theo của Đảng đều nhấn mạnh cần phải *bảo đảm hài hòa lợi ích của NLĐ và NSDLĐ*.

Đề triển khai thực hiện có hiệu quả các giải pháp phát triển QHLD theo các nghị quyết của Đảng, góp phần ổn định môi trường đầu tư, bảo đảm tăng trưởng kinh tế bền vững, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 22-CT/TW, ngày 5-6-2008, “Về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp”; Kết luận số 96-KL/TW, ngày 7-4-2014, của Ban Bí thư, “Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư khóa X về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp”, nhằm tiếp tục đẩy mạnh việc triển khai thực hiện.

Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW, để tiếp tục xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, ngày 3-9-2019, Ban Bí thư đã ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 3-9-2019, “Về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới”. Theo đó, Đảng tập trung chỉ đạo thực hiện những biện pháp căn bản, cốt lõi để xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ trong bối cảnh mới⁽³⁾. Nhằm phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong tình hình mới, ngày 12-6-2021, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TW, “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”. Như vậy, Chỉ thị số 37-CT/TW và Nghị quyết số 02-NQ/TW là những định hướng lớn để tiếp tục xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Thực hiện chỉ đạo, định hướng của Đảng, cùng với hệ thống pháp luật về lao động được xây dựng và thực hiện, QHLD của Việt Nam trong thời gian qua đã có những thay đổi căn bản, dần phù hợp với thực tiễn cũng như các tiêu chuẩn quốc tế, đóng góp vào sự phát triển mạnh mẽ của Việt Nam và cộng đồng doanh nghiệp.

Về chủ thể QHLD: 1- Lực lượng lao động trong các doanh nghiệp liên tục tăng qua các năm; tỷ lệ NLĐ trong ngành công nghiệp chiếm tỷ trọng lớn; tuy nhiên, NLĐ có chứng

(1) 1- Mang cả tính chất kinh tế và tính chất xã hội; 2- Vừa thống nhất, vừa mâu thuẫn; 3- Vừa bình đẳng, vừa không bình đẳng; 4- Mang cả tính chất cá nhân và tính chất tập thể.

(2) Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới, Phần I (Đại hội VI, VII, VIII, IX), Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr. 468

(3) QHLD đã được xác định rõ ràng, nhận thức đầy đủ hơn; các đối tác trong QHLD đã và đang hình thành ngày càng rõ nét; sự cho phép ra đời của tổ chức đại diện NLĐ ngoài Công đoàn Việt Nam; Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động ngày càng sâu rộng.

chỉ đào tạo nghề còn thấp; tỷ lệ NLD tham gia bảo hiểm xã hội chưa cao; số NLD chưa là đoàn viên công đoàn còn nhiều⁽⁴⁾; 2- Tổ chức công đoàn đã tập trung thực hiện nhiệm vụ chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD. Tuy nhiên, hiệu quả hoạt động này còn chưa cao; vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, phát huy quyền làm chủ của công nhân, NLD có mặt còn hạn chế; 3- Doanh nghiệp đa phần có năng lực và kinh nghiệm; tạo ra phần lớn của cải của xã hội cũng như việc làm, thu nhập cho NLD; tuy nhiên, doanh nghiệp Việt Nam chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, sức cạnh tranh, năng suất lao động còn thấp, ít quan tâm đến QHLD, NLD⁽⁵⁾; 4- Tổ chức đại diện NSDLĐ có rất nhiều đầu mối ở cấp Trung ương và địa phương⁽⁶⁾ và có một số hiệp hội doanh nghiệp nước ngoài (Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc)...), hiệp hội ngành, nghề (dệt may, da giày, thủy sản, xây dựng...). Tuy nhiên, các tổ chức này chủ yếu tham vấn chính sách, pháp luật và hỗ trợ xúc tiến thương mại; 5- Chính phủ đã xây dựng, trình Quốc hội thông qua và tổ chức thực hiện nhiều dự án luật, pháp lệnh; thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động; xây dựng và triển khai thực hiện các thiết chế cho QHLD phát triển. Tuy nhiên, mô hình tổ chức quản lý nhà nước về QHLD chưa

đồng bộ; lực lượng làm công tác quản lý nhà nước về lao động và QHLD còn mỏng.

Về cơ chế vận hành của QHLD: 1- Cơ chế ba bên, các thiết chế ba bên đã được hình thành và vận hành khá hiệu quả, như Hội đồng Tiền lương quốc gia, Ủy ban Quan hệ lao động. Tuy nhiên, hoạt động của các thiết chế này chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu thực tiễn; thiết chế ba bên ở địa phương chưa nhiều và chưa phát huy được vai trò của các bên trong QHLD; 2- Cơ chế hai bên, hoạt động đối thoại thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT đã được các bên tuân thủ, thực hiện tương đối đầy đủ, ngày càng được mở rộng; tranh chấp lao động có xu hướng giảm; điều kiện làm việc của NLD ngày càng được cải thiện; đời sống vật chất, tinh thần của NLD ngày càng được nâng cao⁽⁷⁾. Mặc dù vậy, nhận thức về tầm quan trọng của QHLD của các bên còn chưa đồng nhất; nhiều hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể còn chưa thiện chí, tự nguyện, thực chất; ngừng việc, đình công không đúng trình tự quy định còn khá phổ biến.

Từ năm 2020, đại dịch COVID-19 xâm nhập vào Việt Nam và đã gây ra hậu quả to lớn, đặc biệt từ khi đợt dịch lần thứ tư bùng phát đến hết quý III/2021, GDP ước tính giảm 6,17%⁽⁸⁾; có 87,2% doanh nghiệp bị ảnh hưởng tiêu cực⁽⁹⁾; tác động tiêu cực lên khoảng 17 triệu

(4) Đến ngày 1-1-2021, cả nước có 25,9 triệu người đang làm công, hưởng lương (làm việc trong các doanh nghiệp chiếm khoảng 58%, trong đó có 7,31% trong doanh nghiệp nhà nước, 32,79% trong doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), 59,9% trong doanh nghiệp tư nhân); hơn 15 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội (chiếm 58% số người có QHLD); 7,5 triệu NLD là đoàn viên công đoàn.

(5) Tính đến ngày 1-1-2020, cả nước có 668.503 doanh nghiệp thực tế đang hoạt động. Doanh nghiệp sử dụng từ 10 NLD trở lên chiếm 23,37%, trong đó doanh nghiệp FDI chiếm 8,15%; doanh nghiệp nhà nước chiếm 1,27%; doanh nghiệp tư nhân chiếm 90,58%.

(6) Ở Trung ương có Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam.

(7) Có hơn 64% doanh nghiệp có công đoàn cơ sở tổ chức đối thoại định kỳ; gần 70% doanh nghiệp có công đoàn cơ sở ký kết TULĐTT; ký kết 24 bản TULĐTT có nhiều doanh nghiệp tham gia; ký kết 04 bản TULĐTT ngành Trung ương và địa phương; giúp mang lại lợi ích cho trên 7,5 triệu NLD; từ năm 1995 đến năm 2021, các bên đã hỗ trợ, giải quyết 7.308 cuộc ngừng việc tập thể, đình công.

(8) Theo Tổng cục Thống kê, GDP quý III-2021.

(9) Năm 2021, số doanh nghiệp đăng ký thành lập mới giảm 13,4%; số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động giảm 2,2%; số doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh có thời hạn tăng 18%; số doanh nghiệp ngừng hoạt động chờ làm thủ tục giải thể tăng 27,8% so với năm 2020.

NLĐ trong quý III-2021⁽¹⁰⁾; lực lượng lao động giảm gần 2 triệu người; NLĐ khu vực nông, lâm và thủy sản tăng lên⁽¹¹⁾; tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm trong độ tuổi lao động tăng⁽¹²⁾; thu nhập của NLĐ bị giảm sút; khu vực có QHLD bị thu hẹp; QHLD bị xáo trộn và tiềm ẩn nhiều nguy cơ bất ổn; lao động ngoại tỉnh trong khu công nghiệp cũng bị ảnh hưởng nặng nề⁽¹³⁾; số lượng lớn NLĐ trở về từ vùng dịch, gây ra khó khăn trong giải quyết việc làm ở nơi về và thiếu sức lao động ở nơi đi.

Trong giai đoạn này, tình hình QHLD ít diễn biến phức tạp hơn, các cuộc ngừng việc tập thể, đình công tự phát giảm⁽¹⁴⁾, các bên có sự chia sẻ, đồng hành để cùng vượt qua khó khăn. Các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT đã được các cấp công đoàn chủ động tăng cường thực hiện, đã đạt được nhiều kết quả tốt trong việc duy trì, ổn định QHLD⁽¹⁵⁾.

Trong năm 2021, với chiến lược thích ứng an toàn, linh hoạt với dịch bệnh, tỷ lệ tiêm vắc-xin của nước ta đạt được rất cao, các biện pháp hỗ trợ người dân, doanh nghiệp, NLĐ phát huy tác dụng, từ quý IV-2021, tình hình việc làm, đời sống của NLĐ, hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đã được cải thiện và có bước phục hồi quan trọng⁽¹⁶⁾.

Theo một khảo sát của Tổng cục Thống kê thực hiện trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo trong quý IV-2021, có 44% số doanh nghiệp được hỏi đánh giá tình hình sản xuất, kinh doanh tốt hơn; 31,1% số doanh nghiệp được hỏi cho rằng tình hình sản xuất, kinh doanh ổn định⁽¹⁷⁾. Về tình hình quý I-2022, có 45,6% số doanh nghiệp được hỏi đánh giá xu hướng sẽ tốt lên; 36,1% số doanh nghiệp được hỏi cho rằng tình hình sản xuất, kinh doanh sẽ ổn định so với quý IV-2021. Bên cạnh đó, thông tin từ một số hiệp hội ngành, nghề, hiệp hội NSDLĐ, các doanh nghiệp thuộc ngành dệt may, da giày, điện tử, thủy sản cho thấy tình hình sản xuất, kinh doanh rất khả quan, nhiều doanh nghiệp đã kín đơn hàng đến hết 6 tháng đầu năm, không ít doanh nghiệp đã đủ đơn hàng sản xuất đến hết năm 2022.

Tuy nhiên, đa phần NLĐ đã trải qua hai năm chịu tác động của đại dịch COVID-19, dẫn đến việc làm, tiền lương, thu nhập bị ảnh hưởng nghiêm trọng⁽¹⁸⁾; rất nhiều NLĐ nhiễm COVID-19⁽¹⁹⁾ với ảnh hưởng sau nhiễm bệnh đã tác động lớn tới đời sống, sức khỏe của họ, do đó, sức chống chịu của NLĐ bị suy giảm nhiều⁽²⁰⁾. Cùng với đó, năm 2020 và năm 2021 chưa thực hiện điều chỉnh tiền lương tối thiểu của NLĐ, giá cả, lạm phát đang có xu hướng

(10) Khoảng 1 triệu người bị mất việc làm; 5,8 triệu người phải tạm nghỉ, tạm ngừng sản xuất, kinh doanh; 6,8 triệu người bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên; 1,3 triệu người phải thay đổi hình thức làm việc; 13,8 triệu người giảm thu nhập.

(11) Đi ngược với xu thế chuyển dịch cơ cấu lao động tiến bộ trong nhiều năm qua.

(12) Tương ứng 3,72% và 4,39%.

(13) Khoảng 10,5% số NLĐ ngoại tỉnh bị mất việc làm trong quý III-2021.

(14) Năm 2021 xảy ra 107 cuộc ngừng việc tập thể, giảm 18 cuộc so với năm 2020.

(15) Trong năm 2020 và 2021, tổ chức công đoàn đã ký kết mới (ký lần đầu) tổng số 6.196 bản TULĐTT (gấp 4,6 lần tổng số TULĐTT ký mới giai đoạn 2013 - 2018); ký kết 24 bản TULĐTT có nhiều doanh nghiệp tham gia.

(16) GDP tăng 5,22%; số doanh nghiệp thành lập, đăng ký mới, số lao động, nguồn vốn tăng mạnh so với quý III-2021; hoạt động thương mại, vận tải, du lịch dần khôi phục trở lại; kim ngạch xuất khẩu tăng 19,4%.

(17) Chi số tương ứng của quý III-2021: 13,2% số doanh nghiệp được hỏi đánh giá tốt hơn quý trước; 25,4% số doanh nghiệp được hỏi cho rằng tình hình sản xuất, kinh doanh ổn định.

(18) Có khoảng 4,7 triệu NLĐ bị giảm thu nhập; tiền lương bình quân theo giá thực tế của NLĐ làm công hưởng lương giảm 5,95%.

(19) Theo thống kê của tổ chức Công đoàn, trong đợt dịch lần thứ tư, tính đến hết tháng 10-2021 số công nhân, viên chức, người lao động nhiễm COVID-19 chiếm 8,71% tổng số ca nhiễm. Có 90% số ca F0 là NLĐ bị "hội chứng hậu COVID-19".

(20) Xem trang sau

tăng cao trong thời gian dịch bệnh bùng phát và trong năm 2022 đã gây ra những xáo trộn, bất ổn trong tình hình QHLD. Theo thống kê của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2 tháng đầu năm 2022 đã xảy ra 55 cuộc ngừng việc tập thể (tăng 2 cuộc so với cùng kỳ năm 2021). Nguyên nhân chủ yếu là do liên quan đến đòi hỏi tăng tiền lương (chiếm 72,72% tổng số cuộc).

2- Trong thời gian tới, tình hình thế giới tiếp tục biến động khó lường; diễn biến dịch bệnh COVID-19 trong nước còn rất phức tạp, tiếp tục ảnh hưởng tiêu cực đến doanh nghiệp, NLĐ; nhu cầu đầu vào của các doanh nghiệp phục hồi, mở rộng sản xuất, kinh doanh lớn; giá cả có xu hướng tăng mạnh; Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tiếp tục đặt ra nhiều yêu cầu đối với nền kinh tế; QHLD dự báo sẽ có chiều hướng gia tăng tranh chấp... Để duy trì, xây dựng QHLD ổn định, hài hòa, bền vững góp phần khôi phục và phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, cần tập trung thực hiện một số nội dung sau:

Thứ nhất, đối với các cơ quan, đơn vị, các bên trong QHLD cần tích cực triển khai có hiệu quả Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 3-9-2019, của Ban Bí thư; Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12-6-2021, của Bộ Chính trị. Theo đó, phải coi xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài, có vai trò quan trọng trong việc giữ vững sự ổn định chính trị, xã hội, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích của các bên trong QHLD.

Thứ hai, về phía Chính phủ, cần:

- Chỉ đạo và thực hiện hiệu quả Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 3-9-2019, của Ban Bí thư (ban hành kèm theo Quyết định số 416/QĐ-TTg, ngày 25-3-2020, của Thủ tướng Chính phủ).

- Chỉ đạo các bộ, ngành:

+ Rà soát, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, các hướng dẫn để thực hiện các biện pháp, giải pháp phòng, chống dịch COVID-19, hỗ trợ phục hồi kinh tế - xã hội, nhất là hỗ trợ

cho doanh nghiệp và NLĐ theo Nghị quyết số 11/NQ-CP, ngày 30-1-2022, của Chính phủ, “Về Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và triển khai Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ Chương trình”.

+ Tiếp tục vận hành và phát huy hiệu quả các thiết chế ba bên ở các cấp, đặc biệt là vai trò của Hội đồng Tiền lương quốc gia, Ủy ban Quan hệ lao động.

+ Kịp thời nắm bắt tình hình, kiểm tra, giám sát việc tuân thủ pháp luật lao động của NSDLĐ, bảo đảm quyền lợi cho NLĐ, hạn chế tranh chấp lao động xảy ra.

- Quan tâm hơn nữa tới việc chăm lo, nâng cao sức chống chịu của NLĐ, theo đó:

+ Xem xét việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu trong năm 2022 để giúp cải thiện tiền lương, thu nhập, giảm bớt khó khăn của NLĐ.

+ Nâng mức hỗ trợ trực tiếp cho NLĐ bị ảnh hưởng sâu bởi dịch COVID-19 bảo đảm mức sống tối thiểu trong thời gian bị mất việc, phải tạm nghỉ việc, giảm việc, giãn việc.

+ Có chính sách hỗ trợ về sức khỏe, việc làm đối với NLĐ đã mắc và khỏi COVID-19, hạn chế thấp nhất sự tác động của hội chứng “hậu COVID-19”.

+ Có chính sách hỗ trợ, tư vấn học nghề và giới thiệu, giải quyết việc làm tại địa phương cho NLĐ bị mất việc, không có việc làm; hỗ trợ NLĐ được vay vốn giải quyết việc làm từ Quỹ quốc gia về việc làm.

+ Rà soát, phân loại các nhóm người yếu thế (lao động di cư, lao động nữ, lao động tàn tật, lao động cao tuổi...) không có việc làm hoặc mất việc làm để ưu tiên hỗ trợ tìm kiếm việc làm, dạy nghề; bổ sung chính sách hỗ trợ đào tạo đối với NLĐ bị mất việc làm nhưng

(20) Theo khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, vào quý III-2021 có 56,7% số NLĐ phải tiết kiệm triệt để các khoản chi tiêu để trang trải cuộc sống; 32,5% số NLĐ phải sử dụng tiền tiết kiệm của cá nhân và gia đình; 25,9% số NLĐ phải vay mượn người thân, ngân hàng; 1,7% số NLĐ phải vay lãi cao (tín dụng đen, bán số bảo hiểm xã hội).

không đủ điều kiện để hưởng chính sách hỗ trợ đào tạo từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp, NLĐ di cư từ các vùng dịch về các địa phương.

- Tiếp tục thực hiện hiệu quả các biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp phục hồi sản xuất, kinh doanh:

+ Đẩy mạnh các giải pháp cải thiện môi trường kinh doanh, đẩy mạnh đầu tư công, phát triển kết cấu hạ tầng; có lộ trình phục hồi và phát triển kinh tế rõ ràng để hỗ trợ cho doanh nghiệp⁽²¹⁾ và nền kinh tế; có kịch bản sống chung dài hạn với dịch bệnh có tính đến khả năng chịu đựng của doanh nghiệp.

+ Tăng cường các chính sách thị trường lao động. Các gói hỗ trợ cần thực chất và hiệu quả cao hơn, đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, triển khai nhanh và thiết thực; muốn vậy, cần đơn giản hóa các quy trình và thủ tục, đẩy nhanh việc phê duyệt và giải ngân.

+ Tăng cường sự phối hợp và thống nhất giữa các địa phương trong quy định và thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch.

Thứ ba, đối với người sử dụng lao động:

- Có chính sách quản lý lao động phù hợp, kế hoạch tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, chú ý bảo đảm tiền lương và các phúc lợi cho NLĐ nhằm “giữ chân” NLĐ và thu hút thêm NLĐ quay lại doanh nghiệp lao động, sản xuất.

- Phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn trong xây dựng các phương án sản xuất và tổ chức lao động, tổ chức đối thoại thường xuyên và đột xuất nhằm phát hiện và tháo gỡ khó khăn, vướng mắc.

- Tăng cường xây dựng đội ngũ về xử lý khủng hoảng, nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý rủi ro và thường xuyên điều chỉnh và hoàn thiện kế hoạch bảo đảm hoạt động kinh doanh liên tục.

- Ngoài xử lý các vấn đề trước mắt do dịch bệnh gây ra, cần chuẩn bị kế hoạch sản xuất cho hậu đại dịch; đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và phát triển, đổi mới công nghệ và chuyển đổi số. Đây cũng là cơ hội để các doanh nghiệp xem xét tái cơ cấu và lựa chọn mô hình phát triển phù hợp.

Thứ tư, đối với tổ chức công đoàn:

- Triển khai có hiệu quả Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12-6-2021, của Bộ Chính trị, “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới” trong toàn hệ thống.

- Đẩy mạnh tuyên truyền, tư vấn tới NLĐ, NSDLĐ về việc đồng hành, chia sẻ khó khăn, lắng quan tâm, chăm lo việc làm, đời sống, thu nhập của NLĐ làm động lực ổn định doanh nghiệp và ngược lại, phát triển doanh nghiệp là cơ sở để tạo việc làm, thu nhập và nâng cao đời sống của NLĐ.

- Hợp tác chặt chẽ với NSDLĐ trong xử lý các vấn đề tại doanh nghiệp; động viên NLĐ thực hiện các giải pháp phòng, chống dịch và ổn định sản xuất; phối hợp, đối thoại với các hiệp hội NSDLĐ để nắm tình hình các doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả các hoạt động hỗ trợ công đoàn cơ sở, doanh nghiệp xây dựng QHLD, phục hồi sản xuất, kinh doanh, phòng ngừa tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể và đình công.

- Tăng cường các hoạt động hỗ trợ công đoàn cơ sở tổ chức đối thoại, thương lượng với doanh nghiệp để bảo đảm tốt nhất việc làm, thu nhập, điều kiện lao động an toàn.

- Phát động các phong trào thi đua, sáng kiến, cải tiến nhằm tăng năng suất lao động, góp phần cải thiện hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Nâng cao hơn nữa năng lực của đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, nhằm thực hiện ngày càng tốt hơn các hoạt động nói chung, hoạt động trong QHLD nói riêng.

- Tiếp tục thực hiện các chính sách hỗ trợ vật chất, tinh thần cho NLĐ phù hợp với diễn biến của dịch bệnh; tăng cường ký kết và thực hiện các chương trình phúc lợi cho đoàn viên, NLĐ; đẩy nhanh việc xây dựng, khai thác các thiết chế công đoàn, nhà ở cho NLĐ. □

(21) Miễn giảm thuế, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, giảm tiền điện, tiền thuê đất, giảm các loại phí, cung cấp khoản vay với lãi suất ưu đãi...