WageIndicator.org



VIETNAM

Decent Work Check 2020

Iftikhar Ahmad

Thuonghien Dong

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Thuonghien Dong is a team member from Vietnam.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad is a comparative labour law expert and works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Vietnam. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator Pakistan office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research which works as WageIndicator Pakistan office. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Nadia Shah, Sehrish Irfan, Shabana Malik, Shaista Batool, Shanzay Sohail, and Zainab Jamil. Thuonghien Dong, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to Vietnamese.

Bibliographical information

Ahmad I, Dong T (2020) *Vietnam Decent Work Check 2020*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, March.

For an updated version in the national language, please refer to https://luong.com.vn/

Copyright 2020 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2020

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Mục lục

GIỚI THIỆU 1
Pháp luật chính về việc làm và lao động 2
01/13 Công việc và Tiền lương 3
02/13 Bồi thường 7
03/13 Nghỉ phép năm và ngày Nghỉ phép chung 10
04/13 Bảo đảm việc làm 13
05/13 Trách nhiệm Gia đình 20
06/13 Làm việc và sinh con 22
07/13 Sức khỏe và An toàn lao động 26
08/13 Việc làm và Bệnh tật 31
09/13 Bảo hiểm xã hội 35
10/13 Đối xử bình đẳng nơi làm việc 39
11/13 Lao động Trẻ em 44
12/13 Lao động cưỡng bức 47
13/13 Quyền về Công đoàn 49
CÂU HỎI CÔNG VIỆC 53

GIỚI THIỆU

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2020, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Pháp luật chính về việc làm và lao động

1. Công văn số 392/LĐTBXH-TL
2. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam của năm 2013 (số 18/2013 /L-CTN)
3. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013 /L-CTN)
4. Luật An toàn, vệ sinh lao động (Luật số 84/2015 / QH13)
5. Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13)
6. Luật Bảo hiểm xã hội (số 71/2006/QH11)
7. Luật Bảo hiểm xã hội, 2006
8. Luật Bảo hiểm Y tế, 2008
9. Luật Công đoàn (số 12/2012 /QH13)
10. luật Hình sự (Số 15/1999/QH10), được sửa đổi lần cuối năm 2009 (số 37/2009/QH12);
11. Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
12. Luật Thanh tra (số 56/2010/QH12)
13. Luật việc làm (Luật số 38/2013 / QH13)
14. Nghị định 05/2015 / NĐ-CP
15. Nghị định số 103/2012/ND-CP, Tháng mười hai 2012
16. Nghị định số 127/2008/NĐ-CP
17. Nghị định số 41/2013/NĐ-CP
18. Nghị định số 45/2013/NĐ-CP
19. Nghị định số 85/2015 / NĐ-CP
20. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ (Số 68/2007 / QĐ-TTg)
21. Thông tư 04/2015 / TT-BLĐTBXH
22. Thông tư 23/2015 / TT-BLĐTBXH
23. Thông tư 27/2013/TT-BLĐTBXH
24. Thông tư 59/2015 / TT-BLĐTBXH
25. Thông tư Liên tịch về Điều kiện làm việc độc hại Và Danh mục Công việc Cấm bố trí phụ nữ làm việc, 1994
26. Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH
27. Thông tư số 10/1998/TTBLĐTBXH
28. Thông tư số 10/2013/TTBLĐTBXH
29. Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH
30. Thông tư số 17/2009/TTBLĐTBXH
31. Thông tư số 28/2015 / TT-BLĐTBXH
32. Thông tư Số 40/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT

01/13 Công việc và Tiền lương

Công ước ILO

Mức lương tối thiểu: Quy ước 131 (1970)
Lương định kỳ & bảo vệ tiền lương: Quy ước 95 (1949) và 117(1962)

Việt nam chưa phê chuẩn các Quy ước nêu trên.

Mức lương tối thiểu phải bảo đảm chi phí sinh hoạt của nhân viên và các thành viên gia đình của họ. Hơn nữa nó phải liên hệ hợp lý với mức lương chung nhận được và tiêu chuẩn cuộc sống của các nhóm khác nhau trong xã hội.

Tiền lương phải được trả định kỳ.

Các quy định về lam việc và tiền lương:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Nghị định số 103/2012/ND-CP, Tháng mười hai 2012

Mức lương tối thiểu

Theo quy định tại Điều 91 của Bộ luật Lao động, mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ dựa trên các điều kiện về kinh tế và xã hội của địa phương cũng như mức lương bình quân trên thị trường lao động.

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan ba bên gồm đại diện của Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động. Mức lương tối thiểu được xác định theo giờ, theo ngày và theo tháng cho các ngành và các vùng khác nhau.

Mức lương tối thiểu vùng được áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động trong các công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động. Tiền lương có thể được xác định bởi thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao (thông qua hợp đồng lao động) cũng như thông qua các Thỏa ước lao động tập thể, tuy nhiên mức lương này không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ công bố. Nghị định mới cũng quy định mức lương tối thiểu của người lao động đã qua đào tạo phải cao hơn mức lương tối thiểu vùng nói trên ít nhất là 7%. Mức lương đối với điều kiện làm việc nặng, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất là 5% (7% với điều kiện đặc biệt độc hại) so với mức lương tối thiểu vùng.

Tiền lương tháng trả cho người lao động thực hiện các công việc đơn giản nhất (người lao động không có tay nghề) trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Các doanh nghiệp tùy theo địa bàn hoạt động căn cứ mức lương tối thiểu vùng cần xây dựng thang lương, bảng lương và tính toán các lợi ích khác để trả lương cho người lao động. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Công đoàn có liên quan và gửi thang bảng lương tới cơ quan quản lý lao động ở cấp huyện. Thang bảng lương được sử dụng như là cơ sở cho việc tuyển dụng lao động, đàm phán lương và trả lương. Người sử dụng lao động phải công bố công khai thang bảng lương tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

Người sử dụng lao động và người lao động đang trong quá trình thử việc có thể thỏa thuận về mức lương thử việc, nhưng ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương bình thường của công việc đó. Nếu một người học việc (trong thời gian học nghề, đào tạo nghề) trực tiếp hoặc gián tiếp sản xuất ra sản phẩm để bán, tiền lương phải được thỏa thuận giữa các bên (người học việc và doanh nghiệp). Lao động thời vụ được hưởng mức lương và các khoản chi bổ sung khác tương tự như những người lao động khác.

Sự đảm bảo việc tuân thủ các quy định của Bộ luật Lao động, bao gồm tiền lương tối thiểu, là trách nhiệm của Thanh tra Bộ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA).

Theo Điều 13 của Nghị định 2013, nếu một người sử dụng lao động trả cho người lao động của họ mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định, thì người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm:

(a) bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, nếu vi phạm có liên quan tới 01 đến 10 người lao động;
(b) bị phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, nếu vi phạm có liên quan tới 11 đến 50 người lao động; và
(c) bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng, nếu vi phạm có liên quan đến từ 51 người lao động trở lên.

Ngoài ra, Nghị định cho phép đình chỉ hoạt động của doanh nghiệp từ một đến ba tháng để thanh toán tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ tuyên bố.

Nguồn: Điều 28, 61, 91-93 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012 /QH13); Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương (số 49/2013/NĐ-CP); Điều 13 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013

Kỳ hạn trả lương

Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian (theo giờ, ngày hoặc tháng), theo sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.

Tiền lương có thể được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Người lao động phải được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn (như đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động). Trong trường hợp tiền lương không được thanh toán đúng hạn, việc trả lương không được chậm hơn 01 tháng (kể từ ngày đến hạn trả lương) trong các trường hợp đặc biệt. Nếu việc trả lương chậm hơn 15 ngày, người sử dụng lao động phải trả cho người lao thêm một khoản tiền tương đương với các khoản nợ lương nhân với trần lãi suất tiền gửi một tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm thanh toán.

Theo quy định của Bộ luật Lao động, người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì được người sử dụng lao động trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc tiền lương được gộp lại để trả do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả lương một lần. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm (trên cơ sở hoàn thành công việc), theo khoán được trả lương theo thoả thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã hoàn thành trong tháng.

Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng các công cụ và thiết bị của người sử dụng lao đến mức xác định theo quy định của Bộ luật Lao động. Người lao động phải được thông báo về những lý do khấu trừ tiền lương của mình, tuy nhiên mức khấu trừ không được vượt quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và thuế thu nhập.

Theo một Nghị định được ban hành năm 2018 (Nghị định Số 121/2018 / NĐ-CP), doanh nghiệp phải thiết lập định mức năng suất lao động làm cơ sở để trả lương theo sản phẩm cho người lao động. Tuy nhiên, các doanh nghiệp nếu sử dụng dưới 10 lao động thì được miễn nộp thang lương, bảng lương và chỉ tiêu năng suất lao động cho cơ quan Lao động cấp huyện nơi doanh nghiệp đang kí kinh doanh.

Nguồn: Điều 94-96 & 101 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

02/13 Bồi thường

Công ước ILO

Lương làm thêm ngoài giờ: Quy ước 01 (1919); Làm việc ban đêm: Công ước 171 (1990)

Việt nam chưa phê chuẩn các Quy ước nêu trên.

Cần tránh làm thêm ngoài giờ. Khi không tránh được, thì Lương được tính - tối thiểu là lương theo giờ cộng với mọi quyền lợi tính thêm mà bạn đang hưởng. Theo Quy ước của ILO 1, mức lương làm thêm ngoài giờ không được thấp hơn (125%) mức lương định kỳ.

Làm đêm có nghĩa là tất cả các công việc được thực hiện trong một khoảng thời gian không ít hơn bảy (07) giờ liên tiếp, bao gồm cả khoảng thời gian từ nửa đêm đến 5 giờ sáng. Một người lao động làm việc ban đêm là người mà công việc đòi hỏi phải thực hiện một số lượng đáng kể số giờ làm việc vào ban đêm mà vượt quá một giới hạn định (ít nhất 3 giờ). Công ước 171 quy định làm việc ban đêm được bồi thường bằng cách giảm thời gian làm việc hoặc trả lương cao hơn hoặc các lợi ích tương tự. Quy định tương tự có thể được tìm thấy trong Khuyến nghị làm việc ban đêm số 178 năm 1990.

Nếu bạn phải làm việc vào ngày nghỉ lễ chung quốc gia/tôn giáo hoặc ngày nghỉ trong tuần, bạn được tính lương. Không nhất thiết phải trong cùng tuần đó, miễn là quyền được nhận lương bù đắp không bị bỏ qua.

Nếu bạn phải làm việc vào ngày nghỉ cuối tuần, bạn có quyền đòi hỏi một khoảng thời gian nghỉ liên tục 24 giờ bù vào. Không nhất thiết là vào cuối tuần, nhưng ít nhất là trong tuần tiếp theo. Tương tự, nếu bạn phải làm việc vào một ngày nghỉ lễ chung, bạn phải được tính lương bù đắp cho ngày nghỉ lễ này. Một mức độ lương cao hơn khi làm việc vào ngày nghỉ lễ hoặc ngày nghỉ trong tuần không lấy đi quyền của bạn về một ngày nghỉ lễ/nghỉ trong tuần.

Các quy định về bồi thường:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Thông tư 23/2015 / TT-BLĐTBXH
- Nghị định 05/2015 / NĐ-CP

Tiền làm thêm ngoài giờ

Theo quy định của Bộ luật Lao động, thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ mỗi ngày hoặc bốn mươi tám (48) giờ mỗi tuần. Người sử dụng lao động có quyền quyết định số giờ làm việc theo ngày hoặc hàng tuần; giờ làm việc bình thường không thể vượt quá 10 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần. Tuy nhiên Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ. Thời giờ làm việc không vượt quá 06 giờ mỗi ngày đối với người lao làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong Luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động. Người sử dụng lao động có thể đề nghị người lao động làm thêm giờ trên cơ sở được sự đồng ý của người lao động và phải thanh toán cho người lao động. Bộ luật Lao động cũng quy định thêm, người sử dụng lao động phải bố trí cho người lao động nghỉ bù cho những giờ làm thêm mà không có ngày nghỉ nếu người lao động được tham gia làm thêm giờ đối với một số ngày liên tục trong một tháng (giới hạn 7 là ngày đã được quy định tại Nghị định năm 2013). Nếu không thể bố trí thời gian nghỉ bù, thì người lao động được nhận tiền lương làm thêm giờ.

Số giờ làm thêm của người lao động phải đảm bảo không vượt quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ (50% số giờ tiêu chuẩn làm việc vào những ngày bình thường); không quá 30 giờ một tháng (cho cả công việc bình thường lẫn công việc nặng nhọc, độc hại) và không quá 200 giờ trong một năm. Trong một số trường hợp đặc biệt, được phép áp dụng mức làm them giờ tối đa không quá 300 giờ mỗi năm (Điều 106) cho công việc nặng nhọc, đọc hại trong đó bao gồm cả lĩnh vực may mặc.

Tiền lương làm thêm giờ được trả cho người lao động như sau: ít nhất 150% mức lương bình thường vào các ngày trong tuần; ít nhất là 200% mức lương bình thường vào ngày nghỉ hàng tuần; và ít nhất 300% mức lương bình thường vào các ngày lễ và ngày nghỉ có hưởng lương (nghỉ phép năm). Người lao động nhận được tiền lương theo thời gian hoặc theo ngày, khi làm thêm giờ vào ngày lễ và ngày nghỉ có hưởng lương sẽ được trả 300% mức tiền của một ngày công bình thường đầy đủ.

Trong một số trường hợp (bất khả kháng, bảo vệ tính mạng và tài sản, quốc phòng, an ninh), người sử dụng lao động có thể yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không thể từ chối làm việc thêm giờ như tình huống trên.

Nguồn: Điều 97, 104, 106 & 107 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

Bồi thường làm việc ban đêm

Theo các quy định của Bộ luật Lao động, ban đêm là thời gian từ 22:00 đến 06:00 của ngày hôm sau. Tiền lương làm việc ban đêm được trả theo tỷ lệ là 130% của tiền lương giờ bình thường trong ngày. Người lao động làm thêm giờ trong giờ làm việc được hưởng thêm 20% mức lương bình thường cho thời gian làm thêm giờ vào ban ngày. Nếu người lao động phải làm thêm giờ vào ban đêm, họ nhận được tiền lương cho những giờ làm thêm theo một công thức tính trong đó tập trung vào việc người lao động đã làm việc thêm giờ ban ngày trước khi họ làm thêm giờ vào ban đêm. Trong trường hợp người lao động không làm việc thêm giờ: (150% + 30% + 20%) * 100% mức lương bình thường nếu người lao động không làm việc thêm giờ vào ngày trước khi làm thêm giờ vào ban đêm ; (150% + 30% + 20%) * 150% mức lương bình thường nếu người lao động làm việc thêm giờ vào ngày trước khi làm thêm giờ vào ban đêm; (200% + 30% + 20%) * 200% mức lương bình thường nếu làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần; và (300% + 30% + 20%) * 300% mức lương bình thường nếu làm việc vào ngày lễ và ngày nghỉ có lương (ngày nghỉ hàng năm).

Nguồn: Điều 97 và 105 của Bộ luật Lao động (Số 10/2012 /QH13); Thông tư 23/2015 / TT-BLĐTBXH; Nghị định 05/2015 / NĐ-CP

Tiền trả cho ngày nghỉ/nghỉ lễ

Việc nghỉ bù khi người lao động làm việc vào các ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ không được quy định trong Bộ luật Lao động vì nhìn chung Luật không yêu cầu làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần và ngày lễ. Trong trường hợp cần thiết phải làm thêm giờ, người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí cho người lao động nghỉ bù vào thời gian khác hoặc trả thêm mức khác biệt giữa tiền lương của thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm (tức là 50%, 100 % hoặc 200% của mức lương làm việc bình thường của người lao động). Trường hợp không bố trí nghỉ được cho người lao động nghỉ bù đủ số thời gian thì phải trả lương làm thêm giờ.

Tiền trả cho làm việc cuối tuần/nghỉ lễ chung

Bộ luật Lao động không quy định làm việc vào nghỉ hàng tuần/ngày lễ. Tuy nhiên, theo các quy định tại Điều 97 và Điều 106, nếu người lao động làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần thì được hưởng mức lương bằng 200% mức lương của công việc làm ngày bình thường và mức lương 300% đối với những ngày nghỉ lễ Quốc gia. Người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ rơi vào ngày nghỉ hàng tuần sẽ được trả lương làm thêm giờ. Người lao động làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ có hưởng lương sẽ được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần.

Nguồn: Nghị định 05/2015 / NĐ-CP; Quy chế thị trường lao động và Dữ liệu tuyển dụng lao động

03/13 Nghỉ phép năm và ngày Nghỉ phép chung

Công ước ILO

Quy ước 132 (1970) về Quy ước tính lương cho làm việc vào ngày nghỉ phép
Quy ước 14(1921), 47 (1935) và 106 (1957) cho làm việc vào ngày nghỉ trong tuần. Ngoài ra, trong nhiều ngành, các Quy ước khác nhau được áp dụng.

Việt nam chỉ phê chuẩn Quy ước 014.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Một nhân viên được hưởng ít nhất 21 ngày phép liên tục có lương mỗi năm. Không bao gồm ngày nghỉ phép quốc gia và tôn giáo. Thỏa ước tập thể phải có ít nhất một ngày nghỉ phép năm có lương đầy đủ cho mỗi 17 ngày mà nhân viên làm việc hoặc được tính lương.

Bạn phải được tính lương trong các ngày nghỉ phép chung quốc gia và chính thức được công nhận .

Người lao động được hưởng ít nhất hai mươi bốn giờ liên tục nghỉ mỗi 7 ngày, nghĩa là một tuần.

Quy định về làm việc và nghỉ lễ:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Nghị định số 45/2013/NĐ-CP
- Công văn số 392/LĐTBXH-TL

Ngày phép có trả lương/Nghỉ phép năm

Người lao động sau đủ 12 tháng làm việc thì được nghỉ hằng năm hưởng nguyên lương theo thời gian như sau: 12 ngày làm việc đối với người lao động làm việc trong điều kiện bình thường; 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm; và 16 ngày làm việc đối với người lao động làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại.

Đối với người lao động dưới 18 tuổi và người khuyết tật thì số ngày nghỉ hàng năm là 14 ngày. Cứ 05 năm làm việc cho 01 người sử dụng lao động, người lao động được hưởng thêm một ngày nghỉ hàng năm. Đối với người lao động có dưới một năm làm việc hoặc những người nghỉ việc khi chưa hết năm thì số ngày nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với thời gian làm việc. Số ngày nghỉ hàng năm được tính như sau: [số ngày nghỉ hàng năm (12 hoặc 14 hoặc 16) + số ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên (mỗi 5 năm tăng thêm 01 ngày)/12 tháng] x số tháng làm việc thực tế trong năm. Phần dư lớn hơn hoặc bằng 0,5 được làm tròn lên 1 ngày.

Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ. Người sử dụng lao động có có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động. Nếu người sử dụng lao động đã bố trí kế hoạch nghỉ phép hàng năm, tuy nhiên người lao động tự nguyện làm việc vào những ngày này, thì ngoài tiền lương trả cho ngày nghỉ có hưởng lương, người sử dụng lao động phải thanh toán đầy đủ tiền lương cho những ngày làm việc đó (200% mức lương bình thường cho ngày làm việc). Nếu người lao động chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm do người sử dụng lao động không bố trí được theo lịch nghỉ đã quy định, đồng thời yêu cầu người lao động đi làm thêm vào những ngày này thì người lao động được trả 300% mức tiền lương bình thường. Người lao động nhận lương theo thời gian hoặc theo sản phẩm được hưởng tổng cộng 400% mức lương bình thường để làm việc vào những ngày nghỉ hàng năm (100% lương bình thường + 300% cho ngày nghỉ phép năm chưa sử dụng).

Người lao động được nhận tiền cho những ngày phép hàng năm chưa nghỉ trong trường hợp nghỉ việc (do thôi việc, mất việc làm) hoặc các lý do khác. Việc chia nhỏ các ngày nghỉ hàng năm cũng được pháp luật cho phép.

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Bộ luật Lao động mới quy định, trong khi số giờ làm việc bình thường không được vượt quá tám giờ một ngày hoặc 48 giờ mỗi tuần, hai bên (người sử dụng lao động và người

lao động) có thể đồng ý với nhau về một thỏa thuận làm thêm giờ, theo đó số giờ làm thêm không được vượt quá 4 giờ một ngày, 40 giờ một tháng và 200 giờ một năm. Đối với một số ngành công nghiệp (điện tử, giày dép và dệt may) cũng như những công việc đòi hỏi trình độ kỹ thuật cao, Bộ luật Lao động quy định giới hạn làm thêm giờhàng năm là 300 giờ.

Nguồn: Điều 111-114 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 6 và 7 của Nghị định Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động (số 45/2013/NĐ-CP); Công văn số 392/LĐTBXH-TL

Lương cho ngày nghỉ lễ chung

Người lao động được hưởng 10 ngày nghỉ có hưởng lương đầy đủ vào những ngày sau đây: Tết dương lịch (01 tháng 1); 5 ngày Tết Nguyên đán (có thể lựa chọn 01 ngày cuối năm và 04 ngày đầu năm âm lịch hoặc 02 ngày cuối năm và 03 ngày đầu năm âm lịch); Ngày Giỗ tổ Hùng vương Hùng Vương (ngày 10 tháng 3 âm lịch); Ngày Chiến thắng (30 tháng 4 dương lịch); Ngày Quốc tế Lao động (ngày 01 tháng 5 dương lịch); Ngày Quốc khánh (ngày 02 tháng 9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ này trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày làm việc kế tiếp. Lao động là công dân nước ngoài ngoài 10 ngày nghỉ lễ theo quy định trên còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021. Theo Bộ luật Lao động mới, người lao động sẽ có thêm một ngày nghỉ mỗi năm, hoặc là trước hoặc là sau ngày Quốc khánh mùng 2 tháng 9.

Nguồn: Điều 115 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 8 Nghị định Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động (số 45/2013/NĐ-CP); Nghị định số 3238 / TB-TB-BLĐTBXH

Ngày nghỉ trong tuần

Hàng tuần, người lao động được nghỉ 24 giờ liên tục (một ngày) vào chủ nhật hoặc bất kỳ ngày cố định nào khác trong tuần. Các ngày nghỉ hàng tuần phải được nêu rõ trong quy định nội bộ (của doanh nghiệp) hoặc thoả ước lao động tập thể. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

Nguồn: Điều 110, Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

04/13 Bảo đảm việc làm

Công ước ILO

Quy ước 158 (1982) về chấm dứt việc làm

Quy ước 158 không được Việt nam phê chuẩn.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Các câu hỏi trong phần sau đây đo lường sự bảo đảm hoặc ngay cả sự linh động hoặc bấp bênh của một mối quan hệ lao động. Mặc dù các câu hỏi này không được nêu rõ ràng trong chỉ Quy ước (trợ cấp thôi việc và yêu cầu thông báo theo Quy ước No. 158 về Chấm dứt việc làm) Tuy vậy, các thông lệ tốt trong lĩnh vực này yêu cầu nhân viên có một văn bản hợp đồng lao động; Người lao động có Hợp đồng có thời hạn không được thuê để làm các nhiệm vụ bản chất là thường xuyên; một giai đoạn thử việc hợp lý (lý tưởng là ít hơn hoặc bằng 6 tháng) theo sau đó là đánh giá mức độ thích hợp của một nhân viên; một giai đoạn ra thông báo phải được nêu trong một Hợp đồng lao động trước khi chấm dứt quan hệ việc làm; và người lao động được trả trợ cấp thôi việcdo chấm dứt quan hệ việc làm.

Một hợp đồng lao động phải được xác lập bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Tuy vậy Người lao động phải được cung cấp một văn bản về việc làm lúc bắt đầu nhận việc.

Người lao động có hợp đồng có thời hạn không được thuê làm việc cho các nhiệm vụ thường xuyên vì nó dẫn đến bấp bênh trong việc làm.

Một giai đoạn thử việc hợp lý phải dành cho người lao động được học hỏi các kỹ năng mới. Một nhân viên mới được tuyển có thể bị cho nghỉ việc trong thời gian thử việc mà không để lại hệ quả tiêu cực.

Một thời gian thông báo hợp lý, tùy thuộc vào thời gian phục vụ của một nhân viên, cần phải có trước khi người sử dụng lao động có thể cho chấm dứt quan hệ lao động.

Người sử dụng lao động có thể được yêu cầu phải trả trợ cấp thôi việc khi chấm dứt công việc (do dư thừa hoặc bất kỳ lý do gì ngoại trừ thiếu khả năng hoặc vi phạm kỷ luật)

Quy định về điều kiện làm việc:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Luật Bảo hiểm xã hội (số 71/2006/QH11)
- Nghị định 05/2015 /NĐ-CP
- Nghị định số 127/2008/NĐ-CP
- Thông tư số 17/2009/TTBLĐTBXH

Tình trạng việc làm

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Bộ luật Lao động mới đã mở rộng khái niệm vềngười lao động. Bất kỳ người nào làm việc theo thỏa thuận thỏa mãn ba yếu tố sau: (i) có việc làm, (ii) được trả lương và (iii) làm việc dưới sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động, được gọi là người lao động theo Bộ luật Lao động mới.

Ký kết hồ sơ việc làm

Bộ luật Lao động quy định cả hai loại hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động phải bằng văn bản, trừ những công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng. Hợp đồng lao động có thể được ký kết cho công việc theo mùa vụ hoặc một công việc cụ thể có thời hạn dưới 12 tháng. Hợp đồng lao động phải được lập thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Mỗi người sử dụng lao động khi kí hợp đồng với người lao động phải cung cấp cho người lao động bằng văn bản, tên và địa chỉ của người sử dụng lao động, loại hình công việc và vị trí làm việc (nơi làm việc), thời hạn của hợp đồng lao động, điều kiện thanh toán lương (phương thức thanh toán và thời gian thanh toán lương), thang bảng lương và chế độ tăng lương, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, trang thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE), bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, và việc đào tạo nghề và các khóa học nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.

Đối với công việc thời vụ có thời hạn không quá ba tháng, hợp đồng bằng lời nói có thể được giao kết. Một Nghị định năm 2015 quy định hợp đồng lao động có thể được sửa đổi một lần duy nhất trong Phụ lục hợp đồng lao động và không được thay đổi trong các loại hợp đồng đã ký, trừ những thay đổi trong hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi và những người là cán bộ công đoàn bán chuyên trách.

Nguồn: Điều 15-24 of Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Nghị định 05/2015 /NĐ-CP

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB-XH) đang tham gia sửa đổi Bộ luật Lao động và đã công bố bản dự thảo đầu tiên về đề xuất sửa đổi Bộ luật Lao động. Dự thảo này đề xuất nhiều thay đổi sâu rộng trong Bộ luật Lao động. Khi Bộ luật Lao động mới được ban hành (vào giữa năm 2017), thông tin mới sẽ được đăng tải.

Hợp đồng có thời hạn

Luật Lao động quy định ba loại hợp đồng lao động: hợp đồng không xác định thời hạn (hai bên không xác định thời hạn và thời điểm chấm dứt hiệu lực hợp đồng); hợp đồng xác định thời hạn (thời hạn được quy định và ngày hết hiệu lực hợp đồng là trong vòng 12 đến 36 tháng); và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định (có thời hạn dưới 12 tháng).

Nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc sau khi hết hạn hợp đồng ban đầu, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới trong vòng 30 ngày. Nếu quá thời hạn này mà hợp đồng mới không được ký kết, thì hợp đồng có thời hạn ban đầu chuyển thành hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng tạm thời với thời hạn dưới 12 tháng sẽ trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn là 24 tháng.

Các hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động tạm thời có thể được gia hạn một lần duy nhất. Thời hạn tối đa của hợp đồng xác định thời hạn bao gồm cả thời gian gia hạn là 72 tháng, trong khi thời hạn tối đa của hợp đồng lao động tạm thời thường là 24 tháng. Nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc sau khi hết các kỳ hạn này, thì hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động mùa vụ trở thành một hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Người sử dụng lao động không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ với người lao động theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm công việc có tính chất thường xuyên cần từ 12 tháng trở lên, ngoại trừ trong các trường hợp sau đây: (i) thay thế tạm thời cho người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, (ii) thay thế tạm thời cho người lao động khi nghỉ thai sản, nghỉ ốm, tai nạn lao động (nghỉ chấn thương) hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Người lao động thời vụ có các quyền như lao động chính thức. Nếu người lao động làm việc dưới ba tháng, người sử dụng lao động không phải nộp các khoản đóng góp về bảo hiểm xã hội bắt buộc. Số tiền này phải được trả trực tiếp cho người lao động (như là một tỷ lệ phần trăm của tiền lương hàng tháng) như sau: bảo hiểm xã hội (18%), bảo hiểm y tế (3%), bảo hiểm thất nghiệp (1%), trợ cấp nghỉ phép hàng năm cho người lao động làm việc trong môi trường không nặng nhọc độc hại (4%) và trợ cấp nghỉ hàng năm cho người lao động làm công việc nặng nhọc độc hại (4,5%).

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Bộ luật Lao động mới chỉ đưa ra hai loại hợp đồng lao động so với ba loại trước đó. Hợp đồng lao động xác định thời hạn, với thời hạn tối đa là 3 năm và có thể gia hạn một lần, và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động với lao động người nước ngoài, người lao động cao tuổi và cán bộ của các tổ chức đại diện người lao động có thể được gia hạn nhiều lần. Phụ lục đính kèm nhằm sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động là không được phép.

Nguồn: Điều 22, 23 và 186 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

Thời gian thử việc

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận hợp đồng thử việc, trong đó phải có các quyền và trách nhiệm của cả hai bên trong thời gian thử việc. Thời gian thử việc không được kéo dài và một người lao động chỉ được thử việc một lần duy nhất cho một vị trí công việc trong một doanh nghiệp. Thời gian tập sự được căn cứ vào tính chất phức tạp của công việc và kỹ năng cần thiết để làm việc.

Hợp đồng thử việc phải có tên, địa chỉ của người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp của người sử dụng lao động; họ, tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ thường trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; mô tả công việc và nơi làm việc; thời hạn của hợp đồng thử việc; tiền lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương (thời hạn thanh toán), các khoản phụ cấp và các khoản bổ sung khác; lộ trình thăng tiến, tăng lương; thời giờ và thời giờ nghỉ ngơi.

Thời gian thử việc đối đa như sau: 60 ngày đối với công việc đòi hỏi trình độ kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; 30 ngày đối với công việc yêu cầu bằng tốt nghiệp trung học, trung học chuyên nghiệp hoặc đào tạo nghề; 6 ngày làm việc đối với các loại công việc khác. Người lao động làm theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho người lao động kết quả thời gian thử việc trong vòng ba ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc. Đối với người lao động (nếu thời gian thử việc tối đa 6 ngày), người sử dụng lao động có thể thông báo kết quả cho người lao động vào cuối thời gian thử việc. Nếu người lao động vượt qua thời gian thử việc, người sử dụng lao phải ký hợp đồng lao động với người lao động. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc phải bằng ít nhất 85% mức lương tối thiểu.

Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền chấm dứt hợp đồng thử việc mà không cần thông báo trước và không phải bồi thường thiệt hại nếu việc làm thử không đáp ứng các yêu cầu theo thỏa thuận của cả hai bên.

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Các bên có thể ký một hợp đồng thử việc riêng hoặc có thêm một điều khoản về thử việc trong hợp đồng lao động. Thời gian thử việc cho các vị trí quản lý có thể là 180 ngày.

Nguồn: Điều 26-29 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 7 Nghị định 05/2015 /NĐ-CP

Yêu cầu về báo trước

Hợp đồng lao động chấm dứt trong các trường hợp sau đây: hết hạn hoặc hoàn thành các nhiệm vụ đã nêu trong hợp đồng hợp đồng; theo thỏa thuận giữa các bên; người lao

động hoặc người sử dụng lao động chết (hoặc được Tòa án tuyên bố mất tích); người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải; người lao động bị kết án tù giam; người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng; người lao động đến tuổi nghỉ hưu (hưởng trợ cấp lương hưu từ bảo hiểm xã hội); doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất hoặc chia tách doanh nghiệp.

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong trường hợp sau: không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc, hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không được trả lương đầy đủ hoặc đúng thời hạn trả lương đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động (những hành vi bất hợp pháp của người sử dụng lao động như bạo lực, hành vi hung hăng, thiếu tôn trọng, hành vi làm nhục, hành vi ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của người lao động, và sử dụng các biện pháp cưỡng chế hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc); không có khả năng để thực hiện trách nhiệm theo hợp đồng do những khó khăn của bản thân hoặc gia đình; được bầu hoặc bổ nhiệm làm việc toàn thời gian trong một cơ quan dân cử hay trong bộ máy nhà nước; phải nghỉ làm việc theo các chỉ định của bác sĩ (chỉ áp dụng cho lao động nữ mang thai); bị ốm đau, tai nạn, chấn thương mà không có khả năng tiếp tục công việc sau khi điều trị. Thời gian thông báo là 3 ngày làm việc trong ba trường hợp đầu tiên nêu trên (không được bố trí công việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, không thanh toán đầy đủ và đúng hạn tiền lương, và bị ngược đãi và quấy rối tình dục) và người lao động bị bệnh tật hoặc chấn thương mà không thể tiếp tục công việc sau khi điều trị. Đối với hợp đồng xác định thời hạn, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động trước tối thiểu là 30 ngày; đối với hợp đồng không xác định thời hạn, thời gian thông báo tối thiểu là trước 45 ngày. Trong trường hợp lao động nữ mang thai đơn phương chấm dứt hợp đồng theo lời khuyên của bác sĩ, thời hạn thông báo được xác định bởi các bác sĩ.

Người sử dụng lao động cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây: người lao động không hoàn thành các nhiệm vụ theo hợp đồng; người lao động ốm đau, tai nạn sau 12 tháng điều trị (đối với hợp đồng không xác định thời hạn), 6 tháng (đối với hợp đồng thời xác định thời hạn) hoặc nhiều hơn một nửa thời hạn hợp đồng mùa vụ thời hạn dưới 12 tháng mà chưa hồi phục; phải thu hẹp sản xuất và giảm lao động do hậu quả của thiên tai, hỏa hoạn hoặc vì những lý do bất khả kháng; người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời gian tạm hoãn hợp đồng đã kết thúc (trong trường hợp được quy định tại Bộ luật Lao động). trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng, thời gian thông tối thiểu phải là 3 ngày làm việc trong trường hợp ốm đau kéo dài (giải thích ở trên) hoặc hợp đồng mùa vụ hoặc theo công việc dưới 12 tháng. Thời gian thông báo trước tối thiểu là 30 ngày đối với hợp đồng xác định thời hạn và 45 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn.

Người sử dụng lao động không được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau khi người lao động: bị bệnh tật, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp đang trong quá trình điều trị; nghỉ hàng năm, nghỉ phép cá nhân, hoặc bất

kỳ loại hình nghỉ nào khác được người sử dụng lao động đồng ý; lao động nữ vắng mặt do kết hôn, đang mang thai, nghỉ thai sản, hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có thể từ chối gia hạn hợp đồng lao động khi hợp đồng đã hoàn thành hoặc đã hết hiệu lực trong những trường hợp này.

Nguồn: Điều 36-39, 155 và 156 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Tiền thôi việc

Bộ luật Lao động quy định cả trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm. Trợ cấp thôi việc được trả trong các trường hợp nghỉ làm việc ngoại trừ các trường hợp thôi việc do kỷ luật sa thải, nghỉ hưu và do người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trong trường hợp được trả trợ cấp thôi việc này, người lao động được hưởng nửa tháng (15 ngày) lương và phụ cấp lương cho mỗi năm làm việc.

Trợ cấp mất việc làm được trả bởi người sử dụng lao động trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, sáp nhập, mua lại hoặc chia tách doanh nghiệp. Trong trường hợp này, người lao động được hưởng một tháng lương cho mỗi năm làm việc. Trong trường hợp cắt giảm lao động do dôi dư, người lao động được hưởng mức trợ một tháng cho mỗi năm làm việc (tối thiểu là hai tháng lương) như là khoản trợ cấp mất việc.

Nếu người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Nếu người lao động không muốn được tái tuyển dụng thì người sử dụng lao động phải bồi thường theo quy định cộng thêm khoản trợ cấp thôi việc nêu trên. Nếu người dụng lao động không muốn nhận người lao động làm việc trở lại và người lao động đồng ý, thì ngoài việc phải trả khoản tiền bồi thường, trợ cấp thôi việc theo quy định pháp luật, người sử dụng lao động phải thỏa thuận về bồi thường thêm đối với người lao động (nhưng ít nhất phải bằng hai tháng tiền lương thep hợp đồng lao động) để chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không đủ điều kiện để hưởng trợ cấp thôi việc. Người lao động này phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và bồi hoàn các chi phí đào tạo (nếu có), và phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước.

Theo quy định của Thông tư năm 2009, người sử dụng lao động phải chi trả trợ cấp thôi việc cho số năm người lao động đã làm việc tính đến 31 tháng 12 năm 2008. Trợ cấp thôi

việc được tính trên cơ sở mức lương trung bình mà người lao động nhận được trong 6 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ ngày 1 tháng 1 năm 2009 trở đi, các doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở lên tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp không phải chi trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho khoảng thời gian mà người lao động tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp. Các doanh nghiệp sử dụng dưới 10 người lao động vẫn phải chi trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm.

Nguồn: Điều 42-49 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 2 (3 & 4), 139 (6) & 140 của Luật Bảo hiểm xã hội (số 71/2006/QH11); Nghị định số 127/2008/NĐ-CP; Thông tư số 17/2009/TTBLĐTBXH

05/13 Trách nhiệm Gia đình

Công ước ILO

Quy ước 156: Quy ước về Người lao động với Trách nhiệm Gia đình (1981)
Khuyến nghị 165: Người lao động với Trách nhiệm Gia đình (1981)

Việt nam chưa phê chuẩn các Quy ước nêu trên.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Điều khoản này dành cho người cha mới có con và thời điểm con sinh ra và thường là ngắn hạn.

Khuyến nghị đi kèm (No. 165) với Quy ước của ILO về Trách nhiệm Gia đình dành cho việc nghỉ phép của cha mẹ như là một lựa chọn cho cha hoặc mẹ có kỳ nghỉ phép dài hạn (có lương hoặc không lương) mà không phải từ bỏ việc làm. Nghỉ phép của cha mẹ thường được tính khi hạn nghỉ phép của cha và mẹ đã hết. Với cha mẹ đang làm việc, luật có thể xác định thời gian cha mẹ nghỉ phép bắt buộc cho cha hoặc mẹ.

Khuyến nghị 165 đòi hỏi tìm kiếm biện pháp cải tiến điều kiện làm việc tổng quát qua các thu xếp linh động về công việc.

Quy định về Người lao động với trách nhiệm gia đình

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Luật Bảo hiểm xã hội, 2006

Nghỉ phép do sinh con

Bộ luật Lao động không quy định cụ thể về việc nghỉ của lao động nam khi có con. Tuy nhiên, theo Điều 116 của Bộ luật Lao động, quyền lợi nghỉ phép cá nhân có thể được áp dụng trong trường hợp này. Không có quy định riêng nào về việc lao động nam nghỉ sinh con. Tuy nhiên trường hợp cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội hoặc một trong hai người tham gia đóng bảo hiểm mà người mẹ bị chết trong khi sinh con, người cha hay bất kỳ người nào khác nuôi dưỡng con được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ bốn tháng tuổi.

Từ ngày 01 tháng 1 năm 2016, lao động nam tham gia bảo hiểm xã hội được nghỉ khi vợ sinh con, cụ thể: 05 ngày làm việc nếu vợ sinh thường; 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật hay sinh con dưới 32 tuần tuổi, 10 ngày làm việc nếu vợ sinh đôi và từ con thứ ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày; 14 ngày làm việc trong trường hợp vợ sinh từ hai con trở lên và phải phẫu thuật. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản phải được thực hiện trong vòng 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

Nguồn: Điều 116 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014/QH13); Thông tư số 59/2015 / TT-BLĐTBXH

Nghỉ phép liên quan đến cha mẹ

Không có quy định cụ thể về thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trong Bộ luật Lao động.

Lựa chọn công việc linh hoạt cho các bậc cha mẹ / cân bằng giữa công việc-cuộc sống

Không có quy định cụ thể được nêu ra trong Luật để hỗ trợ sự cân bằng giữa công việc - cuộc sống cho người lao động là cha mẹ hoặc người lao động có các trách nhiệm với gia đình. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động cũng quy định thời gian làm việc ngắn hơn nếu người lao động và người sử dụng lao động đạt được thỏa thuận về thời gian làm việc ít hơn số giờ làm việc bình thường trong một ngày hoặc tuần. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, quyền và nghĩa vụ tương tự như của người lao động làm việc trọn thời gian, và được quyền bình đẳng về cơ hội, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, không bị phân biệt đối xử. Đây là một phần của chính sách của nhà nước để khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ làm việc thường xuyên và áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian linh hoạt, làm việc không trọn thời gian và làm việc ở nhà.

Nguồn: Điều 34 & 153 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

06/13 Làm việc và sinh con

Công ước ILO

Một Quy ước tước đây (103 từ năm 1952) nêu ít nhất 12 tuần nghỉ phép sinh con, 6 tuần trước và 6 tuần sau. Tuy vậy, một Quy ước sau này (No. 183 từ năm 2000) yêu cầu nghỉ phép sinh con phải ít nhất 14 tuần gồm sáu tuần bắt buộc sau khi sinh con.

Việt nam chưa phê chuẩn Quy ước nêu trên.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Trong thai kỳ và thời gian nghỉ phép sinh con, bạn được chăm sóc y tế và hộ sinh mà không tốn chi phí nào.

Trong thai kỳ và cho con bú, bạn được miễn làm việc có hại cho bạn và cho đứa con của bạn.

Kỳ nghỉ phép do sinh con ít nhất 14 tuần.

Trong kỳ nghỉ sinh con, thu nhập của bạn phải ít nhất là hai phần ba lương trước đó của bạn.

Trong thai kỳ và thời gian nghỉ phép sinh con, bạn được bảo vệ không bị sa thải hoặc mọi phân biệt đối xử khác.

Người lao động có quyền quay lại cùng một vị trí công việc hoặc tương đương sau khi nghỉ phép sinh con.

Sau khi sinh con và quay lại với tổ chức của bạn, bạn phải được nghỉ giữa buổi để cho con bú.

Quy định về làm việc và sinh con:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Luật Bảo hiểm Y tế, 2008
- Nghị định số 85/2015 / NĐ-CP
- Thông tư Số 40/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT

Chăm sóc Y tế miễn phí

Các chi phí khám, chữa bệnh, phục hồi chức năng, khám thai định kỳ, sinh con được bảo hiểm y tế chi trả theo quy định tại Điều 21 của Luật Bảo hiểm y tế. Mức chi trả 100%, 95%, hoặc 80% chi phí của dịch vụ được bảo hiểm thanh toán, tùy thuộc vào đối tượng được bảo hiểm và dịch vụ y tế được sử dụng (như đã giải thích trong Điều 12 của Luật). Người lao động tham gia đóng bảo hiểm y tế với mức 6% tiền lương, tiền công hàng tháng (trừ một số trường hợp khác được quy định theo pháp luật).

Một Nghị định năm 2015 quy định khi có kiểm tra sức khỏe định kỳ, người lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám sức khỏe chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

Nguồn: Điều12, 13 & 21 của Luật Bảo hiểm Y tế (Luật số 25/2008 / QH12); Nghị định số 85/2015 / NĐ-CP

Việc làm độc hại

Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa khi lao động nữ đang mang thai tháng thứ 6 hoặc thứ 7 hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, phải được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn hoặc phải được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày.

Thông tư liên tịch năm 2011 đưa ra danh sách gồm 79 ngành nghề không được sử dụng lao động nữ (bao gồm cả lao động nữ đang mang thai cũng như đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi). Ngoài các công việc không được sử dụng lao động nữ trên, các ngành nghề không được sử dụng lao động nữ đang mang thai và nuôi con dưới 12 tháng bao gồm, tiếp xúc trực tiếp với nguồn phóng xạ, hóa chất có thể ảnh hưởng đến nhau thai và nguồn sữa mẹ, làm việc trong lĩnh vực sản xuất cao su, lái máy kéo nông nghiệp và lái máy thi công.

Người sử dụng lao động phải bảo đảm có đủ phòng tắm và nhà vệ sinh tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế. Họ được khuyến khích hợp tác với tổ chức công đoàn cơ sở trong việc xây dựng kế hoạch và biện pháp để lao động nữ có việc làm thường xuyên, có lịch làm việc linh hoạt như các công việc bán thời gian và công việc làm tại nhà theo nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

Nguồn: Điều 155 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Thông tư liên tịch Quy định điều kiện lao động độc hại và Danh mục các công việc không được sử dụng lao động nữ (Số 40/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT) ngày 28 tháng 12 năm 2011; Nghị định số 28/2015 / NĐ-CP

Nghỉ do sinh con

Lao động nữ được nghỉ thai sản 06 tháng với điều kiện thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng. Đối với trường hợp sinh đôi trở lên, tính từ con thứ hai trở đi người lao động được nghỉ thêm 01 tháng. Trong trường hợp nhận con nuôi dưới 6 tháng, người lao động có thể được nghỉ cho đến khi đứa trẻ được 6 tháng (thời gian nghỉ tối đa cho việc nhận con nuôi như vậy là 6 tháng).

Người lao động thuộc một trong bốn trường hợp sau đây thì được hưởng chế độ nghỉ thai sản: mang thai; sinh con; nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi; và đặt vòng tránh thai, thực hiện các biện pháp triệt sản.

Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai năm lần, mỗi lần một ngày; trường hợp ở xa cơ sở y tế hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ hai ngày cho mỗi lần khám thai (10 ngày trong thời gian mang thai). Khi sẩy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 10-50 ngày tùy thuộc vào độ tuổi của thai nhi. Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới sáu mươi ngày tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc chín mươi ngày tính từ ngày sinh con; nếu con từ sáu mươi ngày tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc ba mươi ngày. Lao động nữ thực hiện các biện pháp tránh thai được hưởng 7-15 ngày nghỉ tùy thuộc vào loại biện pháp tránh thai và được hưởng 5-15 ngày trong một năm cho dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau sinh.

Nguồn: Điều 157 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 31-38 của Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13)

Thu nhập

Nghỉ thai sản là một hình thức nghỉ có lương và người lao động được hưởng nguyên lương, theo Luật Bảo hiểm xã hội (của Chính phủ). Thời gian nghỉ thai sản được thanh toán bởi cơ quan Bảo hiểm xã hội dựa trên toàn bộ tiền lương của người lao động. Người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian nghỉ thai sản. Ngoài ra, lao động nữ sinh con còn được trợ cấp một lần tương đương với 02 tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con. Lao động nữ phải đóng bảo hiểm xã hội ít nhất 6 tháng để được hưởng trợ cấp thai sản.

Lao động nữ được nghỉ thai sản 6 tháng. Họ được nghỉ thêm 30 ngày cho mỗi con tính từ con thứ hai trở đi.

Trong tất cả các trường hợp khác (khám thai khi mang thai, sẩy thai hoặc phá thai, tử vong của trẻ sơ sinh, và trong trường hợp của hiện các biện pháp tránh thai), chế độ thai sản do cơ quan bảo hiểm xã hội trả đầy đủ tiền lương. Trong trường hợp nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản, người lao động được nhận 30% mức lương cơ sở. Nếu chỉ có người cha tham gia bảo hiểm xã hội, thì người cha được hưởng trợ cấp một lần một khoản tiền bằng 02 lần mức lương cơ bản cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

Nguồn: Điều 38 & 39 của Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13)

Không bị sa thải

Lao động nữ được đảm bảo việc làm trong thời gian nghỉ thai sản được quy định theo pháp luật. Theo Điều 155.3 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động không được quyền sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng. Việc sa thải này được coi là trái pháp luật.

Người lao động mang thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu một cơ sở y tế có thẩm quyền đã khẳng định rằng việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng không tốt đến thai nhi. Thông báo chấm dứt hợp đồng trong trường hợp này được quy định bởi các cơ sở y tế.

Nguồn: Điều155 (3) của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Nghị định số 28/2015 / NĐ-CP

Quay lại cùng vị trí công việc

Lao động nữ sau khi hết thời gian nghỉ thai sản được đảm bảo các công việc cũ khi trở lại làm việc. Trong trường hợp việc làm cũ không còn, người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

Nguồn: Điều 158 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

Nghỉ giữa buổi cho bà mẹ đi làm

Lao động nữ đang nuôi con nhỏ (dưới 12 tháng tuổi) có quyền nghỉ 60 phút trong giờ làm việc để cho con bú, vắt trữ sữa hoặc để nghỉ ngơi. Người sử dụng lao động phải xây dựng phòng vắt và trữ sữa trên cơ sở điều kiện thực tế của nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động được khuyến khích cho phép lao động nữ nuôi con nhỏ vắt và trữ sữa mẹ tại nơi làm việc. Thời gian nghỉ vắt trữ sữa theo thỏa thuận giữa người lao động và sử dụng lao động.

Luật cũng quy định thời gian nghỉ khi có kinh nguyệt. Trong thời kỳ kinh nguyệt, lao động nữ có quyền nghỉ ngơi 30 phút mỗi ngày trong ít nhất 3 ngày mỗi tháng, thời gian nghỉ này được hưởng lương. Chiều dài và thời gian nghỉ giải lao trong thời kỳ kinh nguyệt theo thoả thuận giữa các bên theo các điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của người lao động.

Nguồn: Điều 155 (5) Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012 / QH13); Nghị định 85/2015 / NĐ-CP

07/13 Sức khỏe và An toàn lao động

Công ước ILO

Hầu hết Quy ước của ILO OSH đề cập đến đặc thù về An toàn Lao động, như là chất có amiăng và hóa chất. Quy ước 155 (1981) Quy ước chung nhất có liên quan.
Quy ước về thanh tra Lao động: 81 (1947)

Việt nam đã phê chuẩn cả hai Quy ước này.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Người sử dụng lao động của bạn, với mọi sự công bằng, cần bảo đảm quy trình làm việc là an toàn.

Người sử dụng lao động của bạn cần cung cấp quần áo bảo hộ và các phương tiện an toàn cần thiết khác miễn phí.

Bạn và đồng nghiệp phải được đào tạo cho những gì liên quan đến an toàn và sức khỏe trong công việc và bạn phải được biết những vị trí thóat hiểm.

Nhằm bảo đảm an toàn và sức khỏe nơi làm việc, một hệ thống thanh tra tập trung, độc lập và hữu hiệu phải được lập ra.

Quy định về sức khỏe và an toàn lao động:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Luật An toàn, vệ sinh lao động (Luật số 84/2015 / QH13)
- Luật Thanh tra (số 56/2010/QH12)
- Thông tư số 10/1998/TTBLĐTBXH
- Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH
- Thông tư 27/2013/TT-BLĐTBXH

Chăn sóc người sử dụng lao động

Bộ luật Lao động đặt trách nhiệm cho tất cả các bên tham gia phải đảm bảo an toàn nơi làm việc và yêu cầu mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Người dụng lao động phải đảm bảo môi trường làm việc đáp ứng các tiêu chuẩn cần thiết, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động; và đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại liên quan sức khỏe và an toàn lao động.

Sử dụng lao động cũng phải đảm bảo sự an toàn và sức khỏe của người lao động và môi trường (bằng cách tuân thủ các tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động) khi xây dựng mới hoặc cải tạo các cơ sở mới hoặc khi mua sắm các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động.

Người sử dụng lao động phải bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, sức nóng, độ ẩm, tiếng ồn, độ rung, và các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường. Người sử dụng lao động cũng phải đảm bảo các tiêu chuẩn quốc gia về an toàn và vệ sinh lao động đã được công bố và áp dụng. Người sử dụng lao động phải kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động; định kỳ kiểm tra và bảo dưỡng các máy móc, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng.

Người lao động cũng có các nghĩa vụ nhất định trong việc đảm bảo sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc bao gồm: chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao; sử dụng và bảo dưỡng các thiết bị bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có yêu cầu của người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động phải cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sử dụng từ 10 lao động trở lên, người sử dụng lao động phải cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ

sinh lao động. Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động trước tiên phải được huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Theo Luật An toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ), người sử dụng lao động có nghĩa vụ xây dựng, tổ chức thực hiện và chủ động phối hợp với các cơ quan, tổ chức trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc thuộc phạm vi trách nhiệm của mình cho người lao động và những người có liên quan; đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Người lao động có nghĩa vụ tuân thủ các quy định về ATVSLĐ; báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; chủ động tham gia cấp cứu, khắc phục sự cố, tai nạn lao động.

Nguồn: Điều 133, 137, 138 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 6 & 7 Luật An toàn, vệ sinh lao động (Luật số 84/2015 / QH13)

Bảo hộ miễn phí

Bộ luật Lao động quy định người lao động làm các công việc nguy hiểm và/hoặc độc hại phải có đầy đủ quần áo bảo hộ và các thiết bị bảo hộ. Các trang bị bảo hộ lao động cá nhân phải đạt các tiêu chuẩn về chất lượng. Người lao động cũng phải sử dụng các thiết bị bảo hộ này theo các quy định đã được công bố của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Nghị định của Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo hộ cá nhân. Phương tiện bảo bảo vệ cá nhân được người sử dụng lao động trang cấp cụ thể bao gồm: phương tiện bảo vệ cho đầu, mắt và khuôn mặt, cơ quan thính giác, cơ quan hô hấp, tay, chân, thân thể, thiết bị bảo hộ phòng chống ngã từ trên cao và chống điện giật. Người lao động tiếp xúc với các yếu tố sau đây (hoặc làm việc trong các điều kiện làm việc sau đây) phải được cung cấp phương tiện bảo hộ lao động: tiếp xúc với các yếu tố vật lý bất lợi; tiếp xúc với bụi và hóa chất độc hại; tiếp xúc với các môi trường sinh học có hại và môi trường làm việc không thuận lợi (virus, vi khuẩn có hại, côn trùng gây hại; phân ô nhiễm, nước, rác thải, nước thải; các yếu tố sinh học có hại khác); và làm việc với các máy móc, thiết bị, công cụ lao động, hoặc ở các vị trí có nguy cơ cao về tai nạn lao động; làm việc trên cao, trong các hầm mỏ, và nơi thiếu dưỡng khí; làm việc dưới nước, trong rừng hoặc ở điều kiện lao động nguy hiểm và độc hại khác.

Người sử dụng lao động phải trang bị các thiết bị bảo vệ cá nhân cho người lao động miễn phí và nghiêm cấm việc người sử dụng lao động trả tiền thay cho trang bị phương tiện bảo hộ cá nhân hoặc giao tiền cho người lao động mua các thiết bị bảo hộ cá nhân.

Người sử dụng lao động phải tổ chức hướng dẫn để người lao động sử dụng thành thạo các phương tiện bảo hộ cá nhân thích hợp và phải giám sát chặt chẽ việc sử dụng các phương tiện này. Người sử dụng lao động phải bố trí nơi cất giữ và bảo trì các phương tiện bảo hộ cá nhân theo hướng dẫn của nhà sản xuất, hoặc người chế tạo các phương tiện bảo hộ cá nhân này.

Luật An toàn, vệ sinh lao động yêu cầu người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp trang thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE) cho người lao động tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, độc hại. Người lao động cũng có nghĩa vụ sử dụng đúng các PPE trong quá trình làm việc. Người sử dụng lao động phải thực hiện công nghệ, biện pháp kỹ thuật và trang thiết bị để loại trừ hoặc giảm thiểu các yếu tố độc hại và cải thiện điều kiện làm việc. Người sử dụng lao động cũng có nghĩa vụ hướng dẫn người lao động trong việc sử dụng PPE và giám sát việc người lao động sử dụng các phương tiện này. Người sử dụng lao động không được trả tiền cho người lao động thay thế cho PPE, hoặc yêu cầu người lao động tự mua PPE cho mình hoặc thu tiền của người lao động để mua PPE.

Nguồn: Điều 149 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 23 Luật An toàn, vệ sinh lao động (Luật số 84/2015 / QH13); Thông tư số 10/1998/TTBLĐTBXH; Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH

Đào tạo

Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động (thông tin, tuyên truyền); hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.

Một thông tư của Bộ LĐTBXH chia người lao động thành bốn nhóm và yêu cầu các hình thức huấn luyện khác nhau cho các nhóm này. Nhóm 1 gồm các nhà quản lý, bao gồm cả giám đốc và phó giám đốc các doanh nghiệp; người đứng đầu và cấp phó các chi nhánh của doanh nghiệp; người phụ trách nhân sự và điều hành; và người giám sát sản xuất hoặc các vị trí tương đương. Nhóm thứ hai bao gồm cán bộ chuyên trách toàn thời gian và bán thời gian về an toàn, vệ sinh lao động và cán bộ quản lý kiêm phụ trách công tác an toàn vệ sinh lao động. Nhóm thứ ba bao gồm những người làm việc hoặc vận hành thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động. Nhóm thứ tư bao gồm những người lao động mà không thuộc ba nhóm trên (bao gồm cả người học nghề, lao động thử việc, người lao động nước ngoài và người lao động trong nước).

Việc huấn luyện nhóm thứ 3 phải đảm bảo các nội dung sau đây: các chính sách và quy định của pháp luật về an toàn vệ sinh lao động; tổng quan về công việc và máy móc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động; các yếu tố nguy hiểm và có hại khi làm việc và vận hành các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động hoạt động và kỹ thuật an toàn lao động khi vận hành thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động. Thời gian huấn luyện nhóm trên ít nhất là 30 giờ. Việc đào tạo phải được tổ chức hai năm một lần với thời gian tương đương với ít nhất là một nửa của lần huấn luyện đầu tiên. Các chứng chỉ đào tạo có giá trị hai năm. Việc huấn luyện cho nhóm 4 bao gồm các kiến thức chung về an toàn vệ sinh lao động và yêu cầu an toàn vệ sinh lao động của một công việc cụ thể. Thời gian huấn luyện lần đầu tiên tối thiểu là 16 giờ. Việc huấn luyện phải được tổ chức hàng năm với thời gian bằng ít nhất là một nửa của lần huấn luyện đầu tiên.

Theo Luật ATVSLĐ, người sử dụng lao động phải tổ chức các hoạt động thông tin, tuyên truyền và huấn luyện về công tác ATVSLĐ; trang bị đầy đủ các phương tiện sơ cấp cứu và kiểm soát bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động và sức khỏe cho người lao động, người học nghề và thực tập sinh khi tuyển dụng; và hướng dẫn các quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho du khách đến nơi làm việc do mình quản lý. Người lao động làm các công việc đòi hỏi các quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp nghiêm ngặt phải tham gia các khóa đào tạo về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tham dự kỳ thi sát hạch và được cấp chứng chỉ.

Nguồn: Thông tư 27/2013/TT-BLĐTBXH về huấn luyện an toàn vệ sinh lao động; Điều 150 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 13-14 & 72 Luật An toàn, vệ sinh lao động (Luật số 84/2015 / QH13)

Hệ thống thanh tra lao động

Việt Nam đã ban hành luật riêng về Thanh tra trong nước vào năm 2004 và Luật mới thay thế vào năm 2010. Thanh tra Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) là cơ quan thanh tra nhà nước về lao động. Bộ phân thanh tra về việc chấp hành các chính sách về lao động, Bộ phận thanh tra về an toàn vệ sinh lao động và Bộ phận Chính sách trẻ em và Xã hội của thanh tra Bộ LĐTBXH đảm bảo việc tuân thủ pháp luật lao động, quy định về an toàn, vệ sinh lao động cũng như việc thanh toán bảo hiểm xã hội và điều tra tai nạn lao động.

Thanh tra viên cũng có nghĩa vụ đảm bảo việc tuân thủ các quy định của pháp luật liên quan đến thành lập tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp, việc đàm phán và thực hiện thỏa ước lao động tập thể và việc giải quyết tranh chấp lao động.

Thanh tra viên lao động cung cấp thông tin và tư vấn kỹ thuật cho người sử dụng lao động và người lao động, và tăng cường sự chú ý của các cấp có thẩm quyền về các vấn đề không được đưa ra trong các quy định của pháp luật hiện hành (để sửa đổi, bổ sung trong luật). Thanh tra viên lao động cũng điều tra các khiếu nại và giải quyết các tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Nguồn: Luật Thanh tra (số 56/2010/QH12); Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

08/13 Việc làm và Bệnh tật

ILO Conventions

Quy ước 102 (1952), Quy ước 121 (1964) và 130 (1969) về Bảo hiểm xã hội, Trợ cấp thương tật do lao động và Chăm sóc Y tế Trợ cấp bệnh tật.

Việt nam chưa phê chuẩn bất kỳ Quy ước nào trên đây.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Quyền làm việc và có thu nhập của bạn phải được bảo vệ khi có bệnh tật. Luật Lao động của quốc gia có thể nêu trợ cấp bệnh tật không được tính cho 3 ngày đầu tiên mà bạn vắng mặt.

Tối thiểu bạn được có thu nhập trong 6 tháng đầu tiên bị bệnh. Thu nhập này ít nhất là 45 phần trăm Mức lương tối thiểu. (Các quốc gia được tự do chọn một hệ thống bảo đảm 60 phần trăm lương kỳ gần nhất cho 6 tháng đầu tiên bị bệnh hoặc ngay cả cho năm đầu tiên). Bạn được trả lương nghỉ bệnh.

Trong 6 tháng bị bệnh đầu tiên của bạn, bạn không bị đuổi việc.

Khi bạn bị mất sức do bệnh hoặc tai nạn nghề nghiệp, bạn phải nhận được một trợ cấp cao hơn. Trong trường hợp mất sức/mất khả năng tạm thời hay toàn phần, người lao động được nhận ít nhất 50% lương bình quân cho trường hợp thương tật dẫn đến tử vong, người còn sống được nhận 40% lương bình quân định kỳ của người lao động đã mất.

Quy định về Việc làm và bệnh tật:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13)
- Thông tư 04/2015 / TT-BLĐTBXH
- Thông tư 59/2015 / TT-BLĐTBXH

Nghỉ bệnh có lương

Luật Bảo hiểm xã hội đưa ra các quy định về việc nghỉ ốm có hưởng lương. Thời gian nghỉ ốm khác nhau dựa trên loại hình công việc mà người lao động thực hiện. Người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường thì thời gian hưởng chế độ ốm đau là 30 ngày làm việc (đối với những người có ít hơn 15 năm đóng Bảo hiểm), 40 ngày (đối với những người có 15- 30 năm đóng bảo hiểm) và 60 ngày (đối với những người có từ 30 năm đóng bảo hiểm trở lên). Đối với người làm động làm việc trong các ngành nghề/công việc nặng nhọc, độc hại, thời gian hưởng chế độ ốm đau tăng lên 10 ngày cho mỗi mức đóng bảo hiểm. Nếu người lao động mắc một căn bệnh cần phải điều trị kéo dài, thời gian hưởng chế độ ốm đau tối đa là 180 ngày trong một năm. Nếu người lao động nghỉ việc do mắc bệnh quá 180 ngày, họ nhận được một khoản trợ cấp thấp hơn tùy thuộc vào năm đóng bảo hiểm xã hội (50-65%). Trợ cấp ốm đau tối đa là 75% tiền lương của người lao động đóng Bảo hiểm xã hội. Người lao động đóng bảo hiểm xã hội và nghỉ việc (sau khi có văn bản xác nhận của bác sĩ) phải được chi trả bởi cơ quan Bảo hiểm xã hội. Ngoài ra họ còn được nghỉ dưỡng sức trong thời gian 5-10 ngày và trợ cấp ốm đau trong thời gian này là 30% mức tiền lương cơ bản. Trợ cấp ốm đau hàng ngày được tính bằng cách chia chế độ ốm đau hàng tháng cho 24 ngày.

Nguồn: Điều 25-29 Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13); Thông tư 59/2015 / TT-BLĐTBXH

Chăm sóc Y tế

Người lao động bị tai nạn lao động phải được cấp cứu y tế kịp thời và điều trị chu đáo. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ của tất cả các chi phí y tế cho người lao động không tham gia bảo hiểm y tế (Điều 144 của Bộ luật Lao động). Luật Bảo hiểm y tế quy định các mức chi trả của bảo hiểm y tế. Có sự khác biệt giữa các mức chi trả khác nhau với từng cá nhân khác nhau. Một số cá nhân được bảo hiểm chi trả 100% các chi phí chăm sóc y tế trong khi những người khác, chỉ được bảo hiểm chi trả 80% các chi phí này.

Nguồn: Điều 21-22 của Luật Bảo hiểm Y tế (Luật số 25/2008/QH12)

Bảo đảm công việc khi nghỉ bệnh

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động

Nguồn: Điều 38 (1) (b) của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

Quyền lợi khi bị Tai nạn lao động/bệnh nghề nghiệp

Người lao động được hưởng chế độ tai nạn lao động khi có đủ các điều kiện sau đây: bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây: tại nơi làm việc và trong giờ làm việc; ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động; trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý. Người lao động mất ít nhất 5% khả năng lao động do tai nạn làm thì được hưởng trợ cấp tai nạn lao động.

Người lao động đã bị suy giảm khả năng lao động từ 5-30% thì được hưởng trợ cấp một lần. Người lao động bị suy giảm 5% khả năng lao động được hưởng trợ cấp tương đương 5 tháng lương tối thiểu chung, sau đó cứ suy giảm thêm 1% khả năng lao động thì được hưởng thêm 0,5% tháng lương tối thiểu chung. Ngoài mức trợ cấp trên trên, người lao động được hưởng thêm khoản trợ cấp bổ sung tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội. Nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 1 năm thì được trợ cấp bằng 50% tiền lương hàng tháng, sau đó cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội, được hưởng bằng 30% mức tiền lương hàng tháng của tháng liền trước khi nghỉ để điều trị.

Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp hằng tháng như sau: suy giảm 30% khả năng lao động được hưởng 30% mức lương tối thiểu chung, sau đó cứ mỗi 1% khả năng lao động bị suy giảm thì được hưởng thêm 2% mức lương tối thiểu chung. Ngoài khoản trợ cấp hàng tháng trên, người lao động được hưởng trợ cấp tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội. Nếu đóng bảo hiểm xã hội từ một năm trở xuống mức hưởng được tính bằng 50%, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 30 % mức tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc để điều trị.

Nếu người lao động đang làm việc bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng ba mươi sáu tháng lương tối thiểu chung.

Người lao động bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp (không phải do lỗi của người lao động) và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì người dụng lao động phải bồi thường theo mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ mỗi 1,0% suy giảm khả năng lao động (bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%) được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động;
b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

Nếu tai nạn lao động xảy ra do lỗi của người lao động, người lao động cũng được nhận một khoản tiền trợ cấp ít nhất bằng 40% theo tỷ lệ như sau:

a) ít nhất bằng 0,6 tháng lương theo hợp đồng lao động nếu khả năng lao động của người lao động suy giảm từ 5,0% đến 10% và sau đó cứ mỗi 1,0% khả năng lao động suy giảm (từ 11% đến 80%), người lao động nhận thêm 0,16 tháng lương theo hợp đồng lao động;
b) ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động đối với người lao động mất khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho người thân của người lao động chết do tai nạn lao động

Ngoài ra còn có cung cấp 5-10 ngày nghỉ dưỡng sức và các phụ cấp mỗi ngày là 25-40% lương cơ bản phụ thuộc vào việc phục hồi chức đã diễn ra tại nhà hoặc cơ sở y tế.

Tai nạn lao động được chia thành ba loại: (i) mất khả năng lao động vĩnh viễn (ii) suy giảm khả năng lao động tạm thời và (iii) tai nạn dẫn đến người lao động tử vong.

Trong trường mất khả năng lao động vĩnh viễn, ngoài các khoản trợ cấp tai nạn lao động, người lao động suy giảm từ 31% khả năng lao động được hưởng 100% mức lương tối thiểu hàng tháng. Trong trường hợp suy giảm khả năng lao động tạm thời, người lao động đã tham gia đóng bảo hiểm được hưởng 100% tiền lương hàng tháng từ ngày điều trị đầu tiên cho đến khi phục hồi hoặc cấp giấy chứng nhận thương tật vĩnh viễn. Trong trường hợp tai nạn dẫn đến tử vong, người phụ thuộc (vợ hoặc chồng, cha mẹ và con của người đã mất) đủ điều kiện được nhận trợ cấp mai táng và tiền tuất hàng tháng với mức 50% lương tối thiểu hàng tháng cho mỗi người phụ thuộc. Nếu một người lao động đóng bảo hiểm dưới 15 năm, thì được nhận trợ cấp tiền tuất 1 lần. Trợ cấp mai táng một lần bằng 10 tháng lương tối thiểu được trả cho người lo mai táng.

Theo một Nghị định ban hành năm 2017 (Nghị định Số 44/2017/NĐ-CP), có sự giảm tỷ lệ đóng góp an sinh xã hội bắt buộc cho Quỹ Bảo hiểm Tai nạn lao động và Bệnh nghề nghiệp từ ngày 1 tháng 6 năm 2017. Theo đó, tỷ lệ đóng góp bắt buộc cho Quỹ của người sử dụng lao động hàng tháng được giảm từ 1% xuống còn 0,5%.

Nguồn: Điều 144-145 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 42-52 Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13); Thông tư 04/2015 / TT-BLĐTBXH

09/13 Bảo hiểm xã hội

Công ước ILO

Bảo hiểm xã hội (tiêu chuẩn tối thiểu): Quy ước 102 (1952). Với nhiều trợ cấp thì những gì cao hơn mức tiêu chuẩn được tính theo Quy ước
Employment Injury Benefits: Quy ước 121 (1964)
Trợ cấp thương tật, Hưu trí và người con sống: Quy ước 128(1967)
Trợ cấp Chăm sóc Y tế và bệnh tật: Quy ước 130 (1969)
Trợ cấp thất nghiệp: Quy ước 168 (1988)

Việt nam chưa phê chuẩn bất kỳ các Quy ước nào nêu trên.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Trong điều kiện bình thường, tuổi hưu trí không được xác lập cao hơn 65 tuổi. Nếu tuổi hưu trí xác lập cao hơn 65 tuổi, nó cần được tính theo "do khả năng làm việc của người lớn tuổi" và "tiêu chí nhân khẩu học, kinh tế và xã hội, phải được nêu ra một cách có thống kê". Tiền hưu là một tỷ lệ phần trăm của Mức lương tối thiểu hoặc tỷ lệ phần trăm của lương nhận được.

Khi người trụ cột mất đi, vợ hoặc chồng và con cái được trợ cấp, theo một tỷ lệ phần trăm của Mức lương tối thiểu, hoặc một tỷ lệ phần trăm của tiền lương nhận được. Ít nhất là bằng 40% lương tham khảo.

Trong một khoảng thời gian nhất định, người thất nghiệp có quyền nhận trợ cấp thất nghiệp như là một tỷ lệ phần trăm của mức lương tối thiểu hoặc một tỷ lệ phần trăm của lương nhận được.

Nhân viên và gia đình họ được hưởng chăm sóc y tế tối thiểu với một chi phí có thể thanh toán được.

Trợ cấp thương tật được dành cho khi một người không thể làm việc để hưởng lương, trước độ tuổi hưu trí, không do nguyên nhân nghề nghiệp dẫn đến bệnh hoạn, thương tật hoặc mất khả năng. Trợ cấp Thương tật phải ít nhất là bằng 40% lương tham khảo.

Quy định về bảo hiểm xã hội:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13)
- Luật việc làm (Luật số 38/2013 / QH13)
- Nghị định số 28/2015 / NĐ-CP
- Thông tư số 28/2015 / TT-BLĐTBXH

Quyền về hưu trí

Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định nêu trên.

Luật Bảo hiểm xã hội có quy định đối với lương hưu và trợ cấp hưu trí. Để được hưởng chế độ hưu trí, người lao động phải đủ 60 tuổi đối với nam, 55 tuổi đối với nữ và có đủ ít nhất 20 năm đóng bảo hiểm xã hội. Nam 55 tuổi và nữ 50 tuổi có thể nghỉ hưu sớm nếu có đủ 15 năm làm việc trong điều kiện lao động độc hại, khó khăn hoặc trong các khu vực địa lý nhất định. Mức lương hưu hàng tháng tính bằng 45% mức thu nhập bình quân cho 15 năm đầu tiên đóng bảo hiểm. Sau đó cứ mỗi năm tham gia đóng bảo hiểm tăng thêm thì cộng 2% hoặc 3% (tương ứng với nam và nữ). Mức lương hưu tối đa là 75% thu nhập bình quân người lao động tham gia bảo hiểm. Những người không đủ điều kiện cho hưởng chế độ hưu trí (có ít năm đóng bảo hiểm hơn) được trả trợ cấp một lần khi nghỉ hưu. Người lao động tham gia bảo hiểm, những người đã đóng bảo hiểm nhiều hơn số năm tương ứng với tỷ lệ lương hưu 75%, được quyền hưởng trợ cấp gộp một lần khi về hưu.

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Theo Bộ luật Lao động mới, tuổi nghỉ hưu đối với người lao động trong điều kiện làm việc bình thường (hiện tại là 60 đối với nam và 55 đối với nữ) sẽ tăng lên 62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ. Tuổi nghỉ hưu sẽ tăng dần bốn tháng mỗi năm đối với nữ và ba tháng mỗi năm đối với nam cho đến khi đạt đến giới hạn tuổi mới vào năm 2035 đối với nữ và vào năm 2028 đối với nam. Người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại hoặc nguy hiểm có thể nghỉ hưu sớm hơn tới 5 năm so với tuổi nghỉ hưu thông thường.

Thêm vào đó, từ nay người lao động đạt đến tuổi nghỉ hưu là một lý do hợp lệ cho việc chấm dứt hợp đồng lao động đơn phương.

Nguồn: Điều 187 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 53-65 Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13)

Tử tuất trả cho người phụ thuộc/Người còn sống

Luật Bảo hiểm xã hội quy định những thân nhân của người đã mất thuộc một trong các trường hợp sau đây được hưởng tiền tuất hàng tháng bao gồm: người chết có ít nhất 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, đang hưởng lương hưu hoặc đang hưởng trợ cấp do suy giảm khả năng lao động ít nhất 81%. Thân nhân của người hưởng tiền tuất bao gồm: vợ từ đủ 55 tuổi trở lên, chồng từ đủ 60 tuổi trở lên (hoặc vợ dưới 55 tuổi hoặc chồng dưới 60 nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên); con chưa đủ mười lăm tuổi; con chưa đủ mười tám tuổi nếu còn đi học; con từ đủ mười lăm tuổi trở lên nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên; cha đẻ, mẹ đẻ, cha vợ hoặc cha chồng, mẹ vợ hoặc mẹ chồng (hoặc những người khác mà phụ thuộc vào thu nhập của người chết) nếu dưới sáu mươi tuổi đối với nam, dưới năm mươi lăm tuổi đối với nữ và bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên; cha mẹ, vợ, chồng nếu không có thu nhập hoặc có thu nhập ít hơn so với mức lương tối thiểu. Mức trợ cấp tuất hằng tháng đối với mỗi thân nhân đủ điều kiện từ 50% đến 70% mức lương tối thiểu hàng tháng (số thân nhân được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng không quá bốn người). Ngoài ra, thân nhân còn có thể hưởng trợ cấp mai táng hoặc tiền tuất một lần.

Nguồn: Điều 66-71 Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014 / QH13)

Trợ cấp thất nghiệp

Theo Điều 186 của Bộ luật Lao động và việc làm, những người đã đóng bảo hiểm thất nghiệp nhưng đã bị mất việc và không tìm được việc trong vòng 15 ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp với bảo hiểm xã hội thì đủ điều kiện để hưởng trợ cấp thất nghiệp. Mỗi tháng, người lao động phải đóng bảo hiểm thất nghiệp bằng một phần trăm của tiền lương hàng tháng của họ, trong khi người sử dụng lao động cũng phải đóng một phần trăm của quỹ tiền lương cho người lao động

Mức trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của sáu tháng liền kề trước khi thất nghiệp. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp khác nhau trên cơ sở số năm đóng bảo hiểm thất nghiệp như dưới đây. Trợ cấp thất nghiệp trả cho người lao động như sau:

- 3 tháng nếu đã đóng bảo hiểm từ 12 đến 36 tháng;
- người lao động được hưởng thêm một tháng trợ cấp thất nghiệp cho mỗi 12 tháng đóng góp; và
- hưởng trợ cấp tối đa là 12 tháng nếu đã có 145 tháng hoặc nhiều hơn đóng góp

Nguồn: Điều 186 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012 / QH13); Điều 49-53 của Luật việc làm (Luật số 38/2013 / QH13); Thông tư số 28/2015 / TT-BLĐTBXH; Nghị định số 28/2015 / NĐ-CP

Trợ cấp mất sức

Luật Bảo hiểm xã hội quy định trợ cấp cho người tàn tật trong trường hợp xảy ra tai nạn/thương tich/ bệnh tật không thuộc về nghề nghiệp dẫn đến tàn tật vĩnh viễn. Điều kiện để hưởng trợ cấp này là người lao động suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên và có ít nhất 15-20 năm đóng bảo hiểm. Trợ cho người cấp tàn tật được tính tương tự trợ cấp người cao tuổi.

10/13 Đối xử bình đẳng nơi làm việc

Công ước ILO

Quy ước 111 (1958) liệt kê các lĩnh vực phân biệt đối xử bị cấm.
Quy ước 100 (1952) là về Bình đẳng tiền lương cho Công việc có giá trị như nhau.

Việt nam đã phê chuẩn cả hai Quy ước này.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Trả lương bình đẳng ở nơi làm việc cho đàn ông và phụ nữ có công việc cùng giá trị là bắt buộc, không kể tình trạng hôn nhân ra sao. Việc trả lương không công bằng dựa vào dân tộc, mầu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, quốc gia xuất thân/nơi sinh hoặc nguồn gốc xã hội là cũng bị cấm. Một hệ thống tiền lương minh bạch và một sự đối chiếu tiền lương và vị trí công việc rõ ràng ần phải có và giúp ngăn ngừa phân biệt đối xử về tiền lương.

Không được nêu rõ trong các quy ước của ILO. Tuy vậy, đe dọa/quất rối tình dục là dạng phân biệt giới tính.

Người sử dụng lao động của bạn không được phân biệt đối xử với bạn trong mọi khía cạnh công việc (bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo và chuyển giao) dựa vào bạn là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia vào các hoạt động công đoàn, lập hồ sơ khiếu nại người sử dụng lao động, dân tộc, màu da, giới tính, tình trạng hôn nhân, trách nhiệm gia đình, có thai, tôn giáo, quan điểm chính trị, quốc gia xuất thân hoặc nguồn gốc xã hội, vắng mặt tạm thời do bệnh tật, tuổi tác, đoàn viên công đoàn, mất sức/HIV-AIDS, hoặc vắng mặt trong thời gian nghỉ sinh. (Quy ước 111, 156, 158, 159 và 183)

Con người có quyền làm việc và không có sự phân biệt nghề nghiệp dựa vào giới tính.

Quy định về đối xử bình đẳng nơi làm việc:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Thông tư Liên tịch về Điều kiện làm việc độc hại Và Danh mục Công việc Cấm bố trí phụ nữ làm việc, 1994

Bình đẳng trong tính lương

Hiến pháp Việt Nam bảo đảm quyền được trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động nam và nữ làm công việc như nhau. Bộ luật Lao động đưa ra nguyên tắc trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau và yêu cầu người sử dụng lao động trả lương bình đẳng cho tất cả người lao động không phân biệt giới tính.

Nguồn: Điều 26 của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013/L-CTN); Điều 90 của Bộ luật Lao động (số 10/2012 /QH13); Điều 13 của Luật Bình đẳng giới (số 73/2006 /QH11)

Quấy rối tình dục nơi làm việc

Quấy rối tình dục và ngược đãi người lao động bị cấm theo luật Lao động (Điều 08). Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu họ phải chịu sự ngược đãi, quấy rối tình dục, hoặc cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, không có hình phạt cho người vi phạm những điều trên được quy định trong Bộ luật Lao động.

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Bộ luật Lao động mới định nghĩa quấy rối tình dục là bất kể hành vi nào có bản chất tình dục của một người đối với người khác tại nơi làm việc chống lại mong muốn của người đó. Quấy rối tình dục cũng đã được thêm vào danh sách các lỗi sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

Nguồn: Điều 8, 37, 182, 183 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

Không phân biệt đối xử

Theo quy định tại Điều 26 của Hiến pháp, công dân nam và nữ có quyền bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực. Nhà nước có chính sách để đảm bảo quyền và cơ hội bình đẳng giới. Theo quy định tại Điều 16 của Hiến pháp, mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội.

Lao động nam và nữ phải được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc. Người lao động có quyền làm việc và tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp mong muốn. Họ cũng có thể tự do lựa chọn việc đào tạo nghề mà họ muốn tham gia và có quyền nâng cao kỹ năng

nghề nghiệp của họ. Nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử trên các cơ sở giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc tham gia hoạt động công đoàn tại nơi làm việc. Bộ luật Lao động nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử dựa trên giới tính hoặc tình trạng hôn nhân. Người sử dụng lao động phải tuân thủ và thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam và nữ trong tuyển dụng, giao việc, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nâng bậc lương, tiền công. Việc vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm việc áp dụng trình độ (tiêu chuẩn) khác nhau trong việc tuyển dụng lao động nam và nữ cho cùng một công việc; từ chối hoặc hạn chế tuyển dụng lao động, sa thải người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con hoặc nuôi con của họ; phân biệt đối xử trong giao việc lao động nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc áp dụng mức lương khác nhau cho người lao động tương đương về trình độ và năng lực vì lý do giới tính; và từ chối thực hiện các quyền cụ thể cho lao động nữ đều được quy định trong pháp luật lao động.

Người sử dụng lao động bị cấm phân biệt đối xử với người lao động khuyết tật trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm. Người sử dụng lao động được yêu cầu chăm sóc sức khoẻ người khuyết tật. Khuyết tật chỉ dẫn đến sự giảm thiểu chức năng hoạt động, gặp khó khăn trong làm việc, sinh hoạt và học tập. Người sử dụng lao động cần tạo điều kiện thuận lợi cho người khuyết tật làm việc, trong đó bao gồm việc thích nghi với các phương tiện thích ứng, các thiết bị an toàn, đảm bảo điều kiện thích hợp của máy móc, thiết bị, công cụ. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến người lao động khuyết tật về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ để cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất, kinh doanh theo tỷ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động bị cấm các hành vi sau đây khi sử dụng lao động khuyết tật: yêu cầu người lao động khuyết tật làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm đối với lao động khuyết tật bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên; sử dụng người lao động khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành.

Hành vi kỳ thị và phân biệt đối xử đối với người nhiễm HIV cũng bị cấm theo pháp luật. Người sử dụng lao động có trách nhiệm: tổ chức tuyên truyền, giáo dục các biện pháp phòng, chống HIV/AIDS, chống kỳ thị và phân biệt đối xử với người nhiễm HIV; bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và trình độ chuyên môn của người lao động nhiễm HIV; tạo điều kiện cho người lao động tham gia các hoạt động phòng, chống HIV/AIDS.

Người sử dụng lao động không được có các hành vi sau đây: chấm dứt hợp đồng làm

việc hoặc gây khó khăn trong quá trình làm việc của người lao động vì lý do người lao động nhiễm HIV; ép buộc người lao động còn đủ sức khoẻ chuyển công việc mà họ đang đảm nhiệm vì lý do người lao động nhiễm HIV; từ chối nâng lương, đề bạt hoặc không đảm các quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động vì lý do người lao động nhiễm HIV; yêu cầu xét nghiệm HIV hoặc xuất trình kết quả xét nhiễm HIV đối với người dự tuyển lao động, từ chối tuyển dụng vì lý do người dự tuyển nhiễm HIV, ngoại trừ một số nghề trong danh mục Chính phủ quy định phải xét nhiệm HIV trước khi tuyển dụng.

Hành vi phân biệt đối xử với công đoàn cũng bị cấm theo Luật Công đoàn và các hành vi gây bất lợi đối với người lao động vì lý do thành lập, tham gia và tổ chức hoạt động công đoàn cũng được coi là hành vi phân biệt đối xử và bị cấm.

Người sử dụng lao động phải đảm bảo quyền bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong tuyển dụng, phân công, đào tạo, trả lương, thưởng, bổ nhiệm, thanh toán tiền lương và các chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện làm việc, an toàn lao động, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các phúc lợi xã hội khác liên quan đến điều kiện vật chất và tinh thần của người lao động.

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Theo Bộ luật Lao động mới, người lao động được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử hoặc bịloại trừ, theo cách ảnh hưởng đến cơ hội việc làm bình đẳng, trên cơ sở chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, dân tộc, giới tính, tuổi, mang thai, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, niềm tin, quan điểm chính trị, khuyết tật, trách nhiệm gia đình, nhiễm HIV hoặc tham gia công đoàn hoặc tổ chức nội bộ của người lao động.

Nguồn: Điều 16 và 26 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013/L-CTN); Điều 5, 8, 154, 177, 178 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 2, 4, 14, và 34 Luật Người khuyết tật (số 51/2010/QH12); Điều 14 Luật phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/ADIS) (số 64/2006/QH11); Điều 9 Luật Công đoàn (số 12/2012/QH13); Nghị định số 28/2015 / NĐ-CP

Bình đẳng trong lựa chọn nghề nghiệp

Hiến pháp bảo đảm quyền tự do làm việc cho mọi công dân. Theo quy định tại Điều 33 của Hiến pháp, mọi người đều có quyền tự do kinh doanh trong các lĩnh vực và ngành nghề mà pháp luật không cấm. Hiến pháp bảo vệ quyền của người dân về quyền làm việc và lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.

Điều 153-154 của Bộ luật Lao động bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ và khuyến khích sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ làm việc thuận lợi. Tuy nhiên, một thông tư từ năm 2013 nghiêm cấm việc sử dụng lao động nữ trong 77 ngành nghề, trong đó 38 ngành áp dụng cho tất cả các lao động nữ và 39 ngành nghề/công

việc còn lại được áp dụng cho lao động nữ mang thai và cho con bú. Các công việc có thể ảnh hưởng xấu đến sức khỏe sinh sản và nuôi con, làm việc trong các hầm mỏ, và làm việc dưới nước bị cấm theo Luật Lao động.

Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 vào tháng 11 năm 2019. Bộ luật Lao động mới sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Lao động nữ không còn bị cấm làm một số công việc nhất định, chẳng hạn như công việc khai thác hầm mỏdưới lòng đất.

Nguồn: Điều 33 và 36 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013 /L-CTN); Điều 153-154 và 160 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Nghị định số 26/2013 / TT-BLĐTBXH

11/13 Lao động Trẻ em

Công ước ILO

Tuổi tối thiểu: Quy ước 138 (1973)
Các hình thức tệ hại của Lao động Trẻ em: Quy ước 182 (1999)

Việt nam đã phê chuẩn các Quy ước này.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Ở nơi làm việc, trẻ em không thể bị cưỡng bức làm công việc có hại đến sức khỏe và cản trở phát triển thể lý và tinh thần. Mọi trẻ em phải được đến trường. Một khi điều này được bảo vệ, sẽ không có trẻ em làm việc nhẹ trong độ tuổi 12 đến 14.Tuổi tối thiểu chung là 15 tuổi. Tuy vậy ở các nước đang phát triển có thể là 14 tuổi. Tuổi tối thiểu cho công việc nguy hiểm, công việc gây nguy hiểm đến sức khỏe, an toàn hoặc tinh thần người trẻ tuổi, là 18 tuổi. Cũng có thể lấy mức thấp hơn là 16 tuổi trong một số tình huống.

Trẻ em không thể được sử dụng làm việc trong công việc hại đến sức khỏe, an toàn hoặc tinh thần của trẻ. Nó được xem như một hình thức tệ hại trong lao động trẻ em. Tuổi tối thiểu cho làm công việc nguy hiểm là 18 tuổi.

Quy định về lao động trẻ em:

- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- luật Hình sự (Số 15/1999/QH10), được sửa đổi lần cuối năm 2009 (số 37/2009/QH12);
- Thông tư số 10/2013/TTBLĐTBXH

Độ tuổi lao động tối thiểu

Hiến pháp nghiêm cấm việc tuyển dụng lao động trẻ em dưới độ tuổi tối thiểu. Độ tuổi lao động tối thiểu là 15 tuổi. Người sử dụng lao động có thể thuê người dưới 15 tuổi (tối thiểu là 13 tuổi) để thực hiện các công việc nhẹ được quy định trong danh mục ban hành bởi Bộ LĐTBXH. Khi tuyển dụng lao động dưới 15 tuổi, người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động với người đại diện pháp luật trong thỏa thuận với người lao động chưa thành niên; bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến việc học tập ở trường của người lao động; và đảm bảo điều kiện làm việc, an toàn và vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi của lao động chưa thành niên. Hiến pháp bảo đảm miễn phí giáo dục phổ thông cơ sở bắt buộc. Chỉ có giáo dục tiểu học là bắt buộc.

Sử dụng lao động chưa thành niên bị cấm trong các công việc sau: mang, vác các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên; sản xuất và sử dụng, vận chuyển các hoá chất, khí gas, chất nổ; bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc; phá dỡ công trình xây dựng; nấu, thổi, đúc, cán, dập, và hàn kim loại; lặn biển, đánh bắt cá xa bờ; và các công việc khác gây tổn hại cho sức khoẻ, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên. Tuyển dụng lao động chưa thành niên bị cấm làm việc ở nơi sau đây: dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; công trường xây dựng; cơ sở giết mổ gia súc; sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi và phòng xoa bóp; và nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khoẻ, sự an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.

Thời gian làm việc của người lao động chưa thành niên (dưới 15 tuổi) không được vượt quá 04 giờ trong một ngày và 20 giờ trong một tuần. Không sử dụng lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm. Không được sử dụng lao động chưa thành niên để sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, các chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động và được học tập văn hóa.

Nguồn: Điều 35 & 61 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013/L-CTN); Điều 161-165 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH

Tuổi lao động tối thiểu cho công việc nguy hiểm

Độ tuổi tối thiểu cho người lao động làm công việc nguy hiểm là 18 tuổi. Người lao động chưa thành niên là người từ 15 tuổi đến 18 tuổi. Người sử dụng lao động có thể ký hợp đồng lao động với lao động chưa thành niên với các điều kiện sau đây: giờ làm việc

không quá 8 giờ trong một ngày và 40 giờ trong một tuần; được nghỉ 14 ngày nghỉ phép hàng năm; không được làm việc thêm giờ và làm việc vào ban đêm (ngoại trừ trong một số trường hợp được phép của Bộ LĐTBXH); và cấm làm các công việc nặng nhọc và nguy hiểm.

Người lao động dưới 18 tuổi bị cấm mang, vác các vật nặng vượt quá thể trạng họ (không vượt quá 15kg đối với nam /12 kg đối với lao động nữ từ 15-16 tuổi và không vượt quá 30 kg đối với nam/25 kg đối với lao động nữ 16-18 tuổi. Những công việc khác bị cấm bao gồm: sử dụng hoặc vận chuyển hoá chất, xăng dầu, chất nổ; bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc, phá dỡ công trình xây dựng ; nấu, thổi, đúc, cán, dập và hàn kim loại; vận hành nồi hơi; làm việc như thủ kho hoặc trợ lý tại kho hóa chất, thuốc nhuộm; làm việc tiếp xúc trực tiếp với hóa chất gây đột biến gen, hóa chất gây hại lâu dài đến sức khỏe sinh sản, hóa chất gây ung thư và các hóa chất độc hại; làm việc tiếp xúc với các dung môi như in ấn.

Người lao động dưới 18 tuổi bị cấm trong các môi trường không tuân thủ các quy định và các tiêu chuẩn an toàn pháp lý về các yếu tố như điện từ trường, độ rung, tiếng ồn, nhiệt độ, bụi silic, bụi không chứa silic, bụi bông, bụi amiăng; làm việc dưới nước, dưới lòng đất; công trường xây dựng.

Pháp luật quy định nghiêm cấm làm việc trong hơn 4 giờ mỗi ngày trong một không gian không thoải mái và hẹp, đôi khi đòi hỏi người lao động phải quỳ gối, hoặc cúi xuống; làm việc trên giàn giáo cao hoặc dây thừng treo cao hơn 3 mét so với sàn nhà; làm việc trên những ngọn đồi và núi với độ dốc trên 30 độ cũng như tiếp xúc với các yếu tố có thể gây bệnh truyền nhiễm. Một Nghị định năm 2013 cũng đưa ra danh sách của 79 công việc bị cấm đối với người lao động dưới 18 tuổi.

Theo quy định của Bộ luật Hình sự, những người sử dụng trẻ em làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục mà Nhà nước quy định, gây hậu quả nghiêm trọng, hoặc đã bị xử phạt hành chính về hành vi này mà còn vi phạm, thì bị phạt tiền từ năm triệu đồng đến năm mươi triệu đồng, cải tạo không giam giữ đến hai năm hoặc phạt tù từ ba tháng đến hai năm.

Người sử dụng lao động phải lập sổ để theo dõi các điều kiện làm việc của người lao động chưa thành niên. Cuốn sổ phải ghi lại các thông tin sau: tên đầy đủ; ngày tháng năm sinh; công việc; và kết quả kiểm tra sức khỏe định kỳ. Hồ sơ về những người lao động dưới 18 tuổi nên bao gồm cả những người lao động đang làm việc tại các cơ sở bên trong và bên ngoài nhà máy.

Nguồn: Điều 161-165 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 228 Bộ luật Hình sự (Số 15/1999/QH10), được sửa đổi lần cuối năm 2009 (số 37/2009/QH12); Thông tư số 10/2013/TTBLĐTBXH

12/13 Lao động cưỡng bức

Công ước ILO

Lao động cưỡng bức: Quy ước 29 (1930); Bãi bỏ Lao động cưỡng bức : Quy ước 105 (1957)
Lao động cưỡng bức là công việc mà người thực hiện là bị phạt hoặc bị đe dọa: không lương, cho nghỉ việc, quấy rối hoặc bạo lực, ngay cả trừng phạt kiểu cai thợ. Lao động cưỡng bức có nghĩa là vi phạm

Việt nam chỉ mới phê duyệt Quy ước 29.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Ngoại trừ một số ngoại lệ, lao động cưỡng bức hay bắt buộc (bị đe dọa trừng phạt và không tự nguyện) là bị cấm.

Người sử dụng lao động phải cho phép bạn tìm việc làm bên ngoài. Nếu bạn làm, bạn không bị giảm lương hoặc bị đe dọa đuổi việc. (Ngược lại thì luật quốc tế xem như lao động cưỡng bức).

Nếu tổng số giờ làm việc, bao gồm cả làm thêm giờ vượt quá 56 giờ mỗi tuần, người lao động được coi là đang làm việc trong điều kiện làm việc vô nhân đạo.

Quy định về lao động cưỡng bức:

- Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam của năm 2013 (số 18/2013 /L-CTN)
- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH

Nghiêm cấm lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc

Hiến pháp Việt Nam nghiêm cấm cưỡng bức lao động, phân biệt đối xử và sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu (theo quy định tại Bộ luật Lao động). Bộ luật Lao động nghiêm cấm cưỡng bức lao động dưới bất kì hình thức nào. Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái với ý muốn của họ.

Nguồn: Điều 35 của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam của năm 2013 (số 18/2013 /L-CTN); Điều 3 (10), 8 (3) & 183 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)

Quyền tự do thay đổi công việc và quyền nghỉ việc

Theo quy định của Hiến pháp, công dân có quyền làm việc và lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Người lao động có quyền thay đổi công việc sau khi thông báo cho người sử dụng lao động. Nếu vi phạm quy định về thời gian báo trước thì người lao động phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không được báo trước. Để biết thêm thông tin về điều này, xin vui lòng tham khảo phần bảo đảm việc làm.

Nguồn: Điều 35 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013/L-CTN); điều 43 Bộ luật Lao động (số 10/2012 /QH13)

Điều kiện làm việc vô nhân đạo

Người lao động có thể được yêu cầu làm việc thêm giờ tuy nhiên tổng số giờ làm việc không vượt quá 12 giờ một ngày vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ (50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày); không quá 30 giờ một tháng (cho cả công việc bình thường, nguy hiểm) và tổng số không quá 200 giờ trong một năm. Trong một số trường hợp đặc biệt, thì có thể được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm (Điều 106). Giới hạn 300 giờ áp dụng cho công việc nguy hiểm trong đó bao gồm cả lĩnh vực may mặc. Theo Bộ luật Lao động mới, áp dụng từ năm 2021, giới hạn làm thêm giờ hàng tháng đã được nâng từ 30 giờ lên 40 giờ.

Làm thêm giờ phải là sự tự nguyện, với sự đồng thuận từ cả hai bên. Gây áp lực người lao động, trong bất kỳ hình thức nào, đều bị cấm. Để biết thêm thông tin về điều này, xin vui lòng tham khảo phần tiền lương.

Nguồn: Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 2(1.2) (a) Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH

13/13 Quyền về Công đoàn

Công ước ILO

Quyền tự do tham gia hội và bảo vệ quyền tổ chức: Quy ước 87 (1948)
Quyền tổ chức và thỏa ước tập thể: Quy ước 98 (1949)

Việt nam chưa phê chuẩn Quy ước 87 và 98.

Tóm tắt các điều khoản theo Công ước ILO

Công đoàn được thưng lượng với người sử dụng lao động về việc làm mà không bị ngăn trở. Quyền của Công đoàn trong thương lượng với người sử dụng lao động áp dụng thử nghiệm và đi đến thỏa ước lao động tập thể là được bảo vệ. (ILO có một thủ tục đặc biệt xử lý các khiếu nại từ công đoàn về việc vi phạm nguyên tắc này).

Quyền tự do tham gia hội đoàn nghĩa là tự do tham gia Công đoàn. Đây là phần nền tảng của nhân quyền. Nhân viên không thể bị đặt vào thế bất lợi khi họ tích cực hoạt động Công đoàn ngoài giờ làm việc.

Người lao động có quyền đình công nhằm bảo vệ lợi ích xã hội và kinh tế của mình. Nó là đương nhiên và là hệ quả của quyền được tổ chức nêu trong Quy ước của ILO 87.

Quy định về Công đoàn:

- Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013 /L-CTN)
- Luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13)
- Luật Công đoàn (số 12/2012 /QH13)
- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ (Số 68/2007 / QĐ-TTg)
- Nghị định số 41/2013/NĐ-CP

Quyền tự do gia nhập công đoàn

Hiến pháp trao quyền thành lập hiệp hội và định nghĩa công đoàn 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".

Tổ chức công đoàn được thành lập để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Luật Lao động quy định người lao động làm việc trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Luật pháp quy định các cấp công đoàn: công đoàn cấp cơ sở, được thành lập ở cấp độ doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp của cấp cơ sở, giám sát các sinh hoạt/hoạt động của tổ chức công đoàn cấp cơ sở. Các tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và có trách nhiệm vận động người lao động gia nhập và thành lập công đoàn cơ sở và có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.

Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật Công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động. Công đoàn cơ sở có các quyền sau: đại diện cho lợi ích tập thể người lao động bằng việc đàm phán, ký kết và giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể; tranh tụng tại Tòa án khi có tranh chấp về thoả ước lao động tập thể; hợp tác với các doanh nghiệp trong việc xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương; hướng dẫn và tư vấn cho người lao động về quyền và nghĩa vụ của mình khi ký kết và thực hiện hợp đồng lao động với doanh nghiệp; đại diện cho người lao động trong việc thực hiện các hoạt động pháp lý tại Tòa với sự ủy quyền của người lao động; tham gia giải quyết các tranh chấp lao động cùng với cơ quan có thẩm quyền; tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động bị cấm cản trở, gây khó khăn cho người lao động thành lập, tham gia và hoạt động công đoàn; ép buộc lao động thành lập, tham gia và hoạt động công đoàn; yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn; và phân biệt đối xử về tiền lương, thời gian làm việc và các quyền, nghĩa vụ

khác nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Nguồn: Điều 10 và 25 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (số 18/2013 /L-CTN); Điều 188-193 Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Điều 4, 10, 14, 15 và 24 Luật Công đoàn (số 12/2012 /QH13)

Quyền tự do thỏa ước tập thể

Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập người thể lao động và người sử dụng lao động liên quan đến điều kiện làm việc và việc làm, thoả thuận đạt được giữa các bên thông qua thương lượng tập thể. Có hai cấp thỏa ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể cấp ngành. Các quy định của thoả ước lao động tập thể không được trái với các quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Sau đây là các nội dung của một thoả ước lao động tập thể: tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương; thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, thời giờ làm thêm, và thời gian nghỉ giữa ca; bảo đảm việc làm đối với người lao động; bảo đảm an toàn lao động và sức khỏe; việc thực hiện nội quy lao động; và các vấn đề khác đáng quan tâm khác.

Một khi thoả ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải thông báo cho tât cả người lao động được biết về thỏa ước lao động tập thể và các quy định của nó. Thoả ước lao động tập thể phải đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký. Thoả ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 3 năm. Tuy nhiên, đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thoả ước lao động tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.

Hội đồng tiền lương quốc gia, theo Luật lao động, là một cơ quan ba bên tư vấn cho Chính phủ và bao gồm đại diện của Bộ Lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các tổ chức của người sử dụng lao động ở cấp quốc gia với năm thành viên từ mỗi tổ chức. Hội đồng thực hiện chức năng tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng.

Ủy ban Quốc gia về Quan hệ lao động được thành lập theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ trong năm 2007, trong một cơ quan tư vấn báo cáo Thủ tướng Chính phủ về cơ chế, chính sách, giải pháp để phát triển quan hệ lao động, và xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức liên quan trong việc phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

Nguồn: Điều 66-89 & 92 của Bộ luật Lao động (Luật số 10/2012/QH13); Quyết định của Thủ tướng Chính phủ (Số 68/2007 / QĐ-TTg)

Quyền đình công

Quyền đình công được công nhận theo Bộ luật Lao động năm 2012. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện của tập thể lao động nhằm giải quyết tranh chấp lao

động về lợi ích (tranh chấp lao động tập thể về các vấn đề vượt quá quy định của luật lao động hoặc thoả ước lao động tập thể đã đăng kí).

Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo yêu cầu của người lao động. Công đoàn có quyền lấy ý kiến tập thể lao động liên quan đến cuộc đình công; tổ chức và lãnh đình công; đàm phán các vấn đề tranh chấp lao động; thu hồi quyết định tổ chức đình công; và yêu cầu Toà án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

Người sử dụng lao động có quyền tiếp tục đàm phán về các vấn đề tranh chấp hoặc yêu cầu hòa giải từ cơ quan quản lý Nhà nước về lao động; chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu của tập thể người lao động nhưng phải thông báo quyết định bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn; đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản doanh nghiệp; và yêu cầu Toà án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

Bộ luật Lao động nghiêm cấm một số hành vi nhất định được thực hiện bởi người lao động/tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động trong thời gian đình công. Người sử dụng lao động bị cấm cản trở người lao động việc thực hiện quyền đình công; chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động hoặc người lãnh đạo cuộc đình công, hoặc điều chuyển người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác hoặc đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công; trả thù, trù dập những người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công; và lợi dụng đình công để thực hiện hành vi trái pháp luật.

Người lao động/tổ chức công đoàn bị cấm hành vi sau đây trong thời gian đình công: kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc; sử dụng bạo lực, huỷ hoại máy móc, thiết bị, tài sản của người sử dụng; và vi phạm trật tự và an ninh công cộng.

Đình công trong các ngành công nghiệp đặc biệt của nhà nước mà cung cấp sản phẩm, dịch vụ thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, hoặc có thể đe dọa an ninh, quốc phòng, sức khoẻ và trật tự công cộng là trái pháp luật. Bao gồm các ngành công nghiệp: sản xuất điện; khai thác thăm dò dầu khí; sản xuất và cung cấp khí đốt; bảo đảm an ninh hàng không, an toàn hàng hải; cơ sở hạ tầng viễn thông; dịch vụ bưu chính cho cơ quan Nhà nước; cung cấp nước sạch, hệ thống thoát nước và vệ sinh môi trường ở các thành phố trực thuộc trung ương; và các tổ chức phục vụ trực tiếp cho an ninh, quốc phòng.

Nguồn: Điều 209-234 Bộ luật Lao động (số 10/2012 /QH13); Nghị định số 41/2013/NĐ-CP

CÂU HỎI CÔNG VIỆC

DECENETWORKCHECK.ORG

Kiểm tra

DecentWorkCheck Việt nam là một sản phẩm của WageIndicator.org và www.luong.com.vn

Nghĩa là quy định Quốc gia là OK

Nghĩa là quy định Quốc gia là không OK

01/13 Làm việc và tiền lương

		NR	Yes	No
1.	Thu nhập của tôi ít nhất bằng mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước.		☐	☐
2.	Tôi nhận tiền lương định kỳ. *(Lương ngày, tuần, nửa tháng hoặc hàng tháng)*		☐	☐

02/13 Bồi thường

3.	Mỗi khi làm ngoài giờ, tôi đều có lương ngoài giờ *(Tiền làm việc thêm giờ được ấn định ở mức cao hơn)*		☐	☐
4.	Mỗi khi làm ban đêm, tôi được lương cao hơn cho công việc làm đêm		☐	☐
5.	Tôi có tiền lương ngày nghỉ lễ khi tôi làm việc vào ngày lễ chung hoặc ngày nghỉ hàng		☐	☐
6.	Khi tôi làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày nghỉ lễ chung, tôi được nhận lương ngày nghỉ lễ		☐	☐

03/13 Nghỉ phép năm và nghỉ lễ chung

7.	Bạn có được bao nhiêu tuần nghỉ phép năm có lương?*		☐ 1 ☐ 2	☐ 3 ☐ 4+
8.	Tôi được trả lương khi nghỉ lễ (quốc gia và tôn giáo)		☐	☐
9.	Tôi có ngày nghỉ mỗi tuần ít nhất một ngày (nghĩa là 24 giờ) trong một tuần		☐	☐

04/13 Bảo đảm việc làm

10.	Tôi được cung cấp một văn bản cụ thể lúc nhận việc		☐	☐
11.	Người thuê tôi không thuê lao động theo hợp đồng thời gian cố định đối với loại công việc mang tính thường xuyên. *(Hãy chọn "NO" nếu người sử dụng lao động của bạn không thuê người lao động này cho các công việc thường xuyên)*		☐	☐
12.	Thời gian thử việc của tôi chỉ 06 tháng (hoặc ít hơn)		☐	☐
13.	Người thuê tôi nêu thời hạn hết hạn trước khi chấm dứt hợp đồng của tôi		☐	☐
14.	Người thuê tôi trả tiền thôi việc trong trường hợp cho nghỉ việc *Tiền thôi việc được trả theo luật. Tùy thuộc vào tiền lương của nhân viên và thâm niên phục vụ.*		☐	☐

** Ở câu hỏi 7, chỉ 3 hoặc 4 tuần làm việc tương đương với 1 "YES".*

DECENETWORKCHECK.ORG

05/13 Trách nhiệm Gia đình

		NR	YES	NO
15.	Người thuê tôi trả lương cho ngày phép do sinh con. (*Ngày phép này dành cho người mới làm bố/làm đối tác và được tính cho thời điểm sinh của đứa trẻ)*		☐	☐
16.	Người thuê tôi cung cấp (chi trả lương hoặc không) cho ngày phép việc sinh con. (*Ngày phép này được cung cấp một khi đã sử dụng hết ngày phép của mẹ và cha. Được cấp cho cha hoặc mẹ hoặc cả hai liên tiếp nhau)*		☐	☐
17.	Lịch công tác của tôi đủ linh động để kết hợp công việc với các trách nhiệm gia Đình. *(Thông qua công việc bán thời gian hoặc các lựa chọn thời gian linh động)*		☐	☐

06/13 Làm việc và sinh con

18.	Tôi có được chăm sóc y tế miễn phí trước và sau sinh		☐	☐
19.	Trong thai kỳ, Tôi được miễn làm ca đêm (làm đêm) hoặc công việc độc hại		☐	☐
20.	Phép nghỉ sinh của tôi ít nhất là 14 tuần		☐	☐
21.	Trong kỳ phép nghỉ sinh, tôi nhận được ít nhất là 2/3 lương cũ		☐	☐
22.	Tôi được bảo vệ không bị sa thải trong thời gian có thai *Người lao động vẫn có thể bị sa thải vì các lý do không liên quan đến có thai như hạnh kiểm và năng lực.*		☐	☐
23.	Tôi có quyền nhận cùng công việc/tương đương khi tôi quay lại làm việc sau khi nghỉ sinh.		☐	☐
24.	Người thuê tôi cho phép nghỉ giữa buổi, trong giờ làm việc, để cho con bú		☐	☐

07/13 Sức khỏe và An toàn lao động

25.	Người thuê tôi bảo đảm nơi làm việc là an toàn và lạnh mạnh cho sức khỏe		☐	☐
26.	Người thuê tôi cung cấp các trang bị bảo hộ, bao gồm quần áo bảo hộ, miễn phí		☐	☐
27.	Người thuê tôi cung cấp đào tạo đầy đủ về sức khỏe và an toàn lao động và bảo đảm là người lao động hiểu biết các hiểm nguy cho sức khỏe những cách thoát hiểm khác nhau khi gặp sự cố		☐	☐
28.	Nơi làm việc của tôi được thanh tra lao động đến ít nhất mỗi năm một lần để kiểm tra sự tuân thủ luật lao động ở đây		☐	☐

08/13 Việc làm và Bệnh tật

29.	Người thuê tôi trả lương nghỉ bệnh và tôi nhận ít nhất 45% lương cho 6 tháng đầu bị bệnh.		☐	☐
30.	Tôi được hưởng chăm sóc y tế miễn phí trong thời gian bệnh và thương tật do công.		☐	☐
31.	Nơi làm việc của tôi bảo đảm việc làm cho tôi trong 6 tháng đầu tôi bị bệnh.		☐	☐
32.	Tôi nhận được phụ cấp đầy đủ do thương tật/tai nạn do công việc hoặc mắc bệnh nghề nghiệp.		☐	☐

DECENETWORKCHECK.ORG

09/13 Bảo hiểm xã hội

		NR	YES	NO
33.	Tôi được lĩnh tiền hưu trí khi qua tuổi 60 (áp dụng cho cả phụ nữ)		☐	☐
34.	Khi đang là người lao động bị tử vong, người thừa kế nhận được phúc lợi liên quan		☐	☐
35.	Tôi nhận được trợ cấp thất nghiệp khi bị mất việc		☐	☐
36.	Tôi nhận được trợ cấp mất sức trong trường hợp không còn khả năng có thu nhập do nguyên nhân bệnh tật, thương tật hoặc tai nạn không liên quan đến nghề nghiệp		☐	☐

10/13 Đối xử bình đẳng nơi làm

		NR	YES	NO
37.	Người thuê tôi bảo đảm trả lương bằng nhau với công việc như nhau/tương tự (công việc có cùng giá trị) mà không có sự phân biệt.		☐	☐
38.	Người thuê tôi có hành động nghiệm khắc với quấy rối tình dục nơi làm việc.		☐	☐
39.	Tôi được đối xử công bằng trong các cơ hội việc làm (giao việc, đề bạt, đào tao và chuyển giao) mà không có sự phân biệt trên cơ sở:*		☐	☐
i.	Giới tính		☐	☐
ii.	Sắc dân		☐	☐
iii.	Mầu da		☐	☐
iv.	Tôn giáo		☐	☐
v.	Quan điểm chính trị		☐	☐
vi.	Quốc tịch/ Nơi sinh		☐	☐
vii.	Nguồn gốc xã hội/Đẳng cấp		☐	☐
viii.	Trách nhiệm gia đình/tình trạng gia đình		☐	☐
ix.	Tuổi tác		☐	☐
x.	Thương tật/HIV-AIDS		☐	☐
xi.	Đoàn viên Công đoàn và hoạt động liên quan		☐	☐
xii.	Ngôn ngữ		☐	☐
xiii.	Khuynh hướng tình dục (đồng tính luyến ái, lưỡng tính hoặc dị tính)		☐	☐
xiv.	Tình trạng hôn nhân		☐	☐
xv.	Hình thức bên ngoài		☐	☐
xvi.	Mang thai/Nghỉ thai sản		☐	☐
40.	Là phụ nữ, tôi có thể làm việc trong cùng các ngành như nam giới và tôi có quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp của mình		☐	☐

* *Với một điểm tổng hợp dương cho câu hỏi 39, bạn phải trả lời "yes" với ít ra là 9 trong các lựa chọn.*

DECENETWORKCHECK.ORG

11/13 Lao động Trẻ em

		NR	YES	NO
41.	Nơi tôi làm việc, cấm trẻ em dưới 15 tuổi		☐	☐
42.	Nơi tôi làm việc, cấm trẻ em dưới 18 tuổi làm các việc nguy hiểm		☐	☐

12/13 Lao động cưỡng bức

43.	Tôi có quyền chấm dứt lao động theo ý mình hoặc sau khi gửi một thông báo		☐	☐
44.	Người thuê tôi giữ cho nơi làm việc không bị bắt buộc hoặc lao động trừ nợ		☐	☐
45.	Tổng thời gian làm việc của tôi, kể cả thời gian làm thêm, không vượt quá 56 giờ một tuần.		☐	☐

13/13 Quyền về Công đoàn

46.	Nơi tôi làm việc có một nghiệp đòan lao động		☐	☐
47.	Tôi có quyền tham gia Công đoàn ở nơi tôi làm việc		☐	☐
48.	Người thuê tôi cho phép các thỏa thuận tập thể nơi tôi làm việc		☐	☐
49.	Tôi có thể bảo vệ, với các đồng nghiệp, về các quyền lợi xã hội và kinh tế thông qua "đình công" mà không sợ bị phân biệt đối xử		☐	☐

DECENETWORKCHECK.ORG

Kết quả

Điểm cá nhân của bạn cho biết người thuê bạn tuân theo luật lệ quốc gia đến mức nào. Để tính toán số DecentWorkCheck của bạn, bạn phải tích lũy một điểm cho mỗi câu trả lời YES được đánh dấu. Rồi so sánh nó với giá trị trong Bảng sau.

.....	**là số lượng "YES" được tích lũy.**

Việt nam có 44 câu "YES" trong 49 câu hỏi liên quan đến Tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Nếu điểm của bạn trong khoảng 1 - 18

Điểm này là không thể tin nổi! Người thuê bạn có biết là chúng ta đang sống ở thế kỷ 21 không? Hãy đòi hỏi quyền cho bạn. Nếu có một Công đoàn hoạt động trong công ty của bạn hoặc chi nhánh, hãy tham gia và kêu gọi trợ giúp.

Nếu điểm của bạn trong khoảng 19 - 38

Như bạn có thể thấy, có đủ chỗ cho việc cải thiện. Nhưng đừng xem xét tất cả cùng một lúc. Hãy bắt đầu nơi bị tổn thương nhiều nhất trước. Trong lúc chờ đợi, hãy thông báo cho Công đoàn của bạn hoặc WageIndicator về tình trạng của bạn, như vậy họ có thể giúp cải thiện nó. Khi gửi một email, vui lòng nêu rõ nội dung bạn muốn nói và nếu được thì cả tên người sử dụng lao động của bạn. Tương tự, hãy tìm hiểu thêm xem công ty của bạn có chính thức tuân theo một quy định về lĩnh vực Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp không. Nếu họ có làm điều ấy, ít nhất là họ đã tuân theo các tiêu chuẩn của ILO. Nếu họ chưa có, thì họ sẽ cần phải làm. Nhiều công ty đang làm như vậy. Bạn có thể nêu lên điều này.

Nếu điểm của bạn trong khoảng 39 - 49

Bạn đã ở xa vùng nguy hiểm. Người sử dụng lao động của bạn tuân theo hầu hết các luật lao động và quy chế hiện hành. Nhưng vẫn còn chỗ cần cải thiện. Do vậy lần sau bạn sẽ trao đổi với cấp quản lý về điều kiện làm việc, chuẩn bị kỹ và tư vấn họ qua checklist của DecentWorkCheck.