

Số: /TTr-LĐT BXH
(Dự thảo)

Hà Nội, ngày tháng năm 2022

TỜ TRÌNH

Dự thảo Nghị định quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện quy định của Bộ luật Lao động và ý kiến chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ Lê Minh Khái tại văn bản số 1487/VPCP-KTTH ngày 11 tháng 5 năm 2022 của Văn phòng Chính phủ về việc xây dựng Nghị định quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động theo trình tự, thủ tục rút gọn; sau khi có ý kiến tham gia của các Bộ, ngành liên quan và ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp tại công văn số/BC-BTP ngày tháng ... năm 2022, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ dự thảo Nghị định quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ ĐỊNH

1. Theo quy định tại Điều 91 của Bộ luật Lao động thì mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ; Chính phủ quy định và công bố mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Theo đó, bên cạnh mức lương tối thiểu tháng, Chính phủ cần có quy định về mức lương tối thiểu giờ.

2. Căn cứ quy định của Bộ luật Lao động và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia¹, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15 tháng 11 năm 2019 quy định mức lương tối thiểu vùng theo tháng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2020². Thông thường, mức lương tối thiểu vùng được xem xét, điều chỉnh sau 1 năm thực hiện. Tuy nhiên, do từ đầu năm 2020 đại dịch Covid-19 đã tác động tiêu cực đến kinh tế, xã hội, sản xuất, kinh doanh, việc làm và đời sống của người lao động nên Chính phủ đã duy trì mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định số 90/2019/NĐ-CP cho đến nay (trên 2 năm) theo Khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia³. Hiện tại, mức lương tối thiểu vùng này không

¹ Khuyến nghị số 09/BC-HĐTLQG ngày 30 tháng 7 năm 2019.

² Bao gồm 4 mức: mức 4.420.000 đồng/tháng đối với vùng I; mức 3.920.000 đồng/tháng đối với vùng II; mức 3.430.000 đồng/tháng đối với vùng III và mức 3.070.000 đồng/tháng đối với vùng IV.

³ Khuyến nghị số 06/BC-HĐTLQG ngày 28 tháng 8 năm 2020.

còn bảo đảm được mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ⁴ theo quy định của Bộ luật Lao động.

3. Trên thực tế, mức lương tối thiểu tháng do Chính phủ quy định hiện chủ yếu áp dụng cho người lao động làm những công việc có tính chất ổn định trong khu vực chính thức. Đối với người lao động làm những công việc có tính chất linh hoạt, làm việc không trọn thời gian cho các hộ gia đình, các cơ sở kinh doanh nhỏ lẻ (như nhà hàng, siêu thị, quán cà phê...) thì việc sử dụng mức lương tối thiểu tháng làm căn cứ thoả thuận, trả lương theo ngày, giờ, tuần đối với người lao động đang có sự cứng nhắc, thiếu cơ sở áp dụng linh hoạt, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Do đó, bên cạnh mức lương tối thiểu tháng, cần thiết phải quy định mức lương tối thiểu giờ để mở rộng độ bao phủ và tăng tính bảo vệ của tiền lương tối thiểu đối với các nhóm lao động làm những công việc linh hoạt, bán thời gian theo quy định của Bộ luật Lao động.

4. Hiện nay, dịch Covid-19 đã cơ bản được kiểm soát, tình hình kinh tế - xã hội của Việt Nam đã và đang khởi sắc⁵, sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp dần phục hồi và phát triển. Tuy nhiên, trong bối cảnh này, đời sống của nhiều người lao động vẫn đang bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi tác động từ dịch bệnh Covid-19, một bộ phận người lao động rơi vào hoàn cảnh rất khó khăn do phải ngừng việc, mất việc, nghỉ việc không hưởng lương kéo dài, thu nhập giảm sút trong khi giá cả hàng hoá dịch vụ ngày càng tăng cao. Thị trường lao động đang trong tình trạng chênh lệch cung - cầu, thiếu hụt nguồn cung lao động ở nhiều ngành, địa phương, nhiều lao động do đại dịch Covid-19 phải thôi việc, ngừng việc quay về quê hiện đang thiếu động lực quay trở lại làm việc. Tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp hiện nay đang có xu hướng thiết lập lại các điều kiện lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó đang tiềm ẩn những mâu thuẫn, phức tạp, có thể phát sinh thành các tranh chấp. Đa số người lao động hiện nay đều có mong muốn người sử dụng lao động điều chỉnh tăng tiền lương, phụ cấp lương và cải thiện các chế độ đãi ngộ khác cho phù hợp với bối cảnh phục hồi kinh tế. Nhiều cuộc đình công xảy ra từ đầu năm đến nay đều xuất phát từ mong muốn này của người lao động. Về phía người sử dụng lao động, để phục hồi sản xuất và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, một số doanh nghiệp đã có sự chủ động điều chỉnh tăng tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với người lao động, tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp, mặc dù có điều kiện song hiện vẫn đang trông chờ vào sự điều chỉnh mức lương tối thiểu của Chính phủ để lấy đó làm căn cứ tiến hành thương lượng, điều chỉnh lại các chế độ cho người lao động.

⁴ Theo tính toán của Bộ phận kỹ thuật thuộc của Hội đồng tiền lương quốc gia, mức lương tối thiểu hiện hành thấp hơn khoảng 1,3% so với mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ của năm 2022.

⁵ Tổng sản phẩm trong nước (GDP) năm 2020 tăng 2,91%; năm 2021 tăng 2,58% so với năm trước; kế hoạch năm 2022 tăng 6% - 6,5%. Năng suất lao động xã hội năm 2020 tăng 7,2%⁵; năm 2021 tăng 4,71%; kế hoạch năm 2022 tăng 5,5%.

Từ thực tế trên cho thấy, việc Chính phủ sớm ban hành Nghị định điều chỉnh mức lương tối thiểu tháng và quy định mức lương tối thiểu giờ theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 để góp phần cải thiện đời sống của người lao động, hỗ trợ tích cực cho việc phục hồi thị trường lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp sớm phục hồi, ổn định và phát triển sản xuất kinh doanh, duy trì quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ là rất cần thiết hiện nay.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VIỆC XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH

1. Mục đích

Việc ban hành Nghị định nhằm quy định cụ thể Bộ luật Lao động năm 2019 về mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ, qua đó mở rộng diện bao phủ và bảo vệ của tiền lương tối thiểu đối với người lao động; góp phần tích cực cho việc cải thiện tiền lương, đời sống của người lao động, thúc đẩy phục hồi thị trường lao động, phục hồi sản xuất, kinh doanh, duy trì quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

2. Quan điểm chỉ đạo

- Việc xây dựng Nghị định phải bám sát các quy định của Bộ luật Lao động về mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ, qua đó mở rộng độ bao phủ và bảo vệ của tiền lương tối thiểu đối với người lao động.

- Việc xác định mức lương tối thiểu phải căn cứ theo các tiêu chí quy định tại Bộ luật Lao động 2019, có tính đến sự chia sẻ, hài hòa lợi ích giữa người lao động và doanh nghiệp, đặt trong bối cảnh kinh tế - xã hội vừa trải qua thời gian dài bị tác động bởi đại dịch và bắt đầu chuyển sang phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội theo tinh thần Nghị quyết số 43/2022/QH15 ngày 11 tháng 01 năm 2022 của Quốc hội và Nghị quyết số 11/NQ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2022 của Chính phủ.

- Kế thừa những quy định về lương tối thiểu còn phù hợp, đồng thời có sự rà soát, bổ sung các quy định về cơ chế xác định, điều chỉnh, áp dụng mức lương tối thiểu tháng, mức lương tối thiểu giờ cho phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019, tạo điều kiện thuận lợi cho các bên thoả thuận, trả lương cho người lao động, tránh tạo ra xáo trộn trong quan hệ lao động của doanh nghiệp.

III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

1. Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có văn bản số 76/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 29 tháng 4 năm 2022 báo cáo Thủ tướng Chính phủ giao cho Bộ chủ trì, phối hợp với các Bộ liên quan xây dựng, trình Chính phủ Nghị định

quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo trình tự, thủ tục rút gọn.

2. Trên cơ sở ý kiến của Phó Thủ tướng Chính phủ Lê Minh Khái tại văn bản số 1487/VPCP-KTTH ngày 11 tháng 5 năm 2022 và Báo cáo khuyến nghị số 04/BC-HĐTLQG ngày 18 tháng 4 năm 2022 của Hội đồng tiền lương quốc gia, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã dự thảo Tờ trình Chính phủ, Nghị định; gửi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, một số Hiệp hội doanh nghiệp và các Bộ, ngành, địa phương về nội dung dự thảo Nghị định.

3. Sau khi tiếp thu ý kiến tham gia của các cơ quan, tổ chức, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoàn thiện hồ sơ trình dự thảo Nghị định theo quy định, gửi Bộ Tư pháp thẩm định. Trên cơ sở ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp (văn bản số/BC-BTP ngày tháng năm 2022), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chỉnh lý dự thảo Nghị định và các tài liệu kèm theo trình Chính phủ.

IV. NỘI DUNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

Nội dung dự thảo Nghị định gồm 5 Điều, quy định 7 nội dung chủ yếu sau:

1. Phạm vi điều chỉnh, quy định mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

2. Về mức lương tối thiểu tháng, quy định các mức lương tối thiểu tháng theo 4 vùng: vùng I là 4.680.000 đồng/tháng, vùng II là 4.160.000 đồng/tháng, vùng III là 3.640.000 đồng/tháng, vùng IV là 3.250.000 đồng/tháng.

Mức lương tối thiểu nêu trên tăng bình quân 6% (tương ứng tăng từ 180.000 đồng - 260.000 đồng) so với mức lương tối thiểu hiện hành. Việc xác định mức điều chỉnh lương tối thiểu nêu trên dựa trên cơ sở tăng 5,3% để bảo đảm đủ mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ và tăng thêm 0,7% để cải thiện thêm tiền lương cho người lao động. Mức điều chỉnh này có sự chia sẻ, hài hòa lợi ích của người lao động và doanh nghiệp, vừa chú ý cải thiện đời sống cho người lao động, vừa chú ý đến việc bảo đảm duy trì, phục hồi và phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. 100% thành viên Hội đồng tiền lương quốc gia thống nhất và khuyến nghị với Chính phủ điều chỉnh theo mức này.

3. Về mức lương tối thiểu giờ, quy định các mức lương tối thiểu giờ theo 4 vùng: vùng I là 22.500 đồng/giờ, vùng II là 20.000 đồng/giờ, vùng III là 17.500 đồng/giờ, vùng IV là 15.600 đồng/giờ.

Đây là loại hình lương tối thiểu được quy định mới nhằm triển khai quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Các mức lương tối thiểu giờ được xác

định dựa trên phương pháp quy đổi tương đương từ mức lương tối thiểu tháng và thời gian làm việc tiêu chuẩn theo quy định của Bộ luật Lao động⁶. Việc áp dụng phương pháp quy đổi tương đương nêu trên phù hợp với điều kiện cụ thể ở nước ta khi lần đầu tiên quy định mức lương tối thiểu giờ, tránh tạo ra sự xáo trộn việc trả lương cho người lao động, gây ảnh hưởng tiêu cực tới tình hình quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

4. Về áp dụng mức lương tối thiểu, căn cứ các hình thức trả lương trong Bộ luật Lao động⁷, Nghị định quy định lương tối thiểu tháng được áp dụng đối với người lao động trả lương theo tháng; lương tối thiểu giờ được áp dụng đối với người lao động trả lương theo giờ. Đối với hình thức trả lương khác (theo tuần hoặc theo ngày hoặc theo sản phẩm hoặc lương khoán) thì do doanh nghiệp lựa chọn quy đổi sang mức lương tháng hoặc giờ bảo đảm không thấp hơn mức lương tối thiểu tháng hoặc mức lương tối thiểu giờ (không yêu cầu doanh nghiệp thay đổi hình thức trả lương mà chỉ quy đổi ra mức lương tháng hoặc giờ để đối chiếu, kiểm chứng mức độ tuân thủ mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định).

5. Về địa bàn phân vùng, nguyên tắc áp dụng phân vùng cơ bản kế thừa danh mục theo quy định hiện hành, ngoài ra có sự rà soát, cập nhật, bổ sung một số địa bàn sau khi có sự thay đổi do phải thực hiện sắp xếp lại địa giới hành chính theo các Nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

6. Về trách nhiệm thực hiện, quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động tổ chức triển khai rà soát các thỏa thuận liên quan, không được cắt giảm hoặc xóa bỏ các chế độ đã quy định trong Bộ luật Lao động, đồng thời tiếp tục thực hiện các nội dung đã thỏa thuận, cam kết có lợi hơn cho người lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

7. Về hiệu lực thi hành, quy định thời điểm thực hiện mức lương tối thiểu từ ngày 01 tháng 7 năm 2022 như Hội đồng tiền lương quốc gia đã khuyến nghị với Chính phủ.

V. VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH, LỒNG GHÉP GIỚI, TÍNH TƯƠNG THÍCH VỚI ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ VÀ ĐẢM BẢO NGUỒN LỰC THI HÀNH

1. Về thủ tục hành chính

Nghị định không làm phát sinh thêm thủ tục hành chính mới.

2. Về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới

⁶ Đây là cách xác định mức lương tối thiểu giờ được áp dụng phổ biến ở nhiều nước trên thế giới và được các chuyên gia ILO khuyến nghị cho Việt Nam áp dụng.

⁷ Theo quy định có 3 hình thức trả lương: theo thời gian (tháng, tuần, ngày, giờ), theo sản phẩm và lương khoán.

Dự thảo Nghị định không có nội dung quy định liên quan đến vấn đề bình đẳng giới. Việc Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng cũng không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức được áp dụng đồng nhất, không phân biệt giới tính.

3. Về tính tương thích với các điều ước quốc tế

Dự thảo Nghị định không có nội dung mâu thuẫn với các điều ước quốc tế có liên quan mà Việt Nam là thành viên. Việc điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu tháng và bổ sung mức lương tối thiểu giờ sẽ góp phần hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu của Việt Nam, tăng tính tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam đang đề xuất gia nhập.

4. Về điều kiện đảm bảo về nguồn nhân lực, tài chính để đảm bảo thi hành Nghị định

Nghị định không làm phát sinh thêm bộ máy, nhân lực để thi hành Nghị định. Phương án lương tối thiểu nêu trên đã tính đến các tác động về việc làm, thất nghiệp, điều kiện sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp, mức độ ảnh hưởng đến chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Đa phần các doanh nghiệp đã trả lương cho người lao động cao hơn mức lương tối thiểu dự kiến, khi thực hiện mức lương tối thiểu mới chủ yếu chỉ làm tăng chi phí đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc. Đối với nhóm người lao động hiện nay đang hưởng lương thấp, phải điều chỉnh lại để bảo đảm không thấp hơn mức lương tối thiểu mới.

VI. Ý KIẾN THẨM ĐỊNH CỦA BỘ TƯ PHÁP

Trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

Nơi nhận:

- Thủ tướng Chính phủ;
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Thành viên Chính phủ;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Tư pháp;
- Lưu VT, Cục QHLĐTL.

BỘ TRƯỞNG

Đào Ngọc Dung