

BÁO CÁO
tổng hợp nội dung trả lời các đề xuất, kiến nghị
của công nhân, người lao động trong các doanh nghiệp
đang hoạt động tại các Khu công nghiệp

Câu 1: Chính phủ ban hành Nghị định số 105/2020/NĐ-CP quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non; trong đó, có chính sách đối với trẻ em là con công nhân, người lao động làm việc tại khu công nghiệp. Nghị định có hiệu lực từ ngày 01/11/2020.

Theo đó, trẻ em đang học tại các cơ sở giáo dục mầm non thuộc loại hình dân lập, tư thục đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập và hoạt động theo đúng quy định có cha hoặc mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em là công nhân, người lao động đang làm việc tại các khu công nghiệp được doanh nghiệp ký hợp đồng lao động theo quy định được hỗ trợ tối thiểu 160.000 đồng/trẻ/tháng. Thời gian hỗ trợ tính theo số tháng học thực tế nhưng không quá 09 tháng/năm học. Mức hỗ trợ do UBND tỉnh xây dựng phù hợp với khả năng ngân sách của địa phương, trình HĐND cùng cấp xem xét, quyết định.

Về vấn đề này, xin hỏi chậm nhất là khi nào người lao động được nhận hỗ trợ? Đề nghị lãnh đạo quan tâm.

Trả lời: Căn cứ Nghị quyết số 22/2021/NQ-HĐND, ngày 19/4/2021 của HĐND tỉnh về Quy định một số chính sách hỗ trợ phát triển giáo dục mầm non trên địa bàn tỉnh Quảng Nam, hiệu lực thi hành từ ngày 05/5/2021 và UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 1321/QĐ-UBND, ngày 17/5/2021 về việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 22/2021/NQ-HĐND.

Nghị quyết này quy định chính sách hỗ trợ đối với trẻ em trong độ tuổi nhà trẻ và mẫu giáo đang học tại các cơ sở giáo dục mầm non thuộc loại hình dân lập, tư thục đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập và hoạt động theo đúng quy định, có cha hoặc mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em là công nhân, người lao động đang làm việc tại các khu công nghiệp được doanh nghiệp ký hợp đồng lao động theo quy định. Mức hỗ trợ 160.000 đồng/trẻ/tháng, tính theo số tháng học thực tế, không quá 09 tháng/năm học.

Thực hiện chính sách hỗ trợ này, UBND thành phố Tam Kỳ đã ban hành Quyết định số 8323/QĐ-UBND, ngày 15/12/2021 về việc phê duyệt danh sách trẻ hưởng chính sách hỗ trợ; theo đó, có 795 trẻ em được hưởng chính sách hỗ trợ với số tiền là 1.190.400.000 đồng.

Câu 2: Sự thu hút đầu tư đối với các doanh nghiệp FDI đầu tư vào các khu công nghiệp tại tỉnh Quảng Nam ngày càng nhiều, thúc đẩy nền kinh tế phát triển mạnh mẽ; tuy nhiên, nguồn lao động tại địa phương không đủ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp.

Để thu hút các lao động ở nơi khác đến và giữ chân người lao động gắn bó lâu dài tại các khu công nghiệp thì cần có chính sách về hỗ trợ nhà ở cho lao động làm việc tại các khu công nghiệp “An cư lập nghiệp”.

Hiện nay, tỉnh Quảng Nam đã có những cơ chế, chính sách gì để hỗ trợ, đồng hành với doanh nghiệp giữ chân người lao động, nhất là chính sách hỗ trợ nhà ở cho lao động làm việc tại các khu công nghiệp. Định hướng sắp tới của tỉnh như thế nào?

Trả lời: Ngày 22/7/2021, HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 51/NQ-HĐND về chương trình phát triển nhà ở tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2021 - 2030 và ngày 11/8/2021, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 2293/QĐ-UBND về phê duyệt Chương trình phát triển nhà ở tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2021 - 2030; theo đó, giai đoạn 2021 – 2030, diện tích đất ở để xây dựng nhà ở cho người lao động tăng thêm 244 ha (giai đoạn 2021 -2025 tăng thêm 143 ha, giai đoạn 2026 - 2030 tăng thêm 101 ha).

UBND tỉnh đã chỉ đạo các cơ quan liên quan, UBND các huyện, thị xã, thành phố rà soát, nắm chắc số lượng và nhu cầu về nhà ở của công nhân các khu công nghiệp để phối hợp với Sở Xây dựng đề xuất UBND tỉnh thực hiện các hồ sơ, thủ tục đầu tư hoặc mời gọi doanh nghiệp đầu tư phát triển nhà ở công nhân khu công nghiệp, góp phần thu hút công nhân, phục hồi sản xuất kinh tế.

Câu 3: Theo quy định của Bộ luật Lao động, người lao động (NLĐ) bị tai nạn giao thông trên đường đi làm hoặc đi về đúng thời gian và tuyến đường hợp lý. Để được hưởng chế độ tai nạn lao động (TNLĐ) thì bảo hiểm xã hội (BHXH) yêu cầu phải có giấy xác nhận của Cảnh sát giao thông nhưng khi qua xin xác nhận của Cảnh sát giao thông thì không được xác nhận. Đề xuất cơ quan, ban, ngành tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ hưởng chế độ TNLĐ trong trường hợp nêu trên.

Trả lời: Căn cứ Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH, ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều về Luật An toàn, vệ sinh lao động về chế độ đối với người bị TNLD, bệnh nghề nghiệp, hướng dẫn việc xác nhận đối với trường hợp không có Biên bản điều tra tai nạn giao thông hoặc Biên bản khám nghiệm hiện trường và sơ đồ hiện trường vụ tai nạn; theo đó, cơ quan xác nhận là Ủy ban nhân dân cấp xã hoặc Công an cấp xã nơi xảy ra vụ tai nạn. Như vậy, hồ sơ để hưởng chế độ TNLD đối với trường hợp bị tai nạn giao thông không yêu cầu bắt buộc phải có các thủ tục do cảnh sát giao thông lập và có thể thay thế bằng xác nhận của UBND cấp xã hoặc Công an cấp xã nơi xảy ra tai nạn.

Câu 4: Lao động nữ mang thai được giảm 01 giờ làm việc hoặc chuyển sang việc nhẹ hơn. Làm sao để xác định công việc nhẹ hay nặng trong doanh nghiệp? Nên quy định rõ công việc nặng hay nhẹ trong doanh nghiệp để người lao động được hưởng đúng chế độ.

Trả lời: Tại Khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động quy định: Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Danh mục nghề công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai được quy định tại các Thông tư của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH, ngày 12/11/2020 và Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH, ngày 12/11/2020. Tại các Thông tư nêu trên, quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động phải thực hiện công bố công khai để người lao động biết về những nghề, công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con đang có tại nơi làm việc.

Câu 5: Liên quan đến chế độ cơm ca hàng ngày, công nhân lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp phản ánh: Hiện nay, trên địa bàn tỉnh có rất nhiều doanh nghiệp đã chăm lo tốt bữa ăn ca cho công nhân. Tuy

nhiên, ở nhiều cơ sở khác, công nhân còn đang lo lắng về an toàn vệ sinh thực phẩm, mặc dù chế độ cơm ca chủ doanh nghiệp chỉ 22.000 đồng/xuất nhưng công nhân vẫn không ăn được, có thể do thực phẩm bẩn xâm nhập vào bữa ăn công nghiệp. Đề nghị tỉnh có giải pháp giúp đỡ chúng tôi tránh khỏi những lo lắng này.

Trả lời: Trong những năm qua, công tác đảm bảo an toàn thực phẩm ngày càng được quan tâm, nhất là các Bếp ăn tập thể (BATT) tại các Khu công nghiệp. Về tiêu chuẩn và hình thức tổ chức bữa ăn ca cho công nhân do doanh nghiệp tự quyết định, có thể doanh nghiệp tự tổ chức bếp ăn tại chỗ, hợp đồng với đơn vị khác cung cấp suất ăn sẵn, hoặc hợp đồng với các doanh nghiệp để tổ chức bếp ăn. Chất lượng bữa ăn ngoài kỹ thuật chế biến, nấu nướng còn liên quan rất nhiều đến các điều kiện xung quanh như: Điều kiện môi trường, con người, trang thiết bị, dụng cụ, nguồn gốc nguyên liệu, nguồn nước,...

Luật An toàn thực phẩm và các văn bản hướng dẫn quy định chặt chẽ điều kiện đối với các BATT do doanh nghiệp tự tổ chức hoặc các doanh nghiệp có giấy phép hoạt động cung cấp suất ăn công nghiệp. Hằng năm, theo phân cấp quản lý (tuyên tỉnh do Chi cục An toàn vệ sinh thực phẩm quản lý, tuyên huyện do Văn phòng HĐND&UBND các huyện, thị xã, thành phố quản lý) đều có kế hoạch kiểm tra, giám sát an toàn thực phẩm đối với những BATT. Qua kiểm tra các BATT, hầu hết các BATT đảm bảo các quy định của Luật An toàn thực phẩm. Bên cạnh đó, vẫn còn một số cơ sở kiểm tra chưa đảm bảo, một số doanh nghiệp chưa đầu tư về điều kiện vật chất cho bếp ăn, bố trí bếp ăn còn tạm bợ, khu vực sơ chế, chế biến, kho thực phẩm bố trí chưa khoa học, thực hiện việc ghi chép sổ kiểm tra và sổ lưu mẫu thức ăn chưa đầy đủ thông tin, kỹ thuật lưu mẫu thức ăn chưa đồng đều về khối lượng và quy cách niêm phong,...; đối với các cơ sở này, các Đoàn kiểm tra yêu cầu các cơ sở BATT phải đảm bảo các điều kiện an toàn thực phẩm theo quy định từ khâu thu mua nguyên liệu ban đầu đến quá trình vận chuyển, bảo quản, sơ chế, chế biến và sử dụng thực phẩm; điều kiện vệ sinh cơ sở, đảm bảo nguồn cung cấp thực phẩm sạch và an toàn; vệ sinh trong quá trình chế biến thực phẩm; vệ sinh trang thiết bị, dụng cụ chế biến; kiểm tra sức khỏe và vệ sinh cá nhân các nhân viên trực tiếp chế biến thực phẩm; tổ chức kiểm thực 03 bước, tổ chức lưu mẫu thức ăn; các quy định của pháp luật trong công tác đảm bảo an toàn thực phẩm tại cơ sở, phòng, chống dịch bệnh.

Bên cạnh công tác kiểm tra, giám sát, công tác tuyên truyền, giáo dục kiến thức về an toàn thực phẩm cho các BATT đều được cơ quan quản lý đẩy mạnh và triển khai thường xuyên bằng nhiều hình thức như tuyên truyền trực tiếp tại các lớp tập huấn kiến thức ATTP cho chủ cơ sở và người trực tiếp chế biến thực phẩm tại các BATT, tuyên truyền trên Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh, Báo Quảng Nam, tuyên truyền lưu động trong các dịp cao điểm, treo băng rôn, khẩu hiệu về ATTP, cấp phát tờ rơi...

Về vấn đề công nhân, người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp phản ánh, Chi cục An toàn vệ sinh thực phẩm tỉnh đề xuất một số giải pháp trong công tác đảm bảo an toàn thực phẩm tại BATT như sau:

- Đối với doanh nghiệp có BATT, người đứng đầu doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định của pháp luật về an toàn thực phẩm, thành lập tổ kiểm tra, giám sát chăm lo sức khỏe cho công nhân, người lao động với lực lượng đủ thành phần, đủ mạnh, hằng năm, xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát nội bộ các vấn đề liên quan đến sức khỏe của công nhân. Lập đường dây nóng để tiếp nhận và giải quyết kịp thời các phản ánh của công nhân, người lao động.

- Đối với doanh nghiệp hợp đồng với đơn vị khác để tổ chức BATT, chủ doanh nghiệp chỉ lựa chọn và ký kết hợp đồng với những đơn vị có đầy đủ các thủ tục hành chính về an toàn thực phẩm. Định kỳ các doanh nghiệp công khai tiêu chuẩn khẩu phần ăn cho người lao động, tổ chức công đoàn cơ sở biết về chất lượng và giá cả của mỗi suất ăn. Trường hợp chất lượng thực phẩm, thành phần dinh dưỡng không đảm bảo thì người lao động có ý kiến trực tiếp hoặc thông qua tổ chức Công đoàn để các chủ doanh nghiệp kịp thời điều chỉnh cho phù hợp (những phản ánh phải trung thực, khách quan).

- Đối với cơ quan quản lý nhà nước về an toàn thực phẩm, trong thời gian tới, ngành Y tế tiếp tục phối hợp với các ngành liên quan tăng cường thông tin, tuyên truyền kiến thức về an toàn thực phẩm, đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát an toàn thực phẩm, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm quy định an toàn thực phẩm theo quy định của pháp luật; công khai các vi phạm trên phương tiện thông tin, phối hợp với công đoàn ở các doanh nghiệp phát huy vai trò giám sát tại các bữa ăn đảm bảo chất lượng bữa ăn cho người lao động.

Câu 6: Công nhân, người lao động tại khu công nghiệp của tỉnh rất đông nữ công nhân làm việc nhưng chưa có nhà gửi trẻ, nhà mẫu giáo. Bản

thân công nhân, người lao động thu nhập thấp không có điều kiện thuê người trông giữ con nên đang phải gửi con cho ông, bà chăm. Rất mong tỉnh sớm xây dựng nhà trẻ gần khu công nghiệp nhằm tạo điều kiện cho công nhân yên tâm làm việc.

Trả lời: UBND tỉnh đã chỉ đạo các cơ quan liên quan, UBND các huyện, thị xã, thành phố phối hợp với Sở Xây dựng để thực hiện kế hoạch phát triển nhà ở xã hội, nhà ở cho người lao động, trong đó yêu cầu: Bố trí quỹ đất đầu tư xây dựng thiết chế công đoàn để phân đấu từ năm 2026 trở đi, tất cả các khu công nghiệp đều có thiết chế công đoàn (bao gồm nhà ở, siêu thị, nhà trẻ, nhà văn hóa...).

Ngày 28/4/2022, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 1145/QĐ-UBND phê duyệt Đồ án Quy hoạch phân khu xây dựng (tỷ lệ 1/2.000) Khu công nghiệp Tam Thăng mở rộng thuộc Khu kinh tế mở Chu Lai, bố trí khu dân cư, nhà ở công nhân tại xã Bình Nam, huyện Thăng Bình để bố trí nhà ở và các công trình phúc lợi về văn hoá, giáo dục, y tế, thể thao, nhà trẻ cho người lao động trong Khu công nghiệp Tam Thăng.

Câu 7: Hiện nay, một số doanh nghiệp đóng tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh không đóng bảo hiểm xã hội, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện chế độ, chính sách và quyền lợi của người lao động. Đề nghị lãnh đạo cho biết những chủ trương của tỉnh để khắc phục tồn tại này.

Trả lời: Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, người lao động là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm: Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng theo mùa vụ hoặc một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng; người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng.

Hiện nay, trên địa bàn tỉnh, việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của các doanh nghiệp trong các khu, cụm công nghiệp thực hiện tương đối tốt; tuy nhiên, một số doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh ngoài các khu, cụm công nghiệp, việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động vẫn còn chưa đầy đủ, đây là hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội. UBND tỉnh đã thường xuyên chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội tỉnh, các cơ quan liên quan tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội

trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, để kịp thời xử lý hoặc báo cáo UBND tỉnh xử lý những hành vi vi phạm pháp luật theo quy định.

Câu 8: Hiện nay, tỉnh đã có và sẽ có nhiều dự án đầu tư lớn, thu hút nhiều lao động. Vậy, xin lãnh đạo tỉnh cho biết những giải pháp cụ thể của tỉnh về công tác đào tạo nghề để con em công nhân, người lao động trong tỉnh có đủ điều kiện lựa chọn nghề nghiệp và được trở thành công nhân trong các dự án trên.

Trả lời: Trong thời gian qua, cùng với các chính sách thu hút đầu tư, tỉnh Quảng Nam đã thực hiện tốt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn (theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg, ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 494/QĐ-UBND, ngày 15/02/2011 của UBND tỉnh) và cơ chế hỗ trợ đào tạo lao động cho các chương trình, dự án trọng điểm và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 - 2020 (theo Nghị quyết số 12/2016/NQ-HĐND, ngày 19/7/2016 của HĐND tỉnh và Quyết định số 3577/QĐ-UBND, ngày 14/10/2016 của UBND tỉnh). Với cơ chế này, bên cạnh các chính sách do Trung ương quy định, tỉnh Quảng Nam cũng đã mạnh dạn đưa ra nhiều chính sách hỗ trợ vượt trội riêng của tỉnh, với mục tiêu là đào tạo lao động (trong đó, ưu tiên lao động là người dân tộc thiểu số) để vào làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng số lượng lớn lao động của các doanh nghiệp trong các khu, cụm công nghiệp của tỉnh.

Giai đoạn 2016 - 2020, đã có 26.110 lao động được hỗ trợ học nghề ở trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên dưới 03 tháng. Sau đào tạo, có trên 70% người học nghề có việc làm sau đào tạo thông qua các hình thức như: tìm được việc làm tại doanh nghiệp, tự tạo được việc làm, được doanh nghiệp bao tiêu sản phẩm, tận dụng thời gian nông nhàn để làm thêm các công việc khác để tăng thu nhập...; trong đó, số lao động hoàn thành khóa học theo cơ chế của tỉnh là 5.479 người; sau học nghề đã vào làm việc tại các doanh nghiệp là 5.245 người, chiếm tỷ lệ trên 95% (trong đó, 2.262 người là đồng bào dân tộc thiểu số, chiếm 43,2%). Một số doanh nghiệp tiếp nhận nhiều lao động như: Công ty TNHH MTV Panko Tam Thăng, Công ty TNHH MTV Công nghiệp Germton, Công ty TNHH MTV Moonchang Vina... Hầu hết, lao động sau khi đào tạo được tiếp nhận vào làm việc ổn định tại doanh nghiệp với mức thu nhập khá.

Hiện nay, UBND tỉnh đã giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội dự thảo Đề án hỗ trợ đào tạo lao động tỉnh Quảng Nam, giai đoạn 2022 - 2025 (dự kiến trình HĐND tỉnh trong tháng 8/2022). Nội dung chính của

Đề án là: Ngoài các đối tượng, chính sách do Trung ương quy định, tỉnh ban hành thêm chính sách khuyến khích, hỗ trợ tất cả người lao động trong độ tuổi lao động có nhu cầu học nghề để tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm tham gia học trình độ sơ cấp, đào tạo thường xuyên dưới 03 tháng, gồm: hỗ trợ kinh phí đào tạo, hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại, tiền thuê nhà ở (cho người dân tộc thiểu số) trong quá trình học nghề và 06 tháng đầu tiên đi làm tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh trên địa bàn tỉnh mà phải thuê nhà ở; hỗ trợ học phí đối với học sinh tốt nghiệp THPT vào học trình độ trung cấp, cao đẳng; hỗ trợ học chương trình văn hoá THPT cho học sinh tốt nghiệp THCS vào học trình độ trung cấp nhằm tăng số lượng và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực có triển vọng phát triển cao như: Công nghiệp cơ khí, sản xuất và lắp ráp ô tô, công nghiệp năng lượng, công nghiệp điện tử, du lịch - dịch vụ, logistics, công nghiệp hỗ trợ, dệt may và nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ số và các ngành kỹ thuật khác; đồng thời, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, đào tạo và đào tạo lại đội ngũ giáo viên; xây dựng chương trình, giáo trình... nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Câu 9: Việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người sử dụng lao động chưa đáp ứng yêu cầu, khi triệu tập thì chủ doanh nghiệp không tham gia; do đó, tình trạng nhiều người sử dụng lao động thiếu hiểu biết về pháp luật lao động, dẫn đến việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở trong một số doanh nghiệp không được thực hiện nghiêm túc (như xây dựng Quy chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức đối thoại, hội nghị người lao động). Vì vậy, quyền lợi của công nhân, người lao động bị ảnh hưởng, đề nghị tỉnh có giải pháp cho vấn đề này.

Trả lời: Trong Bộ luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật về: Lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động; thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động, thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Để việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc trong các doanh nghiệp được chấp hành nghiêm túc, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã ban hành các Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày

03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; theo đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã chỉ đạo các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách pháp luật về lao động, chỉ đạo các doanh nghiệp tổ chức thông tin, tuyên truyền các quy định của pháp luật lao động cho người lao động, thực hiện đầy đủ, đúng pháp luật các quy định của pháp luật lao động, tạo điều kiện thành lập, hoạt động của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp, tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể, hội nghị người lao động, xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ tại nơi làm việc để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Câu 10: Liên quan đến vấn đề đảm bảo môi trường trong Khu công nghiệp (KCN) Tam Thăng: Hiện nay, ở một số doanh nghiệp sản xuất dệt, nhuộm có tình trạng doanh nghiệp xả thải chưa được xử lý triệt để đã gây ô nhiễm môi trường và lâu dài trở thành nguy cơ ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của Nhân dân. Đề nghị lãnh đạo cho biết tỉnh đã có những giải pháp gì để chủ động ngăn chặn tình trạng này?

Trả lời: Về công tác bảo vệ môi trường của KCN Tam Thăng: KCN Tam Thăng (do Công ty TNHH MTV Phát triển hạ tầng khu công nghiệp Chu Lai - CIZIDCO làm chủ đầu tư kinh doanh hạ tầng) đã có hệ thống thu gom nước thải trong toàn KCN và dẫn về hệ thống xử lý nước thải tập trung của Công ty TNHH MTV Panko Tam Thăng để xử lý. Hệ thống xử lý nước thải tập trung này có quy mô công suất 28.000 m³/ngày đêm đã được Bộ Tài nguyên và Môi trường cấp giấy phép xả nước thải vào nguồn nước (Giấy phép số 2378/GP-BTNMT, ngày 04/10/2017); theo đó, một phần nước thải sau xử lý được dẫn về Nhà máy tái sử dụng nước (của Công ty Cổ phần Giải pháp công nghệ tái tạo (Công ty RTS)) để xử lý cung cấp lại cho hoạt động sản xuất của các doanh nghiệp trong KCN; phần còn lại xả ra môi trường.

Hiện nay, tất cả các doanh nghiệp đang hoạt động trong KCN Tam Thăng đã hợp đồng và thực hiện đầu nối nước thải về Hệ thống xử lý nước thải tập trung của Công ty TNHH MTV Panko Tam Thăng để xử lý (trừ Công ty TNHH Hyosung Quảng Nam được phép tự xử lý đạt quy chuẩn theo quy định và dẫn về Nhà máy tái sử dụng nước của Công ty RTS). Công ty TNHH MTV Panko Tam Thăng đã lắp đặt trạm quan trắc nước thải tự động, liên tục để theo dõi, giám sát nước thải sau xử lý của hệ thống

xử lý nước thải tập trung và kết nối dữ liệu về Sở Tài nguyên và Môi trường để quản lý.

Công tác bảo vệ môi trường của KCN Tam Thăng được Công an tỉnh, Sở Tài nguyên và Môi trường, Ban Quản lý các Khu kinh tế và Khu công nghiệp tỉnh, UBND thành phố Tam Kỳ và các cơ quan, đơn vị liên quan theo dõi, kiểm tra, giám sát thường xuyên. Ngày 02/6/2022, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Hồ Quang Bửu đã chủ trì kiểm tra thực tế và làm việc về công tác bảo vệ môi trường tại KCN Tam Thăng; qua đó, đã yêu cầu đối với Công ty TNHH MTV Panko Tam Thăng và chỉ đạo các sở, ban, ngành, địa phương cụ thể (tại Thông báo số 202/TB-UBND, ngày 08/6/2022 của UBND tỉnh); trong đó, yêu cầu Công ty TNHH MTV Panko Tam Thăng xử lý nước thải đảm bảo các quy chuẩn kỹ thuật theo quy định và phải có cam kết về thực hiện bảo vệ môi trường đối với hệ thống xử lý nước thải tập trung gửi các bên liên quan; chỉ đạo Ban Quản lý các Khu kinh tế và Khu công nghiệp, Công ty Phát triển hạ tầng khu công nghiệp Chu Lai, Công ty RTS nghiên cứu xử lý nước tuần hoàn cho toàn KCN Tam Thăng và KCN Tam Thăng mở rộng, hạn chế thấp nhất xả ra môi trường; đồng thời, nghiên cứu đề xuất đầu tư xây dựng hệ thống kênh cắt chuyển dòng nguồn nước xả thải từ KCN Tam Thăng, từ sông Đầm về sông Bàn Thạch để phù hợp với định hướng quy hoạch, phát triển du lịch sinh thái của thành phố Tam Kỳ. Việc triển khai các nội dung chỉ đạo tại Thông báo số 202/TB-UBND, ngày 08/6/2022 của UBND tỉnh là một trong những giải pháp hiệu quả nhằm tăng cường công tác bảo vệ môi trường đối với KCN Tam Thăng.

Câu 11: Hiện nay, nữ công nhân lao động nghỉ sinh, trong thời gian nghỉ thai sản được xét là thời gian tham gia BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT) nhưng lại không được xét thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Lao động nữ chăm con nhỏ rất túng thiếu, chi phí nhiều nên BHTN cũng nên xét để công nhân được hưởng quyền lợi về BHTN trong thời gian nghỉ thai sản 06 tháng (hiện nay chế độ này không được tính).

Trả lời: Căn cứ Nghị định số 28/2015/NĐ-CP, ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN quy định: Trường hợp người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp BHXH, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã giao kết theo quy định của

pháp luật thì người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHTN trong thời gian này.

Tại Quyết định số 595/QĐ-BHXH, ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định: Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì đơn vị và người lao động không phải đóng BHXH, BHTN, bảo hiểm TNLĐ - bệnh nghề nghiệp, thời gian này được tính là thời gian đóng BHXH, không được tính là thời gian đóng BHTN và được cơ quan BHXH đóng BHYT cho người lao động.

Theo đó, trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con (06 tháng) thì người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHTN và không được tính là thời gian đóng BHTN. Nội dung đề nghị của người lao động, UBND tỉnh sẽ chỉ đạo các cơ quan liên quan ghi nhận để kiến nghị cơ quan có thẩm quyền trong quá trình sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật.

Câu 12: Theo quy định của Bộ luật Lao động, khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải hoàn thành thủ tục xác nhận và trả sổ BHXH cùng những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ của người lao động. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, công ty cũ không chốt sổ BHXH cho người lao động hoặc do đang nợ tiền BHXH nên không thể thực hiện thủ tục chốt sổ làm ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động, việc này các cơ quan chức năng nên làm gì để giúp đỡ người lao động.

Trả lời: Theo quy định của Luật BHXH, các văn bản hướng dẫn của BHXH Việt Nam, trách nhiệm của người sử dụng lao động: Phối hợp với cơ quan BHXH trả sổ BHXH cho người lao động, xác nhận thời gian đóng BHXH khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật. Đối với đơn vị nợ tiền đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, nếu người lao động đủ điều kiện hưởng BHXH hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc thì đơn vị có trách nhiệm đóng đủ BHXH, BHTN, bảo hiểm TNLĐ, BNN, bao gồm cả tiền lãi chậm đóng theo quy định, cơ quan BHXH xác nhận sổ BHXH để kịp thời giải quyết chế độ BHXH, BHTN cho người lao động.

Như vậy, trường hợp chủ sử dụng lao động không chốt sổ và trả sổ cho người lao động là vi phạm Luật BHXH. Ngoài ra, trường hợp đơn vị chưa đóng đủ thì cơ quan BHXH sẽ xác nhận sổ BHXH đến thời điểm đã đóng BHXH, BHTN, bảo hiểm TNLĐ, BNN. Sau khi thu hồi được số tiền

đơn vị còn nợ thì xác nhận bổ sung trên sổ BHXH.

Câu 13: Trường hợp nhân viên nghỉ không lương quá 14 ngày hoặc nghỉ không lương 01 - 02 tháng với lý do ốm đau hoặc con ốm hoặc tai nạn. Trong thời gian này, công ty báo giảm BHXH; sau đó, họ đi làm lại công ty báo tăng BHXH và đến một thời gian ngắn nữa họ xin nghỉ luôn thì khi giải quyết chế độ thôi việc, công ty có chi trả trợ cấp thất nghiệp trong thời gian họ nghỉ không lương đó không? Áp dụng văn bản quy định nào?

Trả lời: Theo quy định của Luật Việc làm: Thời gian đóng BHTN để xét hưởng BHTN là tổng các khoảng thời gian đã đóng BHTN liên tục hoặc không liên tục được cộng dồn từ khi bắt đầu đóng BHTN cho đến khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật mà chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Tại Nghị định số 28/2015/NĐ-CP, ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN quy định: Trường hợp người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp BHXH, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã giao kết theo quy định của pháp luật thì người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHTN trong thời gian này.

Theo đó, trong thời gian người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHTN của tháng đó, thời gian này không được tính để hưởng BHTN.

Câu 14: Liên quan đến hồ sơ xin cấp lại Giấy phép lao động cho người nước ngoài, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội yêu cầu nộp bản chứng thực “văn bản phê duyệt chỉ tiêu ban đầu” là không hợp lý. Lý do: Văn bản chấp thuận phê duyệt chỉ tiêu ban đầu về việc tuyển lao động nước ngoài là do Sở Lao động, Thương binh và Xã hội phê duyệt và ban hành. Khi làm thủ tục hồ sơ cấp Giấy phép lao động cho người nước ngoài, chỉ cần đính kèm bản sao là được, bởi vì Sở Lao động, Thương binh và Xã hội là cơ quan ban hành thì tại sao lại yêu cầu chứng thực lại văn bản đó. Vấn đề ở đây là khi trình ký các khoản phí thanh toán không phù hợp, những người làm công việc nhân sự tại doanh nghiệp phải đi giải trình cho chủ doanh nghiệp về vấn đề này. Điều này thường xảy ra đối với các doanh nghiệp có lao động nước ngoài. Khi doanh nghiệp hỏi thì Sở Lao động, Thương binh và Xã hội trả lời là chưa có chủ trương của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội nên tạm thời quy định như vậy để xử lý cho

doanh nghiệp. Đề nghị Sở Lao động, Thương binh và Xã hội xem lại vấn đề này.

Trả lời: Theo quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam thì một trong những hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn và xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động có “Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài trừ những trường hợp không phải xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài”; theo đó, văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài là bản gốc hoặc bản sao có chứng thực. Trong thời gian đầu thực hiện Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, ngày 30/12/2020 của Chính phủ (có hiệu lực kể từ ngày 15/02/2021), cán bộ tiếp nhận thủ tục hành chính tại Trung tâm Phục vụ Hành chính công tỉnh Quảng Nam căn cứ quy định hiện hành để tiếp nhận hồ sơ. Tuy nhiên, ngay sau khi nhận được một vài phản ánh của doanh nghiệp về việc hồ sơ phải nộp bản sao có chứng thực “Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài”, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã tham khảo ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và đã hướng dẫn doanh nghiệp chỉ cần nộp bản sao “Văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài” khi nộp hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn và xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động. Đồng thời, từ tháng 10/2021, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã chỉ đạo cán bộ tiếp nhận hồ sơ một cửa tại Trung tâm Phục vụ Hành chính công hướng dẫn 100% doanh nghiệp nộp hồ sơ trực tuyến đối với Thủ tục hành chính: Báo cáo giải trình nhu cầu, thay đổi nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài và thực hiện trả kết quả trực tuyến trên hệ thống dịch vụ công. Vì vậy, tất cả các doanh nghiệp được hướng dẫn tải file kết quả văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài để nộp trực tuyến khi nộp hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động và xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

Câu 15: Liên quan đến vấn đề xin cấp thẻ tạm trú cho lao động nước ngoài:

Chúng tôi gặp trường hợp là thời gian cấp thẻ tạm trú bị lệch ngày với thời hạn trong Giấy phép lao động (do nộp hồ sơ sớm trong vòng 01 tuần), dẫn đến tình trạng thẻ tạm trú sau này sẽ hết hạn trước thời hạn trong Giấy phép lao động. Nếu muốn cấp lại thẻ tạm trú mới phải làm thủ tục xin cấp

lại Giấy phép lao động mới có thời hạn đủ 02 năm (hủy cái Giấy phép lao động cũ đang còn hiệu lực) thì mới đủ điều kiện làm lại thẻ tạm trú cho người nước ngoài.

Còn nộp hồ sơ xin cấp thẻ tạm trú trước 01 - 02 ngày thì sẽ trùng với ngày trong Giấy phép lao động và thuận lợi trong việc theo dõi cũng như cấp lại khi các giấy tờ này hết hạn. Tuy nhiên, khi hỏi người bên xuất nhập cảnh về vấn đề này thì các anh chị công an xuất nhập cảnh có tư vấn nếu muốn thời hạn cấp thẻ tạm trú trùng với thời hạn trong Giấy phép lao động thì doanh nghiệp nộp trước 01 - 02 ngày là sẽ trùng. Tuy nhiên, áp dụng trường hợp này sẽ dễ bị rủi ro là hồ sơ bị sai, không kịp thời gian sửa lại hoặc lãnh đạo xuất nhập cảnh đi công tác không có người ký duyệt hồ sơ, hoặc khi doanh nghiệp mang hồ sơ lên không có người ở đó tiếp nhận sau đó mang về hôm sau mang lên thì bị phạt do nộp hồ sơ trễ hạn.

Chúng tôi cần xem xét và thống nhất trường hợp này để tạo điều kiện cho doanh nghiệp có lao động nước ngoài thuận tiện hơn trong công tác theo dõi, quản lý hồ sơ và thuận lợi hơn khi chúng tôi tiến hành làm thủ tục gia hạn cho họ khi hết hạn.

Trả lời: Theo quy định của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam, thời hạn thẻ tạm trú có ký hiệu LD1 (cấp cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp Giấy phép lao động), LDD2 (cấp cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc diện phải có Giấy phép lao động) có thời hạn không quá 02 năm; vì vậy, thời hạn thẻ tạm trú được cấp cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam căn cứ vào thời hạn của Giấy phép lao động, thời hạn hộ chiếu và theo đề nghị của doanh nghiệp nhưng cũng không quá 02 năm.

Đối với trường hợp doanh nghiệp nộp hồ sơ đề nghị cấp thẻ tạm trú cho người lao động nước ngoài mà còn thời hạn tạm trú và được cấp sớm Giấy phép lao động đủ 02 năm thì Phòng Quản lý xuất nhập cảnh, Công an tỉnh tạo điều kiện nhận hồ sơ và giải quyết cấp thẻ tạm trú với thời gian không quá 02 năm kể từ ngày ký duyệt hồ sơ (thời hạn giải quyết hồ sơ đề nghị cấp thẻ tạm trú cho người nước ngoài không quá 05 ngày kể từ khi tiếp nhận hồ sơ).

Trong trường hợp do bận họp, Hội nghị không tiếp công dân, tổ chức thì doanh nghiệp nộp hồ sơ vào ngày kế tiếp, trong trường hợp này không xử lý trễ hạn tạm trú đối với người nước ngoài. Đối với doanh nghiệp nộp hồ sơ trước 01 - 02 ngày mà không đúng thủ tục, bộ phận chuyên môn sẽ

không tiếp nhận hồ sơ và hướng dẫn hoàn chỉnh hồ sơ, nộp trễ sẽ bị xử lý vi phạm theo quy định. Công an tỉnh đảm bảo không xảy ra trường hợp không có cán bộ tiếp nhận hồ sơ hay không có người ký duyệt, ảnh hưởng đến giải quyết thủ tục (trừ hợp, Hội nghị đã nêu).

Về đề nghị của doanh nghiệp chỉ có yếu tố thuận lợi cho việc theo dõi, quản lý hồ sơ của doanh nghiệp, không ảnh hưởng đến việc giải quyết cấp Giấy phép lao động và các giấy tờ liên quan đến xuất nhập cảnh; vì vậy, nếu doanh nghiệp có nhu cầu giải quyết như đề nghị trên thì sắp xếp thời gian nộp hồ sơ trước khi hết hạn từ 01 - 02 ngày.

Câu 16: Về vấn đề giao thông tại khu công nghiệp: Ngay tại ngã tư gần cổng khu công nghiệp đã xảy ra nhiều vụ tai nạn thương tâm, xin đề xuất lãnh đạo cho lắp đặt hệ thống đèn giao thông.

Trục đường chính vào Khu công nghiệp Tam Thăng nối từ Quốc lộ 1A vào khu công nghiệp đã đưa vào vận hành từ lâu, lượng giao thông tại đây rất lớn, đặc biệt là số lượng xe tải, xe container. Với đặc thù là khu công nghiệp nên đa số các công ty thường xuyên tăng ca, làm đêm và tan ca về ban đêm, thế nhưng trục đường rất nhiều xe cộ ra vào lại không có hệ thống đèn chiếu sáng rất nguy hiểm, người lao động đề xuất lãnh đạo tỉnh quan tâm xây dựng hệ thống đèn chiếu sáng để đảm bảo an toàn giao thông, tránh những tai nạn đáng tiếc, đặc biệt là vào mùa mưa bão sắp đến.

Trả lời: Về lắp đặt hệ thống đèn giao thông tại ngã tư gần cổng Khu công nghiệp: Tuyến đường trục chính QL.1 đi Khu công nghiệp Tam Thăng (sau đây gọi là đường trục chính KCN) có 02 dự án là đường trục chính vào Khu công nghiệp Tam Thăng và đường trục chính vào Khu công nghiệp Tam Thăng mở rộng do Ban Quản lý các Khu kinh tế và Khu công nghiệp tỉnh làm chủ đầu tư. Hiện nay, dự án đường trục chính vào Khu công nghiệp Tam Thăng mở rộng chưa đưa vào sử dụng; trong đó, có nút ngã tư giao với đường vào cổng Khu công nghiệp và hệ thống đảm bảo an toàn giao thông. UBND tỉnh đề nghị chủ đầu tư tổ chức kiểm tra hiện trạng hệ thống an toàn giao thông trên tuyến đường này và đề xuất giải pháp đảm bảo an toàn giao thông trên toàn tuyến; trong đó, có nút giao ngã tư gần cổng Khu công nghiệp để trình cấp có thẩm quyền xem xét, thực hiện đồng thời với dự án đang thi công.

Về xây dựng hệ thống đèn chiếu sáng trên tuyến đường trục chính từ QL.1 đến Khu công nghiệp Tam Thăng: Dự án Liên kết vùng miền Trung tỉnh Quảng Nam đã được UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số

1246/QĐ- UBND, ngày 17/4/2017 và Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng các công trình giao thông tỉnh (Chủ đầu tư) phê duyệt thiết kế bản vẽ thi công và dự toán tại Quyết định số 281/QĐ-BQLGT, ngày 15/9/2021; trong đó, có hệ thống điện chiếu sáng tuyến đường trục chính Khu công nghiệp, UBND tỉnh sẽ chỉ đạo chủ đầu tư sớm tổ chức triển khai xây dựng.

Câu 17: Đối với trường hợp người lao động nghỉ thai sản do điều kiện kinh tế, cá nhân và công việc xin đi làm sớm thì thời gian đi làm sớm theo quy định tại Thông tư số 59/2015 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thì người lao động phải đóng BHXH, bảo hiểm tự nguyện, bảo hiểm y tế, bảo hiểm TNLĐ và bệnh nghề nghiệp trong thời gian đi làm sớm. Vấn đề này thể hiện sự tận thu của BHXH vì người lao động không đi làm sớm thì vẫn được hưởng các chế độ trong thời gian đi làm sớm đó. Đề nghị lãnh đạo tỉnh quan tâm cho người lao động không đóng những khoản trên trong giai đoạn đi làm sớm hơn thời gian nghỉ thai sản.

Trả lời: Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH, ngày 29/12/2015 quy định: Trường hợp lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con theo quy định thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh được tính là thời gian đóng BHXH, kể từ thời điểm đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con thì lao động nữ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn nhưng người lao động và người sử dụng lao động phải đóng BHXH, BHYT.

Như vậy, trường hợp người lao động đi làm sớm trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định thì vẫn phải đóng BHXH, BHYT. Đối với đề nghị của người lao động, UBND tỉnh đề nghị các cơ quan liên quan tiếp thu và báo cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phản ánh tâm tư, nguyện vọng của người lao động.

Câu 18: Người lao động khi làm việc đã bị doanh nghiệp trừ phần trăm đóng BHXH, bảo hiểm tự nguyện... Tuy nhiên, một số doanh nghiệp không đóng BHXH cho người lao động gây ảnh hưởng đến chế độ ốm đau, thai sản... cho người lao động mà người chịu thiệt lớn nhất là người lao động, đề nghị lãnh đạo tỉnh:

+ Chỉ đạo BHXH có cơ chế, tạo điều kiện để doanh nghiệp thực hiện việc đóng BHXH cho các đối tượng nhận các chế độ từ bảo hiểm xã hội.

+ Chỉ đạo các cơ quan chức năng làm nhanh các thủ tục để người lao động có đủ điều kiện để khởi kiện chủ doanh nghiệp trong thời gian sớm nhất.

Trả lời: Thời gian qua, UBND tỉnh đã chỉ đạo cơ quan BHXH phối

hợp với các sở, ban, ngành của tỉnh để hạn chế tối đa vấn đề nợ BHXH, BHYT, BHTN của đơn vị sử dụng lao động để đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Tuy nhiên, vẫn có một số đơn vị vì nhiều lý do khác nhau đã không đóng, trích đóng không kịp thời BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

Trong thời gian đến, UBND tỉnh sẽ tiếp tục chỉ đạo các sở, ban, ngành liên quan tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp chấp hành quy định của pháp luật về BHXH, kịp thời xử lý nghiêm những hành vi vi phạm pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN, nếu cần thiết có thể đề nghị khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Câu 19: Hiện nay, qua thông tin tôi được biết công nhân lao động rút bảo hiểm xã hội một lần với số lượng rất lớn. Vì sao có hiện tượng này trong khi trước đây con số này rất ít? Có phải công nhân lao động không đủ kiên trì để chờ đợi nhận lương hưu khi số năm nghỉ hưu tăng lên hay đời sống công nhân lao động quá khó khăn cần kinh phí trang trải cho cuộc sống hiện tại?

Trả lời: Thứ nhất, sau gần 3 năm bị đại dịch Covid-19 đời sống người lao động gặp nhiều khó khăn, nợ nần lớn cần khoản tiền trang trải chi tiêu cuộc sống hàng ngày;

Thứ hai, Luật BHXH số 58/2014/QH13 điều tiết tăng mức hưởng BHXH một lần, cụ thể: Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm được tính như sau: 1,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho những năm đóng trước năm 2014; 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho những năm đóng từ năm 2014 trở đi.

Thứ ba, Theo quy định tại Điều 56 Luật BHXH năm 2014: Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện quy định được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH và tương ứng với số năm đóng BHXH như sau: Lao động nam nghỉ hưu vào năm 2018 là 16 năm, năm 2019 là 17 năm, năm 2020 là 18 năm, năm 2021 là 19 năm, từ năm 2022 trở đi là 20 năm; Lao động nữ nghỉ hưu từ năm 2018 trở đi là 15 năm. Sau đó cứ thêm mỗi năm, được tính thêm 2%; mức tối đa bằng 75%. Như vậy Lao động nữ nghỉ hưu từ năm 2018 trở đi phải đóng đủ 30 năm BHXH để hưởng 75%.

Thứ tư, theo quy định tại Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường theo khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động được quy định cụ thể như sau: Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam cho đến khi đủ 62 tuổi vào năm 2028 và cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với lao động nữ cho đến khi đủ 60 tuổi vào năm 2035.

Câu 20: Ngành may mặc là ngành nặng nhọc độc hại, vì vậy, phần lớn công nhân lao động đều nghỉ việc trước tuổi hoặc chuyển công việc khác nhẹ hơn hoặc bị thất nghiệp; hiện tại, nhiều công nhân của công ty đã nghỉ hưu trước tuổi với mức lương hưu rất thấp, không đủ chi tiêu trong cuộc sống. Với mức hưởng từ 1.800.000 đồng – 2.300.000 đồng/người/tháng, do bị trừ tỉ lệ hưởng lương hưu nhiều; một số lượng lớn công nhân phải chờ đủ 20 năm đóng bảo hiểm để làm chế độ hưu và một số làm thủ tục rút bảo hiểm xã hội một lần. Vì vậy, tập thể công nhân lao động kính đề nghị các cấp chính quyền địa phương có tiếng nói, đề xuất lên cấp trên để điều chỉnh Luật Bảo hiểm xã hội, tạo điều kiện để Người lao động, nhất là lao động nữ, có thể tiếp cận với chế độ hưu trí với mức lương hưu đảm bảo nhu cầu đời sống tối thiểu cho người lao động khi về già.

Trả lời: Theo quy định của Bộ LĐTB&XH về người làm việc trong môi trường nặng nhọc độc hại nguy hiểm, khi nghỉ ốm được hưởng cao hơn người lao động bình thường 10 ngày/năm. Giảm 5 năm tuổi đời khi nghỉ hưu không bị trừ tỷ lệ 2%/năm so với người lao động làm việc trong điều kiện bình thường.

Xuất phát từ thực tế, ngành BHXH đã báo cáo Bộ LĐTB & XH trình Chính phủ đề Quốc hội sửa đổi, bổ sung Luật BHXH theo hướng giảm số năm đóng BHXH xuống 15 năm, thậm chí còn 10 năm (hiện nay quy định là 20 năm đủ điều kiện nghỉ hưu) và khi giải quyết chế độ BHXH một lần, chỉ giải quyết 8% của người lao động đóng, bảo lưu phần đơn vị sử dụng lao động đóng để khi có điều kiện người lao động tham gia để hưởng lương hưu (kể cả đóng BHXH tự nguyện).

