**Chương 5: LUẬT LAO ĐỘNG**

*Bộ luật Lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995. Sau 24 năm, Bộ luật Lao động đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012.*

*Ngày 20/11/2019 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua Bộ luật Lao động năm 2019. Bộ luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Bộ luật Lao động năm 2019 có 17 chương với 220 điều, giảm 22 điều so với Bộ luật Lao động năm 2012.*

5.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

**5.1.1. Khái niệm**

Trong điều kiện kinh tế thị trường với nhiều thành phần kinh tế, để đảm bảo sự phát triển kinh tế và tạo ra những sản phẩm có giá trị phục vụ đời sống thì lao động là một vấn đề vô cùng quan trọng để phát triển sản xuất kinh doanh nói chung tạo tiền đề cho sự phát triển kinh tế của mỗi cá nhân nói riêng. Tuy nhiên trong các quan hệ lao động lại hình thành các chủ thể khác nhau và tồn tại trong các thành phần kinh tế nên chúng do nhiều ngành luật điều chỉnh và bằng nhiều phương pháp khác nhau.

*Luật lao động là tổng hợp những quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.*

**5.1.2. Đối tượng điều chỉnh**

Đối tượng điều chỉnh của luật lao động là các ***quan hệ lao động*** hay còn gọi là quan hệ về sử dụng lao động và ***những quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động*.**

**\* Quan hệ lao động:**

Quan hệ lao động là quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động trong quá trình lao động. Quan hệ này là một trong những bộ phận cấu thành của quan hệ sản xuất, thuộc nhóm các quan hệ tổ chức, quản lý và phụ thuộc vào quan hệ sở hữu.

Trong quan hệ lao động, một bên tham gia với tư cách là người lao động, có nghĩa vụ phải thực hiện công việc theo yêu cầu của bên kia và có quyền nhận thù lao từ công việc đó; bên thứ hai là người sử dụng lao động, có quyền sử dụng sức lao động của người lao động và có nghĩa vụ trả thù lao về việc sử dụng lao động đó.

Nội dung quan hệ lao động còn bao gồm các vấn đề về thời gian lao động, sự chi phối của các bên đến điều kiện lao động và trình tự thực hiện công việc, phân phối sản phẩm…Yếu tố cơ bản nhất của quan hệ lao động là vấn đề sử dụng lao động nên cũng có thể gọi đó là quan hệ sử dụng lao động.

Quan hệ lao động với tư cách là đối tượng điều chỉnh của luật lao động là quan hệ lao động theo hợp đồng lao động giữa người lao động với:

- Các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước, các tổ chức chính trị, tổ chức xã hội nghề nghiệp, các hợp tác xã;

- Các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài;

- Các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức phi chính phủ hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam;

- Các gia đình, cá nhân sử dụng lao động tại Việt Nam.

**\* Các quan hệ có liên quan đến quan hệ lao động (10)**

**- Quan hệ việc làm;**

Là quan hệ xã hội được sắp lập để giải quyết và bảo đảm việc làm cho người lao động. Trong đó, nhà nước đóng vai trò quan trọng, với tư cách người quản lý phải thay mặt cho toán xã hội định hướng thị trường lao động phát triển như dịch vụ việc làm, thông tin thị trường lao động …

Bên cạnh đó cúng cần tính đến các quan hệ chủ yếu hình thành trong lĩnh vực làm việc :

- Nhà nước với công dân, tổ chức trong xác lập, thực hiện chính xác việc làm.

- Các trung tâm giới thiệu việc làm với người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức, cá nhân khác có nhu cầu.

- Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động trong giải quyết đảm bảo việc làm theo cam kết các bên và quy định trong pháp luật lao động.

**- Quan hệ học nghề;**

Pháp luật quy định học nghề là chế định của luật lao động, bao gồm tổng hợp các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành, quy định về quyền học nghề; điều kiện của người học nghề; quyền dạy nghề, điều kiện của người dạy nghề; hợp đồng học nghề và những vấn đề liên quan tới hợp đồng học nghề; quan hệ dạy và học nghề giữa hai bên; chính sách áp dụng đối với cơ sở dạy nghề; vấn đề giải quyết việc làm cho người học nghề trong một số trường hợp cụ thể.

***Phân loại học nghề***

- Theo trình độ nghề, học nghề được chia thành ba cấp độ: sơ cấp, trung cấp và cao đẳng.

- Theo cách thức tổ chức dạy và học nghề, học nghề được chia thành: học nghề được tổ chức thành lớp học và học nghề theo hình thức kèm cặp tại doanh nghiệp.

- Căn cứ vào mục tiêu của người học, học nghề được chia thành hai loại: học nghề để tự tạo việc làm và học nghề để tham gia quan hệ lao động.

Chính vì đặc điểm trên, quan hệ giữa người học nghề cũng có 2 quan hệ hợp đồng:

**+** *Người học nghề với cơ sở đào tạo nghề:*

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 35 Luật Dạy nghề năm 2006, "Hợp đồng học nghề là sự thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ giữa người đứng đầu cơ sở dạy nghề với người học nghề"

*+ Người học nghề với doanh nghiệp:*

Thường thiết lập một dạng giống hợp đồng thử việc.

**- Quan hệ bồi thường thiệt hại trong quá trình lao động;**

- Là sự bồi thường thiệt hại bằng vật chất có sự vi phạm của chủ thể này gây thiệt hại cho chủ thể kia về tài sản hay sức khỏe xảy ra trong quá trình lao động và do luật pháp điều chỉnh quan hệ bồi thường thiệt hại vật chất liên quan đến Quan hệ lao động. Nó chỉ phát sinh trên cơ sở các bên đã thiết lập quan hệ lao động theo pháp luật.

- Việc xác định này có ý nghĩa thực tế quan trọng, nhất là khi tranh chấp.

**- Quan hệ bảo hiểm xã hội;**

- Là quan hệ hình thành trong quá trình đóng góp, tạo lập quỹ và chi trả  bảo hiểm xã hội với tư các là quan hệ liên quan đến Quan hệ lao động. Trong phạm vi luật lao động chủ yếu quan tâm đến quyền và nghĩa vụ của các chủ thể ( Nhà nước, Người sử dụng lao động, Người lao động) trong việc hình thành nguồn tài chính (quỹ bảo hiểm xã hội) và trong việc chi trả, thực hiện khi có sự kiện pháp lý khi có  bảo hiểm xã hội phát sinh.

**- Quan hệ giải quyết tranh chấp lao động;**

- Là mối quan hệ giữa chủ thể có tranh chấp lao động với cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp đó. Tuy nhiên, tùy thuộc vào từng loại tranh chấp, tính chất, phạm vi của tranh chấp mà hệ thống các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và trình tự, thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động có thể khác nhau.

**- Quan hệ về giải quyết đình công;**

Đình công là một hiện tượng có tính phổ biến trong thị trường lao động khi có sự xung đột về lợi ích giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động mà sau khi đã qua thủ tục theo luật định nhưng các yêu cầu của họ không được người sử dụng lao động chấp nhận.

Nhằm đạt được những yêu cầu về quyền và lợi ích của mình, tập thể lao động thường sử dụng biện pháp gây sức ép về kinh tế là đình công. Trong và sau khi kết thúc cuộc đình công, các bên đều có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

Quan hệ giải quyết đình công là quan hệ giữa cơ quan có thẩm quyền giải quyết định công với tập thể lao động hoặc người đại diện của họ và người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết cuộc đình công.

**- Quan hệ giữa tập thể lao động hoặc người đại diện của họ với bên sử dụng lao động;**

- Quan hệ này nhằm giải quyết hài hòa lợi ích các bên trên cơ sở thỏa thuận nhưng không trái pháp luật và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động trong quan hệ lao động, là một trong những quan hệ liên quan đến quan hệ lao động do pháp luật lao động điều chỉnh.

Ở nước ta, công đoàn là một tổ chức chính trị – xã hội tham gia vào quan hệ này với tư cách là người đại diện cho tập thể Người lao động, thay mặt Người lao động tham gia vào các lĩnh vực hoạt động sản xuất, lao động và đời sống, kiểm tra giám sát việc thực hiện luật pháp hoặc quan hệ với Người sử dụng lao động để giải quyết những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động như: việc làm, tiền lương, thưởng, điều kiện lao động, đình công,…

### ****Quan hệ an toàn, vệ sinh lao động****

Pháp luật về An toàn vệ sinh lao động là hệ thống cá quy phạm pháp luật quy định các biện pháp bảo đảm an toàn lao động và vệ sinh lao động nhằm ngăn ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động.

Hệ thống Quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ pháp luật về an toàn vệ sinh lao động của nước ta hiện nay hết sức đa dạng, phong phú với thang giá trị quy phạm khác nhau. Tuy nhiên, các quy định trong [Bộ luật lao động](https://chiakhoaphapluat.vn/bo-luat-lao-dong-2012/) mới chỉ thiết lập các nguyên tắc cơ bản về bảo đảm an toàn vệ sinh lao động mà chưa giải quyết toàn diện các quan hệ pháp luật phát sinh trong lĩnh vực này.

*- Chủ thể của quan hệ pháp luật về an toàn vệ sinh lao động:*

+ Nhóm chủ thể quản lý nhà nước

+ Nhóm chủ thể là người lao động bao gồm cả lao động ở khu vực có quan hệ lao động và không có quan hệ lao động

+ Nhóm chủ thể là người sử dụng lao động gồm các thành phần kinh tế khác nhau;…

*- Các nguyên tắc cơ bản của Luật an toàn vệ sinh lao động:*

+ Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động là quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Mọi doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất theo pháp luật về an toàn vệ sinh lao động

+ Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động phải được thực hiện trong suốt quá trình lao động; Ưu tiên các biện pháp phòng ngừa, loại trừ, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm có hại.

### ****Giáo dục nghề nghiệp cho người lao động****

Quan hệ giáo dục nghề nghiệp là những quan hệ xã hội hình thành giữa người học nghề và cơ sở giáo dục nghề nghiệp với mục đích nâng cao kiến thức nghề hoặc đạt trình độ nhất định. Quan hệ giáo dục nghề nghiệp có thể là một quan hệ độc lập, cũng có thể là một quan hệ phụ thuộc quan hệ lao động. Quan hệ này có thể được thực hiện trước khi thiết lập hoặc trong quá trình thực hiện quan hệ lao động.

Vì vậy, pháp luật lao động chỉ điều chỉnh quan hệ học nghề trong phạm vi liên quan đến quan hệ lao động cụ thể đã được xác định chứ không phải mối quan hệ nghề trong xã hội

**- Quan hệ quản lý nhà nước về lao động.**

Dưới góc độ pháp luật lao động, quản lý nhà nước về lao động là một chế định của luật lao động. Nó bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ quản lý lao động giữa nhà nước và các chủ thể khác trong xã hội.

Các hành vi quản lý lao động, các hoạt động sử dụng lao động, vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động… Thuộc phạm vi của quản lý nhà nước về lao động và vì vậy được thực hiện trên cơ sở các quy định của pháp luật lao động.

Quản lý nhà nước về lao động là hình thức quản lý đặc biệt và có hiệu quả to lớn trong thực tiễn. Điều này có được là nhờ ở chức năng của nhà nước cũng như từ sức mạnh vốn có của bản thân nhà nước. Quyền lực, tính bắt buộc chính là những yếu tố không thể thiếu được và có tính đặc thù trong quản lý về lao động.

Đặc điểm về chủ thể quản lý, tính chất quản lý và mục tiêu quản lý chính là lý do căn bản tạo nên sự khác biệt giữa quản lý nhà nước về lao động so với các dạng quản lý khác được sử dụng trong các doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp nhà nước.

**5.1.3. Phương pháp điều chỉnh của luật lao động**

Luật lao động sử dụng 3 phương pháp: ***Thỏa thuận, mệnh lệnh và sự tham gia của Công đoàn.***

**- Thỏa thuận:**

Đây là phương pháp được sử dụng phổ biến trong luật lao động trong nền kinh tế thị trường. Với sự thỏa thuận này, đã tạo nên 2 loại quan hệ lao động: Quan hệ lao động cá nhân (trên cơ sở hợp đồng lao động); quan hệ lao động tập thể (thông qua thỏa ước lao động tập thể).

**- Mệnh lệnh:**

Là phương pháp được sử dụng chủ yếu trong lĩnh vực tổ chức, quản lí và điều hành lao động.

Chú ý rằng phương pháp mệnh lệnh trong Luật lao động mềm dẻo hơn so với phương pháp mệnh lệnh trong luật hành chính.

**- Thông qua các hoạt động của Công đoàn:**

Công đoàn tác động vào các QHXH phát sinh trong quá trình lao động. Đây là phương pháp đặc thù của ngành luật này. Tùy theo từng lĩnh vực hoạt động, từng cấp công đoàn mà sự tham gia của Công đoàn là rộng lớn hay không. Điều này thể hiện sự coi trọng của Nhà nước đối với công đoàn, tổ chức đại diện cho tập thể những người lao động.

**5.2. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG**

Luật Lao động được ban hành lần đầu tiên năm 1994, sau đó được sửa đổi, bổ sung qua các năm 2002; 2006; 2007 và 2012.

**5.2.1. Hợp đồng lao động**

*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.*

\* Hợp đồng lao động có các đặc điểm sau:

+ Trong HĐLĐ có sự phụ thuộc pháp lý của người lao động với người sử dụng lao động.

+ Đối tượng của HĐLĐ là việc làm có trả công.

+ HĐLĐ do đích danh người lao động thực hiện.

+ Trong HĐLĐ sự thỏa thuận của các bên thường bị khống chế bởi những giới hạn pháp lý nhất định.

+ HĐLĐ được thực hiện liên tục trong thời hạn nhất định hoặc vô hạn định.

***5.2.1.1 Thời hạn và hình thức của hợp đồng lao động:***

*Thời hạn của hợp đồng lao động:*

Theo [Bộ luật Lao động 2015](https://vi.wikisource.org/wiki/B%E1%BB%99_lu%E1%BA%ADt_Lao_%C4%91%E1%BB%99ng_n%C6%B0%E1%BB%9Bc_C%E1%BB%99ng_h%C3%B2a_x%C3%A3_h%E1%BB%99i_ch%E1%BB%A7_ngh%C4%A9a_Vi%E1%BB%87t_Nam_2012), hợp đồng lao động có 02 loại:

Hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động xác định thời hạn: Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng; Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động sẽ phải tham gia [BHXH bắt buộc](https://vi.wikipedia.org/wiki/B%E1%BA%A3o_hi%E1%BB%83m_x%C3%A3_h%E1%BB%99i) và được hưởng 05 chế độ (Ốm đau; Thai sản; Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; [Hưu trí](https://vi.wikipedia.org/wiki/H%C6%B0u_tr%C3%AD); Tử tuất). Mức hưởng sẽ tùy thuộc theo mức lương làm căn cứ đóng BHXH mà NLĐ và doanh nghiệp đã đóng. NLĐ có thể tra cứu mức lương đã đóng BHXH bằng cách tra cứu trực tuyến hoặc dùng cú pháp nhắn tin trên điện thoại di động.

*Hình thức của hợp đồng lao động:*

Từ ngày 01/01/2021, người sử dụng lao động và NLĐ được giao kết hợp đồng lao động điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu.

Theo quy định, hình thức của hợp đồng lao động bao gồm: HĐLĐ bằng văn bản, bằng lời nói hoặc bằng hành vi cụ thể. Tuy nhiên việc giao kết hợp đồng lao động theo hình thức nào không phải là sự tùy liệu của các bên mà phải tuân theo sự quy định của pháp luật.

Hợp đồng bằng văn bản là loại HĐLĐ được ký kết theo mẫu. Hợp đồng này được lập thành 2 bản, mỗi bên giữ một bản.

***5.2.1.2 Nội dung của hợp đồng lao động:***

Hợp đồng lao động thông thường có các nội dung chủ yếu sau:

+ Công việc phải làm.

+ Địa điểm làm việc.

+ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

+ Tiền lương; các điều kiện về an toàn lao động , vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội.

**5.2.1.3 Chủ thể của hợp đồng lao động:**

Người từ đủ 15 tuổi và có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng; người dưới 15 tuổi muốn giao kết hợp đồng thì phải được sự đồng ý của người đỡ đầu, cha mẹ. Người sử dụng lao động: doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động.

- Thời gian thử việc:

+ 60 ngày đối với lao động chuyên môn, kỹ thuật cao;

+ 30 ngày với lao động thấp hơn;

+ 6 ngày đối với các lao động khác.

Trong thời gian thử việc, tiền lương ít nhất phải bằng 85% của công việc có cùng chuyên môn.

**5.2.2. Bảo hiểm xã hội**

Bảo hiểm xã hội là sự trợ giúp về mặt vật chất cần thiết được pháp luật quy định nhằm giúp phục hồi nhanh chóng sức khỏe, duy trì sức lao động, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình của họ trong các trường hợp ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, chết hoặc do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gặp rủi ro hoặc các khó khăn khác. (Điều 140 BLLĐ).

**\* Chức năng của bảo hiểm xã hội:**

Trên thực tế, nhiều người lao động băn khoăn và không muốn tham gia BHXH vì cho rằng mức đóng BHXH khá cao. Tuy nhiên, người lao động lại không nắm rõ được lợi ích mà BHXH mang lại cho người lao động. Vậy thực chất khi đóng bảo hiểm xã hội để làm gì?

**Bảo hiểm xã hội** sẽ giúp bảo đảm thay thế, bù đắp sự thiếu hụt về mặt tài chính cho người lao động và gia đình người lao động khi gặp phải những rủi ro trong cuộc sống như tai nạn, ốm đau, …

Ngoài chức năng trên thì bảo hiểm xã hội sẽ phân phối lại thu nhập cho người lao động. Chức năng này thể hiện ở việc người lao động san sẻ thu nhập theo thời gian. Tức là, người lao động sẽ đóng BHXH để dành hưởng trợ cấp khi gặp rủi ro hay có vấn đề khác như thai sản, thất nghiệp hay lương hưu sau này…

**\* Các loại bảo hiểm xã hội: Gồm có 3 loại BH:**

***1. Bảo hiểm xã hội bắt buộc*** (áp dụng đối với những nghề nghiệp có sử dụng lao động có làm việc theo hợp đồng có thời hạn từ 3 tháng trở lên);

Chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc gồm (5): Chế độ trợ cấp ốm đau; Chế độ thai sản; Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Chế độ trợ cấp hưu trí; Chế độ tử tuất;

***2. Bảo hiểm xã hội tự nguyện*** (áp dụng với việc làm có thời hạn dưới 3 tháng, làm việc theo mùa vụ).

Chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện (2): Chế độ hưu trí; Chế độ tử tuất

***3. Bảo hiểm thất nghiệp***

*Chế độ bảo hiểm xã hội thất nghiệp:*Trợ cấp thất nghiệp;Hỗ trợ học nghề***;*** Hỗ trợ tìm việc làm;

Mức đóng: Người sử dụng lao động đóng 15% (10% hưu trí, tử tuất; 5% ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp…); Người lao động 5% trích từ lương.

Căn cứ theo Khoản 2 Điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định BHXH bắt buộc là loại hình bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia.

#### ****5.2.2.1 Bảo hiểm xã hội bắt buộc****

##### ***\* Mức đóng BHXH:***

##### **Mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Đối tượng là người lao động** | **Quỹ BHXH** | | **Quỹ TNLĐ, BNN** | **Quỹ BHTN** | **Quỹ BHYT** | **Tổng mức đóng** |
| ***Qũy hưu trí, tử tuất*** | ***Quỹ  ốm đau, thai sản*** |  |  |  |  |
| **Việt Nam** | 8% | 0 | 0 | 1% | 1,5% | 10,5% |
| **Nước ngoài** | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,5% | 1,5 % |

Bảng mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với NLĐ

##### **Mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người sử dụng lao động:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Đối tượng là người sử dụng lao động** | **Quỹ BHXH** | | **Quỹ TNLĐ, BNN** | **Quỹ BHTN** | **Quỹ BHYT** | **Tổng mức đóng** |
| ***Qũy hưu trí, tử tuất*** | ***Quỹ  ốm đau, thai sản*** |  |  |  |  |
| **Việt Nam** | 14% | 3% | 0,5% | 1% | 3% | 21,5% |
| **Nước ngoài** | 0 | 3% | 0,5% | 0 | 3% | 6,5 % |

Bảng mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của NSDLĐ

#### ****\* Các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm:****

##### ***5.2.2.1.1. Chế độ ốm đau***

Căn cứ theo Điều 25, Luật BHXH 2014 quy định điều kiện hưởng chế độ ốm đau:

* Người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế.
* Trường hợp ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự hủy hoại sức khỏe, do say rượu hoặc sử dụng chất ma túy, tiền chất ma túy theo danh mục do Chính phủ quy định thì không được hưởng chế độ ốm đau.
* Phải nghỉ việc để chăm sóc con dưới 07 tuổi bị ốm đau và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

Thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau cùng mức hưởng chế độ ốm đau của người lao động sẽ phụ thuộc vào đối tượng hưởng, làm việc trong môi trường bình thường hay làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại , nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Pháp luật quy định chi tiết về điều kiện và mức hưởng chế độ ốm đau

##### ***5.2.2.1.2. Chế độ thai sản***

Người lao động thuộc đối tượng và thuộc một trong các trường hợp theo quy định tại Điều 30 và Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 khi đang đóng bảo hiểm xã hội vào quỹ ốm đau và thai sản sẽ được nghỉ hưởng chế độ thai sản.

Trường hợp đối với lao động nữ đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản sẽ được nghỉ khám thai,  hưởng chế độ khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý; nghỉ hưởng chế độ khi sinh con; nghỉ hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai.

Trường hợp lao động nữ mang thai hộ hay người mẹ nhờ mang thai hộ, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi cũng sẽ được nghỉ hưởng chế độ thai sản khi đủ điều kiện hưởng.

Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi. Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

##### **5.2.2.1.3.. Chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động:

* 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.
* Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên.

Điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp như sau:

* Bị bệnh thuộc danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành khi làm việc trong môi trường hoặc nghề có yếu tố độc hại;
* Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị bệnh quy định tại khoản 1 Điều này.

Người lao động khi bị tai nạn lao động thuộc đối tượng quy định tại Điều 42 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và đủ điều kiện được quy định thuộc Điều 43, Điều 44 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 sẽ được hưởng trợ cấp một lần hay trợ cấp hàng tháng tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động, thời gian tham gia bảo hiểm xã hội.

Ngoài 2 trợ cấp trên thì người lao động nếu đủ điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động, chế độ bệnh nghề nghiệp còn có thể được cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; hưởng trợ cấp phục vụ hàng tháng; trợ cấp một lần khi chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật.

##### ***5.2.2.1.4. Chế độ hưu trí***

Về điều kiện nghỉ hưu của người lao động thì theo quy định sẽ phụ thuộc vào tuổi, thời gian tham gia bảo hiểm xã hội tối thiểu là 20 năm, công việc, mức suy giảm khả năng lao động,… được quy định tại Điều 54 và Điều 55 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện quy định tại Điều 54 của Luật này được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 62 của Luật này và tương ứng với số năm đóng bảo hiểm xã hội 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, người lao động quy định tại điểm a và điểm b khoản này được tính thêm 2%; mức tối đa bằng 75%.

Về thời điểm hưởng lương hưu hoặc là thời điểm ghi trong quyết định nghỉ việc do người sử dụng lao động lập khi người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật; hoặc là tính từ tháng liền kề khi người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu và có văn bản đề nghị gửi cho cơ quan bảo hiểm xã hội; hoặc là thời điểm ghi trong văn bản đề nghị của người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu.

Về thời điểm hưởng lương hưu thì là thời điểm ghi trong quyết định nghỉ việc do người sử dụng lao động lập khi người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật. Đối với người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định tại điểm h khoản 1 Điều 2 của Luật này, thời điểm hưởng lương hưu được tính từ tháng liền kề khi người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu và có văn bản đề nghị gửi cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

Đối với người lao động quy định tại điểm g khoản 1 Điều 2 của Luật này và người đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội, thời điểm hưởng lương hưu là thời điểm ghi trong văn bản đề nghị của người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định.

**Bảo hiểm xã hội 1 lần**

Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 2 của Luật này mà có yêu cầu thì được hưởng bảo hiểm xã hội một lần nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

* Đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại các khoản 1, 2 và 4 Điều 54 của Luật này mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội hoặc theo quy định tại khoản 3 Điều 54 của Luật này mà chưa đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội và không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện;
* Ra nước ngoài để định cư;
* Người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế;
* Trường hợp người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này khi phục viên, xuất ngũ, thôi việc mà không đủ điều kiện để hưởng lương hưu.

##### ***5.2.2.1.5. Chế độ tử tuất***

Chế độ tử tuất hiện nay sẽ gồm có trợ cấp mai táng, trợ cấp tuất hàng tháng, trợ cấp tuất một lần.

Căn cứ Khoản 1 Điều 67 Luật BHXH 2014 những người đang tham gia BHXH, hoặc đang bảo lưu thời gian đóng; tòa tuyên án là chết, trường hợp sau đây khi chết thì thân nhân được hưởng tiền tuất hằng tháng:

* Đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm trở lên nhưng chưa hưởng bảo hiểm xã hội một lần;
* Đang hưởng lương hưu;
* Chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
* Đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng với mức suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

Căn cứ Khoản 2 Điều 67  Luật BHXH 2014 quy định thân nhân của những người quy định tại khoản 1 Điều này được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng nếu đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

* a) Con chưa đủ 18 tuổi; con từ đủ 18 tuổi trở lên nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên; con được sinh khi người bố chết mà người mẹ đang mang thai;
* b) Vợ từ đủ 55 tuổi trở lên hoặc chồng từ đủ 60 tuổi trở lên; vợ dưới 55 tuổi, chồng dưới 60 tuổi nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;
* c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha đẻ của vợ hoặc cha đẻ của chồng, mẹ đẻ của vợ hoặc mẹ đẻ của chồng, thành viên khác trong gia đình mà người tham gia bảo hiểm xã hội đang có nghĩa vụ nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình nếu từ đủ 60 tuổi trở lên đối với nam, từ đủ 55 tuổi trở lên đối với nữ;
* d) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha đẻ của vợ hoặc cha đẻ của chồng, mẹ đẻ của vợ hoặc mẹ đẻ của chồng, thành viên khác trong gia đình mà người tham gia bảo hiểm xã hội đang có nghĩa vụ nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình nếu dưới 60 tuổi đối với nam, dưới 55 tuổi đối với nữ và bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên.

Mức trợ cấp tuất hàng tháng phụ thuộc vào mức lương cơ sở, mức trợ cấp tuất một lần phụ thuộc vào thời gian tham gia bảo hiểm xã hội và mức tiền lương bình quân đóng bảo hiểm xã hội.

### ****5.2.2.2. Các chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện****

#### ****Bảo hiểm xã hội tự nguyện là gì?****

[**Bảo hiểm xã hội tự nguyện**](https://ebh.vn/nghiep-vu-tong-hop/bao-hiem-xa-hoi-tu-nguyen-muc-huong-doi-tuong-ap-dung-moi-2019) là loại hình bảo hiểm do Nhà nước tổ chức mà người tham gia bảo hiểm được quyền lựa chọn mức đóng, phương thức đóng phù hợp với tài chính của mình.

Căn cứ theo Khoản 4, Điều 2 Luật BHXH số 58/2014/QH13 quy định công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, không nằm trong nhóm đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đều có thể tham gia BHXH tự nguyện. Và khi nào cần tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện thì người lao động căn cứ theo đúng quy định nêu trên xem mình thuộc nhóm đối tượng nào để có thể đóng BHXH.

Người dân được tư vấn tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện

#### ****\* Mức đóng và phương thức đóng của người tham gia BHXH tự nguyện****

Căn cứ Điều 87, Luật BHXH Việt Nam 2014 quy định chi tiết mức đóng BHXH tự nguyện cho người lao động như sau: Người lao động quy định tại khoản 4 Điều 2 của Luật này, hằng tháng đóng bằng 22% mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất; mức thu nhập tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội thấp nhất bằng mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn và cao nhất bằng 20 lần mức lương cơ sở.

Người lao động được chọn một trong các phương thức đóng sau đây:

- Hằng tháng;

- 03 tháng một lần;

- 06 tháng một lần;

- 12 tháng một lần;

- Một lần cho nhiều năm về sau với mức thấp hơn mức đóng hằng tháng hoặc một lần cho những năm còn thiếu với mức cao hơn mức đóng hằng tháng so với quy định tại Điều này.

#### ****\* Các chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện bao gôm:****

##### ***5.2.2.2.1. Chế độ hưu trí***

Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đủ điều kiện về tuổi và thời gian tham gia bảo hiểm xã hội sẽ được hưởng chế độ hưu trí.

Lương hưu hàng tháng bằng 45% mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH và tương ứng với số năm đóng BHXH, trong đó:

* 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 và từ năm 2022 trở đi là 20 năm.
* Lao động nữ nghỉ hưu từ năm 2018 trở đi là 15 năm.
* Sau đó cứ mỗi năm thì được tính thêm 2%, mức tối đa bằng 75%.

##### ***5.2.2.2.2. Chế độ tử tuất***

Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện từ đủ 60 tháng ( 05 năm) trở lên và người đang hưởng lương hưu sẽ được hưởng trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở (mức trợ cấp hiện tại là 14,9 triệu đồng), dành cho người có thời gian đóng từ đủ 60 tháng trở lên hoặc đang hưởng lương hưu.

Người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội, người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội, người  đang hưởng lương hưu khi chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp tuất một lần. Mức trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội hoặc đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội.

## ****Sổ bảo hiểm xã hội****

Sổ bảo hiểm xã hội được cấp phát để theo dõi quá trình tham gia

Theo quy định hiện nay thì mỗi người lao động sau khi ký hợp đồng với đơn vị sử dụng lao động sẽ có sổ BHXH. Sổ BHXH là sổ ghi chép quá trình làm việc, đóng và hưởng bảo hiểm xã hội làm căn cứ để giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội cho người tham gia bảo hiểm theo quy định của pháp luật.

Căn cứ theo Công văn 3340/BHXH-ST năm 2017 về việc cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế theo mã số bảo hiểm xã hội do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành, quy định chi tiết về mã số BHXH và số sổ BHXH như sau:

Thay thế cụm từ “Số sổ:” in trên bìa và tờ rời của sổ BHXH bằng cụm từ “Mã số:”

Ví dụ: bìa và tờ rời sổ BHXH trước đây in “Số sổ: 0118000001”, nay được in là “Mã số: 0118000001”

Sổ BHXH được cấp mới, cấp lại theo mẫu (mới) từ ngày 01/8/2017.

##### ***5.2.2.3. Bảo hiểm thất nghiệp***

Bảo hiểm thất nghiệp là 1 trong những chế độ của bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động với đơn vị sử dụng lao động.  Để được hưởng trợ cấp thất nghiệp, người lao động phải đang tham gia đóng góp vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong khoảng thời gian 24 tháng trước khi bị thất nghiệp.

Và làm hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp thì trong thời gian 3 tháng kề từ khi thất nghiệp, người lao động phải nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại Trung tâm dịch vụ việc làm. Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp.

**5.2.3. Tranh chấp lao động**

Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Đặc điểm của tranh chấp lao động:

- Về chủ thể: tranh chấp lao động có hệ thống chủ thể riêng, bao gồm người lao động, người sử dụng lao động, tập thể người lao động, đại diện của người lao động và đại diện của người sử dụng lao động.

- Về phạm vi tranh chấp: tranh chấp lao động là loại tranh chấp xuất hiện, tồn tại trong phạm vi của quá trình lao động

- Về nội dung: tranh chấp lao động có nội dung khá đặc trưng. Đó là những giá trị vật chất, tinh thần gắn liền với lao động. Những khoản tiền lương, phụ cấp, kí kết hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng lao động… đều là những vấn đề đặc hữu của quá trình lao động, có thể giúp ta phân biệt được với các loại tranh chấp khác.

- Về ảnh hưởng xã hội: tranh chấp lao động có sự ảnh hưởng rất lớn tới đời sống xã hội và đời sống chính trị vì nó liên quan đến các vấn đề kinh tế, xã hội thiết thân, nhạy cảm và dễ lan toả.

Các phương thức giải quyết tranh chấp:

- Thương lượng và hoà giải

- Giải quyết tranh chấp lao động của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện

- Giải quyết tranh chấp bằng Trọng tài lao động

- Giải quyết tranh chấp tại Toà án.

Mức đóng BHXH hằng tháng đối với người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) được tính theo mức tiền lương, tiền công ghi trong HĐLĐ, HĐLV và tỷ lệ đóng theo bảng tổng hợp dưới đây:

***Tỷ lệ đóng BHXH, BHYT, BHTN qua các năm***

***Bảng tổng hợp phân bổ tỷ lệ đóng BHXH từ 01/01/2007 đến nay:***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Người sử dụng lao động (%)** | | | | **Người lao động (%)** | | | **Tổng cộng (%)** |
| BHXH | BHYT | BHTN | BHTNLĐ, BNN | BHXH | BHYT | BHTN |
| Từ 01/01/2007-31/12/2008 | 15 | 2 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 23 |
| Từ 01/01/2009-31/12/2009 | 15 | 2 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 25 |
| Từ 01/01/2010-31/12/2011 | 16 | 3 | 1 | 0 | 6 | 1,5 | 1 | 28,5 |
| Từ 01/01/2012-31/12/2013 | 17 | 3 | 1 | 0 | 7 | 1,5 | 1 | 30,5 |
| Từ 01/2014 đến 05/2017 | 18 | 3 | 1 | 0 | 8 | 1,5 | 1 | 32,5 |
| Từ 06/2017 đến nay | 17 | 3 | 1 | 0.5 | 8 | 1.5 | 1 | 32 |

- Trước ngày 01/06/2017 tỷ lệ trích nộp BHXH của người sử dụng lao động sẽ được phân bổ vào quỹ: Hưu trí - tử tuất; ốm đau – thai sản; TNLĐ – BNN

- Từ ngày 01/06/2017 tỷ lệ trích nộp BHXH của người sử dụng lao động được phân bổ vào quỹ: Hưu trí – tử tuất, ốm đau – thai sản

- Tỷ lệ trích nộp BHXH của người lao động sẽ được phân bổ vào quỹ hưu trì – tử tuất.