

Số: 221/VHTT

Quận 8, ngày tháng 12 năm 2020

V/v tuyên truyền Bộ Luật Lao động
số 45/2019/QH14 và Chiến lược
tài chính toàn diện quốc gia
đến năm 2030

Kính gửi:

- Ủy ban nhân dân 16 phường;
- Trung tâm Văn hóa Quận 8;
- Văn phòng HĐND và UBND Quận 8.

Căn cứ Kế hoạch số 2385/KH-STTTT ngày 10/11/2020 của Sở Thông tin và Truyền thông Thành phố Hồ Chí Minh về tuyên truyền thực hiện Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia trên địa bàn thành phố hồ chí minh đến năm 2030;

Căn cứ Kế hoạch số 2400/KH-STTTT ngày 12/11/2020 của Sở Thông tin và Truyền thông Thành phố Hồ Chí Minh về triển khai các hoạt động tuyên truyền Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14,

Thực hiện chỉ đạo của Phó Chủ tịch Thường trực Ủy ban nhân dân Quận 8 Nguyễn Thanh Sang tại Phiếu chuyển số 9594/PC-VP, Phiếu chuyển số 9603/PC-VP ngày 17 tháng 11 năm 2020 của Văn phòng HĐND và UBND Quận 8 về giao Phòng Văn hóa và Thông tin Quận 8 thực hiện,

Phòng Văn hóa và Thông tin Quận 8 cung cấp nội dung tuyên truyền một số điểm mới của Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 và Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia đến năm 2030 (đính kèm nội dung tuyên truyền).

Phòng Văn hóa và Thông tin Quận 8 đề nghị các đơn vị và Ủy ban nhân dân 16 phường thực hiện nội dung sau:

1. Ủy ban nhân dân 16 phường thông tin rộng rãi trên hệ thống loa phát thanh (mỗi ngày 01 lần, thời gian thực hiện đến hết ngày 30/12/2020).

2. Trung tâm Văn hóa Quận 8 và Văn phòng HĐND và UBND Quận 8 chỉ đạo Bản tin và Tổ công nghệ thông tin Quận 8 thực hiện đăng tin trên Tờ tin Quận 8 và Trang thông tin điện tử Quận 8.

Trên đây là nội dung triển khai tuyên truyền Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 và Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia đến năm 2030 của Phòng Văn hóa và Thông tin Quận 8 đề nghị các cơ quan, đơn vị và Ủy ban nhân dân 16 phường triển khai thực hiện và báo cáo kết quả tuyên truyền lồng ghép trong báo cáo định kỳ ngành văn hóa - thông tin để tổng hợp báo cáo Thường trực Ủy ban nhân dân Quận 8 và Sở Thông tin và Truyền thông./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Sở TT&TT thành phố;
- Phòng BC, Sở TT&TT thành phố;
- TT: UBND Quận 8;
- VP HĐND&UBND Quận 8;
- Lưu: VT, G

TRƯỞNG PHÒNG

Trần Thị Thu Trang

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019 VÀ TOÀN BỘ ĐIỂM MỚI ĐÁNG CHÚ Ý

Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 và sẽ thay thế cho Bộ luật Lao động 2012 hiện hành, Bộ Luật có 17 điểm mới đáng chú ý như sau:

1. Tăng tuổi nghỉ hưu lên 60 đối với nữ, 62 đối với nam

Cụ thể, theo Điều 169 Bộ luật Lao động 2019, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ 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 và 04 tháng đối với lao động nữ.

Đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thì có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, còn người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Như vậy, từ năm 2021, cứ mỗi năm tuổi nghỉ hưu sẽ tăng thêm 03 tháng đối với giáo viên nam và 04 tháng đối với giáo viên nữ cho đến khi đủ 62 tuổi đối với nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với nữ vào năm 2035.

2. Từ 01/01/2021, CBCCVC và NLĐ được nghỉ 02 ngày nghỉ Quốc Khánh (2/9)

Cụ thể, đối với việc tăng thêm một ngày nghỉ lễ trong năm, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đề nghị Quốc hội chọn phương án tăng thêm ngày cận kề ngày Quốc khánh 2/9.

Như vậy, ngày Quốc khánh nước ta, người lao động sẽ được nghỉ hai ngày. Đây là ngày Tết Độc lập, cũng là dịp để người lao động có thêm thời gian tham gia các hoạt động kỷ niệm, chào mừng Quốc khánh 2/9. Nội dung này được cụ thể hóa tại Khoản 1 Điều 112 Bộ luật Lao động 2019 như sau:

Điều 112. Nghỉ lễ, tết

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);*
- b) Tết Âm lịch 05 ngày;*
- c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);*
- d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);*
- đ) Quốc khánh 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);*
- e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).*

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, CBCCVC và NLĐ sẽ được nghỉ tổng cộng 11 ngày nghỉ lễ, tết hàng năm, trong đó ngày Quốc khánh 2/9 sẽ được nghỉ 02 ngày (hiện nay chỉ được nghỉ 01 ngày nhân dịp này).

3. Người lao động có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước

Cụ thể, theo nội dung tại Bộ luật Lao động 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau: Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn; Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng, và đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước theo quy định của Chính phủ.

Tuy nhiên, trong một số trường hợp sau đây NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận;
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn;
- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;
- Đủ tuổi nghỉ hưu, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

4. Không còn hợp đồng lao động mùa vụ kể từ ngày 01/01/2021

Từ ngày Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động chỉ được giao kết theo một trong các loại sau:

- 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;
- 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 thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Như vậy, Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ loại hợp đồng lao động thời vụ ra khỏi các loại hợp đồng lao động mà NLĐ và NSDLĐ được phép ký kết, theo đó, từ ngày 01/01/2021 chỉ còn 02 loại hợp đồng lao động là HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ không xác định thời hạn.

5. Thêm nhiều trường hợp NLĐ được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và *phải thông báo với người sử dụng lao động* trong những trường hợp sau đây:

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;

- Cha đẻ, mẹ đẻ, **cha nuôi, mẹ nuôi**; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

Như vậy, có thể thấy Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm 02 trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương, cụ thể là trường hợp bố nuôi chết và mẹ nuôi chết, đồng thời Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định rõ hơn các trường hợp NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương đã được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động 2012 như: Con kết hôn sẽ gồm con đẻ và con nuôi kết hôn; bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết sẽ bao gồm cả bố đẻ, mẹ đẻ hoặc bố nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; con chết cũng sẽ bao gồm cả con đẻ hoặc con nuôi chết.

6. Người sử dụng lao động không được ký hợp đồng lao động để trừ nợ

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, một trong những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là “Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động”. Đây là quy định mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động 2019 so với Bộ luật Lao động 2012, theo đó, từ ngày 01/01/2021, người sử dụng lao động sẽ không được yêu cầu người lao động ký kết hợp đồng lao động với mình để trả số tiền người lao động đang vay hay nói cách khác là để bù nợ.

7. Thời gian nghỉ giữa giờ của NLĐ không được tính vào giờ làm việc

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường từ 06 giờ trở lên trong ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục; trường hợp làm việc ban đêm được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục và **không tính vào giờ làm việc**; trường hợp người lao động làm việc theo ca thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc. Như vậy, từ ngày 01/01/2021, thời gian nghỉ giữa giờ chỉ được tính vào giờ làm việc đối với những người lao động làm việc theo ca, còn đối với những người làm việc theo giờ bình thường thì sẽ không được tính.

Hiện nay, theo Bộ luật Lao động 2012 thì thời gian nghỉ giữa giờ đối với người làm việc theo giờ bình thường vẫn được tính vào thời giờ làm việc.

8. Thêm nhiều hình thức đối thoại giữa NLĐ và doanh nghiệp từ năm 2021

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, việc đối thoại tại nơi làm việc giữa người lao động và người sử dụng lao động có thể được tổ chức theo các hình thức sau:

- Định kỳ ít nhất một năm một lần; (*Hiện hành là định kỳ 03 tháng một lần*)
- Khi có yêu cầu của một hoặc các bên; (*Hiện hành là theo yêu cầu của một bên*)
- Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36; các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này. (*Đây là hình thức mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động 2019*).

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2019 cũng khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động tiến hành **các hình thức đối thoại khác** ngoài những trường hợp nêu trên.

Như vậy, có thể thấy so với Bộ luật Lao động 2012, Bộ Luật Lao động 2019 đã đa dạng hơn các hình thức tổ chức đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm thuận tiện hơn cho các bên.

9. Thêm nhiều trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt

Bên cạnh các trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động 2012 thì từ ngày 01/01/2021, hợp đồng lao động còn chấm dứt trong những trường hợp sau đây:

- Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án, cơ quan nhà nước có thẩm quyền;
- Người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật;
- Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;
- Trường hợp thỏa thuận thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà việc làm thử không đạt yêu cầu hoặc mỗi bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

10. Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động

Cụ thể, theo nội dung tại Bộ luật Lao động 2019, *học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc; thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp. Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc; thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.*

So với quy định hiện nay tại Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định về thời hạn học nghề, tập nghề của người lao động, theo đó, từ ngày 01/01/2021, thời gian tập nghề của NLD không quá 03 tháng còn thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

11. Sửa đổi, bổ sung quy định về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, chỉ đạo cơ quan quản lý nhà nước về lao động, phối hợp với công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường, cụ thể:

- Trường hợp phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật thì lập biên bản, tiến hành xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý cá nhân, tổ chức đã thực hiện hành vi vi phạm pháp luật đó theo quy định của pháp luật.

- Đối với các nội dung tranh chấp lao động thì tùy từng loại tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại Bộ luật này.

Như vậy, so với nội dung hiện hành tại Bộ luật Lao động 2012 thì Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm các phương án giải quyết cụ thể nhằm xử lý những cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục.

12. Sửa đổi, bổ sung các trường hợp đình công bất hợp pháp

Cụ thể, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm 03 trường hợp đình công bất hợp pháp so với Bộ luật Lao động 2012 là: Cuộc đình công vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công; Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công; Không thuộc trường hợp được đình công theo quy định tại Điều 199 của Bộ luật này. Đồng thời, Bộ luật Lao động 2019 cũng đã bỏ 02 trường hợp đình công bất hợp pháp được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động 2012, cụ thể:

- Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;
- Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công;
- Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật Lao động.

13. Doanh nghiệp phải thông báo bảng kê trả lương khi trả lương cho người lao động

Đây là nội dung mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động 2019 so với Bộ luật Lao động 2012. Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

Về hình thức trả lương, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

14. Hợp đồng lao động giữa các bên có nhiều thay đổi từ 01/01/2021

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về công việc phải làm, tiền lương, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

Đồng thời, Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định, hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản. Các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn **dưới 01 tháng**, trừ trường hợp sử dụng người lao động là người dưới 15 tuổi và người giúp việc gia đình và giao kết HĐLĐ với người được ủy quyền của nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên. *(Theo quy định hiện hành thì các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 03 tháng).*

15. Bổ sung quy định về thời gian thử việc đối với người lao động

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

- Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

- Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Như vậy, bên cạnh việc tiếp tục kế thừa các quy định về thời gian thử việc đối với người lao động tại Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm thời gian thử việc đối với người quản lý doanh nghiệp, theo đó, thời gian này sẽ không quá 180 ngày.

16. Chính thức có định nghĩa về hành vi phân biệt đối xử trong lao động

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, *phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp. Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho những người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.*

Hiện nay, theo Bộ luật Lao động 2012 thì hành vi phân biệt đối xử trong lao động chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm mà chưa có một định nghĩa cụ thể.

17. Đã có định nghĩa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Cụ thể, theo Bộ luật Lao động 2019, *quấy rối tình dục tại nơi làm việc là các hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.*

Hiện nay, tại Bộ luật lao động 2012 có nhắc tới hành vi quấy rối tình dục nhưng rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm và là một trong những căn cứ để người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà chưa có một định nghĩa cụ thể về hành vi này.

Phòng VH&TT Q8 biên tập
(tham khảo trên <https://thukyluat.vn/news/>).

Thủ tướng Chính phủ ban hành Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

Ngày 25/01/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 149/QĐ-TTg về phê duyệt Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Chiến lược nêu 05 quan điểm, chính sách của Nhà nước về tài chính như sau:

1. Thực hiện tài chính toàn diện có sự tham gia và phối hợp chặt chẽ của khu vực nhà nước và khu vực tư nhân. Trong đó Nhà nước đóng vai trò kiến tạo môi trường thuận lợi thúc đẩy tài chính toàn diện theo định hướng thị trường, phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

2. Thúc đẩy tài chính toàn diện đi đôi với sự an toàn, hiệu quả và bền vững của cả hệ thống tài chính, bảo vệ người tiêu dùng tài chính.

3. Ứng dụng công nghệ hiện đại và đổi mới sáng tạo là thành tố quan trọng thúc đẩy tài chính toàn diện.

4. Công tác an toàn bảo mật được chú trọng; các rủi ro liên quan đến quá trình cung ứng sản phẩm, dịch vụ tài chính, nhất là những sản phẩm tài chính số được quản lý, giám sát đầy đủ.

5. Áp dụng kinh nghiệm quốc tế về các giải pháp đột phá thúc đẩy tài chính toàn diện để đẩy nhanh việc thực hiện các mục tiêu tài chính toàn diện ở Việt Nam.

Trong nội dung Chiến lược được chia thành các nội dung:

1. Khái niệm

Tài chính toàn diện là việc mọi người dân và doanh nghiệp được tiếp cận và sử dụng các sản phẩm, dịch vụ tài chính một cách thuận tiện, phù hợp nhu cầu, với chi phí hợp lý, được cung cấp một cách có trách nhiệm và bền vững, trong đó chú trọng đến nhóm người nghèo, người thu nhập thấp, người yếu thế, doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp siêu nhỏ.

2. Phạm vi

Phạm vi của Chiến lược hướng tới việc phổ cập các sản phẩm, dịch vụ tài chính cơ bản do các tổ chức được cấp phép cung ứng, bao gồm: thanh toán, chuyển tiền, tiết kiệm, tín dụng, bảo hiểm.

3. Đối tượng

Đối tượng của Chiến lược là tất cả mọi người dân và doanh nghiệp, trong đó đặc biệt chú trọng tới nhóm đối tượng mục tiêu là những người chưa được tiếp cận hoặc ít được tiếp cận với các sản phẩm, dịch vụ tài chính như: người sống ở khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa; người nghèo, người thu nhập thấp, phụ nữ và những đối tượng yếu thế khác; doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp siêu nhỏ, hợp tác xã, hộ gia đình sản xuất kinh doanh.

4. Mục tiêu tổng quát

Mọi người dân và doanh nghiệp đều được tiếp cận và sử dụng an toàn, thuận tiện các sản phẩm, dịch vụ tài chính phù hợp nhu cầu, với chi phí hợp lý, do các tổ chức được cấp phép cung ứng một cách có trách nhiệm và bền vững.

5. Mục tiêu cụ thể

a) Phát triển đa dạng các tổ chức cung ứng, kênh phân phối, sản phẩm, dịch vụ tài chính do các tổ chức được cấp phép cung ứng để nâng cao khả năng tiếp cận và sử dụng của những người chưa được tiếp cận hoặc ít được tiếp cận với các sản phẩm, dịch vụ tài chính;

b) Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, tăng cường đổi mới sáng tạo trong thiết kế và phân phối sản phẩm, dịch vụ tài chính theo hướng đơn giản, tiện lợi, dễ sử dụng, giảm chi phí, phù hợp với nhu cầu và khả năng chi trả của mọi người dân, doanh nghiệp, đặc biệt là

doanh nghiệp nhỏ và vừa, dân cư nông thôn, vùng sâu, vùng xa, người có thu nhập thấp, người yếu thế;

c) Xây dựng hành lang pháp lý thúc đẩy cạnh tranh bình đẳng, khuyến khích đổi mới sáng tạo, tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển đa dạng các tổ chức cung ứng, kênh phân phối, sản phẩm, dịch vụ tài chính;

d) Hoàn thiện cơ sở hạ tầng tài chính phù hợp, tạo thuận lợi và an toàn cho các giao dịch, đảm bảo thông tin thông suốt giữa tất cả các bên tham gia thị trường;

đ) Phát triển hệ thống các tổ chức, chương trình, dự án tài chính vi mô hoạt động an toàn, hiệu quả, bền vững, hướng tới mục tiêu phục vụ người nghèo, người thu nhập thấp, phụ nữ và doanh nghiệp siêu nhỏ với các sản phẩm, dịch vụ tài chính đa dạng, linh hoạt, phù hợp, góp phần thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về đảm bảo an sinh xã hội và giảm nghèo bền vững;

e) Nâng cao hiểu biết tài chính cho người dân và doanh nghiệp, đảm bảo mọi người dân và doanh nghiệp có kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi ứng xử phù hợp trong lựa chọn và sử dụng các sản phẩm, dịch vụ tài chính. Xây dựng cơ chế bảo vệ người tiêu dùng tài chính để đảm bảo người tiêu dùng được cung cấp đầy đủ thông tin và đối xử công bằng.

6. Một số chỉ tiêu phấn đấu đến năm 2025

Phấn đấu đến cuối năm 2025 đạt được một số chỉ tiêu cụ thể sau:

- Ít nhất 80% người trưởng thành có tài khoản giao dịch tại ngân hàng hoặc các tổ chức được phép khác; tiến tới mục tiêu mỗi người trưởng thành có ít nhất một tài khoản giao dịch tại ngân hàng hoặc các tổ chức được phép khác vào năm 2030;

- Ít nhất 20 chi nhánh, phòng giao dịch của ngân hàng thương mại trên 100.000 người trưởng thành;

- Ít nhất 50% tổng số xã có điểm cung ứng dịch vụ tài chính (chi nhánh, phòng giao dịch của tổ chức tín dụng và đại lý ngân hàng; ngoại trừ điểm cung ứng dịch vụ tài chính của Ngân hàng Chính sách xã hội);

- Ít nhất 25% - 30% người trưởng thành gửi tiết kiệm tại tổ chức tín dụng;

- Số lượng giao dịch thanh toán không dùng tiền mặt đạt tốc độ tăng 20% - 25% hàng năm;

- Ít nhất 250.000 doanh nghiệp nhỏ và vừa có dư nợ tại các tổ chức tín dụng;

- Dư nợ tín dụng phục vụ phát triển nông nghiệp, nông thôn trên tổng dư nợ tín dụng đối với nền kinh tế đạt 25%;

- Doanh thu phí bảo hiểm bình quân GDP là 3,5%;

- Ít nhất 70% người trưởng thành có thông tin về lịch sử tín dụng trong hệ thống thông tin tín dụng của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

Chiến lược nêu ra 06 nhiệm vụ và giải pháp thực hiện phân công cho các cơ quan, ban ngành từ trung ương đến địa phương tổ chức thực hiện.

Việc ban hành và thực hiện Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia được xem là một bước tiến quan trọng, hướng tới mục tiêu mọi người dân và doanh nghiệp Việt Nam đều sẽ “được tiếp cận và sử dụng an toàn, thuận tiện các sản phẩm, dịch vụ tài chính phù hợp nhu cầu, với chi phí hợp lý, do các tổ chức được cấp phép cung ứng một cách có trách nhiệm và bền vững”.

Việc triển khai thực hiện tài chính toàn diện sẽ đóng góp không nhỏ trong tạo việc làm, tăng sinh kế cho người dân và phát triển doanh nghiệp, hỗ trợ ổn định tài chính và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế một cách bền vững.