

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN THỊ YẾN

**PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG  
TRONG VÀ SAU ĐẠI DỊCH COVID-19 Ở VIỆT NAM**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8 38 01 07

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ**

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2023

Công trình được hoàn thành tại:  
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Thị Thuận**

Phản biện 1: .....

Phản biện 2: .....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn  
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng ..... năm.....

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài .....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài .....	2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	2
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	3
6. Những đóng góp của Luận văn.....	4
7. Bố cục của Luận văn.....	4
<b>CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1. Khái quát về bảo vệ quyền lợi người lao động</b> .....	<b>6</b>
1.1.1. Khái niệm bảo vệ quyền lợi người lao động .....	6
1.1.2. Vai trò của bảo vệ quyền lợi người lao động .....	6
<b>1.2. Khái quát pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động</b> .....	<b>6</b>
1.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....	6
1.2.2. Nội dung pháp luật điều chỉnh về bảo vệ quyền lợi người lao động	7
1.2.3. Vai trò của pháp luật về việc bảo vệ quyền lợi người lao động bằng pháp luật dưới sự tác động của đại dịch Covid-19 .....	8
<b>1.3. Một số yếu tố ảnh hưởng đến pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam</b> .....	<b>9</b>
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG VÀ SAU ĐẠI DỊCH COVID-19 Ở VIỆT NAM</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động</b> .....	<b>9</b>
2.1.1. Đánh giá thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19.....	9
2.1.2. Quy định pháp luật về nội dung bảo vệ quyền lợi người lao động dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 ở Việt Nam .....	11
<b>2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam</b> .....	<b>14</b>
2.2.1. Tình hình lao động - việc làm tại Việt Nam dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 .....	14
2.2.2. Đánh giá quy định hiện hành của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 ở Việt Nam .....	16
<b>2.3. Những hạn chế và nguyên nhân khi thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong và sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam</b> .....	<b>17</b>
2.3.1. Hạn chế .....	17
2.3.2. Nguyên nhân .....	17

<b>CHƯƠNG 3. YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG VÀ SAU ĐẠI DỊCH COVID-19 .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1. Một số yêu cầu hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....</b>	<b>18</b>
3.1.1. Phù hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế .....	18
3.1.2. Đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động.....	19
3.1.3. Phù hợp với mục tiêu hồi phục hồi phát triển kinh tế ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay .....	19
<b>3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....</b>	<b>19</b>
3.2.1. Đề xuất sửa đổi một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội .....	19
3.2.2 Hoàn thiện các chính sách pháp luật nhằm chủ động giải quyết các chính sách cho người lao động.....	20
3.2.3. Hoàn thiện chính sách hỗ trợ tín dụng để người lao động không sa vào tín dụng đen khi khó khăn do đại dịch Covid 19 .....	20
3.2.4. Hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động	20
<b>3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động .....</b>	<b>21</b>
3.3.1. Giải pháp mở rộng lưới an sinh cho người lao động .....	21
3.3.2. Chú trọng các chính sách "phục hồi" .....	22
3.3.3. Giải pháp bảo đảm "sàn an sinh tối thiểu" .....	22
3.3.4. Hỗ trợ người yếu thế trong dịch Covid-19.....	22
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>23</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD trong pháp luật lao động luôn là nội dung trọng tâm ngày càng được chú trọng. Có thể thấy nhiều qui định pháp luật được ban hành từ giai đoạn đầu, khi nước ta chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường, khi đó thị trường NLD và các quan hệ lao động chưa vận động hoàn toàn theo qui luật của nó đã quan tâm đến quyền của NLD. Hiện nay đất nước ta trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, vấn đề giải quyết việc làm và đảm bảo thu nhập cho NLD cũng đã được đưa vào trong các mục tiêu chương trình xóa đói giảm nghèo và phát triển kinh tế, nhằm đưa Việt Nam thoát khỏi danh mục các nước kém phát triển vào năm 2020, trong đó vấn đề giải quyết việc làm đảm bảo nguồn thu nhập ổn định cho NLD gắn liền với việc tăng trưởng kinh tế, ổn định và phát triển bền vững là vấn đề cơ bản được quan tâm hàng đầu

Bên cạnh đó, đời sống kinh tế ngày càng nâng cao kéo theo sự phát triển kinh tế về nhận thức của NLD. Do đó họ có ý thức hơn trong việc bảo vệ các quyền lợi của mình, đặc biệt là bảo vệ NLD dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 ở Việt Nam, vì thế nhu cầu bảo vệ NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam là hoàn toàn hợp lí và thiết thực.

Trong thời gian qua, nhà nước ta cũng đã sửa đổi và ban hành một số các văn bản pháp luật có liên quan đến việc bảo vệ NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam. Tuy nhiên, qua triển khai áp dụng và thực hiện các văn bản qui định đã bộc lộ nhiều thiếu sót, chưa thật sự đảm bảo yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn đời sống xã hội, do bị hạn chế cả về số lượng và chất lượng, ảnh hưởng đến việc bảo vệ hiệu quả NLD. Chính vì lí do đó, tác giả chọn đề tài ***“Pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam”*** làm luận văn Thạc sĩ luật học của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài**

#### ***3.1. Mục đích nghiên cứu đề tài***

Nhằm đề xuất một số định hướng, giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD.

#### ***3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu đề tài***

Để hoàn thành mục đích nghiên cứu, Luận văn có các nhiệm vụ cơ bản sau đây:

**Một là**, phân tích và làm rõ thêm các khái niệm, đặc điểm về bảo vệ quyền lợi NLD nói chung, trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam nói riêng, nội dung điều chỉnh và vai trò của pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD

**Hai là**, trên cơ sở phân tích các quy định của pháp luật hiện hành về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam từ góc độ các chính sách đã ban hành và thực hiện các chính sách đó vào bảo vệ quyền lợi NLD.

**Ba là**, Luận văn đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật.

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Các quy định pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam.

#### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

Luận văn có phạm vi nghiên cứu như sau:

Một là, về không gian nghiên cứu: Bảo vệ quyền lợi NLD khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam có thể được phân tích ở nhiều mức độ, nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, trong phạm vi một bản luận văn không thể phân tích hết các vấn đề đó, nên như mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đã trình bày ở

trên thì luận văn chủ yếu tập trung vào nghiên cứu sự thể hiện bảo vệ quyền lợi NLD khi bị ảnh hưởng bởi đại dịch và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam.

Hai là, về địa bàn nghiên cứu: Thực tiễn hiện hành ở Việt Nam

Ba là, về thời gian nghiên cứu: Pháp luật bảo vệ quyền lợi NLD dưới sự ảnh hưởng khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam. Các số liệu từ năm 2019 đến 2022.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### ***5.1. Phương pháp luận***

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử; đường lối, chính sách phát triển kinh tế của Đảng Cộng sản Việt Nam, đường lối lãnh đạo của Đảng và chính sách pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam.

### ***5.2. Phương pháp nghiên cứu***

Trong quá trình thực hiện luận văn tác giả đã sử dụng các phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp. Ngoài ra tác giả đã thu thập được các tài liệu thực tế liên quan đến việc áp dụng quy định pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam.

- Phương pháp phân tích, diễn giải được sử dụng nhằm phân tích đánh giá một số điều luật cụ thể; Phương pháp thống kê các số liệu về pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam.

- Phương pháp thống kê mô tả: Phương pháp này được dùng để thống kê số tuyệt đối, số tương đối, số bình quân các chỉ tiêu thống kê sẽ được tính toán để mô tả thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam

- Phương pháp so sánh: Phương pháp này được sử dụng sau khi số liệu đã được tổng hợp, phân tích. Chúng ta sử dụng phương pháp so sánh để so sánh, đánh giá về các vấn đề nghiên cứu về pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam.

- Phương pháp chuyên gia: Tham khảo những người có kiến thức về lĩnh vực pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam.

## **6. Những đóng góp của Luận văn**

### **6.1. Ý nghĩa khoa học của Luận văn**

Về lý luận, Luận văn khái quát một cách tương đối đầy đủ và có hệ thống các cơ sở khoa học về trách nhiệm pháp lý về bảo vệ quyền lợi NLD. Luận văn đi sâu phân tích, làm rõ ưu điểm và hạn chế còn tồn tại trong thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD trong và sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam. Từ đó, Luận văn đã đưa ra một số giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật. Kết quả nghiên cứu khoa học của Luận văn là tài liệu tham khảo trong học tập, nghiên cứu và xây dựng pháp luật.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn của Luận văn**

Về thực tiễn, Luận văn đã làm rõ được những vướng mắc, bất cập còn tồn tại trong thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD. Từ đó, Luận văn đưa ra định hướng, các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật. Những vấn đề nghiên cứu của luận văn có thể được tham khảo để biên soạn giáo trình về pháp luật bảo vệ bảo vệ quyền lợi NLD.

## **7. Bố cục của Luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn có kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động

Chương 2. Thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền



lợi NLD trong và sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam và thực tiễn áp dụng tại Việt Nam

Chương 3. Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong và sau đại dịch Covid-19.

# CHƯƠNG 1

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

### **1.1. Khái quát về bảo vệ quyền lợi người lao động**

#### ***1.1.1. Khái niệm bảo vệ quyền lợi người lao động***

Khái niệm bảo vệ quyền của người lao động trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động có thể hiểu là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để ngăn ngừa và đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền của mình, đó là: quyền làm việc; quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả bằng nhau cho những công việc như nhau; quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm vệ sinh và an toàn lao động; quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý; quyền liên kết và tự do công đoàn và quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng...

#### ***1.1.2. Vai trò của bảo vệ quyền lợi người lao động***

❖ ***Bảo vệ việc làm cho người lao động:***

❖ ***Bảo vệ thu nhập và đời sống người lao động:***

❖ ***Bảo vệ các quyền nhân thân của người lao động trong lĩnh vực lao động:***

### **1.2. Khái quát pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động**

#### ***1.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động***

Khái niệm về pháp luật bảo vệ quyền của người lao động có thể hiểu là hệ thống các quy định pháp luật do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình phòng ngừa và bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động trong quan hệ lao

động với người sử dụng lao động được thực hiện trên thực tế. Như đã phân tích ở trên, việc bảo vệ quyền của người lao động bao gồm việc phòng ngừa và đảm bảo các quyền đó được thực hiện trên thực tế. Vì vậy, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động gồm có các quy định có nội dung ngăn ngừa sự xâm hại các quyền của người lao động và các quy định về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động nhằm đảm bảo các quyền đó thực hiện trên thực tế

### ***1.2.2. Nội dung pháp luật điều chỉnh về bảo vệ quyền lợi người lao động***

#### ***1.2.2.1. Nguyên tắc pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động***

- Bảo vệ việc làm cho người lao động;
- Bảo vệ thu nhập và đời sống người lao động;
- Bảo vệ các quyền nhân thân của người lao động trong lĩnh vực lao động;
- Thực hiện bảo hộ lao động đối với người lao động

#### ***1.2.2.2. Chủ thể bảo vệ***

chủ thể bảo vệ là những chủ thể có nghĩa vụ bảo đảm quyền lợi NLD làm việc theo HĐLĐ bao gồm Nhà nước, NSDLĐ, các các tổ chức xã hội, đoàn thể. Trong phạm vi đề tài, nhóm tác giả tập trung nghiên cứu 3 nhóm chủ thể có vai trò cơ bản, đó là cơ quan quản lý nhà nước về lao động, NSDLĐ và tổ chức đại diện NLD.

#### ***1.2.2.3 Quy định của pháp luật về nội dung bảo vệ***

- Quyền làm việc của NLD
- Quyền hưởng thu nhập và an sinh xã hội
- Quyền nghỉ ngơi của NLD là một trong những quyền rất cơ bản của NLD, được pháp luật can thiệp, bảo vệ.
- Quyền được bảo đảm ATLĐ, VSLĐ: ATLĐ và VSLĐ

#### *1.2.2.4. Phương thức bảo vệ*

- Bảo đảm bằng quy định pháp luật về quyền lợi của NLĐ
- Bảo đảm bằng tổ chức, hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về

lao động

- Bảo đảm bằng tổ chức đại diện NLĐ
- Bảo đảm bằng trách nhiệm, nghĩa vụ của NSDLĐ
- Bảo đảm bằng thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm

#### ***1.2.3. Vai trò của pháp luật về việc bảo vệ quyền lợi người lao động bằng pháp luật dưới sự tác động của đại dịch Covid-19***

Một là, vai trò thực hiện đồng bộ, hiệu quả các cơ chế, chính sách phù hợp, nhất là về tài chính, tiền tệ, an sinh xã hội để DN, NLĐ vượt qua khó khăn của đại dịch Covid-19

Hai là, vai trò đẩy nhanh việc thực hiện hiệu quả các chính sách hỗ trợ DN, cơ sở sản xuất kinh doanh để phục hồi hoạt động kinh tế của tất cả các ngành, đặc biệt là các ngành chịu ảnh hưởng lớn của dịch Covid-19 như ngành công nghiệp chế biến, chế tạo

Ba là, Nhà nước đưa ra những chính sách đảm bảo thu nhập cho NLĐ và hộ gia đình, hạn chế tình trạng mất việc làm trong tình hình nhiều DN phải đóng cửa hoặc giảm quy mô sản xuất, kinh doanh.

Bốn là, vai trò trung kết nối việc làm và thúc đẩy tạo việc làm trong các lĩnh vực có tiềm năng phục hồi việc làm bằng cách cải thiện các luồng thông tin và cơ chế việc làm linh hoạt, hỗ trợ kết nối NLĐ tìm việc làm và trợ cấp tìm việc làm.

Năm là, đưa ra những quy định cho tổ chức đại diện NLĐ nhằm tích cực hơn trong việc hỗ trợ, bảo vệ NLĐ bị NSDLĐ đối xử không công bằng.

Sáu là, vai trò pháp luật đưa ra quy định cho DN mở rộng cơ chế cho phép NLĐ nghỉ bệnh được trả lương, trợ cấp ốm đau, nghỉ thai sản, nghỉ chăm sóc con nhỏ hoặc gia đình do nguồn tài chính tập thể chi trả để đảm

bảo thu nhập cho những người bị bệnh, bị cách ly hoặc chăm sóc trẻ em, người già hoặc các thành viên khác trong gia đình NLD.

### **1.3. Một số yếu tố ảnh hưởng đến pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam**

- Những tác động xấu từ đại dịch covid 2019
- Hoạt động của cơ quan BHXH
- Sự điều hành và trợ giúp của nhà nước

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG VÀ SAU ĐẠI DỊCH COVID-19 Ở VIỆT NAM**

#### **2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động**

##### **2.1.1. Đánh giá thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19**

*2.1.1.1. Công tác thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19*

❖ *Chính sách giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*

❖ *Chính sách tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất*

❖ *Chính sách hỗ trợ đào tạo duy trì việc làm cho người lao động*

❖ *Chính sách hỗ trợ người lao động tạm hoãn hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương*

❖ *Chính sách hỗ trợ người lao động ngừng việc*

❖ *Chính sách hỗ trợ người lao động chấm dứt hợp đồng lao động*

NLĐ làm việc tại DN, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên hoặc chi đầu tư và chi thường xuyên, cơ sở giáo dục dân lập, tự thực ở cấp giáo dục mầm non, mẫu giáo, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, giáo dục nghề nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động do phải dừng hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 1/5/2021 đến hết ngày 31/12/2021; đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp được hỗ trợ một lần 3.710.000 đồng/người.

**❖ Chính sách hỗ trợ bổ sung và trẻ em**

- NLĐ tại điểm 4, 5, 6 Mục II đang mang thai được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người; đang nuôi con hoặc chăm sóc thay thế trẻ em chưa đủ 6 tuổi được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/trẻ em chưa đủ 6 tuổi và chỉ hỗ trợ cho 1 người là mẹ hoặc cha.

- Trẻ em phải điều trị do nhiễm COVID-19 hoặc cách ly y tế theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền được ngân sách nhà nước đảm bảo các chi phí điều trị và tiền ăn theo quy định tại điểm 8 Mục II Nghị quyết này; được ngân sách nhà nước hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/trẻ em trong thời gian điều trị, cách ly từ ngày 27/4/2021 đến hết ngày 31/12/2021.

**❖ Chính sách hỗ trợ hộ kinh doanh**

Hộ kinh doanh có đăng ký kinh doanh, có đăng ký thuế và phải dừng hoạt động từ 15 ngày liên tục trở lên trong thời gian từ ngày 1/5/2021 đến hết ngày 31/12/2021 theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 được ngân sách Nhà nước hỗ trợ một lần 3.000.000 đồng/hộ.

**❖ Chính sách cho vay trả lương ngừng việc, trả lương phục hồi sản xuất**

- Cho vay trả lương ngừng việc: NSDLĐ được vay vốn tại Ngân hàng Chính sách xã hội với lãi suất 0% và không phải thực hiện biện pháp bảo đảm tiền vay để trả lương ngừng việc đối với NLĐ đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc phải ngừng việc từ 15 ngày liên tục trở lên theo quy định khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động, trong thời gian từ ngày 1/5/2021 đến hết ngày 31/3/2022. NSDLĐ không có nợ xấu tại tổ chức tín dụng và chi nhánh ngân hàng nước ngoài tại thời điểm đề nghị vay vốn. Mức cho vay tối đa bằng mức lương tối thiểu vùng đối với số NLĐ theo thời gian trả lương ngừng việc thực tế tối đa 3 tháng. Thời hạn vay vốn dưới 12 tháng.

*2.1.1.2. Thực hiện các quy định pháp luật bảo vệ tối đa quyền lợi cho người lao động dịch COVID-19*

\*Bổ sung, điều chỉnh kịp thời quy trình nghiệp vụ, cung cấp dịch vụ công trực tuyến

\* Chủ động chia sẻ dữ liệu trong cơ sở dữ liệu quốc gia về bảo hiểm phục vụ phòng, chống dịch COVID-19

***2.1.2. Quy định pháp luật về nội dung bảo vệ quyền lợi người lao động dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 ở Việt Nam***

*2.1.2.1. Quy định về hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng bởi COVID-19*

Trong điều kiện dịch bệnh tác động nặng nề lên nhiều mặt của đời sống xã hội, ảnh hưởng lớn đến việc làm, đời sống, thu nhập của NLĐ và hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày 24/9/2021 về chính sách hỗ trợ NLĐ và NSDLĐ bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19 từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

*2.1.2.2. Quy định về quyền lợi người lao động bị nghỉ việc vì dịch Covid-19*

❖ *Quy định đối với người đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp*

Khoản 10 Điều 1 Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg ngày 06 tháng 11 năm

2021 của Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ NLD và NSDLĐ gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 quy định NLD làm việc theo chế độ hợp đồng lao động thuộc một trong các trường hợp sau: phải cách ly y tế, trong các khu vực bị phong tỏa hoặc không thể đến địa điểm làm việc do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19; do NSDLĐ bị tạm dừng hoạt động toàn bộ hoặc một phần theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 hoặc NSDLĐ có trụ sở chính, chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm sản xuất, kinh doanh trên địa bàn thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch theo nguyên tắc của Chỉ thị số 16/CT-TTg hoặc áp dụng các biện pháp không hoạt động/ngừng hoạt động/hoạt động hạn chế/hoạt động có điều kiện/hoạt động hạn chế, có điều kiện theo quy định tại Nghị quyết số 128/NQ-CP hoặc bố trí lại sản xuất, lao động để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021. Ngoài ra, trong trường hợp này, NLD làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên sẽ được nhận trợ cấp thôi việc với mức trợ cấp mỗi năm làm việc bằng một nửa tháng lương.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc trước đó. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi NLD nghỉ việc.

#### **❖ Quy định đối với người đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp**

Khoản 10 Điều 1 Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg ngày 06 tháng 11 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ NLD và NSDLĐ gặp khó



khẩn do đại dịch Covid-19 quy định NLD làm việc theo chế độ hợp đồng lao động thuộc một trong các trường hợp sau: phải cách ly y tế, trong các khu vực bị phong tỏa hoặc không thể đến địa điểm làm việc do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19; do NSDLĐ bị tạm dừng hoạt động toàn bộ hoặc một phần theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 hoặc NSDLĐ có trụ sở chính, chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm sản xuất, kinh doanh trên địa bàn thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch theo nguyên tắc của Chỉ thị số 16/CT-TTg hoặc áp dụng các biện pháp không hoạt động/ngừng hoạt động/hoạt động hạn chế/hoạt động có điều kiện/hoạt động hạn chế, có điều kiện theo quy định tại Nghị quyết số 128/NQ-CP hoặc bố trí lại sản xuất, lao động để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021 được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện đề ra

*2.1.2.3. Quy định về Chế độ tiền lương của người lao động bị cách ly vì Covid-19*

Liên quan đến chế độ bảo hiểm, tại Công văn 422/BHXH-CSXH ngày 13/02/2020, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã đề xuất Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đồng ý đối với những người bị cách ly y tế để phòng dịch theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền được hưởng chế độ ốm đau trong thời gian cách ly.

*2.1.2.4. Quy định về quyền lợi người lao động khi phải nghỉ việc để điều trị Covid 19*

Khoản 4 Điều 1 Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg ngày 06 tháng 11 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ NLD và NSDLĐ gặp khó khăn

do đại dịch Covid19 quy định NLD làm việc theo hợp đồng lao động phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương do thuộc một trong các trường hợp sau: phải điều trị COVID-19, cách ly y tế, trong các khu vực bị phong tỏa, không thể đến địa điểm làm việc do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19; do NSDLĐ bị tạm dừng hoạt động toàn bộ hoặc một phần theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 hoặc có trụ sở chính, chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm sản xuất, kinh doanh trên địa bàn thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch theo nguyên tắc của Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 31 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện các biện pháp cấp bách về phòng, chống dịch COVID-19 (sau đây viết tắt là Chỉ thị số 16/CT-TTg) hoặc áp dụng các biện pháp không hoạt động/ngừng hoạt động/hoạt động hạn chế/hoạt động có điều kiện/hoạt động hạn chế, có điều kiện theo quy định tại Nghị quyết số 128/NQ-CP ngày 11 tháng 10 năm 2021 của Chính phủ ban hành Quy định tạm thời “Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch COVID-19” (sau đây viết tắt là Nghị quyết số 128/NQ-CP) hoặc bố trí lại sản xuất, lao động để phòng, chống dịch COVID-19 được hỗ trợ khi đủ các điều kiện theo quy định.

## **2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam**

### ***2.2.1. Tình hình lao động - việc làm tại Việt Nam dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19***

#### ***2.2.1.1. Tình hình lao động - việc làm của Việt Nam trong đại dịch Covid-19***

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, 2 tháng đầu năm 2021 có hơn 16.200 nghìn DN tạm ngừng kinh doanh có thời hạn, số chờ giải thể hơn 9.400 DN. Số DN hoàn tất thủ tục giải thể là 2.800 DN, trong đó có 2,5 nghìn DN có quy mô vốn dưới 10 tỷ đồng.

Tháng 4 năm 2020, Nghị quyết số 42/NQ-CP và Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg về các biện pháp hỗ trợ người dân, DN gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 đã được ban hành. Sang tới năm 2021, nhất là từ khi đợt dịch lần thứ 4 bùng phát vào cuối tháng 4/2021, thị trường lao động lại rơi vào trạng thái biến động khó lường. Chính phủ một lần nữa ban hành thêm các chính sách hỗ trợ NLD và NSDLĐ gặp khó khăn trong đại dịch qua Nghị quyết số 68/NQ-CP và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg. Tuy nhiên, ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 tới thị trường lao động - việc làm vẫn không thể đo đếm được.

#### *2.2.1.2. Tình hình lao động - việc làm của Việt Nam sau đại dịch Covid-19*

Thứ nhất, khi thị trường lao động sôi nổi trở lại, khả năng kết nối cung - cầu lao động của thị trường sẽ tiếp tục là vấn đề nhức nhối cho các cơ quan quản lý nhà nước, DN và cả NLD.

Thứ hai, khi đại dịch diễn biến phức tạp và các DN buộc phải sa thải hoặc để NLD tạm dừng việc, một lượng lớn những NLD này đã di chuyển ra khỏi khu vực thành thị, khu công nghiệp, khu chế xuất do sức ép về chi phí sinh hoạt, cũng như nhằm tránh các khu vực có đông dân cư với nguy cơ lây nhiễm bệnh cao.

Thứ ba, khi dịch bệnh kéo dài, một bộ phận NLD, do áp lực về tài chính hoặc từ những dự định trước đó, đã thực hiện chuyển hướng sang một số việc làm tự do đang khá phổ biến như buôn bán trực tuyến, kinh doanh nhỏ lẻ, sản xuất hàng thủ công, hoặc theo đuổi mô hình kinh tế hộ gia đình.

Thứ tư, ảnh hưởng của dịch Covid-19 có thể tác động không đồng đều đến các nhóm lao động khác nhau.

Cuối cùng, Việt Nam cũng như rất nhiều quốc gia khác trên thế giới, đang phải đối mặt với nguy cơ già hóa dân số trong tương lai gần...

#### *2.2.1.3. Những tác động của đại dịch covid tới người lao động Việt Nam*

Vấn đề việc làm và thất nghiệp của lao động khi đại dịch đã và vẫn đang diễn

ra trở thành mối quan tâm lớn trên toàn cầu, của mỗi quốc gia, trở thành gánh nặng lớn trong các gói cứu trợ, nhằm đảm bảo an sinh xã hội cho người dân và hỗ trợ DN, đồng thời, làm sụt giảm quá trình sản xuất kinh doanh, chuỗi cung ứng sản phẩm và khả năng vực lại của các nền kinh tế trong thời gian tới. Với thực trạng này, ILO đã kêu gọi thực hiện các biện pháp khẩn cấp, quyết liệt trên diện rộng và đồng bộ trên các trụ cột: bảo vệ NLD tại nơi làm việc; kích thích nền kinh tế, việc làm; hỗ trợ việc làm và thu nhập. ILO cũng đã nhận định “Khủng hoảng COVID-19 làm trầm trọng thêm tình trạng dễ bị tổn thương và bất bình đẳng hiện hữu. Do vậy, những phản ứng chính sách phải đảm bảo sự hỗ trợ đến được với những NLD và DN cần sự hỗ trợ nhất”.

### ***2.2.2. Đánh giá quy định hiện hành của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 ở Việt Nam***

Để tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho việc thực hiện quyền được lao động của người dân, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định rõ quyền của người lao động tại Khoản 1, Điều 5, trong đó có những quyền cơ bản như: Tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động, được bảo hộ lao động.

Từ đầu năm 2020 đến nay, đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nặng nề đến sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, tác động đến đời sống, việc làm của người lao động. Nhằm bảo đảm việc làm bền vững, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao mức sống cho công nhân, người lao động, Nhà nước có nhiều chính sách như: Đầu tư xây dựng hạ tầng xã hội phục vụ đời sống, sinh hoạt, học tập, giải trí của công nhân, người lao động; thực hiện có hiệu quả các biện pháp phòng, chống dịch; chia sẻ khó khăn, hỗ trợ, giảm thiểu tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19, bảo đảm an sinh xã hội... Cụ thể, Nghị quyết 68/NQ-CP của Chính phủ ban hành 12 chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 bao

gồm: Giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất; hỗ trợ đào tạo duy trì việc làm cho người lao động; tạm hoãn hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương; người lao động ngừng việc; chấm dứt hợp đồng lao động; hỗ trợ bổ sung và trẻ em; hỗ trợ tiền ăn đối với người điều trị Covid-19; hỗ trợ đạo diễn nghệ thuật, diễn viên, họa sĩ giữ chức danh nghề nghiệp; hỗ trợ hộ kinh doanh; cho vay trả lương ngừng việc, trả lương phục hồi sản xuất; hỗ trợ lao động tự do.

### **2.3. Những hạn chế và nguyên nhân khi thực hiện pháp về bảo vệ quyền lợi người lao động trong và sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam**

#### **2.3.1. Hạn chế**

Một là, về các quy định pháp luật;

Hai là, về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động;

Ba là, về phía người lao động;

Bốn là, về phía người sử dụng lao động.

#### **2.3.2. Nguyên nhân**

. Các quy định của pháp luật hiện hành chưa bao quát được hết các tình huống ứng phó với bùng phát của dịch bệnh; nhiều văn bản chỉ đạo, điều hành; một số văn bản chưa sát thực tiễn, thiếu khả thi. Khi ban hành văn bản có phạm vi ảnh hưởng lớn đến nhiều đối tượng, một số nơi chưa làm tốt việc đánh giá tác động, công tác truyền thông nên khó thực hiện; một số quy định mâu thuẫn, thay đổi nhanh, gây bức xúc trong xã hội (như quy định về giấy đi đường, lưu thông hàng hóa, hàng hóa thiết yếu...).

Qui mô hỗ trợ còn nhỏ;

Quy trình thủ tục hành chính theo Nghị quyết số 68/NQ-CP và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg đã được rút ngắn tuy nhiên vẫn còn những rào cản tiếp cận chính sách. Các địa phương còn chưa chủ động trong kinh phí hỗ

trợ; cơ chế phân bổ ngân sách giữa trung ương và địa phương đã cải thiện nhưng vẫn sẽ tạo gánh nặng cho địa phương trong quá trình thực hiện, đặc biệt đối với các tỉnh nghèo.

Một số quy định về phí, giá được điều chỉnh bởi các văn bản quy phạm pháp luật nên cần có thời gian để điều chỉnh giảm giá, phí hỗ trợ doanh nghiệp...

### **CHƯƠNG 3**

## **YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG VÀ SAU ĐẠI DỊCH COVID-19**

### **3.1. Một số yêu cầu hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động**

#### ***3.1.1. Phù hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế***

Nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD tại khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam cần thiết nghiên cứu, mở rộng phê chuẩn các công ước quốc tế và các khuyến nghị của ILO (đặc biệt là 02 công ước: Công ước số 87 và Công ước số 98) trên cơ sở đảm bảo phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước để bảo vệ quyền và lợi ích của hai bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là NLD tốt hơn nữa. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu, chuyển hóa nội dung của các Bộ quy tắc ứng xử tiến bộ, phù hợp với điều kiện của đất nước ta thành các quy định pháp luật bắt buộc thực hiện trong các DN trên phạm vi cả nước không chỉ có ý nghĩa đối với các bên trong quan hệ lao động mà còn có ý nghĩa trong việc góp phần xây dựng môi trường kinh doanh lành mạnh, tiến bộ ở nước ta.

### ***3.1.2. Đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động***

Việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam cần đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ giữa các luật trong cùng ngành luật kinh tế cũng như thống nhất với các luật thuộc ngành luật khác trong cùng hệ thống pháp luật và phải phù hợp với các quy định của Hiến pháp năm 2013.

### ***3.1.3. Phù hợp với mục tiêu hồi phục hồi phát triển kinh tế ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay***

Thứ nhất, tiếp tục rà soát, hoàn thiện và nâng cao tính khả thi của các văn bản quy phạm pháp luật.

Thứ hai, cải thiện môi trường kinh doanh thúc đẩy phục hồi kinh tế và gia tăng sức chống chịu sau đại dịch Covid-19.

Thứ ba, chủ động, linh hoạt trong quản lý, điều hành thu chi ngân sách.

Thứ tư, đẩy mạnh hoàn thiện thủ tục đầu tư, thực hiện và giải ngân vốn đầu tư công.

Thứ năm, tăng chi cho an sinh xã hội và hỗ trợ việc làm cho NLĐ.

Thứ sáu, hỗ trợ phục hồi hoạt động sản xuất - kinh doanh của các DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh.

## **3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động**

### ***3.2.1. Đề xuất sửa đổi một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội***

Thực trạng Luật Bảo hiểm xã hội còn nhiều bất cập, nhất là thời gian đóng rất dài mới được hưởng lương hưu, trong khi nhiều DN tìm mọi cách chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ khi mới 40-45 tuổi.

### ***3.2.2 Hoàn thiện các chính sách pháp luật nhằm chủ động giải quyết các chính sách cho người lao động***

Về việc giải quyết chế độ, chính sách cho NLD lao động bị nhiễm COVID-19; chính sách trợ cấp đối với trẻ mầm non là con NLD, NLD làm việc tại khu công nghiệp; chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho NLD lao động... Tuy nhiên, trước tình trạng "có chỗ, có nơi, có lúc chưa thực hiện triệt để các chính sách này", Thủ tướng đề nghị các địa phương chủ động thực hiện. Các cơ quan tập trung chỉ đạo triển khai Quyết định số 08 của Thủ tướng quy định về việc thực hiện chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho NLD; đảm bảo hoàn thành trong tháng 8/2022. Những vướng mắc cần kịp thời báo cáo đề tháo gỡ, giảm bớt thủ tục cho NLD trong một số trường hợp đặc biệt.

### ***3.2.3. Hoàn thiện chính sách hỗ trợ tín dụng để người lao động không sa vào tín dụng đen khi khó khăn do đại dịch Covid 19***

Thực tế rất nhiều NLD đang gặp khó khăn về tài chính nhưng lại rất khó tiếp cận với các khoản vay cá nhân từ ngân hàng nên buộc phải tìm đến tín dụng đen. Đề nghị Chính phủ có chương trình, chính sách hỗ trợ tín dụng cho NLD lao động để không phải đi vay nặng lãi hoặc hỗ trợ vốn cho quỹ CEP - mô hình của công đoàn hỗ trợ tín dụng hiệu quả, thuận tiện cho NLD nhưng nguồn lực hạn chế, không đáp ứng đủ nhu cầu vay vốn của NLD.

### ***3.2.4. Hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động***

#### ***Một là, về các quy định bảo vệ quyền lao động của người lao động***

Luật Lao động 2019 quy định trợ cấp mất việc làm cho NLD trong trường hợp DN thay đổi cơ cấu, công nghệ, thay đổi chủ sở hữu, tư cách DN. NLD được hưởng trợ cấp trong trường hợp này là những NLD có thời gian làm việc thường xuyên, từ 12 tháng trở lên cho NSDLĐ, còn với NLD làm việc dưới 12 tháng thì không có quy định trợ cấp mất việc làm. Đây là một



sự thiệt thòi cho NLD, NSDLĐ có thể lợi dụng quy định này để cho những NLD chưa làm việc đủ 12 tháng thôi việc mà không bị bắt cứ một hạn chế nào.

### ***Hai là, về các quy định bảo vệ thu nhập và đời sống cho người lao động***

Như phân tích ở trên, tình trạng khi đại dịch Covid-19 ở Việt Nam nợ lương NLD trong nhiều tháng, không thực hiện việc trợ cấp cho NLD khi NLD bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, thôi việc...

### ***Ba là, về các quy định bảo vệ quyền nhân thân người lao động trong quá trình lao động***

Pháp luật lao động có các quy định chặt chẽ về các vấn đề như: người lao động được sắp xếp công việc phù hợp để đảm bảo sức khỏe; được làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh; nghiêm cấm việc sử dụng lao động nữ và những đối tượng lao động dễ bị tổn thương khác trong một số lĩnh vực, công việc nhất định...

### ***Bốn là, về các quy định bảo vệ quyền tự do công đoàn***

Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là quyền của NLD. Pháp luật lao động quy định những điều kiện để NLD thực hiện quyền này, đồng thời quy định nhiệm vụ quyền hạn của tổ chức công đoàn để tổ chức này có đủ khả năng thực hiện chức năng trung tâm là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD.

## **3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động**

### ***3.3.1. Giải pháp mở rộng lưới an sinh cho người lao động***

Trước những khó khăn, thách thức lớn do đại dịch COVID-19, hệ thống an sinh xã hội nói chung và công tác an sinh xã hội nói riêng đã được "thử sức" và khẳng định vai trò là chỗ dựa vững chắc cho toàn xã hội, góp

phần bảo đảm sinh kế cho NLD, giúp sức NLD thêm năng lượng ứng phó đại dịch và phục hồi hoạt động sản xuất về điều kiện bình thường mới.

### ***3.3.2. Chú trọng các chính sách "phục hồi"***

Hỗ trợ NSDLD phục hồi, phát triển sản xuất kinh doanh tạo việc làm cho NLD theo hướng thực hiện quy định mới về giờ làm thêm trong 1 tháng và trong 1 năm của NLD, các chính sách hỗ trợ giảm chi phí tuyển dụng lao động; vay vốn, tạo việc làm, hỗ trợ trong việc "giữ chân", thu hút lao động thông qua chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho NLD.

### ***3.3.3. Giải pháp bảo đảm "sàn an sinh tối thiểu"***

Xác định vấn đề nhà ở là "sàn an sinh tối thiểu của NLD" nên ngay trong Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội đã đưa ra các nhiệm vụ, giải pháp để vấn đề nhà ở.

Cụ thể, hỗ trợ 3 tháng tiền thuê nhà cho NLD có quan hệ lao động, đang ở thuê, ở trọ, làm việc trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu vực kinh tế trọng điểm (dự kiến sử dụng khoảng 6.600 tỷ đồng).

### ***3.3.4. Hỗ trợ người yếu thế trong dịch Covid-19***

Theo đó, thiết chế truyền thống ở các làng xã, khu phố vẫn đang là mạch nguồn quan trọng giúp duy trì đời sống cộng đồng, ngay cả trong các ngõ phố ở đô thị. Trong đại dịch, các thiết chế này đang phát huy vai trò của mình.

## KẾT LUẬN

Pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ trong và sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam còn thiếu một số quy định cần thiết như: quy định tiêu chuẩn sức khỏe cho từng ngành nghề, quy định bồi thường cho NLĐ bị xúc phạm danh dự, nhân phẩm... Những hạn chế, thiếu sót đó làm ảnh hưởng đến tính khả thi của chính các quy định pháp luật trong việc bảo vệ quyền của NLĐ trong và sau đại dịch Covid-19 ở Việt Nam, vi phạm các quy định về tiền lương, bảo hiểm xã hội (thanh toán lương không đúng thời hạn, nợ tiền lương NLĐ, nợ tiền đóng bảo hiểm xã hội)...

Trước thực trạng đó, để quyền của NLĐ được thực thi đầy đủ trên thực tế đồng thời cũng nhằm tăng tính khả thi của pháp luật, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ dưới sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 ở Việt Nam là vấn đề cấp thiết, là trách nhiệm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Bên cạnh việc khắc phục những hạn chế trong các quy định pháp luật nói trên, về lâu dài, để đáp ứng được yêu cầu bảo vệ quyền của NLĐ trong trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ đảm bảo phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới, đồng thời tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã được thừa nhận rộng rãi trên thế giới và đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật, đáp ứng được yêu cầu bảo vệ quyền của NLĐ nói chung và NLĐ chịu sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 ở Việt Nam nói riêng./.