

## BÁO CÁO

### **Đánh giá tình hình thực hiện Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ và rà soát địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng**

Thực hiện Công văn số 1517/BLĐTBXH-QLĐTL ngày 25/5/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tại về việc đánh giá tình hình thực hiện và rà soát địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng, UBND tỉnh Quảng Ngãi báo cáo tình hình thực hiện như sau:

#### **1. Tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ**

- Thực hiện Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ, UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chủ sử dụng lao động và người lao động tại các đơn vị, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động đang hoạt động trên địa bàn tỉnh nắm bắt và thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước.

- Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi đang áp dụng mức lương tối thiểu 3.430.000 đồng/tháng (Vùng III) đối với người lao động đang làm việc trên địa bàn TP Quảng Ngãi, huyện Bình Sơn, huyện Sơn Tịnh và mức lương tối thiểu 3.070.000 đồng/tháng (Vùng IV) đối với 9 huyện, thị xã còn lại trên địa bàn tỉnh.

- Nhìn chung, hầu hết các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu vùng theo đúng quy định. Khi có thay đổi chính sách tiền lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước, phần lớn các doanh nghiệp đều điều chỉnh, xây dựng, đăng ký lại hệ thống thang lương, bảng lương và thực hiện điều chỉnh, ký kết hợp đồng lao động, thực hiện chính sách tiền lương với người lao động theo mức lương mới.

- Tuy nhiên, vẫn còn một số doanh nghiệp mới thành lập, một số doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ, lao động sản xuất mang tính thời vụ, tình hình sản xuất kinh doanh gặp nhiều khó khăn; đặc biệt, trong bối cảnh dịch bệnh Covid 19, một số doanh nghiệp nhỏ, đơn hàng phụ thuộc vào đối tác bên ngoài, bị ảnh hưởng dây chuyền, nhất là các doanh nghiệp, hợp tác xã hoạt động trong lĩnh vực vận tải, dịch vụ, du lịch bị ảnh hưởng nặng nề từ đầu mùa dịch năm 2020



đến nay vẫn chưa có dấu hiệu hồi phục; một số doanh nghiệp phải tạm dừng hoạt động dẫn đến người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương, doanh thu và lợi nhuận tại các doanh nghiệp này bị giảm sâu, ảnh hưởng đến khả năng chi trả lương và các chính sách, chế độ khác liên quan đến người lao động, chưa thực hiện đúng theo quy định về mức lương tối thiểu vùng tại Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ.

- Mức lương tối thiểu vùng theo quy định tại Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ được áp dụng từ ngày 01/01/2020 tại địa bàn tỉnh Quảng Ngãi; nhìn chung, chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của bản thân người lao động và gia đình của họ. Với mức lương tối thiểu này, người lao động không thể trang trải chi tiêu cho các nhu cầu sống tối thiểu như chi phí phục vụ đi lại, ăn, uống, mặc, điện, nước, chi phí về nhà ở, nuôi con và các quan hệ xã hội khác như hiếu, hỷ, ... Như vậy, dù có việc làm ổn định nhưng nếu chỉ dựa vào mức lương tối thiểu như hiện nay thì người lao động không đủ sống hoặc cuộc sống gặp rất nhiều khó khăn.

- Việc áp dụng thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ cũng phần nào gây áp lực đối với một số doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp sản xuất hàng gia công, các hợp tác xã. Khi doanh nghiệp điều chỉnh, tăng lương buộc phải tăng quỹ lương, tăng mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và chi trả các chế độ, chính sách liên quan cho người lao động. Khi đó chi phí sản xuất tăng dẫn đến giá thành sản xuất tăng, khiến doanh nghiệp lo ngại sẽ giảm tính cạnh tranh trên thị trường trong nước, quốc tế; đồng thời, gia tăng tình trạng nợ đọng thuế, nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và người lao động thất nghiệp cũng có thể xảy ra.

- Việc thực hiện mức lương tối thiểu vùng của người sử dụng lao động cơ bản đã đáp ứng được các nguyên tắc luật định đối với tiền lương của người lao động giản đơn chưa qua đào tạo, người lao động đã qua học nghề, người lao động làm nghề, công việc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt độc hại, nguy hiểm. Tuy nhiên, đa số các doanh nghiệp thường áp dụng thực hiện bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu vùng một ít để đối phó và làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội, chi trả các chế độ, chính sách cho người lao động (như lương thêm giờ, Lễ, Tết, nghỉ hàng năm...) còn thực chất tiền lương sẽ được chia tách thành nhiều phần thu nhập như các khoản phụ cấp, trợ cấp không mang tính chất thường xuyên... nhằm giảm đóng các loại bảo hiểm và chi trả các chế độ, chính sách cho người lao động do đó phần nào ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

- Mức lương tối thiểu vùng được thực hiện theo lộ trình tăng lương chung của Chính phủ để người lao động đảm bảo mức sống tối thiểu. Tuy nhiên, khi tăng lương, giá cả các mặt hàng nhu yếu phẩm cũng đồng loạt tăng



dẫn đến việc tăng lương nhưng chỉ mang tính chất danh nghĩa còn lương thực tế hầu như không tăng nên đời sống của người lao động vẫn còn gặp nhiều khó khăn.

## **2. Rà soát địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng trong năm 2022**

Do tốc độ tăng trưởng kinh tế - xã hội, chỉ số giá tiêu dùng và mức sống dân cư các vùng trong tỉnh chưa có biến chuyển lớn, tỉnh Quảng Ngãi giữ nguyên phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động trong năm 2022 như sau:

**Vùng III gồm các địa bàn:** thành phố Quảng Ngãi, huyện Bình Sơn, huyện Sơn Tịnh.

**Vùng IV gồm các địa bàn:** các huyện, thị xã còn lại của tỉnh Quảng Ngãi.

Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội./.

### **Nơi nhận:**

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- CT, PCT UBND tỉnh;
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;
- VPUB: CVP, PCVP(VX), TH, CBTH;
- Lưu: VT, KGVXBthm328

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN**

**KT. CHỦ TỊCH**

**PHÓ CHỦ TỊCH**



**Võ Phiên**