

Số: **641** /TLĐ

V/v góp ý vào Dự thảo Bộ luật Lao động
(sửa đổi)

Hà Nội, ngày **04** tháng 5 năm 2019

Kính gửi: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

Căn cứ Công văn số 1592/LĐTB-XH-PC ngày 25/4/2019 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc xin ý kiến góp ý vào dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có ý kiến đối với một số vấn đề cụ thể như sau:

I. VỀ MỘT SỐ NỘI DUNG LỚN TRONG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)

1. Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) xây dựng 02 phương án.

- Phương án 1: Người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước.

- Phương án 2: Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước).

Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Đồng tình phương án 1.

Việc bỏ quy định về “lý do” trong thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nhằm đảm bảo quyền được tự do lựa chọn việc làm của người lao động, hướng tới việc làm tốt hơn và phòng chống cưỡng bức lao động theo tinh thần Hiến pháp năm 2013. Trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở thế yếu so với người sử dụng lao động, bất cứ khi nào người lao động cảm thấy không hài lòng với việc làm hiện tại hoặc tìm kiếm được việc làm tốt hơn ở doanh nghiệp khác thì họ sẽ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần có lý do, chỉ cần báo trước một thời hạn nhất định. Việc quy định người lao động phải tuân thủ về thời gian báo trước là cần thiết, giúp cho người sử dụng lao động có phương án tuyển dụng, bố trí lao động mới thay thế cho người lao động chuẩn bị nghỉ việc. Quy định này cũng tạo động lực để người sử dụng lao động quan tâm cải thiện điều kiện lao động và có các chế độ đãi ngộ để “giữ chân” người lao động tốt hơn.

2. Mở rộng khung thỏa thuận về giờ làm thêm tối đa

Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) quy định mở rộng khung thỏa thuận về giờ làm thêm tối đa: “Bảo đảm tổng số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong một năm, trừ trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 400 giờ trong một năm”.

Quan điểm của Tổng Liên đoàn:

Việc xem xét mở rộng khung thỏa thuận về thời giờ làm thêm để bù đắp sự thiếu hụt lao động đột xuất cho người sử dụng lao động, nhằm tạo sự linh hoạt, tăng tính cạnh tranh của thị trường lao động Việt Nam so với các nước trong khu vực, tăng thêm thu nhập cho người lao động là cần thiết. Tuy nhiên, việc xem xét tăng thời giờ làm thêm phải đặt trong mối quan hệ với các yếu tố khác như việc làm, thất nghiệp, sức khỏe của người lao động, môi trường làm việc, an toàn lao động, tổng số giờ làm chính thức của người lao động theo tuần, các vấn đề về xã hội... và cả xu hướng của thế giới hiện nay (giảm giờ làm, tăng thời gian nghỉ ngơi). Việc tăng giờ làm thêm phải tính toán trong mối tương quan với thời giờ làm việc chính thức, đảm bảo tái tạo kịp thời sức lao động cho người lao động. Hiện nay, quy định về thời giờ làm việc chính thức của Việt Nam rất cao (48 giờ/tuần), trong khi hầu hết các nước đang duy trì 40 giờ hoặc 35 giờ/tuần, số ngày nghỉ lễ tết còn thấp so với các nước trong khu vực và thế giới.

Từ những lý do trên, Tổng Liên đoàn có ý kiến:

2.1. Chỉ đồng ý xem xét mở rộng khung thỏa thuận làm thêm giờ như trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) đề xuất khi việc chi trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động được tính theo lũy tiến:

Phương án 1:

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150% cho 02 giờ làm thêm đầu tiên, 200% cho giờ làm thêm thứ 3, 250% cho giờ làm thêm thứ 4;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200% cho 02 giờ làm thêm đầu tiên, 250% cho giờ làm thêm thứ 3, 300% cho giờ làm thêm thứ 4;

c) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% cho 02 giờ làm thêm đầu tiên, 350% cho giờ làm thêm thứ 3, 400% cho giờ làm thêm thứ 4;

Phương án 2:

a) 200 giờ làm thêm đầu tiên, tính như quy định hiện hành (ngày thường; ngày nghỉ; ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương);

b) Từ giờ 201 đến giờ thứ 300: ít nhất bằng 250%;

c) Từ giờ 301 đến giờ thứ 400: ít nhất bằng 300%.

Việc quy định chi trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động theo lũy tiến như trên nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động, đồng thời, góp phần khắc phục tình trạng doanh nghiệp không tuyển dụng lao động phù hợp với quy mô và năng lực (để trốn tránh nghĩa vụ) mà huy động làm thêm giờ. Thực tế cho thấy, số giờ làm thêm tăng tỷ lệ thuận với lợi ích doanh nghiệp thu được; trong khi đó, người lao động dù tăng thu nhập nhưng lại phải đối mặt với nhiều nguy cơ và chi phí phát sinh từ việc làm thêm ngoài giờ như: chi phí tái tạo sức lao động, chăm sóc con cái, nguy cơ tai nạn lao động, bị quấy rối, bạo hành.

Về ý kiến cho rằng quy định trả tiền lương làm thêm giờ theo lũy tiến sẽ rất khó khăn trong việc tính toán cho doanh nghiệp. Tổng Liên đoàn cho rằng, với việc ứng dụng công nghệ thông tin và các phần mềm tính toán mà các doanh nghiệp đang ứng dụng thì việc tính toán tiền lương theo các phương án nêu trên hoàn toàn không có gì khó khăn.

Về phương án¹: “việc trả lương lũy tiến làm thêm giờ ở mức lương cao hơn quy định ở khoản này thì do hai bên thỏa thuận” là không khả thi. Bởi trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn, đặt trong bối cảnh mất cân đối nghiêm trọng về cung - cầu lao động, trong khi đó năng lực thương lượng, thỏa thuận của người lao động và của tổ chức công đoàn hiện còn nhiều hạn chế do khách quan và chủ quan.

2.2. Đồng tình việc quy định về giờ làm thêm tiếp tục được phân hóa theo ngành nghề của doanh nghiệp như pháp luật hiện hành và đề xuất trong dự thảo: “trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 400 giờ trong một năm”. Nhưng phải đảm bảo quy định các tiêu chí để xác định “trường hợp đặc biệt” được phép tăng thời gian làm thêm giờ lên 400 giờ/năm, trong đó, cần ưu tiên những doanh nghiệp có thời giờ làm việc chính thức tối đa 40h/tuần.

2.3. Chính phủ cần quy định chi tiết điều kiện tổ chức làm thêm giờ nhằm đảm bảo sức khỏe cho người lao động, không được huy động người lao động làm thêm giờ nhiều tháng liên tục, phải bố trí thời gian nghỉ giải lao hợp lý, đồng thời đề cao sự tự nguyện của người lao động.

3. Về tuổi nghỉ hưu

Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) xây dựng theo 2 phương án:

Phương án 1:

Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.

Phương án 2:

Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 04 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 06 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với nam và 06 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.

2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; và một số công việc, nghề nghiệp đặc biệt có quyền nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 5 tuổi so với quy định tại khoản 1 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu.

¹ Điều 99, Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) về tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt có quyền nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 1 Điều này *tại thời điểm nghỉ hưu.*

Quan điểm của Tổng Liên đoàn:

3.1. Tổng Liên đoàn đồng ý với việc xem xét đề tăng tuổi nghỉ hưu trong lần sửa đổi Bộ luật Lao động lần này, và việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu cần phải được quy định thống nhất trong Bộ luật Lao động.

3.2. Việc xem xét tăng tuổi nghỉ hưu phải quán triệt đầy đủ tinh thần Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội: "*Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu cần có tầm nhìn dài hạn và có lộ trình phù hợp với tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm, thất nghiệp; không gây tác động tiêu cực đến thị trường lao động; bảo đảm số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số; bình đẳng giới; cân đối Quỹ bảo hiểm xã hội trong dài hạn; xu hướng già hoá dân số; tính chất, loại hình lao động và giữa các ngành nghề, lĩnh vực. Từ năm 2021, thực hiện điều chỉnh tuổi nghỉ hưu theo mục tiêu tăng tuổi nghỉ hưu chung, thu hẹp dần khoảng cách về giới trong quy định tuổi nghỉ hưu; đối với những ngành nghề đặc biệt, người lao động được quyền nghỉ hưu sớm, hoặc muộn hơn 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu chung*".

3.3. Tổng Liên đoàn đồng ý với Phương án 1. Tuy nhiên, lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu cần cân nhắc đến các yếu tố: đối tượng, lĩnh vực ngành nghề, tình hình việc làm của lao động trẻ, sức khỏe người lao động. Theo đó, cần cân nhắc, xem xét có nên tăng hay không và tăng ở mức thấp tuổi nghỉ hưu và lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu của các đối tượng là công nhân, lao động trực tiếp trong khu vực sản xuất, dịch vụ và một số ngành nghề đặc thù như giáo viên mầm non, tiểu học. Đối với những đối tượng này, phải đánh giá tác động và tiếp tục lắng nghe ý kiến trực tiếp từ họ; giao cho Chính phủ quy định chi tiết theo hướng xem xét để có lộ trình tăng chậm hơn hoặc có các chính sách hỗ trợ linh hoạt, không gây tác động tiêu cực đến thị trường lao động.

4. Về tiền lương

Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) thể hiện như sau:

- Tiền lương tối thiểu được xác định và điều chỉnh căn cứ vào các yếu tố sau: (1) Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ (2) tương quan giữa lương tối thiểu và mức lương phổ biến của người lao động trên thị trường (2) chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế (4) Quan hệ cung cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động (5) Khả năng chi trả của doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp được tự quyết định chính sách tiền lương (trong đó có xây dựng thang bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương) và thực hiện trả lương cho người lao động trên cơ sở năng suất, hiệu quả và mức độ đóng góp của họ. Khuyến khích người sử dụng lao động và tổ chức đại diện tập thể lao

động tăng cường thỏa thuận, thương lượng về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ đãi ngộ nhằm bảo đảm lợi ích tốt hơn đối với người lao động.

Quan điểm của Tổng Liên đoàn:

4.1. Đồng ý quan điểm bảo đảm tiền lương tối thiểu ở mức đáp ứng được mức sống tối thiểu và cải thiện đời sống người lao động bằng việc sửa đổi khái niệm tiền lương tối thiểu được xác định căn cứ vào ***mức sống tối thiểu***.

4.2. Thống nhất bổ sung thêm thành viên của Hội đồng tiền lương quốc gia một số chuyên gia, nhà khoa học về lĩnh vực lao động tiền lương bên cạnh các thành viên như quy định của pháp luật hiện hành.

Có thể nghiên cứu mô hình: Hội đồng tiền lương quốc gia do đại diện cơ quan quản lý nhà nước làm Chủ tịch, các bên còn lại là thành viên đại diện giới chủ, đại diện người lao động và các chuyên gia độc lập, không cơ cấu đại diện cơ quan quản lý nhà nước là thành viên (ngoài Chủ tịch Hội đồng).

4.3. Thống nhất quy định theo hướng hạn chế sự can thiệp của nhà nước vào quan hệ của các bên trong thị trường lao động; tạo điều kiện để doanh nghiệp có quyền chủ động trong quản trị doanh nghiệp liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trong sản xuất kinh doanh; nâng cao sự chủ động thỏa thuận, thương lượng giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động để quyết định thang lương, bảng lương và định mức lao động. Tuy nhiên cần có lộ trình và bước đi phù hợp; đồng thời, cần quy định có sự tham gia thỏa đáng của tổ chức đại diện người lao động trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, chứ không chỉ là “*tham khảo ý kiến*” có tính chất hình thức như hiện nay, nên là “*lấy ý kiến*”.

4.4. Đề nghị bổ sung vào dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi quy định giao Chính phủ là cơ quan có trách nhiệm xác định “mức sống tối thiểu” và thời điểm công bố “mức sống tối thiểu” làm căn cứ quan trọng để Hội đồng tiền lương quốc gia xác định mức tiền lương tối thiểu hàng năm.

5. Về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam là vấn đề hết sức mới mẻ, chưa có tiền lệ và tiềm ẩn nhiều rủi ro trong việc giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Vì vậy, việc quy định về tổ chức và hoạt động của “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” trong Bộ luật Lao động sửa đổi phải quán triệt đầy đủ, đúng đắn Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Hội nghị lần thứ 4, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, về “Thực hiện hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới”. Đó là phải bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức người lao động tại doanh nghiệp; tăng cường quản lý có hiệu quả hoạt động của tổ chức người lao động; tạo điều kiện cho tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng pháp luật, phù hợp với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Quan điểm của Tổng Liên đoàn:

5.1. Thống nhất phương án được xây dựng trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) theo hướng chỉ quy định mang tính nguyên tắc và những nội dung bắt buộc phải quy định ở văn bản luật do liên quan đến quyền, nghĩa vụ cơ bản của công dân theo đúng tinh thần của Khoản 2 Điều 14 Hiến pháp 2013. Các nội dung về điều kiện, thủ tục, hồ sơ đăng ký thành lập, việc thu hồi đăng ký của tổ chức đại diện người lao động ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam, cũng như về quyền liên kết giữa các tổ chức để thành lập ra các tổ chức đại diện người lao động cấp trên cơ sở, sẽ giao cho Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành. Quy định như vậy sẽ bảo đảm sự linh hoạt, có thể điều chỉnh khi cần thiết cho phù hợp với nhu cầu quản lý nhà nước đối với một vấn đề hoàn toàn mới trong bối cảnh quan hệ lao động có sự thay đổi khó lường.

5.2. Quy định trong Dự thảo cần tiếp tục được rà soát để đảm bảo tính khoa học, chặt chẽ, chuẩn xác, tránh gây nhầm lẫn giữa tổ chức công đoàn cơ sở thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam và tổ chức đại diện người lao động không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam.

Theo đó, công đoàn cơ sở thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam được thành lập theo quy định của Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam; tổ chức của người lao động khác được thành lập theo quy định của Bộ luật Lao động. Nhưng quy định tại các Điều 172, 173, 174 trong dự thảo hiện nay có thể gây nhầm lẫn về đối tượng điều chỉnh. Do vậy, Điều 171: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở” cần được quy định rõ hơn như sau:

“Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở.”

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở được thành lập theo quy định của Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và tổ chức của người lao động được thành lập theo quy định tại các Điều 172, 173, 174 Bộ luật này.

Tổ chức đại diện của người lao động được thành lập theo Luật Công đoàn và theo quy định tại các Điều 172, 173, 174 Bộ luật này bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền hợp pháp và lợi ích chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động”.

6. Về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

Quan điểm của Tổng Liên đoàn:

6.1. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể (Điều 67): Bổ sung quy định trường hợp tại cơ sở chỉ có một tổ chức đại diện của người lao động thì tổ chức đó đương nhiên có quyền thương lượng tập thể.

6.2. Đại diện thương lượng tập thể (Điều 68):

- Cần quy định theo hướng: đại diện thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động là thành viên của tổ chức và phải là người lao động của đơn vị sử dụng lao động.

- Tham gia thương lượng tập thể của tổ chức đại diện cấp trên: Cần quy định cụ thể việc tham gia thương lượng tập thể của tổ chức đại diện cấp trên có tính vào số lượng đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên hay không.

- Sự tham gia hỗ trợ của các cá nhân, tổ chức về chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thương lượng tập thể: Nên được tham gia trực tiếp thương lượng theo quyền mời của mỗi bên thương lượng (quyền tự quyết của các bên), nhưng người được mời phải là cán bộ của tổ chức.

6.3. Nội dung thương lượng tập thể (Điều 69): Bổ sung nội dung đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng, nghề nghiệp cho người lao động. Đây là nội dung quan trọng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra và là giải pháp nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động.

- Chế độ khuyến khích (khoản 1, tiết a): sửa thành "chế độ đãi ngộ" cho thống nhất với Điều 105, khoản 2.

- Một thương lượng tập thể, một thỏa ước lao động tập thể (khoản 2): bỏ "một thương lượng tập thể", chỉ cần quy định "một thỏa ước lao động tập thể cho một nội dung".

6.4. Bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí (Điều 70)

- Yêu cầu thương lượng tập thể (khoản 1): quy định yêu cầu phải được lập bằng văn bản.

- Thời gian thương lượng tập thể (khoản 1): bỏ "trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác". Quy định như vậy sẽ làm cho thời gian 3 tháng theo quy định sẽ không có ý nghĩa.

- Nội dung cung cấp thông tin của NSDLĐ (khoản 3): nên quy định cung cấp thông tin có liên quan phục vụ thương lượng, trừ những thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Nếu chỉ quy định cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh thì chưa đủ, nhiều trường hợp cần các nội dung khác để phục vụ thương lượng.

- Thảo luận, lấy ý kiến người lao động (khoản 4): sửa thành "Tổ chức đại diện người lao động phải tổ chức thảo luận, lấy ý kiến của người lao động". Quy định như vậy mới thể hiện quyền quyết định của người lao động. Nếu ghi như Dự thảo thì tổ chức đại diện người lao động "có quyền" nghĩa là họ có thể thực hiện hoặc không thực hiện việc tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động. Tiêu đề mục 4 sửa thành "Tổ chức thảo luận, lấy ý kiến của người lao động ...".

6.5. Thương lượng tập thể không thành (Điều 71)

Trường hợp chưa hết thời hạn 3 tháng (khoản 1, điểm c): bổ sung trường hợp một bên tuyên bố thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

6.6. Thương lượng tập thể ngành, đa doanh nghiệp (Điều 72)

- Quyền yêu cầu thương lượng tập thể ngành: cần quy định rõ tổ chức đại diện người lao động cấp ngành của từng tổ chức người lao động hay liên minh các

tổ chức đại diện người lao động cấp ngành hay tổ chức nào có tính đại diện nhất có quyền đề nghị thương lượng hoặc bổ sung Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

- Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia: Quyền đề nghị thương lượng tập thể: cần quy định rõ các tổ chức đại diện người lao động hay tổ chức nào có tính đại diện nhất có quyền đề nghị thương lượng. Ngoài ra, quyền đề nghị thương lượng tập thể và nghĩa vụ chấp nhận đề nghị thương lượng tập thể là quyền và nghĩa vụ đương nhiên của các bên. Còn việc thương lượng thành hay không thành sẽ do các bên tự quyết định.

+ Yêu cầu của các bên thương lượng thành lập Hội đồng thương lượng (khoản 2): quy định rõ theo yêu cầu của 1 bên hoặc của cả 2 bên.

6.7. Nội dung thỏa ước lao động tập thể (Điều 75)

Nội dung thỏa ước lao động tập thể phải có lợi hơn cho người lao động. Đây là nội dung căn bản, cốt lõi, thể hiện đúng bản chất của thỏa ước lao động tập thể, là kết quả của quá trình thương lượng. Thương lượng có thể xác lập điều kiện lao động mới hoặc cụ thể hóa những điều pháp luật quy định chưa cụ thể, chưa đề cập. Các bên không được phép thương lượng để thực hiện đúng hoặc thấp hơn những nội dung mà pháp luật đã quy định rõ ràng, đầy đủ. Nếu quy định như Điều 75, khoản 2 Dự thảo hiện nay là nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái quy định của pháp luật, có thể dẫn tới 02 khả năng:

- Người sử dụng lao động chủ động đề xuất với tổ chức đại diện người lao động thương lượng những nội dung như luật. Nếu đại diện người lao động từ chối không thương lượng sẽ vi phạm pháp luật. Nếu 2 bên tổ chức thương lượng mà thương lượng không thành thì đây sẽ là loại tranh chấp lao động về quyền hay lợi ích khi mà nội dung thương lượng không phải là lợi ích.

- Nội dung của thỏa ước lao động tập thể được ký kết là các nội dung như quy định của pháp luật, sẽ không có tác dụng trong việc khuyến khích người lao động/ đại diện người lao động thương lượng.

6.8. Lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết TULĐTT (Điều 76)

- Lấy ý kiến phê chuẩn (khoản 1): tại điều 70, khoản 6 đã quy định về việc lấy ý kiến về kết quả thương lượng, tại điều này quy định tiếp lấy ý kiến dự thảo TULĐTT. Quy trình như vậy là rườm rà, khó thực hiện trên thực tế. Vì vậy chỉ cần quy định lấy ý kiến về kết quả nội dung thương lượng và có trên 50% NLĐ được lấy ý kiến đồng ý.

- Lấy ý kiến phê chuẩn (Điều 76, khoản 1): không nên quy định duy nhất hình thức phê chuẩn bằng phiếu kín. Nên quy định "hình thức phê chuẩn bằng phiếu kín hoặc hình thức phù hợp khác do tổ chức đại diện người lao động quyết định". Thực tế do đặc thù sản xuất kinh doanh, nhiều doanh nghiệp thực hiện lấy ý kiến qua email, qua website hoặc ứng dụng trực tuyến. Nếu chỉ quy định bằng bỏ phiếu kín là chưa sát với thực tiễn.

7. Về tranh chấp lao động tập thể và đình công

Quan điểm của Tổng Liên đoàn:

7.1. Đồng ý với phương án mở ra nhiều con đường để giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp mà họ cho là phù hợp. Người lao động và tổ chức công đoàn có thể tổ chức đình công mà không nhất thiết phải qua thủ tục hòa giải, trọng tài như quy định hiện hành.

7.2. Đồng ý việc thay đổi cơ cấu tổ chức, hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh: Hội đồng trọng tài lao động là một thiết chế tài phán, có thẩm quyền ra phán quyết và phán quyết có giá trị bắt buộc các bên phải thi hành. Tuy nhiên, đề nghị Hội đồng trọng tài được tổ chức theo hướng là cơ quan hoạt động chuyên nghiệp, được bố trí biên chế và có trọng tài chuyên trách.

7.3. Đề nghị bổ sung quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền đan xen lợi ích. Vì hiện nay tranh chấp lao động tập thể về quyền đan xen lợi ích chiếm tỷ lệ đến 75% tranh chấp lao động tập thể, việc bóc tách xử lý tranh chấp về quyền và lợi ích phải dựa trên nguyên tắc được qui định trong Bộ luật.

7.4. Đề nghị bổ sung quy định hành động tập thể của người lao động để phản đối sự vi phạm pháp luật lao động, vi phạm các cam kết trong thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp. Đây là hình thức nêu ý kiến của tập thể người lao động phản đối sự vi phạm quyền của người lao động một cách văn minh, tiến bộ, và đây cũng là hình thức để tổ chức công đoàn thể hiện rõ hơn vai trò đại diện của mình.

7.5. Đề nghị quy định về số lượng Hòa giải viên chuyên trách (trong dự thảo chưa đề cập đến vấn đề này), theo đó, mỗi tỉnh, thành phố có từ 1 đến 3 hòa giải viên chuyên trách, căn cứ theo tình hình của địa phương, đơn vị (chưa kể các hòa giải viên kiêm nhiệm). Vì đây chính là khâu rất quan trọng để giải quyết tranh chấp ngay từ đầu. Hòa giải viên chuyên trách sẽ giải quyết nhanh chóng, kịp thời các tranh chấp lao động cá nhân, tập thể và sẽ giảm các vụ việc chuyển lên Hội đồng trọng tài và Tòa án

7.6. Đề nghị rút ngắn thời gian giải quyết của Hòa giải viên xuống còn 3 ngày (Dự thảo quy định 5 ngày), rút ngắn thời gian thành lập Ban Trọng tài xuống còn 3 ngày (Dự thảo quy định 7 ngày), rút ngắn thời gian giải quyết của Ban Trọng tài xuống còn 15 ngày (Dự thảo quy định 30 ngày). Như vậy tổng thời gian giải quyết 1 vụ tranh chấp đề nghị rút ngắn còn 21 ngày (Dự thảo quy định 42 ngày). Tranh chấp lao động là loại tranh chấp liên quan trực tiếp đến công ăn, việc làm hàng ngày của người lao động, không nên để kéo dài. Việc kéo dài có thể dẫn đến việc người lao động lựa chọn các biện pháp ngoài luật, gây phức tạp tình hình an ninh trật tự.

7.7. Đề nghị sửa điểm a khoản 1 Điều 193 như sau: Hội đồng trọng tài tiến hành giải quyết khi có yêu cầu của 1 trong 2 bên tranh chấp. Vì trong thực tiễn loại việc này chiếm đa số khi các bên trong QHLD đều quan niệm vi phạm các cam kết

của nội quy lao động, thỏa ước LĐTT cũng được xem là cách “thực hiện khác nhau” các cam kết, qui định đó (điểm a khoản 2 Điều 179).

7.8. Đề nghị qui định bổ sung việc tổ chức và lãnh đạo đình công trong doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động theo hướng: tổ chức đại diện người lao động có trên 50% số người lao động là đoàn viên mới có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.

8. Về một số nội dung đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới

Quan điểm của Tổng Liên đoàn:

8.1. Đồng tình với dự thảo về việc bổ sung một số nội dung đảm bảo bình đẳng về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của lao động nam và lao động nữ trong công việc và trong gia đình theo nguyên tắc bình đẳng giới, như bổ sung quy định nam giới được nghỉ khi vợ sinh con (hiện mới chỉ quy định trong Luật BHXH 2016) và sửa quy định giúp đỡ hỗ trợ về nhà trẻ, mẫu giáo, trợ cấp nghỉ chăm sóc con ốm, thực hiện các biện pháp tránh thai...theo hướng áp dụng cho người lao động (cả nam và nữ), thay vì quy định hiện hành chỉ áp dụng cho lao động nữ, nhằm giúp cho cả nam và nữ có điều kiện chia sẻ trách nhiệm gia đình theo quy định của Luật Bình đẳng giới.

8.1. Đề nghị bổ sung nghĩa vụ của người sử dụng lao động: “Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động, tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.”

Nội dung này đã được quy định tại các văn bản dưới luật và triển khai thực hiện trên thực tế, giúp cho người lao động có điều kiện chăm sóc con tốt hơn. Việc bổ sung quy định này vào Bộ luật Lao động nhằm đảm bảo tính thực thi cao hơn và thống nhất với quy định tại Luật trẻ em 2016: “Trẻ em có quyền được chăm sóc, nuôi dưỡng để phát triển toàn diện”; “Nhà nước khuyến khích cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân ủng hộ, đầu tư nguồn lực để bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho trẻ em...”

8.2. Bổ sung quy định về bảo vệ thai sản đối với lao động nữ:

Trên thực tế, nhiều lao động nữ ký HĐLĐ có thời hạn khi mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi mà hết hạn HĐLĐ thì đương nhiên chấm dứt HĐLĐ, khi đó lao động nữ rất khó tìm việc làm mới do mang thai và nuôi con nhỏ, sẽ gặp khó khăn về thu nhập, việc làm ảnh hưởng tới việc nuôi dưỡng thai nhi, chăm sóc con dưới 12 tháng tuổi.

Do vậy, Tổng Liên đoàn đề nghị bổ sung quy định: “Khi lao động nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến khi con đủ 12 tháng tuổi.

Lao động nữ mang thai hộ được gia hạn hợp đồng lao động đến thời điểm giao đứa trẻ cho người nhờ mang thai hộ nhưng chỉ tính đến khi con đủ 12 tháng

tuổi. Người nhờ mang thai hộ được gia hạn HĐLĐ từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 12 tháng tuổi”.

8.3. *Bổ sung giải thích từ ngữ: “Việc làm cũ không còn”*: Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) quy định: Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định mà không bị cắt giảm các quyền, lợi ích và điều kiện làm việc so với trước khi người lao động nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản. Nhưng khái niệm “việc làm cũ không còn” có cách hiểu khác nhau, vì vậy trên thực tế có những trường hợp vị trí việc làm đó vẫn còn mà lao động nữ vẫn phải làm việc khác.

Vì vậy đề nghị cần có giải thích từ ngữ: “việc làm cũ không còn” để làm rõ là vị trí việc làm cũ không còn, khác với trường hợp vị trí việc làm đó vẫn còn nhưng được giao cho người khác đảm nhiệm.

9. Về thời gian nghỉ Tết Âm lịch và bổ sung 01 ngày nghỉ (Ngày Thương binh, Liệt sĩ 27/7 dương lịch)

9.1. Về thời gian nghỉ Tết Âm lịch

Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) xây dựng 2 phương án về thời gian nghỉ Tết Âm lịch như sau:

Phương án 1: (giữ nguyên như hiện hành): “Người lao động được nghỉ 05 ngày Tết Âm lịch; nếu ngày nghỉ Tết âm lịch trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì được nghỉ bù vào ngày kế tiếp”.

Phương án 2: “Người lao động được nghỉ 05 ngày Tết Âm lịch; nếu ngày nghỉ Tết âm lịch trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì không được nghỉ bù”.

Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Quy định hiện hành của Bộ luật Lao động về nghỉ Tết Âm lịch² đã được thực hiện ổn định từ 2013 đến nay và được người lao động đồng tình. Quy định đó đã tạo điều kiện cho người lao động, nhất là những người lao động làm việc ở xa quê về quê ăn tết, sum vầy cùng gia đình đón tết cổ truyền, tạo động lực cho người lao động hăng say lao động khi trở lại làm việc. Vì vậy Tổng Liên đoàn đề nghị giữ nguyên như hiện hành.

9.2. Về bổ sung 01 ngày nghỉ lễ (Ngày Thương binh, Liệt sĩ 27/7)

Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Đồng tình với phương án bổ sung 01 ngày nghỉ lễ trong năm (Ngày Thương binh, Liệt sĩ 27/7 dương lịch). Hiện nay, số ngày nghỉ lễ, tết của Việt Nam ở mức trung bình thấp so với các quốc gia trên thế giới và

² Điều 115. 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) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
- e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

khu vực. Thời giờ làm việc bình thường của người lao động Việt Nam cũng đang ở mức cao với 48h/tuần. Việc tăng thêm 01 ngày nghỉ lễ giúp cho người lao động có thêm một ngày nghỉ trong năm để vừa nghỉ ngơi, tái tạo sức lao động, vừa có thêm thời gian chăm lo gia đình và góp phần kích thích các ngành dịch vụ phát triển.

Việc bổ sung 01 ngày nghỉ vào Ngày Thương binh, Liệt sĩ cũng phù hợp với truyền thống, đạo lý “uống nước nhớ nguồn” của dân tộc ta và tương đồng với phong tục tập quán của nhiều quốc gia trên thế giới.

II. MỘT SỐ VẤN ĐỀ BỔ SUNG KHÁC

1. Cùng với việc mở rộng khung thỏa thuận về thời giờ làm thêm, Tổng Liên đoàn đề nghị cần nhắc xem xét để giảm thời giờ làm việc bình thường từ **“không quá 48 giờ trong một tuần”** xuống **“không quá 44 giờ trong một tuần”**.

Xu hướng giảm giờ làm đang là xu hướng chung của các nước trên thế giới trên cơ sở phát triển của lực lượng sản xuất, đảm bảo tăng năng suất lao động, phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp nhưng duy trì được sức khỏe, khả năng tái tạo sức lao động cũng như có thời gian chăm sóc gia đình và tham gia các hoạt động xã hội của người lao động. Từ năm 1999, Việt Nam đã thực hiện chế độ làm việc 40 giờ/tuần trong các cơ quan Nhà nước (Quyết định số 188/1999/QĐ-TTg ngày 17/9/1999 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện chế độ tuần làm việc 40 giờ). Đến nay, sau 20 năm, điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước ta đã đạt được những thành tựu quan trọng, nhưng quy định thời giờ làm việc 40h/tuần vẫn chỉ được thực hiện đối với công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội. Trong nhiều năm, quy định này đã tạo ra khoảng cách và sự phân biệt khá lớn giữa người làm công ăn lương trong khu vực Nhà nước và người lao động khu vực ngoài Nhà nước, tạo ra sự bất bình đẳng trong lực lượng lao động.

Hiện nay, với quy định thời giờ làm việc bình thường của người lao động là 48 giờ/tuần, số giờ làm việc của Việt Nam cao hơn so với nhiều nước trong khu vực và thế giới, cộng thêm với thời giờ làm thêm được phép tối đa theo quy định hiện hành (300 giờ/năm), thì tổng quỹ thời gian làm việc của người lao động Việt Nam lên đến 2.620 giờ/năm, cao hơn một số nước ở khu vực như Indonesia (2.608 giờ/năm), Hàn Quốc (2.446 giờ/năm), Trung Quốc (2.288 giờ/năm).

Cùng với việc mở rộng khung thỏa thuận về thời giờ làm thêm tối đa, việc giảm thời gian làm việc bình thường nhằm đảm bảo hài hòa với các yếu tố sức khỏe, giúp người lao động có thời gian học tập, nâng cao trình độ, thụ hưởng các giá trị văn hóa tinh thần, chăm sóc con cái, chia sẻ công việc gia đình, tìm bạn đời (đây đang là vấn đề xã hội rất đáng quan tâm của người lao động). Về phía doanh nghiệp, điều này cũng tạo ra động lực để doanh nghiệp cải tiến trang thiết bị, đổi mới quản trị doanh nghiệp, nâng cao năng suất lao động.

2. Đề nghị bổ sung quy định chủ doanh nghiệp có trách nhiệm lo bữa ăn ca cho người lao động đảm bảo chất lượng và an toàn vệ sinh thực phẩm

Bữa ăn ca là vấn đề thực tiễn cấp bách được đặt ra trong những năm qua. Thực tế ở nước số công nhân lao động làm theo ca chiếm tỷ lệ cao, bữa ăn ca có đặc thù về yêu cầu dinh dưỡng, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và khả năng tái tạo sức lao động của người lao động. Hiện nay, tỷ lệ doanh nghiệp có hình thức hỗ trợ bữa ăn ca cho người lao động đạt từ 70 – 76%. Tuy nhiên, theo kết quả nghiên cứu của Viện Khoa học An toàn và Vệ sinh lao động, 90% khẩu phần bữa ăn ca của người lao động bị thiếu so với nhu cầu dinh dưỡng tái tạo sức lao động. Chất lượng lương thực, thực phẩm và điều kiện chế biến chưa đảm bảo dẫn đến nhiều vụ ngộ độc tập thể trong công nhân. Số người lao động bị suy dinh dưỡng trường diễn chiếm tỷ lệ cao. Nhiều vụ đình công đã xảy ra có nguyên nhân xuất phát từ bữa ăn ca (chủ doanh nghiệp không tổ chức hoặc không đảm bảo chất lượng và an toàn VSTP). Việt Nam là nước có số vụ ngộ độc tập thể trong bếp ăn doanh nghiệp ở mức cao trên thế giới. Nguyên nhân là do nhiều doanh nghiệp, cơ sở chế biến chưa quan tâm, thiếu kiểm tra giám sát, cắt xén quyền lợi của người lao động. Đặc biệt, chưa có quy định pháp luật và chế tài xử lý về vấn đề này khiến người lao động gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi, các cơ quan chức năng không kiểm soát được chất lượng bữa ăn ca. Việc bữa ăn ca không có trong quy định của pháp luật khiến nhiều doanh nghiệp hiểu là không mang tính bắt buộc, phụ thuộc vào “lòng tốt” của doanh nghiệp và khả năng thương lượng của hai bên.

Do vậy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề nghị bổ sung trong dự thảo Bộ luật Lao động quy định: “Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả và đảm bảo chất lượng, an toàn vệ sinh thực phẩm bữa ăn ca cho người lao động”.

3. Đề nghị bổ sung quy định: *Người lao động được nghỉ hưởng nguyên lương từ 01 đến 02 ngày trong năm để học tập, nghiên cứu chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.* Qua khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho thấy, một bộ phận không nhỏ người lao động còn thiếu hiểu biết về chính sách, pháp luật, không nắm được tình hình trong nước, thế giới, thờ ơ trước các vấn đề chính trị - xã hội của đất nước, dẫn đến ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động chưa cao, dễ bị các phần tử cơ hội kích động, lôi kéo, gây bất ổn trong quan hệ lao động, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động và của chính doanh nghiệp. Việc đề xuất cho người lao động được nghỉ hưởng nguyên lương để học tập, nghiên cứu chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước nhằm góp phần nâng cao nhận thức chính trị, ý thức pháp luật của người lao động, hạn chế các vi phạm, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, xây dựng giai cấp công nhân “có giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị vững vàng, có tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động cao”³. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp cũng đã dành thời gian để tổ chức cho người lao động học tập, nghiên cứu các chủ trương, nghị

³ Nghị quyết 20 Hội nghị BCH Trung ương khóa X về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Hoạt động này mang lợi ích kép, góp phần nâng cao nhận thức cho người lao động, tăng cường năng lực tự bảo vệ trong quan hệ lao động; mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, đó là có diễn đàn cung cấp thông tin cho người lao động, động viên khích lệ họ lao động sáng tạo, hạn chế tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể và đình công; góp phần xây dựng giai cấp công nhân, ổn định chính trị - xã hội, đảm bảo an ninh trật tự.

Trên đây là quan điểm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về một số nội dung cơ bản trong Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi). Đối với các nội dung và quy định chi tiết khác trong Dự thảo, Tổng Liên đoàn sẽ tiếp tục lấy ý kiến người lao động để tổng hợp gửi về cơ quan soạn thảo và các cơ quan có thẩm quyền theo quy định./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Đ/c Chủ tịch TLD (b/c);
- Thường trực ĐCT;
- Lưu: VT, Ban QHLD.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**



Ngo Duy Hiếu