**GỢI Ý MỘT SỐ VẤN ĐỀ**

**Xin ý kiến về Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi)**

**I. VỀ PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH**

Dự thảo Bộ luật quy định chỉ áp dụng đối với người lao động làm việc trên cơ sở có quan hệ lao động như Bộ luật hiện hành, có nên mở rộng phạm vi áp dụng cho cả lực lượng lao động khu vực không có quan hệ lao động về các tiêu chuẩn lao động (như: không ngược đãi, quấy rối tình dục; không phân biệt đối xử; tiền lương tối thiểu giờ; an toàn lao động, vệ sinh lao động; một số quy định về bảo vệ thai sản; thanh tra lao động...) hay không?

**II. MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG**

**1. Mức lương tối thiểu (Điều 91):**

- Quy định“*Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường”* có phù hợp không?

- Lương tối thiểu theo giờ? Khả năng áp dụng đối với lao động tự do, lao động làm việc không theo hợp đồng lao động?

**2. Căn cứ xác định, điều chỉnh mức lương tối thiểu (Điều 92):**

Việc xác định, điều chỉnh mức lương tối thiểu dựa vào 5 yếu tố (*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; 3. 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*) có phù hợp không?

**3. Về thang lương, bảng lương và định mức lao động (Điều 94):** quy định tại Khoản 2 Điều 94 dự thảo Bộ luật “*Định mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức”* có phù hợp không?

**4. Về trả lương (Điều 95)**

Tính khả thi của quy định về trả lương tại khoản 3 Điều 95:

“*Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ:*

*a) Mức lương cơ bản;*

*b) Tiền trả làm thêm giờ và khoản tiền khác (nếu có);*

*c) Nội dung và tiền bị khấu trừ theo quy định tại của Bộ luật này”.*

**5. Về thời giờ làm việc bình thường (Điều 106)**

- Bộ luật Lao động hiện hành quy định thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong 01 ngày, 48 giờ trong 01 tuần và khuyến khích thực hiện tuần làm việc 40 giờ. Có nên sửa đổi theo hướng giảm thời giờ làm việc bình thường xuống còn “*không quá 44 giờ trong một tuần*” hay không?

- Có nên quy định về thời giờ làm việc bình thường, liên tục đối với một số công việc đặc thù như lái xe, phi công, bảo vệ,... hay không? Nếu có thì cần quy định không quá bao nhiêu giờ làm việc liên tục trong một ngày?

**6. Về làm thêm giờ (Điều 108)**

- Có nên sửa đổi theo hướng tăng giờ làm thêm tối đa lên **400 giờ/năm** (tăng thêm 100 giờ/năm so với Bộ luật hiện hành)?

- Quy định việc làm thêm giờ “*Phải được sự đồng ý của người lao động*” có tính khả thi không? Vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động? Cần chế tài gì để bảo đảm thực thi quy định này?

- Nên bỏ hay nên sửa đổi quy định làm thêm giờ “*không quá 30 giờ trong 01 tháng*”?

- Nên bỏ hay nên sửa quy định sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ?

**7. Về tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm (Điều 99)**

Dự thảo Bộ luật đang quy định theo hướng việc tính tiền lương làm thêm giờ cơ bản như hiện hành, bên cạnh đó bổ sung quy định “***Việc trả lương lũy tiến làm thêm giờ*** *với mức lương cao hơn quy định ở khoản này thì do hai bên thỏa thuận để thực hiện*”. Hiện có nhiều phương án đề xuất về cách tính tiền lương lũy tiến làm thêm giờ, cụ thể như sau:

- Tiền làm thêm giờ đến giờ thứ 300 tính như quy định hiện hành; từ giờ làm thêm thứ 301 đến 400 giờ thì nền tiền lương để tính tiền làm thêm giờ phải tính lũy tiến bằng 1,5 hay 2,0 lần mức lương người lao động đang hưởng.

- Tiền làm thêm giờ phải tính theo lũy tiến theo số giờ làm thêm trong ngày, cụ thể là đối với làm thêm trong ngày thường thì tính bằng 150% cho 2 giờ đầu, 2 giờ tiếp theo là 200%, và 250% cho giờ tiếp theo; đối với ngày nghỉ hàng tuần tính 2 giờ đầu là 200%, 3 giờ tiếp theo là 250%, và 300% cho giờ tiếp theo. Đối với ngày nghỉ lễ là 300% cho 2 giờ đầu và 350% cho giờ thứ 3, và 400% cho giờ thứ tư.

- Có ý kiến đề nghị từ 200 giờ trở xuống thì trả lương như hiện hành; từ giờ thứ 201 trở lên phải tính lũy tiến, từ giờ thứ 301 trở lên thì mức lũy tiến phải cao hơn...

- Tiền làm thêm giờ ngày thường tăng 250%; ngày nghỉ hàng tuần là 300%, và ngày nghỉ lễ, tết là 400%.

Từ thực tiễn của mình, đại biểu vui lòng cho biết quan điểm và đề xuất về cách tính lương lũy tiến làm thêm giờ.

**8. Về kỷ luật lao động (Điều 118)**

Dự thảo có bổ sung thêm những quy định kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh không chỉ trong nội quy lao động như bộ luật hiện hành ***mà còn bổ sung thêm trong cả hợp đồng lao động và pháp luật lao động***. Sửa đổi như vậy có phù hợp không?

**9. Về nguyên tắc, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động (Điều 123).**

Việc xử lý kỷ luật lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở (nếu đã thành lập), vậy trường hợp doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện người lao động thì xử lý thế nào (trong điều kiện dự thảo luật đã bỏ thẩm quyền đại diện đương nhiên của tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở).

**10. Tuổi nghỉ hưu (Điều 170)**

- Tăng tuổi nghỉ hưu đối với lao động trong ***điều kiện làm việc bình thường***: Mức tăng theo lộ trình từ năm 2021 mỗi năm tăng vài tháng để đạt đến ngưỡng 62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ có hợp lý không?

+ Lộ trình chậm: mỗi năm tăng 3 tháng với nam, 4 tháng với nữ;

+ Lộ trình nhanh: mỗi năm tăng 4 tháng với nam, 6 tháng với nữ.

- Tiếp tục duy trì và khẳng định rõ hơn ***quyền nghỉ hưu*** ở tuổi ***thấp hơn*** (đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc công việc, nghề nghiệp đặc thù) hoặc ***cao hơn*** (đối với người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, cán bộ quản lý và một số trường hợp đặc biệt) nhưng không quá 5 tuổi so với người làm việc trong điều kiện bình thường.

- Giảm chênh lệch tuổi nghỉ hưu giữa nam với nữ từ 05 năm như hiện nay xuống còn 2 năm khi kết thúc lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu có hợp lý? Nếu không hợp lý, hãy đề xuất phương án cụ thể khác.

- Nhà nước cần làm gì để khuyến khích người lao động tham gia BHXH cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu để được hưởng mức lương hưu cao hơn, hạn chế tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần hoặc chốt sổ khi đủ thời gian được hưởng lương hưu.

**11. Chính sách đối với lao động nữ**.

Các quy định về chính sách của Nhà nước (Điều 136); trách nhiệm của người sử dụng lao động (Điều 137); bảo vệ thai sản (Điều 138); bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản (Điều 141)… đã thực sự phù hợp chưa? Đề xuất cụ thể (nếu có).

**III. MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

**12. *Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động (Điều 18)***

Có bắt buộc trong mọi trường hợp người lao động phải trực tiếp ký kết hợp đồng lao động không? Hay là quy định cả hai trường hợp trực tiếp hoặc ủy quyền khi ký kết hợp đồng lao động?

***13. Loại hợp đồng lao động (Điều 20)***

- Có nên bỏ quy định về “*hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng*”, vì Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành quy định người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên là đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

***14. Phụ lục hợp đồng lao động (Điều 22)***

Có nên sửa đổi theo hướng quy định “*Không dùng phụ lục hợp đồng lao động để sửa đổi, bổ sung các điều khoản của hợp đồng lao động*”? hay vẫn cho phép phụ lục hợp đồng sửa các điều khoản của hợp đồng lao động như quy định của Bộ luật hiện hành.

***15. Thử việc (Điều 24 và Điều 27)***

Lựa chọn phương án nào sẽ phù hợp và có tính khả thi hơn?

- *Phương án 1 (sửa đổi)*: nội dung thử việc được thoả thuận và ghi trong hợp đồng lao động ngay khi giao kết hợp đồng lao động. Kết thúc thời gian thử việc, nếu người lao động tiếp tục làm việc thì coi là thử việc đạt yêu cầu

- *Phương án 2 (như hiện hành):* Nội dung thử việc được thỏa thuận và giao kết bằng hợp đồng thử việc, không nằm trong hợp đồng lao động. Sau khi thử việc đạt yêu cầu, thì hai bên mới ký hợp đồng lao động.

- *Phương án 3 quy định linh hoạt cả phương án 1 và phương án 2 để hai bên lựa chọn.*

***16. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động*** ***(Điều 35)***

Lựa chọn phương án nào phù hợp và có tính khả thi hơn:

*- Phương án 1 (sửa đổi*): người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ***không cần nêu lý do*** mà chỉ cần báo trước một thời hạn nhất định.

- *Phương án 2 (như hiện hành)*: người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải đảm bảo cả hai điều kiện là ***có lý do*** và ***phải báo trước trong thời hạn nhất định***.

**17.** ***Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc (Điều 64)***

- Có nên quy định trong Bộ luật việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc để thúc đẩy hiệu quả hoạt động đối thoại tại nơi làm việc, trong bối cảnh tại doanh nghiệp sẽ có thêm tổ chức đại diện người lao động ngoài hệ thống Công đoàn?

- Có nên quy định bắt buộc doanh nghiệp sử dụng từ 50 lao động trở lên phải thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc.

***18. Thương lượng tập thể tại doanh nghiệp (Điều 65)***

Quy định của dự thảo Bộ luật về mục đích của thương lượng tập thể như dưới đây có phù hợp không?

*Thương lượng tập thể tại doanh nghiệp là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một người sử dụng lao động với một bên là một hay nhiều tổ chức đại diện của người lao động nhằm mục đích sau đây:*

*1. Xác lập những điều kiện lao động và sử dụng lao động (*Bộ luật hiện hành quy định là “Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký thỏa ước lao động tập thể”).

*2. Quy định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện của người lao động.*

**19*. Về quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp (Điều 67)***

- Đồng ý hay không đồng ý quy định trong trường hợp đơn vị sử dụng lao động có từ hai tổ chức đại diện người lao động thì chỉ tổ chức đại diện nhất có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đáp ứng cả hai yêu cầu: (1) Có số lượng đoàn viên là người lao động tại cơ sở nhiều nhất trong số các tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị sử dụng lao động; (2) Đạt tỉ lệ đoàn viên tối thiểu là người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động theo quy định của Chính phủ.

- Nếu đồng ý chỉ tổ chức “đại diện nhất” có quyền yêu cầu thương lượng tập thể như trên thì có cho phép các tổ chức đại điện của người lao động khác có quyền tham gia thương lượng tập thể do tổ chức đại diện nhất tiến hành nữa không? Hay chỉ được quyền tham dự thương lượng thôi?

***20. Về cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (Điều 191)***

- Có nên bỏ quy định Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền? Lý do?

- Có nên bổ sung Hội đồng trọng tài lao động là cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động? Lý do?

***21. Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (khoản 2 Điều 191) và lợi ích (Điều 195)***

- Nên sửa đổi quy trình, thủ tục, các bước tiến hành giải quyết tranh chấp lao động như thế nào có hiệu quả, phù hợp với thực tiễn hơn?

- Nên lựa chọn một trong các phương thức nào sau đây:

+ Một là, vẫn bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên trước khi lựa chọn hình thức giải quyết khác;

+ Hai là, không coi hòa giải là một thủ tục bắt buộc mà ngay sau khi phát sinh tranh chấp, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp mà họ cho là phù hợp như thông qua hòa giải của Hòa giải viên lao động hoặc thủ tục trọng tài cùa Hội đồng trọng tài lao động hoặc xét xử của Tòa án (*đối với giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền*); hoặc ngay sau khi thương lượng tập thể không thành và phát sinh tranh chấp, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn thông qua hòa giải/ hoặc trọng tài/ hoặc đình công (đối với *giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*).

+ Đề xuất phương án khác của đại biểu?

***22. Đình công***

*- Những trường hợp người lao động có quyền đình công (Điều 199)*

Dự thảo luật đang quy định cho phép đình công với cả tranh chấp lao động tập thể về quyền trong một số trường hợp đặc biệt và về lợi ích như vậy có phù hợp không?

Các trường hợp được phép đình công trong Điều 199 đã phù hợp chưa?

- *Thủ tục lấy ý kiến về đình công (Điều 201)*

Bộ luật lao động hiện hành đang thể hiện: *Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở* ***thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất****. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở* ***thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động.***

Tuy nhiên, dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) đang thể hiện theo hướng: Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện của người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công quy định tại Khoản 2 Điều 198 của Bộ luật này ***có trách nhiệm lấy ý kiến của người lao động***. Quy định này có phù hợp không? Có cần làm rõ “người lao động” trong trường hợp này không (người lao động của cả doanh nghiệp hay chỉ của riêng tổ chức đại diện người lao động, trong bối cảnh tại doanh nghiệp có thể có hơn một tổ chức đại diện người lao động).

**23. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (Từ Điều 171 đến Điều 178)**

- Một người lao động có thể tham gia một, hay nhiều tổ chức đại diện cùng một lúc?

- Về điều lệ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền (Điều 174) đã đảm bảo đầy đủ chưa?

+ Việc quy định về tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phải đáp ứng những yêu cầu: ***Một là****, tôn chỉ, mục ích và phạm vi hoạt động của tổ chức là nhằm bảo vệ quyền hợp pháp và thúc đẩy lợi ích chính đáng của đoàn viên trong quan hệ lao động tại cơ sở; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật;* ***Hai là****, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đăng ký theo quy định của Bộ luật này không được là tổ chức có mục đích chính trị.*  Quy định như vậy có phù hợp không?

+ Vấn đề kinh phí hoạt động và phí đoàn viên cần quy định thế nào?

+ Quy định về điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở của người lao động “*Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở không được đồng thời bao gồm đoàn viên là người lao động thông thường và người lao động là người đại diện cho lợi ích của người sử dụng lao động. Người lao động là người đại diện cho lợi ích của người sử dụng lao động là người có quyền tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến việc tuyển dụng, kỷ luật lao động, thuyên chuyển, chấm dứt hợp đồng lao động và điều kiện lao động của người lao động”* có phù hợp không?

**24*. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

Có nên bổ sung quy định về tổ chức đại diện của người sử dụng lao động hay không? Nếu có thì cần quy định tổ chức nào (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp vừa và nhỏ...?)

**IV. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG**

**25. Về quyền của thanh tra viên lao động (Điều 216)**

Dự thảo Bộ luật bổ sung quy định*“khi tiến hành thanh tra, thanh tra viên lao động có quyền thanh tra, điều tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào mà không cần báo trước”* nhằm tăng tính chủ động trong hoạt động thanh tra lao động, tạo cơ chế kịp thời phòng ngừa, bảo vệ người lao động tại nơi làm việc, phòng chống và xóa bỏ cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, để hạn chế việc lạm dụng quy định về thanh tra đột xuất, dự kiến bổ sung quy định thanh tra viên lao động có quyền thanh tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào, không cần báo trước *nhưng phải trong thời gian thanh tra được ghi trong quyết định thanh tra và phải công bố cho đối tượng thanh tra ngay khi tiến hành thanh tra*.

Sửa đổi như vậy có phù hợp không? Đề xuất, kiến nghị cụ thể của đại biểu để nâng cao hiệu quả hoạt động của thanh tra lao động?

***26. Đổi mới quản lý nhà nước về lao động***

Đề xuất các biện pháp đổi mới quản lý nhà nước về lao động và tăng cường trách nhiệm, sự phối hợp giữa các Bộ, ngành có liên quan trong việc nhận diện và quản lý các hình thức biểu hiện mới của quan hệ lao động, ngăn ngừa tình trạng “*lách luật*” nhằm trốn tránh nghĩa vụ của người sử dụng lao động, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động (về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp…). ./.