MỘT SỐ NỘI DUNG TẬP TRUNG GÓP Ý TRONG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)

1.Phạm vi điều chỉnh

Gợi ý thảo luận: có cần mở rộng phạm vi điều chỉnh của BLLĐ về nhóm lao động phi chính thức để có cơ sở pháp lý nhằm quản lý và bảo vệ nhóm người lao động này không?

Dự thảo Bộ Luật giữ nguyên như quy định hiện hành, do đó trong phạm vi điều chỉnh đề cập đến nhóm lao động phi chính thức.

Lao động phi chính thức được định nghĩa là lao động có việc làm phi chính thức. Việc làm phi chính thức được định nghĩa là việc làm không có bảo hiểm xã hội (đặc biệt là bảo hiểm xã hội bắt buộc) và không có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên. Lao động phi chính thức chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động (57,2%) có nhiều đóng góp vào sự phát triển của đất nước, song đây lại là lực lượng yếu thế[1]; trong đó lao động nữ trong nhóm lao động dễ bị tổn thương ở khu vực này chiếm 59,5% ….[2]; Mặc dù pháp luật hiện hành đã có một số quy định điều chỉnh đến nhóm đối tượng này (Luật việc làm, Luật an toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội,…) tuy nhiên đối với khu vực phi chính thức và lao động khu vực phi chính thức vẫn còn những khoảng trống chính sách và pháp luật (rào cản pháp lý liên quan đến quyền của lao động phi chính thức, quyền được tiếp cận an sinh, tiếp cận thông tin, …). Mặt khác, Dự thảo cũng có những quy định chung cho lao động, trong đó bao gồm cả lao động phi chính thức như Khoản 3 Điều 4 quy định chính sách của nhà nước về lao động; Khoản 1,2 Điều 9 quy định về việc làm và giải quyết việc làm

Vấn đề này, qua khảo sát của Trung ương Hội, có 2 luồng ý kiến:

-Một luồng ý kiến cho rằng cần mở rộng phạm vi để bảo vệ quyền lợi cho lao động phi chính thức và BLLĐ là bộ luật gốc về lao động cần có phạm vi điều chỉnh rộng bao trùm tất cả các nhóm lao động trong xã hội, các luật khác chỉ ở góc độ chuyên ngành, trong 1 khía cạnh nhất định của vấn đề lao động.

- Một luồng ý kiến cho rằng không mở rộng phạm vi điều chỉnh vì khó quản lý và đã được quy định ở các điều luật khác.

---

[1] Báo cáo lao động phi chính thức năm 2016 của Tổng cục thống kê và ILO: tỷ lệ đào tạo thấp (14,8%), tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội rất thấp (Chỉ có 0,2% số lao động phi chính thức tham gia BHXH bắt buộc và 1,9% tham gia BHXH tự nguyện), mức lương thấp (Tiền lương bình quân của lao động phi chính thức là 4,4 triệu đồng/ tháng, chỉ bằng hơn một nửa tiền lương bình quân của lao động chính thức).

[2] Các số liệu trong Báo cáo lao động phi chính thức năm 2016 của Tổng cục thống kê và ILO

2. Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu

Trên tinh thần Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban Chấp hành TW Đảng khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, Dự thảo sửa đổi, bổ sung điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình và đối với mỗi nhóm lao động.

Gợi ý thảo luận: Xin ý kiến về việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu theo từng nhóm lao động

- Đối với nhóm lao động trong điều kiện bình thường sẽ điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi nam 62 tuổi và nữ 60 tuổi. Xin ý kiến về phương án lộ trình mà dự thảo đã đưa ra

Dự thảo đặt ra 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.

Cả 2 phương án đều là các lộ trình tăng chậm để tránh gây sốc cho xã hội. Tuy nhiên đối với phương án 1 thì lộ trình đối với nam là 8 năm, nữ là 15 năm; phương án 2 thì lộ trình đối với nam là 6 năm và nữ là 10 năm. Bộ LĐTBXH đang hướng đến phương án 1 vì sẽ tránh rủi ro cao hơn, còn nhìn dưới góc độ bình đẳng giới, TW Hội LHPNVN thì đang hướng tới phương án 2 để thúc đẩy nhanh lộ trình thu hẹp khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ.

- Đối với nhóm lao động bị suy giảm khả năng lao động, làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; và một số công việc, nghề nghiệp đặc biệt, dự thảo quy định có quyền nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại thời điểm nghỉ hưu. Như vậy, tuổi nghỉ hưu của nhóm này cũng sẽ tăng lên 5 năm đối với nữ và 2 năm đối với nam so với hiện hành.Đồng thời, dự thảo cũng không quy định quyền nghỉ hưu ở độ tuổi thấp hợp đối với nhóm lao động vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo khỏi nhóm lao động này.

Qua khảo sát, các ý kiến của người lao động, người sử dụng lao động tại 5 tỉnh thuộc miền Nam, Bắc, Trung và Tây Nguyên làm việc ở các ngành nghề: giày da, may mặc, điện tử, cạo mủ cao su, thủy sản, vệ sinh môi trường, du lịch.... đều cho rằng đối với ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động khó có thể tiếp tục lao động sau tuổi nghỉ hưu hiện hành.

- Đối với nhóm lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, 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 thời điểm nghỉ hưu.

Đây là nhóm nhân lực nữ chất lượng cao, tích lũy đủ kiến thức, kinh nghiệm để tiếp tục lao động, cống hiến cho xã hội. Hiện nay, thực hiện Nghị định 141/2013/NĐ-CP[3], Nghị định số 53/2015/NĐ-CP[4], một số nhóm đối tượng[5] được nghỉ hưu ở độ tuổi 60 bằng với nam giới đã góp phần tăng tỷ lệ cán bộ nữ, phát huy vai trò, đóng góp nhiều công sức, trí tuệ cho đất nước. Do đó, vấn đề đặt ra đối với nhóm lao động này là việc kế thừa các quy định hiện hành, có nên điều chỉnh mốc tuổi nghỉ hưu nhóm lao động nữ này tương đương với nam giới và thực hiện ngay không; có nên mở rộng tuổi nghỉ hưu cao hơn cho một số nhóm lao động nữ là nguồn nhân lực chất lượng cao? Cụ thể là những nhóm đối tượng nào?

3. Làm thêm giờ

Gợi ý thảo luận: Việc sửa đổi như dự thảo có phù hợp với tất cả các ngành nghề không? Có nên quy định cụ thể những ngành nghề được quyền sử dụng lao động làm thêm giờ? Người lao động và người sử dụng lao động tự thỏa thuận việc trả lương lũy tiến thời gian làm thêm giờ có hợp lý? Có nên quy định về việc Chính phủ quy định chi tiết hướng dẫn về nội dung này?

Dự thảo sửa đổi theo hướng giới hạn tổng số giờ làm thêm theo ngày, theo năm, theo đó thì *giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, không quá 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 400 giờ trong một năm.* So với quy định hiện hành, không còn giới hạn giờ làm thêm theo tháng, chỉ quy định giới hạn làm thêm giờ theo ngày và theo năm, tăng thời gian làm thêm giờ tối đa trong trường

---

[3]Nghị định 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục Đại học

[4] Nghị định số53/2015/NĐ-CP ngày 29 tháng 05 năm 2015 quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ, công chức

[5] Cán bộ, công chức nữ giữ chức vụ, chức danh nhất định, giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư, có trình độ tiến sỹ đang công tác tại cơ sở giáo dục đại học; những người được bổ nhiệm chức danh thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tối cao...

hợp đặc biệt lên 400 giờ trên 1 năm. Đồng thời dự thảo cũng bổ sung việc trả lương lũy tiến thời gian làm thêm giờ do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận.

4. Nghỉ lễ, tết

Gợi ý thảo luận: Xin ý kiến về các đề xuất mới của dự thảo BLLĐ (sửa đổi)

4.1. Đối với nghỉ Tết Nguyên đán, Dự thảo đề ra 2 phương án xin ý kiến:

Phương án 1: *Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động <u>được nghỉ bù</u> ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.*

Phương án 2: *Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp, trừ trường hợp nghỉ Tết Âm lịch quy định tại điểm b Khoản 1 Điều này thì <u>không được nghỉ bù</u>.*

Phương án 1 là phương án giữ nguyên quy định hiện hành và được đa số Nhân dân ủng hộ. Tuy nhiên có ý kiến cho rằng việc nghỉ Tết Nguyên đán dài ảnh hưởng gián đoạn hoạt động kinh doanh, do đó Bộ LĐTBXH đưa ra thêm phương án 2 để xin ý kiến Nhân dân.

4.2. Dự thảo bổ sung thêm một ngày nghỉ lễ là ngày Thương binh, Liệt sỹ (ngày 27/7 dương lịch) để tri ân những người có công với cách mạng, với đất nước và có thể đổi tên ngày này thành ngày tri ân.

5. Thời giờ làm việc bình thường của các cơ quan hành chính Nhà nước trên cả nước

Gợi ý thảo luận: Cho ý kiến về quy định thống nhất thời điểm bắt đầu và kết thúc thời gian làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước trên cả nước? Quy định vấn đề này trong Bộ Luật Lao động hay văn bản quy phạm pháp luật khác?

Hiện nay, giờ làm việc bình thường của các cơ quan hành chính Nhà nước chưa có sự thống nhất, chưa đảm bảo sự liên kết, kết nối giờ làm việc giữa giữa trung ương và địa phương, Dự thảo đưa ra phương án 2 phương án về thời gian làm việc của công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội:

Phương án 1: *Giao Chính phủ quy định thống nhất thời điểm bắt đầu và kết thúc thời gian làm việc của cơ quan hành chính nhà nước". Thời gian làm việc dự kiến là 8h30 đến 17h30.*

Phương án 2: *Giữ nguyên như quy định hiện hành, thời gian làm việc không được quy định trong Bộ luật Lao động mà được quy định tại các văn bản hành chính (Đối với*

các Bộ do Thủ tướng quyết định, đối với UBND và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân do Chủ tịch UBND tỉnh quyết định)

6. Quấy rối tình dục

Gợi ý thảo luận: Với khái niệm này có thể xác định được hành vi QRTD chưa và đã đảm bảo căn cứ cho Chính phủ quy định chi tiết về vấn đề này hay chưa?

Nội dung này Hội đã góp ý, đưa ra các giải pháp từ giải thích từ ngữ, đưa vào nội quy lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đảm bảo an toàn, hình thức xử phạt. Các nội dung cơ bản đã được tiếp thu.

Khái niệm QRTD có ý nghĩa rất lớn trong việc xác định hành vi QRTD để áp dụng các chế tài xử lý. Dự thảo quy định:*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là tất cả các hành vi có bản chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận.Nơi làm việc là bất kỳ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.*

7. Chính sách đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới

Gợi ý thảo luận: Các quy định trong dự thảo đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới đã đầy đủ chưa? có đảm bảo tính khả thi không? Có cần bổ sung thêm quy định nào không? (Ví dụ, có cần quy định người sử dụng lao động nơi có sử dụng đông lao động nữ có nghĩa vụ lắp đặt phòng vắt sữa, nơi trữ sữa tại doanh nghiệp…)

Từ sự đánh giá tổng kết việc thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, tạo ra những rào cản nhất định cho lao động nữ và chưa đảm bảo việc thúc đẩy bình đẳng giới, Dự thảo đã sửa đổi Chương X các quy định riêng đối với lao động nữ của BLLĐ năm 2012 thành Chương X Những quy định riêng đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới, theo đó các quy định liên quan đến trách nhiệm gia đình đều đã được quy định cho cả lao động nam và nữ.

Chủ trương của Đảng trong Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20 tháng 01 năm 2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới trong quá trình xây dựng Luật Lao động: "Xây dựng và thực hiện các chính sách đặc thù hỗ trợ phụ nữ ở vùng cao, vùng sâu, biên giới, hải đảo, phụ nữ là người dân tộc thiểu số, phụ nữ khuyết tật, phụ nữ mang thai và nuôi con nhỏ, lao động nữ di cư, chuyển đổi nghề"