Đơn vị:

**PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN**

**Một số nội dung liên quan đến lao động nữ và bình đẳng giới**

**trong dự thảo Bộ Luật Lao động (sửa đổi)**

**Phần I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1.Giới tính: Nam Nữ Tuổi của anh/chị ………….tuổi;

2. Dân tộc ……………………………….Tôn giáo ……………………………

3. Tình trạng hôn nhân?: Chưa kết hôn Đã kết hôn Ly hôn

Khác (ghi rõ): …………………………………………………………………..

4. Anh/chị làm nghề gì/công việc gì? (*chỉ chọn 1 phương án nghề chính)*

- Cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước, đoàn thể

- Viên chức tại các đơn vị sự nghiệp

- Chủ doanh nghiệp

- Làm công nhân trong các doanh nghiệp

- Lao động giúp việc nhà (giúp việc gia đình, trông trẻ, làm vườn, …)

- Lao động tự do (ai thuê việc gì thì làm)

- Khác (ghi rõ): ………………………………………………………..

5. Anh chị có làm việc tại vùng sâu, xa, biên giới, hải đảo

Có không

6. Trình độ học vấn? (*Chỉ chọn trình độ cao nhất)*

- Tiểu học - Trung học phổ thông/Cấp 3

- Trung học cơ sở/Cấp 2 - Cao đẳng

- Đại học/Trên đại học - Khác (ghi rõ):……………….

**Phần II. CÁC NỘI DUNG XIN Ý KIẾN**

**1.Theo anh/chị, phạm vi điều chỉnh của dự thảo Bộ luật Lao động có cần mở rộng tới nhóm lao động phi chính thức để có cơ sở pháp lý nhằm quản lý và bảo vệ nhóm người lao động này không?[[1]](#footnote-1)**

Có Không

Lý do:

**2.Điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu**

2.1. Anh/chị có đồng tình với việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu của nam lên 62, nữ lên 60 không?

Không đồng tình ->->-> rất đồng tình

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Lý do:

2.2. Anh/chị lựa chọn phương án lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu của nhóm lao động trong điều kiện bình thường nào của dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) dưới đây[[2]](#footnote-2)?

***Phương án 1****: Kể từ ngáy 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 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.*

Phương án 1 Phương án 2

Lý do:

Phương án khác (nêu cụ thể):

2.3. Anh chị có đồng tình với quy định: “*Đối với nhóm lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc năng 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 tuổi nghỉ hưu chung tại thời điểm nghỉ hưu”?*

Không đồng tình ->->-> rất đồng tình

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Lý do:

Ý kiến khác (nêu cụ thể)

2.4. Anh chị có đồng tình với quy định: *“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 tuổi nghị hưu chung tại thời điểm nghĩ hưu”?*

Không đồng tình ->->-> rất đồng tình

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Lý do:

Ý kiến khác (nêu cụ thể)

**3.Làm thêm giờ**

3.1.Dự thỏ BLLĐ hiện nay chỉ quy định giới hạn tổng thời gian làm thêm giờ theo ngày và năm, bỏ quy định giới hạn tổng thời gian làm thêm giờ theo tháng. Theo anh chị, BLLĐ có cần quy định giới hạn tổng thời gian làm thêm giờ theo tháng không?

Có Không

Lý do

3.2.Đối với giới hạn làm theo năm, anh/chị có đồng ý với quy định: “*Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động 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”* (tăng so với quy định hiện hành 100 giờ)

Có Không

Lý do

Ý kiến khác (nêu cụ thể)

3.3. Về trả lương lũy tiến làm thêm giờ, anh chị có đồng ý với việc trả lương lũy tiến làm thêm giờ với mức lương cao hơn so với quy định chung và do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận không?

Có Không

Lý do

Ý kiến khác (nêu cụ thể)

3.5. Theo anh chị, trong luật có nên quy định về trách nhiệm của Chính phủ về khung trả lương lũy tiến làm thêm giờ để các bên thỏa thuận không? Có Không

Lý do

3.6. Anh/chị có đồng ý với việc cần phải quy định có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động trong quá trình thỏa thuận trả lương lũy tiến làm thêm giờ giữa người lao động và người sử dụng lao động?

Có Không

Lý do

**4.Thời gian nghỉ Tết Nguyên đán, bổ sung 01 ngày nghỉ lễ**

4.1.Về thời gian nghỉ Tết Nguyên đán, anh chị đồng ý phương án nào của dự thảo BLLĐ (sửa đổi) dưới đây:

Phương án 1: Nếu những ngày nghỉ Tết Nguyên đán trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động **được nghỉ bù** ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

Phương án 2: Nếu những ngày nghỉ Tết Nguyên đán trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động **không được nghỉ bù.**

Phương án 1 Phương án 2

Lý do:

4.2. Theo anh chị, Bộ luật Lao động có nên bổ sung thêm một ngày nghỉ lễ là ngày Thương, Liệt sỹ (ngày 27/7 dương lịch) để tri ân những người có công với cách mạng?

Có Không

Lý do

**5. Về thời gian làm việc bình thường của các cơ quan hành chính Nhà nước trên cả nước, Anh/chị đồng ý với phương án nào dưới đây?**

***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 ,ôn thuộc Ủy ban nhân dân do Chủ tịch UBND tỉnh quyết định)*

Phương án 1 Phương án 2

Lý do:

Ý kiến khác (nêu cụ thể):

**6.Theo anh/ chị quấy rối tình dục cần định nghĩa như thế nào trong Bộ Luật Lao động để rõ ràng, đầy đủ, dễ hiểu, dễ áp dụng?[[3]](#footnote-3)**

**7.Theo anh/ chị, chính sách nào dành riêng cho lao động nữ cần được quy định trong BLLĐ để đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới?**

1. 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 động lao động từ 3 tháng trở lên. Ở Việt Nam,hầu hết các việc làm thuộc khu vực kinh tế phi chính thức được coi là việc làm phi chính thức. [↑](#footnote-ref-1)
2. Lực lượng này chiếm 57,2% trong tổng số lao động, nam nhiều hơn nữ, nhưng ở những ngành nghề dễ bị tổ thương thì nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam. Khu vực kinh tế phi chính thức đóng vai trò quan trọng trong xóa đói giảm nghèo, tạo việc làm, thu nhập, góp phần hỗ trợ phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, những lao động ở khu vực này đang chịu nhiều thiệt thòi, yếu thế, dễ bị tổ thương do hạn chế khả năng tiếp cận các chính sách, an sinh xã hội.

   Cả 2 phương án lộ trình điều chỉnh tuổi nghỉ hưu 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 góc độ giới thì TW Hội LHPNVN thì đang hướng tới phương án 2 để thúc đẩy lộ trình thu hẹm khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ. [↑](#footnote-ref-2)
3. Quấy rối tình dục đã được quy định tại một số điều của dự thảo Bộ Luật Lao động: trách nhiệm của người sử dụng lao động trong xây dựng, thực hiện các giải pháp phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (điều 6), quấy rối tình dục là một torng những hành vi cấm (điều 8); phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một trong những nội dung của nội quy lao động

   Dự thảo quy định Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là tất 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 muố 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. [↑](#footnote-ref-3)