

Hà Nội, ngày 11 tháng 7 năm 2011

Số: 111/BC-HĐTĐ

BÁO CÁO
THẨM ĐỊNH DỰ ÁN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)

Kính gửi:

- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

Trả lời Công văn số 2047/LĐTĐBXH-PC ngày 27 tháng 6 năm 2011 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về việc thẩm định dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) (sau đây gọi là dự án Bộ luật), ngày 06 tháng 7 năm 2011, Bộ trưởng Bộ Tư pháp đã ban hành Quyết định số 1165/QĐ-BTP về việc thành lập Hội đồng thẩm định dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi). Hội đồng thẩm định bao gồm 11 thành viên là đại diện của các Bộ, ngành, tổ chức có liên quan, các chuyên gia, nhà khoa học và đại diện các đơn vị chức năng của Bộ Tư pháp do đồng chí Đinh Trung Tụng, Thứ trưởng Bộ Tư pháp làm Chủ tịch Hội đồng. Ngày 08 tháng 7 năm 2011, Hội đồng đã tiến hành thẩm định dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Sau khi nghe đại diện Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội cơ quan chủ trì soạn thảo trình bày dự thảo Tờ trình Chính phủ và các tài liệu có liên quan, các thành viên Hội đồng thẩm định đã phát biểu ý kiến tập trung vào sự cần thiết ban hành Bộ luật; phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của dự án Bộ luật; sự phù hợp của dự án Bộ luật với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng; tính hợp hiến, hợp pháp, tính thống nhất, tính đồng bộ và tính khả thi của dự án Bộ luật; ngôn ngữ, kỹ thuật soạn thảo; những vấn đề còn có ý kiến khác nhau và những vấn đề khác có liên quan đến dự án Bộ luật.

Hội đồng thẩm định đã tiến hành thảo luận làm rõ các vấn đề và đi đến thống nhất một số nội dung sau đây:

I. Về sự cần thiết ban hành Bộ luật Lao động

Bộ luật Lao động năm 1994 đã đề cập tương đối đầy đủ các nội dung liên quan đến việc quản lý, sử dụng lao động và làm việc của người lao động, điều chỉnh hợp lý quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan mật thiết đến quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu thực tiễn; tạo lập hành lang pháp lý, chuẩn mực pháp lý cho các chủ thể thiết lập quan hệ lao động; góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động; xác định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động; vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn, đại diện

người sử dụng lao động trong việc tham gia xây dựng chính sách, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

Qua 15 năm thi hành, Bộ luật Lao động đã cơ bản đi vào thực tiễn cuộc sống, góp phần quan trọng cho việc sử dụng và quản lý lao động linh hoạt trong các doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp nước ngoài đầu tư tại Việt Nam và sử dụng lao động Việt Nam, thị trường lao động từng bước hoàn thiện và phát triển và từng bước mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài. Tuy nhiên, trong quá trình thi hành Bộ luật Lao động cũng đã phát sinh một số bất cập sau đây:

1. Mặc dù đã qua 3 lần sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động vào các năm 2002, 2006 và 2007 nhưng mới chỉ là sửa đổi để đáp ứng một số yêu cầu thực tế phát sinh mà chưa có điều kiện rà soát, chỉnh sửa một cách toàn diện; một số quy định của Bộ luật Lao động mang tính nguyên tắc, do đó, để thi hành được Bộ luật này thì phải ban hành nhiều văn bản hướng dẫn; một số văn bản hướng dẫn ban hành chậm, thậm chí chưa được ban hành nên thiếu tính đồng bộ, tính thống nhất trong hệ thống các văn bản pháp luật về lao động; một số nội dung của văn bản hướng dẫn còn chồng chéo, mâu thuẫn gây khó khăn trong quá trình thực hiện.

Mặt khác, một số nội dung quy định trong Bộ luật Lao động như dạy nghề, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, lao động là người khuyết tật đã được tách ra thành các luật riêng nhưng vẫn được điều chỉnh trong Bộ luật Lao động. Bên cạnh đó, thời gian qua, có rất nhiều luật ban hành có nội dung liên quan đến Bộ luật Lao động như Bộ luật Dân sự năm 2005, Luật Tố tụng Dân sự năm 2004, Luật Doanh nghiệp năm 2005, Luật Thương mại năm 2005, Luật Hợp tác xã, Luật Bình đẳng giới, Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, đặc biệt là dự án Luật Công đoàn là luật liên quan trực tiếp tới Bộ luật Lao động đang trong quá trình sửa đổi...

2. Bộ luật Lao động được ban hành trong thời kỳ nền kinh tế nước ta vừa mới chuyển sang vận hành theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đến nay, tình hình kinh tế - xã hội nói chung và thị trường lao động nói riêng đã có những bước phát triển mới, một số quy định của pháp luật lao động không phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội; ảnh hưởng đến sự phát triển của thị trường lao động.

3. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực; gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO); tham gia Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thì một số quy định của Bộ luật Lao động cần phải nội luật hóa cho phù hợp với việc hội nhập và gia nhập này.

4. Về việc làm, lao động, quan hệ lao động, thị trường lao động và hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động đã được ghi nhận trong các Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X và XI và các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương khoá X như: Nghị quyết số 08-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 4 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X về một số chủ trương, chính sách lớn để nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững, Nghị quyết số 20-NQ/TW của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá X về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Nghị quyết số 21-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Trung ương khoá X về tiếp tục

hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Nghị quyết số 31-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 9 của Ban Chấp hành Trung ương khóa X về một số nhiệm vụ, giải pháp lớn nhằm tiếp tục thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội toàn quốc lần thứ X của Đảng, Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05 tháng 6 năm 2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp chưa được thể chế hóa.

Tiếp tục cụ thể hoá Hiến pháp năm 1992 đã được Quốc hội khoá X, kỳ họp thứ 10 tháng 12 năm 2001 sửa đổi, bổ sung; chế hoá đường lối đổi mới của Đảng trong các Văn kiện Đại hội Đảng, Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương về thúc đẩy xây dựng đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có sự quản lý của Nhà nước, trong đó có thể chế thị trường lao động và quan hệ lao động; đồng thời, khắc phục được các bất cập nêu trên, các thành viên Hội đồng nhất trí cao về sự cần thiết phải ban hành Bộ luật Lao động (sửa đổi).

II. Về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Về phạm vi điều chỉnh của dự án Bộ luật

Hiện nay, quan hệ lao động của cán bộ, công chức đã được điều chỉnh tại Luật Cán bộ, công chức; viên chức đã được điều chỉnh tại Luật Viên chức; Sĩ quan quân đội nhân dân đã được điều chỉnh tại Luật Sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam; Sĩ quan công an nhân dân đã được điều chỉnh tại Luật Công an nhân dân. Vì vậy, cán bộ, công chức, viên chức, sĩ quan trong quân đội nhân dân và công an nhân dân không thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, có một số quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương; an toàn lao động, vệ sinh lao động thì các luật chuyên ngành nêu trên không quy định cụ thể mà dẫn chiếu thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động. Có một số quy định của Bộ luật Lao động đã được tách ra quy định thành các luật chuyên ngành như Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động, Luật Dạy nghề nhưng vẫn còn một số quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động hoặc các chính sách của nhà nước như việc làm; tiền lương; an toàn lao động, vệ sinh lao động thì lại chưa được điều chỉnh trong các luật cụ thể mà vẫn đang được quy định mang tính nguyên tắc tại Bộ luật Lao động.

Trong khi chưa ban hành được các luật cụ thể để điều chỉnh quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động như việc làm; tiền lương; an toàn lao động, vệ sinh lao động thì dự án Bộ luật Lao động cần tiếp tục điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động này. Việc điều chỉnh này vừa làm cơ sở để các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành, vừa làm cơ sở để xây dựng và ban hành các luật cụ thể.

Vì vậy, Hội đồng nhất trí với phạm vi điều chỉnh của dự án Bộ luật, theo đó, Bộ luật này điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công hưởng lương với người sử dụng lao động (quan hệ phụ thuộc) và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

2. Về đối tượng áp dụng

Với phạm vi điều chỉnh của các luật chuyên ngành về cán bộ, công chức, viên chức và người làm việc trong lực lượng vũ trang và phạm vi điều chỉnh của dự án Bộ luật như trên, Hội đồng nhất trí dự án Bộ luật này chỉ áp dụng đối với 3 nhóm đối tượng theo hợp đồng lao động, đó là:

+ Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động, kể cả người học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp và một số loại lao động khác;

+ Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

+ Người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam hoặc nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

Tuy nhiên, trong dự thảo Tờ trình, dự thảo Bản thuyết minh chi tiết và Báo cáo tổng hợp lại chưa thể hiện rõ về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của dự án Bộ luật Lao động. Đề nghị thể hiện rõ vấn đề này trong các tài liệu nêu trên.

III. Về sự phù hợp của nội dung dự án Bộ luật với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng; tính hợp hiến, hợp pháp và thống nhất của dự án Bộ luật với hệ thống pháp luật và tính tương thích với điều ước quốc tế có liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên

Nội dung của dự án Bộ luật phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng về việc làm, lao động, quan hệ lao động và thị trường lao động đã được ghi nhận trong các Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X và XI của Đảng và các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương.

Nội dung của dự án Bộ luật đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp, tính thống nhất, tính đồng bộ trong hệ thống pháp luật hiện hành về lao động và liên quan đến lao động; tương thích với điều ước quốc tế có liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

IV. Về tính khả thi của dự án Bộ luật

Dự án Bộ luật đã kế thừa và phát triển các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn Bộ luật này đang còn phù hợp; thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng đã được thể hiện trong các Văn kiện Đại hội của Đảng, Nghị quyết của Ban chấp hành Trung ương về việc làm, lao động, thị trường lao động, phù hợp với thực tiễn và từng bước hội nhập quốc tế. Các quy định về việc làm; hợp đồng lao động; đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng nghề đối với người lao động làm việc tại doanh nghiệp; thương lượng tập thể - thoả ước lao động tập thể; tiền lương; kỷ luật lao động; công đoàn đã được cơ quan soạn thảo cân nhắc, lựa chọn trên cơ sở tổng kết, đánh giá thi hành Bộ luật Lao động và đánh giá tác động của dự án Bộ luật trong tình hình kinh tế-xã hội hiện nay và trong thời gian tới, xu hướng hội nhập nên nhìn chung có tính khả thi trong quá trình triển khai thi hành.

Tuy nhiên, thành viên Hội đồng cho rằng, tính khả thi của dự án Bộ luật đối với lao động theo hợp đồng dưới 3 tháng, doanh nhân, lao động giúp việc gia đình và doanh nghiệp sử dụng dưới 10 người lao động là chưa cao, cần phải có đánh giá riêng để trên cơ sở đó có quy định riêng cho phù hợp.

Một số nội dung của dự án Bộ luật về việc làm; tiền lương; an toàn lao động và vệ sinh lao động, nhất là những hình thức lao động mới như cho thuê lại lao động; thỏa ước lao động tập thể ngành; lao động làm việc không trọn thời gian; người giúp việc gia đình quy định còn mang tính nguyên tắc, chưa quy định được chi tiết và vẫn phải có các văn bản hướng dẫn thi hành. Nếu không có sự quan tâm chỉ đạo sát sao của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong việc bảo đảm quá trình thực thi để kịp thời cụ thể hóa, điều chỉnh sát với sự phát triển của kinh tế-xã hội thì sẽ lại xảy ra tình trạng, luật có hiệu lực nhưng lại phải chờ văn bản hướng dẫn mới thi hành được. Quy định tại dự án Bộ luật về thương lượng và đối thoại; chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đại diện người sử dụng lao động; lao động nữ; giải quyết tranh chấp lao động cần được cụ thể hơn nữa để hoàn thiện và phát triển thị trường lao động.

Bên cạnh đó, việc tổ chức thi hành Bộ luật Lao động hiện nay là rất cấp cập từ chỉ đạo của các cấp ủy đến sự điều hành của bộ máy thực thi quyền lực nhà nước trong việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật, việc chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động; nhất là hệ thống thanh tra lao động ít về số lượng và chất lượng cũng còn hạn chế; sự phối, kết hợp giữa Bộ, ngành, các cấp, các tổ chức trong việc tổ chức thi hành Bộ luật Lao động còn hạn chế. Vì vậy, đề nghị tăng cường công tác lãnh đạo của các cấp ủy, điều hành của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc tổ chức thi hành luật; đồng thời, phải bố trí, sắp xếp và phân công bộ máy thực thi quyền lực nhà nước một cách có hiệu quả.

V. Về các vấn đề có ý kiến còn khác nhau

1. Về đại diện tập thể lao động ở những doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn

- Có kiến đề nghị, đối với doanh nghiệp chưa thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở thì việc đại diện cho người lao động của doanh nghiệp sẽ do công đoàn cấp trên cơ sở (cấp quận, huyện, ngành...) làm đại diện để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.

- Có ý kiến cho rằng, ở doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở thì người lao động bầu Đại diện tập thể lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và của tập thể người lao động thuộc doanh nghiệp theo quy định pháp luật.

Đa số thành viên Hội đồng thẩm định cho rằng, cơ chế công đoàn cấp trên trực tiếp thực hiện vai trò đại diện cho người lao động và tập thể người lao động tại doanh nghiệp đối với nơi chưa có tổ chức công đoàn là chưa khả thi, bởi các lý do sau đây:

Thứ nhất, việc công đoàn cấp trên trực tiếp thực hiện vai trò đại diện người lao động tại doanh nghiệp đối với nơi chưa có tổ chức công đoàn là không phù hợp với nguyên tắc của Luật Công đoàn, theo đó, cán bộ công đoàn cơ sở phải là đoàn viên công đoàn của doanh nghiệp và do đoàn viên bầu ra. Như vậy, về nguyên tắc, chỉ có tổ chức công đoàn do chính đoàn viên công đoàn bầu ra thì tổ chức công đoàn đó mới có quyền đại diện cho họ. Mặt khác, nếu công đoàn cấp trên thực hiện vai trò đại diện người lao động tại doanh nghiệp đối với nơi chưa có tổ chức công

đoàn thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công sẽ do công đoàn cấp trên thực hiện; tức là cán bộ, công chức được tổ chức và lãnh đạo đình công, điều này mâu thuẫn với quy định tại Khoản 1, Điều 18, Luật Cán bộ, công chức là cán bộ, công chức không được tham gia đình công;

Thứ hai, theo quy định của Bộ luật Lao động thì khi xây dựng nội quy lao động; quy chế trả lương, trả thưởng; thang, bảng lương, định mức lao động; trong quá trình thương lượng để ký thoả ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động phải có sự tham gia tổ chức công đoàn cơ sở. Để việc tham gia này có chất lượng và hiệu quả đòi hỏi cán bộ công đoàn, ngoài việc nắm vững kiến thức pháp luật về lao động và pháp luật về công đoàn, còn phải nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người lao động cũng như tính chất công việc mà người lao động đảm nhiệm trong doanh nghiệp. Đây là điều không dễ đối với cán bộ công đoàn cấp trên vì các doanh nghiệp là rất nhiều về số lượng lại sản xuất, kinh doanh trên nhiều lĩnh vực khác nhau.

Thứ ba, muốn thực hiện vai trò đại diện người lao động tại doanh nghiệp nơi không có tổ chức công đoàn cơ sở thì phải cần rất nhiều cán bộ công đoàn cấp trên, trong khi chúng ta đang thực hiện việc sắp xếp, bố trí lại hệ thống chính trị và thực hiện chính sách tinh giản biên chế không chỉ trong bộ máy nhà nước mà còn trong các tổ chức chính trị - xã hội.

Thứ tư, dù đã có nhiều nỗ lực của tổ chức công đoàn trong việc hướng dẫn người lao động trong doanh nghiệp tham gia và thành lập công đoàn cơ sở nhưng trải qua 15 năm thực hiện Bộ luật Lao động vẫn còn tới 80 % doanh nghiệp dân doanh và 60 % doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa thành lập được công đoàn cơ sở, do đó tập thể lao động ở những doanh nghiệp này không có người trực tiếp đại diện để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp.

Thứ năm, Bộ luật Lao động hiện hành đã thừa nhận vai trò của đại diện tập thể lao động trong việc lãnh đạo và tổ chức đình công; thực tiễn khi giải quyết đình công thì các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đã yêu cầu tập thể người lao động cử đại diện để cùng với người sử dụng lao động thảo luận và giải quyết các tranh chấp lao động, nhưng dự án Bộ luật này lại không kế thừa và mở rộng vai trò của đại diện tập thể lao động đã được quy định trong Bộ luật Lao động mà lại còn bãi bỏ vai trò của chủ thể này trong việc lãnh đạo và tổ chức đình công.

Tuy nhiên, để có cơ sở cho tập thể người lao động bầu ra Ban đại diện theo đúng quy định và cơ quan có thẩm quyền kiểm tra, giám sát, quản lý được Ban đại diện này, Hội đồng đề nghị dự án Bộ luật bổ sung quy định mang tính nguyên tắc về tiêu chuẩn của người được bầu, trách nhiệm của Ban đại diện tập thể lao động trong việc báo cáo cơ quan lao động địa phương và tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở.

2. Về thoả ước lao động tập thể ngành

- Có ý kiến cho rằng, không nên quy định về thoả ước lao động tập thể ngành.
- Có ý kiến cho rằng, cần có những quy định tập thể lao động và người sử dụng lao động xây dựng thoả ước tập thể trong doanh nghiệp nhưng về lâu dài vẫn

nên quy định về Thỏa ước lao động tập thể ngành để tạo khuôn khổ pháp lý cho việc thương lượng, ký kết thỏa ước ngành trong tương lai, giảm bớt nội dung thương lượng và thỏa ước tập thể của từng doanh nghiệp trong ngành, bảo đảm thống nhất những chế độ lao động và trách nhiệm xã hội trong ngành.

- Hội đồng thẩm định cho rằng, để đảm bảo tính khả thi của Bộ luật về thỏa ước lao động tập thể ngành (Mục IV, Chương V), trước mắt, thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ nên áp dụng đối với một số ngành có quy mô lớn và dự án Bộ luật chỉ nên quy định mang tính nguyên tắc để làm cơ sở cho việc hướng dẫn thi hành và sau một thời gian thực hiện mới tổng kết, đánh giá và luật hóa trong Bộ luật, với các lý do sau đây:

Thứ nhất là, tại Điều 54, Bộ luật Lao động hiện hành quy định việc thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể ngành được áp dụng các quy định về thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp và trên thực tiễn thì điểm thi hành điều luật này đối với Tập đoàn Dệt may và Cao su đang bị vướng mắc liên quan đến chủ thể tiến hành thương lượng tập thể ngành chưa rõ ràng (công đoàn ngành thì có doanh nghiệp theo hệ thống công đoàn dọc từ trên xuống dưới; có doanh nghiệp theo hệ thống hành chính tức là công đoàn địa phương; có doanh nghiệp vừa theo hệ thống công đoàn dọc, vừa theo hệ thống công đoàn địa phương; về tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành thì có doanh nghiệp nhà nước, có doanh nghiệp tư nhân và có doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam); khái niệm về ngành chưa rõ;

Thứ hai là, theo quy định của Luật Doanh nghiệp thì doanh nghiệp được kinh doanh đa ngành, đa lĩnh vực mà mỗi ngành lại có một thỏa ước khác nhau, do đó, trong doanh nghiệp sẽ tham gia nhiều thỏa ước lao động tập thể ngành khác nhau. Vì vậy, sẽ có nhiều mức lương tối thiểu khác nhau, điều kiện lao động khác nhau và các chính sách khác nhau.

3. Về thời giờ làm thêm

- Có ý kiến cho rằng, giữ như quy định hiện nay về thời gian làm thêm giờ là 200 giờ trong một năm.

- Có ý kiến đề nghị, tăng thời giờ làm thêm tối đa của người lao động sẽ tạo điều kiện cho chủ sử dụng lao động huy động người lao động làm thêm để hoàn thành các công việc mang tính thời vụ, đột xuất hay thực hiện các công việc gấp theo chu kỳ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác, việc cho tăng thời giờ làm thêm tối đa cho người lao động cũng sẽ tạo điều kiện cho người lao động có thêm thu nhập để tích lũy cho cuộc sống của họ.

Để bảo vệ sức khỏe của người lao động về lâu dài; tạo việc làm cho nhiều người lao động đang thiếu việc làm nhằm giảm bớt vấn đề về xã hội nảy sinh khi không có việc làm; vừa tránh được việc lợi dụng của người sử dụng lao động liên tục làm thêm giờ để không tuyển thêm lao động và giảm bớt chi phí cho người lao động do tiền làm thêm giờ không phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế; việc làm thêm giờ liên tục quá mức có thể gây nguy hiểm tới sức khỏe người lao động và tăng nguy cơ xảy ra tai nạn lao động sau giờ làm

việc thứ 9 hoặc 10; giảm tinh táo, tăng mệt mỏi, chức năng nhận thức giảm, tăng tỉ lệ bị thương, thời gian căng thẳng tốt độ... Mặt khác, theo báo cáo đánh giá tác động về thời giờ làm thêm thì đa số người lao động (79,94%) muốn số giờ làm thêm như hiện hành. Vì vậy, đa số ý kiến của Hội đồng nhất trí giữ như quy định hiện nay về thời gian làm thêm giờ là 200 giờ trong một năm.

Tuy nhiên, có một số ý kiến cho rằng, cần tăng thời giờ làm thêm nhưng từ 25 đến 30 giờ trong một tháng. Mặt khác, do định mức lao động cao đã ép người lao động phải làm thêm giờ mới hoàn thành công việc, nhưng tiền lương lại không tăng vì vậy, dự thảo Bộ luật cần bổ sung một điều quy định về định mức lao động; đồng thời, cũng có ý kiến cho rằng, không nên tăng thêm giờ làm thêm mà nên thay đổi cách tính giờ để vừa đảm bảo sức khỏe của người lao động, vừa phù hợp với doanh nghiệp làm gia công như dệt may, giày da.

4. Về chương tổ chức đại diện người sử dụng lao động

- Có ý kiến cho rằng, không nên có chương riêng quy định về vị trí, vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà chỉ nên quy định một số điều về vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động như Bộ luật Lao động hiện hành.

- Có ý kiến cho rằng, cần phải có một chương riêng về tổ chức của người sử dụng lao động, trong đó quy định cụ thể về vai trò, chức năng, quyền hạn và nghĩa vụ của tổ chức đại diện cho giới sử dụng lao động.

Đa số ý kiến của Hội đồng cho rằng, mặc dù, vị trí của doanh nhân, của giới sử dụng lao động ngày càng quan trọng không chỉ trong phát triển kinh tế; tham gia với các cơ quan nhà nước và công đoàn trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động; giám sát việc thi hành pháp luật về lao động nhưng vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động chỉ ở tầm vĩ mô. Thực tiễn tham gia với các cơ quan nhà nước trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động cùng với Tổng liên Đoàn Lao động Việt Nam thì Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh hợp tác xã Việt Nam tham gia. Bên cạnh Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã Việt Nam tham gia bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp có các hội, hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ như hiệp hội doanh nghiệp thành phố Hồ Chí Minh, hiệp hội doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài của Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan... cũng tham gia bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

Hiện nay ở Việt Nam việc thành lập, tổ chức và hoạt động của hội, hiệp hội, liên hiệp hội, liên đoàn trong đó có hội của doanh nghiệp được thực hiện theo quy định tại Nghị định 45/2010/NĐ-CP ngày 21 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội. Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã Việt Nam là hội có tính chất đặc thù được thành lập và hoạt động theo quy định tại Nghị định này.

Vì vậy, đa số thành viên Hội đồng cho rằng, không nên có chương riêng quy định về vị trí, vai trò, tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà chỉ nên quy định một số điều về vai trò, trách nhiệm, quyền hạn của tổ

chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Tức là, không luật hóa quy định tại Nghị định 45/2010/NĐ-CP ngày 21 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại dự án Luật này.

5. Thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ

- Có ý kiến cho rằng, giữ thời gian nghỉ thai sản của người lao động nữ như quy định pháp luật hiện hành (4 tháng trong điều kiện làm việc bình thường, 5 tháng trong điều kiện làm công việc nặng nhọc độc hại và 6 tháng trong điều kiện làm công việc đặc biệt nặng nhọc độc hại, nguy hiểm).

- Có ý kiến cho rằng, cần tăng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ lên 6 tháng.

Hội đồng thấy rằng, thời gian nghỉ thai sản của người lao động nữ tăng lên 6 tháng thì sẽ đảm bảo sức khỏe của lao động nữ và có thời gian chăm sóc trẻ sơ sinh, phù hợp với khuyến nghị "nuôi con từ 0 - 6 tháng tuổi hoàn toàn bằng sữa mẹ" của Tổ chức sức khỏe thế giới (WHO) và Quỹ nhi đồng Liên Hiệp quốc UNICEF. Tuy nhiên, việc tăng thời gian nghỉ này có thể giảm quyền tiếp cận việc làm và làm việc của lao động nữ, vì doanh nghiệp nói chung đều ngại việc cho lao động nghỉ quá dài. Hơn nữa, thời gian nghỉ thai sản của người lao động nữ liên quan đến việc đóng và sử dụng quỹ ốm đau và thai sản quy định tại Điều 89 và Điều 92 Luật Bảo hiểm xã hội. Mặt khác, tăng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ khi sinh con cũng cần phải tính đến thời gian nghỉ hưởng chế độ khi khám thai, sảy thai, nạo hút thai hoặc thai chết lưu, khi thực hiện các biện pháp tránh thai quy định tại Mục II, Chương III Luật Bảo hiểm xã hội.

Để đảm bảo tính thống nhất và tính đồng bộ trong hệ thống pháp luật về chế độ thai sản đề nghị đánh giá, tổng kết việc thực hiện pháp Luật Bảo hiểm xã hội về chế độ thai sản trong thời gian qua để trên cơ sở đó kiến nghị sửa đổi, bổ sung Luật Bảo hiểm xã hội theo hướng tăng thời gian nghỉ việc được hưởng chế độ thai sản.

6. Về vấn đề bình đẳng giới và tuổi nghỉ hưu

- Có ý kiến đề nghị, về tuổi đời được hưởng lương hưu đối với người lao động giữ như hiện hành (60 tuổi đối với nam và 55 tuổi đối với nữ trong điều kiện lao động bình thường).

- Có ý kiến đề nghị, người lao động thuộc đối tượng áp dụng Bộ luật Lao động thì tuổi đời được hưởng lương hưu đối với nam là 60 tuổi, nữ là 55 tuổi đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc đối tượng áp dụng Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức thì tuổi đời được hưởng lương hưu đối với nam là 62 tuổi, nữ là 60 tuổi, kể từ năm 2013 thì mỗi năm tăng lên một tuổi cho đến khi đủ 60 tuổi.

Hội đồng cho rằng, thực hiện Luật Bình đẳng giới về tuổi đời được hưởng lương hưu và nhằm giảm thiểu nguy cơ vỡ Quỹ bảo hiểm xã hội thì cần điều chỉnh tuổi đời được hưởng lương hưu nói chung và lao động nữ nói riêng. Hiện nay, về tuổi đời để được hưởng lương hưu đối với người lao động; cán bộ, công chức, viên chức; sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sỹ quan, hạ sỹ quan

ng nghiệp vụ, sỹ quan, hạ sỹ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; công nhân quốc phòng, công an nhân dân được quy định cụ thể tại các điều 50 và 51, Luật Bảo hiểm xã hội. Bộ luật Lao động, Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật Sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, Luật Công an nhân dân không quy định cụ thể về tuổi đời để được hưởng lương hưu.

Để đảm bảo tính đồng bộ, tính nhất quán về tuổi đời để được hưởng lương hưu, đề nghị đánh giá, tổng kết việc thực hiện pháp Luật Bảo hiểm xã hội về chế độ hưu trí để trên cơ sở đó kiến nghị sửa đổi, bổ sung Luật Bảo hiểm xã hội theo hướng tăng tuổi được hưởng hưu cho phù hợp với từng nhóm đối tượng. Về lộ trình điều chỉnh, Hội đồng nhất trí, việc điều chỉnh tuổi được hưởng lương hưu cần có lộ trình để tránh sự phản ứng và tạo ra bức xúc của người lao động; theo kinh nghiệm điều chỉnh tuổi hưởng lương hưu của Pháp năm 2010 thì mỗi năm tuổi được hưởng lương hưu tăng thêm 3 tháng cho đến khi đủ tuổi 67 (hiện hành là 65 tuổi).

Ngoài 6 vấn đề có ý kiến còn khác nhau nêu trên, có ý kiến cho rằng, để hạn chế tình hình giải quyết tranh chấp lao động và đình công không đúng quy định của pháp luật thì cần nghiên cứu, sửa đổi một cách căn bản, tổng thể Chương XIV Bộ luật Lao động. Quy định tại Chương 14, dự án Bộ luật về giải quyết tranh chấp lao động có bước thụt lùi so với quy định hiện hành vì, không có đình công về quyền mà chỉ đình công về lợi ích; bổ sung bể xường doanh nghiệp. Vì vậy, đề nghị bổ sung chương giải quyết tranh chấp lao động vào phần các vấn đề có ý kiến còn khác nhau để xin ý kiến.

VI. Về nội dung của dự án Bộ luật

Hội đồng thẩm định nhất trí với 5 quan điểm sửa đổi Bộ luật Lao động đã được thể hiện tại dự thảo Tờ trình. Các quan điểm này đã được thể hiện xuyên suốt trong các nội dung của dự thảo Bộ luật, đặc biệt là quan điểm thứ hai (bảo vệ người lao động; bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động) và thứ ba (pháp điển hóa dự trên tổng kết thi hành pháp luật lao động); đồng thời, về cơ bản, Hội đồng nhất trí với nội dung của dự án Bộ luật. Tuy nhiên, về cụ thể, đề nghị xem xét thêm một số nội dung sau đây:

1. Về các trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 44)

Theo quy định tại khoản 4 Điều 44 dự thảo Bộ luật thì khi người lao động bị sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu, lao động nữ sinh con sẽ bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Để bảo đảm việc làm cho người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, tại khoản 4 Điều 44 dự thảo Bộ luật, đề nghị thể hiện lại theo hướng, người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Về trợ cấp thôi việc (Điều 52)

- Tại khoản 1 Điều 52 dự thảo Bộ luật, đề nghị bổ sung trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 46 dự thảo Bộ luật.

- Theo quy định hiện hành thì thời gian được hưởng trợ cấp thôi việc phụ thuộc vào thời gian thực tế làm việc tại doanh nghiệp, nhưng theo quy định tại khoản 1 Điều 52 và khoản 1, Điều 53 dự thảo Bộ luật thì thời gian được hưởng trợ cấp thôi việc nhiều nhất là 10 tháng, trợ cấp mất việc làm nhiều nhất là 20 tháng mà dự thảo Tờ trình lại không giải trình lý do để đưa ra thời gian tối đa được hưởng trợ cấp thôi việc và mất việc làm này. Đề nghị giải trình rõ về vấn đề này.

3. Về cho thuê lại lao động (Mục V, Chương III)

Thực tế hoạt động thuê lại lao động đã phát sinh trong thực tiễn nhưng chưa được pháp luật điều chỉnh. Để quản lý được hoạt động này thì cần quy định trong dự án Bộ luật. Tuy nhiên, hoạt động cho thuê lại lao động là một hoạt động kinh doanh có điều kiện vì nó liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của người lao động nên nhà nước phải quản lý thông qua việc cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

Do việc thuê lại lao động thể hiện mối quan hệ tay ba giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động, người lao động và doanh nghiệp thuê lại lao động nên có nhiều nội dung như hợp đồng lao động; nội quy lao động; thực hiện thỏa ước lao động tập thể; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; chi trả trợ cấp tai nạn lao động; tiền thưởng; tiền làm thêm giờ, làm vào ban đêm... cần được cụ thể trong văn bản hướng dẫn thì mới có tính khả thi. Vì vậy, tại Mục V, Chương III, dự án Bộ luật chỉ nên quy định mang tính nguyên tắc về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động, người lao động và doanh nghiệp thuê lại lao động để làm cơ sở hướng dẫn.

4. Về chế độ phụ cấp, nâng lương (Điều 110)

Theo quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội và Luật Bảo hiểm tể thì phụ cấp và trợ cấp không phải đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế nên khi ký hợp đồng lao động người sử dụng lao động đã thỏa thuận với người lao động ghi mức lương thấp đi và có nhiều loại phụ cấp khác nhau, mức phụ cấp cao lên. Trong khi đó Bộ luật Lao động hiện hành lại không khống chế tổng tiền của các loại phụ cấp, trợ cấp so với tiền lương, tiền công trong hợp đồng lao động. Để khắc phục được tình trạng này, tại Điều 110, dự thảo Bộ luật nên quy định theo hướng khống chế tổng mức phụ cấp, trợ cấp theo lương so với tiền lương, tiền công.

5. Về an toàn lao động, vệ sinh lao động (Chương IX)

- Hội đồng đề nghị bỏ Hội đồng quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại Điều 143, dự thảo Bộ luật, vì các lý do sau đây:

Thứ nhất, thêm một tổ chức mới nhưng dự thảo Bộ luật lại chưa quy định rõ vai trò, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng này; mối quan hệ giữa Hội đồng với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong an toàn lao động, vệ sinh lao động;

Thứ hai, Hội đồng với tư cách là tổ chức tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì do Thủ tướng Chính phủ thành lập chứ không

thể đưa vào dự thảo Bộ luật.

- Hội đồng cho rằng, hồ sơ quốc gia cần phải công khai, minh bạch và nội dung của hồ sơ cần được quy định trong Bộ luật; trường hợp không quy định cụ thể các tài liệu trong hồ sơ thì cũng phải quy định mang tính nguyên tắc về các tài liệu chính để làm cơ sở cho Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn. Tại dự thảo Tờ trình, Thuyết minh về dự án Bộ luật và Báo cáo đánh giá tác động cũng không giải trình cơ sở để đưa ra quy định về hồ sơ quốc gia. Do đó, tại Điều 144, dự thảo Bộ luật, đề nghị làm rõ hồ sơ quốc gia bao gồm những tài liệu gì.

- Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quy định tại Điều 144, dự thảo Bộ luật là nội dung mới mà quy định này liên quan đến việc đóng quỹ và chi từ quỹ; đồng thời liên quan đến quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội. Tại dự thảo Tờ trình, Thuyết minh về dự án Bộ luật và Báo cáo đánh giá tác động cũng không giải trình cơ sở để đưa ra quy định này.

Hội đồng cho rằng, để bảo đảm tính khả thi, tính thống nhất và tính đồng bộ trong hệ thống pháp luật về quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đề nghị xem xét lại quy định tại Điều 144, dự thảo Bộ luật.

- Theo quy định tại khoản 3, Điều 148, dự thảo Bộ luật thì Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

Hội đồng cho rằng, hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động là một hoạt động kinh doanh có điều kiện vì nó liên quan trực tiếp đến tính mạng và sức khoẻ của người lao động trong quá trình làm việc mà theo quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2005 thì tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động chỉ được hoạt động sau khi được cấp giấy phép và điều kiện, thẩm quyền cấp, thu hồi giấy phép là do Chính phủ quy định. Vì vậy, tại khoản 3, Điều 148, dự thảo Bộ luật, đề nghị quy định lại theo hướng Chính phủ quy định điều kiện và trình tự cấp, thu hồi giấy phép hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

- Theo quy định tại khoản 4, Điều 151, dự thảo Bộ luật thì Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn - vệ sinh lao động.

Hội đồng cho rằng, hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động là một hoạt động kinh doanh có điều kiện vì nó liên quan trực tiếp đến tính mạng và sức khoẻ của người lao động trong khi làm việc mà theo quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2005 thì tổ chức hoạt động huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động chỉ được hoạt động sau khi được cấp giấy phép và điều kiện, thẩm quyền cấp, thu hồi giấy phép là do Chính phủ quy định. Vì vậy, tại khoản 4, Điều 151, dự án Bộ luật, đề nghị quy định lại theo hướng Chính phủ quy định điều kiện và trình tự cấp, thu hồi giấy phép hoạt động huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

7. Về những quy định riêng đối với lao động đặc thù (Chương XI)

- Theo quy định tại Khoản 2, Điều 162, dự thảo Bộ luật thì người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc vào

ban đêm nhưng lại chưa quy định số giờ làm thêm giờ. Để bảo đảm sự phát triển về sức lực và trí tuệ của người lao động chưa thành niên, tại khoản 2, Điều 162, dự thảo Bộ luật nên quy định số giờ làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

- Theo quy định tại khoản 1, Điều 132, Bộ luật Lao động năm 1994 thì doanh nghiệp được tuyển lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định khi công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được và việc tuyển dụng này cũng chỉ có một tỷ lệ nhất định, nhưng theo quy định tại Mục IV, Chương XI, dự thảo Bộ luật thì việc tuyển dụng lao động nước ngoài này không bị hạn chế về tỷ lệ và dự thảo Tờ trình, Thuyết minh về dự án Bộ luật và Báo cáo đánh giá tác động cũng không giải trình về việc không hạn chế về tỷ lệ này. Mặt khác, dự thảo Bộ luật cũng chưa quy định cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép lao động.

Hội đồng cho rằng, lao động của chúng ta đang dư thừa, nhằm bảo vệ việc làm cho lao động là người Việt Nam thì dự thảo Bộ luật nên quy định theo hướng hạn chế tỷ lệ lao động nước ngoài; đồng thời quy định cụ thể cơ quan có thẩm quyền cấp và thu hồi giấy phép lao động.

- Về người lao động khuyết tật

+ Để bảo đảm cho người lao động khuyết tật được làm việc như người lao động bình thường, tại Điều 147, dự thảo Bộ luật quy định về bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đề nghị bổ sung trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm nơi làm việc cho phù hợp với người lao động khuyết tật; trong việc cải tạo điều kiện, môi trường làm việc cho phù hợp với dạng tật của người lao động khuyết tật.

+ Tại khoản 2, Điều 127, Bộ luật Lao động năm 1994 quy định cấm sử dụng người khuyết tật bị suy giảm khả năng lao động từ 51 % trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; cũng tại Khoản 3, Điều này quy định người sử dụng lao động không sử dụng người lao động khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 114, dự thảo Bộ luật thì người lao động khuyết tật cũng được làm thêm giờ như người lao động bình thường và được làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại, nhưng dự thảo Tờ trình và Thuyết minh về dự án Bộ luật và Báo cáo đánh giá tác động lại không giải trình lý do tại sao lại đưa ra quy định này.

Hội đồng cho rằng, người lao động khuyết tật là lao động yếu thế trong xã hội, sức khỏe của họ bị giảm sút so với người lao động bình thường, theo tỷ lệ mất sức lao động và theo tuổi đời, nếu người lao động khuyết tật đã bị suy giảm khả năng lao động mà được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm hoặc làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại như lao động bình thường thì về lâu dài vừa không đảm bảo sức khỏe cho họ đến khi được nghỉ hưu và sẽ ảnh hưởng đến an sinh xã hội. Mặt khác, do nhu cầu sản xuất, kinh doanh người sử dụng lao động yêu cầu người lao động khuyết tật làm thêm giờ, làm vào ban đêm hoặc làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại nhưng vì sức khỏe yếu nên người lao động khuyết tật không thể làm được theo yêu cầu của người sử dụng lao động thì sẽ dẫn đến tình trạng chấm dứt hợp đồng lao

động (hạn chế việc làm của người lao động khuyết tật). Để đảm bảo sức khỏe về lâu dài cho người lao động khuyết tật, vừa đảm bảo việc làm cho họ, dự thảo Bộ luật nên bổ sung quy định người lao động bị suy giảm khả năng lao động dưới 51 % sức khỏe được làm thêm giờ, làm vào ban đêm, nhưng thời gian làm thêm giờ ít hơn so với thời gian làm thêm giờ của người lao động bình thường; cấm sử dụng người lao động khuyết tật bị suy giảm khả năng lao động từ 51 % trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; không sử dụng người lao động khuyết tật làm những công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại và công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại.

+ Theo quy định tại khoản 5 và khoản 6, Điều 33, Luật Người khuyết tật thì người khuyết tật tự tạo việc làm hoặc hộ gia đình tự tạo việc làm cho người người khuyết tật được vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất, kinh doanh; cũng theo quy định tại Điều 34, Luật này thì cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30 % tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật. Mặt khác, do Điều 10, Luật Người khuyết tật quy định quỹ trợ giúp người khuyết tật là quỹ xã hội từ thiện nên quỹ này không chỉ cho việc thực hiện chính sách đối với người khuyết tật và doanh nghiệp sử dụng người lao động khuyết tật quy định tại Điều 33 và 34, Luật Người khuyết tật.

Có thể nói rằng, Luật Người khuyết tật mới chỉ quy định chính sách ưu đãi đối với người khuyết tật và doanh nghiệp sử dụng nhiều người lao động khuyết tật mà chưa quy định nguồn kinh phí để đảm bảo cho việc thực thi chính sách này đối với người khuyết tật và doanh nghiệp sử dụng lao động khuyết tật.

Dự thảo Bộ luật Lao động cũng không quy định nguồn kinh phí cho vay vốn với lãi suất ưu đãi đối với người khuyết tật tự tạo việc làm hoặc hộ gia đình tự tạo việc làm cho người khuyết tật hoặc doanh nghiệp sử dụng lao động khuyết tật; nguồn kinh phí hỗ trợ cho doanh nghiệp cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật...

Để khắc phục được vấn đề nêu trên, dự thảo Bộ luật nên bổ sung quy định về nguồn kinh phí cho việc thực hiện chính sách đối với người khuyết tật và doanh nghiệp sử dụng người lao động khuyết tật quy định tại Điều 33 và 34, Luật Người khuyết tật từ Quỹ việc làm địa phương.

- Theo quy định tại khoản 1, Điều 192, dự án Bộ luật thì người sử dụng lao động và người giúp việc phải hợp đồng lao động. Vậy nội dung của hợp đồng lao động giúp việc gia đình phải tuân theo quy định tại Điều 26, dự thảo Bộ luật.

Hội đồng cho rằng, để phù hợp với thực tế và vừa bảo vệ được người giúp việc gia đình thì nên mở rộng hình thức hợp đồng việc bằng miệng giữa người lao động và người giúp việc gia đình; đồng thời, nội dung của hợp đồng này không thể giống như nội dung của hợp đồng lao động quy định tại Điều 27, dự thảo Bộ luật và nên giao cho Chính phủ quy định thì sẽ linh hoạt hơn.

VII. Về hồ sơ và trình tự soạn thảo

Hội đồng thẩm định nhất trí cho rằng, dự án Bộ luật đã được chuẩn bị công phu; trình tự, thủ tục soạn thảo đã tuân theo đúng các quy định của Luật Ban hành

văn bản quy phạm pháp luật. Hồ sơ, tài liệu liên quan đến dự án Bộ luật đã được cung cấp đầy đủ và có nội dung đáp ứng yêu cầu đề ra. Tuy nhiên, nguyên tắc bình đẳng giới đã được thể hiện cụ thể trong từng nội dung của dự án Bộ luật, nhưng tại Báo cáo đánh giá tác động về lao động nữ thì chưa thể hiện rõ các nội dung lồng ghép vấn đề bình đẳng giới theo tinh thần tại Điều 21, Luật Bình đẳng giới; đồng thời, đề nghị rà soát lại các tài liệu để đảm bảo tính thống nhất, tránh sự mâu thuẫn nhau.

IX. Nhận xét chung

Hội đồng cho rằng, dự án Bộ luật đã đáp ứng được các yêu cầu về nội dung cũng như về hình thức thể hiện và đề nghị cơ quan chủ trì soạn thảo nghiên cứu các ý kiến của Hội đồng để hoàn thiện thêm dự án Bộ luật trước khi trình Chính phủ xem xét, quyết định.

Trên đây là ý kiến thẩm định của Hội đồng thẩm định của Bộ Tư pháp về dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi), xin gửi Văn phòng Chính phủ, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. /

Nơi nhận:

- Như trên;
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- Lưu: VT, Vụ PLDSKT.

TM. HỘI ĐỒNG THẨM ĐỊNH



THỦ TRƯỞNG BỘ TƯ PHÁP

Đinh Trung Tụng