

Số: 186/CĐN

Đồng Nai, ngày 04 tháng 10 năm 2019

V/v tham gia xây dựng Dự thảo
Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Kính gửi: Các CĐCS trực thuộc Công đoàn ngành Y tế.

Thực hiện công văn số 600/LĐLĐ ngày 24/9/2019 của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai về việc tham gia xây dựng Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi). Ban Thường vụ công đoàn ngành Y tế đề nghị Các CĐCS trong ngành Y tế thực hiện một số nội dung sau:

1. Tiếp tục thông tin rộng rãi đến cán bộ, đoàn viên, CNLD trên địa bàn về nội dung Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) chủ động nghiên cứu và tham gia góp ý kiến. Theo đó, đề nghị các đơn vị xem xét, nghiên cứu, tập trung vào các nội dung bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động và đảm bảo hoạt động của tổ chức công đoàn như: (1) giảm thời giờ làm việc bình thường từ 48h xuống 44h/tuần, tăng thêm thời gian nghỉ lễ cho người lao động; (2) về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở; (3) về tuổi nghỉ hưu; (4) về tiền lương; (5) về thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể; (6) về tranh chấp lao động, đình công; (7) về lao động nữ và bình đẳng giới.

2. Chỉ đạo đến cán bộ, đoàn viên, CNLD trong đơn vị mình quản lý truy cập vào nội dung Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) đã được đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của Quốc hội để đoàn viên, CNLD cập nhật, nghiên cứu và tham gia góp ý kiến trực tiếp.

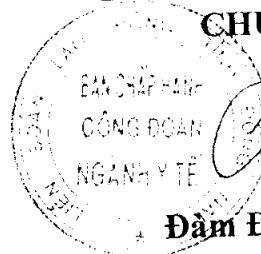
3. Tùy vào đặc điểm từng đơn vị, các CĐCS triển khai lấy ý kiến cán bộ, đoàn viên, CNLD thông qua việc tổ chức hội nghị, hội thảo, lấy ý kiến trực tiếp... về nội dung Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi). Thời gian thực hiện trước Kỳ họp thứ 8 của Quốc hội (khai mạc tháng 10/2019).

(đính kèm quan điểm của Tổng liên đoàn về một số vấn đề trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) để các đơn vị tham khảo).

Nơi nhận:

- 34 CĐCS thực hiện;
- Website Sở Y tế;
- Lưu: CĐN.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH**



Đàm Đức Chính

QUAN ĐIỂM CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN VỀ MỘT SỐ NỘI DUNG LỚN TRONG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)

Bên cạnh những nội dung đã được tiếp thu, bổ sung trong thời gian qua, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục tập trung đề xuất và bảo vệ quan điểm đối với một số nội dung lớn trong Bộ luật Lao động (sửa đổi) như sau:

I. THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

1. Căn cứ đề xuất

1.1. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của Việt Nam trong mối tương quan với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Theo số liệu khảo sát của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Việt Nam thuộc nhóm nước có thời giờ làm việc cao nhất thế giới và khu vực

Về thời giờ làm việc bình thường: Theo số liệu khảo sát đối với 154 nước và vùng lãnh thổ của ILO, Việt Nam nằm trong nhóm nước có thời giờ làm việc bình thường theo tuần **cao nhất thế giới** (từ 48 giờ/ tuần trở lên), cùng với khoảng 40 nước khác; chỉ ít hơn hai nước là Kenya và Seychelles (trên 48h/tuần).

Về thời gian nghỉ phép: Trong số 155 nước khảo sát, trừ 6 quốc gia không có quy định thì Việt Nam nằm trong nhóm nước có số ngày nghỉ phép năm khởi điểm **ít nhất thế giới** (12 ngày), ngang bằng với 8 nước; nhiều hơn 31 nước; và ít hơn 110 nước.

Về giờ làm việc trung bình năm (giờ làm việc thực tế): Việt Nam là nước thuộc nhóm có số giờ làm việc thực tế **cao nhất thế giới**¹. Số liệu tổng hợp giờ làm việc thực tế của 63 quốc gia năm 2014 cho thấy: Việt Nam xếp thứ 3 với số giờ làm việc trung bình năm là **2.339,55** giờ, cao hơn **60** nước, chỉ xếp sau Campuchia và Bangladesh. Trong 11 nước tham gia Hiệp định CPTPP: Việt Nam là nước có số giờ làm việc thực tế cao nhất (có 01 nước chưa có dữ liệu là Brunei). Đặc biệt, Trung Quốc là đất nước có tương đồng về chế độ chính trị với Việt Nam nhưng hiện nay, số làm việc bình thường của Trung Quốc là 40h/tuần, số ngày nghỉ lễ 21 ngày/năm.

Về ngày nghỉ lễ: Hiện nay, số ngày nghỉ lễ, tết của Việt Nam ở mức trung bình thấp so với các quốc gia trên thế giới và khu vực (Campuchia là 28 ngày; Brunei là 15 ngày; Indonexia là 16 ngày; Malaysia là 13 ngày; Myanmar là 14 ngày; Philippines là 19 ngày; Thái Lan là 16 ngày; Lào 12 ngày; Trung Quốc 21 ngày, Nhật Bản 16 ngày.

¹Theo Working hours Empirical View Maxroser. Nguồn: <https://ourworldindata.org/working-hours>

Về giờ làm thêm: Việt Nam ở mức trung bình của thế giới. Nhưng hiện tượng vi phạm giờ làm thêm ở Việt Nam khá phổ biến. Kết quả thanh tra lao động ngành may mặc 2015 cho thấy: 39,5% doanh nghiệp không thực hiện đúng về số giờ làm thêm của người lao động²; thậm chí, tham chiếu Báo cáo việc làm tốt hơn (Better Work), thông số vi phạm còn cao hơn, 82% trong tổng số 257 nhà máy sử dụng lao động làm thêm giờ vượt quá quy định của pháp luật³.

1.2. Cơ sở chính trị - pháp lý

1.2.1. Các văn kiện quốc tế

- Trong nỗ lực giảm giờ làm cho mọi loại hình công việc, ngay từ năm 1935, Đại hội đồng ILO đã thông qua Công ước số 47 về **tuần làm việc 40 giờ**.

- Điều 3 Công ước số 132 về nghỉ phép hàng năm quy định: Mọi người được áp dụng Công ước này đều có quyền được nghỉ hàng năm có hưởng lương trong một thời gian tối thiểu nhất định. Trong bất kỳ trường hợp nào, thời gian nghỉ cũng không dưới **3 tuần** làm việc cho một năm làm việc.

- Tuyên bố Thế kỷ về Tương lai Việc làm của ILO năm 2019⁴ với tinh thần là *“thực hiện hiệu quả việc học tập suốt đời và giáo dục chất lượng cho mọi người; an sinh xã hội đầy đủ và bền vững; tôn trọng các quyền cơ bản của người lao động; mức lương đủ sống; hạn chế số giờ làm việc tối đa; an toàn - vệ sinh lao động tại nơi làm việc; khả năng đạt được cân bằng giữa công việc và cuộc sống tốt hơn”* (nội dung này đã được Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc nhắc lại trong bài phát biểu tại Lễ Kỷ niệm 90 năm ngày thành lập Công đoàn Việt Nam 28/7/2019)

1.2.2. Nghị quyết, quan điểm của Đảng

- “Xử lý đúng đắn mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội và chăm lo xây dựng giai cấp công nhân; đảm bảo hài hoà lợi ích giữa công nhân, người sử dụng lao động, Nhà nước và toàn xã hội; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, quan tâm giải quyết kịp thời những vấn đề bức xúc, cấp bách của giai cấp công nhân”.

(Nghị quyết số 20 – NQ/TW ngày 28/01/2008 về Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X).

- Tại Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng có bài phát biểu quan trọng và đã chỉ ra *“tổ chức công đoàn cũng còn lúng túng trong nghiên cứu, dự báo, đề xuất giải pháp để khắc phục, nhất là những bức xúc về cường độ lao động, việc làm, đời sống vật chất, văn hóa tinh thần của công nhân, lao động”*.

² Kết quả thanh tra lao động của BLĐTBXH tại 152 doanh nghiệp ngành may mặc ngành 2015

³ Better Work Báo cáo thường niên 2017: Báo cáo tổng hợp tuân thủ trong ngành may mặc

- Mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam đến năm 2030 đề ra lộ trình thực hiện 17 mục tiêu phát triển bền vững, trong đó, đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả mọi người. Nguồn lực lao động được coi là vốn quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt khi nguồn lực tài chính và vật chất còn hạn hẹp. Nghị quyết 50 NQ/TW ngày 20/8/2019 của Bộ Chính trị về định hướng hoàn thiện thể chế, chính sách, nâng cao chất lượng, hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến năm 2030 đã nêu quan điểm chỉ đạo “**Chủ động thu hút, hợp tác đầu tư nước ngoài có chọn lọc, lấy chất lượng, hiệu quả, công nghệ và bảo vệ môi trường** là tiêu chí đánh giá chủ yếu”, hạn chế dần các ngành sản xuất thâm dụng lao động, thâm dụng tài nguyên.

1.2.3. Hiến pháp và pháp luật

- Hiến pháp Việt Nam năm 2013 khẳng định: “Người làm công ăn lương được bảo đảm các **điều kiện làm việc công bằng**, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi” (Khoản 2 Điều 35).

- Cách đây 7 năm trong khi nước ta còn là nước nghèo (nay đã trở thành nước có thu nhập trung bình), Quốc hội đã quan tâm và dự liệu đến xu hướng giảm giờ làm, thể hiện tại Điều 104, Bộ luật Lao động 2012 với quy định “Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ”.

- 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).

Trong 20 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. Trong bối cảnh nước ta đã thoát khỏi nước nghèo và yêu cầu thể chế hóa các quy định của Hiến pháp về quyền con người, về dân chủ và công bằng, rất cần thiết phải tham khảo quy định này để thiết kế về thời giờ làm việc cho số đông lực lượng lao động ngoài khu vực Nhà nước hiện nay.

1.3. Cơ sở thực tiễn

- Xu hướng giảm giờ làm là xu hướng tiến bộ của loài người 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. Năm 2018, Ủy ban CEACR kêu gọi rằng “khi xác lập giới hạn thời giờ làm việc, Chính phủ cần xem xét vấn đề sức khỏe và an toàn của người lao động cũng như tầm quan trọng của việc cân bằng giữa công việc và đời sống”.

Thời gian làm việc dài có thể tạo ra những hậu quả nghiêm trọng đối với cả người lao động và doanh nghiệp, đến từ việc xáo trộn nhịp sinh học, tai nạn lao

động, cuộc sống gia đình và xã hội, tạo ra ảnh hưởng tiêu cực đến tâm trạng, sức khỏe và hiệu suất trong công việc. Làm việc kéo dài không chỉ để lại hậu quả hiện tại mà gây nên những hệ lụy lớn cho tương lai đối với người lao động và con cái họ. Thời gian làm việc dài hơn thường dẫn tới năng suất lao động thấp hơn trong khi làm việc ít giờ sẽ giúp năng suất cao. Qua khảo sát tại 7 doanh nghiệp ở Việt Nam đang duy trì chế độ làm việc 40 – 44 giờ/tuần, thấy rằng năng suất và hiệu quả lao động không bị ảnh hưởng, có 3 doanh nghiệp năng suất còn cao hơn, người lao động gắn bó và tin tưởng hơn với doanh nghiệp.

- Trong khi đó, để tạo nên năng suất và hiệu quả lao động, theo tính toán của các chuyên gia trong nước và quốc tế, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, sức lao động và thời giờ làm việc của người lao động chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ. Yếu tố tác động nhiều nhất là thiết bị máy móc, công nghệ và năng lực quản trị của doanh nghiệp. Nếu chuyển nhiều trách nhiệm tạo nên năng suất và hiệu quả lao động về phía người lao động, vô tình sẽ không tạo nên động lực đổi mới, ứng dụng công nghệ hiện đại và nâng cao năng lực quản trị của chủ doanh nghiệp – đây đang là điểm yếu trong cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam.

- Trong thời gian qua, vấn đề thời giờ làm việc kéo dài là một trong những nguyên nhân dẫn đến xung đột, tranh chấp lao động, ngừng việc và đình công. Qua thống kê của Tổng Liên đoàn, nhóm yêu sách về thực hiện các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi chiếm tỷ lệ cao thứ hai sau tiền lương trong yêu sách của các cuộc ngừng việc, đình công, đặc biệt là yêu sách giảm tăng ca của công nhân. Nhiều cuộc khảo sát, điều tra đời sống công nhân lao động của Viện Công nhân và Công đoàn (Tổng Liên đoàn) và của các tổ chức khác cho thấy rõ ảnh hưởng xấu của thời giờ làm việc kéo dài đến cuộc sống của người lao động, từ mất cơ hội tìm bạn đời, thể hiện tình cảm, quan tâm chăm sóc giữa vợ - chồng đến thực hiện trách nhiệm chăm sóc con cái, tác động đặc biệt lớn đến nhóm lao động có con nhỏ. Tiền lương làm thêm giờ đối với phần lớn người lao động không đủ bù đắp các chi phí xã hội như thuê người đón con, trông con ngoài giờ hoặc tái sản xuất sức lao động.

Giảm giờ làm sẽ đảm bảo hài hòa với các yếu tố sức khỏe, xã hội, góp phần tăng thu nhập, việc làm cho người lao động, tạo điều kiện để người lao động có thêm thời gian tái tạo sức lao động, học tập nâng cao trình độ, kỹ năng, hướng tới việc làm bền vững.

- Sau gần 3 thập kỷ tăng trưởng trong bối cảnh đổi mới, Việt Nam đã có những cải thiện về chất lượng quản trị, nâng cao về công nghệ, tay nghề người lao động. Việt Nam từ nước chậm phát triển vươn lên thành nước đang phát triển, có thu nhập trung bình. Năng suất lao động tăng bình quân trên 5%, tuy vẫn còn khoảng cách so với khu vực và thế giới. Xu hướng phát triển và thu hút nguồn lực đầu tư coi trọng về số lượng, tăng trưởng dựa trên chiều rộng, khai thác

nguồn lực sẵn có, coi nguồn nhân công giá rẻ là lợi thế cạnh tranh không còn phù hợp khi Việt Nam đặt mục tiêu vươn lên để thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình. Nếu tiếp tục duy trì cạnh tranh bằng khai thác nguồn nhân công giá rẻ và kéo dài thời gian làm việc, người lao động sẽ tiếp tục bị vắt kiệt sức lực với mức lương không đủ sống. Không chỉ dừng ở thế hệ họ mà còn ảnh hưởng đến hàng chục triệu thế hệ con cháu họ sau này khi lớn lên trong hoàn cảnh thiếu thốn về dinh dưỡng và giáo dục.

2. Đề xuất

2.1. Giảm thời giờ làm việc bình thường của người lao động từ “48 giờ trong một tuần” xuống “44 giờ trong một tuần” và giữ nguyên phương án 2 Điều 105 để đưa vào dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) xin ý kiến Quốc hội.

2.2. Tăng thêm 03 ngày nghỉ trong năm: Với số ngày nghỉ lễ, tết trong năm rất thấp, lao động trong nhiều ngành kinh tế chủ yếu là lao động di cư, địa hình đất nước ta lại trải dài theo hình chữ S, nên việc tăng thêm mỗi năm ít nhất 03 ngày nghỉ là cần thiết. Tổng Liên đoàn đề xuất 2 phương án:

Phương án 1: Nghỉ Quốc khánh 4 ngày từ 2-5/9 hàng năm (tăng thêm 03 ngày so với quy định hiện hành). Phương án này ngoài mang lại lợi ích chung cho tất cả mọi người, còn giúp các gia đình trẻ có thời gian, điều kiện chuẩn bị cho con bước vào năm học mới, bố mẹ đưa con đến trường trong ngày khai giảng năm học.

Phương án 2: Nghỉ 01 ngày vào Ngày Gia đình Việt Nam 28/6 và 02 ngày thêm vào ngày nghỉ Tết dương lịch.

Việc tăng thêm 03 ngày nghỉ lễ giúp cho người lao động có thêm một số ngày nghỉ trong năm để người lao động được 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.

II. VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

1. Tiếp tục giữ quan điểm 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. Tất cả các nội dung về điều kiện, thủ tục, hồ sơ đăng ký thành lập, việc thu hồi đăng ký cũng như quyền liên kết của tổ chức của người lao động ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được giao cho Chính phủ quy định chi tiết.

2. Cần quy định hàng rào pháp lý chặt chẽ đối với vấn đề cấp phép hoạt động cũng như về quyền liên kết giữa các tổ chức, định hướng trong một doanh nghiệp chỉ nên có tối đa từ 2-3 tổ chức của người lao động, đảm bảo không tạo ra sự cạnh tranh thiếu lành mạnh, làm phức tạp tình hình quan hệ lao động, gây mất ổn định tình hình như thực tế đã diễn ra tại Campuchia, Indonexia.

3. Về những đảm bảo cho hoạt động công đoàn với tư cách tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở:

+ Đề nghị Dự thảo giữ nguyên quy định cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng đến hết nhiệm kỳ như trong Bộ luật Lao động 2012.

+ Đề nghị quy định cụ thể trong Bộ luật về việc cán bộ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở sử dụng thời gian trong giờ làm việc để làm nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động (K3 Đ176 Dự thảo), không giao Chính phủ quy định về vấn đề này. Đây là vấn đề lớn, quan trọng để cán bộ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thực thi nhiệm vụ, đã được quy định tại K2 Đ24 Luật Công đoàn, song trên thực tế chủ sử dụng lao động nhiều nơi vi phạm quy định này. Nếu nay giao cho Chính phủ quy định trong Nghị định (có hiệu lực pháp lý thấp hơn) thì chắc chắn tình trạng vi phạm sẽ xảy ra nhiều hơn.

Về nội dung của quy định, đề nghị tham khảo K2 Đ24 Luật Công đoàn để quy định trong Dự thảo, vì thực tế 7 năm qua, quy định về thời gian dành cho cán bộ công đoàn đang phát huy tác dụng tốt, không có vấn đề lớn phát sinh.

III. VỀ TUỔI NGHỈ HƯU

1. Hiện nay, xu hướng tăng tuổi nghỉ hưu cơ bản diễn ra ở các nước thiếu lao động, trong khi Việt Nam đang ở thời kỳ dân số vàng, tình hình thiếu việc làm và thất nghiệp ở mức 2%/năm, tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi 1,46%, mỗi năm trung bình có khoảng 1,2 triệu người bước vào thị trường lao động. Việt Nam cũng đồng thời bước vào thời kỳ già hóa dân số, việc quy định tuổi nghỉ hưu phải tính toán cân nhắc kỹ lưỡng, phải tính toán đến nhu cầu có việc làm của lực lượng lao động trẻ (trong bối cảnh nước ta giảm biên chế) và nguyện vọng của một bộ phận người lao động lớn tuổi không còn muốn tiếp tục làm việc. Nhiều doanh nghiệp, nhất là những doanh nghiệp sử dụng nguồn nhân công trực tiếp, không muốn sử dụng lao động lớn tuổi cho những công việc trực tiếp sản xuất (hiện nay, nhiều doanh nghiệp tìm cách chấm dứt hợp đồng lao động với nhiều công nhân từ 35 -45 tuổi) do độ tuổi càng lớn thì sức khỏe, độ nhanh nhạy, kỹ năng làm việc của người lao động càng giảm, trong khi phải trả lương cao vì thâm niên làm việc. Mặt khác, tuy tuổi thọ trung bình của người Việt Nam ngày càng cao nhưng thực tế sức khỏe của người dân thì chưa tốt. Trung bình một người cao tuổi mắc 3 bệnh và phải chịu gánh nặng bệnh tật kép. Nữ giới sống có bệnh tật trung bình khoảng 11 năm và nam giới khoảng 8 năm⁴, trong khi tính chất công việc, môi trường làm việc, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động chậm được cải thiện.

⁴ Số liệu Tổng cục Dân số Kế hoạch hóa gia đình năm 2018

2. Do vậy, Tổng Liên đoàn đồng ý với việc xem xét đề tăng tuổi nghỉ hưu trong lần sửa đổi Bộ luật Lao động lần này theo 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. Tuy nhiên, mức và lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu phải xem xét đến các yếu tố: **đối tượng, lĩnh vực ngành nghề và cần được thiết kế linh hoạt hơn**. Theo đó, cần cân nhắc đến 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, người làm trong lĩnh vực nghệ thuật. Giao Chính phủ quy định chi tiết theo hướng xem xét đề không tăng hoặc có lộ trình tăng chậm hơn và có các chính sách hỗ trợ linh hoạt, không gây tác động tiêu cực đến thị trường lao động. Đối với người lao động bị suy giảm sức khỏe, làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có quyền nghỉ hưu sớm hơn đến 10 năm so với quy định. Công thức tăng tuổi nghỉ hưu theo các nhóm có thể được khái quát: **Công chức (tăng tất cả), Viên chức (tăng một bộ phận lớn), Công nhân lao động (chỉ tăng một bộ phận nhỏ và mức tăng đối với lao động nữ chỉ nên là 58)**.

IV. VỀ TIỀN LƯƠNG

1. 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, tránh gây khó khăn, lúng túng cho doanh nghiệp cũng như bất lợi cho người lao động.

2. 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.

3. Đề nghị bỏ căn cứ xác định mức lương tối thiểu vùng là: “khả năng chi trả của doanh nghiệp”, vì đây là yếu tố khó hiểu, khó định lượng, gây khó khăn cho Hội đồng lương quốc gia khi xác định. Mặt khác, năng suất lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế ở khía cạnh nhất định cũng đã thể hiện được “sức sống”, sự phát triển và khả năng chi trả của doanh nghiệp.

V. VỀ THƯƠNG LƯỢNG VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể: Đề nghị 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.

2. Thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp cần được xây dựng theo hướng, mỗi doanh nghiệp chỉ có 1 thỏa ước lao động tập thể do công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thương lượng và ký kết, tùy thuộc vào số lượng thành viên là người lao động của tổ chức nào nhiều hơn và đạt mức tối thiểu theo quy định của Chính phủ (Tổng Liên đoàn đề nghị xem xét mức 50% + 1).

3. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia: Đề thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thúc đẩy được quan hệ lao động, đảm bảo quyền lợi đối với cả người lao động và người sử dụng lao động, cần có những quy định, ràng buộc mạnh mẽ hơn, đặc biệt là trong việc đảm bảo quyền đề nghị thương lượng của các tổ chức đại diện người lao động và nghĩa vụ không được từ chối thương lượng của người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia. Theo đó, Tổng Liên đoàn đề nghị bổ sung quy định về nguyên tắc đảm bảo nghĩa vụ thương lượng thiện chí trong thương lượng có nhiều doanh nghiệp tham gia (hoặc áp dụng nghĩa vụ đảm bảo thương lượng thiện chí như đối với thương lượng tại cấp doanh nghiệp).

VI. VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG, ĐÌNH CÔNG

1. 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, cần lưu ý việc bổ sung thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động có đảm bảo tính khả thi hay không trong điều kiện Hội đồng trọng tài lao động đã được thành lập ở 60 tỉnh, thành phố nhưng chưa hề có một vụ việc nào mà các bên tranh chấp đề nghị Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Đồng thời, cần nhắc quy định phán quyết của Hội đồng trọng tài là chung thẩm và các quy định của Luật Thi hành án dân sự về thi hành phán quyết trọng tài thương mại được áp dụng cho phán quyết của Ban trọng tài lao động (bởi tính rủi ro khá cao cho các bên khi lựa chọn con đường giải quyết tranh chấp qua Hội đồng trọng tài).

2. 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).

3. Đề nghị rút ngắn thời gian giải quyết tranh chấp 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). Kéo dài thời gian giải quyết vụ việc có thể gây bức xúc cho người lao động, dẫn đến các hành động vi phạm pháp luật, làm phức tạp tình hình an ninh trật tự.

4. Cần tiếp tục cân nhắc kỹ hơn về việc mở rộng quy định về các trường hợp được phép đình công về quyền. Đề xuất quan điểm của Tổng Liên đoàn là không mở rộng quy định về các trường hợp được phép đình công về quyền.

VII. VỀ LAO ĐỘNG NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

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...”

2. Đề nghị 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”.