

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**THUYẾT MINH VỀ DỰ ÁN
BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

Hà Nội, tháng 9 năm 2011

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bộ luật Lao động của Nước cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt nam được Quốc hội thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994 và có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 1 năm 1995. Đến nay, Bộ luật Lao động đã qua ba lần sửa đổi bổ sung vào các năm 2002, 2006 và 2007.

Sự ra đời của Bộ luật Lao động là một bước tiến quan trọng trong quá trình lập pháp của nói chung và trong quá trình lập pháp về lao động nói riêng của Việt Nam. Bộ luật Lao động là công cụ pháp lý quan trọng nhất thể chế hoá quan điểm và đường lối đổi mới của Đảng, cụ thể hoá Hiến pháp năm 1992 về các quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực lao động, sử dụng và quản lý lao động, tạo cơ sở pháp lý nhằm giải phóng sức sản xuất, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, góp phần duy trì và phát triển quan hệ lao động từ đó góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ đổi mới.

Trong hệ thống pháp luật lao động của nước ta, sau Hiến pháp, Bộ luật Lao động giữ vị trí rất quan trọng điều chỉnh một lĩnh vực rộng lớn các quan hệ lao động có tính kinh tế - xã hội sâu rộng, tác động đến toàn bộ xã hội, tất cả các thành phần kinh tế, mọi doanh nghiệp, các tổ chức, cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ và mọi người lao động. Nội dung của Bộ luật Lao động đã: (i) quy định những vấn đề cốt yếu của lao động và quan hệ lao động như: việc làm, dạy nghề, hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động trách nhiệm vật chất, tranh chấp lao động và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công; (ii) quy định về điều kiện, tiêu chuẩn lao động như: tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn - vệ sinh lao động; (iii) quy định quyền, lợi ích, vai trò, trách nhiệm của các chủ thể chính trong quan hệ lao động là người lao động và tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động; và (iiii) quy định vai trò, trách nhiệm của nhà nước và công tác quản lý nhà nước về lao động.

Sau 15 năm thi hành, đến nay, các quy định của Bộ luật Lao động đã cơ bản thấm thấu vào thực tiễn cuộc sống, đã phát huy vai trò to lớn trong việc tạo lập hành lang pháp lý, chuẩn mực pháp lý cho các chủ thể trong việc thiết lập, duy trì và phát triển quan hệ lao động, góp phần làm lành mạnh quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ lao động.

Dưới sự điều chỉnh của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn, cùng với sự hình thành và phát triển của thị trường lao động, thì quan hệ lao

động cũng có bước phát triển. Bên cạnh quan hệ lao động truyền thống nơi mà Nhà nước là người sử dụng duy nhất, quan hệ lao động mới của nền kinh tế thị trường được ghi nhận và từng bước hình thành thông qua thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động trong nền kinh tế sản xuất hàng hoá nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước và hiện nay là nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

II. QUÁ TRÌNH SOẠN THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Thực hiện Chương trình xây dựng Luật, Pháp lệnh của Quốc hội nhiệm kỳ khoá XII (2007-2011),² được sự phân công của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành chuẩn bị dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) kể từ năm 2008.

Nhiệm vụ soạn thảo Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) đã được cơ quan chủ trì soạn thảo thực hiện tích cực, với tinh thần trách nhiệm cao, nghiêm túc và tuân theo đúng trình tự thủ tục ban hành văn bản quy phạm pháp luật thể hiện trên những điểm chính sau:

1. Về hoạt động của Ban soạn thảo, Tổ Biên tập

Ban soạn thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) được thành lập kể từ ngày 10/3/2008 (theo Quyết định số 330/QĐ-BLĐTBXH). Đến ngày 10/2/2010, Ban soạn thảo được kiện toàn gồm 13 thành viên (theo Quyết định số 226/QĐ-BLĐTBXH) là đại diện của các cơ quan: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Văn phòng Chính phủ, Bộ Tư pháp, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, các chuyên gia cao cấp. Trưởng Ban soạn thảo là Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Đến nay Ban soạn thảo đã tiến hành 8 phiên họp để: tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật Lao động; quyết định quan điểm, định hướng soạn thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi); đặt ra kế hoạch soạn thảo và bố cục của dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi); thảo luận và cho ý kiến về những nội dung lớn của Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Tổ Biên tập Bộ luật Lao động (sửa đổi) được thành lập kể từ ngày 10/3/2008 (theo Quyết định số 331/QĐ - BST Bộ luật Lao động). Đến ngày 10/2/2010, Tổ biên tập được kiện toàn gồm 21 thành viên (theo Quyết định số 226/QĐ - BST Bộ luật Lao động) để giúp Ban soạn thảo xây dựng dự án Bộ luật Lao động. Tổ Biên tập đã tiến hành họp nhiều lần để: chuẩn bị nội dung cho các cuộc họp Ban soạn thảo; tiếp thu ý kiến Ban soạn thảo để trực tiếp

² Ban hành kèm theo Nghị quyết số 11/2007/QH12 ngày 22/11/2007, Nghị quyết số 48/2010/QH12 ngày 19/6/2010.

soạn thảo Dự thảo Bộ luật Lao động; lấy ý kiến các đối tượng chịu sự tác động về nội dung Bộ luật Lao động để tiếp thu và soạn thảo dự thảo Bộ luật Lao động.

2. Về tổng kết đánh giá công tác xây dựng pháp luật về lao động và thi hành Bộ luật Lao động

- Tháng 6/2008, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã đề nghị các Bộ, ngành và địa phương và một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty tiến hành tổng kết, đánh giá thi hành Bộ luật Lao động. Trên cơ sở 83 Báo cáo tổng kết của các Bộ, ngành, địa phương và các Tập đoàn kinh tế, Tổng Công ty và từ thực tiễn quản lý nhà nước về lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành tổng kết đánh giá 15 năm thực hiện (1995-2010) Bộ luật Lao động trên 3 nội dung chính: Công tác xây dựng pháp luật lao động; Việc thi hành Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn; Công tác quản lý nhà nước về lao động.

Qua tổng kết đánh giá thi hành, các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn đã kịp thời thể chế hoá quan điểm, đường lối xây dựng kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Đảng ta; phù hợp với thực tiễn phát triển đất nước, thực tiễn phát triển quan hệ lao động, thị trường lao động từng thời kỳ và từng bước hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, vẫn còn một số tồn tại bất cập cần được nhìn nhận khách quan để tiếp tục bổ sung sửa đổi một cách cơ bản và toàn diện để tiếp tục hoàn chỉnh thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, sự phát triển của quan hệ lao động và thị trường lao động.

- Bên cạnh đó, để thu thập các thông tin về tình hình thực hiện pháp luật lao động (gồm các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành) và lấy ý kiến về phương án sửa đổi các quy định của Bộ luật Lao động, năm 2009, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành điều tra tình hình thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp. Nội dung cuộc điều tra tập trung vào tình hình thực hiện quy định pháp luật lao động tại doanh nghiệp và dự kiến phương án sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật theo từng chế định cụ thể về: việc làm; tuyển dụng, đào tạo tay nghề; hợp đồng lao động; thoả ước lao động tập thể; tiền lương, tiền thưởng và trợ cấp, phụ cấp; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn lao động, vệ sinh lao động; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; công đoàn, vai trò bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Cuộc điều tra được tiến hành tại 1.500 doanh nghiệp³ ở 3 vùng kinh tế trọng điểm của đất nước, gồm các tỉnh, thành phố: Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Dương, Hưng Yên, Bắc Ninh, Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng,

³ Trong đó: doanh nghiệp nhà nước chiếm 27,32%; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 49,96%; doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm 22,71%

Quảng Ngãi, Bình Định, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Đồng Nai, Tây Ninh, Long An.

3. Về việc nghiên cứu các quan điểm, chủ trương của Đảng và pháp luật quốc tế

- Ban soạn thảo đã tổng hợp các quan điểm chỉ đạo của Đảng thể hiện qua Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI, các Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X như: Nghị quyết số 08-NQ/TW Hội nghị lần thứ 4 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa 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 ngày 28/1/2008 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa 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/T.Ư Hội nghị lần thứ 6 BCHTW Đảng khóa X "về tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa", Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 02/02/2009, Hội nghị lần thứ 9 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 05/6/2008 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. Các quan điểm, chủ trương của Đảng về lao động, việc làm, thị trường lao động và quan hệ lao động thể hiện qua các Nghị quyết đã được Ban soạn thảo nghiêm túc thể chế hoá trong nội dung Bộ luật Lao động (sửa đổi).

- Đối với việc tham khảo, tiếp thu pháp luật quốc tế vào Bộ luật Lao động (sửa đổi), Ban soạn thảo đã chỉ đạo sưu tầm, nghiên cứu và dịch những bộ luật, đạo luật về lao động của các nước có nền kinh tế thị trường, các nước ASEAN, 17 Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) mà nước ta đã phê chuẩn. Trên cơ sở đó, đã tổ chức tham khảo, tiếp thu hợp lý các Công ước có liên quan và kinh nghiệm xây dựng pháp luật lao động các nước.

Ngoài ra, trong quá trình soạn thảo nội dung Bộ luật Lao động (sửa đổi), Ban soạn thảo đã nhận được nhiều ý kiến góp ý của các chuyên gia pháp luật các nước Đức, Mỹ, Hàn Quốc, Nhật Bản... và tổ chức lao động quốc tế ILO - thể hiện qua việc thường xuyên tổ chức các cuộc trao đổi, hội thảo và nghiên cứu với các chuyên gia ILO về tiêu chuẩn lao động, luật lao động và quan hệ lao động.

4. Về quá trình lấy ý kiến góp ý Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi)

- Ban soạn thảo, Tổ biên tập tổ chức nhiều cuộc hội thảo về từng chuyên đề, từng Chương của Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) để tham vấn các nhà khoa học, nhà quản lý lao động, quản lý doanh nghiệp, các hiệp hội ngành nghề trong nước và nước ngoài, chuyên gia về lao động xã hội và về pháp luật lao động, các đại biểu Liên đoàn lao động, Liên minh hợp tác xã, các

doanh nghiệp và người lao động. Các cuộc Hội thảo được tổ chức nghiêm túc và thu được nhiều ý kiến tâm huyết, xác đáng.

- Tháng 3/2010, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có công văn đề nghị Tổ chức lao động quốc tế (ILO) có bình luận kỹ thuật cho dự thảo lần thứ 2 Bộ luật Lao động với tư cách là quốc gia thành viên của ILO. Tháng 7/2010, ILO đã gửi Chính phủ Việt Nam bản Bình luận kỹ thuật về dự thảo 2 Bộ luật Lao động Việt Nam. Ngay sau khi nhận được bản bình luận kỹ thuật của ILO, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức 5 phiên họp giữa các thành viên Ban soạn thảo, Tổ biên tập với các chuyên gia của ILO để trao đổi và tiếp thu các ý kiến của ILO.

- Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội gửi trực tiếp đến các Bộ, ngành, địa phương để lấy ý kiến rộng rãi vào năm 2010 và năm 2011.

- Dự thảo Bộ luật Lao động cũng đã được đăng trên website của Chính phủ và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 2 lần vào tháng 1/2010 và tháng 5 năm 2011 để lấy ý kiến rộng rãi các đối tượng chịu sự tác động của Bộ luật.

- Quá trình soạn thảo, cơ quan chủ trì soạn thảo đã thường xuyên báo cáo và xin ý kiến chỉ đạo của Thường trực Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về những nội dung lớn của Bộ luật Lao động. Do Bộ luật Lao động có ảnh hưởng đến nhiều lĩnh vực kinh tế - xã hội, có tác động trực tiếp đến nhiều nhóm đối tượng với những nhóm lợi ích khác nhau, có ảnh hưởng tới quá trình đàm phán của nước ta với các đối tác về việc ký kết các Hiệp định thương mại song phương và đa phương nên còn xuất hiện nhiều ý kiến không thống nhất về một số vấn đề lớn của nội dung dự thảo Bộ luật, kể cả các ý kiến của thành viên Ban soạn thảo. Do đó, trong quá trình soạn thảo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có 3 công văn xin ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ về các nội dung quan trọng của Bộ luật Lao động. Thường trực Chính phủ cũng đã tổ chức cuộc họp ngày 26/4/2011 với các Bộ ngành để thảo luận và cho ý kiến chỉ đạo về vấn đề đại diện tập thể lao động ở những doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở.

III. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)

Qua 15 năm thực hiện, Bộ luật Lao động cũng đã bộc lộ những hạn chế bất cập sau đây:

- Bộ luật Lao động được ban hành cách đây 15 năm, 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. Những vấn đề chủ yếu của kinh tế thị trường nói chung, của thị trường lao động và quan hệ lao động nói riêng mới chỉ ở giai

đoạn khởi động, chưa bộc lộ và tiến hành theo đúng những quy luật khách quan của nó.

Đến nay, tình hình kinh tế - xã hội nói chung và lao động nói riêng đã có những bước phát triển mới, một số quy định pháp luật đã không theo kịp với sự phát triển của quan hệ lao động⁴. Thực tiễn thiết lập và vận hành quan hệ lao động, quan hệ xã hội có liên quan ở Việt nam hiện nay đã, đang nảy sinh những nhu cầu bức thiết⁵ đòi hỏi hành lang pháp lý về lao động và quan hệ lao động phải có sự điều chỉnh cho phù hợp.

- Bộ luật Lao động đã qua 3 lần sửa đổi bổ sung, nhưng đó cũng chỉ là các lần sửa đổi để đáp ứng một số yêu cầu thực tế phát sinh mà chưa có điều kiện rà soát, chỉnh sửa nội dung của Bộ luật Lao động một cách toàn diện và cơ bản để phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và thực tiễn thiết lập, vận hành quan hệ lao động trong cơ chế kinh tế thị trường.

Mặt khác, dù đã qua 3 lần sửa đổi, bổ sung nhưng Bộ luật Lao động có nhiều điều khoản quy định còn chung chung⁶ nên phải có nhiều văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành nhưng việc ban hành văn bản hướng dẫn lại thường không kịp thời⁷. Một số quy định ở văn bản hướng dẫn chưa đồng bộ, nhất quán, chồng chéo, mâu thuẫn với quy định của Bộ luật đã làm hạ thấp vai trò, ý nghĩa của Bộ Luật, giảm hiệu lực của Bộ luật và gây lúng túng trong thực tiễn áp dụng⁸.

- Một số nội dung của Bộ luật Lao động như dạy nghề, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã được tách ra thành những đạo luật riêng. Do đó, Bộ luật Lao động cần phải được kết cấu lại để đảm bảo mối tương quan với các luật chuyên ngành vừa mới ban hành để tránh trùng lặp, chồng chéo.

⁴ Ví dụ như: quy trình giải quyết tranh chấp lao động chưa hợp lý, chưa được thực tiễn tiếp nhận (tất cả các cuộc đình công diễn ra đều không theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định); quy định tập thể lao động được đình công về quyền (thực chất là hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động) là chưa hợp lý...;

⁵ Ví dụ như: cơ chế ba bên trong quan hệ lao động; chủ thể của quan hệ lao động và thương lượng tập thể cấp ngành, cấp khu vực; cơ chế và thủ tục giải quyết tranh chấp lao động; xử phạt vi phạm pháp luật lao động....

⁶ Luật mới quy định về thỏa ước lao động tập thể mà chưa quy định cụ thể về cơ chế thương lượng; chưa quy định cơ chế điều chỉnh để bảo đảm vai trò của lương tối thiểu; chưa quy định về chủ thể thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành; quy định về tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội chưa phù hợp nên nhiều doanh nghiệp lợi dụng chia tiền lương thành các khoản trợ cấp, phụ cấp để giảm mức đóng bảo hiểm xã hội; chưa lượng hoá mức độ thiệt hại của hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp để xử lý kỷ luật sa thải.

⁷ Luật phải chờ Nghị Định, Thông tư hướng dẫn mới thi hành được.

⁸ Ví dụ như quy định về bồi thường chi phí đào tạo (Điều 41 BLLĐ quy định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo, nhưng tại Nghị định 44/2003/NĐ-CP thì lại quy định chỉ những trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì người lao động mới phải bồi thường chi phí đào tạo); quy định về thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động

Mặt khác sau 3 lần sửa đổi, một số điều của Bộ luật Lao động đã được bổ sung về nội dung mà không được điều chỉnh số thứ tự của điều dẫn đến nhiều điều có cùng một số thứ tự, các điều chưa được đặt tên làm cho việc thi hành Luật khó khăn.

- Kể từ khi Bộ luật Lao động ban hành (năm 1994) đến nay, đã có rất nhiều Luật khác có nội dung liên quan mật thiết với Bộ luật Lao động được ban hành hoặc sửa đổi (như: Bộ luật Dân sự năm 2005, Luật Tổ tụng Dân sự năm 2004, Luật Doanh nghiệp năm 2005, Luật Thương mại năm 2005.....), đặc biệt là Luật Công đoàn - luật liên quan trực tiếp tới Bộ luật Lao động - đang trong quá trình sửa đổi. Do đó, Bộ luật Lao động cũng cần phải được sửa đổi cho phù hợp với các luật khác liên quan.

- Khi Bộ luật Lao động được ban hành, thời kỳ này nước ta chưa hội nhập sâu, rộng vào thương mại quốc tế, một số tiêu chuẩn lao động của Tổ chức lao động quốc tế theo các công ước cũng chưa được nước ta phê chuẩn gia nhập. Đến nay, nước ta đã gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO) và đang ngày càng hội nhập sâu vào thương mại toàn cầu. Trước yêu cầu của hội nhập quốc tế và khu vực, trước yêu cầu đàm phán các hiệp định thương mại với các quốc gia khác, Bộ luật Lao động cần phải sửa đổi, bổ sung kịp thời nhằm tương thích với các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), pháp luật lao động của các nước trong khu vực và trên thế giới cùng với các thông lệ quốc tế về lao động, quan hệ lao động.

Từ sự cần thiết nêu trên, việc sửa đổi toàn diện Bộ luật Lao động là hết sức cần thiết.

IV. NHỮNG QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG SỬA ĐỔI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Quan điểm

Tiến hành soạn thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) có nghĩa là phải thay đổi cơ bản và toàn diện Bộ luật Lao động hiện hành. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa là làm mới lại từ đầu mà phải tiếp thu và kế thừa những quan điểm chỉ đạo đã hình thành trong suốt quá trình xây dựng và hoàn thiện Bộ luật Lao động; đồng thời, có bổ sung thêm những quan điểm mới để: (i) phù hợp với thực tiễn của lao động, quan hệ lao động, thị trường lao động của Việt Nam hiện hành và (ii) dự báo tốt xu hướng phát triển của lao động, quan hệ lao động, thị trường lao động của Việt Nam đặt trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Do đó, sửa đổi Bộ luật Lao động cần quán triệt các quan điểm sau:

a) Những quan điểm cơ bản, chỉ đạo xuyên suốt quá trình xây dựng Bộ luật Lao động hiện hành là:

- Bảo vệ người lao động: việc bảo vệ người lao động là thể hiện sự quán triệt tư tưởng chiến lược của Đảng "vì con người, và phát huy nhân tố con người", mà trước hết là người lao động. Đây là đặc trưng của Luật Lao động của bất kỳ nước nào có cơ chế thị trường, bởi lẽ người lao động luôn ở thế yếu hơn người sử dụng lao động. Trong điều kiện xây dựng kinh tế thị trường, trước bối cảnh của toàn cầu hoá ngày càng sâu sắc và biến động của nền kinh tế, điều này càng cần phải được quan tâm...

- Cùng với việc bảo vệ người lao động, cũng cần phải bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Trước hết đó là quyền tự chủ sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động dù đó là doanh nghiệp Nhà nước hay doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp trong nước hay doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Sau đó là quyền tuyển chọn, sử dụng lao động: nếu như người lao động có quyền lựa chọn việc làm thì người sử dụng lao động cũng có quyền tuyển chọn lao động, quyền tăng giảm lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh và theo quy định pháp luật.

- Kết hợp hài hoà chính sách kinh tế và chính sách xã hội: Phải coi trọng chính sách xã hội là động lực để phát triển kinh tế, nhưng đồng thời lại phải coi phát triển kinh tế là cơ sở và tiền đề để thực hiện các chính sách xã hội. Do vậy việc đưa ra các bảo đảm cho người lao động, nhất là về chính sách xã hội là điều hiết sức cần thiết, nhưng phải cân nhắc mức độ phù hợp theo từng thời kỳ để nâng dần từng bước, có tính đến các khả năng kinh tế chung của đất nước và khả năng chi trả của người sử dụng lao động, cân xét tới phạm vi, biện pháp và bước đi nếu không sẽ có thể gây thiệt hại cho chính bản thân người lao động, trước hết là về việc làm, và rút cục không đạt được mục tiêu của chính sách, không bảo vệ được người lao động trong thực tế.

- Dựa trên tình hình thực tế của đất nước, kế thừa di sản tốt đẹp của dân tộc, coi trọng truyền thống lịch sử và tâm lý xã hội của nhân dân, đồng thời tiếp thu có chọn lọc tinh hoa trí tuệ của nhân loại trong lĩnh vực lao động, quản lý lao động, pháp luật lao động. Bộ luật Lao động là sự pháp điển hoá dựa trên tổng kết kinh nghiệm lịch sử lao động và quản lý lao động của đất nước, có tham khảo rộng rãi kinh nghiệm của nhiều nước trên thế giới, đồng thời cố gắng tìm ra mô hình của mối quan hệ lao động mới, mang đặc tính Việt Nam.

- Tiếp tục tăng cường và đổi mới quản lý nhà nước về lao động. Nhà nước đóng vai trò là bà đỡ của quan hệ lao động, thị trường lao động. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào quyền tự do lựa chọn việc làm của công dân và quyền tự chủ sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, nhưng có trách nhiệm ngày càng lớn trong chức năng quản lý của mình. Bằng các chính sách và pháp luật, tạo ra những chuẩn mực, hành lang pháp luật hợp lý và mềm dẻo

để cả người lao động và người sử dụng lao động có thể thực hiện được; và dễ dàng cùng nhau thương lượng, cùng nhau thoả thuận đạt được những điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động so với các quy định pháp luật lao động. Đồng thời, hướng dẫn hai bên xây dựng mối quan hệ lao động mới, hài hoà và ổn định vì sự phát triển của doanh nghiệp và sự phồn vinh của đất nước.

b). Với ý nghĩa quan trọng là thay đổi cơ bản (thay thế) Bộ luật Lao động hiện hành, lần sửa đổi này, cần bổ sung thêm những quan điểm mới sau đây:

- Quán triệt và kịp thời thể chế hoá các nghị quyết của Đảng, đặc biệt là các nghị quyết được ban hành trong thời gian gần đây⁹. Đồng thời cụ thể hoá Hiến pháp 1992 và Nghị quyết số 51/2001/QH10 ngày 25-12-2001 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

- Nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn áp dụng Bộ luật Lao động trong 15 năm thi hành để thấy những mặt được, cũng như những hạn chế của Bộ luật Lao động để từ đó kế thừa và phát triển các quy định phù hợp đã đi vào cuộc sống, sửa đổi và bổ sung các quy định còn chưa phù hợp; tiếp tục pháp điển hoá pháp luật lao động để khắc phục tình trạng phải ban hành nhiều văn bản hướng dẫn.

- Tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng pháp luật lao động của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là các quốc gia thành viên ASEAN¹⁰, thông lệ quốc tế và nội dung của các Điều ước, Công ước quốc tế mà nước ta đã phê chuẩn sao cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của Việt nam.

2. Định hướng

Lần sửa đổi này, với ý nghĩa quan trọng là thay đổi cơ bản (thay thế) Bộ luật Lao động hiện hành, định hướng soạn thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) sẽ bao gồm:

- Bộ luật Lao động phải được sửa đổi một cách toàn diện trong tất cả các Chương theo hướng: những vấn đề nào qua thi hành 15 năm thấy chưa phù hợp với thực tế, chưa đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chưa phù hợp với nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa, chưa đáp ứng với yêu cầu

⁹ Đó là: Nghị quyết số 21-NQ/T.Ư Hội nghị lần thứ 6 BCHTW Đảng khóa X "về tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa"; Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/1/2008 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa 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 31-NQ/TW ngày 02/02/2009, Hội nghị lần thứ 9 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; Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 5/2/2007 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (tại Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X) về một số chủ trương, chính sách lớn để nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững

¹⁰ Xây dựng một thị trường và cơ sở sản xuất duy nhất (khoản 5 Điều 1 của Hiến chương ASEAN).

phát triển của lĩnh vực lao động và yêu cầu hội nhập quốc tế thì đều phải sửa đổi, bổ sung.

- Kế thừa pháp luật lao động hiện hành.

Những quy định qua thực tiễn kiểm nghiệm thấy phù hợp thì tiếp tục được giữ lại, chỉ sửa đổi, bổ sung những nội dung không phù hợp, chưa rõ hoặc còn thiếu. Ngoài ra, cần luật hóa những quy định trong các văn bản hướng dẫn thi hành - qua kiểm nghiệm 15 năm thi hành thấy ổn định - vào Bộ luật Lao động để tạo thuận lợi cho việc thực thi và giảm bớt các văn bản hướng dẫn thực hiện.

- Các nội dung của Bộ luật Lao động đã tách ra thành các Luật riêng sẽ không được quy định một cách cụ thể, chi tiết trong Bộ luật Lao động mới, mà chỉ quy định ở mức độ nguyên tắc, theo hướng “dẫn chiếu văn bản thi hành” để tránh chồng chéo, mâu thuẫn và đảm bảo tính thống nhất của pháp luật.

Hai nội dung về Việc làm và Tiền lương tối thiểu trong Bộ luật Lao động sửa đổi lần này cũng chỉ quy định ở mức nguyên tắc, những vấn đề cụ thể, chi tiết sẽ do Nghị định của Chính phủ quy định do đã có Nghị quyết Trung ương chỉ đạo việc xây dựng thành 2 Đạo luật riêng.¹¹

- Giải quyết tốt mối quan hệ giữa Bộ luật Lao động với quy định của Luật Tổ tụng Dân sự và các văn bản pháp luật khác có liên quan như: Bộ luật Dân sự năm 2005, Luật Tổ tụng Dân sự năm 2004, Luật Doanh nghiệp năm 2005, Luật Thương mại năm 2005, và đặc biệt là Luật công đoàn cũng đang trong quá trình sửa đổi.

- Tôn trọng và phát huy sự thương lượng, thoả thuận và quyết định của các chủ thể trong quan hệ lao động; hạn chế tối đa sự can thiệp hành chính của Nhà nước vào việc thiết lập và vận hành quan hệ lao động, hoạt động của doanh nghiệp.

- Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào sản xuất kinh doanh, bảo đảm thật sự bình đẳng và tạo điều kiện thuận lợi đối với mọi loại hình tổ chức sản xuất kinh doanh, dịch vụ thuộc mọi thành phần kinh tế, bảo đảm hài hoà lợi ích của các chủ thể quan hệ lao động.

V. NỘI DUNG SỬA ĐỔI CHỦ YẾU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Về bố cục

- Bộ luật Lao động (sửa đổi) vẫn gồm 17 Chương như hiện hành, nhưng có sự thay đổi về cách sắp xếp. Do đã có Luật dạy nghề nên Chương Đào tạo

¹¹ Dự kiến sẽ xây dựng trong nhiệm kỳ Quốc hội 2011-2015.

nghe của Bộ luật Lao động hiện hành được chuyển xếp sau Chương Hợp đồng lao động và đổi tên thành Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

- Phần lớn các Chương đều kết cấu thành các mục để dễ theo dõi.

- Đặt tên từng điều theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

- Dự thảo gồm 17 chương và nâng số điều lên tổng số 273 điều (trong đó giữ nguyên 52 điều, sửa đổi 157 điều và bổ sung mới 64 điều).

- Do sự sắp xếp tên điều nên có nhiều trường hợp trật tự các điều luật hiện hành đã thay đổi để nội dung phù hợp với tên điều. Ví dụ Điều 16 cũ chuyển thành Điều 12 mới, Điều 32 cũ tách thành 3 điều mới, các Điều 109, 114, 118 cũ gộp thành Điều 168 mới, mặc dù nội dung hầu hết được giữ nguyên.

2. Về Nội dung sửa đổi

2.1. Chương Những quy định chung

- Bổ sung điều mới “Giải thích từ ngữ” với nội dung chuyển một số khái niệm nằm rải rác trong các Chương của Bộ luật hiện hành thành một điều riêng; đồng thời bổ sung một số khái niệm trong điều giải thích thuật ngữ như: cưỡng bức lao động, đại diện tập thể lao động...

- Căn cứ chủ trương, đường lối của Đảng, dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) quy định các chính sách của Nhà nước về lao động, việc làm và quan hệ lao động. Cụ thể: Nhà nước bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, bảo đảm hài hoà lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, hướng dẫn hai bên xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà và ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp và của xã hội, hai bên cùng có lợi.

- Quy định quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động, quyền gia nhập, hoạt động trong Hội nghề nghiệp liên quan của người sử dụng lao động; người lao động có quyền đình công theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động có quyền đóng cửa tạm thời doanh nghiệp theo quy định của pháp luật; vai trò của công đoàn và của tổ chức đại diện những người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước xây dựng quan hệ lao động hài hoà và ổn định.

- Bổ sung các hành vi bị nghiêm cấm cho phù hợp với các quy định của các Công ước quốc tế về lao động mà Việt Nam đã phê chuẩn như cấm lao động cưỡng bức.

- Bổ sung quy định cấm sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề đối với những công việc đòi hỏi phải được đào tạo, có chứng chỉ.

2.2. Chương Việc làm

Chương Việc làm là một trong các chương của Bộ luật Lao động hiện hành đi vào cuộc sống có hiệu quả rõ rệt, làm chuyển biến nhận thức và hành vi của người lao động, số lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ ngoài khu vực nhà nước ngày một tăng cao, các địa phương tích cực xây dựng và thực hiện chương trình giải quyết việc làm, quỹ giải quyết việc làm, có tác dụng tích cực, mỗi năm hàng triệu người thoát nghèo nhờ giải quyết được việc làm có thu nhập.

Tuy nhiên trong tình hình dân số tăng nhanh, kinh tế chưa phát triển mạnh, vấn đề việc làm trong xã hội và trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ vẫn luôn là vấn đề bức xúc, cần phải tiếp tục không ngừng giải quyết cả vấn đề chính sách, thể chế và tổ chức thực hiện. Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI đặt mục tiêu nhiệm vụ phát triển đất nước 5 năm 2011-2015 phải tập trung giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho người lao động, giải quyết việc làm cho 8 triệu lao động

Nghị quyết Trung ương đã quy định sẽ xây dựng Luật Việc làm, vì vậy Bộ luật Lao động sửa đổi quy định chương này cơ bản được giữ nguyên theo Bộ luật Lao động hiện hành, có bổ sung sửa đổi một số điểm:

a. Cụ thể hoá các quy định trong Bộ luật Lao động hiện hành là các doanh nghiệp có trách nhiệm tham gia thực hiện chương trình việc làm, Điều 15 hướng dẫn và khuyến khích các doanh nghiệp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn và khả năng của mình, tích cực tham gia thực hiện chương trình việc làm, góp phần tạo thêm việc làm, giảm tỷ lệ người thất nghiệp, thiếu việc làm.

b. Sau khi Luật Doanh nghiệp được ban hành, cho phép thành lập doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, nên bổ sung hệ thống tổ chức giới thiệu việc làm bao gồm các trung tâm giới thiệu việc làm và các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập theo Luật Doanh nghiệp; có thêm chức năng đăng ký việc làm và thất nghiệp, giúp đỡ người thất nghiệp được đào tạo lại nghề và tìm việc làm mới.

c. Quy định cụ thể hơn về tổ chức dịch vụ việc làm với hai hình thức chính là Trung tâm giới thiệu việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

d. Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội, người tham gia bảo hiểm thất nghiệp sẽ không hưởng trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm khi thôi việc để hưởng trợ cấp thất nghiệp, vì vậy sửa đổi quy định về tính thời gian để hưởng trợ cấp mất việc làm, không tính thời gian người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp để phù hợp với Luật Bảo hiểm xã hội.

e. Quy định rõ quyền làm việc của người lao động và quyền tuyển chọn lao động của người sử dụng lao động bằng hai điều khoản riêng biệt.

2.3. Chương Hợp đồng lao động.

Chương Hợp đồng có nhiều nội dung được sửa đổi cơ bản, được chia thành 5 mục khác nhau, trong đó có một số nội dung đáng chú ý như:

a. Để bảo đảm người lao động mỗi khi nhận làm việc cho một người sử dụng lao động đều phải biết rõ nội dung công việc và những quyền lợi cơ bản, giảm bớt những thắc mắc, bất đồng trong quá trình làm việc do không hiểu rõ từ trước khi vào doanh nghiệp. Người sử dụng lao động tuyển dụng lao động thì bắt buộc phải giao kết hợp đồng lao động, chia sẻ thông tin về quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động, về công việc người lao động sẽ làm, mức lương, thời gian làm việc, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, thời hạn hợp đồng... Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động phải bảo vệ bí mật kinh doanh (nếu có), không được yêu cầu người lao động phải đặt cọc để phòng người lao động làm mất, làm hỏng dụng cụ, thiết bị đắt tiền khi làm việc.

Đây là một quy định mới, đòi hỏi hai bên liên quan phải chia sẻ thông tin ngay từ lúc bắt đầu thiết lập quan hệ lao động và duy trì trong suốt quá trình làm việc, hạn chế tranh chấp lao động.

b. Quy định rõ những trường hợp coi là chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và mức bồi thường ngoài tiền bồi thường chi phí đào tạo nếu có.

c. Tính thời gian để hưởng trợ cấp thôi việc như hiện hành, nhưng không tính thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp nếu có, để phù hợp với Luật bảo hiểm xã hội.

d. Về hợp đồng lao động đối với các công việc trong nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp, bổ sung quy định người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận trả lương một phần bằng hiện vật nhưng việc cung cấp hiện vật phải phù hợp với lợi ích của người lao động.

đ. Quy định rõ về hợp đồng lao động vô hiệu, trong đó có các quy định cụ thể về căn cứ xác định hợp đồng lao động vô hiệu, thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu và hậu quả pháp lý của hợp đồng lao động vô hiệu.

e. Bổ sung một mục mới về lao động cho thuê lại để điều chỉnh hoạt động này đã diễn ra thực tế.

Phương thức cho thuê lại lao động là một người sử dụng lao động (A) tuyển chọn người lao động (C), ký hợp đồng lao động với C, trả lương và các quyền lợi khác cho C theo luật định, nhưng chuyển giao quyền sử dụng C cho

một người sử dụng lao động khác (B) theo hợp đồng cho thuê lại lao động đã ký kết trước với B.

Phương thức này xuất hiện do các nguyên nhân chủ yếu sau:

- Nhiều doanh nghiệp trong nền kinh tế hiện đại ngày càng chuyên môn hóa sâu, thường xuyên sử dụng dịch vụ trong thời gian ngắn trên cơ sở tạm thời, người sử dụng lao động thường sử dụng trung gian để được cung cấp các dịch vụ, trong đó có dịch vụ cung ứng lao động, nhất là những lúc thiếu hụt tạm thời nhân lực.

- Người lao động thực hiện quyền nghỉ làm việc: nghỉ hàng năm, nghỉ thai sản, nghỉ vì tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hoãn thực hiện hợp đồng...thì doanh nghiệp cần có ngay người thay thế tạm thời để bảo đảm duy trì hoạt động bình thường.

Ưu điểm của phương thức này là:

- Người sử dụng lao động (B) không phải tốn thời gian, chi phí và nhân lực để lo các việc tìm kiếm nhân lực, ký kết hợp đồng, thử việc, trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động, không phải bận tâm về thực hiện các trình tự thủ tục do pháp luật quy định về giao kết và chấm dứt hợp đồng lao động, tuyển dụng, cho thôi việc, thanh toán tiền lương và trợ cấp xã hội.. mà vẫn có được nhân lực cần thiết, nhất là bù đắp được kịp thời nhu cầu nhân lực trong tình huống đột biến tạm thời thiếu hụt nhân lực, tập trung được sức lực, thời gian, tiền vốn cho đảm bảo và phát triển sản xuất kinh doanh.

- Người sử dụng lao động (A) có nguồn thu nhập từ hoạt động cho thuê lại lao động.

- Người lao động, nhất là người đang thất nghiệp, người chưa có việc làm thì có cơ hội tiếp cận việc làm và nghề nghiệp, được giải quyết việc làm, dù chỉ là tạm thời, công việc còn bấp bênh, chưa rõ định hướng phát triển ổn định lâu dài.

- Thị trường lao động có thêm một kênh giao dịch giải quyết việc làm, cung ứng lao động, giảm bớt một phần thất nghiệp.

Phương thức này đã được áp dụng gần 50 năm nay ở Anh, Mỹ, nhiều nước Châu Âu. Một số nước Châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc cũng lần lượt áp dụng và luật hóa, ví dụ: Nhật Bản có Luật số 88 (5/7/1985) về cho thuê lại lao động gọi là Luật bảo đảm hoạt động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động và cải thiện điều kiện làm việc của lao động cho thuê lại, bao gồm 4 chương 62 điều; Hàn Quốc có Luật bảo vệ người lao động cho thuê lại (Luật số 5512 ngày 20/02/1998) bao gồm 5 chương, 46 điều;

Luật hợp đồng lao động (2007) của Trung Quốc quy định 11 điều về cho thuê lại lao động.

Ở nước ta, qua báo cáo của các tỉnh, địa phương về hoạt động cho thuê lại lao động, thì các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ cho thuê lao động chủ yếu tại các vùng kinh tế trọng điểm ở các tỉnh phía Nam. Thành phố Hồ Chí Minh có 59 doanh nghiệp cung cấp dịch vụ cho thuê lao động, nhiều nhất là quận Gò Vấp có 26 doanh nghiệp, quận Bình Tân có 13 doanh nghiệp và quận 7 có 9 doanh nghiệp; Tỉnh Bình Dương có 51 doanh nghiệp đã và đang cung cấp dịch vụ cho thuê lại lao động; Cần Thơ có 32 doanh nghiệp; Đà Nẵng có 25 doanh nghiệp và Đồng Nai có ít nhất 20 doanh nghiệp, mỗi doanh nghiệp đang sử dụng bình quân khoảng 120 -150 lao động. Tuy nhiên, do chưa được pháp luật điều chỉnh, chưa được hướng dẫn, các doanh nghiệp đều áp dụng tự phát nên nhận thức không thống nhất, chưa phân biệt rõ giữa cho thuê lại lao động với các phương thức như cung cấp dịch vụ (làm vệ sinh, bảo vệ tại cơ quan, doanh nghiệp..) hoặc nhận thầu (cai thầu, thầu lại trong xây dựng..); quyền và trách nhiệm của mỗi bên trong quan hệ tay ba không rõ ràng; nhất là quyền lợi của người lao động không được đảm bảo về tiền lương và điều kiện làm việc khác (lương thấp, trả lương chậm, làm việc cho doanh nghiệp FDI nhưng trả lương theo doanh nghiệp Việt Nam..); không báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền nên cơ quan này không thể thống kê được số doanh nghiệp cho thuê lại, số doanh nghiệp đã thuê lại, số người lao động được thuê lại, những công việc đã sử dụng người lao động thuê lại.. để thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với loại dịch vụ mới này.

Vì vậy, Bộ luật Lao động sửa đổi mở thêm các điều khoản về cho thuê lại lao động trong đó quy định rõ về: quyền và trách nhiệm của người cho thuê lại, người thuê lại và người lao động được thuê lại; hợp đồng cho thuê lại lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động không thấp hơn so với người lao động có cùng trình độ làm cùng công việc hoặc công việc tương tự trong doanh nghiệp thuê lại. Chính phủ sẽ quyết định chi tiết về điều kiện được cho thuê lại lao động, được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại, những công việc được sử dụng người lao động thuê lại, thời hạn cho thuê lại, chế độ thống kê báo cáo về cho thuê lại lao động và chức năng quyền hạn nhiệm vụ của cơ quan nhà nước có liên quan đối với loại dịch vụ này.

g. Ban hành nội dung mới về người lao động không trọn thời gian.

Làm việc không trọn thời gian là một chế độ làm việc khá phổ biến hiện nay ở nhiều ngành, nghề. Có hai lý do chủ yếu:

- Sản xuất ngày càng chuyên môn hóa sâu, có công đoạn, công việc hàng ngày chỉ phải thực hiện trong một thời gian ngắn, không kéo dài liên tục

cả ngày làm việc; nếu sử dụng người làm trọn thời gian thì người lao động không sử dụng hết thời gian lao động của ngày hoặc tuần, tháng, gây lãng phí lao động, người sử dụng lao động khó quản lý và phải trả lương như trọn thời gian.

- Xã hội có những người có nhu cầu chỉ làm việc một phần thời gian trong ngày để vừa có việc làm có thu nhập vừa có thời gian để giải quyết công việc gia đình. Có những người khuyết tật vì sức khỏe có hạn; người thất nghiệp chưa tìm được việc làm trọn thời gian; người cao tuổi muốn có việc làm để tham gia hoạt động kinh tế; người lao động cần có thời gian để thực hiện một dự án có thời hạn xác định; sinh viên, học sinh có thời gian ngoại khóa cần có việc làm để có thu nhập trả học phí. Bộ luật Lao động hiện hành đã quy định chế độ này đối với lao động nữ và người lao động cao tuổi nhưng chưa có hướng dẫn thực hiện, hơn nữa trên thực tế không phải chỉ có lao động nữ mà cả lao động nam cũng có những trường hợp có nhu cầu làm việc không trọn thời gian.

Bộ luật Lao động sửa đổi thiết kế 2 điều định nghĩa không trọn thời gian là ngắn hơn so với số giờ làm trọn thời gian chính thức hàng ngày của doanh nghiệp, quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử đối với người làm không trọn thời gian về tiền lương và điều kiện làm việc so với người làm trọn thời gian có cùng trình độ làm cũng công việc hoặc công việc tương tự trong doanh nghiệp; Chính phủ sẽ quy định chi tiết về hình thức sử dụng lao động mới này.

2.4. Chương Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp

Do nội dung về đào tạo nghề ở các cơ sở đào tạo nghề trong Bộ luật Lao động hiện hành đã được tách ra để ban hành thành Luật dạy nghề. Vì vậy, Bộ luật lao động sửa đổi chỉ giữ lại số điều khoản về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với việc đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp, có bổ sung sửa đổi một số điểm mà không mâu thuẫn với Luật Dạy nghề:

a. Việc nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp là trách nhiệm của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động phải có kế hoạch hàng năm và dành kinh phí để thực hiện vì lợi ích của doanh nghiệp, vừa có lợi cho chất lượng lao động của doanh nghiệp, thúc đẩy nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm, dịch vụ, vừa xây dựng đội ngũ lao động có kỹ thuật cho doanh nghiệp và xã hội.

b. Người sử dụng lao động đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động bằng kinh phí của mình, kể cả kinh phí do nước ngoài tài trợ cho mình, thì phải cùng người lao động ký hợp đồng đào tạo, trong đó có

những điều khoản quy định rõ mức chi phí, thời hạn người lao động phải làm việc cho doanh nghiệp sau khi được đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, mức bồi thường nếu vi phạm cam kết, khắc phục tình trạng khá phổ biến hiện nay là người lao động được doanh nghiệp đào tạo rồi tự ý bỏ đi làm việc cho doanh nghiệp khác mà không phải bồi thường chi phí đào tạo.

c. Quy định những khoản mục được tính vào chi phí đào tạo sẽ phải bồi thường nếu vi phạm cam kết.

d. Chi phí đào tạo được tính vào chi phí hợp lý của doanh nghiệp khi tính các loại thuế mà doanh nghiệp phải nộp.

2.5. Chương Thương lượng tập thể, Thỏa ước lao động tập thể

Bộ luật Lao động hiện hành quy định chủ yếu về thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp đã thực hiện có những kết quả tích cực, có một số điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, do một số quy định chưa đủ rõ, nhiều doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ nên thực hiện một cách hình thức, chiếu lệ.

Đặc trưng quan trọng của quan hệ lao động theo cơ chế thị trường là các vấn đề về lao động và sử dụng lao động đều thông qua thương lượng và thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động để giải quyết và thương thể hiện trên một bản thỏa ước lao động tập thể. Phạm vi ảnh hưởng của thỏa ước lao động tập thể có thể trong một doanh nghiệp, một ngành, một vùng theo sự lựa chọn của các bên. Thương lượng và thỏa ước là hai vấn đề có mối quan hệ phái sinh, tuy nhiên vẫn có một số điểm khác biệt với nhau. Thương lượng có thể diễn ra ở nhiều cấp độ khác nhau, điều này dẫn đến có thể có thỏa ước ở những cấp độ khác nhau. Vì vậy, Bộ luật Lao động sửa đổi quy định cả về thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể ngành.

Chương này trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) có 4 mục gồm: Thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể ngành với các nội dung chính sau:

- "Thương lượng" được hiểu là các bên quan hệ có lợi ích chung và cũng có lợi ích riêng khác nhau, ngồi lại cùng nhau thảo luận nhằm tìm kiếm một thỏa thuận chung về một hoặc một số vấn đề cụ thể. Thương lượng tập thể là thương lượng giữa hai bên quan hệ lao động nhằm tìm kiếm một thỏa thuận chung về các vấn đề lao động và sử dụng lao động trong quan hệ lao động, kể cả về trách nhiệm xã hội. Để khắc phục những nhược điểm trong quy định hiện hành chưa thật rõ và chưa được nhận thức đầy đủ, Chương này quy định rõ mục đích thương lượng tập thể, ngoài việc để ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc ngành, còn có thể và cần thông qua thương lượng có

thiện chí và thành nề nếp tốt đẹp giữa người sử dụng lao động và tập thể lao động để giải quyết những bất đồng thường nảy sinh trong quá trình quan hệ lao động.

- Nội dung thương lượng tùy theo sự lựa chọn của các bên không nhất thiết phải theo đủ hết những điều quy định của điều luật mà tùy thực tế tình hình và tiềm năng của doanh nghiệp, của ngành, có thể mở rộng hơn hoặc chỉ chọn một số điểm cho sát hợp và những điểm lựa chọn phải có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật hoặc do pháp luật lao động chưa quy định. Nên chỉ nhắc lại, sao chép những quy định đã rõ trong Bộ luật Lao động và các văn bản dưới luật thì không coi đó là thương lượng mà chỉ là nhắc nhở nhau thực hiện đúng pháp luật lao động.

- Quy định về quy trình thương lượng tập thể, trước hết làm tốt công tác chuẩn bị từ việc yêu cầu người sử dụng lao động thông tin những nét chính về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, những thuận lợi, khó khăn và cả những yêu cầu đối với tập thể lao động, đến việc lấy ý kiến của tập thể lao động về những nội dung cần đặt ra để thương lượng, thông báo về những nội dung sẽ thảo luận để mỗi bên đều chuẩn bị ý kiến và ngày, giờ, địa điểm mở cuộc thương lượng. Kết quả thương lượng được ghi thành biên bản, những nội dung nhất trí được ghi nhớ bằng bản thỏa thuận hoặc lập thành thoả ước lao động tập thể nếu thương lượng nhằm mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Áp dụng việc thương lượng tập thể và ký kết thoả ước lao động tập thể ở các ngành để thiết lập và thống nhất hoá những tiêu chuẩn lao động và trách nhiệm xã hội chủ yếu, cải thiện những điều kiện lao động có thể áp dụng chung trong ngành, đặc biệt là thương lượng và thoả thuận về mức lương tối thiểu ngành mà Chính phủ không quy định. Nếu có thoả ước ngành, các doanh nghiệp trong ngành sẽ phải áp dụng và chỉ khi có điều kiện thuận lợi hơn mới cần thương lượng và ký thoả thuận doanh nghiệp.

Khó khăn sẽ gặp phải khi triển khai thực hiện chương này là:

- Ở cấp doanh nghiệp, đại diện tập thể lao động để thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể là Ban chấp hành công đoàn và Chủ tịch công đoàn cơ sở. Nhưng số doanh nghiệp có công đoàn rất ít, có địa phương như Đà Nẵng chỉ có 2%, Thừa Thiên Huế có 6,6%, Tổng Liên đoàn lao động khảo sát ở bảy tỉnh và thành phố lớn, cho thấy chỉ 15,9% doanh nghiệp có công đoàn cơ sở, trong đó 77% cán bộ công đoàn cơ sở là mới, ít kinh nghiệm hoạt động công đoàn.

- Ở cấp ngành, khái niệm ngành chưa rõ ràng, trong lúc các doanh nghiệp phần lớn hoạt động đa ngành, đa lĩnh vực, sản phẩm cuối cùng có nhiều loại khác nhau, doanh nghiệp thuộc sở hữu khác nhau, cùng một loại

sản phẩm nhưng công nghệ giữa các doanh nghiệp khác nhau. Nhiều ngành chưa có công đoàn ngành, nhiều doanh nghiệp trong ngành chưa có công đoàn cơ sở. Như vậy chủ thể của cả hai bên thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể nhiều trường hợp chưa rõ ràng. Mặt khác, việc xác định tổ chức đại diện cho giới chủ ở cấp ngành cũng còn tản mát được quy định ở nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau

Vì vậy, có ý kiến kiến nghị trong tổ chức thực hiện, trước hết đẩy mạnh việc thương lượng tập thể và ký kết thoả ước đạt yêu cầu ở cấp doanh nghiệp, còn ở cấp ngành vừa phải xác định rõ khái niệm ngành, vừa chọn một vài ngành đã định hình rõ “ngành” để tiến hành thí điểm việc thương lượng và ký kết thoả ước ngành, mới đầu có thể là “thoả ước khung” để các doanh nghiệp trong ngành thoả thuận cụ thể hơn tại doanh nghiệp của mình. Chính phủ sẽ có quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện.

2.6. Chương Tiền lương

Mức lương, hình thức trả lương, cơ chế trả lương trong kinh tế thị trường do người sử dụng lao động và người lao động thương lượng và thoả thuận từ khi bắt đầu giao dịch. Nhà nước chỉ quy định những nguyên tắc và hành lang pháp lý, trong đó quan trọng nhất là mức lương tối thiểu mà hai bên không được thoả thuận thấp hơn.

Nghị quyết Trung ương đã quy định sẽ xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu. Do đó, Bộ luật Lao động sửa đổi quy định Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng. Mức lương ngành do thoả ước lao động tập thể ngành quy định trên cơ sở mức lương tối thiểu vùng và năng suất lao động trong ngành. Việc xác định lương tối thiểu vẫn thuộc thẩm quyền của Chính, tuy nhiên, Dự thảo cũng quy định rõ hơn các yếu tố được chú trọng xem xét làm căn cứ để xây dựng và điều chỉnh mức lương tối thiểu trong từng thời kỳ.

Bổ sung hình thức trả lương thời gian theo năm để các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, văn phòng đại diện nước ngoài lựa chọn. Thực hiện cơ chế tiêu dùng ít phải dùng tiền mặt, bổ sung việc trả lương qua tài khoản ngân hàng của người lao động, nhưng người sử dụng lao động phải thoả thuận với người lao động về các khoản lệ phí liên quan đến duy trì tài khoản và rút tiền từ tài khoản.

Bổ sung làm rõ mức lương làm thêm giờ vào ngày lễ là chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có lương đối với người lao động hưởng lương ngày; mức trả thêm về làm việc ban đêm, kể cả đối với người làm thêm giờ vào ban đêm, tính trên cơ sở đơn giá hoặc tiền lương thời gian của giờ làm việc bình thường ban ngày.

Để giảm bớt thủ tục hành chính, bỏ quy định về đăng ký thang lương, bảng lương, thay bằng sao gửi cho cơ quan, tổ chức có liên quan. Thang lương, bảng lương, định mức lao động do các doanh nghiệp tự xây dựng và ban hành theo các nguyên tắc quy định của Chính phủ.

Về Chương này, nhiều ý kiến cho rằng mức lương tối thiểu hiện hành điều chỉnh hàng năm làm cho doanh nghiệp gặp khó khăn vì cứ phải điều chỉnh tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp hàng năm. Nhất là mức lương tối thiểu sau nhiều lần điều chỉnh vẫn không đáp ứng nhu cầu sinh hoạt tối thiểu của người lao động, mức lương của doanh nghiệp dựa trên mức lương tối thiểu thấp hơn tiền lương của người lao động không đủ bù đắp sức lao động, không đủ sống.

Tuy nhiên, Bộ luật Lao động, cũng như luật Lao động nhiều nước, không thể quy định mức lương tối thiểu theo con số cụ thể. Trên quốc tế, chỉ có Mỹ và một vài nước quy định mức lương tối thiểu bằng con số tuyệt đối, cụ thể trong luật lao động. Việc xác định lương tối thiểu phụ thuộc vào nhiều yếu tố kinh tế thị trường khác nhau, do vậy nếu quy định cứng nhắc một mức cụ thể trong Bộ luật sẽ không đảm bảo được tính linh hoạt trước sự thay đổi của thực tiễn.

2.7. Chương Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

a. Về thời gian làm thêm giờ.

Dự thảo Bộ luật Lao động quy định:

Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời gian được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể cơ sở, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc theo nội quy của người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động có quyền huy động người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau: (1) Được sự đồng ý của người lao động; (2) Đảm bảo số giờ làm thêm của người lao động tối đa không quá 50% số giờ làm việc chính thức trong một ngày và không quá 30 giờ trong một tháng; (3) 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.

b. Về nghỉ lễ và nghỉ vì việc riêng, ý kiến đề nghị tăng thêm một ngày nghỉ Tết âm lịch theo tập quán quốc gia; tăng thêm hai ngày cho mỗi sự kiện hiếu, hỷ theo nguyện vọng của người thân gia đình.

Thực tế thì nhiều doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đã thực hiện từ nhiều năm nay. Có ý kiến về quy định của pháp luật, có thể giữ nguyên theo

hiện hành, nhưng khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận không ảnh hưởng đến chương trình, tiến độ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, có thể ghi trong thoả ước lao động tập thể, nếu có.

c. Dự thảo quy định về việc nghỉ ăn cơm của người lao động, theo đó cho phép người lao động nghỉ ít nhất 15 phút để ăn cơm và thời gian này được tính vào thời gian làm việc. Trong quá trình soạn thảo, quy định này được lấy ý kiến nhiều lần và được các bên đều ủng hộ. Lợi ích của quy định này cho người lao động thì đã rõ. Bản thân phía người sử dụng lao động cũng thấy cần thiết phải đảm bảo sức khỏe cho người lao động, từ đó đảm bảo năng suất lao động và an toàn lao động.

d. Dự thảo quy định cho phép các bộ, ngành quản lý trực tiếp một số công việc có tính chất đặc thù được quy định về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi trong các lĩnh vực đặc thù này sau khi có sự thống nhất của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Quy định này vừa đảm bảo sự bảo vệ người lao động, vừa đảm bảo các công việc có tính chất đặc biệt được thực hiện đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động.

2.8. Chương Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

a. Bộ luật Lao động sửa đổi bỏ quy định về hình thức xử lý kỷ luật lao động chuyển làm việc khác có mức lương thấp hơn không quá 6 tháng.

Theo quy định hiện hành, doanh nghiệp khó thực hiện, vì các vị trí làm việc đều đã có người làm; chuyển người bị kỷ luật lao động thì phải có người thay thế; hết thời hạn kỷ luật, người cũ trở về vị trí cũ, thì phải chuyển người thay thế sang vị trí khác, nhưng vị trí khác cũng đã có người làm. Hơn nữa, đối với người lao động có tay nghề bị chuyển làm việc có mức lương thấp hơn trong 6 tháng sẽ lãng phí sức lao động, không phải chỉ thiệt về tiền lương mà còn không sử dụng đúng năng lực chuyên môn.

b. Do trong thực tế đã xảy ra nhiều vi phạm, không chỉ ảnh hưởng đến sản xuất của doanh nghiệp mà ảnh hưởng cả đến cộng đồng tập thể người lao động xung quanh, cho nên bổ sung một số hành vi lỗi nặng có thể bị sa thải: đánh bạc, hành hung gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi doanh nghiệp, tiết lộ bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ của doanh nghiệp.

c. Việc xử lý kỷ luật lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động. Nếu không được quy định chặt chẽ, việc người lao động lạm dụng công cụ xử lý kỷ luật lao động là rất dễ xảy ra. Chính vì lý do đó, dự thảo đưa ra các quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động.

2.9. Chương an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Nội dung hiện hành không thay đổi nhiều. Thực tế không có vướng mắc về quy định của pháp luật.

a. Bổ sung việc xây dựng, công bố hồ sơ quốc gia về an toàn lao động, phù hợp với thông lệ quốc tế. Điều này phù hợp với quy định của Công ước số 187 của ILO về an toàn vệ sinh lao động mà Việt Nam sẽ tham gia trong thời gian tới.

b. Thực tế cho thấy, trong trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp xảy ra, nghĩa vụ về tài chính của người sử dụng lao động là rất lớn. Do vậy, để giảm thiểu rủi ro cho người sử dụng lao động, đồng thời để có cơ chế bảo vệ tốt hơn đối với người lao động trong trường hợp xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Dự thảo quy định việc thành lập Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

c. Quy định về người sử dụng lao động tuân thủ các tiêu chuẩn quốc gia, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn vệ sinh lao động, để xây dựng quy trình, nội quy lao động tại từng loại thiết bị, nơi làm việc.

d. Quy định về kiểm định và các tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn. Lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động đòi hỏi phải có nhiều văn bản dưới luật quy định chi tiết về tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật với khối lượng không nhỏ.

e. Bổ sung một số quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động định kỳ cung cấp thông tin cho người lao động về những biện pháp bảo đảm an toàn-vệ sinh lao động tại doanh nghiệp, thông báo những trường hợp nguy hiểm có khả năng gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động tại nơi làm việc. Nước ta đã phê chuẩn Công ước 155 (1981) về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và Công ước 120 (1964) về vệ sinh làm việc tại Văn phòng.

2.10. Chương Những quy định riêng đối với lao động nữ

Đối với lao động nữ có ý kiến đề nghị, tăng thời gian nghỉ thai sản thêm 2 tháng để phù hợp với yêu cầu nuôi trẻ bằng sữa mẹ và các nhà giữ trẻ không nhận trẻ dưới 6 tháng tuổi. Việc trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, không chỉ thực hiện đối với lao động nữ để phù hợp với Luật bình đẳng giới, lao động nam và lao động nữ đều có trách nhiệm gia đình. Luật bảo hiểm xã hội cũng đã quy định lao động nam được quyền hưởng bảo hiểm xã hội khi phải nghỉ để chăm sóc con ốm, thực hiện biện pháp kế hoạch hóa gia đình.

2.11. Chương những quy định đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác.

Những quy định hiện hành trong chương này cơ bản được giữ nguyên, có bổ sung, sửa đổi một số điểm.

a. Về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Trong tình hình kinh tế ngày càng phát triển của nước ta, lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc ngày càng nhiều là vấn đề cần quan tâm, phải có điều luật đề điều chỉnh phù hợp. Thực tiễn cho thấy có rất nhiều người nước ngoài nhập cảnh vào Việt Nam theo đường du lịch, sau đó ở lại làm việc bất hợp pháp. Nhằm hạn chế quy định của Bộ luật Lao động hiện hành (người nước ngoài làm việc sau 3 tháng mới được cấp giấy phép lao động) dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) quy định theo hướng, mọi người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam đều phải có giấy phép lao động được cấp bởi cơ quan có thẩm quyền.

Bên cạnh đó, Dự thảo bổ sung một số quy định như:

- Quy định điều kiện của người nước ngoài vào làm tại doanh nghiệp bao gồm độ tuổi tối thiểu, trình độ chuyên môn, không phải là tội phạm, có giấy phép lao động.

- Điều kiện tuyển dụng lao động là người nước ngoài đối với doanh nghiệp, nhà thầu trong nước và đối với doanh nghiệp, nhà thầu nước ngoài;

- Đối tượng phải có giấy phép lao động và đối tượng không thuộc diện cấp giấy phép lao động;

- Thời hạn cấp giấy phép theo thời hạn hợp đồng lao động tối đa là 1 năm.

b. Ban hành một mục mới về người lao động giúp việc gia đình.

Trong kinh tế hiện đại, người giúp việc nhà cho một người sử dụng lao động là người lao động có quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng như mọi người lao động khác có quan hệ lao động. Giúp việc nhà đã trở thành một nghề, có chuyên môn nghiệp vụ nhất định.

Mở rộng nghề giúp việc nhà thì giải quyết được việc làm cho một bộ phận người lao động, đồng thời giải phóng cho một bộ phận người lao động khác khỏi công việc gia đình để tham gia hoạt động kinh tế - xã hội, hòa nhập xã hội.

Tại kỳ họp lần thứ 100 (ILC 100) năm 2011, ILO đã thông qua 1 Công ước và 1 Khuyến nghị về việc làm nhân văn cho lao động giúp việc trong gia đình. Đây là văn bản pháp lý quốc tế quan trọng nhất điều chỉnh về lao động

giúp việc trong gia đình và Việt Nam đã bỏ phiếu thuận để thông qua 2 văn bản này. Do đó, việc quy định vấn đề lao động giúp việc gia đình trong Dự thảo là một bước lập pháp quan trọng thể hiện trách nhiệm của quốc gia thành viên ILO của Việt Nam và đồng thời việc này cũng tạo cơ sở pháp lý cho việc tiến hành phê chuẩn Công ước về việc làm nhân văn cho lao động giúp việc gia đình trong tương lai.

Bộ luật Lao động đặt mục riêng về người lao động giúp việc nhà nhằm quy định rõ quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người giúp việc nhà, xóa bỏ định kiến lạc hậu coi khinh nghề giúp việc nhà, phân biệt đối xử, ngược đãi, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục, dùng vũ lực đối với người giúp việc nhà theo hệ tư tưởng phong kiến lỗi thời.

Trong điều kiện của người giúp việc làm việc riêng lẻ cho cá nhân, ngoài tầm kiểm soát thường xuyên của cộng đồng và cơ quan nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động bắt buộc phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản để bảo vệ tốt hơn người giúp việc.

c. Sửa đổi, bổ sung các quy định về lao động chưa thành niên, lao động trẻ em lao động là người cao tuổi, lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

2.12. Chương Bảo hiểm xã hội

Đã có Luật Bảo hiểm xã hội nên chương này chỉ quy định 4 điều có liên quan đến trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động là một nghĩa vụ và quyền cơ bản trong quan hệ lao động; bảo hiểm xã hội đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc.

Về độ tuổi nghỉ hưu của người lao động, sau khi cân nhắc dự thảo đưa ra 2 phương án:

- Đối với người lao động là đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động thì tuổi đời để nghỉ hưu cả nam và nữ giữ như quy định hiện hành (nam 60 tuổi, nữ 55 tuổi).

- Đối với người thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức thì tuổi đời nghỉ hưu là nam 62 tuổi và nữ 60 tuổi. Đối với nhóm đối tượng này, điều kiện lao động và đặc điểm công việc cho phép lao động trong nhóm đối tượng này có thể kéo dài thời gian làm việc hơn. Đồng thời, việc kéo dài tuổi nghỉ hưu cũng góp phần tạo sự ổn định cho quỹ bảo hiểm xã hội.

Tuy nhiên, có nhiều ý kiến đề nghị cân nhắc quy định này với đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động quy định tại Điều 2 của Dự thảo cho phù hợp.

2.13. Chương Công đoàn

Chương này có những điểm sửa đổi cơ bản như sau:

a. Khẳng định vai trò lãnh đạo, đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động của tổ chức công đoàn theo chủ trương, đường lối của Đảng và quy định của Hiến pháp. Dự thảo quy định trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp trong thời gian 6 tháng. Đây là quy định đã được thể hiện trong Bộ luật Lao động hiện hành.

b. Tuy nhiên thực tiễn trong thời gian vừa qua cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức công đoàn là rất thấp. Thực tiễn này dẫn đến hậu quả là các quy định trong Bộ luật Lao động hiện hành có liên quan đến thẩm quyền của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở không được thi hành, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích của người lao động. Do vậy, Dự thảo cho phép tập thể lao động cử ra người đại diện tập thể lao động hoặc kiến nghị công đoàn cấp trên trực tiếp để thực hiện chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho tập thể lao động ở những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở. Vấn đề người đại diện của tập thể lao động thực chất là sự mở rộng quyền của Đại diện tập thể lao động trong việc lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật hiện hành.

c. Dự thảo đưa ra cơ chế bảo vệ và đảm bảo cho cán bộ công đoàn và đại diện tập thể lao động hoạt động thông qua các quy định về quyền của cán bộ công đoàn, đại diện tập thể lao động, việc chấm dứt hợp đồng lao động, các hành vi bị nghiêm cấm và trách nhiệm của người sử dụng lao động. Dự thảo quy định chi tiết chế độ đãi ngộ đối với cán bộ công đoàn và đại diện tập thể lao động. Theo đó, cán bộ công đoàn không chuyên trách được hưởng phụ cấp của Quỹ công đoàn theo quy định của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Đại diện tập thể lao động làm việc tự nguyện theo tín nhiệm của người lao động, vì lợi ích của tập thể lao động và bản thân, có thể được hưởng số tiền thù lao do mỗi người của tập thể lao động đóng góp từ 0,5% đến 1% mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tùy theo quy mô doanh nghiệp và theo quyết nghị của hội nghị người lao động khi bầu chọn đại diện tập thể lao động. Người làm công tác công đoàn chuyên trách do quỹ công đoàn trả lương, nhưng được hưởng quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động trong doanh nghiệp theo quy chế doanh nghiệp hoặc thỏa ước lao động tập thể.

d. Dự thảo quy định trách nhiệm của Ban chấp hành cấp trên cơ sở. Theo đó, Dự thảo bổ sung quy định ở các doanh nghiệp có 300 lao động trở lên, trong trường hợp cần thiết ban chấp hành công đoàn cấp trên công đoàn

cơ sở có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để cử một cán bộ công đoàn chuyên trách có năng lực, am hiểu pháp luật lao động và kiến thức chuyên môn về lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp làm Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn doanh nghiệp. Công đoàn cấp trên công đoàn cơ sở có trách nhiệm vận động tập thể người lao động thành lập, gia nhập công đoàn cơ sở; hỗ trợ, huấn luyện kỹ năng thương lượng tập thể và nâng cao hiểu biết về pháp luật lao động, pháp luật công đoàn cho những người làm công tác công đoàn cơ sở hoặc người đại diện tập thể lao động ở doanh nghiệp. Tổng liên đoàn lao động Việt nam, Liên đoàn lao động các cấp tham gia với cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức đại diện người sử dụng lao động để bàn bạc, giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động, có quyền lập các tổ chức dịch vụ việc làm, dạy nghề, tương tế, tư vấn pháp luật, lập các cơ sở phúc lợi chung cho người lao động và các quyền khác theo quy định của pháp luật.

e. Dự thảo quy định rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước. Theo đó, Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm hỗ trợ, giúp đỡ tư vấn cho người đại diện tập thể lao động; huấn luyện kỹ năng thương lượng tập thể, nâng cao hiểu biết pháp luật lao động, pháp luật công đoàn cho những người được bầu vào Ban đại diện tập thể lao động ở doanh nghiệp.

2.14. Chương giải quyết tranh chấp lao động

Trong thời gian qua, tranh chấp lao động phát sinh hầu hết do việc chấp hành pháp luật lao động chưa nghiêm, một số quy định về giải quyết tranh chấp lao động chưa phù hợp.

Một bộ phận người sử dụng lao động vi phạm nhiều quyền hợp pháp của người lao động như không ký hợp đồng lao động, không trả lương làm thêm giờ, không nộp bảo hiểm xã hội cho người lao động, không quan tâm thực hiện chế độ tiền thưởng, nâng bậc nâng lương, cải thiện điều kiện lao động gây nên bức xúc trong tập thể lao động, dẫn đến nhiều cuộc đình công.

Một bộ phận người lao động thiếu hiểu biết pháp luật lao động, khi có bất đồng với người sử dụng lao động về những vấn đề sử dụng lao động thì không biết dựa vào pháp luật để khiếu nại, thương lượng hoặc khiếu kiện để giải quyết nên đã tự phát đình công, không tuân theo thủ tục do pháp luật quy định, mặc dù đấu tranh có lý do chính đáng nhưng lại là bất hợp pháp.

Về mặt pháp luật, chưa có quy định về cơ chế đối thoại, chia sẻ thông tin thường xuyên giữa các bên trong quan hệ lao động, cơ chế thương lượng tập thể chưa cụ thể, để giúp tăng cường quan hệ lao động, nhất là giúp giải quyết tranh chấp lao động tập thể, quy định quyền của người lao động có thể đình công trong trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền là chưa phù

hợp, làm giảm vai trò, trách nhiệm hoà giải và phân xử của cơ quan có thẩm quyền.

Bộ luật Lao động sửa đổi có một số điểm điều chỉnh như sau:

Tuy nhiên, giải quyết tranh chấp lao động là một trong các yếu tố quan trọng của chính sách và thể chế quan hệ lao động, hướng tới mục tiêu thúc đẩy đối thoại bình đẳng, thương lượng tập thể giữa các bên tranh chấp phù hợp với cơ chế thị trường, kiên trì giải quyết hoà bình, cố gắng với mức cao nhất dàn xếp hài hoà lợi ích của các bên, không để các bên phải sử dụng đến giải pháp bắt buộc dĩ là đình công, đóng cửa doanh nghiệp, tránh những tổn thất do các hành động này gây ra cho các bên, tránh những ảnh hưởng bất lợi đối với nhu cầu thu hút đầu tư và đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Vì vậy với nhận thức trên, có những điểm sửa đổi sau đây:

1. Bổ quy định về Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Bộ luật Lao động hiện hành quy định thẩm quyền giải quyết cả tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Trên thực tế, một mặt, nhiều cơ sở không có tổ chức công đoàn thì không thành lập được Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Mặt khác, nơi có tổ chức công đoàn, trừ một số ít nơi thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở và hoạt động tương đối có hiệu quả, nhưng nhiều nơi, cán bộ công đoàn không chuyên trách cũng là người lao động, không nắm vững pháp luật công đoàn, không nắm được các quy định của pháp luật lao động, thiếu khả năng đối thoại nên đã không làm được chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động, không có vai trò tích cực trong Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, có tranh chấp thì không giải quyết hoà giải được, người lao động vẫn đình công tự phát.

Vì vậy, dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi đã không quy định tổ chức Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Những nơi chưa có tổ chức công đoàn nếu phát sinh tranh chấp cá nhân thì phải do Hoà giải viên lao động cấp huyện giải quyết. Các cuộc tranh chấp tập thể về quyền hay về lợi ích đều sẽ do Hoà giải viên lao động cấp huyện giải quyết.

Trong trường hợp tranh chấp lao động về lợi ích (người lao động tranh chấp, yêu cầu chủ yếu là tăng lương hoặc giảm giờ làm) sau khi không chấp nhận kết luận của Hội đồng trọng tài theo chức năng luật định của Hội đồng trọng tài, kết luận của Hội đồng trọng tài không phải là cuối cùng thì có quyền làm thủ tục để tiến hành đình công.

2. Bổ sung quyền của cả hai bên trong tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, có quyền yêu cầu Toà án nhân dân ra lệnh cưỡng chế thi hành khi hai

bên đã chấp nhận biên bản hoà giải thành của Hội đồng trọng tài cấp tỉnh, mà một bên không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ.

3. Khuyến khích các bên tranh chấp tích cực thực hiện quyền tiếp tục thương lượng trong quá trình đình công đã xảy ra, cơ quan lao động và công đoàn cấp tỉnh tiếp tục tìm cách trợ giúp, tư vấn cho các bên tự đưa ra phương án mới có thể chấp nhận được để sớm chấm dứt cuộc đình công.

4. Cho phép người sử dụng lao động được tạm thời đóng cửa doanh nghiệp trong quá trình tập thể lao động tiến hành đình công để bảo vệ tài sản của doanh nghiệp do trên thực tế, trong thời gian qua, một số cuộc đình công đã bị một số ít phần tử quá khích lợi dụng để bạo hành, phá huỷ tài sản của doanh nghiệp và do một khi đa số người lao động đã đồng loạt nghỉ việc, thì khó có đủ nhân công cần thiết để duy trì hoạt động bình thường của doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc tạm thời đóng cửa doanh nghiệp chỉ được phép với điều kiện là chỉ được thực hiện sau thời điểm cuộc đình công đã bắt đầu, người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc cho những người lao động không tham gia đình công, không được đến làm việc và phải mở cửa doanh nghiệp trở lại ngay lập tức khi cuộc đình công kết thúc, tập thể lao động trở lại làm việc.

5. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, tức là tranh chấp trong những trường hợp người sử dụng lao động không thực hiện những nghĩa vụ pháp định đối với tập thể lao động, thì phải sử dụng những quy định hiện hành của pháp luật lao động để giải quyết. Tập thể lao động phải đấu tranh bằng các phương thức khiếu nại hoặc khiếu kiện theo quy định của pháp luật. Không có lý do gì cơ quan có thẩm quyền lại không có khả năng sử dụng công cụ pháp luật để giải quyết. Tập thể lao động không được sử dụng phương thức đình công để tự giải quyết và đình công sẽ là bất hợp pháp.

Khi có tranh chấp tập thể về quyền, hai bên không tự giải quyết được thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền (hoà giải viên cấp huyện, Chủ tịch UBND cấp huyện hoặc Toà án) giải quyết, đòi người sử dụng lao động phải thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động.

6. Bổ sung hình thức bồi thường thiệt hại, nếu có, cho người sử dụng lao động do tập thể lao động đình công bất hợp pháp gây ra (nếu có) bằng việc người tham gia đình công làm thêm một số giờ theo thoả thuận với người sử dụng lao động và không tính khoản phụ trội về tiền lương làm thêm giờ, không trừ vào số giờ làm thêm theo kế hoạch trong năm. Đó là theo kinh nghiệm xử lý của một số chủ doanh nghiệp đã không yêu cầu người lao động tham gia đình công có lỗi phải bồi thường bằng tiền mà yêu cầu làm thêm một số giờ để quy ra tiền, gọi là một khoản bồi thường theo luật định. Nhiều chủ doanh nghiệp có thiệt hại, nhưng đã không yêu cầu người lao động bồi

thường. Trên thực tế, đình công bất hợp pháp đều là đình công tự phát, không có người tổ chức lãnh đạo rõ ràng, người lao động tham gia đình công đều là người bị thiệt do chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động, không có tiền đủ trang trải thiệt hại gây ra, nếu có. Huống chi, chủ doanh nghiệp cũng phải bị xử lý do vi phạm pháp luật lao động, nguyên nhân chính gây ra đình công dù đình công là bất hợp pháp về thủ tục và trình tự tiến hành.

7. Bổ sung quy định về thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp tỉnh trong việc giải quyết các cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục. Trên cơ sở thực tiễn hiệu quả giải quyết đình công của Tổ công tác liên ngành, dự thảo quy định theo hướng cho phép Chủ tịch UBND cấp tỉnh tham gia giải quyết các cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục. Theo đó, đối với các cuộc đình công không theo trình tự, thủ tục luật định, Dự thảo cho phép Chủ tịch UBND cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục pháp luật quy định đồng thời giao cho cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết. Trong vòng 1 ngày kể từ khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục, thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động phối hợp với công đoàn cùng cấp và các cơ quan tổ chức có liên quan, phải trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện tập thể lao động hỗ trợ, tìm các biện pháp giải quyết những bất đồng giữa các bên, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.

2.15. Chương Quản lý nhà nước về lao động

Chương Quản lý nhà nước về lao động cơ bản giữ nguyên như hiện hành.

Tuy nhiên, có một điểm mới đó là bỏ quy định về việc cấp sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội. Sổ bảo hiểm xã hội đã được quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội do đó không cần thiết phải quy định trong Bộ luật Lao động nữa. Về Sổ lao động, nhiều ý kiến cho rằng trong khi đã có Sổ bảo hiểm xã hội ghi đầy đủ quá trình làm việc của người lao động thì không cần có Sổ lao động nữa, lãng phí tiền in ấn, công ghi chép nhưng trong thực tế không được sử dụng vì dù có Sổ lao động thì các cơ quan, doanh nghiệp tuyên nhận người lao động vẫn yêu cầu phải có sơ yếu lý lịch được chính quyền địa phương xác nhận.

Ý kiến khác cho rằng trên phương diện quản lý nhà nước thì vẫn cần có Sổ lao động của từng người lao động vì không phải người lao động nào cũng có Sổ bảo hiểm xã hội, Sổ này chỉ được cấp phát sau khi đã có việc làm tại cơ quan, doanh nghiệp có tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc bảo hiểm xã hội tự nguyện. Đối với người mới bước vào tuổi lao động, thiếu việc làm hoặc chưa có việc làm thì cần có Sổ lao động để địa phương nắm được tình hình lao động và việc làm, người lao động xuất trình khi tìm việc, xin việc để người sử dụng lao động biết được nhân thân, quá trình sinh sống và làm việc, thêm cơ

sở tin cậy để tuyển dụng, giao việc. Bộ luật Lao động sửa đổi đang giữ như hiện hành. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm nghiên cứu, bổ sung những nội dung cần thiết để Sở lao động phát huy tác dụng thiết thực trong thực tế quản lý lao động.

2.16. Chương Thanh tra lao động

Nhà nước ta đã phê chuẩn Công ước số 81 (1947) của ILO về Thanh tra lao động. Chương này đã vận dụng Công ước và cơ bản giữ nguyên như quy định hiện hành.

- Trong thực tế đang có khó khăn về lực lượng thanh tra viên ở các địa phương, trừ Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội, các địa phương đều chỉ được bố trí 2 - 3 thanh tra viên và phải đảm nhiệm thanh tra nhiều lĩnh vực nên không phát huy được hiệu lực. Vì vậy, có ý kiến đề nghị bổ sung quy định hệ thống thanh tra nhà nước về lao động được thành lập từ Trung ương (tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) đến địa phương ở cấp huyện (hiện hành quy định chỉ đến cấp tỉnh thì lực lượng quá mỏng, trên thực tế ở cấp huyện đã có đến hàng trăm, nghìn doanh nghiệp, chỉ thanh tra cấp tỉnh thì thanh tra không xuê).

Công ước về thanh tra lao động đã quy định số lượng thanh tra viên phải đủ để bảo đảm việc thực hiện có hiệu quả các chức năng của cơ quan thanh tra và được ấn định có tính đến tầm quan trọng của nhiệm vụ phải thực hiện, số lượng và tầm quan trọng của các đối tượng phải được thanh tra, số lượng lao động làm việc trong các cơ sở đó, số lượng và mức phức tạp của các quy định pháp luật phải được bảo đảm thực hiện...

2.17. Về Điều khoản thi hành

Dự thảo gồm 3 Điều quy định về: Hiệu lực của Bộ luật lao động; Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động; Trách nhiệm hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động.

Trên đây là thuyết minh chi tiết về nội dung chủ yếu của Bộ luật Lao động (sửa đổi)/.

BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI