

Số: 67/BC-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 6 tháng 9 năm 2011.

## BÁO CÁO GIẢI TRÌNH, TIẾP THU Ý KIẾN THẨM ĐỊNH DỰ ÁN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)

Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội gửi Bộ Tư pháp thẩm định tại Công văn số 2047/LĐTBXH-PC ngày 27/06/2011<sup>1</sup>. Ngày 11/7/2011, Hội đồng thẩm định Bộ Tư pháp có báo cáo thẩm định dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) số 111/BC-HĐTĐ.

Sau khi nghiên cứu báo cáo thẩm định của Hội đồng thẩm định, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã cơ bản tiếp thu các ý kiến của Hội đồng thẩm định và có ý kiến giải trình như sau:

### 1. Về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng

Hội đồng thẩm định cho rằng "nhất trí với phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của dự án Bộ luật Lao động, tuy nhiên đề nghị thể hiện rõ vấn đề phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng trong Tờ trình Chính phủ và Bản thuyết minh chi tiết".

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định và thể hiện rõ hơn, cụ thể hơn về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng trong Tờ trình Chính phủ và Bản thuyết minh chi tiết.

### 2. Về tính khả thi

- Hội đồng thẩm định cho rằng "tính khả thi của dự án Bộ luật Lao động đối với lao động theo hợp đồng dưới 3 tháng, doanh nhân, lao động giúp việc gia đình và doanh nghiệp sử dụng dưới 10 người lao động là chưa cao, cần phải có đánh giá riêng để có quy định riêng cho phù hợp"

Về vấn đề này, trong quá trình soạn thảo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổng kết đánh giá, nghiên cứu và nhiều lần tổ chức các cuộc hội thảo để thảo luận riêng về vấn đề tổ chức đại diện người sử dụng lao động, lao động giúp việc gia đình và những điều khoản giảm trừ đối với doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động trong nội dung Bộ luật Lao động (sửa đổi). Theo kết quả nghiên cứu, đánh giá và trao đổi tại các cuộc hội thảo, hầu hết các nhận định đều cho rằng: Thực tiễn thực thi các quy định của Bộ luật Lao động (sửa đổi) đối với lao động giúp việc gia đình là chưa cao có nguyên nhân từ pháp

<sup>1</sup> Trước đó, vào tháng 3 năm 2010 Hội đồng thẩm định của Bộ tư pháp cũng đã thẩm định dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi). Đây là lần thẩm định thứ 2.

luật lao động hiện hành mới chỉ có 2 điều quy định về hợp đồng lao động và nguyên tắc sử dụng lao động giúp việc gia đình<sup>2</sup>, chưa có văn bản hướng dẫn thi hành chi tiết.

Các nội dung về lao động theo hợp đồng dưới 3 tháng, doanh nghiệp sử dụng dưới 10 người lao động đã được pháp luật hiện hành quy định khá cụ thể nên về cơ bản thực thi là tương đối tốt.

Do đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã thể hiện trong dự thảo Bộ luật theo hướng: (i) dự thảo chỉ quy định chung về việc miễn trừ đối với doanh nghiệp sử dụng dưới 10 người lao động còn các quyền miễn trừ cụ thể sẽ được xác định bởi văn bản hướng dẫn thi hành nhằm sát hơn với sự phát triển các quan hệ xã hội theo từng thời kỳ; (ii) quy định hợp đồng lao động dưới 3 tháng có thể giao kết bằng miệng hoặc bằng hành vi cụ thể nhưng phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động; (iii) quy định cụ thể hơn về vấn đề lao động giúp việc gia đình: thành một mục riêng trong Chương XI, có 4 Điều quy định về khái niệm người lao động giúp việc gia đình, hợp đồng lao động của người lao động giúp việc gia đình, trách nhiệm của người sử dụng lao động, trách nhiệm của người lao động và những hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động giúp việc gia đình.

- Hội đồng thẩm định đề nghị cần tăng cường vai trò tổ chức thi hành Bộ luật Lao động, đặc biệt là công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật và nâng cao số lượng, chất lượng hệ thống thanh tra lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định. Trong thời gian tới, Bộ sẽ tiếp tục tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động và chỉ đạo cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động để nâng cao ý thức thực thi pháp luật lao động của người lao động, người sử dụng lao động; đồng thời, củng cố, nâng cao năng lực thanh tra viên lao động và có kế hoạch tăng cường số lượng thanh tra lao động.

### **3. Về các vấn đề còn có ý kiến khác nhau**

#### **3.1. Về việc bổ sung thêm vấn đề vào các vấn đề còn ý kiến khác nhau**

Ngoài 6 vấn đề có ý kiến còn khác nhau trong dự thảo Tờ trình Chính phủ, có ý kiến trong Hội đồng thẩm định cho rằng cần *bổ sung chương giải quyết tranh chấp lao động vào phần các vấn đề có ý kiến còn khác nhau để xin ý kiến.*

Về vấn đề này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có giải trình như sau:

<sup>2</sup> Điều 28 và Điều 139 của Bộ luật Lao động hiện hành.

Chương giải quyết tranh chấp trong Bộ luật Lao động (Chương XIV) có rất nhiều nội dung và cơ chế giải quyết tranh chấp khác nhau: giải quyết tranh chấp cá nhân, giải quyết tranh chấp tập thể, giải quyết tranh chấp về quyền, giải quyết tranh chấp về lợi ích, đình công, đóng cửa tạm thời doanh nghiệp, thủ tục giải quyết các cuộc đình công tại toà án...

Trong những năm qua, tình hình tranh chấp lao động, đình công có những diễn biến phức tạp, có lúc có nơi trở thành vấn đề kinh tế - xã hội bức xúc. Đây là vấn đề mang tính tổng hợp và liên quan đến nhiều vấn đề của đời sống xã hội.

Năm 2006, Quốc hội khoá 12 đã thảo luận và đưa ra phương án tổng thể nhằm giải quyết tranh chấp lao động, đình công và đã quyết định sửa đổi cơ bản, toàn diện chương XIV giải quyết tranh chấp lao động của Bộ LUẬT LAO ĐỘNG.

Tuy nhiên, đình công kể từ năm 2008 đến nay vẫn diễn biến phức tạp với số lượng nhiều cuộc đình công (năm 2009 là năm 2011 là 422 cuộc, 6 tháng đầu năm 2011 đã xảy ra 440 cuộc). Hầu hết các cuộc đình công xảy ra đều không theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định (không do công đoàn cơ sở hoặc người được tập thể lao động bầu để tổ chức và lãnh đạo đình công, không thông qua các bước hoà giải cơ sở, hoà giải viên lao động hay hội đồng hoà giải lao động, toà án lao động như được quy định trong Bộ luật Lao động).

Tổng kết các cuộc đình công trong thời gian qua cho thấy một số nguyên nhân chủ yếu dẫn đến đình công là:

- Tiền lương, thu nhập của người lao động thấp và không đủ trang trải các nhu cầu cuộc sống của người lao động đặc biệt là trong bối cảnh giá cả sinh hoạt tăng cao những năm gần đây. Thống kê yêu sách các cuộc đình công cho thấy 80% yêu sách đình công của người lao động xuất phát từ các vấn đề liên quan đến tiền lương, thưởng và tăng mức ăn giữa ca.

- Việc đối thoại thương lượng, thoả thuận giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động (về tiền lương, thưởng, phúc lợi, ăn giữa ca...) không tồn tại hoặc rất ít thực chất. Lý do chính là còn một số lượng lớn doanh nghiệp chưa thành lập được công đoàn cơ sở (còn tới 80% doanh nghiệp dân doanh và 60% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa thành lập được công đoàn cơ sở<sup>3</sup>) nên ở doanh nghiệp này không có ai là người đại diện để thương lượng và thoả thuận với chủ sử dụng lao động về những nguyện vọng, bức xúc của công nhân. Ở những nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đại đa số chưa phát huy tác dụng; Nhiều công đoàn cơ sở không làm tròn nhiệm vụ là đại diện cho tập thể lao động và không bảo vệ quyền lợi của người lao động.

<sup>3</sup> Theo Báo cáo tổng kết 19 năm thi hành Luật công đoàn thì đến tháng 6/2009 mới chỉ thành lập được 97.306 công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn. Theo báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động thì tại các tỉnh, thành phố lớn thì tỷ lệ doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở trên tổng số doanh nghiệp là: thành phố Hồ Chí Minh là 50%, Đà Nẵng 2%, Bà Rịa Vũng Tàu 30%, Vĩnh Phúc là 12,7% và Hà Nội là 12%

- Một số quy định pháp luật về đình công vẫn chưa phù hợp với thực tế; việc tổ chức thi hành pháp luật lao động chưa được nghiêm minh: tình trạng vi phạm pháp luật của chủ sử dụng lao động còn nhiều, năng lực của các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp<sup>4</sup> còn chưa tương xứng, hiệu quả công tác thanh tra lao động chưa đạt, công tác phổ biến, giáo dục pháp luật còn chưa thực hiện có hiệu quả.

Trong quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung lần này, chương 14 tiếp tục được nghiên cứu, sửa đổi nhằm giải quyết cơ bản các cuộc đình công không tuân thủ đúng các quy định pháp luật. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức nhiều nghiên cứu, đánh giá và tổ chức nhiều diễn đàn trong nhiều năm, cả về nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tiễn trong, ngoài nước về Chương này; với sự tham gia của nhiều nhà quản lý trên nhiều lĩnh vực, nhiều nhà khoa học cả trong và ngoài nước.

Từ các phân tích và những nhận định, đánh giá về tranh chấp lao động và đình công trong nhiều năm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho rằng muốn khắc phục tình trạng đình công không đúng quy định của pháp luật hiện nay thì đòi hỏi phải có giải pháp tổng thể: từ việc thay đổi chính sách vĩ mô như chính sách tiền lương nhằm đảm bảo tiền lương thực tế của người lao động, kiểm chế lạm phát, chính sách thu hút đầu tư đến việc thành lập và nâng cao năng lực của tổ chức công đoàn cơ sở, phát huy cơ chế thương lượng tập thể, tổ chức tốt việc thi hành pháp luật lao động.... Nếu chỉ sửa đổi chương giải quyết tranh chấp lao động mà không có các biện pháp đồng bộ thì sẽ không đạt hiệu quả trong việc hạn chế tranh chấp lao động, đình công hiện nay.

Để tiếp tục hoàn thiện cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công, trong dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) lần này sửa đổi các nội dung sau đây:

- Sửa đổi Chương Hợp đồng lao động theo hướng làm rõ hơn, cụ thể hơn để các bên dễ thực hiện nhằm ngăn ngừa tranh chấp cá nhân.

- Bổ sung các quy định về nội dung thương lượng, quy trình thương lượng tập thể. Rút ngắn các nội dung của Thỏa ước lao động tập thể, chỉ đưa vào Thỏa ước lao động tập thể các nội dung đã được thỏa thuận thông qua thương lượng.

- Quy định cụ thể về đại diện tập thể lao động.

- Sửa đổi các quy định về tiền lương, thời giờ làm việc nghỉ ngơi.

- Sửa đổi các quy định pháp luật giải quyết tranh chấp lao động (tại Chương XIV của Bộ luật Lao động hiện hành) còn bất cập như: bỏ đình công về quyền, bỏ hội đồng hoà giải cơ sở, nâng cao vai trò của Chủ tịch Ủy ban

<sup>4</sup> Toà án nhân dân, hội đồng trọng tài lao động, hoà giải viên lao động

nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, quy định về cho phép đóng cửa tạm thời doanh nghiệp, bổ sung thêm quyền trách nhiệm cho các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.

### **3.2. Về Đại diện tập thể lao động ở những doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn.**

Hội đồng thẩm định cho rằng: "Cơ chế công đoàn cấp trên trực tiếp thực hiện vai trò đại diện cho người lao động và tập thể người lao động tại doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn là chưa khả thi, với các lý do đã nêu rõ trong báo cáo thẩm định); và đề nghị dự án Bộ luật bổ sung quy định mang tính nguyên tắc về tiêu chuẩn của người được bầu, trách nhiệm của Ban đại diện tập thể lao động trong việc báo cáo cơ quan lao động địa phương và tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở".

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định và thể hiện trong Bộ luật Lao động theo hướng:

- Đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp là: Ban chấp hành công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp; Nếu sau 6 tháng mà doanh nghiệp chưa thành lập được công đoàn cơ sở thì tập thể người lao động được bầu Ban đại diện tập thể lao động; trường hợp không thành lập Ban đại diện tập thể lao động ở doanh nghiệp thì tập thể người lao động kiến nghị với Công đoàn cấp trên cơ sở cử người đại diện để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình.

- Quy định cụ thể nhiệm vụ, trình tự thủ tục bầu Ban đại diện tập thể lao động là thông qua bỏ phiếu kín tại Hội nghị toàn thể người lao động với tiêu chí người được bầu vào ban đại diện là: (i) đang làm việc tại doanh nghiệp; (ii) có uy tín và liên hệ mật thiết với tập thể lao động; (iii) không có quan hệ thân thích với người sử dụng lao động.

- Quy định trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc: 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.

### **3.3. Về Thỏa ước lao động tập thể ngành.**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định về việc chỉ quy định mang tính định hướng, khuyến khích thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành trong Dự án Bộ luật Lao động, nhằm tạo khuôn khổ pháp lý cho việc thương lượng, ký kết thỏa ước ngành. Các nội dung cụ thể sẽ giao cho Chính phủ quy định.

### **3.4. Về chương tổ chức đại diện người sử dụng lao động.**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định về việc không nên có chương riêng về tổ chức đại diện người sử

dụng lao động, mà chỉ nên có một số điều quy định mang tính nguyên tắc về vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong chương quy định chung và một số chương khác Dự án Bộ luật Lao động.

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

### ***3.5. Về thời giờ làm thêm.***

Hội đồng thẩm định đề nghị giữ nguyên quy định về thời gian làm thêm như hiện hành là 200 giờ trong một năm, một số trường hợp được làm thêm nhưng tối đa không quá 300 giờ.

Sau khi nghiên cứu, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thấy rằng:

Trong bối cảnh kinh tế xã hội hiện nay của nước ta, việc tăng thời giờ làm thêm của người lao động sẽ tạo điều kiện cho chủ sử dụng lao động huy động người lao động làm thêm để hoàn thành các công việc mang tính thời vụ, đột xuất hay thực hiện các công việc gấp theo chu kỳ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác, việc cho tăng thời giờ làm thêm tối đa cho người lao động cũng sẽ tạo điều kiện cho người lao động có thêm thu nhập để tích lũy cho cuộc sống của họ.

Ngoài ra, kinh nghiệm quốc tế về số giờ làm thêm của người lao động, đặc biệt là các nước thành viên ASEAN thì số giờ làm thêm của người lao động cũng ở mức cao hơn Việt Nam. Cụ thể: Lào quy định thời giờ làm thêm của người lao động không được vượt quá 45 giờ/tháng hoặc 3 giờ/ngày; Philippines không khống chế số giờ làm thêm tối đa của người lao động; Indonexia là 14 giờ/ tuần (56 giờ/tháng); Trung Quốc không được quá 36 giờ/tháng...

Do vậy, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho rằng vấn đề làm thêm giờ của người lao động sẽ vẫn thể hiện 2 phương án trong dự thảo Bộ luật lao động để tiếp tục xin ý kiến Chính phủ.

### ***3.6. Thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ***

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định kiến nghị sửa đổi, bổ sung Luật Bảo hiểm xã hội theo hướng tăng thời gian nghỉ việc được hưởng chế độ thai sản.

Trước mắt, khi chưa sửa Luật Bảo hiểm xã hội để đồng bộ với Bộ luật Lao động thì tiếp tục đưa ra vấn đề có ý kiến khác nhau để xin ý kiến Chính phủ.

### **3.7. Về vấn đề bình đẳng giới và tuổi nghỉ hưu**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định kiến nghị sửa đổi, bổ sung các Luật chuyên ngành theo hướng tăng tuổi được hưởng hưu cho phù hợp với từng nhóm đối tượng.

Trước mắt, để đồng bộ với Luật cán bộ, công chức, Luật Viên chức và trong khi chưa sửa Luật Bảo hiểm xã hội thì tiếp tục đưa ra vấn đề có ý kiến khác nhau để xin ý kiến Chính phủ.

### **4. Về một số nội dung khác**

Về những nội dung liên quan đến ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp như: các trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; trợ cấp thôi việc; cho thuê lại lao động; phụ cấp, nâng lương; an toàn lao động, vệ sinh lao động; những quy định riêng đối với lao động đặc thù nêu tại mục VI của Báo cáo thẩm định, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã nghiên cứu và giải trình như sau:

#### **4.1. Về các trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động**

Khoản 3 Điều 44 của dự thảo đã quy định người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, khoản 4 của Điều 44 chỉ quy định trường hợp người lao động nghỉ việc nuôi con nuôi.

Do đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thấy rằng không cần sửa đổi quy định tại khoản 4 Điều 44, chỉ sửa đổi các quy định tại khoản 4 Điều 161 là đủ.

#### **4.2. Về trợ cấp thôi việc**

Theo quy định của pháp luật hiện hành (Điều 41, 42 của Bộ luật Lao động) thì các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người lao động không được trợ cấp thôi việc. Quy định tại dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) vẫn giữ quy định của luật hiện hành.

Đề nghị của Hội đồng thẩm định về việc bổ sung trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vào các trường hợp hưởng trợ cấp thôi việc, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thấy rằng chưa phù hợp nên đề nghị giữ như dự thảo.

#### **4.3. Về cho thuê lại lao động**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định và thể hiện trong Mục V Chương III của dự thảo theo hướng chỉ

quy định về nguyên tắc. Các vấn đề cụ thể sẽ được văn bản hướng dẫn chi tiết cho phù hợp với thực tiễn của hoạt động này.

#### 4.4. Về an toàn lao động - vệ sinh lao động

- Bổ quy định về Hội đồng quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động ....

- Bổ sung các tài liệu cụ thể của hồ sơ quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động ...

- Sửa đổi, bổ sung quy định về thẩm quyền cấp giấy phép và thu hồi giấy phép đối với tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn sẽ do Chính phủ quy định.

- Bổ sung thuyết minh về Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại dự thảo Tờ trình, Thuyết minh về dự án Bộ luật Lao động và Báo cáo đánh giá tác động.

- Sửa đổi, bổ sung quy định về thẩm quyền cấp giấy phép và thu hồi giấy phép đối với tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn vệ sinh lao động sẽ do Chính phủ quy định.

#### 4.5. Về những quy định riêng đối với lao động đặc thù

- Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam:

Hội đồng thẩm định đề nghị có quy định theo hướng hạn chế tỷ lệ lao động nước ngoài vào Việt Nam, đồng thời quy định cụ thể cơ quan có thẩm quyền cấp và thu hồi giấy phép lao động.

Trong cam kết gia nhập của WTO của Việt Nam không giới hạn về tỷ lệ người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam, chỉ quy định về tỷ lệ của người di chuyển nội bộ doanh nghiệp của ngành dịch vụ (tỷ lệ tối đa là 80% nước ngoài). Do đó, dự thảo Bộ luật Lao động không nên có quy định về giới hạn tỷ lệ người lao động nước ngoài trong Bộ luật Lao động, tỷ lệ của người di chuyển nội bộ doanh nghiệp của ngành dịch vụ sẽ do văn bản chi tiết hướng dẫn thi hành.

- Người lao động khuyết tật:

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của Hội đồng thẩm định và bổ sung một Mục Người lao động khuyết tật trong chương XIII của dự thảo với các quy định thêm về số giờ làm thêm của người lao động khuyết tật, cấm sử dụng người lao động khuyết tật bị suy giảm khả năng lao động từ 51 % trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; không sử dụng người lao động khuyết tật làm những công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại và công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại; bổ sung quy định về nguồn kinh phí cho việc thực hiện chính sách đối với người khuyết tật từ Quỹ quốc gia về việc làm và Quỹ việc làm địa phương.



- Về lao động giúp việc trong gia đình:

Lao động giúp việc trong gia đình có những đặc thù rất riêng biệt về điều kiện lao động cũng như quan hệ lao động so với các loại lao động khác được quy định trong Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi). Do đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho rằng không nên quy định quá cụ thể, mà Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) chỉ nêu ra các quy định mang tính nguyên tắc, các vấn đề cụ thể sẽ do Chính phủ quy định.

Trên đây là Báo cáo giải trình, tiếp thu ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp về Dự án Bộ luật lao động (sửa đổi), Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội kính trình Chính phủ xem xét, quyết định. / *lưu*

**Nơi nhận:**

- Thủ tướng Chính phủ (để BC);
- Văn phòng Chính phủ;
- Lưu VT, Vụ PC.

**KT. BỘ TRƯỞNG**  
**THỦ TRƯỞNG**



*Phạm Minh Huân*

---

**Phạm Minh Huân**