

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG  
DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

*Hà Nội, tháng 9 năm 2011*

# **BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG DỰ ÁN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

## **I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ TỔNG QUÁT**

### **1. Bối cảnh ban hành Bộ luật Lao động sửa đổi**

#### **1.1. Thực trạng và kết quả:**

Bộ luật lao động của Nước cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã được Quốc hội Khoá IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1995 (đến nay đã qua 3 lần sửa đổi). Đây là văn bản pháp luật về lao động có giá trị pháp luật cao nhất từ trước đến nay, có phạm vi điều chỉnh rộng, bao gồm quan hệ lao động và các quan hệ liên quan trực tiếp tới quan hệ lao động. Bộ luật lao động ra đời đánh dấu bước phát triển mới của pháp luật lao động ở nước ta trong việc điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động.

Hiện tại, Việt Nam đã chuyển đổi từ nền kinh tế tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, và điều này đã đem lại nhiều thay đổi về quan hệ lao động. Chính vì vậy, một số quy định trong Bộ luật hiện hành không còn phù hợp với đội ngũ lao động đang ngày càng năng động, có trình độ cao, với những lao động muốn có nhiều quyền tự do được thương lượng với người sử dụng lao động hơn và với chủ sử dụng lao động trong việc nâng cao tính cạnh tranh nhằm đem lại lợi ích cho người tiêu dùng.

Số lượng các vụ đình công đang tăng cho thấy cơ chế hiện tại chưa có khả năng giải quyết thương lượng, hòa giải giữa người lao động và chủ sử dụng lao động. Trong hầu hết các vụ đình công, có rất ít các vụ được giải quyết bằng thương lượng, hòa giải trước khi đình công mà thường là thương lượng sau khi đình công đã xảy ra. Điều này cho thấy hệ thống hiện hành hoạt động không hiệu quả trong việc giải quyết trước các tranh chấp. Có một số nguyên nhân dẫn tới thực trạng này, và Bộ luật Lao động sửa đổi cần chỉ ra và giải quyết các nguyên nhân này.

Các điều khoản quy định chung chung và không rõ ràng trong các phiên bản khác nhau của Bộ luật với 3 lần sửa đổi vào các năm 2002, 2006 và 2007 gây khó khăn trong việc tiếp thu, hiểu và thực hiện.

Ngoài ra, việc tách các chế định của Bộ luật Lao động để ban hành Luật chuyên ngành trong khi các nội dung này chưa được kịp thời sửa đổi trong Bộ luật Lao động, đã gây lúng túng trong quá trình tổ chức thực hiện.

Bộ Luật Lao động hiện hành tập trung vào vấn đề bảo vệ người lao động nhưng lại ít chú ý đến việc cân bằng giữa mức độ linh hoạt của thị trường lao động với quyền của người lao động. Trong một thị trường lao động năng động, tính linh

lợi dụng của người lao động. Trong một thị trường lao động cạnh tranh, việc làm  
 nhân lực là một lợi thế của người dùng dịch vụ và là một lợi thế của người lao động.  
 Bộ luật Lao động phải phải thể hiện rõ ràng các quyền lợi của người lao động.  
 Bộ luật Lao động của Việt Nam là một bộ luật có tính pháp lý cao, thể hiện rõ ràng  
 việc bảo vệ quyền lợi của người lao động. Bộ luật Lao động của Việt Nam là một bộ luật  
 có tính pháp lý cao, thể hiện rõ ràng việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.  
 Bộ luật Lao động của Việt Nam là một bộ luật có tính pháp lý cao, thể hiện rõ ràng  
 việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Trong một thị trường lao động cạnh tranh, việc làm nhân lực là một lợi thế của người  
 dùng dịch vụ và là một lợi thế của người lao động. Bộ luật Lao động phải phải thể  
 hiện rõ ràng các quyền lợi của người lao động. Bộ luật Lao động của Việt Nam là một  
 bộ luật có tính pháp lý cao, thể hiện rõ ràng việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.  
 Bộ luật Lao động của Việt Nam là một bộ luật có tính pháp lý cao, thể hiện rõ ràng  
 việc bảo vệ quyền lợi của người lao động. Bộ luật Lao động của Việt Nam là một bộ  
 luật có tính pháp lý cao, thể hiện rõ ràng việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.

### GIỚI THIỆU

Hoạt động đánh giá này được thực hiện theo phương pháp "Đánh giá dự báo  
 tác động pháp luật" – Tiếng Anh: "Regulatory Impact Assessment", viết tắt là RIA.  
 Phương pháp này được sử dụng để đánh giá dự báo tác động của việc ban hành mới  
 hoặc sự thay đổi hệ thống pháp luật thông qua việc sửa đổi, bổ sung các quy định  
 pháp luật hiện hành. Bằng một quy trình chặt chẽ, khoa học, có kết hợp đánh giá,  
 phân tích các yếu tố về định tính và định lượng, RIA được xem là phương pháp  
 hiệu quả để xác định và đánh giá tác động dự kiến của việc thay đổi chính sách và  
 pháp luật. Báo cáo RIA sẽ phân tích, đánh giá tổng thể về các lợi ích, chi phí và rủi  
 ro có thể xảy ra do tác động trực tiếp hoặc gián tiếp của một đề xuất thay đổi pháp  
 luật. Theo đó, các phương án lựa chọn khác nhau sẽ có dự báo tác động khác nhau,  
 từ đó, có thể đánh giá, so sánh để xác định phương án được xem là phù hợp nhất,  
 tức là phương án ít rủi ro và chi phí nhất mà đem lại nhiều lợi ích từ dự kiến thay  
 đổi pháp luật đó. Đồng thời, do quy trình đánh giá có sự tham gia và cung cấp ý  
 kiến tham vấn của các đối tượng chịu sự tác động do việc thay đổi pháp luật này sẽ  
 bảo đảm hoạt động đánh giá có độ tin cậy cao và tạo ra cơ sở cho sự đồng thuận  
 trong việc xác định và lựa chọn phương án tối ưu cho sự thay đổi pháp luật.

Bộ luật Lao động đã được Quốc hội quyết nghị sửa đổi tại Nghị quyết số  
 11/2007/QH12 ngày 22/11/2007 của Quốc hội về chương trình xây dựng Luật,  
 Pháp lệnh của Quốc hội nhiệm kỳ khoá XII (2007-2011) và năm 2008 và Nghị  
 quyết số 48/2010/QH12 ngày 19/6/2010 Quốc hội khoá 12 về chương trình xây  
 dựng Luật, Pháp lệnh năm 2011, điều chỉnh Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh  
 năm 2010. Do đó việc thực hiện báo cáo RIA là hoạt động rất có ý nghĩa trong  
 nghiên cứu, xác định phương án tối ưu hoá Bộ luật Lao động phù hợp với điều kiện  
 và hoàn cảnh Việt Nam hiện nay. Do điều kiện về thời gian và nguồn lực thực hiện  
 RIA trong đánh giá này chỉ tập trung làm rõ tác động đối với các vấn đề sau:

hoạt chính là nhân tố quan trọng giúp tạo thêm việc làm mới với mức lương cao hơn, và điều này đem lại lợi ích cho người lao động.

Do trong một số quy định của Bộ luật còn ít chú trọng đầy đủ đến tầm quan trọng của tính linh hoạt nên gây ra gánh nặng kinh tế cho người lao động và người sử dụng lao động nhiều hơn cần thiết.

## 1.2 Văn bản pháp luật liên quan

### Quy định của pháp luật hiện hành về lao động

Trong gần một thập kỷ qua, những chủ trương, đường lối chỉ đạo về lao động của Đảng đã lần lượt được thể chế hoá và đưa vào thực hiện. Trong số các văn bản pháp lý quan trọng điều chỉnh việc hình thành và vận hành của thị trường lao động ở nước ta, quan trọng nhất phải kể đến là Bộ Luật Lao động (năm 1994), các Luật, Pháp lệnh, Nghị định, Thông tư liên bộ liên quan đến lao động, việc làm. Chỉ tính riêng từ 1/1/1995 đến nay, cùng với sự ra đời của Bộ luật Lao động, đã có khoảng 40 Nghị định, 100 Thông tư liên quan đến Bộ luật Lao động được ban hành, với hệ thống pháp luật lao động như vậy nên về căn bản đã tạo ra khung khổ pháp lý cho thị trường lao động ở Việt Nam.

Bộ luật Lao động của nước CHXHCN Việt Nam, được ban hành năm 1994 và bắt đầu có hiệu lực từ 1/1/1995 với 198 Điều đã tạo thành nền tảng cho khung khổ pháp lý của thị trường lao động ở nước ta bằng việc công nhận quyền tự do lao động. Điều 16 Bộ luật Lao động đã ghi rõ: *“Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ chỗ nào mà pháp luật không cấm”*; và *“Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức dịch vụ việc làm để tuyển chọn lao động, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh theo quy định của pháp luật”*.

Như vậy, quyền tự do tìm việc làm và quyền lựa chọn người làm việc cho mình - hai yếu tố cơ bản tạo ra quan hệ cung cầu cho thị trường lao động đã được Bộ luật này xác nhận.

Để cụ thể hóa các quy định có tính nguyên tắc nêu trên của BLLĐ, đến nay, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản hướng dẫn, trong đó phải kể đến các văn bản sau:

- Bộ luật lao động (đã được sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006 và 2007);
- Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Luật Dạy nghề;
- Luật Bảo hiểm xã hội;
- Nghị định 78/2002/NĐ-CP ngày 04/10/2002 của Chính phủ về tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác;
- Nghị định 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm;



thời Nhà nước tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật, xử lý nghiêm khắc các hành vi vi phạm.

2. 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, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có vai trò quan trọng trong việc động viên tiềm năng to lớn về vốn, công nghệ, khả năng tổ chức quản lý vì lợi ích của họ và cũng góp phần tạo việc làm cho người lao động, góp phần xây dựng và phát triển đất nước.

3. Pháp điển hoá dựa trên tổng kết kinh nghiệm thi hành pháp luật lao động và quản lý lao động của đất nước. Nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn áp dụng Bộ luật Lao động trong 14 năm thi hành để thấy những mặt được, cũng như những hạn chế để từ đó kế thừa và phát triển các quy định phù hợp đã đi vào cuộc sống, sửa đổi các quy định chưa phù hợp; bổ sung những quy định mới cần thiết theo cơ chế thị trường, đồng thời tránh phải ban hành nhiều văn bản hướng dẫn.

4. Tăng cường và đổi mới quản lý nhà nước về lao động, không can thiệp trực tiếp vào quyền tự chủ sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, quyền thương lượng và tự định đoạt của các bên quan hệ lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Nhà nước quy định 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; hạn chế tối đa sự can thiệp hành chính vào quan hệ lao động của hai bên, bảo đảm hài hoà lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động; tạo điều kiện để các bên cùng nhau thương lượng, đạt được thoả thuận về những điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động so với 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.

5. Tham khảo kinh nghiệm và 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 ASEAN, thông lệ quốc tế và nội dung của các Điều ước quốc tế mà nước ta đã phê chuẩn để tìm ra mô hình quan hệ lao động mới, mang đặc tính Việt Nam, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời gian tới.

## **II. PHÂN TÍCH, ĐÁNH GIÁ PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN**

### **1. Mục đích của Bộ luật lao động**

#### **1.1. Bảo vệ người lao động**

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



và phát triển, ASEAN ngày nay đã trở thành một tổ chức khu vực phát triển năng động của 10 quốc gia Đông Nam Á, với các hoạt động hợp tác về hầu hết các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và có những đóng góp quan trọng trong việc củng cố và thúc đẩy hòa bình, ổn định và hợp tác ở Đông Nam Á và ở châu Á-Thái Bình Dương.

Nhằm củng cố vai trò và vị trí của Việt Nam trong cộng đồng ASEAN cũng như tạo điều kiện cho quá trình Hội nhập sâu rộng của nước ta trên trường Quốc tế, Việt Nam đã và đang tiến hành các hoạt động nghiên cứu, so sánh pháp luật quốc tế, đặc biệt là những nước thuộc khối ASEAN nhằm hoàn thiện pháp luật quốc gia và luật lao động là một trong những ngành luật được đặc biệt chú ý trong quá trình này. Do đó việc sửa đổi toàn diện Bộ luật Lao động cần phải quán triệt yêu cầu về hội nhập hiện nay của đất nước.

Ngoài những yêu cầu trên, Bộ luật Lao động cũng phải được sửa đổi cho phù hợp với thông lệ quốc tế như các nội dung Điều ước, Công ước quốc tế nhất là các Công ước về lao động của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) mà nước ta đã phê chuẩn nhưng cũng đồng thời phải đảm bảo sự phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam.

## **2. Phân tích các phương án lựa chọn**

### **2.1. Vấn đề 1: Cho thuê lại lao động**

#### **2.1.1. Hiện trạng của vấn đề 1**

Cho thuê lại lao động là một phương thức cung cấp lao động cho những doanh nghiệp tạm thời thiếu hụt lao động, cũng giúp giải quyết việc làm tạm thời cho những người đang có nhu cầu việc làm, tạo thêm cơ hội gia nhập thị trường lao động cho những người lao động mới, và giúp người sử dụng lao động có thể ứng phó với các thay đổi trong nhu cầu về lao động.

Hình thức cho thuê lại lao động là một vấn đề mới và trong tương lai sẽ trở nên phổ biến hơn tại Việt Nam, tuy nhiên đôi khi người lao động cho thuê lại không được bảo vệ theo hợp đồng cho thuê lại lao động trong nhiều phương diện như thời giờ làm việc, trách nhiệm chi trả các chi phí xã hội, ổn định việc làm, và trách nhiệm khi xảy ra tai nạn lao động. Hiện tại pháp luật lao động Việt Nam chưa có quy định rõ ràng về vấn đề cho thuê lại lao động, Điều 26 Bộ luật Lao động (BLLĐ) định nghĩa hợp đồng lao động là “sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. Và theo Khoản 1 Điều 30 BLLĐ, thì “hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động”. “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động” (Điều 6 BLLĐ). Theo đó, chủ thể của hợp đồng lao động chỉ có thể là NLĐ và NSDLĐ và nội hàm của điều luật cũng đã chứa đựng nội dung cấm việc ký kết hợp đồng lao động giữa NLĐ với một chủ thể khác không trực tiếp giao kết





Tình trạng trên dẫn đến việc các trung tâm giới thiệu việc làm tuyển lao động theo nhu cầu của doanh nghiệp và ký hợp đồng lao động với số lao động này trả lương và các khoản phụ cấp trợ cấp theo quy định của pháp luật lao động, sau đó cung ứng cho các doanh nghiệp sản xuất theo hợp đồng cung ứng lao động. Doanh nghiệp nhận lực lượng lao động này bố trí việc làm nhưng không quản lý NLĐ một cách đầy đủ. Doanh nghiệp này trả phí dịch vụ cho doanh nghiệp cung ứng lao động. Hình thức này không còn là giới thiệu việc làm nữa và nó được gọi là hình thức cho thuê lao động.

Như vậy, hoạt động cho thuê lao động diễn ra giữa 3 chủ thể, doanh nghiệp cung ứng lao động ký “hợp đồng cho thuê lại lao động” với chủ thể sử dụng lao động và ký hợp đồng lao động với người lao động, nhưng chưa được pháp luật hiện hành điều chỉnh.

Tại một số thành phố kinh tế trọng điểm, hoạt động này đã diễn ra trong một thời gian dài và “mọi thủ tục về nhân sự như hợp đồng lao động, trả lương, tiền thưởng, chế độ nghỉ phép, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, hoặc sự cố tai nạn, đình công nếu có” đều do phía các công ty cho thuê xử lý. Từ tháng 9/2010 đến tháng 11/2010, Vụ Pháp chế đã tiến hành khảo sát trực tiếp một số địa phương lớn như Hà Nội, Đà Nẵng, Bình Dương, Đồng Nai, Cần Thơ, TP. Hồ Chí Minh về vấn đề cho thuê lại lao động. Qua khảo sát và báo cáo của các địa phương, hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam trong thời gian gần đây được khái quát như sau:

- *Số lượng, quy mô:*

+ 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. Ở các tỉnh phía Bắc thì ở Hà Nội đã xuất hiện các doanh nghiệp hoạt động này trong vòng 03 năm trở lại đây nhưng chưa thống kê số liệu chính thức.

+ Số doanh nghiệp sử dụng dịch vụ thuê lại lao động rất biến động do tính chất kinh doanh theo đơn hàng, theo thời vụ (vào trước hoặc sau Tết nguyên đán). Có tỉnh chỉ một vài doanh nghiệp sử dụng như TP. Hồ Chí Minh hiện có 5 doanh nghiệp chính sử dụng dịch vụ cho thuê lại lao động nhưng ở Bình Dương con số này là 254 doanh nghiệp. Cần Thơ có 32 doanh nghiệp, bao gồm 16 công ty TNHH, 1 công ty cổ phần, 6 văn phòng đại diện, 4 chi nhánh.

+ Về tổng số lao động là đối tượng của hoạt động cho thuê lại lao động: nhiều nhất là ở Bình Dương với 8.210 lao động, tiếp đến là TP. Hồ Chí Minh với

...  
 + ...

...  
 ...  
 ...

ЛИНН' 1 ...

5.393 lao động (nhiều nhất là quận Gò Vấp có 2.259 lao động, quận 11 có 1.800 lao động, quận 4 có 600 lao động), Đồng Nai với 3.000 lao động và Cần Thơ là 1.915 lao động.

- *Ngành nghề diễn ra hoạt động cho thuê lại lao động:* Các ngành nghề chủ yếu là đối tượng của hoạt động cho thuê lại lao động bao gồm: kế toán báo cáo thuế, dịch vụ bảo vệ, nhân viên kinh doanh, marketing, nhân viên quản lý nhân sự, thủy thủ tàu biển, công nhân bốc xếp, giữ xe, giao hàng, phục vụ các quán ăn, giúp việc nhà, giữ trẻ, chăm sóc người già, người bệnh, cung cấp dịch vụ vệ sinh công nghiệp, thông dịch viên, lao động phổ thông (bao bì, in ấn, ép nhựa, keo, xây dựng, điện tử ...), tổ chức sự kiện, kiểm tra các điểm trưng bày, nhân viên hỗ trợ siêu thị....

Gần đây, hình thức cho thuê lại lao động không chỉ xuất hiện ở những lao động phổ thông mà còn xuất hiện ở những lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có kinh nghiệm như công nhân kỹ thuật điện, điện tử ở Hà Nội hay người lao động nước ngoài tại thành phố Hồ Chí Minh ( chủ yếu là người Philippines).

- *Hình thức của hoạt động cho thuê lại lao động:*

Hình thức chủ yếu việc cho thuê lại lao động hiện nay được thực hiện thông qua hợp đồng khoán việc, hoặc hợp đồng gia công, hoặc hợp đồng dịch vụ giữa doanh nghiệp cho thuê và doanh nghiệp thuê lại lao động. Thời hạn của hợp đồng giữa các doanh nghiệp tùy thuộc vào tính chất công việc được thuê, thông thường chỉ là 1-3 tháng đáp ứng tính thời vụ của sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng dịch vụ. Tuy nhiên, đối với một số trường hợp (hợp đồng gia công công việc, cung cấp dịch vụ vệ sinh, bảo vệ..) thì thời hạn hợp đồng đó có thể là 1-3 năm.

Cấu trúc của hoạt động cho thuê lao động như sau: doanh nghiệp A (có giấy phép, hoặc không có giấy phép hoạt động giới thiệu việc làm) ký hợp đồng lao động với NLD (và do vậy, giữa hai chủ thể này tồn tại quan hệ hợp đồng lao động theo pháp luật lao động); sau đó doanh nghiệp A ký "hợp đồng cung ứng lao động" hay "hợp đồng dịch vụ lao động" hay một dạng "hợp đồng khoán việc" với doanh nghiệp B. Theo đó, doanh nghiệp A "đưa" người lao động cho doanh nghiệp B thuê lại số lao động này trong một thời hạn; doanh nghiệp B sẽ điều hành và trực tiếp sử

doanh nghiệp cho thuê lao động thu phí dịch vụ từ 10.000-15.000 đồng/ngày/người lao động.

- *Chế độ, quyền lợi của người lao động*

+ Về hợp đồng lao động. Nhìn chung, các doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động chưa chấp hành việc giao kết hợp đồng lao động theo quy định (đa số là ký kết hợp đồng lao động dưới 03 tháng), có rất ít hợp đồng được ký với thời hạn 12 tháng.

+ Việc trả công đối với người lao động thuê lại phổ thông do doanh nghiệp cung ứng trả, thường ở mức thấp (tiền công thông thường được tính ở mức từ 35.000 – 90.000 đồng /NLĐ/ngày thực làm) chỉ cao hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định. Theo báo cáo của Đồng Nai thì doanh nghiệp sử dụng lao động trả tiền cho người lao động thông qua doanh nghiệp cung ứng lao động khoảng 80-90.000 đồng/ngày/người, doanh nghiệp cung ứng trả tiền công cho người lao động từ 70-75.000 đồng/ngày/người.

+ Về thời gian làm việc. Người lao động làm việc theo hình thức thuê lại lao động có thời gian làm việc theo ca hoặc giờ hành chính, ngày làm việc 8 giờ/ngày theo đúng quy định pháp luật. Việc huy động làm thêm giờ cũng bảo đảm theo đúng quy định.

+ Về an toàn, vệ sinh lao động. Đa số người lao động thuê lại đều được doanh nghiệp sử dụng dịch vụ cung cấp đầy đủ phương tiện lao động và bảo hộ lao động cá nhân.

+ Việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động chỉ dừng ở những người lao động ký hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên, đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động có thời hạn từ 12 tháng trở lên. Mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cũng còn ở mức thấp, thường chỉ bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu.

- *Tranh chấp phát sinh từ hoạt động cho thuê lại lao động*

Nhìn chung số vụ và nội dung các tranh chấp lao động liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động ở mức thấp. Ở TP. Hồ Chí Minh trong năm 2010 đã xảy ra 04 vụ tranh chấp lao động, nội dung tranh chấp chủ yếu do doanh nghiệp thuê lại lao động trả chậm lương cho người lao động hoặc do người lao động không đồng ý đi làm việc trên ở những nơi xa nhà. Tại Bình Dương trong năm 2010 đã xảy ra là 03 vụ tranh chấp với lý do công ty cho thuê lao động chậm trả lương cho người lao động.

Tuy nhiên, một số vụ tranh chấp xảy ra trong thời gian gần đây rất phức tạp, kéo dài gây khó xử cho các cơ quan có thẩm quyền. Điển hình như:

- Tranh chấp ở công ty Unilever năm 2004. Người lao động làm việc cho công ty này là người lao động của công ty Sài Gòn Nguyễn Gia, họ được cử đến

công ty này là người lao động của công ty Sài Gòn Nguyễn Gia, mô hình cũ đến  
 - Trong năm ở công ty Unilever năm 2004. Người lao động làm việc cho  
 công ty này là lao động ở mức thấp. Ở LB Hộ Chi Minh trong năm 2010 đã xảy  
 ra một vụ việc về vấn đề các công nhân lao động liên quan đến một  
 - Trong năm này cũng từ một công ty này là lao động  
 một số cơ quan chức năng tại miền.

KEO DAI BSA KHU VI CHO CAC CO DONG CO HINH DOANH DIKH HINH HINH

làm việc theo hợp đồng gia công giữa Sài Gòn Nguyễn Gia và Unilever. Do có sự  
 chênh lệch về tiền lương giữa 2 loại hình doanh nghiệp (FDI, trong nước), trong  
 khi người lao động chỉ được nhận tiền lương, mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm  
 y tế theo mức tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp trong nước, nên tập thể lao  
 động đã đình công đòi thanh toán tiền lương theo mức của doanh nghiệp FDI.

- Sự cố sập cầu Cần Thơ. Qua kiểm tra, thanh tra đã phát hiện hàng loạt các  
 công ty sử dụng dịch vụ thuê lại lao động gián đơn (giữa nhà thầu phụ với thầu phụ  
 khác) và lao động chất lượng cao (giữa liên doanh tư vấn giám sát với Công ty  
 TEDI 2). Sau khi xảy ra sự cố sập cầu, nhiều người lao động là đối tượng của hoạt  
 động thuê lại lao động đã chết hoặc bị thương. Khi bồi thường tai nạn lao động, cơ  
 quan thẩm quyền đã rất khó xác định ai là chủ sử dụng lao động đích thực.

Ngoài ra, tình trạng doanh nghiệp không đóng bảo hiểm cho NLĐ, không  
 đảm bảo các chế độ nghỉ phép, thai sản, tiền thưởng cho NLĐ là tương đối phổ  
 biến khi hoạt động này diễn ra. Thực chất khoản tiền mà doanh nghiệp sử dụng lao  
 động chỉ trả cho doanh nghiệp cho thuê lao động cũng không bao gồm các khoản  
 chi phí này. Bởi vậy, ở đây, doanh nghiệp sản xuất né tránh được các nghĩa vụ với  
 NLĐ. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sử dụng lao động  
 theo hình thức cho thuê lao động. Khi đó, sự “bớt xén” quyền lợi của NLĐ thể hiện  
 lại càng rõ ràng hơn, bởi vì NLĐ được hưởng lợi ích ít hơn khi ký hợp đồng với  
 doanh nghiệp cho thuê lao động so với ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp có  
 vốn đầu tư nước ngoài, do sự khác biệt về nền lương căn bản. Thêm vào đó, NLĐ  
 được cho thuê luôn có mức tiền công thấp hơn mức thu nhập của người lao động ký  
 hợp đồng lao động trực tiếp với doanh nghiệp sử dụng lao động. Điển hình của  
 trường hợp này là việc người lao động ký hợp đồng lao động với chủ cho thuê lao  
 động theo mức lương trong nước nhưng làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư  
 nước ngoài, trong lúc đó chủ cho thuê lao động ký hợp đồng lao động với doanh  
 nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với lệ phí tính theo mức lương FDI có mức lương  
 cao hơn mức lương doanh nghiệp Việt Nam.

Như vậy, chủ yếu hoạt động này phát sinh do nhu cầu về lao động của doanh  
 nghiệp sử dụng lao động thay đổi theo khối lượng đơn đặt hàng. Trong khi đó, khối  
 lượng đơn hàng của doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực sản xuất thường thay đổi,  
 phụ thuộc vào thời vụ hay chu kỳ tăng trưởng và các yếu tố thị trường khác. Sự  
 tăng, giảm khối lượng đơn hàng thường kéo theo sự tăng, giảm về nhu cầu sử dụng

nghề hay kinh nghiệm, riêng đối với lao động phổ thông thì cơ hội ổn định trong công việc lại càng khó khăn hơn. Mặc dù đa phần trong nhiều trường hợp việc cho thuê lại lao động làm tăng giá thành sản phẩm, bởi doanh nghiệp phải chịu thêm chi phí tuyển dụng, quản lý lao động, đặc biệt là hạch toán cả chi phí cho lao động dư dôi do khối lượng đơn hàng giảm vào giá thành sản phẩm. Nhưng việc pháp luật lao động chưa quy định quan hệ này có thể là yếu tố hạn chế tính năng động của thị trường lao động, giảm sự sẵn sàng tuyển dụng của doanh nghiệp và giảm cơ hội việc làm của NLD. Từ đó làm phát sinh và duy trì tình trạng NLD không có việc làm trong khi doanh nghiệp vẫn có nhu cầu sử dụng lao động.

### *2.1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 1*

- Tăng tính linh hoạt của thị trường lao động và tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho nhu cầu tìm việc làm và tìm lao động của người lao động và chủ sử dụng lao động.

- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho những lao động cho thuê lại tại nơi làm việc.

- Đảm bảo sự bình đẳng giữa lao động cho thuê và lao động thường xuyên tại doanh nghiệp qua các vấn đề như tiền lương, thưởng, bảo hiểm xã hội.. và các quyền về thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gia nhập công đoàn.

### *2.1.3. Các phương án cho vấn đề 1*

**Phương án 1A:** Giữ nguyên như quy định của Bộ luật hiện hành không quy định về nội dung cho thuê lại lao động, hợp đồng lao động chỉ được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động (Điều 30 BLLĐ), và hai bên trong hợp đồng lao động thỏa thuận các nội dung của hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hiện hành. Cấm việc cho thuê lại lao động, ưu tiên hình thức sử dụng lao động thường xuyên, trực tiếp.

**Phương án 1B:** Bổ sung quy định về cho thuê lại lao động như trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) cho phù hợp với thực tiễn của thị trường lao động cũng như yêu cầu của nền kinh tế thị trường, tuy nhiên là vấn đề rất mới, Bộ luật chỉ quy định ở mức độ nguyên tắc, đưa ra quy định chung điều chỉnh quan hệ cho thuê lại lao động đang nảy sinh, bao gồm:

- Đưa ra khái niệm về cho thuê lại lao động;
- Đưa nguyên tắc điều kiện về việc cấp phép cho hoạt động cho thuê lại lao động;
- Hợp đồng cho thuê lại lao động;
- Quyền và trách nhiệm của bên cho thuê lại lao động và bên nhận thuê lại lao động;
- Quyền và lợi ích của người lao động được thuê lại;

- Ουλέν λη Ιάι Ιερ της υπηοι Ισο φούκι φηός ηηη Ιήι?

Ισο φούκι:

ερη δηλ φηημ ο ιηης φό υπηλέη Ιής' φης Ιη δηλ φηημ ερηηκ φηημ ερηημ δηηη μέ ερη  
 ερηηκ ηρη ληη ερη της ηηη κηημ Ιε ηηι ηηηηκ' ηηλ ηηηηη Ιη ληη φε Ιήι ηηηι' Βό ηηηη  
 ηηηο Βό ηηηη Ισο φούκι (ηηης φού) ερη ηηη ηόβηοι ηηηκ ηηηη ερη ηηι ηηηηη Ισο φούκι  
**Βηηηηηκ ηη ΙΒ:** Βό ηηηη δηλ φηημ λε ερη ηηηη Ιήι Ισο φούκι ηρη ηηηηκ ηη

- Quy định về điều kiện, danh mục công việc đối với hoạt động cho thuê lại lao động;

- Cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

Các nội dung chi tiết cho hoạt động này sẽ được Chính phủ quy định và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn cụ thể, đảm bảo sự linh hoạt trong quản lý nhà nước đối với hoạt động mới này sinh.

Dự thảo Bộ luật Lao động cho phép các doanh nghiệp hoạt động cho thuê lao động nhằm tạo hành lang pháp lý đảm bảo cho hoạt động này sẽ là một nhân tố tích cực tác động tới thị trường lao động mà hiện nay hoạt động giới thiệu việc làm không có khả năng thực hiện vấn đề này. Tuy nhiên, việc cho thuê lao động phải đảm bảo được mục tiêu là “bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động”. Thực hiện tốt được các nguyên tắc cơ bản như việc bảo đảm sự đối xử công bằng và bình đẳng giữa NLD ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với NSDLĐ và NLD được cho thuê, đặc biệt là đối với lao động nữ, đối tượng lao động đặc thù.

Thông qua việc thuê lại lao động, doanh nghiệp thuê lại sẽ tiết kiệm được các chi phí tuyển dụng, quản lý nhân sự và đặc biệt là tiết kiệm chi phí cho lao động dôi dư do khối lượng đơn hàng giảm theo thời vụ. Còn doanh nghiệp cho thuê lao động cung ứng dịch vụ hữu ích cho doanh nghiệp thuê lại với tính chất là một hoạt động kinh doanh để hưởng thù lao cung ứng dịch vụ. Đối với người lao động, hoạt động này sẽ được coi như là một kênh giới thiệu việc làm hiệu quả, đảm bảo được nhu cầu lao động của người lao động.

Tuy nhiên trong hoạt động cho thuê lao động, việc ký hợp đồng lao động cần phải tuân thủ các nguyên tắc “đảm bảo quyền và nghĩa vụ của các bên”, đặc biệt là phía người lao động như việc thỏa thuận một mức lương trung bình có tính đến khả năng chênh lệch giữa mức tiền công do NSDLĐ khác nhau chi trả và rủi ro của doanh nghiệp cho thuê lao động do khả năng tạm thời không cho thuê lại lao động được nhưng vẫn phải trả lương cho NLD. Đồng thời, cần xác định rõ hoạt động cho thuê lao động là một hoạt động kinh doanh có điều kiện, doanh nghiệp cho thuê lao động phải chịu trách nhiệm pháp lý có vấn đề liên quan theo quy định của pháp luật và có giấy

ASEAN như Thái Lan, Singapore, Malaysia, Philippines, hoạt động cho thuê lại lao động cũng đã phát triển khá chuyên nghiệp. Về cơ bản, người lao động được thuê có quyền: làm việc trong môi trường được đảm bảo đầy đủ các điều kiện an toàn vệ sinh lao động; được hưởng chế độ nghỉ phép năm không kể thời gian họ làm bao lâu; đề nghị cơ quan, doanh nghiệp sử dụng lao động trả tiền nghỉ phép theo quy định tùy theo thời gian công tác của họ.v.v..

Từ các nhận định trên cho thấy việc quy định theo phương án này sẽ đảm bảo được các yếu tố như: bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLD khi tham gia hoạt động cho thuê, đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp cũng như thị trường lao động lao động hiện nay đối với hoạt động này và tạo sự linh hoạt trong việc phát triển kinh tế, đáp ứng được công cuộc đổi mới phát triển kinh tế-xã hội đất nước của ta.

**Phương án 1C:** Quy định chi tiết tất cả các nội dung về cho thuê lại lao động trong dự thảo Bộ luật Lao động nhằm hạn chế văn bản hướng dẫn thực hiện, tạo sự đồng bộ thống nhất trong quá trình thực hiện, tránh việc quy định chồng chéo, mâu thuẫn gây khó khăn trong quá trình áp dụng các quy định của pháp luật trên thực tế.

Phương án này có ưu điểm lớn là tạo ra sự thống nhất đồng bộ trong các quy phạm về cho thuê lại lao động ở Luật và các văn bản hướng dẫn thực hiện, cũng như hạn chế được việc hiểu không đúng vấn đề này trong quá trình triển khai tổ chức thực hiện trong thực tế.

Ở một số nước, đặc biệt là những nước phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc vấn đề cho thuê lại lao động được quy định ở một đạo Luật riêng (Luật cho thuê lại lao động của Nhật Bản ban hành 1985 (sau Mỹ, Anh và các nước Châu Âu hơn 10 năm) gồm 60 Điều; Đạo luật cho thuê lại của Hàn quốc năm 1997 (sau Nhật Bản hơn 10 năm) gồm 46 Điều), trong đó quy định rõ chủ thể của các quan hệ này, trách nhiệm và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động cho thuê lại cũng như thẩm quyền và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong hoạt động này, danh mục các loại công việc được cho thuê lại, thời hạn cho thuê lại.v.v.. Nhưng ở một số nước khác, như Trung Quốc thì chỉ quy định 11 Điều về vấn đề này (Luật hợp đồng lao động 2007, sau Nhật Bản hơn 20 năm và sau Hàn Quốc hơn 10 năm), còn chi tiết cụ thể sẽ được các văn bản hướng dẫn quy định.

Tuy nhiên, nhược điểm của phương án này là việc quy định chi tiết trong Luật đối với quan hệ cho thuê lại mới hình thành và phát sinh gần đây, nhận thức cũng như tổ chức thực hiện chưa có kinh nghiệm chín mùi để pháp điển hóa chi tiết cụ thể giúp cho việc triển khai rộng rãi. Hiện nay nước ta đang trong quá trình hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, dự kiến 12 năm sau để được công nhận chính thức là một quốc gia có nền kinh tế thị trường đầy đủ, trong tương lai không xa thì việc phát triển kinh tế sẽ kéo theo nhiều yếu tố phát sinh trong quá trình quản lý xã hội, đặc biệt là lĩnh vực lao động. Nhiều vấn đề mới sẽ tiếp tục phát sinh kể cả vấn đề cho thuê lại lao động. Chính phủ sẽ quy định tương đối chi tiết và hướng dẫn thi





Tại Hải Phòng, có những vụ người lao động phải làm thêm giờ từ 600 – 700 giờ một năm. Tại thành phố Hồ Chí Minh, người lao động phải làm thêm giờ tới 100 – 120 giờ một tháng<sup>2</sup>. Theo Kết quả điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội có tới 3,79% người lao động được hỏi trong 1500 doanh nghiệp trong 15 tỉnh thành phố phải làm thêm trên 300h trong 1 năm; 8,11% người lao động phải làm thêm từ 200h-300h trong 1 năm; các đối tượng làm thêm giờ từ 100h-200h chiếm 26,07%, với dưới 100h là 28,98% và đối tượng không làm thêm giờ chiếm 33,06%. Khảo sát cũng cho thấy đa số người lao động than phiền về thù lao làm thêm giờ, còn người sử dụng lao động thì phản nản thời gian làm thêm giờ hợp pháp như quy định hiện hành là không đủ.

### 2.2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 2

- Bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động cho người lao động, tránh những rủi ro đáng tiếc xảy ra trong quá trình lao động, gây áp lực về chi phí y tế, cũng như đảm bảo năng suất trong quá trình lao động.

- Tăng thu nhập, nâng cao mức sống cho người lao động, .

- Đảm bảo thời gian nghỉ ngơi đầy đủ cho người lao động

- Cho phép người lao động quyết định thời gian làm thêm giờ của mình thông qua quá trình thỏa thuận với người sử dụng lao động.

- Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thu hút đầu tư và tạo môi trường cạnh tranh về lao động đối với các nước trong khu vực cũng như phù hợp với quy định chung của các nước trên thế giới.

### 2.2.3. Các phương án cho vấn đề 2

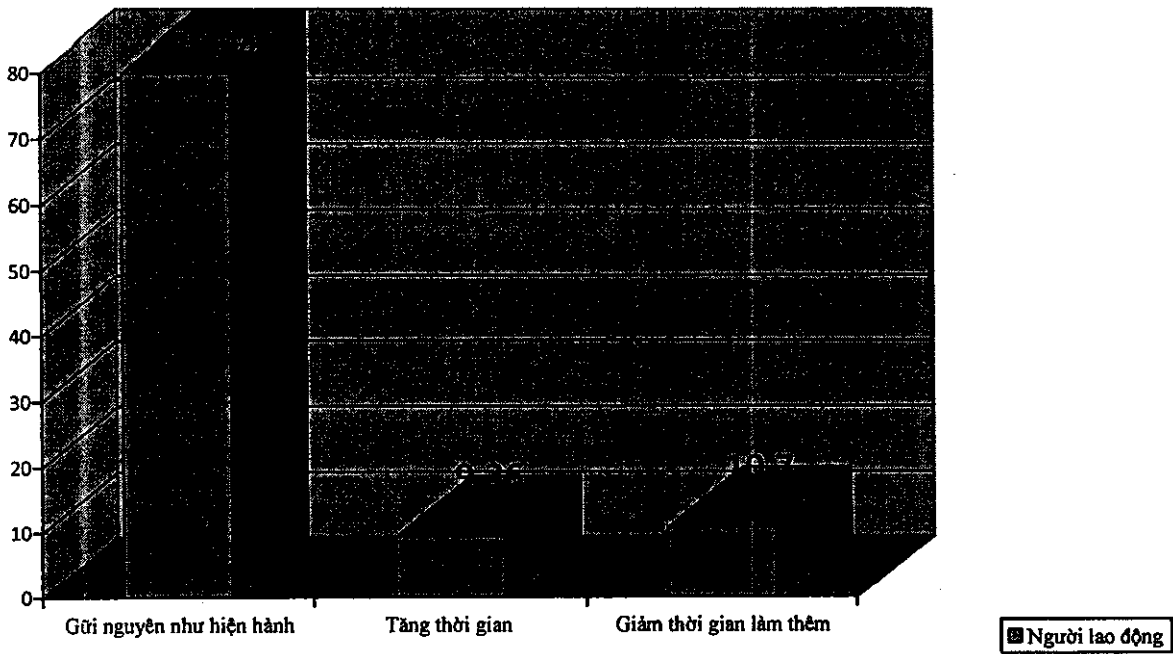
**Phương án 2A:** Giữ nguyên hiện trạng: như quy định trong Bộ luật Lao động hiện hành.

Tổng số thời gian làm thêm giờ của một người lao động không được vượt quá 4 giờ một ngày, 200 giờ một năm và 300 giờ một năm trong trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định.

Tổng hợp kết quả điều tra trên 15 tỉnh thành phố cho thấy 79,94% người lao động muốn quy định về số giờ làm thêm trong năm giữ nguyên như hiện hành, 9,36% người lao động muốn tăng thời giờ làm thêm và 10,7% trong số này muốn Giảm thời giờ làm thêm (xem Hình 1)

<sup>2</sup> Nguồn: <http://www.vietnamnet.vn/xahoi/laodong/2009/09/867395/>

0 20% 40% 60% 80% 100%  
 Thời gian làm thêm giờ  
 Tổng số kết quả điều tra trên 12 tỉnh thành bởi công ty nghiên cứu thị trường  
 Điều tra về thời gian làm thêm giờ



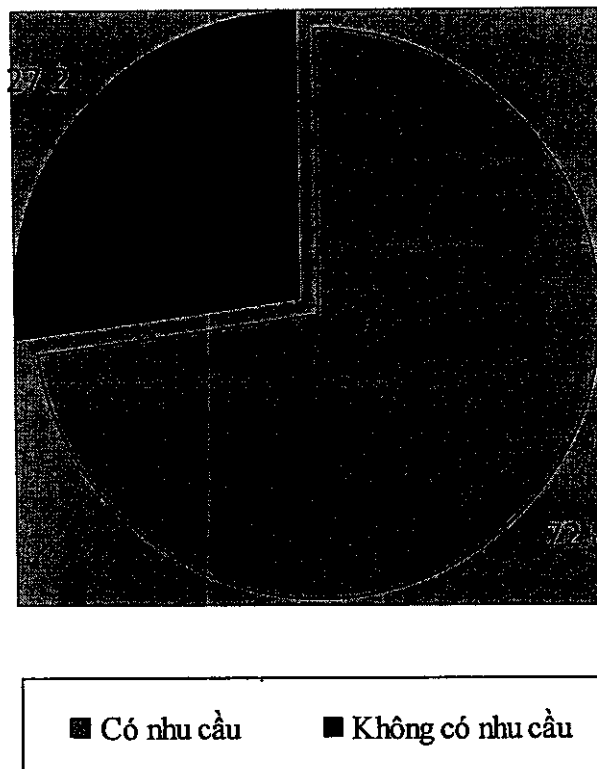
Hình 1: Ý kiến của người lao động về thời gian làm thêm giờ.

Qua việc điều tra, khảo sát có thể thấy đa phần người lao động muốn giữ nguyên thời gian làm thêm giờ như quy định của Bộ luật Lao động hiện hành, tuy nhiên so với quy định của nhiều nước trong khu vực, cũng như các quốc gia phát triển, thì hiện nay thời giờ làm thêm của nước ta đang quy định tương đối thấp, nhiều khi gây ảnh hưởng tới việc thu hút đầu tư và môi trường lao động cạnh tranh.

Ngoài ra, việc quy định thời giờ làm thêm như hiện hành vừa làm ảnh hưởng tới nguồn thu nhập và việc đảm bảo mức sống vốn đang thấp của người lao động hiện nay, vừa không phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong thực tiễn. Tuy nhiên, phương án này có ưu điểm rất lớn là ngoài việc bảo vệ sức khỏe của người lao động, thì việc giới hạn thời giờ làm thêm một cách tương đối trong khi yêu cầu về phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp tăng sẽ làm gia tăng nhu cầu sử dụng, tuyển dụng lao động, góp phần hạn chế tình trạng thất nghiệp, đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

**Phương án 2B:** Nâng thêm giờ được làm thêm trong năm cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và người lao động tuy nhiên có chế độ kiểm soát chặt chẽ, cho phép làm thêm giờ nhưng phải được sự đồng ý của người lao động. Không hạn chế thời giờ làm thêm theo năm – chỉ hạn chế theo ngày hoặc tuần ( Công ước ILO về thời giờ làm việc tối thiểu) “Mật tiêu chuẩn phải đạt là chấp nhận mỗi

Theo điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đối với 1500 doanh nghiệp thì nhu cầu sử dụng người lao động làm thêm giờ là rất lớn, đa số các doanh nghiệp được hỏi đều huy động người lao động làm thêm giờ, trong đó số Doanh nghiệp không huy động làm thêm giờ chỉ 27,2% nhưng Doanh nghiệp có huy động làm thêm giờ chiếm tới 72,8% (xem hình 2)



Hình 2. Nhu cầu của người sử dụng lao động đối với vấn đề làm thêm giờ.

Như vậy, thực tế cho thấy nhu cầu sử dụng lao động làm thêm giờ của doanh nghiệp là rất lớn, nhằm tăng sản lượng sản xuất, tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường trong nước cũng như quá trình hội nhập với kinh tế thế giới. Nhiều chủ sử dụng lao động nhất là các doanh nghiệp trong khu vực tư nhân (gồm doanh nghiệp FDI) trong lĩnh vực may mặc, giày da...rất bị động về đơn đặt hàng của khách hàng nước ngoài, cần tăng thêm thời gian làm thêm ít nhất 400h-500h/năm, vì vậy việc quy định giới hạn làm thêm giờ theo ngày và theo tháng là vừa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, người lao động cũng như bảo vệ được sức khỏe của họ trên thực tế.

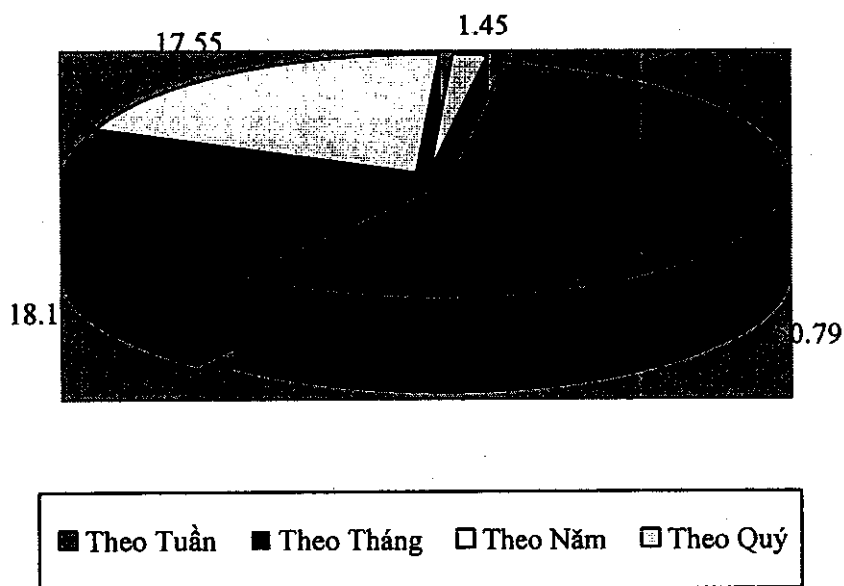
Phương án này có đặc điểm là phát huy hay không hạn chế quyền tự chủ của doanh nghiệp đối với vấn đề làm thêm giờ, doanh nghiệp có thể tùy ý sử dụng lao động làm thêm giờ trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của mình, nhưng phương án này có nhược điểm rất lớn là việc sử dụng tùy tiện người lao động làm

hình thức sự thay đổi cơ cấu doanh nghiệp tại các địa phương khác nhau. Các địa phương có quy định làm thêm giờ theo quy định của pháp luật (đều có quy định làm thêm giờ) có thể có những ưu điểm nhất định so với các địa phương không có quy định làm thêm giờ. Tuy nhiên, việc quy định làm thêm giờ cũng có thể gây ra những bất lợi về mặt sức khỏe hay gia tăng nguy cơ về tai nạn lao động trong quá trình làm thêm.

Thêm giờ có thể hay nhiều khả năng gây ra những bất lợi về mặt sức khỏe hay gia tăng nguy cơ về tai nạn lao động trong quá trình làm thêm.

Ngoài ra, việc huy động làm thêm giờ không hạn chế dẫn đến việc giảm bớt quá trình tuyển dụng lao động bổ sung của doanh nghiệp, kể cả trong khi doanh nghiệp đó đã thực sự có nhu cầu tuyển dụng lao động do quá trình mở rộng sản xuất kinh doanh của mình.

Kết quả điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đối với quy định này cũng cho thấy đại bộ phận doanh nghiệp được hỏi cho rằng nên giới hạn quy định làm thêm giờ theo ngày làm việc, chiếm 50,79% số doanh nghiệp được hỏi, lựa chọn thứ 2 là quy định giới hạn thời giờ làm thêm theo tháng chiếm 18,1%, lựa chọn quy định giới hạn thời gian này theo năm chỉ chiếm 17,55% số doanh nghiệp được hỏi và cuối cùng là lựa chọn theo Quý với 1,45 % (xem hình 3)



Hình 3. Lựa chọn của Doanh nghiệp đối với việc giới hạn làm thêm giờ.

### 2.2.4. Khuyến nghị cho vấn đề 2

Như vậy, qua đánh giá 3 Phương án đối với quy định làm thêm giờ, cũng như các khuyến nghị về quy định này cho thấy Phương án thứ 2B ưu việt hơn cả, vì phương án này vừa mở rộng giới hạn làm thêm giờ so với quy định của pháp luật hiện hành, tạo điều kiện thuận lợi đối với quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp may mặc, da, giày, chế biến thủy hải sản và công trình xây dựng (những doanh nghiệp làm việc theo chế độ 3 ca liên tục thì không thể thực hiện làm thêm giờ), việc tạo điều kiện tăng thêm thu nhập của người lao

3h/ngày, 14 h/tuần; Singapor không cho người lao động làm thêm giờ qua 12h/ngày, 72h/tháng. Trung Quốc quy định tối đa 1-3h/ngày, 36h/tháng. Những nước này đều không quy định số giờ làm thêm tối đa trong năm.

Ngoài ra, việc mở rộng làm thêm giờ như Phương án 2B cũng phù hợp với các nguyên tắc quốc tế về vấn đề này và tạo ra môi trường cạnh tranh trong việc thu hút đầu tư, cũng như tạo góp phần thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nhưng vẫn đảm bảo yếu tố bền vững theo đường lối của Đảng đặt ra. Phương án này có ưu điểm là tạo được lợi thế cạnh tranh trong việc thu hút đầu tư, tăng thu nhập và cải thiện cuộc sống cho người lao động hiện nay. Tuy nhiên, để phương án này không gây bất lợi cho sức khỏe của người lao động, thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các cơ quan có liên quan cần thiết phải đẩy mạnh cơ chế thanh, kiểm tra đặc biệt là trong lĩnh vực an toàn lao động – vệ sinh lao động. Tuy nhiên, nhược điểm của phương án này là qua quá trình sử dụng lao động làm thêm nhiều giờ, chủ doanh nghiệp sẽ hạn chế việc tuyển dụng lao động mới.

### **2.3. Vấn đề 3: Thỏa ước lao động tập thể cấp cơ sở**

#### *2.3.1. Hiện trạng của vấn đề 3*

Thoả ước là sự thỏa thuận của các bên quan hệ lao động về những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định đã có của pháp luật mà không vi phạm pháp luật. Với thoả ước lao động tập thể, sự liên kết của tập thể lao động được thực hiện, củng cố và tăng cường vị thế và năng lực của Công đoàn cũng như tạo cơ chế thuận lợi trong quá trình xây dựng mối quan hệ lao động phát triển hài hoà, lành mạnh, ổn định ở doanh nghiệp, điều này rất quan trọng trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Hiện nay, số doanh nghiệp ký kết thoả ước ngày càng tăng, như ở Quảng Ninh năm 2001 có 21 doanh nghiệp ký kết thoả ước lao động, đến năm 2008 có 115 doanh nghiệp có Thoả ước lao động tập thể<sup>3</sup>. Tuy nhiên, hiện nay có một thực trạng là việc ký kết thoả ước lao động tập thể ở doanh nghiệp chưa nhiều, theo tổng hợp của Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội thì trong số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, chỉ có khoảng 45 - 50% doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp thuộc khu vực FDI ký kết thoả ước và 13% số hợp tác xã ký kết thoả ước lao động tập thể.

Việc ký kết Thoả ước lao động tập thể không chỉ có lợi cho người lao động mà kích thích tính sáng tạo của người lao động, người sử dụng lao động đương nhiên có lợi trong quá trình này. Ở tỉnh Lạng sơn, các Doanh nghiệp đều thừa nhận thoả ước lao động tập thể đã gắn kết các cá nhân người lao động với nhau, gắn kết tập thể lao động với chủ doanh nghiệp, bảo đảm rõ ràng quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên, làm cho quan hệ lao động luôn hài hoà ổn định, hạn chế hẳn tranh chấp lao động.

<sup>3</sup> Dựa theo Báo cáo Tổng kết 13 năm thi hành BLLĐ của Tỉnh Quảng Ninh

### 1.3. QUẢN LÝ

Đảm bảo việc thực hiện các điều khoản của Bộ luật Lao động và các quy định khác có liên quan, đồng thời các bên có liên quan phải tuân thủ quá trình

Tuy nhiên, một số cơ sở chưa nhận thức hết ý nghĩa tác dụng của thỏa ước lao động tập thể nên việc ký kết thỏa ước chưa thực chất, mà vẫn còn mang tính hình thức, đối phó như việc có cơ sở chỉ sao chép một số điều khoản của Bộ Luật hoặc của các Nghị định, Thông tư, thậm chí mượn của cơ sở khác về chép nguyên văn...Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này thì có nhiều, trong đó chủ yếu là vai trò của công đoàn ở những cơ sở này còn mờ nhạt, cán bộ Công đoàn thường là kiêm nhiệm, cũng là người làm công ăn lương, không được bồi dưỡng năng lực hoạt động, không tránh khỏi tự ti trong đối thoại với người sử dụng lao động.

Còn đối với doanh nghiệp chưa tiến hành ký kết thỏa ước thì có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng này, như thiếu tổ chức công đoàn hoặc tổ chức công đoàn yếu kém không thực hiện được thương lượng để tiến tới ký kết thỏa ước lao động tập thể, hoặc cũng có thể do người lao động không coi trọng thỏa ước, chưa nắm được tầm quan trọng của thỏa ước trong việc đảm bảo cũng như tạo cơ chế phát triển quan hệ lao động tại cơ sở. Mặc dù nếu thực hiện tốt quy định về thỏa ước sẽ đem lại những điều kiện tốt hơn so với những điều kiện của pháp luật và tiêu chuẩn lao động cho người lao động và đảm bảo sự hài hòa lợi ích trong doanh nghiệp trong thời kỳ thỏa ước có hiệu lực.

#### 2.3.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 3

- Cải thiện, nâng cao mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, tạo môi trường lao động lành mạnh hài hòa và ổn định trong doanh nghiệp.
- Tăng cường, đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.
- Phát triển cơ chế đối thoại trong doanh nghiệp, giảm mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động tại cơ sở.
- Nâng cao năng lực của công đoàn cơ sở, thực hiện tích cực chức năng đại diện tập thể lao động, quan hệ lao động bình đẳng, ngay thẳng với người sử dụng lao động.

#### 2.3.3. Các phương án cho vấn đề 3

**Phương án 3A:** Giữ nguyên như quy định trong Bộ luật Lao động hiện hành là “mỗi bên có quyền đề xuất yêu cầu ký kết và nội dung thỏa ước lao động tập thể”.

Phương án này có thể vẫn đảm bảo việc gia tăng số lượng các doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể, tuy nhiên sẽ không khắc phục được tình trạng hình thức trong vấn đề này (theo BLLĐ hiện hành thì việc ký kết được coi là bắt buộc). Vì thực chất của vấn đề thỏa ước lao động là việc quy định các quyền và lợi ích của cả 2 bên cao hơn các quy định của luật pháp chứ không phải là việc sao chép nội dung pháp luật hiện hành. Nội dung đó kết phải tuân thủ quá trình

vấn đề thương lượng nhằm nâng cao đời sống của người lao động cũng như hiệu quả trong quá trình triển khai áp dụng trong thực tế.

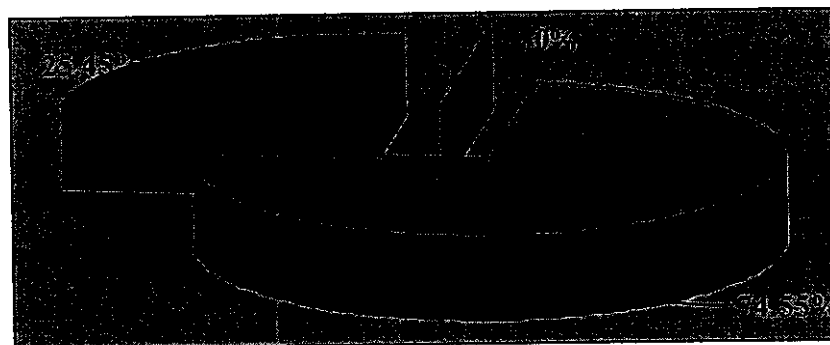
Do đó quy định như phương án này có thể đảm bảo được số lượng doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể nhưng có hạn chế là chưa khắc phục được tình trạng hình thức hiện nay. Vì quá trình thương lượng thỏa ước là quá trình nâng cao nhận thức qua việc tư vấn, tham vấn, đối thoại giữa các bên trong doanh nghiệp.

**Phương án 3B:** Bắt buộc phải thương lượng tập thể trong doanh nghiệp nếu có yêu cầu của một trong các bên ở doanh nghiệp, và nếu thương lượng thành công thì mới tiến hành ký kết thỏa ước lao động.

Vì thực chất pháp luật lao động chỉ là văn bản quy định các tiêu chuẩn và điều kiện cơ bản về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động, chứ không thể quy định cho từng ngành, nghề, công việc cụ thể với quy trình công nghệ, kinh doanh, tổ chức lao động, phân công và sử dụng lao động của từng doanh nghiệp ở các địa bàn khác nhau. Do đó, việc bắt buộc thương lượng giữa các bên về các tiêu chuẩn và điều kiện lao động cụ thể sẽ từng bước nâng cao ý thức pháp luật lao động, tạo điều kiện phát triển tốt quan hệ lao động ở doanh nghiệp.

Ngoài ra, để thực hiện hiệu quả phương án này thì các cơ quan nhà nước cần hướng dẫn cụ thể về quá trình thương lượng, quy định nội dung của thỏa ước, trong đó quy định một thỏa ước không nhất thiết phải bao gồm đầy đủ các nội dung về quyền và lợi ích của các bên và kiểm soát quá trình thực hiện của cả hai bên về vấn đề này.

Theo điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về quy định có nên hay không luật hóa nguyên tắc bắt buộc thương lượng tập thể trong doanh nghiệp thì 74,55% số doanh nghiệp được hỏi nhất trí với phương án này, còn đối với Ban chấp hành công đoàn thì con số này là 89,68% (xem hình 4)



■ Đồng ý                      ■ Không đồng ý



The diagram consists of a large rectangular box at the top. Inside this box, there are two smaller rectangular boxes side-by-side. The left box contains the text 'ĐƠN L' and the right box contains the text 'KPHUQ QL'. Below this top box is a thick, solid black horizontal bar.
 

■ ĐƠN L

■ KPHUQ QL

*Hình 4. Ý kiến của BCH Công đoàn về việc có nên bắt buộc thương lượng tập thể trong doanh nghiệp*

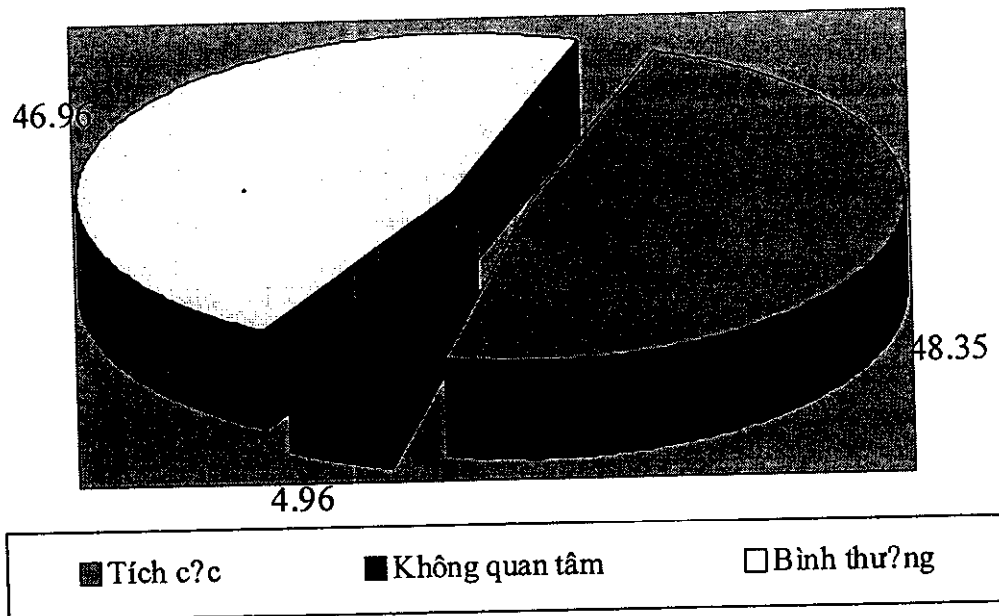
Như vậy, qua việc điều tra khảo sát cho thấy đa số doanh nghiệp và Ban chấp hành công đoàn được hỏi nhất trí với phương án trong doanh nghiệp bắt buộc phải thương lượng tập thể.

Việc bắt buộc thương lượng để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể sẽ đảm bảo quyền lợi cho hai bên, giúp các bên qua quá trình thương lượng hiểu rõ được mối quan tâm của bên kia cũng như tìm được tiếng nói chung, giảm thiểu và phòng tránh những xung đột, tranh chấp có thể xảy ra. Ngoài ra, việc quy định như phương án này cũng phù hợp với quy định của Quốc tế cũng như các nước có điều kiện tương tự Việt Nam trong khu vực như Trung Quốc, Philippin.v.v..

**Phương án 3C:** Bắt buộc thương lượng thỏa ước lao động tập thể ở tất cả doanh nghiệp.

Phương án này có ưu điểm là Doanh nghiệp và người lao động sẽ buộc phải ngồi với nhau thương lượng các nội dung cần thiết nhằm đạt được thỏa thuận để ký kết thỏa ước lao động, điều này sẽ có một tác dụng to lớn trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp (được quy định trong thỏa ước) của người lao động trong tất cả mọi loại hình doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn.

Tuy nhiên, hiện nay trình độ, năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở ở khu vực ngoài nhà nước còn hạn chế và hầu hết lại hoạt động kiêm nhiệm, phụ thuộc nhiều vào người sử dụng lao động, ít có thời gian dành cho công tác công đoàn. Ở nhiều doanh nghiệp, Chủ tịch công đoàn cơ sở nằm trong bộ máy quản lý điều hành của doanh nghiệp (phó giám đốc, trưởng, phó phòng ban) và thường là không phải do tập thể lao động đề cử từ dưới lên để Đại hội công đoàn cơ sở bầu làm chủ tịch công đoàn. Ở một số ít doanh nghiệp, Chủ tịch công đoàn là người lao động thì năng lực hoạt động công đoàn lại hạn chế, điều kiện và phương tiện hoạt động thiếu thốn. Với tổ chức công đoàn cơ sở như vậy thì sẽ khó khăn trong quá trình tiến hành tham vấn, đối thoại, thương lượng và ký kết Thỏa ước lao động tập thể, dẫn đến việc doanh nghiệp có thỏa ước nhưng không ai thực hiện, hoặc thực hiện hình thức như trong thời gian qua (xem hình 5).



Hình 5. Đánh giá của Người lao động về cán bộ Công đoàn trong doanh nghiệp

Điều này cho thấy, việc ký kết và thực hiện thoả ước lao động tập thể trong doanh nghiệp là phải xây dựng và phát huy tốt vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp, đồng thời phải nâng cao nhận thức của người lao động về thoả ước.

Ngoài ra, nhược điểm của phương án này là nếu quy định cả 2 bên phải bắt buộc tiến hành thương lượng mà không có nhu cầu, thì sẽ rất mất thời gian, tốn kém cho cả người lao động và người sử dụng lao động, có khi gây hạn chế, ảnh hưởng tới năng suất lao động, việc phát triển mở rộng sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

#### 2.3.4. Khuyến nghị cho vấn đề 3

Như vậy, qua đánh giá 3 Phương án đối với quy định về thương lượng và thoả ước lao động tập thể, cũng như các khuyến nghị về quy định này cho thấy Phương án thứ 3B là phương án tối ưu trong tình hình hiện nay của đất nước ta, vì phương án này vừa đẩy mạnh việc thương lượng tập thể và ký kết thoả ước đạt yêu cầu ở cấp doanh nghiệp, vừa tăng cường việc nhận thức chung về pháp luật lao động cho doanh nghiệp và người lao động, góp phần đẩy mạnh quan hệ lao động, tạo môi trường lao động hài hòa, lành mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển quan hệ lao động trong điều kiện mới.

### 2.4. Vấn đề 4: Lao động không trọn thời gian

#### 2.4.1. Hiện trạng của vấn đề 4

Trong nền kinh tế hiện đại, công nghiệp phát triển, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động ngày càng chuyên môn hóa sâu. Quy trình công nghệ có hạng mục công việc chỉ diễn ra trong thời gian ngắn không lặp lại trong ngày hoặc trong chu kỳ sản



Tuy nhiên, những đối tượng như trên có phải là làm việc theo đúng nghĩa “không trọn thời gian” để được pháp luật lao động điều chỉnh? Có nhận thức chung chung là làm việc không trọn thời gian tức là làm việc không gò ép theo đủ và đúng với giờ hành chính, tự do làm việc lúc nào cũng được. Ví dụ quảng cáo đăng tin tuyển người làm bán thời gian để đi phân phát tờ rơi về mỹ phẩm đến các hộ gia đình, mỗi ngày phát khoảng 200 tờ, tính tiền công tháng khoảng 800.000-900.000 đồng Việt nam..Đội ngũ làm bán thời gian kiểu này không ít, nhưng liệu có phải là quan hệ lao động với người thuê hay chỉ là quan hệ dân sự, chỉ phụ thuộc về kinh tế vào người thuê mướn, không hẳn có sự phụ thuộc về pháp lý (khác với đội ngũ do công ty điện lực, công ty bưu chính viễn thông thuê..., có phân công rõ địa bàn, nơi phải đến, trách nhiệm và thời hạn hoàn thành công việc rõ ràng).

Đây là một trong những nội dung mà pháp luật lao động cần phải có định nghĩa làm rõ để có thể phân biệt giữa quan hệ dân sự và quan hệ lao động làm việc theo chế độ này.

Do chưa có quy định pháp luật, giữa người thuê mướn và người lao động làm việc không trọn thời gian, hợp đồng lao động, mức lương hầu hết đều được thỏa thuận miệng, trừ các công ty điện lực, bưu điện có ký kết hợp đồng bằng văn bản.

Ưu điểm của chế độ làm việc này được thực hiện trong điều kiện và hoàn cảnh cụ thể là thực hiện được nguyên tắc tự do lựa chọn người và việc, có lợi đối với người lao động và người sử dụng lao động. Như đối với người sử dụng lao động: có người lao động để giải quyết nhu cầu nhân lực cho sản xuất kinh doanh, dịch vụ; thực hiện được yêu cầu trả lương theo công việc, không phải trả lương trọn ngày, trọn tuần, trọn tháng; tiết kiệm được tiền lương và lao động, có thêm điều kiện để tăng năng suất, hạ giá thành, phát triển bền vững.. còn đối với người lao động: bộ phận người lao động đang tìm việc làm, thiếu việc làm, đang thất nghiệp thì là cơ hội để tiếp cận việc làm, nghề nghiệp và có thu nhập, dù cho đó là tạm thời; bộ phận người lao động có trách nhiệm gia đình thì là có điều kiện để giải quyết hài hòa giữa công việc lao động và công việc gia đình; bộ phận người lao động khuyết tật, người cao tuổi có điều kiện để tiếp cận việc làm, tham gia hoạt động kinh tế, hòa nhập xã hội, phối hợp với thực trạng sức khỏe; bộ phận người lao động đang nghiên cứu, học tập theo dự án, chương trình có thời hạn xác định thì có thời gian để giải quyết cân bằng cả hai nhiệm vụ.

Tuy nhiên, chế độ làm việc này cũng có một số nhược điểm:

Ngoài tác dụng có lợi đối với một bộ phận người lao động thực sự có mong muốn và nhu cầu làm việc không trọn thời gian, đối với một bộ phận người lao động khác với việc làm bấp bênh, không sử dụng hết toàn bộ quỹ thời gian có được, không có điều kiện phát huy hết năng lực sở trường; người lao động dễ bị người lao động phân biệt đối xử về tiền lương, điều kiện làm việc và các quyền theo quy định của pháp luật lao động, thậm chí có trường hợp khó có được thiện cảm của người lao động làm trọn thời gian cùng làm việc.



- Thực hiện nguyên tắc không phân biệt đối xử đối với người lao động không trọn thời gian so với người lao động làm trọn thời gian của doanh nghiệp có cùng trình độ và làm cùng công việc hoặc công việc tương tự, bao gồm đối xử bình đẳng về tiền lương, tiền thưởng và các điều kiện làm việc, các quyền khác như an toàn lao động, vệ sinh lao động, nghỉ lễ có lương, nghỉ phép năm theo thâm niên và có lương, lương ngừng việc, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp thôi việc, quyền công đoàn.

- Chính phủ sẽ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành chế độ làm việc này.

#### *2.4.4. Khuyến nghị của vấn đề 4*

Như vậy, qua đánh giá 2 Phương án đối với các nội dung về lao động không trọn thời gian, thì Phương án 4B ưu việt hơn cả, vì phương án này đã thể chế hóa chế độ làm việc đang ngày càng phát triển chuyên môn hóa sâu trong thị trường lao động hiện nay, cũng như là phù hợp với thực tiễn quốc gia, các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Ngoài ra, việc quy định nội dung này sẽ tránh được sự nhầm lẫn giữa đối tượng làm việc mang tính chất dịch vụ được điều chỉnh bởi Bộ luật Dân sự, với những nhóm đối tượng làm công việc này do Bộ luật Lao động điều chỉnh. Tránh những hành vi lạm dụng nhóm lao động này trên thực tế cũng như mở ra một phương án sử dụng lao động mới.

### **2.5. Vấn đề 5: Lao động giúp việc gia đình**

#### *2.5.1. Hiện trạng của vấn đề*

Lao động giúp việc gia đình hay lao động làm công việc nhà, đang dần dần trở thành một lực lượng lao động không nhỏ trong xã hội, đặc biệt là ở các thành phố lớn. Nguyên nhân xuất hiện nhóm lao động làm các công việc này chủ yếu là do lao động nông thôn thiếu các kỹ năng nghề hay chưa được đào tạo nghề trong các lĩnh vực nông, lâm, ngư hoặc công nghiệp, trong lúc nông nhàn kiếm việc để làm thêm. Số lao động này ngoài việc chưa được đào tạo phổ thông cơ bản, thì có đặc điểm rất rõ về giới là chủ yếu là phụ nữ. Hơn nữa, hiện nay tại các thành phố lớn, nhu cầu cần người lao động giúp việc nhà (trong đó bao gồm chăm trẻ, người già, nấu nướng, dọn nhà..) là rất lớn, do hiện nước ta chưa phát triển các dịch vụ xã hội tương ứng với sự phát triển của kinh tế-xã hội, như nhu cầu cần người trông trẻ nhỏ do hiện nay nhiều nhà trẻ không nhận trẻ em dưới 12 tháng tuổi.v.v.

Hiện trạng thì đã xuất hiện và phát triển lực lượng lao động này, tuy nhiên ở BLLĐ hiện hành thì ngoài điều 139, các nội dung khác trong BLLĐ chưa quy định cụ thể các quyền, nghĩa vụ của nhóm đối tượng này cũng như của người sử dụng họ. Do đó, nhu cầu bức thiết hiện nay là cần phải quy định bổ sung hay làm đậm đặc hơn các quy định về lao động giúp việc gia đình trong dự thảo BLLĐ, trong đó ngoài việc làm rõ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên qua nghiên cứu PL nước

ngoài thì cần xem xét nghiên cứu dự thảo Công ước của ILO, cũng như hiện trạng vấn đề này nhằm đảm bảo tính khả thi trong quá trình áp dụng.

### *2.5.2 Mục tiêu giải quyết vấn đề*

- Đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quá trình lao động và sử dụng lao động; đặc biệt là bảo vệ quyền và lợi ích của người giúp việc với tư cách là người lao động làm công hưởng lương như những người lao động làm công hưởng lương khác.

- Cấm việc lạm dụng lao động giúp việc, tránh những hậu quả đáng tiếc xảy ra.

### *2.5.3 Phương án giải quyết vấn đề*

- Phương án 5A: Giữ nguyên quy định của BLLĐ hiện hành về vấn đề này (chỉ quy định 01 Điều) trong đó giao cho hai bên trong quá trình lao động thỏa thuận mọi vấn đề có liên quan như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng.v.v..

- Phương án 5B: Quy định mang tính định hướng, nguyên tắc nội dung này trong dự thảo Luật, các vấn đề cụ thể khác sẽ do văn bản dưới Luật quy định, tuy nhiên cần phải cụ thể các nhóm nội dung sau:

+ Đưa ra khái niệm về lao động giúp việc gia đình nhằm tránh cách hiểu khác nhau, cũng như tránh việc làm dụng hình thức này để người sử dụng lao động sử dụng người lao động giúp việc gia đình vào mục đích thương mại.

+ Quy định các nguyên tắc trong việc giao kết hợp đồng lao động.

+ Đưa những nguyên tắc chung về quyền và trách nhiệm của hai bên trong khi thực hiện hợp đồng, tránh những mâu thuẫn phát sinh trên thực tế đối với nhóm lao động đặc thù này.

+ Đưa ra các nhóm hành vi bị cấm, để tạo điều kiện cho việc quy định chi tiết ở văn bản dưới Luật, vì lao động này thường là lao động nữ, dễ bị lạm dụng, phân biệt đối xử.

### *2.5.4 Khuyến nghị*

Qua việc phân tích ở trên thì có thể thấy Phương án 5B tối ưu hơn cả, vì qua suốt quá trình thực hiện BLLĐ thời gian qua, việc không quy định chi tiết được nhóm nội dung về lao động giúp việc gia đình ở văn bản dưới Luật có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân chủ yếu là các quy định ở BLLĐ chưa thể hiện rõ quan điểm, nguyên tắc đối với nhóm lao động loại này.

## **2.6. Vấn đề 6: Lao động là người khuyết tật**

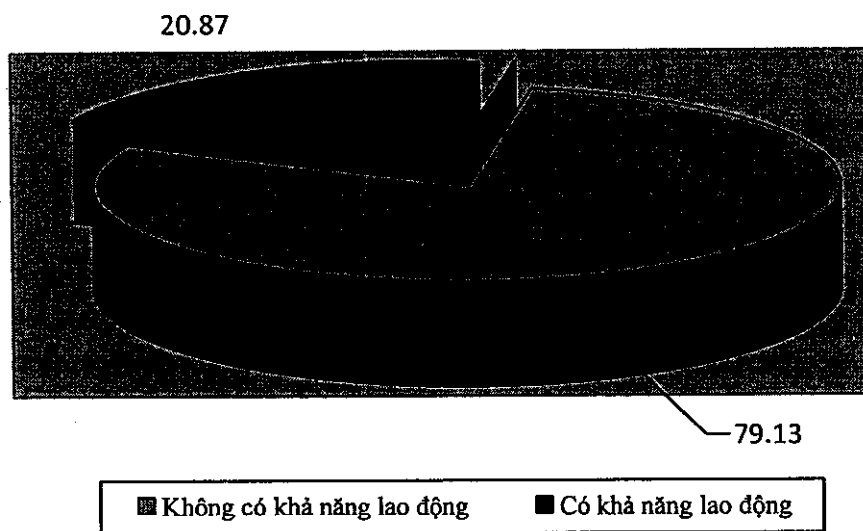
### *2.5.1. Hiện trạng của vấn đề 6*

Đến năm 2005, cả nước có khoảng 5,3 triệu người khuyết tật, chiếm khoảng 6,34% dân số (trong đó có 1,1 triệu khuyết tật nặng, chiếm 21,5% tổng số người

khuyết tật). Bao gồm 29,41% khuyết tật vận động, 16,83% thân kinh, 13,84% thị giác, 9,32% thính giác, 7,08% ngôn ngữ, 6,25% trí tuệ và 17% các dạng tật khác. Tỷ lệ nam là khuyết tật cao hơn nữ do các nguyên nhân hậu quả chiến tranh, tai nạn lao động, tai nạn giao thông, tai nạn thương tích...

Nguyên nhân gây nên khuyết tật có tới 35,8% do bẩm sinh, 32,34% do bệnh tật, 25,56% do hậu quả chiến tranh, 3,49% do tai nạn lao động và 2,81% do các nguyên nhân khác.

Trong số này người khuyết tật đang trong độ tuổi lao động nhưng không có khả năng lao động chiếm 79,13% ; 88,94% từ 16 tuổi trở lên chưa được đào tạo chuyên môn (trong đó chỉ có 2% đang học nghề); 79,13% sống dựa vào gia đình, người thân ...



Hình 7. Tỷ lệ người khuyết tật trong độ tuổi lao động có khả năng và không có khả năng lao động.

Như vậy, có thể thấy rằng một trong những biện pháp cần thiết để giảm thiểu chi phí về trợ cấp hỗ trợ cho người khuyết tật là hỗ trợ họ hỗ trợ phục hồi chức năng trong việc học nghề, đào tạo nghề, tìm việc làm và làm việc.

Bộ luật lao động hiện hành có 3 Điều cụ thể quy định về chính sách của Nhà nước cũng như trách nhiệm của Doanh nghiệp và xã hội trong quá trình lao động của người khuyết tật, nhưng trên thực tế việc đưa chính sách lao động dành cho người khuyết tật được thực hiện trên thực tế rất khó khăn.

Pháp luật lao động hiện hành quy định việc nhận người lao động khuyết tật theo tỷ lệ phần trăm lao động của doanh nghiệp nhằm đảm bảo cơ hội làm việc cũng như hòa nhập của người khuyết tật vào xã hội và tạo điều kiện cho họ đóng góp cho xã hội chưa được thực hiện đầy đủ, theo báo cáo Điều tra trên 1500 Doanh nghiệp



(năm 2009) của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội cho thấy rất ít doanh nghiệp nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc ở doanh nghiệp mình. Doanh nghiệp có sử dụng lao động tàn tật chỉ chiếm 10,41% số doanh nghiệp được hỏi, còn lại tới 89,59% doanh nghiệp không tuyển dụng người lao động là người khuyết tật theo quy định.

Điều kiện để dẫn tới nguyên nhân trên rất nhiều, phía doanh nghiệp cho rằng việc tuyển người lao động khuyết tật có đầy đủ tay nghề và trình độ để làm việc tại doanh nghiệp là cực kỳ khó khăn, hầu hết các lao động này không đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp; phía người lao động khuyết tật thì cho rằng chính sách đào tạo cho họ còn thiếu thốn, đặc biệt việc giới hạn thời gian làm việc của người tàn tật là 7h/ngày và 42h/tuần gây cản trở quyền tiếp cận việc làm và cơ hội việc làm của họ. Hiện nay nước ta ngày càng thâm nhập sâu vào quá trình hội nhập với nền kinh tế thế giới, doanh nghiệp ngày càng có quy trình sản xuất hiện đại, do đó việc trong cùng một dây chuyền sản xuất mà người khuyết tật bị giới hạn về thời giờ làm việc trong ngày dẫn đến hệ quả là ảnh hưởng tới dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp. Ngoài ra, điều này có thể coi là một hạn chế về quyền làm việc của người khuyết tật hiện nay, ảnh hưởng đến quá trình hòa nhập của người khuyết tật đối với cộng đồng và xã hội.

Qua thực trạng trên cho thấy việc cần thiết phải sửa đổi quy định về quyền làm việc của người khuyết tật, đặc biệt là trong hoàn cảnh Luật người khuyết tật đã được Quốc hội thông qua và có hiệu lực thi hành từ 01/01/2011, nhằm đảm bảo cơ hội việc làm cũng như quá trình hòa nhập cộng đồng của đối tượng này.

#### 2.6.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 6

- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là người khuyết tật.
- Đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật nhằm tạo cơ chế thuận lợi cho người lao động khuyết tật tìm việc làm và tiếp cận việc làm.
- Bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho người lao động khuyết tật trong quá trình làm việc.

#### 2.5.3. Các phương án cho vấn đề 6.

##### **Phương án 6A:**

Giữ nguyên quy định của Bộ luật Lao động hiện hành về vấn đề này, theo đó giữ nguyên Mục lao động là người khuyết tật trong dự thảo Bộ luật Lao động, đưa ra 2 cơ chế nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là người khuyết tật.

##### **Phương án 6B.**

Không quy định Mục lao động là người khuyết tật trong dự thảo Bộ luật Lao động mà thay vào đó là 01 Điều quy định chung về quyền của người khuyết tật trong vấn đề lao động, bỏ các quy định của BLLĐ hiện hành về thời giờ làm việc,

cũng như tỉ lệ lao động là người khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào, vì hầu hết các quyền và lợi ích hợp pháp khác của người lao động khuyết tật đã được quy định trong Luật người khuyết tật 2010. Ngoài ra, việc quy định như vậy sẽ đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của văn bản quy phạm pháp luật về vấn đề này.

### **Phương án 6C:**

Không quy định nội dung về người lao động là người khuyết tật trong dự thảo Bộ luật Lao động, vì các nội dung chính liên quan đến lao động của người lao động khuyết tật đã được quy định trong Luật người khuyết tật. Do đó, Bộ luật Lao động không cần thiết phải quy định vấn đề này.

#### *2.3.4. Khuyến nghị cho vấn đề 6*

Qua phân tích 3 Phương án về việc quy định nội dung của người lao động khuyết tật trong Bộ luật Lao động cho thấy Phương án 6B là ưu việt hơn cả.

Phương án này vừa đảm bảo được sự thống nhất, tính đồng bộ của hệ thống pháp luật, vừa đảm bảo tính chất đặc thù trong việc bảo vệ quyền là lợi ích hợp pháp của người lao động là người khuyết tật, vì đây là một đối tượng lao động cần phải được pháp luật bảo vệ.

### **2.7. Vấn đề 7: Thai sản của Lao động nữ**

#### *2.7.1. Hiện trạng của vấn đề 7*

Lao động nữ tại Việt Nam chiếm khoảng 50% trong tổng số lao động nói chung, riêng trong lĩnh vực công nghiệp thì lao động nữ tập trung chủ yếu trong ngành dệt may, chế biến thủy hải sản với tỉ lệ trên 70%, còn đối với lĩnh vực nông nghiệp mà chủ yếu là các ngành chế biến lương thực, thực phẩm có khoảng 60% là lao động nữ. Thực tế trên cho thấy lao động nữ là lực lượng lao động quan trọng trong việc xây dựng kinh tế và phát triển đất nước nhưng đây cũng là một đối tượng lao động đặc thù cần có sự quan tâm, bảo vệ đặc biệt của Nhà nước trong quá trình xây dựng chính sách nói chung và chính sách lao động nói riêng.

Nhận thức được tầm quan trọng của lao động nữ, Bộ Luật Lao động đã có một Chương X quy định riêng đối với lao động nữ. Tuy nhiên, nhiều quy định đối với lao động nữ trong thời gian qua của Bộ luật lao động đã không còn phù hợp với thực tế lao động nữ hiện nay. Do đó, đối với các doanh nghiệp chủ yếu sử dụng lao động nữ hiện nay như may mặc, chế biến thủy sản.v.v. thường bị động về số lượng lao động, năng suất, dẫn đến việc có thể ảnh hưởng đến chất lượng sản xuất, nhất là doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền.

Thực tế cho thấy, những quy định của pháp luật lao động đối với lao động nữ có ưu việt, nhưng việc thực hiện gặp không ít khó khăn và vướng mắc. Một mặt do ý thức chủ quan của người sử dụng lao động nhưng mặt khác cũng do những yếu tố khách quan. Vấn đề đặt ra là phải nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động cho phù hợp hơn yêu cầu thực tế.

Việc thực hiện chế độ thai sản, hầu hết các doanh nghiệp đã thực hiện đúng quy định đối với lao động nữ trong quá trình sinh con, khám thai, sảy thai.v.v... Tuy nhiên, quy định phụ nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con từ 4 đến 6 tháng (Điều 114), nhưng bắt đầu nghỉ từ tháng thứ mấy không cụ thể nên có doanh nghiệp yêu cầu nữ lao động nghỉ từ tháng thứ 8, thậm chí là tháng thứ 7, nhưng nhiều doanh nghiệp lại cho lao động nữ làm việc đến gần ngày sinh.

Đối với quy định lao động nữ được nghỉ 60 phút/ngày để cho con bú đối với con dưới 12 tháng tuổi (khoản 3, Điều 115) cũng khiến doanh nghiệp khó khăn trong quá trình thực hiện. Đối với doanh nghiệp gần khu dân cư thì việc thực thi có đơn giản hơn nhưng hiện nay, phần lớn doanh nghiệp nằm trong khu chế xuất, khu công nghiệp, công nhân có xe đưa, đón đi làm đúng giờ. Do đó, lao động nữ không thể về giữa giờ hoặc về sớm 60 phút cho con bú. Vì vậy, nhiều doanh nghiệp đã vận dụng trả tiền tăng ca cho 60 phút đó, hoặc cộng dồn 8 ngày làm việc cho công nhân nghỉ một ngày. Cách làm này tuy không đúng với quy định của Bộ Luật, nhưng doanh nghiệp cũng khó có thể xử lý tốt hơn trong điều kiện hiện nay.

Về việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi nhà trẻ mẫu giáo được nhiều doanh nghiệp và lao động nữ đặc biệt quan tâm. Tuy nhiên, thực tế hầu hết các doanh nghiệp được tham vấn đều trả lời không thể tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo vì không có quỹ đất, không có kinh phí và khó khăn nhất là không thể tổ chức bộ phận chuyên môn để lo việc tổ chức, quản lý nhà trẻ. Nhiều doanh nghiệp và lao động đều bức xúc khi tỷ lệ lao động nữ không có nơi để gửi con phải nghỉ việc khá cao. Nhà trẻ hiện nay chỉ nhận các cháu trên 12 tháng tuổi, trong khi doanh nghiệp có số lượng lao động nữ quá đông đặc biệt là những doanh nghiệp về may mặc, gia công hàng xuất khẩu, chế biến thủy sản.

Nhìn chung việc pháp luật ưu tiên đối với lao động nữ là cần thiết, nhưng cần cân nhắc để tránh việc ưu tiên lại gây ra rào cản đối với phụ nữ trong cơ hội tìm kiếm việc làm, quyền được tự do làm việc cũng như đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

### *2.7.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 7*

- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, đặc biệt là bảo vệ thiên chức làm mẹ của lao động nữ và đó cũng nhằm bảo vệ tương lai nòi giống dân tộc.
- Bảo vệ quyền làm việc và bình đẳng trong lao động của lao động nữ.

### *2.7.3. Các phương án cho vấn đề 7*

#### **Phương án 7A.**

Giữ nguyên quy định hiện hành của Bộ luật lao động về vấn đề này.

Phương án này có ưu điểm trong trường hợp điều kiện kinh tế xã hội của nước ta đã thực sự phát triển ổn định, điều kiện sống được nâng cao, việc hỗ trợ lao

động nữ của doanh nghiệp như xây dựng nhà trẻ, bồi dưỡng lao động nữ trong quá trình mang thai và làm việc được đảm bảo.

Ngoài ra, việc nghỉ thai sản 4 tháng cũng mang lại nhiều điều kiện thuận lợi hơn đối với nhóm đối tượng này trong quá trình tiếp cận lại công việc, hạn chế được khó khăn của doanh nghiệp trong quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động thay thế lao động nữ trong quá trình nghỉ đẻ. Qua điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đối với 1500 doanh nghiệp trên 15 tỉnh thành phố cho thấy đa số doanh nghiệp ủng hộ việc quy định nghỉ thai sản là 4 tháng chiếm 44,44% số doanh nghiệp được hỏi, đối với thời gian nghỉ là 6 tháng chỉ có 28,36% doanh nghiệp đồng ý.

Nhưng nhược điểm của phương án nghỉ 4 tháng như hiện hành có nhiều khả năng dẫn tới các tác động xấu về sức khỏe của người phụ nữ, đặc biệt là việc nuôi con bằng sữa mẹ trong 12 tháng đầu đời của trẻ nhỏ. Do đó có thể thấy đây là phương án có không có nhiều ưu điểm mà lại có rất nhiều hạn chế, mà một trong những hạn chế lớn nhất là không đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực cho tương lai, đặc biệt là trong điều kiện cơ sở vật chất, cụ thể là vấn đề trông trẻ ở các cơ sở mẫu giáo quá thiếu thốn như hiện nay.

#### **Phương án 7B.**

Tăng thời gian nghỉ thai sản lên 6 tháng đối với lao động nữ, đồng thời có chính sách hỗ trợ các lao động này trong quá trình nuôi con nhỏ dưới 12 tháng.

Phương án này có ưu điểm rất lớn là phù hợp với khuyến cáo của WHO về việc nuôi con bằng sữa mẹ ít nhất trong 6 tháng đầu, bảo vệ được sức khỏe của lao động nữ và trẻ sơ sinh trong quá trình mẹ nghỉ thai sản một cách đầy đủ hơn phương án trên, đồng thời cũng bảo vệ con cái của họ. Khắc phục được tình trạng khó khăn trong việc tìm thuê người trông coi, chăm sóc trẻ để tiếp tục đi làm của lao động nữ sau khi hết thời gian nghỉ hậu sản cũng như đảm bảo được chế độ bú sữa mẹ của trẻ, hạn chế những nguyên nhân có tác động xấu tới sự phát triển của thể hệ này.

Hơn nữa, khi tăng thời gian nghỉ thai sản sẽ tạo sự ổn định tâm lý cho những người lao động nữ yên tâm trở lại hoạt động lao động bình thường sau khi nghỉ thai sản, giúp tăng năng suất chất lượng và hiệu quả trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, góp phần gia tăng lợi nhuận của doanh nghiệp. Ngoài ra, theo nghiên cứu của thế giới cho thấy việc cho con bú đều đặn của phụ nữ sau sinh giúp cho họ giảm thiểu và tránh được các căn bệnh nguy hiểm như ung thư, tim mạch.v.v. Theo điều tra của Bộ lao động-Thương binh và Xã hội cho thấy đa số lao động (cả lao động nam và lao động nữ) đều mong muốn tăng thời gian nghỉ thai sản lên 6 tháng, con số này chiếm 40,78% số người được hỏi; số người lao động muốn giữ nguyên quy định nghỉ hiện hành về vấn đề này chiếm 30,45% và chỉ

27,99% số người lao động được hỏi đồng ý với phương án nghỉ thai sản ít nhất là 6 tháng.

Còn nhược điểm của phương án này là có thể giảm quyền tiếp cận việc làm và làm việc của lao động nữ, vì doanh nghiệp nói chung đơn thuần chạy theo lợi nhuận thì dễ hạn chế tuyển dụng lao động nữ do e ngại việc cho lao động nghỉ quá dài, sẽ gây tốn kém cho doanh nghiệp, ảnh hưởng đến quá trình mở rộng sản xuất kinh doanh.

Từ những phân tích trên cho thấy phương án này có nhiều ưu điểm trong vấn đề bảo vệ lao động nữ về các quyền nói chung và quyền về thai sản nói riêng, nhưng hạn chế của phương án này là giảm quyền tiếp cận việc làm, quyền làm việc nếu không có sự đồng thuận của các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân sử dụng lao động nữ về vấn đề này.

#### *2.7.4. Khuyến nghị cho vấn đề 7.*

Qua việc phân tích đánh giá về chính sách lao động nữ đặc biệt là chính sách về thai sản, có thể thấy rằng phương án 7B tối ưu hơn cả nhưng trong tình hình kinh tế - xã hội hiện nay của nước ta thì chưa phù hợp. Do đó, việc giữ nguyên quy định của Bộ luật hiện hành là cần thiết, vì phương án này vừa đảm bảo được mục tiêu giải quyết vấn đề là bảo vệ quyền trong lao động đối với lao động nữ, vừa đảm bảo sự hài hòa về các vấn đề liên quan đến việc làm của lao động nữ.

Tuy nhiên, việc sửa đổi, bổ sung thực hiện chính sách này nhằm đạt được hiệu quả trên thực tế cần phải tiến hành một cách đồng bộ, như việc phải sửa đổi các vấn đề liên quan đối với lao động nữ ở các quy định pháp luật khác, phải tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật cho chủ sử dụng lao động nhằm nâng cao nhận thức về vấn đề này, cũng như phải tiến hành kiểm tra, giám sát và xử phạt các hành vi phân biệt đối xử đối với lao động nữ.

### **2.8. Vấn đề: Đại diện tập thể lao động**

#### *2.8.1. Hiện trạng vấn đề*

Một trong những vấn đề lớn, xuyên suốt toàn bộ nội dung dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) là ai sẽ là chủ thể làm đại diện tập thể lao động ở những doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở để bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của người lao động trong các doanh nghiệp này. Bởi vì, 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 15 năm thi hành Bộ luật Lao động thì tại các tỉnh, thành phố lớn thì việc thành lập công đoàn cơ sở cũng gặp rất nhiều khó khăn và chiếm tỷ lệ thấp như: 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% BCH công đoàn cơ sở được thành lập ở doanh nghiệp dân doanh (80%), doanh nghiệp FDI (60%) thì ở các doanh nghiệp này, tập thể người lao động không có ai là người đứng ra đại diện

để bảo vệ quyền lợi hợp pháp dẫn đến tình trạng quan hệ lao động bất ổn và dễ xảy ra tranh chấp, đình công.

Đây cũng chính là nội dung mà các đối tác thương mại đặt ra cho Việt Nam trong quá trình đàm phán nhiều Hiệp định song phương, đa phương hiện nay: Hiệp định khung về đối tác và hợp tác toàn diện (PCA) với Liên minh Châu Âu, Hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP), Quy chế ưu đãi thuế quan phổ cập (GSP), Hiệp định đầu tư song phương (BIT), Hiệp định thương mại tự do (FTA) với Mỹ....; là một trong các lý do Chính phủ trình Quốc hội lùi thời hạn trình Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Ngoài ra, vấn đề đại diện tập thể lao động cũng không phải là vấn đề mới trong BLLĐ, tại Sắc lệnh 29-SL ngày 12/3/1947 (là Sắc lệnh quy định về vấn đề lao động việc làm đầu tiên của nước ta) cũng đã thừa nhận về đại diện tập thể lao động. Cụ thể: Thương lượng và ký kết tập hợp khế ước (thỏa ước lao động tập thể): tại Điều 37, 38 (Điều 38 quy định: Đại biểu công đoàn không cần có giấy ủy quyền riêng của đoàn viên cũng có thể thay mặt họ mà ký thỏa ước. Nếu không có công đoàn thì đại biểu công nhân có giấy ủy quyền rõ ràng của những người mình thay mặt mới có thể ký kết thỏa ước). Thừa nhận một tập hợp khế ước đang có hiệu lực thì hành trong trường hợp không ký kết tập hợp khế ước mới: tại Điều 43; Có quyền kháng cáo lên Bộ trưởng Bộ Lao động nếu xét thấy việc lập kho tiếp tế của chủ xí nghiệp trái pháp luật: tại Điều 93; Có quyền giao thiệp với các cơ quan của Chính phủ ở các xí nghiệp tư nhân: tại Điều 172.

Ở Nghị định 18-CP ngày 26/12/1992 ban hành quy định về thỏa ước lao động tập thể đã quy định về đại diện tập thể lao động, thì điều 2: Thỏa ước tập thể được áp dụng: ở các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế kể cả doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang có quan hệ lao công ăn lương có tổ chức Công đoàn, tổ chức của người lao động hoặc ban đại diện của tập thể người lao động, ngoài ra điều 6 cũng quy định: Người đại diện cho tập thể người lao động ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Ngoài pháp luật lao động, thì pháp luật về về giao, bán khoán doanh nghiệp cho thuê doanh nghiệp nhà nước cũng đã quy định về đại diện tập thể lao động. Cụ thể: Nghị định 103/1999/NĐ-CP ngày 10/9/1999 về giao, bán Khoán doanh nghiệp cho thuê doanh nghiệp nhà nước đã quy định “Tập thể lao động là toàn bộ người lao động hiện có của doanh nghiệp hoặc tập thể những người lao động tự nguyện thực hiện Nghị định quyết Đại hội công nhân viên chức doanh nghiệp về nhận giao, mua, khoán hoặc thuê doanh nghiệp do Ban chấp hành công đoàn doanh nghiệp là đại diện hoặc người được Đại hội toàn thể công nhân viên chức doanh nghiệp bầu làm đại diện để thực hiện việc nhận giao, mua, nhận khoán kinh doanh hoặc thuê doanh nghiệp”. pháp luật về phá sản doanh nghiệp cũng đã quy định về đại diện tập thể lao động

Vấn đề đại diện tập thể lao động cũng được thừa nhận ở Trung Quốc, được Trung Quốc thí điểm thực hiện trong việc thương lượng tập thể về tiền lương từ những năm 2000 (Nghị định số 9 của Bộ Lao động và An sinh xã hội Trung Quốc: Các quy định thí điểm về thương lượng tập thể về tiền lương) và đến 2009 đã được luật hóa tại Luật trung gian hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động năm 2009. Tại các nước phương tây, vấn đề đại diện tập thể lao động là bình thường, thậm chí cả trong trường hợp ở doanh nghiệp đã có tổ chức công đoàn (Đức, Pháp..)

### 2.8.2 Mục tiêu giải quyết vấn đề

- Đảm bảo một cơ chế bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp một cách toàn diện trên mọi lĩnh vực của quan hệ lao động cho người lao động.

- Kế thừa phát huy những quy định PLLĐ đã đi vào cuộc sống và đảm bảo quan hệ lao động được phát triển lành mạnh, hài hòa trong thực tế hiện nay, cũng như đáp ứng được yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế.

### 2.8.3 Phương án giải quyết vấn đề

**Phương án 8A:** Giữ nguyên như quy định của BLLĐ hiện hành về vấn đề này, trong đó chỉ quy định đại diện tập thể lao động trong các nội dung về giải quyết tranh chấp lao động và đình công, các nhóm vấn đề khác không quy định vai trò của đại diện tập thể lao động.

Nếu quy định như vậy, việc không có đại diện thật, thương lượng thật và không bổ sung cơ chế bảo vệ cho nhóm chủ thể này sẽ vẫn tiếp tục đưa ra một bài toán là không có chủ thể để đứng ra bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp, trong trường hợp doanh nghiệp đó không thành lập công đoàn cơ sở, và nếu vậy, thì hiện chưa có một cơ chế hữu hiệu nào để giải quyết cũng như bảo vệ người lao động trong trường hợp chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động ngoài cơ chế thanh tra, kiểm tra.

**Phương án 8B:** Bổ sung quy định, theo đó đối với những nơi chưa thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở, thì việc đại diện cho người lao động của doanh nghiệp sẽ do công đoàn cấp trên cơ sở (cấp quận, huyện, ngành...) làm đại diện để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động. Theo phương án này sẽ bỏ luôn quy định về đại diện tập thể lao động được cử ra để tổ chức, lãnh đạo đình công theo quy định trong Chương XIV của Bộ luật Lao động hiện hành.

Phương án này có nhược điểm là đối với các tỉnh, thành phố kinh tế lớn thì các phát sinh trong quan hệ lao động diễn ra hàng ngày, hàng giờ, dẫn đến việc bổ sung biên chế cho cán bộ công đoàn cấp trên sẽ là một vấn đề không thể giải quyết, ngoài ra quy định như vậy sẽ gần như trở thành quy định cấm đình công với tập thể lao động trong doanh nghiệp (vì cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở là cán bộ công chức, không được đình công).

- **Phương án 8C:** cho phép tập thể người lao động có quyền bầu đại diện tập

thể lao động ở những doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở; đồng thời quy định tập thể lao động có quyền đề nghị công đoàn cấp trên cơ sở đại diện và bảo vệ lợi ích cho mình.

Với phương án này thì đại diện tập thể lao động chỉ tồn tại theo vụ việc, trong phạm vi doanh nghiệp và không được liên kết với các đại diện tập thể lao động ở doanh nghiệp khác. Công đoàn cấp trên có trách nhiệm hỗ trợ, giúp đỡ cho những người đại diện tập thể lao động để họ hoàn thành nhiệm vụ, đồng thời phải giáo dục, giác ngộ họ để những người này sớm trở thành người của tổ chức công đoàn.

#### *2.8.4. Khuyến nghị*

Qua phân tích trên thì có thể thấy phương án 8C là ưu việt hơn cả, vì vừa phù hợp với thực tiễn quốc gia, vừa phù hợp với thông lệ quốc tế, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi mà công đoàn hiện nay hoạt động còn yếu, việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể còn hình thức, cơ chế đối thoại gần như không có.

### **2.9. Vấn đề 9: Giải quyết tranh chấp lao động - Đình công**

#### *2.9.1. Hiện trạng vấn đề*

Bộ luật lao động đã qua ba lần sửa đổi, trong đó vấn đề Tranh chấp lao động, đình công và giải quyết tranh chấp lao động đã được sửa đổi vào năm 2006 nhưng cho đến nay thì các quy định của pháp luật lao động về vấn đề này chưa đi vào cuộc sống. Tình trạng này có nhiều nguyên nhân, có thể do ý thức về pháp luật lao động của người sử dụng lao động cũng như người lao động còn hạn chế, việc tổ chức thi hành các quy định của pháp luật lao động trên thực tế còn nhiều thiếu sót, quá trình tuyên truyền, phổ biến pháp luật và thanh tra, kiểm tra chưa được thực hiện tốt, trình độ cán bộ công đoàn cơ sở do nhiều nguyên nhân khách quan, chủ quan không đảm đương được chức năng quan hệ bình đẳng, đối thoại ngay thẳng với người sử dụng lao động một cách thường xuyên về các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của tập thể lao động và người lao động. Một trong những nguyên nhân khác không thể thiếu dẫn đến tình trạng trên có các quy định của pháp luật lao động về tranh chấp, giải quyết tranh chấp và đình công chưa thực sự phù hợp với thực tiễn.

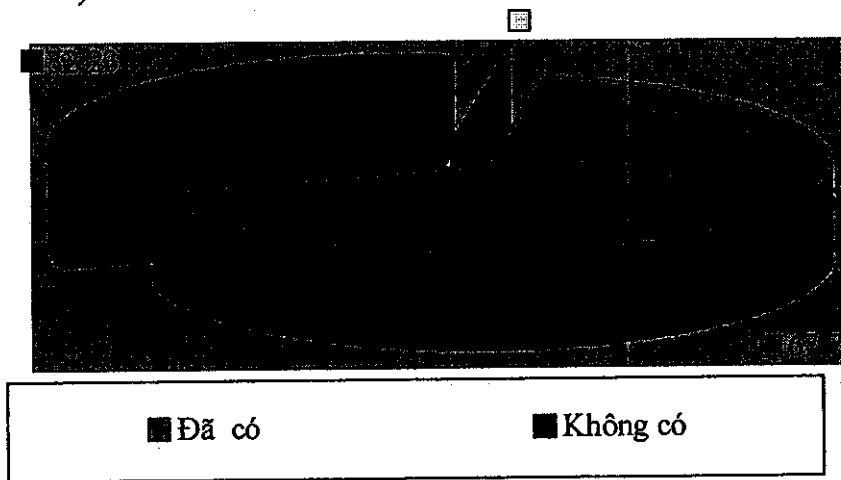
Hiện nay tình trạng vi phạm pháp luật về lao động và quan hệ lao động còn khá phổ biến, nhiều vụ đình công không đúng pháp luật xảy ra tập trung ở các khu công nghiệp, địa bàn trọng điểm, như: thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Cần Thơ, Hà Nội, Hải Dương, Vĩnh Phúc, chủ yếu ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và ngày càng gia tăng, từ 390 cuộc vào năm 2006 lên 550 cuộc năm 2007 và 720 cuộc trong năm 2008. Đa số các vụ đình công được giải quyết bằng biện pháp hành chính, nhưng đình công không giảm mà lại tăng lên, gây ảnh hưởng đến đời sống kinh tế-xã hội tại địa phương xảy ra đình công và giảm



tính cạnh tranh trong việc thu hút đầu tư của nước ta đối với một số nước trong khu vực. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng là xuất phát từ quan hệ cá nhân và quan hệ lao động tập thể thường xuyên giữa người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động không được thiết lập và tăng cường, hệ thống hòa giải cơ sở, hòa giải bước đầu khi hai bên bắt đầu nảy sinh tranh chấp chưa thực hiện vai trò hòa giải của mình mà chủ thể chính là Hội đồng hòa giải lao động cơ sở.

Đối với các tranh chấp lao động tập thể, thì khi xảy ra tranh chấp cần có một chủ thể trung gian hòa giải nhiều kinh nghiệm, đủ năng lực và hài hòa được các yêu cầu dẫn đến tranh chấp của các bên. Nếu nói đến hòa giải viên lao động thì đây là chủ thể khách quan, nếu được đào tạo tốt thì đầy đủ năng lực để giải quyết một vụ tranh chấp lao động, tạo môi trường lao động ổn định trong doanh nghiệp. Nhưng Hội đồng hòa giải lao động thì chưa đảm bảo được yếu tố khách quan đối với vai trò giải quyết tranh chấp của mình.

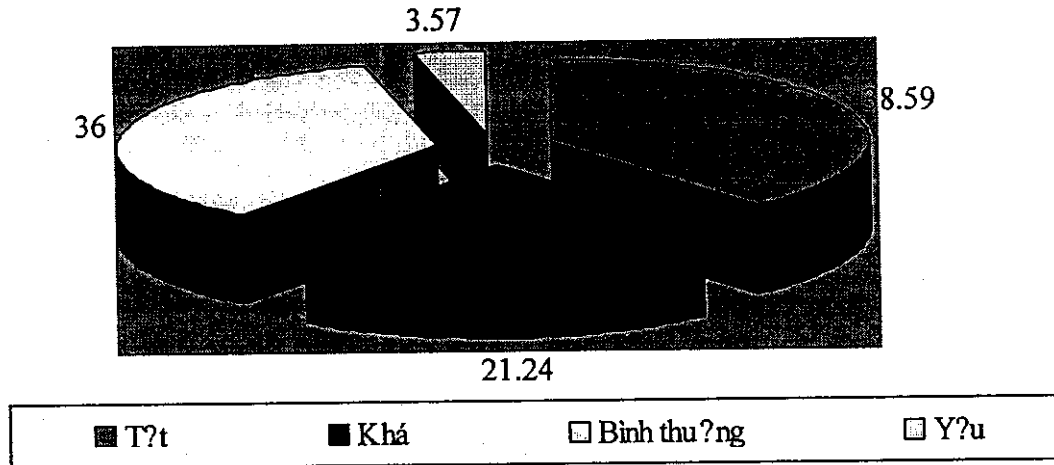
Ngoài ra, có một nguyên nhân không thể không nhắc tới trong việc hoạt động kém hiệu quả của Hội đồng hòa giải trong thời gian qua là việc các doanh nghiệp không thành lập Hội đồng này, mà nguyên nhân chính lại do Công đoàn chưa được thành lập. Theo điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội trong năm 2009 thì có đến 1/3 trong số 1500 được hỏi không có tổ chức Hội đồng hòa giải (xem hình 8)



Hình 8. Tỷ lệ doanh nghiệp thành đã thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở

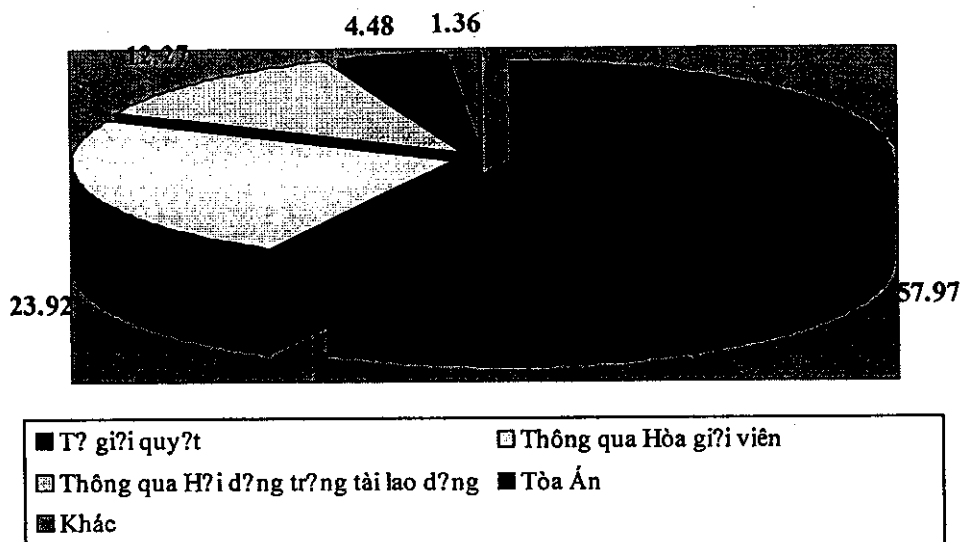
Dựa vào tỉ lệ trên có thể thấy rằng quy định về việc thành lập Hội đồng hòa giải theo quy định của pháp luật lao động còn nhiều hạn chế, nhiều doanh nghiệp chưa thành lập được tổ chức Hòa giải này và đây cũng là một nguyên nhân dẫn đến tình trạng không thể giải quyết được mâu thuẫn, tranh chấp lao động trong doanh nghiệp.

Hơn nữa, năng lực của Hội đồng hòa giải còn chưa tốt, dẫn đến việc khi xảy ra mâu thuẫn, tranh chấp không biết cách giải quyết, không tạo được lòng tin của hai bên tranh chấp. Do đó, dựa theo kết quả điều tra về tình hình thực hiện Bộ luật lao động của Bộ lao động-Thương binh và Xã hội cho thấy chỉ có 1/3 tổ chức công đoàn được hỏi cho rằng hoạt động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở là tốt, hiệu quả, còn lại đa số ý kiến cho rằng hoạt động của tổ chức này còn nhiều hạn chế và yếu kém (xem hình 9)



Hình 9. Đánh giá của Công đoàn về việc giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở

Đối với doanh nghiệp đã thành lập được Hội đồng hòa giải lao động còn chưa thực hiện hiệu quả, vậy còn những doanh nghiệp không thành lập được Hội đồng hòa giải lao động cơ sở do thiếu tổ chức công đoàn thì đa phần số người lao động được hỏi cho rằng nên để tự hai bên giải quyết là lựa chọn đầu tiên (chiếm 57,97%), còn nếu không thì để Hòa giải viên lao động tham gia giải quyết (chiếm 23,29%) rồi mới đến cơ chế giải quyết tranh chấp khác (xem hình 10).



*Hình 10. Ý kiến của người lao động về phương án giải quyết tranh chấp lao động tại DN chưa có Hội đồng hòa giải lao động*

Như vậy, có thể thấy rằng hiện nay việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể, tránh tình trạng vi phạm pháp luật trước, trong và sau khi đình công cần thiết phải tập trung vào cơ chế hòa giải mà chủ thể có khả năng nhất trong việc thực hiện vai trò này là Hòa giải viên lao động cấp huyện.

*2.9.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề 9*

- Hạn chế tình trạng đình công không tuân theo quy định của pháp luật, gây ảnh hưởng đến môi trường kinh tế - xã hội của địa phương nói riêng và đất nước ta nói chung.

- Đối với các tranh chấp về quyền (do người sử dụng lao động vi phạm các quy định của pháp luật lao động) thì phải xử lý thực hiện đúng quy định của pháp luật, không có lý do để phải tiến hành đình công.

- Bảo đảm được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp.

*2.9.3. Phương án giải quyết vấn đề 9*

**Phương án 9A**

Giữ nguyên như Bộ luật lao động hiện hành, trong đó vẫn giao vai trò hòa giải cho Hội đồng hòa giải lao động cơ sở nhằm giải quyết tranh chấp lao động phát sinh của tập thể người lao động với chủ sử dụng lao động.

Tuy nhiên, việc lựa chọn phương án này gặp một trở ngại rất lớn đối với những doanh nghiệp chưa thành lập được tổ chức công đoàn thì không thể thành lập được Hội đồng hòa giải lao động (chưa kể đến năng lực hiện còn yếu của Công đoàn cơ sở), chủ yếu các doanh nghiệp này là doanh nghiệp FDI mà hiện nay quá trình đình công không tuân theo quy định của pháp luật chủ yếu diễn ra ở những doanh nghiệp này.

Nhưng phương án này có thể là một biện pháp giải quyết hữu hiệu trong tương lai nếu công đoàn được thành lập ở 100% các doanh nghiệp và thực sự là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp.

**Phương án 9B**

Sửa đổi, bổ sung dự thảo Bộ luật lao động theo hướng bỏ quyền giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở đối với những tranh chấp lao động tập thể và tranh chấp lao động cá nhân, giao cho Hòa giải viên lao động cấp huyện. Mặt khác phải tăng cường chất lượng hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh để giải quyết có hiệu quả tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Phương án này có ưu điểm là giải quyết được mâu thuẫn trong quan hệ lao động đối với những doanh nghiệp chưa có công đoàn, ngoài ra còn khắc phục được tình trạng hoạt động yếu kém của Hội đồng hòa giải lao động trong việc giải quyết tranh chấp mà chính chủ thể này là một bên của vấn đề tranh chấp.

Tuy nhiên, phương án này hoạt động hiệu quả và giải quyết được tình trạng đình công trái pháp luật cần có một điều kiện rất quan trọng đó là phải tổ chức bồi dưỡng năng lực, trình độ và kỹ năng hòa giải của hòa giải viên lao động và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động. Do đó, việc thực hiện có hiệu quả các quy định của pháp luật lao động nhằm hạn chế tình trạng đình công trái pháp luật cần có sự đồng bộ trong quá trình tổ chức thực hiện, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chuyên nghiệp, thanh tra, kiểm tra và giám sát quá trình thực hiện quy định pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

Trái với người lao động nước ta nôn nóng muốn giải quyết tranh chấp lao động kể cả tranh chấp về lợi ích thật nhanh, cho nên luôn phàn nàn về trình tự, thủ tục phức tạp, kéo dài, trong lúc đó xu hướng chung trên các nước lại muốn kéo dài, trì hoãn thời gian giải quyết nếu khó đi đến thỏa thuận, để lại các bên tiếp tục suy nghĩ, cân nhắc trong hành động tập thể. Philippin quy định thời gian báo trước thời điểm đình công là 30 ngày, Mỹ có trường hợp báo trước 80 ngày..nhiều nước ít nhất cũng 15 ngày. Ở Nhật Bản, tòa án không giải quyết tranh chấp về lợi ích, thường là trọng tài đưa ra phương án để các bên lựa chọn, lần thứ nhất không nhất trí thì tiếp tục giao cho bên người sử dụng lao động cân nhắc nhượng bộ một bước, nếu vẫn không đạt được thỏa thuận thì tiếp tục phương án mới cho đến khi hai bên hiểu rõ nhau, không thấy có lợi gì hơn khi kéo dài thời gian thương lượng thì phải xuống thang.

Pháp lệnh thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của nước ta đã thể hiện quan điểm này theo kinh nghiệm của một số nước về giải quyết tranh chấp lợi ích. Về tranh chấp về quyền, tất nhiên phải giải quyết càng sớm để lập lại trật tự tuân thủ pháp luật càng tốt.

#### *2.9.4. Khuyến nghị cho vấn đề 9*

Qua việc đánh giá thực trạng và các phương án giải quyết tình trạng đình công bất hợp pháp trong doanh nghiệp cho thấy phương án 9b là tối ưu hơn cả. Vì phương án này vừa giải quyết được những tranh chấp lao động phát sinh trong những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, vừa tập trung được một đầu mối trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hạn chế đình công và khắc phục được tình trạng hoạt động hình thức trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Hội đồng hòa giải lao động trong thời gian qua. Ngoài ra, việc chỉ quy định thẩm quyền của Hòa giải viên lao động giúp tăng cường tính pháp chế trong việc quản lý nhà nước đối với sự việc này.

## 2.10. Vấn đề 10: Vấn đề lồng ghép giới trong quá trình xây dựng dự án Bộ luật Lao động sửa đổi

### 2.10.1 Thực trạng vấn đề

Ở Việt Nam cũng như tại một số nước đang phát triển, những định kiến về công việc nội trợ, chăm sóc con nhỏ hoặc các thành viên khác cho gia đình, thường vẫn được cho là trọng trách của phụ nữ và các hoạt động này thường được cho là có giá trị kém hơn những công việc mà người đàn ông thường làm. Bằng chứng là một tỉ lệ lớn phụ nữ Châu Á đang phải làm những công việc nặng nhọc, năng suất thấp, dễ bị tổn thương với mức lương thấp trong khu vực phi chính thức. Thêm vào đó, tỉ lệ thất nghiệp của nữ thanh niên còn cao và phụ nữ vẫn chủ yếu bị coi là lực lượng lao động phụ trợ hay người mang lại thu nhập thứ yếu, sau nam giới<sup>4</sup> (cụ thể 45% phụ nữ Châu Á lực lượng lao động tiềm năng chưa được khai thác, so với 19% ở nam giới).

Ở nước ta, khi lao động nữ là lực lượng lao động quan trọng, không thể thiếu trong nhiều lĩnh vực, như: ở lĩnh vực kinh tế, phụ nữ chiếm 50,2% tỷ trọng lao động trong sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp; đối với các lĩnh vực dịch vụ, thương mại, du lịch, bưu chính viễn thông, tài chính, ngân hàng con số này là 51,8% ; trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, văn hóa, xã hội, phụ nữ chiếm 70%.. thì chất lượng việc làm thấp là thách thức đối với thị trường lao động cho phụ nữ và vấn đề này nghiêm trọng hơn cả thất nghiệp, do đó việc đưa nguyên tắc trả lương bình đẳng cho những công việc có giá trị tương đương giữa nam và nữ là một nội dung rất quan trọng nhằm hạn chế tình trạng này cũng như những định kiến phụ nữ là lực lượng lao động phụ trợ hay người mang lại thu nhập thứ yếu, sau nam giới.

Tại Việt Nam, ILO và các đối tác ba bên đã hợp tác trong việc thúc đẩy bình đẳng giới giữa nam và nữ lao động nhằm tăng cường cơ hội cho phụ nữ có được việc làm và thu nhập bền vững thông qua nhiều hình thức như hỗ trợ phát triển doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ; ngăn chặn buôn bán và bóc lột lao động với phụ nữ; nghiêm cấm các hình thức phân biệt giới tính trực tiếp và gián tiếp, thúc đẩy chi trả công bằng cho khối lượng và chất lượng công việc ngang nhau..những hành động này chắc chắn sẽ thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

Luật Bình đẳng giới được ban hành vào tháng 11/2006 (có hiệu lực từ tháng 7/2007), đã có một vai trò quan trọng trong việc đảm bảo bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, đây là một văn bản thể hiện được vai trò và vị trí của phụ nữ Việt Nam trong sự nghiệp phát triển và xây dựng đất nước, cũng như nhằm bảo đảm lợi ích chính đáng của phụ nữ trong tất cả các lĩnh vực, loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ như tiếp tục cụ thể hoá

<sup>4</sup> Theo báo cáo "Phụ nữ và các thị trường lao động ở Châu Á: Tái cân bằng hướng tới bình đẳng giới" do Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) và Văn phòng khu vực Châu Á - Thái Bình Dương của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) phát hành.

nguyên tắc bình đẳng nam nữ đã được khẳng định trong các văn bản pháp luật mới được ban hành trong những năm qua như: Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 2004, Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2004, Bộ luật Dân sự năm 2005, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua khen thưởng số 47/2005, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, Luật Dạy nghề năm 2006, Luật Phòng chống bạo lực gia đình năm 2007...

Và đến nay dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi đã tiếp tục thể hiện quan điểm này qua việc bổ sung nhiều nội dung như: nguyên tắc trả lương bình đẳng cho nam và nữ đối với công việc có giá trị tương đương; cấm việc phân biệt đối xử về tình trạng hôn nhân; hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ; tăng thời gian nghỉ thai sản; đảm bảo mức lương của người lao động nữ sau khi nghỉ thai sản ngang bằng mức lương trước khi nghỉ.v.v.. những nội dung trên sẽ tiếp tục góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, thực hiện bình đẳng giới, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, cải thiện đời sống vật chất của lao động nữ nói riêng và phụ nữ nói chung.

#### *2.10.2 Mục tiêu giải quyết vấn đề*

- Tiếp tục xóa bỏ định kiến về giới trong tuyển dụng và sử dụng lao động, đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác.

- Đảm bảo hài hòa giữa quyền làm việc với thiên chức làm mẹ của lao động nữ.

#### *2.10.3 Phương án, khuyến nghị*

Ở Bộ luật Lao động hiện hành, vấn đề bình đẳng giới đã được nghiên cứu, tiếp thu vì Việt Nam là thành viên của Liên Hợp quốc và Tổ chức lao động quốc tế -ILO, có thuận lợi trong việc tham khảo các Công ước và khuyến nghị của ILO, chọn lọc vận dụng những quy định có tính phổ biến, phù hợp với trình độ phát triển và đặc thù của mình, đồng thời tham khảo cả kinh nghiệm vận dụng công ước ILO vào luật lao động của các nước có nền kinh tế thị trường trong quá trình xây dựng Bộ luật Lao động, ví dụ Công ước số 29 (1930) về lao động cưỡng bức đã được cụ thể hóa ở Điều 5- Bộ luật Lao động và quy định chi tiết tại Nghị định về việc làm, Công ước số 100 (1951) về trả công bình đẳng giữa nam và nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, Công ước số 95(1949) về bảo vệ tiền lương, Công ước số 26 (1928) về thiết lập những phương pháp ấn định mức lương tối thiểu đều được nghiên cứu tham khảo trong Chương VI-Tiền lương với 13 Điều và cụ thể hóa trong các Nghị định ban hành các mức lương, thang lương, bảng lương của các ngành y tế.. Đây chính là một nguồn luật quan trọng trong việc xây dựng Bộ luật Lao động hiện hành cũng như trong quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động, do vậy việc tiếp tục bổ sung “nguyên tắc trả lương bình đẳng giữa nam và nữ cho công

việc có giá trị tương đương” sẽ thể hiện được sự bình đẳng giữa nam và nữ trong việc làm, xóa bỏ định kiến về giới trong trả lương, cũng như đưa ra một cách xác định tiền lương được trả bằng các tiêu chí khách quan, không liên quan đến giới tính của người lao động.

Về vấn đề nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, khi xây dựng Bộ luật Lao động 1994 nội dung này đã được tham khảo ở Công ước số 138 (1973) về tuổi tối thiểu được đi làm việc và cụ thể ở Điều 6 –BLLĐ, trong đó quy định “ người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động”, ngoài ra việc cấm các hành vi phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng đã được Bộ luật Lao động hiện hành cụ thể hóa ở điều 5, trong đó cấm việc “ phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội..” và đến dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi, ngoài việc tiếp tục giữ nguyên các quy định tiến bộ này, dự thảo còn bổ sung việc cấm phân biệt đối xử về “tình trạng hôn nhân” nhằm hoàn thiện hơn các nội dung về giới trong Bộ luật Lao động, và đây cũng là một bước để các quy định hiện hành về giới đi vào cuộc sống, khắc phục và tiến tới xóa bỏ định kiến về giới. Vấn đề này đã được Chính phủ triển khai thực hiện thông qua việc ban hành Nghị định số 55/2009/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính về bình đẳng giới, trong đó quy định “1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với hành vi phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc chênh lệch về mức tiền lương, tiền công của những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính.; 2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây: a) Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới hoặc đối với các nghề nghiệp đặc thù theo quy định của pháp luật; b) Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động nam hoặc lao động nữ vì lý do giới tính, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ.- Điều 8”.

Qua các nội dung trên có thể thấy rằng, dự án Bộ luật Lao động sửa đổi là một đạo luật thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nam và nữ; đồng thời tiếp tục khẳng định quyết tâm mạnh mẽ của Nhà nước ta trong việc cụ thể hóa và thực hiện các điều ước quốc tế về quyền con người và bình đẳng giới mà nước ta là thành viên.

### **III. GIÁM SÁT THỰC HIỆN PHƯƠNG ÁN ĐƯỢC LỰA CHỌN**

Việc giám sát thực hiện phương án có ý nghĩa quan trọng đối với cả quá trình Đánh giá Dự báo Tác động Pháp luật. Việc giám sát và đánh giá thực hiện sẽ có ý nghĩa quan trọng nhằm đảm bảo tính thực tiễn và hiệu quả của Bộ luật Lao động nói chung và cụ thể là đối với phương án khuyến nghị được lựa chọn. Để xây dựng một cơ chế giám sát, cần thực hiện các hoạt động sau:

-Xây dựng một cơ chế cho việc giám sát nhằm đo lường mức độ tuân thủ pháp luật và tiến độ đạt được các mục tiêu chính sách đặt ra đối với Bộ luật Lao động sau khi Luật được chính thức ban hành và có hiệu lực thực hiện. Xác định rõ trách nhiệm của những đơn vị chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện Bộ luật Lao động;

-Các chỉ số giám sát phải đạt được các tiêu chí như: cụ thể, có thể đo lường được, có tính khả thi, phù hợp và có quy định về thời gian cụ thể;

-Xác định được phương thức, nguồn số liệu, dữ liệu để đánh giá việc tuân thủ thực hiện Bộ luật Lao động theo các tiêu chí trên;

-Xây dựng được một kênh đối thoại, có thể theo hình thức truyền thống hoặc qua website của Bộ Lao động nhằm phản ánh những vướng mắc và khó khăn cũng như vấn đề nảy sinh trong quá trình thực hiện luật;

-Xây dựng chế độ về báo cáo tình hình thực hiện Bộ luật Lao động, đặc biệt chú trọng vào các nội dung của Phương án đã được lựa chọn. Các báo cáo này có thể so sánh với những kết quả đã đưa ra trong Báo cáo Đánh giá Dự báo tác động, đồng thời đưa ra các khuyến nghị về khả năng điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế hoặc đối với từng giai đoạn nếu cần thiết.

#### **IV. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

##### **1. Kết luận**

Dự án Bộ luật lao động đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, phù hợp với thực tiễn phát triển đất nước trong từng thời kỳ và từng bước hội nhập quốc tế. Các nội dung của dự án Bộ luật lao động đã đáp ứng được các yêu cầu của pháp luật về lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Các nội dung như: hợp đồng lao động, thỏa 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; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động.v.v. đã bao hàm đầy đủ yêu cầu của các bên trong quan hệ lao động hiện nay, đảm bảo tính khả thi trong quá trình triển khai thi hành trên thực tiễn.

Hơn nữa, các quy định của dự án Bộ luật lao động ngoài việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động còn tạo điều kiện cho việc hình thành, xác lập quan hệ lao động trên thực tế phù hợp với quy luật của kinh tế thị trường dựa theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng lợi ích của các bên.

##### **2. Kiến nghị**

Một số quy định của dự án Luật nhất là những hình thức lao động mới còn mang tính nguyên tắc, chưa quy định được chi tiết, do đó việc bảo đảm quá trình thực thi hiệu quả thực tế sẽ phải tiếp tục theo dõi việc thực hiện để kịp thời cụ thể



hóa, điều chỉnh sát thực tế, vì quan hệ lao động rất đa dạng, phát triển liên tục theo sự phát triển của kinh tế-xã hội đất nước.

Do đó, việc tổ chức thực hiện này cần có sự quan tâm của rất nhiều các Bộ, ngành, các cơ quan, đoàn thể cũng như các doanh nghiệp và người lao động. Trong đó, Công tác thanh tra, kiểm tra cần được tăng cường về số lượng, chất lượng đảm bảo đáp ứng yêu cầu về giáo dục và phòng ngừa hành vi vi phạm pháp luật lao động trên thực tế.

Ngoài ra, công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật cần phải được tăng cường, song song với công tác thanh kiểm tra, tăng cường công tác đào tạo cán bộ chuyên nghiệp về các mặt công tác quản lý nhà nước. Vì hiện nay, điều kiện kinh tế xã hội của nước ta còn thấp, nhận thức về pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng của cả người lao động và người sử dụng lao động còn hạn chế, đây là nguyên nhân chính dẫn tới việc chấp hành không nghiêm pháp luật lao động, gây khó khăn trong quá trình triển khai áp dụng pháp luật, cản trở việc phát triển môi quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Đi cùng với các nhiệm vụ trên là việc xây dựng và ban hành văn bản hướng dẫn, nhằm đảm bảo tính đồng bộ, khắc phục tình trạng có văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động sau nhiều tháng Bộ Luật có hiệu lực mới được ban hành, chất lượng còn hạn chế, có điều khoản hướng dẫn không phù hợp gây ảnh hưởng đến quá trình triển khai, nội dung chồng chéo, gây khó khăn cho việc thực hiện đúng quy định của pháp luật./.

## **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**