

**ỦY BAN VỀ CÁC VẤN ĐỀ XÃ HỘI
CỦA QUỐC HỘI**

**TÓM TẮT QUAN ĐIỂM SƠ BỘ
CỦA ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI VÀ ỦY BAN VỀ CÁC VẤN ĐỀ XÃ HỘI
về việc tiếp thu, chỉnh lý dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi)**

Trên cơ sở ý kiến thảo luận của đại biểu Quốc hội tại Tổ và tại Hội trường (Kỳ họp thứ hai của Quốc hội) về dự án Bộ luật lao động (sửa đổi), Ủy ban về các vấn đề xã hội đã tổng hợp ý kiến của đại biểu, thảo luận và báo cáo Ủy ban thường vụ Quốc hội về quan điểm lớn tiếp thu, giải trình và chỉnh lý một số vấn đề cơ bản của dự thảo Bộ luật. Về cơ bản, Ủy ban thường vụ Quốc hội đã nhất trí với Ủy ban về các vấn đề xã hội và các nội dung chính còn có ý kiến khác nhau như sau:

1. Về tiền lương và tiền lương tối thiểu

Cần tiếp thu và bổ sung thêm một số quy định:

- Quy định nhằm hỗ trợ người lao động, đại diện người lao động trong quá trình thương lượng, thỏa thuận về tiền lương thông qua việc định kỳ công bố các thông tin về thị trường lao động, mức tiền lương bình quân thực tế theo khu vực, ngành, nghề và tiếp tục cụ thể vai trò của tổ chức công đoàn trong việc hỗ trợ cho tập thể người lao động đối thoại, thương lượng về tiền lương. Đồng thời, quy định cụ thể hơn địa vị pháp lý, chức năng, nhiệm vụ của Hội đồng Tiền lương quốc gia.

- Quy định cụ thể về tiền lương tối thiểu giờ để đáp ứng với sự linh hoạt của thị trường lao động, nhất là đối với loại hình lao động không trọn thời gian. Lương tối thiểu giờ được tính trên cơ sở mức lương tối thiểu tháng và bao gồm đầy đủ các chi phí mà người sử dụng lao động phải chi trả cho người lao động làm việc theo tháng (kể cả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động, tiền lương nghỉ phép, tiền lương nghỉ lễ...).

- Thống nhất quy định mức lương làm thêm giờ vào ban đêm tăng thêm khoảng 20% so với hiện hành là phù hợp. Như vậy, các mức lương làm thêm giờ vào ban đêm sẽ tương ứng là 200%, 250% và 350%.

- Về các yếu tố làm cơ sở để công bố mức tiền lương tối thiểu, ngoài các yếu tố đã quy định trong dự thảo Bộ luật (Nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia

đình hộ, điều kiện kinh tế xã hội, mức tiền công trên thị trường lao động - Khoản 2, Điều 93), cần bổ sung các yếu tố sau: năng suất lao động, khả năng tăng trưởng kinh tế, các khoản trợ cấp an sinh các xã hội và tương quan mức sống với các nhóm dân cư khác.

2. Về Hợp đồng lao động

Về mức trần thời gian của hợp đồng lao động xác định thời hạn, có hai loại ý kiến:

- *Loại ý kiến thứ nhất*, đề nghị giữ như quy định của Bộ luật hiện hành là từ 12 tháng đến 36 tháng.

- *Loại ý kiến thứ hai*, tán thành với quy định của dự án Bộ luật: *Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng từ đủ 12 tháng trở lên và người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn đối với người lao động có thời gian làm việc liên tục từ 10 năm trở lên.*

Thông nhất với loại ý kiến thứ nhất nhằm hạn chế khả năng người sử dụng lao động lợi dụng, vi phạm quyền lợi hợp pháp của người lao động, nhất là đối với nhóm lao động giản đơn, làm việc ở các ngành, nghề yếu thế.

3. Về thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể

Tiếp thu theo hướng:

- Tiếp tục khẳng định vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động và rà soát các quy định giữa dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi), dự án Luật Công đoàn (sửa đổi) để thống nhất Bộ luật Lao động chỉ quy định về vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động.

- Quy định cụ thể hơn về thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc nhằm thúc đẩy đối thoại, thương lượng, trao đổi thông tin giữa người sử dụng lao động và người lao động để tạo điều kiện phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Bổ sung tiêu chí làm căn cứ để xác định thế nào là thỏa ước lao động tập thể ngành, tiêu chí để xác định đại diện người sử dụng lao động, đại diện tập thể người lao động trong thỏa ước lao động tập thể ngành, bổ sung quy định khuyến khích các doanh nghiệp chưa ký thỏa ước lao động tập thể sử dụng thỏa ước lao động tập thể ngành cho doanh nghiệp của mình.

- Bổ sung quy định mang tính định hướng và khuyến khích để các bên có cơ sở thỏa thuận và thương lượng (kể cả chế độ, quyền lợi cụ thể như bữa ăn giữa ca của người lao động ...).

4. Về thời giờ làm thêm

- Có hai loại ý kiến:

+ *Loại ý kiến thứ nhất, đề nghị giữ nguyên như quy định của Bộ luật hiện hành: làm thêm giờ nhưng không quá 4 giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không quá 300 giờ trong một năm.*

+ *Loại ý kiến thứ hai, đồng ý như dự thảo Bộ luật: tối đa không quá 50% số giờ làm việc chính thức trong một ngày và không quá 30 giờ trong một tháng.*

Thống nhất với loại ý kiến thứ nhất vì quy định này phù hợp với điều kiện và thể chất của người lao động Việt Nam hiện nay, đồng thời tạo cơ hội việc làm cho nhiều người lao động. Việc kéo dài thời giờ làm thêm là đi ngược lại với xu hướng tiến bộ, khi trình độ công nghệ ngày càng phát triển, tay nghề người lao động được nâng lên thì giá trị sản phẩm tăng lên, khi thời giờ làm việc giảm xuống sẽ bảo đảm sức khỏe và đời sống của người lao động. Bên cạnh đó, việc tăng thời giờ làm thêm trong điều kiện công tác thanh tra, kiểm tra, chế tài xử lý vi phạm còn hạn chế sẽ có thể dẫn đến tình trạng doanh nghiệp lợi dụng thời giờ làm thêm để điều chỉnh giảm bớt tiền lương trong thực tế, giảm bớt chi phí đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, tạo cơ hội cho người sử dụng lao động khai thác sức lao động, dẫn đến hậu quả người lao động sẽ cạn kiệt sức lao động sớm hơn so với tuổi lao động. Kinh nghiệm thực tiễn của một số nước cho thấy năng suất lao động của thời gian làm thêm giờ thường giảm sút và dễ gây ra tai nạn lao động.

5. Về thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ

Có hai loại ý kiến:

- *Loại ý kiến thứ nhất, tán thành như Dự thảo Bộ luật trình Quốc hội vì quy định này vừa bảo đảm quyền lợi của lao động nữ, vừa bảo đảm quyền lợi của trẻ em, vừa bảo đảm công bằng giữa các nhóm lao động nữ có điều kiện làm việc, điều kiện sức khỏe khác nhau và phù hợp với Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).*

- *Loại ý kiến thứ hai*, tăng thời gian nghỉ thai sản và được quyền hưởng chính sách thai sản cho tất cả các nhóm lao động nữ lên 6 tháng nhưng cho phép người lao động có quyền đi làm sau khi nghỉ đủ 4 tháng trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Thông nhất với loại ý kiến thứ hai theo hướng linh hoạt hơn bằng việc quy định mức sàn tối thiểu là 4 tháng và cho phép thời gian nghỉ thai sản tối đa là 6 tháng để phù hợp với điều kiện thực tế và các nhóm công việc khác nhau, trên cơ sở đó tùy theo điều kiện mà lao động nữ có quyền lựa chọn, quyết định thời gian nghỉ trong khoảng thời gian 4 tháng đến 6 tháng và vẫn được hưởng đủ 6 tháng trợ cấp thai sản.

6. Về tuổi nghỉ hưu

Có 2 loại ý kiến:

- *Loại ý kiến thứ nhất*, tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ đều là 60 để bảo đảm bình đẳng giới, đảm bảo an toàn lâu dài đối với quỹ bảo hiểm xã hội và xu hướng già hóa dân số.

- *Loại ý kiến thứ hai*, giữ nguyên như quy định hiện hành (nam là 60, nữ là 55) và đối với một số đối tượng là người lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo hoặc người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Thông nhất giữ quy định chung về tuổi nghỉ hưu như hiện hành và bổ sung quy định nguyên tắc, tiêu chí đối với nhóm lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo hoặc người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý để tùy theo điều kiện cụ thể trong từng giai đoạn, Chính phủ có cơ sở hướng dẫn và bảo đảm thống nhất với quy định của Luật cán bộ, công chức; Luật viên chức và Luật bảo hiểm xã hội. Đối với một số trường hợp đặc biệt khác cần làm rõ là trường hợp nào, nếu không rõ thì không nên quy định trong Bộ luật.

7. Về giải quyết tranh chấp lao động

Thống nhất và đề nghị bổ sung những nội dung sau theo hướng:

- Khẳng định vai trò đại diện cho người lao động của công đoàn trong quan hệ lao động.

- Bổ sung quy định về cơ chế trung gian hòa giải (chuyên nghiệp) thay cho Hội đồng hòa giải cơ sở và hòa giải viên lao động hiện nay để thực hiện đúng chức năng hỗ trợ phát triển quan hệ lao động và giảm thiểu cơ chế can thiệp hành chính trong giải quyết tranh chấp.

- Bổ sung quy định cụ thể hơn về nguyên tắc cho phép công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tham gia giải quyết tranh chấp lao động ở cơ sở và ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn.

- Đối với nơi chưa có tổ chức công đoàn, chưa ký kết thỏa ước lao động tập thể thì ngoài việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động theo pháp luật cần khuyến khích doanh nghiệp lựa chọn các thỏa ước lao động tập thể tiến bộ có sẵn hoặc thỏa ước lao động tập thể ngành để thực hiện. Công đoàn cấp trên có vai trò hỗ trợ cho tập thể người lao động trong giải quyết tranh chấp lao động. Hướng đi này góp phần thúc đẩy nhu cầu thành lập tổ chức công đoàn của chính người lao động tại các doanh nghiệp để bảo vệ lợi ích hợp pháp cho mình.

Ngoài ra Ủy ban thường vụ Quốc hội giao cho cơ quan chủ trì thẩm tra phối hợp với cơ quan soạn thảo, các cơ quan có liên quan nghiên cứu, tham vấn công chúng, các nhà khoa học, có kinh nghiệm quản lý... hoàn thiện dự thảo Bộ luật một cách toàn diện, cả về nội dung và kỹ thuật lập pháp, nhằm đáp ứng được yêu cầu của việc sửa đổi Bộ luật, giải quyết những bức xúc, vướng mắc, hạn chế của Bộ luật hiện hành và theo đúng quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật để kịp trình Quốc hội vào kỳ họp đầu năm 2012. Ủy ban thường vụ Quốc hội sẽ bố trí để cho ý kiến về dự thảo Bộ luật trong một phiên họp vào đầu năm 2012 sau khi tổng hợp ý kiến của các Đoàn đại biểu Quốc hội và ý kiến chính lý của Ủy ban về các vấn đề xã hội.