|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** |
| **VÀ XÃ HỘI** | **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
|  | *Hà Nội, ngày 31 tháng 01 năm 2018* |

**BÁO CÁO TỔNG KẾT THI HÀNH**

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012**

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 5 năm 2013.

Triển khai nhiệm vụ soạn thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức tiến hành tổng kết đánh giá tình hình 4 năm (2013-2017) thực hiện Bộ luật Lao động. Từ thực tiễn công tác quản lý nhà nước về lao động và trên cơ sở Báo cáo tổng kết của 14 Bộ, ngành,15 Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty, 59 Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, 19 Ban quản lý khu công nghiệp các tỉnh/thành phố *(có phụ lục danh sách kèm theo)*, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành tổng kết đánh giá thi hành Bộ luật Lao động trên 3 nội dung chính sau đây:

- Đánh giá công tác triển khai thi hành Bộ luật Lao động.

- Đánh giá tình hình thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

- Đánh giá công tác quản lý nhà nước về lao động.

# I. CÔNG TÁC TRIỂN KHAI THI HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của công tác triển khai thi hành Bộ luật Lao động, đưa Bộ luật Lao động vào cuộc sống là việc làm thường xuyên, liên tục, bám sát các nhiệm vụ Chính phủ được giao nên ngay sau khi Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Quyết định số 1511 /QĐ-LĐTBXH ngày 29/10/2012 ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Bộ luật Lao động.

Kế hoạch triển khai Bộ luật Lao động đã xác định rõ các yêu cầu, trách nhiệm của các cấp, các ngành và các hoạt động cụ thể để triển khai thi hành Bộ luật với các nội dung chủ yếu như: Tổ chức triển khai thực hiện Bộ luật Lao động một cách thống nhất, đồng bộ và hiệu quả; Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, các cơ quan, các tổ chức, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người lao động và công đoàn về vị trí, vai trò và nội dung của Bộ luật Lao động, qua đó góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động; Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động và công tác quản lý nhà nước về lao động.

Trên cơ sở kế hoạch triển khai của Bộ, các Tập đoàn, tổng công ty, địa phương đều đã ban hành Kế hoạch triển khai Bộ luật Lao động theo địa bàn, theo lĩnh vực sản xuất kinh doanh và tổ chức thực hiện kế hoạch.

## 1. Công tác xây dựng văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012

### 1.1. Rà soát văn bản quy phạm pháp luật để phù hợp với Bộ luật Lao động 2012

Ngay sau khi Bộ luật Lao động 2012 được ban hành, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành thống kê, rà soát các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn Bộ luật Lao động cũ để đưa ra danh mục các văn bản cần bãi bỏ hoặc phải sửa đổi bổ sung để phù hợp với Bộ luật Lao động 2012. Hàng năm, Bộ đã ban hành các quyết định công bố các văn bản quy phạm pháp luật hết hiệu lực một phần, hết hiệu lực toàn bộ và cũng đã ban hành quyết định bãi bỏ các văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động không còn áp dụng trên thực tế.

Tính đến tháng 11 năm 2017, đã có 133 văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động cũ bị tuyên bố hết hiệu lực một phần, hết hiệu lực toàn bộ hoặc bị bãi bỏ.

### 1.2. Công tác xây dựng, ban hành các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động 2012

Ngay sau khi Bộ luật Lao động năm 2012 được ban hành, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã chủ động phối hợp với Bộ Tư pháp rà soát các điều khoản của Bộ luật để tham mưu trình Chính phủ giao Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Nội vụ chủ trì xây dựng trong năm 2013 tổng cộng 11 Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động và 01 Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động [[1]](#footnote-1). Các Nghị định trên đã được ban hành đúng thời hạn và có chất lượng.

Ngoài ra sau khi rà soát các điều luật của Bộ luật Lao động 2012, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thấy rằng còn có nhiều điều luật trong Bộ luật Lao động có nội dung chưa chi tiết, chưa cụ thể và cần thiết ban hành văn bản quy phạm pháp luật để hướng dẫn thi hành, tuy nhiên Điều 242 của Bộ luật Lao động lại không giao cho Chính phủ hoặc cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết. Do đó, Bộ đã báo cáo Thủ tướng Chính phủ và thừa ủy quyền Thủ tướng Chính phủ đã 2 lần báo cáo Ủy ban thường vụ Quốc hội [[2]](#footnote-2) để xin ý kiến với tổng cộng 20 cụm vấn đề vướng mắc. Sau khi có ý kiến chỉ đạo của Ủy ban thường vụ Quốc hội về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động, tính đến tháng 11 năm 2017, việc xây dựng và ban hành văn bản quy định chi tiết hướng dẫn thi hành Bộ luật có kết quả sau:

- Chính phủ đã ban hành 39 Nghị định

- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các Bộ đã ban hành 38 Thông tư.

- Bên cạnh đó, các Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, an toàn lao động, vệ sinh lao động dạy nghề cũng được ban hành để góp phần hoàn thiện khung pháp luật về lao động.

## 2. Công tác tuyên truyền, phổ biến về Bộ luật Lao động 2012

- Hàng năm, có nhiều cuộc tập huấn về nội dung mới của Bộ luật Lao động 2012 đã được tổ chức. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã biên soạn tài liệu tập huấn và tổ chức tập huấn cho tất cả các báo cáo viên của các Bộ, ngành, địa phương, tập đoàn, công ty nhà nước. Trên cơ sở tài liệu và kết quả tập huấn do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức, các Bộ, ngành, địa phương đã tiến hành tập huấn cho rộng rãi các đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động theo phạm vi quản lý ngành, theo địa bàn quản lý, gồm: (1) Cán bộ ngành Lao động - Thương binh và Xã hội ở các huyện, quận, thị xã, thành phố, (2) Cán bộ Ban quản lý Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu kinh tế, Khu công nghệ cao, (3) Cán bộ công đoàn các cấp, (4) Người sử dụng lao động: cán bộ làm công tác tổ chức nhân sự của các tập đoàn, công ty nhà nước, doanh nghiệp, hợp tác xã, (5) Hiệp hội sử dụng lao động.

- Nhiều loại tài liệu phổ biến, giới thiệu về các nội dung mới của Bộ luật Lao động phù hợp với người lao động, người sử dụng lao động, người nghiên cứu đã được biên soạn và phát hành. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng đã tiến hành dịch Bộ luật Lao động sang tiếng Anh vào năm 2013 để các nhà đầu tư nước ngoài, người lao động nước ngoài tìm hiểu, nắm bắt.

- Nhiều chuyên mục, chương trình, tin, bài phổ biến Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành trên website, báo chí, truyền hình trung ương và địa phương đã được thực hiện. Đã phối hợp với VOV, VTV *tổ chức* truyên truyền, thông tin các chính sách pháp luật lao động, các văn bản pháp luật... Một số địa phương như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Vĩnh Phúc đã tổ chức cuộc thi tìm hiểu về Bộ luật Lao động tới rộng rãi người lao động.

- Định kỳ hàng năm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Hiệp hội doanh nghiệp tổ chức bình quân 06 hội nghị đối thoại chính sách pháp luật lao động cho gần 1000 cán bộ các doanh nghiệp, người lao động, đại diện các hiệp hội, các khu công nghiệp, khu chế xuất, các tập đoàn kinh tế, đại diện cơ quan quản lý nhà nước tại các địa phương tập trung đông lao động như: Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Vĩnh Phúc... Ngoài ra, đã trả lời hàng trăm lượt câu hỏi về pháp luật lao động của cộng đồng doanh nghiệp tại các diễn đàn doanh nghiệp do Chính phủ, Bộ Kế hoạch Đầu tư và các hiệp hội doanh nghiệp chủ trì.

## 3. Đánh giá

### 3.1. Mặt được

- Bộ luật Lao động được xác định là "Luật gốc" trong lĩnh vực lao động, đã đề cập tương đối đầy đủ các nội dung liên quan đến việc quản lý, sử dụng lao động và làm việc của người lao động, điều chỉnh hợp lý quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan mật thiết đến quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu thực tiễn như: hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động trách nhiệm vật chất, tranh chấp lao động và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công. Đồng thời cũng xác định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của các cơ quan quản lý nhà nước, của các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội trong lĩnh vực lao động; trách nhiệm của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

- Công tác triển khai thi hành Bộ luật Lao động đã được Chính phủ chỉ đạo sát sao, các Bộ ngành, địa phương thực hiện một cách nghiêm túc, thống nhất, đồng bộ, kịp thời và nhận được sự đồng thuận của người lao động và người sử dụng lao động.

Công tác rà soát, xây dựng văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành được tập trung soạn thảo ngay từ khi Bộ luật chưa có hiệu lực thi hành để khi các văn bản đó ban hành có hiệu lực đồng thời với Bộ luật Lao động đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ để người sử dụng lao động và người lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, ổn định việc làm và thu nhập của người lao động.

- Chất lượng các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động được đánh giá cao, có tính khả thi cao, phù hợp với thực tiễn phát triển của thị trường lao động, quan hệ lao động của Việt Nam. Nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản quy định chi tiết tiếp tục nội luật hóa một số Công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam là thành viên như Tuyên bố năm 1998 về nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc của người lao động, phòng chống lao động cưỡng bức, cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất,…

Quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản quy định chi tiết nhận được sự quan tâm sát sao của các đối tác thương mại quốc tế trong các Hiệp định thương mại mà Việt Nam tham gia, gia nhập trong thời gian gần đây; thường xuyên nhận được các kiến nghị của cộng đồng doanh nghiệp thông qua các Diễn đàn doanh nghiệp và của đông đảo ý kiến bình luận, góp ý của người dân về các chủ đề lớn như: làm thêm giờ, tuổi nghỉ hưu, hợp đồng lao động, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Theo đánh giá của các chuyên gia quốc tế của Tổ chức lao động quốc tế ILO thì khung pháp luật lao động của Việt Nam gồm Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành là một trong những hành lang pháp luật lao động tiến bộ trong khu vực.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết được đẩy mạnh, có sự chuyển biến, đổi mới mạnh mẽ về hình thức. Sự thay đổi từ tập huấn nội dung văn bản sang hướng dẫn, đối thoại và trả lời các câu hỏi vướng mắc, áp dụng tình huống thực tế thông qua các Hội nghị đối thoại pháp luật lao động với doanh nghiệp là một xu thế tuyên truyền mới, hiệu quả và được đông đảo doanh nghiệp, người lao động, các hiệp hội doanh nghiệp, các cơ quan quản lý nhà nước, các đơn vị chuyên môn đánh giá cao về hình thức tổ chức, chất lượng nội dung đối thoại.

### 3.2. Mặt hạn chế

- Quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động 2012 (từ năm 2008 - 5/2012), dù dự thảo Bộ luật đã cố gắng tiếp thu cơ bản tinh thần của dự thảo Hiến pháp nhưng sau khi Hiến pháp năm 2013 được ban hành, nội dung của Bộ luật Lao động vẫn chưa thể chế hóa được các nội dung của Hiến pháp mới liên quan đến quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động và thị trường lao động.

Bên cạnh đó, đã xuất hiện tình trạng một số quy định của Bộ luật Lao động không đảm bảo sự thống nhất, sự phù hợp với nội dung của các Luật mới được Quốc hội ban hành trong thời gian gần đây như: Bộ luật Hình sự năm 2015 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật hình sự năm 2015 [[3]](#footnote-3), Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư năm 2015 [[4]](#footnote-4), Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 [[5]](#footnote-5) và các Luật chuyên ngành tách ra từ nội dung của Bộ luật Lao động (như: Luật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật an toàn - vệ sinh lao động năm 2015).

- Một số quy định của Bộ luật Lao động còn chưa theo kịp sự phát triển của kinh tế thị trường (các quy định về trợ cấp thôi việc, thang lương, bảng lương, thời giờ làm việc, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động, thời gian làm việc của lao động nữ...), chưa đáp ứng các yêu cầu của hội nhập thương mại quốc tế (các quy định về thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công), chưa bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể để thực thi trên thực tiễn (như các quy định về: các quy định miễn giảm tiêu chuẩn đối với người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động, sổ lương, quản lý và lưu trữ hồ sơ của người lao động, định nghĩa về cưỡng bức lao động, hỗ trợ nhà trẻ, lớp mẫu giáo, quy định lấy ý kiến tổ chức công đoàn hoặc công đoàn cấp trên cơ sở khi xây dựng nội quy lao động…)

Một số quy định pháp luật còn chồng chéo, chưa bảo đảm sự thống nhất giữa các quy định của Bộ luật và các văn bản hướng dẫn, ví dụ như quy định về chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi, ký hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam....

- Một số quy định của Bộ luật Lao động còn chung chung, chưa đảm bảo hiểu đơn nghĩa và cần thiết ban hành văn bản chi tiết để hướng dẫn thi hành, tuy nhiên Điều 242 của Bộ luật Lao động lại không giao cho Chính phủ hoặc cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết. Điều này làm cho:

Việc soạn thảo các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động thời gian đầu còn nhiều lúng túng, ban hành rất chậm vì không có thẩm quyền hướng dẫn. Ví dụ như sau khi Bộ luật có hiệu lực 2 năm thì Nghị định số 05/2015/NĐ-CP mới được ban hành.

Các chế định của Bộ luật Lao động bị hướng dẫn "rải rác" ở nhiều văn bản khác nhau làm cho người áp dụng pháp luật rất khó khăn trong nghiên cứu, áp dụng. Ví dụ như cùng chế định hợp đồng lao động lại được được ban hành ở 2 Nghị định là Nghị định số 44/2013/NĐ-CP và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP).

- Chất lượng soạn thảo và ban hành một số điều luật trong một số văn bản quy chi tiết chưa cao, chưa nghiên cứu kỹ thực tiễn nên khi ban hành không có tính khả thi làm ảnh hưởng đến quản trị nhân sự của cộng đồng doanh nghiệp, người lao động. Có thể kể đến các quy định như: quy định về ghi chi tiết số lượng, chủng loại trang thiết bị bảo hộ lao động trong nội dung hợp đồng lao động tại khoản 8 Điều 5 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP; quy định về kỳ hạn trả lương tại Điều 5 của Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 [[6]](#footnote-6)….

- Công tác hướng dẫn để áp dụng thống nhất pháp luật của cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở một số địa phương còn chưa tốt. Vẫn thường xuyên xảy ra tình trạng mỗi địa phương hướng dẫn áp dụng pháp luật cho doanh nghiệp hiểu khác nhau, cùng một vụ việc nhưng mỗi địa phương lại hướng dẫn giấy tờ hồ sơ khác nhau (ví dụ như cấp giấy phép lao động, đăng ký nội quy lao động…).

- Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho doanh nghiệp, người lao động, cơ quan, tổ chức và cá nhân ở một số địa phương còn nhiều bất cập: nhận thức về công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động còn chưa xác định đúng tầm quan trọng nên việc triển khai thực hiện chưa đồng bộ, đầu tư nguồn lực con người và tài chính chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; chưa được tiến hành thường xuyên, nhiều địa phương thường chỉ tập trung tổ chức vào thời điểm Bộ Luật hoặc văn bản pháp luật mới ban hành; đối tượng tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật lao động còn hạn hẹp, chưa phổ quát: mới chỉ tập trung ở các khu đô thị, khu công nghiệp, còn trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong các làng nghề, trong các khu vực nông thôn còn hạn chế.

# II. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ CÁC VĂN BẢN HƯỚNG DẪN

## 1. Về các Quy định chung

Các quy định chung của Bộ luật Lao động thể hiện ở Chương 1, nội dung tập trung chủ yếu vào việc quy định đối tượng, phạm vi điều chỉnh; quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động, công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động; vai trò nhà nước trong việc quản lý lao động và những nguyên tắc chủ đạo xuyên suốt nội dung của Bộ luật Lao động.

### 1.1. Mặt được

- Phân biệt rõ đối tượng áp dụng và phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động là quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động trong các tổ chức kinh tế, dịch vụ và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế. Từ sự phân biệt này, Bộ luật Lao động chỉ điều chỉnh về chế độ tuyển dụng, làm việc của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; còn lao động là cán bộ, công chức, lực lượng vũ trang trong các cơ quan Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội, lực lượng vũ trang, các hợp tác xã…do các luật tương ứng điều chỉnh.

- Khẳng định quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn việc làm của mọi người có khả năng lao động, quyền tự do tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động; đồng thời quy định các quyền cơ bản của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

- Quy định rõ chính sách, vai trò quản lý lao động, thị trường lao động của nhà nước; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở trong lĩnh vực lao động.

***1.2. Mặt hạn chế***

- Phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động còn chưa đạt như mong muốn, chưa phổ quát hết toàn bộ lực lượng lao động.

Người lao động thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật (làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý điều hành của người sử dụng lao động) mới đạt 22,5 triệu người, bằng 41,3% so với lực lượng lao động *(Theo bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam Quý 1/2017)*. Điều này cho thấy một số lượng lớn lực lượng lao động trong khu vực phi chính thức, lao động tự tạo việc làm, lao động làm việc theo các hình thức liên kết kinh doanh với các doanh nghiệp công nghệ số (ví dụ người lao động làm việc cho các công ty công nghệ như: Uber, Grab...), lao động làm việc cho các doanh nghiệp và hộ gia đình sử dụng dưới 10 lao động... chưa được điều chỉnh bởi các quy định của Bộ luật Lao động về tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động....

- Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật chưa có các quy định bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có chủ doanh nghiệp bỏ trốn.

"Chủ doanh nghiệp bỏ trốn" là hiện tượng các doanh nghiệp (DN) có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài có chủ sở hữu hoặc đại diện hợp pháp của chủ sở hữu DN đã bỏ trốn hoặc vắng mặt lâu ngày, không điều hành DN khiến DN phải ngừng hoạt động. Việc ngừng hoạt động của các doanh nghiệp kéo theo nhiều hệ lụy như gây thất thoát cho ngân sách nhà nước, ảnh hưởng tới quỹ bảo hiểm xã hội và người lao động làm việc tại các DN bị nợ lương, rồi không được trả lương, không có bảo hiểm xã hội... Theo báo cáo của một số địa phương [[7]](#footnote-7) như Hải Dương, Hòa Bình, Bình Dương, Đồng Nai và Thành phố Hồ Chí Minh thì chỉ 95 doanh nghiệp tại các địa phương này đã nợ lương của 5.340 người lao động lên tới 32,632 tỷ đồng. Thống kê cho thấy có 203 doanh nghiệp có chủ là người nước ngoài bỏ trốn khỏi Việt Nam đã nợ bảo hiểm xã hội 55 tỷ đồng.

**Tuy nhiên, cơ sở pháp lý hiện hành giải quyết vấn đề chủ DN bỏ trốn hiện chưa được pháp luật quy định rõ ràng.** Luật Doanh nghiệp, Luật Phá sản, Luật Đầu tư, Bộ luật Lao động và các Luật khác có liên quan, cũng như hệ thống văn bản hướng dẫn thi hành các Luật này chưa có quy định về việc xác định như thế nào là “doanh nghiệp có chủ sở hữu bỏ trốn”, từ khái niệm doanh nghiệp có chủ sở hữu bỏ trốn đến quy trình tổ chức thanh lý tài sản, cũng như việc giải quyết chế độ chính sách cho người lao động (trả các khoản nợ có liên quan đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế [[8]](#footnote-8)), nợ các tổ chức tín dụng [[9]](#footnote-9).... **,**

- Chưa quy định rõ ràng về vị trí, vai trò, chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xác lập và tiến hành quan hệ lao động.

- Một số khái niệm quan trọng chưa được định nghĩa cụ thể, rõ ràng để đảm bảo tính khả thi trong thực tế như: các khái niệm về tập thể lao động, cưỡng bức lao động, ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc,…

Khái niệm về tranh chấp lao động tập thể về quyền và về lợi ích còn thiên về "học thuật", đưa ra sự phân định rõ ràng mang tính "lý thuyết" và căn cứ vào sự phân định đó thì pháp luật chia ra các cơ chế giải quyết khác nhau. Trong khi, thực tế hầu hết các tranh chấp lao động tập thể lại thường lẫn lộn giữa quyền và lợi ích nên làm các đối tượng tranh chấp, các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp khó khăn trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết tranh chấp theo luật.

### 1.3. Đề xuất, kiến nghị

- Cần nghiên cứu, bổ sung các quy định pháp luật trong Chương Quy định chung và các quy định trong các Chương cụ thể để nâng cao "diện bao phủ" của Bộ luật Lao động, mở động đối tượng điều chỉnh để phổ quát toàn bộ lực lượng lao động.

- Cần nghiên cứu bổ sung các quy định nhằm phòng ngừa hiện tượng chủ doanh nghiệp bỏ trốn và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có chủ doanh nghiệp bỏ trốn.

- Bổ sung các quy định nhằm xác định rõ ràng vị trí, vai trò, chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xác lập và tiến hành quan hệ lao động. đặc biệt là trong đối thoại, thương lượng tập thể cấp trên doanh nghiệp, cấp ngành, cấp quốc gia.

- Chỉnh sửa các khái niệm, thuật ngữ quan trọng của Bộ luật Lao động và sửa đổi, bổ sung các điều luật quy định về chính sách của nhà nước trong lĩnh vực lao động để đảm bảo tính khả thi trong thực tế như: các khái niệm về tập thể lao động, cưỡng bức lao động, ngược đãi người lao động…

## 2. Về Việc làm

Ngay sau khi Bộ luật Lao động được ban hành vào năm 2012 thì năm 2013 Quốc hội đã ban hành Luật Việc làm quy định các chính sách hỗ trợ tạo việc làm, thông tin thị trường lao động, đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia, tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm, bảo hiểm thất nghiệp và quản lý nhà nước về việc làm. Do đó, Chương Việc làm của Bộ luật Lao động chỉ quy định một số nội dung về việc làm, quyền làm việc của người lao động, chính sách của nhà nước hỗ trợ tạo việc làm, chương trình việc làm, tổ chức dịch vụ việc làm và quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động.

### 2.1. Mặt được

- Bộ luật Lao động khẳng định mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập mà không bị pháp luật cấm đều là việc làm, người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Vì vậy đã góp phần làm thay đổi nhận thức xã hội về việc làm. Từ chỗ trước đây, người lao động có nhận thức "phải" xin bằng được việc làm ở các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp lớn thì nay đã chuyển sang chủ động tìm làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, hoặc tự tạo việc làm cho chính mình thông qua khởi nghiệp startup, mở các cửa hàng kinh doanh nhỏ, đầu tư phương tiện để làm việc hợp tác kinh doanh với các doanh nghiệp công nghệ số lớn (bán hàng trực tuyến trên mạng, facebook, lái xe cho uber/grab, hoặc đào bitcoin..).

- Các chính sách hỗ trợ phát triển việc làm, chương trình việc làm được ưu tiên thúc đẩy trong chương trình phát triển kinh tế xã hội của các địa phương trên cả nước. Quỹ Quốc gia về việc làm với tổng vốn khoảng 4.453 tỷ đồng, doanh số cho vay hàng năm từ 2.200 – 2.500 tỷ đồng, hỗ trợ tạo việc làm cho khoảng 100.000 lao động mỗi năm, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị và nâng tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở nông thôn.

- Các hình thức chắp nối cung cầu cho thị trường lao động được tích cực thúc đẩy và hoạt động hiệu quả: đã thành lập được 4 Trung tâm giới thiệu việc làm khu vực ở Hải Dương, Đà Nẵng, Đồng Nai, Cần Thơ và 98 trung tâm giới thiệu việc làm ở tất cả các địa phương trên cả nước (gồm 63 Trung tâm dịch vụ việc làm của ngành Lao động – Thương binh và Xã hội và 35 Trung tâm thuộc Bộ Quốc phòng, tổ chức chính trị xã hội, Ban quản lý KCN-KCX); xuất hiện ngày càng nhiều hơn các doanh nghiệp hoạt động giới thiệu việc làm, các website giới thiệu việc làm... hội chợ việc làm, sàn giao dịch việc làm đã được tổ chức thường xuyên tại hầu hết các tỉnh thành phố lớn trong cả nước góp phần làm cầu nối trực tiếp giữa bên cầu và bên cung lao động, không qua trung gian.

***2.2. Mặt hạn chế***

- Còn có sự trùng lặp giữa các quy định của Chương Việc làm của Bộ luật Lao động với các quy định trong Luật Việc làm, đặc biệt là các quy định về chính sách của nhà nước về việc làm, tổ chức dịch vụ việc làm.

- Hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm, đặc biệt là các trung tâm giới thiệu việc làm còn chú trọng quá nhiều vào việc thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp, liên kết đào tạo nghề; trong khi hoạt động tư vấn, giới thiệu, chắp nối việc làm, thông tin thị trường lao động chưa thực sự hiệu quả. Quy định về thu phí giới thiệu việc làm của Trung tâm dịch vụ việc làm công và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm còn ở mức thấp, chưa khả thi, chưa tạo động lực cho đầu tư cho các tổ chức dịch vụ việc làm đầu tư vào hoạt động này. Chưa cho phép các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, người nước ngoài hoạt động dịch vụ việc làm.

- Trách nhiệm cung cấp thông tin, báo cáo thông tin về lao động việc làm và thị trường lao động chưa được các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc, thường xuyên.

- Dù đã xảy ra ít hơn so với các năm trước đây nhưng tình trạng người lao động bỏ việc làm sau thời điểm nghỉ Tết âm lịch vẫn diễn ra ở các địa bàn tập trung đông doanh nghiệp gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh và làm tăng chi phí tuyển dụng lao động của doanh nghiệp.

- Trên thực tế, lao động nữ còn gặp nhiều rào cản và khó khăn trong việc làm và thu nhập.

### 2.3. Kiến nghị, đề xuất

- Rà soát, chỉnh sửa các quy định trong Chương Việc làm của Bộ luật Lao động để đảm bảo sự thống nhất với Luật Việc làm. Nên chăng, với tư cách là "Luật gốc" trong lĩnh vực lao động, Bộ luật Lao động nên sửa đổi, bổ sung các quy định nhằm cụ thể hóa Hiến pháp năm 2013 về quyền làm việc của công dân, quyền tự do lựa chọn việc làm và khẳng định những chính sách quan trọng của Nhà nước trong việc hỗ trợ, giải quyết và tạo việc làm; đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; các nội dung cụ thể khác về việc làm, thị trường lao động và chắp nối cung cầu việc làm sẽ được Luật Việc làm quy định chi tiết.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục nhằm nâng cao nhận thức, ý thức kỷ luật lao động của người lao động trong tìm kiếm việc làm, định hướng lựa chọn việc làm và ý thức làm việc vì doanh nghiệp để hạn chế tình trạng bỏ việc làm vô kỷ luật trong các doanh nghiệp.

## 3. Về Hợp đồng lao động

### 3.1. Mặt được

- Vai trò, ý nghĩa của Hợp đồng lao động (HĐLĐ) ngày càng được khẳng định. Nó là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo đảm quyền lợi cho người lao động, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và là một công cụ pháp lý hữu hiệu để Nhà nước quản lý, điều chỉnh quan hệ lao động. Kết quả thực tế thực hiện cho thấy đa số các doanh nghiệp, người lao động đã thấy được vai trò và thực sự quan tâm đến giao kết HĐLĐ, số lao động đã giao kết HĐLĐ hiện nay trong các doanh nghiệp đạt khoảng 96,6%, trong đó công ty nhà nước đạt 99,2%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt khoảng 96,2%, doanh nghiệp khác đạt khoảng 93,9%; tỷ lệ ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn khoảng 36,6%, xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng khoảng 46,8%, còn lại là hợp đồng lao động mùa vụ chiếm khoảng 16,6%.

- Các quy định pháp luật về giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động đã tương đối rõ ràng nên báo cáo của các địa phương cho thấy thực tiễn giao kết HĐLĐ và thực hiện quy định pháp luật về HĐLĐ trên địa bàn khá tốt. Đa số doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện đúng các quy định về thử việc, giao kết theo đúng loại HĐLĐ, thực hiện đúng các quy định về chấm dứt HĐLĐ và chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

- Các quy định về HĐLĐ vô hiệu đã phát huy tác dụng làm cơ sở cho Tòa án nhân dân, Thanh tra lao động giải quyết các vụ việc tranh chấp liên quan đến HĐLĐ. Nhiều vụ việc giao kết HĐLĐ sai loại, ký kết không đúng thẩm quyền, công việc đã giao kết theo HĐLĐ làm cho người lao động phải thực hiện bảo đảm bằng tiền, bằng tài sản hoặc người sử dụng lao động giữ bản chính giấy tờ tùy thân... đã được phát hiện, tuyên bố vô hiệu và hướng dẫn các bên giao kết lại HĐLĐ để bảo bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

- Pháp luật về cho thuê lại lao động đã được thiết lập để điều chỉnh và bảo vệ người lao động trong mối "quan hệ lao động tay ba phức tạp" của thị trường lao động. Cùng với các điều khoản trong chương Hợp đồng lao động của Bộ luật, đã có 2 Nghị định [[10]](#footnote-10) và 2 Thông tư [[11]](#footnote-11) để hướng dẫn nội dung về cho thuê lại lao động nên hoạt động cho thuê lại lao động trên thực tiễn đã bước đầu được điều chỉnh theo hướng: đây là hoạt động kinh doanh có điều kiện, chỉ được tiến hành bởi các doanh nghiệp đã được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động và chỉ được thực hiện trong 17 ngành nghề công việc. Tính đến tháng 6/2017 đã có 118 doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động.

### 3.2. Mặt hạn chế

- Việc giao kết sai loại hợp đồng còn diễn ra phổ biến, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động: Ký hợp đồng dịch vụ thay cho hợp đồng lao động để trốn đóng BHXH; ký hợp đồng thầu nhân công/cung ứng nhân công thay cho hợp đồng cho thuê lại lao động; giao kết HĐLĐ bằng lời nói hoặc chỉ ký hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên đối với cả những công việc trên 03 tháng để trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT; ký hợp đồng lao động xác định thời hạn nhiều hơn 2 lần liên tiếp.

Sở dĩ có tình trạng này là các doanh nghiệp cố ý *"vi phạm"* hoặc *"lách"* pháp luật để tiết kiệm chi phí nhân công: doanh nghiệp áp dụng các hợp đồng chịu sự điều chỉnh của pháp luật dân sự, thương mại, kinh tế (như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng chuyên gia, hợp đồng tư vấn kỹ thuật, hợp đồng đại lý...) hoặc hợp đồng đào tạo, học việc thay cho áp dụng hợp đồng lao động (vốn chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động và phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động). Điều này được phản ánh khá rõ qua số liệu người tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc so với số lao động làm công ăn lương: 13,1 triệu [[12]](#footnote-12) so với 22,5 triệu, bằng 58,2% *(Nguồn: bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Quý 1/2017)*.

- Nội dung giao kết hợp đồng lao động còn sơ sài, còn thiếu nhiều nội dung như: công việc phải làm, hình thức trả lương, các khoản phụ cấp, an toàn vệ sinh lao động và điều kiện làm việc nên khi có tranh chấp xảy ra khó có cơ sở để giải quyết.

- Yêu cầu về cấm ký chuỗi hợp đồng lao động mặc dù là một quy định mang tính bảo vệ quyền làm việc lâu dài của người lao động nhưng việc các doanh nghiệp "cố tình" trốn tránh nghĩa vụ ký hợp đồng lao động chuỗi như thực tế vừa qua đã gây khó khăn cho một lực lượng lao động lớn tuổi (trên 35 tuổi) và lao động nước ngoài làm việc lâu dài tại Việt Nam.

Theo báo cáo của các địa phương thời gian vừa qua, có nhiều doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp thâm dụng lao động trên địa bàn đã thực hiện chấm dứt HĐLĐ với người lao động làm việc lâu năm cho doanh nghiệp. Việc thực hiện chấm dứt HĐLĐ với những người lao động này tuy là đúng pháp luật (rơi vào trường hợp HĐLĐ hết hạn) nhưng đã đẩy những người lao động - thường có tuổi cao - rơi vào cảnh thất nghiệp và rất khó khăn tìm kiếm việc làm mới với độ tuổi đó. Điều này ảnh hưởng mạnh đến quyền làm việc người lao động, gây bức xúc cho dư luận, thách thức đối với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Đối với lao động nước ngoài, theo quy định của Bộ Lao động thì hợp đồng lao động phải phù hợp với nội dung của Giấy phép lao động, trong khi giấy phép lao động chỉ có thời hạn tối đa là 2 năm. Như vậy, trên thực tế người lao động là người nước người chỉ được ký 02 lần hợp đồng xác định thời hạn[[13]](#footnote-13), và không thể ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, bởi vì lúc đó Giấy phép sẽ có nội dung không đúng với nội dung của Hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp muốn tiếp tục làm việc tại Việt Nam thì đối tượng này phải tiến hành xuất cảnh khỏi Việt Nam, sau đó nhập cảnh lại vào Việt Nam. Việc này tạo ra dư luận cho rằng đây là quy định hạn chế quyền làm việc của lao động là người nước ngoài tại Việt Nam, đặt người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động nước ngoài vào một tính huống khó khăn, đặc biệt khi họ làm việc lâu dài tại Việt Nam.

- Vẫn còn xảy ra tình trạng người lao động cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết hợp đồng lao động, lừa dối doanh nghiệp bằng việc cung cấp văn bằng, chứng chỉ giả mạo để tìm kiếm việc alfm.

- Về thử việc: Tình trạng người sử dụng lao động thực hiện thử việc kéo dài, tiền lương thử việc không đảm bảo quy định pháp luật còn diễn ra nhiều.

- Quy định chấm dứt hợp đồng lao động tại khoản 4 Điều 36 khi đồng thời thỏa mãn 2 điều kiện là: đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định nảy sinh vướng mắc, bất cập trong thực tiễn. Qua theo dõi cho thấy: Khi người lao động mới chỉ đủ tuổi hưởng lương hưu mà thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ thì không đủ căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động, trong khi các yêu cầu về sử dụng người lao động rất ngặt nghèo (Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian[[14]](#footnote-14); không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khoẻ người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ[[15]](#footnote-15)). Điều này đã gây ra những khó khăn, trở ngại cho doanh nghiệp trong việc sử dụng, bố trí, sắp xếp công việc cho những người lao động này.

- Tình trạng doanh nghiệp chưa được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động nhưng vẫn hoạt động cho thuê lại lao động xảy ra nhiều, do vậy quyền lợi của người lao động không được đảm bảo.

- Sự không công bằng trong pháp luật về trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc đối với người lao động đủ điều kiện hưởng hưu trí và người gần đủ điều kiện hưởng hưu trí nhưng thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đang làm phát sinh hiện tượng "nghỉ hưu non" hàng loạt trên thực tế làm ảnh hưởng tới sản xuất kinh doanh và phát sinh chi phí chi trả trợ cấp thôi việc cho doanh nghiệp.

Điều 36, Điều 48 của Bộ luật Lao động quy định người lao động đủ điều kiện hưởng hưu trí thì rơi vào trường hợp "đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động" và người sử dụng lao động không phải chi trả trợ cấp thôi việc. Còn người gần đến tuổi nghỉ hưu, gần đủ điều kiện thời gian đóng bảo hiểm xã hội mà thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 37 thì người sử dụng lao động phải chi trả trợ cấp thôi việc; sau khi chấm dứt HĐLĐ, người lao động sẽ tham gia BHXH tự nguyện hoặc BHXH bắt buộc ở một doanh nghiệp khác một thời gian ngắn thì họ sẽ đủ điều kiện hưởng hưu trí.

### 3.3. Đề xuất, kiến nghị sửa đổi, bổ sung pháp luật

- Cần có quy định nhằm xác định bản chất của một "thỏa thuận việc làm" để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động .

Pháp luật hiện hành mới chỉ quy định về hình thức, nội dung của HĐLĐ mà chưa có bất kỳ quy định nào nhận diện bản chất của một thỏa thuận hoặc "giao kèo" việc làm. Nếu các loại hợp đồng khác chịu sự điều chỉnh của luật khác mà chứa đựng các dấu hiệu như là một HĐLĐ (thỏa thuận về công việc phải làm; có chịu sự điều hành, quản lý công việc; có trả tiền lương hoặc thu nhập cho công việc phải làm đó) thì có được coi là HĐLĐ không?. Pháp luật lao động cần thiết có các quy định nhằm điều chỉnh vướng mắc trong thực tiễn thời gian qua: doanh nghiệp ký các dạng hợp đồng có bản chất là hợp đồng lao động nhưng lại mang các tên khác nhau như “hợp đồng dịch vụ”, “hợp đồng cộng tác viên”, "hợp đồng tư vấn", "hợp đồng đại lý"… để trốn tránh các nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động

Nên chăng, pháp luật lao động cần sửa đổi để khẳng định về sự tồn tại của quan hệ việc làm của hợp đồng lao động mới có thể bảo đảm cho người lao động được bảo vệ một cách tốt nhất.

- Tiếp tục làm việc khi hợp đồng lao động chấm dứt (Điều 22): Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì các bên có nghĩa vụ giao kết hợp đồng mới “trong vòng 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn”. Tuy nhiên nếu việc làm kết thúc trước thời hạn 30 ngày thì như thế nào? Phải chăng việc quy định thời hạn “30 ngày” là không phù hợp với thực tiễn?.

- Nội dung của hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 23 của Bộ luật Lao động và hướng dẫn tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP đã quy định quá cứng nhắc và chi tiết như: chế độ và các khoản chi trả khác, tăng lương, trợ cấp, thời gian làm việc,…. Thực tiễn quản trị nhân sự doanh nghiệp cho thấy, đây là những nội dung thường xuyên có sự thay đổi, và nếu mỗi lần thay đổi như vậy sẽ phải tiến hành sửa đổi, bổ sung HĐLĐ làm khó khăn, phát sinh thủ tục đối với doanh nghiệp.

Do đó, pháp luật cần quy định về nội dung của hợp đồng lao động mang tính linh hoạt hơn. Những nội dung của hợp đồng lao động mà đã được các quy chế của doanh nghiệp quy định (như: nội quy lao động, quy chế an toàn, vệ sinh lao động, chế độ nâng bậc, nâng lương…) thì có thể ghi trong hợp đồng lao động theo hướng viện dẫn các quy chế chung trong doanh nghiệp.

Ngoài ra, cần nghiên cứu đưa thêm điều khoản về hạn chế cạnh tranh (sau khi kết thúc hợp đồng lao động không được làm cho các đối thủ) vào làm một trong những nội dung chính của hợp đồng lao động, có hướng dẫn rõ cho các bên thực hiện, từ đó có cơ sở giải quyết khi phát sinh tranh chấp. Việc thực hiện điều khoản này trong thời gian qua đã gây nhiều tranh cãi (được phép hay không được phép, có làm hạn chế quyền của người lao động trong việc tự do giao kết hợp đồng lao động hay không?)

- Sửa đổi, bổ sung quy định tại khoản 4 Điều 36 để tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp, đảm bảo tính khả thi trên thực tế.

- Đề nghị cho phép ký chuỗi HĐLĐ đối với đối với người lao động nước ngoài và lao động cao tuổi (Điều 22)

- Đề nghị nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định về cho thuê lại lao động để bảo đảm quyền, lợi ích chính đang của người lao động làm việc theo hình thức này như: quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động trong việc làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động, tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình. Ngoài ra, cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung theo hướng mở rộng hoặc "nới lỏng" điều kiện giấy phép, bổ sung danh mục công việc được phép cho thuê lại lao động để phát triển các hình thức chắp nối cung cầu việc làm trên thị trường lao động…

- Đề nghị nghiên cứu sửa đổi quy định về trợ cấp thôi việc để bảo đảm bình đẳng giữa các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, đặc biệt là người đủ điều kiện hưởng hưu trí và người gần đến tuổi hưởng hưu trí. Nên chăng, pháp luật cần quy định rõ bản chất trợ cấp thôi việc theo hướng đây là khoản tiền bồi thường bù đắp cho sự cống hiến, cho thời gian làm việc của người lao động với doanh nghiệp. Và vì vậy, bất kể trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động nào (trừ trường hợp sa thải) thì người sử dụng lao động cũng có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động. Đây là sự kế thừa tinh thần xây dựng pháp luật lao động của nước ta và cũng là kinh nghiệm pháp luật lao động của các quốc gia như Pháp, ASEAN. Quy định này cũng làm hạn chế tình trạng người lao động gần đến tuổi nghỉ hưu "lách" luật để kiếm tìm trợ cấp thôi việc của doanh nghiệp.

## 4. Về Học nghề, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề

Do đã có Luật Giáo dục nghề nghiệp (Luật Đào tạo nghề trước đây) quy định về việc học nghề, đào tạo nghề cho người lao động trước khi làm việc nên Chương Học nghề, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề chủ yếu quy định vấn đề dạy nghề, tập nghề tại doanh nghiệp để làm việc cho doanh nghiệp. Bộ luật lao động quy định 4 điều về vấn đề học nghề, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề với nội dung: Quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo nghề, nâng cao tay nghề cho người lao động tại doanh nghiệp; Học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp; Hợp đồng đào tạo nghề, chi phí đào tạo nghề; Trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo nghề nếu một trong hai bên vi phạm.

### 4.1. Mặt được

- Bộ luật Lao động đã thể chế hóa Hiến pháp về quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp của công dân: Người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình. Ngoài ra, Bộ luật cũng quy định chính sách của Nhà nước trong việc khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình.

- Các quy định của Bộ luật Lao động cũng đã đặt ra trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình, đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.

Trên thực tế thực hiện, nhiều doanh nghiệp lớn đã đầu tư mua sắm các trang thiết bị đào tạo nghề rất hiện đại để đào tạo nghề người lao động làm việc cho mình. Ví dụ như công ty Samsung đã đầu tư phòng Lab tự động hóa rất hiện đại để đào tạo nâng cao kỹ thuật cho người lao động.

- Việc thực hiện các quy định pháp luật về hợp đồng đào tạo nghề tương đối tốt trong thực tiễn. Đa số các doanh nghiệp khi cử người lao động đi đào tạo ở nước ngoài đều ký kết hợp đồng đào tạo nghề theo đúng nội dung của Điều 62 Bộ luật Lao động.

### 4.2. Mặt hạn chế

- Bộ luật Lao động không quy định cụ thể về thời hạn hoặc giới hạn thời gian tối đa mà doanh nghiệp dạy nghề cho những người học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp nên trong thực tế có những doanh nghiệp đang áp dụng thời gian đào tạo rất dài để trốn tránh nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động.

Ngoài ra, pháp luật chưa quy định cụ thể về cách tính tiền lương đối với người học nghề, tập nghề khi họ trực tiếp tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách nên tạo kẽ hở cho doanh nghiệp lợi dụng, không chi trả lương đúng mức với người lao động khi họ làm ra sản phẩm đạt yêu cầu.

- Nhiều doanh nghiệp cho rằng quy định tại khoản 2 Điều 60 về trách nhiệm báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề trong báo cáo hàng năm về lao động là gây khó khăn cho doanh nghiệp, là thủ tục hành chính làm ảnh hưởng đến chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Do Bộ luật Lao động chưa có hướng dẫn cụ thể nên thực tiễn đã xảy ra các hiện tượng sau đây gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước của các cơ quan có thẩm quyền trong việc đảm bảo quyền lợi của người lao động: (1) Trường hợp người lao động sau thời gian học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp thì nếu doanh nghiệp tuyển dụng chính thức, người lao động có phải thử việc nữa hay không? (2) Khi hết thời gian học nghề, theo quy định tại khoản 3 Điều 61 thì doanh nghiệp *phải ký kết hợp đồng lao động* nhưng: nếu người học nghề, tập nghề không đạt yêu cầu học nghề, tập nghề thì việc pháp luật quy định nghĩa vụ doanh nghiệp phải ký hợp đồng lao động là không đúng nguyện vọng của doanh nghiệp, không khả thi; thêm vào đó, việc pháp luật không có hướng dẫn chi tiết về việc đáp ứng "*đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này" là những điều kiện cụ thể gì* làm cho các bên không biết áp dụng thế nào khi ký kết hợp đồng lao động.

- Pháp luật quy định về thời hạn người lao động cam kết làm việc cho người sử dụng lao động sau khi đào tạo tại Điều 62 là tuân theo nguyên tắc tự nguyện thỏa thuận của 2 bên. Tuy nhiên trên thực tế lại xảy ra các mâu thuẫn, tranh chấp từ thỏa thuận về thời hạn này trong mối tương quan với thời hạn của hợp đồng lao động.

Nhiều quan điểm bảo vệ quyền lợi của người lao động, phòng ngừa lao động cưỡng bức cho rằng, thời hạn cam kết làm việc sau khi đào tạo phải không được vượt quá thời hạn của hợp đồng lao động, đặc biệt là đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn. Nếu ngay khi vào làm việc, hai bên đã giao kết hợp đồng lao động với thời hạn xác định là 3 năm thì khi cử người lao động đi đào tạo, doanh nghiệp phải có nghĩa vụ tuân thủ thời hạn làm việc đã giao kết ban đầu, không được "ép" người lao động thỏa thuận vượt quá mức thời hạn 3 năm.

Các quan điểm khác lại đề cao sự thỏa thuận của 2 bên, dù 2 bên đã giao kết hợp đồng lao động với thời hạn xác định là 3 năm thì sau khi đào tạo, hai bên vẫn có thể đưa ra thời hạn cam kết làm việc vượt quá thời hạn làm việc đã giao kết ban đầu, ví dụ là 5 năm.

### 4.3. Đề xuất, kiến nghị

- Bộ luật Lao động cần quy định rõ về mục đích, nội dung và thời gian học nghề, tập nghề để doanh nghiệp thực hiện và bảo vệ quyền lợi ích chính đáng của người lao động trong thời gian học nghề, tập nghề. Ngoài ra, cần có sự phân định giữa việc giáo dục nghề nghiệp tại các cơ sở đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp với việc dạy nghề, học nghề cho người lao động để làm việc tại các doanh nghiệp.

- Nghiên cứu, xem xét để sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về thời hạn cam kết làm việc sau khi đào tạo, việc ký kết hợp đồng lao động sau khi đào tạo nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động.

## 5. Về Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

### 5.1. Mặt được

- Đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở là một cơ chế mới được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012. Qua hơn ba năm triển khai thực hiện, các doanh nghiệp đều nhận thức được sự cần thiết, ý nghĩa và tầm quan trọng của đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở để phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công nên người sử dụng lao động và người lao động đã chủ động thực hiện đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, tổ chức Hội nghị người lao động góp phần giảm thiểu đình công và tác động tích cực tới hoạt động sản xuất kinh doanh và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp, phát huy vai trò trách nhiệm của đội ngũ công nhân trong việc xây dựng và phát triển doanh nghiệp. Báo cáo của các địa phương cho thấy có khoảng 60% số doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở đã xây dựng một hoặc hai hoặc đủ ba Quy chế: Quy chế dân chủ cơ sở, quy chế tổ chức hội nghị người lao động, quy chế tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

- Thực tiễn áp dụng chế định về đối thoại tại nơi làm việc được các địa phương, doanh nghiệp đánh giá đây là quy định rất tốt, nó như là một “van” rất cần thiết để kịp thời giúp cho hai bên trong quan hệ lao động tại DN “xả” đi áp lực, bức xúc trong quan hệ lao động mà không gây ra hậu quả tranh chấp lao động tập thể, đình công căng thẳng như những năm trước.

Khảo sát 139 doanh nghiệp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho thấy hầu hết các doanh nghiệp đều triển khai thực hiện đối thoại tại nơi làm việc, trong đó có 30% doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ 01 tháng/lần, 52% doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ 3 tháng/lần, 4% doanh nghiệp tổ chức 6 tháng/1 lần và 14% doanh nghiệp tổ chức 01 năm/1 lần. Các doanh nghiệp thuộc nhiều địa phương thực hiện tốt đối thoại tại nơi làm việc như Lâm Đồng có 64% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, Hà Tĩnh đạt 64%, Tây Ninh đạt 63,23%, Tuyên Quang đạt 78,53%. Nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã quan tâm và thực hiện tốt đối thoại tại nơi làm như: Công ty TNHH giầy Annora, Công ty TNHH giầy SunJade Việt Nam, Công ty TNHH giầy Rollspost VN, Công ty TNHH giầy Aleron Việt Nam ở Thanh Hóa, công ty Lihitlab Việt Nam ở Hải Phòng [[16]](#footnote-16); công ty TNHH Kefico Việt Nam ở Hải Dương [[17]](#footnote-17); công ty Mabuchi Motor ở Đồng Nai [[18]](#footnote-18).

Các nội dung đưa ra đối thoại cụ thể như sau: 65,2% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về tình hình sản xuất kinh doanh; 60% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về an toàn lao động (trang bị bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện làm việc, bồi dưỡng bằng hiện vật, phòng cháy chữa cháy, ....); 50,7% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về tiền lương (nâng lương, trả lương làm thêm giờ, phụ cấp độc hại, điều chỉnh tiền lương, xây dựng và ban hành thang, bảng lương mới, kỳ trả lương, ....); 47,8% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về phúc lợi cho người lao động (tổ chức tham quan, du lịch; hỗ trợ lao động khó khăn; tổ chức tiệc Tất niên; tặng quà Tết; tổ chức trung thu, 1/6; chế độ thăm hỏi ốm đau, hiếu hỉ; xây dựng sân cầu lông; xây dựng sân bóng rổ; tổ chức giao lưu thể thao, văn nghệ....); 34,8% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về tiền thưởng (Thưởng Tết, thưởng năng suất, thưởng doanh thu, thưởng sáng kiến kinh nghiệm....); 21,7% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về việc làm; 14,5% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi (thời gian làm thêm; lịch nghỉ phép; lịch nghỉ ngày thành lập doanh nghiệp, chi trả phép năm), về kế hoạch sản xuất kinh doanh (kế hoạch sản xuất kinh doanh năm tới, kế hoạch sản lượng; kế hoạch giao hàng...); ....

- Việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở theo Khoản 3 Điều 63 cũng được cộng đồng doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc. Theo báo cáo của sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai, toàn tỉnh có 1270 doanh nghiệp có công đoàn cơ sở thì có 42% doanh nghiệp xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc; tỉnh Bắc Giang có 68% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn xây dựng và ban hành quy chế dân chủ tại nơi làm việc; tỉnh Bà Rịa -Vũng Tàu có 40% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc. Ngoài ra, theo kết quả phiếu khảo sát của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tại 139 doanh nghiệp thuộc 10 tỉnh, thành phố thì có 61% doanh nghiệp xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc, trong số đó có 42% doanh nghiệp xây dựng đủ cả 3 loại quy chế và 19% doanh nghiệp xây dựng 1 đến 2 quy chế.

Ngoài hình thức đối thoại tại nơi làm việc và tổ chức Hội nghị người lao động, phần lớn các doanh nghiệp còn áp dụng các hình thức thực hiện dân chủ khác như: tổ chức các cuộc họp giao ban từ tổ, đội đến các phòng, ban để trao đổi trực tiếp các vấn đề liên quan đến sản xuất kinh doanh cũng như quyền lợi của người lao động; cung cấp thông tin qua Bản tin, hệ thống thông tin nội bộ; tổ chức hòm thư góp ý, thông qua hệ thống truyền thanh, thông tin nội bộ, mạng internet, bằng văn bản đến người lao động và các hình thức khác.

- Việc tổ chức hội nghị người lao động đã được các doanh nghiệp thực hiện định kỳ, đạt tỷ lệ khá ở các doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở. Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, cả nước có khoảng 60,18% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức hội nghị người lao động, trong đó doanh nghiệp có 50% vốn nhà nước trở lên đạt 92%, doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt 56%. Theo báo cáo của Hà Tĩnh có 76,6% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức hội nghị người lao động; Tây Ninh đạt 84,07%, Bắc Ninh đạt 75%; thành phố Hồ Chí Minh, năm 2015 có 67,41%; Đồng Nai có 39,5% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức hội nghị người lao động. Qua báo cáo của các địa phương cho thấy, Hội nghị người lao động không chỉ là tổng kết đánh giá sau một năm thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh và thực hiện các biện pháp chăm lo cải thiện đời sống của người lao động mà còn là hội tụ những điển hình tiên tiến, những sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến quản lý nhằm nâng cao năng suất lao động, từ đó đề ra những giải pháp cho năm tới thực hiện với kết quả cao hơn, có nơi Hội nghị người lao động đã trở thành ngày hội của công nhân - lao động.

- Việc thực hiện các quy định pháp luật về thỏa ước lao động tập thể, thương lượng tập thể cũng có cải thiện rõ rệt so với các năm trước. Tỷ lệ doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở đã ký kết thỏa ước lao động tập thể đạt 60%. Chất lượng các bản thỏa ước lao động tập thể đã được đảm bảo theo đúng quy định pháp luật là: không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định pháp luật. Đã xuất hiện các Thỏa ước lao động tập thể cấp ngành, cấp nhóm doanh nghiệp như: Thỏa ước LĐTT ngành dệt may (phạm vi toàn quốc), Thỏa ước LĐTT ngành dệt may tỉnh Bình Dương, Thỏa ước LĐTT ngành dệt may thành phố Hà Nội, Thỏa ước LĐTT nhóm doanh nghiệp du lịch tỉnh Đà Nẵng (cấp tỉnh), Thỏa ước LĐTT nhóm doanh nghiệp điện tử Hải Phòng (cấp Khu công nghiệp), Thỏa ước LĐTT nhóm doanh nghiệp nhóm doanh nghiệp dệt may quận 12 thành phố Hồ Chí Minh.

### 5.2. Mặt hạn chế

- Tỷ lệ các doanh nghiệp tổ chức triển khai thực hiện thực hiện dân chủ cơ sở tại nơi làm việc còn thấp. Việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở chưa đồng đều, mới chỉ diễn ra chủ yếu là trong loại hình doanh nghiệp nhà nước. Hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ cơ sở chưa cao, chủ doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm tổ chức đối thoại định kỳ, tổ chức hội nghị người lao động hoặc có tổ chức cũng mang hình thức không đầy đủ nội dung, nội dung chưa sâu. Một số doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ lồng ghép với các cuộc họp giao ban; hội nghị người lao động lồng ghép với hội nghị tổng kết năm hoặc đại hội đồng cổ đông; nhưng quy trình tổ chức, nội dung chưa đúng quy định và chất lượng chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu.

Các doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xác định nội dung đối thoại, phân công trách nhiệm của các bên trong việc chuẩn bị nội dung đối thoại, thành phần tham gia đối thoại thiếu sự linh hoạt. Thậm chí có doanh nghiệp đối phó với cơ quan quản lý nhà nước khi tiến hành kiểm tra bằng cách lập biên bản đối thoại định kỳ có đại diện của hai bên ký đóng dấu nhưng nội dung biên bản ghi lại là “không có nội dung để đối thoại”. Qua kiểm tra, giám sát thực tế cho thấy nội dung các bản quy chế của các doanh nghiệp cơ bản là sao chép Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ, chưa cụ thể hóa vào điều kiện thực tế của doanh nghiệp, chưa quy định nội dung cụ thể, cơ chế vận hành và phương thức thực hiện các hình thức dân chủ cơ sở; trách nhiệm của các bên trong việc thực hiện các hình thức dân chủ cơ sở.

- Quy định pháp luật về trình tự, thủ tục tổ chức Hội nghị NLĐ còn khá phức tạp, khó khả thi khi thực hiện ở các doanh nghiệp có số lượng lao động lớn. Theo quy định, doanh nghiệp phải tổ chức hội nghị NLĐ cấp phòng, ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất để bầu đại biểu dự hội nghị NLĐ của Công ty. Nhưng phần lớn các doanh nghiệp chỉ căn cứ vào số lao động của từng đơn vị trực thuộc, phân xưởng để phân bổ số lượng người tham dự Hội nghị mà không tổ chức hội nghị NLĐ cấp phân xưởng; hoặc đối với những doanh nghiệp sản xuất theo chế độ 03 ca, để không ảnh hưởng sản xuất, doanh nghiệp thường yêu cầu những NLĐ làm cùng một ca để tham gia Hội nghị. Điều này dẫn đến việc không phản ánh hết những ý kiến của NLĐ và đôi khi cũng chưa thật sự đảm bảo dân chủ. Việc tổ chức Hội nghị NLĐ chưa đảm bảo tiến độ thời gian theo quy định, nội dung hội nghị chuẩn bị sơ sài, chưa bám sát các quy định pháp luật hiện hành và yêu cầu thực tế nên hiệu quả còn thấp. Một số doanh nghiệp còn lúng túng trong việc tổ chức Hội nghị NLĐ, thời điểm tổ chức hội nghị chưa đúng quy định, thường kết hợp Hội nghị NLĐ với Đại hội đồng cổ đông hoặc hội nghị tổng kết cuối năm. Có doanh nghiệp tổ chức rất muộn, thường là sau Đại hội cổ đông. Phần lớn những đơn vị không tổ chức Hội nghị NLĐ là các doanh nghiệp hoạt động lĩnh vực thương mại (lao động chủ yếu là tiếp thị giao nhận hàng), lĩnh vực xây dựng (lao động chủ yếu thi công tại công trường). Một số doanh nghiệp tình hình sản xuất gặp nhiều khó khăn nên không thể tổ chức Hội nghị NLĐ.

- Chất lượng tham dự ý kiến đối thoại định kỳ và Hội nghị người lao động của người lao động chưa đạt như kỳ vọng. Nhiều doanh nghiệp cho rằng việc tổ chức Hội nghị người lao động làm "lãng phí" thời gian của doanh nghiệp và người lao động vì ý kiến của người lao động, đại diện người lao động chỉ mới tập trung vào việc giải quyết các quyền lợi cho người lao động mà chưa quan tâm, tập trung đến các đề xuất giải pháp nâng cao năng suất lao động, việc chấp hành các nội quy quy chế làm việc và góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp. Ban chấp hành công đoàn cơ sở thường biến động và do ảnh hưởng việc làm chuyên môn nên cũng chưa tích cực trong việc đề xuất xây dựng quy chế đối thoại, tổ chức hội nghị NLĐ.

- Đa số các doanh nghiệp cho rằng pháp luật quy định việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc định kỳ 3 tháng một lần là quá ngắn, sẽ dẫn đến vấn đề khó khăn khi bố trí thời gian, công việc và nhân sự thực hiện đối thoại.

- Thực trạng thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể thấp: tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể chỉ đạt 10% trên tổng số doanh nghiệp và thương lượng tập thể mới chỉ diễn ra ở khoảng 60% doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở. Việc xây dựng Thỏa ước lao động tập thể chủ yếu tập trung ở khối các doanh nghiệp nhà nước, Ngân hàng thương mại cổ phần và một số doanh nghiệp có số lượng lao động nhiều, đơn hàng lớn (vì yêu cầu của bạn hàng, đối tác yêu cầu doanh nghiệp xuất trình Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền thẩm định). Số doanh nghiệp còn lại hầu như chưa có thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Quy trình xây dựng Thỏa ước lao động tập thể ở một số doanh nghiệp mang nặng tính hình thức, chưa đi sâu vào bản chất thương lượng tập thể. Chất lượng thương lượng chưa được cải thiện, kỹ năng thương lượng của đa số cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế. Trong một số doanh nghiệp, bộ phận nhân sự chủ động xây dựng nội dung Thỏa ước, còn công đoàn cơ sở không thực hiện quá trình thương lượng tập thể mà chỉ tham gia ý kiến cho đầy đủ quy trình.

- Pháp luật không quy định về thời hạn hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể, dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp đã ký thỏa ước lao động tập thể rồi thì các năm sau đó hầu như không chủ động đề xuất mới để thúc đẩy thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Việc cho phép công đoàn cấp trên cơ sở là chủ thể nghiễm nhiên có quyền đại diện cho người lao động tại các doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể là không phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế (Điều 4 của Công ước số 98 của ILO: Quyền được tự nguyện và độc lập của tập thể người lao động trong tham gia thương lượng chưa được đảm bảo), không nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người lao động tại đơn vị, gây ra sự chậm trễ, khó khăn cho hoạt động đối thoại, tham vấn...

### 5.3. Đề xuất, kiến nghị

- Một trong những vấn đề quan trọng nổi lên từ thực tiễn áp dụng đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở là: đây là một chế định rất tiến bộ, rất tốt, được doanh nghiệp và người lao động ủng hộ nhưng cơ chế thực hiện việc này lại "gắn chặt" với chủ thể đại diện phía người lao động là công đoàn cơ sở; trong khi, số lượng doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở lại chiếm tỷ lệ không cao. Do đó, mức độ phổ quát của thực hiện cơ chế đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện dân chủ cơ sở chưa rộng khắp, chưa mở rộng tới đại đa số các doanh nghiệp mà mới chỉ dừng lại ở các doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở.

Nên chăng, pháp luật cần nghiên cứu, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế về cơ chế Hội đồng quản lý doanh nghiệp như mô hình của Đức và Hàn Quốc hoặc Hội đồng người sử dụng lao động và người lao động của Philippin (do người lao động trực tiếp bầu; cùng với người sử dụng lao động quyết định các nội dung liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích chính đáng của người lao động tại doanh nghiệp) để mở rộng hơn nữa quyền tham dự đối thoại tại nơi làm việc của những người lao động ở các doanh nghiệp khác để thực hiện quy chế dân chủ cơ sở và để bảo vệ quyền lợi của người lao động, phòng ngừa tranh chấp lao động, đình công.

- Pháp luật quy định TƯLĐTT ngành yêu cầu phải có các tổ chức đại diện NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ cấp ngành hình thành theo nguyên tắc tự nguyện, tự do liên kết để tham gia thương lượng và ký kết TƯLĐTT mới có cơ sở thực hiện. Khái niệm ngành hiện chưa có quy định pháp luật rõ ràng và thực trạng một doanh nghiệp có thể hoạt động ở nhiều lĩnh vực, nhiều ngành. Do đó cần xem xét lại quy định về TƯLĐTT ngành, nên xem xét chỉ quy định 2 loại thỏa ước là thỏa ước cấp doanh nghiệp và cấp trên doanh nghiệp.

- Đề nghị nghiên cứu sửa đổi quy định về thời hạn định kỳ đối thoại tại nơi làm việc: tùy thuộc việc chấp hành pháp luật của doanh nghiệp có thể tăng thời gian định kỳ thực hiện đối thoại lên 12 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên, tùy vào quy mô, số lượng LĐ mà quy định hình thức đối thoại phù hợp hoặc quy định thông qua công đoàn cơ sở tiếp nhận ý kiến của NLĐ rồi phản ánh cho NSDLĐ trả lời.

Ngoài ra, cần nghiên cứu sửa đổi nhằm đơn giản hóa trình tự, thủ tục tổ chức hội nghị người lao động để tránh hình thức, tiết kiệm thời gian cho doanh nghiệp và người lao động.

## 6. Về Tiền lương

### 6.1. Mặt được

- Bộ luật lao động đã xác định được nguyên tắc cơ bản của việc trả lương cho người lao động theo nguyên tắc thị trường: tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận giữa hai bên, căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc; các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương, tiền thưởng được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy chế của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng đã xác lập những quy định nhằm bảo vệ tiền lương của người lao động thông qua các quy định về: bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau; tiền lương ngừng việc; tiền lương làm việc vào ban đêm; tiền lương làm thêm giờ; nguyên tắc, kỳ hạn, hình thức trả lương; khấu trừ tiền lương, tạm ứng tiền lương.

- Tiền lương bình quân của người lao động làm công hưởng lương tăng đều qua các năm, đến quý 4/2016 đạt 5,08 triệu đồng, trong đó nam đạt 5,24 triệu đồng, nữ đạt 4,85 triệu đồng. Cụ thể theo Bảng dưới đây *(Đơn vị: triệu đồng):*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Qúy 4****2013** | **Qúy 4****2014** | **Qúy 4****2015** | **Qúy 4****2016** |
| **Chung** | **4,107** | **4,36** | **4,66** | **5,08** |
| **Nam** | 4,276 | 4,54 | 4,89 | 5,24 |
| **Nữ** | 3,862 | 4,13 | 4,35 | 4,85 |
| **Thành thị** | 4,865 | 5,15 | 5,45 | 6,03 |
| **Nông thôn** | 3,518 | 3,98 | 4,03 | 4,30 |

*Nguồn: Bản tin thị trường lao động hàng quý, Bộ LĐTBXH.*

Chia theo nhóm nghề công việc, tiền lương của người lao động làm việc quản lý là cao nhất, tiếp đó là lao động làm việc thuộc các nhóm nghề chuyên môn kỹ thuật bậc cao (ngành Tài chính, ngân hàng, bảo hiểm có thu nhập cao nhất), thợ thủ công, thợ vận hành máy và thấp nhất là lao động giản đơn. Cụ thể theo hình sau (*Đơn vị: triệu đồng):*

*Nguồn: Bản tin thị trường lao động hàng quý, Bộ LĐTBXH.*

Chia theo loại hình doanh nghiệp, tiền lương bình quân tháng của người lao động như hình sau (*Đơn vị: triệu đồng):*

*Nguồn: Bản tin thị trường lao động hàng quý, Bộ LĐTBXH.*

- Bộ luật Lao động 2012 đã bổ sung mới một chế định mang tính chất thương lượng 3 bên về tiền lương là Hội đồng tiền lương quốc gia (trong đó có sự tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) là cơ quan tư vấn cho Chính phủ để nghiên cứu, khuyến nghị Chính phủ trong việc điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu nhằm bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động trong điều kiện diễn biến giá cả phức tạp của kinh tế thị trường, giúp cho người lao động có khả năng phục hồi sức lao động nhằm bảo vệ người lao động. Đây là quy định được Tổ chức lao động quốc tế đánh giá là tiến bộ. Thực tiễn thực hiện quy định này cũng cho thấy việc vận hành cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương tối thiểu tại Hội đồng tiền lương quốc gia là phù hợp với thị trường lao động Việt Nam.

- Tiền lương khu vực doanh nghiệp nhà nước từng bước củng cố, hoàn thiện hơn, doanh nghiệp nhà nước được giao quyền tự chủ hơn trong quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý doanh nghiệp; có sự phân công rõ ràng trách nhiệm của doanh nghiệp, kiểm soát viên, chủ sở hữu và các cơ quan quản lý nhà nước trong việc theo dõi, giám sát, kiểm tra chế độ tiền lương và tiền thưởng của doanh nghiệp; bổ sung các quy định về công khai, minh bạch về tiền lương, tiền thưởng của người lao động và người quản lý doanh nghiệp; tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh, từng bước được đổi mới theo nguyên tắc thị trường và hội nhập quốc tế, bảo đảm quyền tự chủ của doanh nghiệp trong xác định tiền lương và trả lương cho người lao động.

### 6.2. Mặt hạn chế

- Định nghĩa về kết cấu tiền lương theo Điều 90 của Bộ luật Lao động và cùng với đó là các hướng dẫn tại các văn bản dưới luật [[19]](#footnote-19) về mức lương theo công việc, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác đã làm các doanh nghiệp, người lao động và các cơ quan lúng túng trong việc áp dụng suốt thời gian vừa qua. Và dường như trên thực tiễn đang có cách hiểu về tiền lương khác xa so với tinh thần của điều luật trong Bộ luật lao động.

Mặc dù đoạn đầu khoản 1 của Điều 90 đã hướng dẫn tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc, nghĩa là tất cả các khoản tiền mà người lao động nhận được từ việc thực hiện công việc; nó như là tổng thu nhập của người lao động. Tuy nhiên trên thực tế, khi nói đến khái niệm về tiền lương thì doanh nghiệp và người lao động đang hiểu và áp dụng theo hướng đó không phải là thu nhập của người lao động mà chỉ là một phần thu nhập, tiền lương theo công việc trong thang lương bản lương (cao hơn lương tối thiểu vùng nhưng ít hơn so với thu nhập). Điều này phản ánh khá rõ khi qua báo cáo các địa phương cho thấy đa số doanh nghiệp đang tồn tại 03 loại lương: *lương tham gia bảo hiểm xã hội và giải quyết chế độ chính sách; lương để quyết toán thuế; lương thực chi cho người lao động.*

Hơn thế nữa, tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động luôn "loanh quanh" cao hơn không đáng kể với tiền lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

Sở dĩ có hiện tượng này vì sự "cố tình" lách luật của doanh nghiệp để tiết kiệm chi phí lao động. Và, phần nào đó là do các văn bản hướng dẫn chi tiết về tiền lương đã chia nhỏ tiền lương (hoặc thu nhập) của người lao động thành 3 khoản: mức lương theo công việc, phụ cấp lương (chia 2 loại: phụ cấp lương "đầu vào", phụ cấp lương "đầu ra") và các khoản bổ sung khác (chia 2 loại: khoản bổ sung "xác định", khoản bổ sung "không xác định") . Cùng với đó là cách tính tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội: chỉ bao gồm mức lương theo công việc, phụ cấp lương "đầu vào", khoản bổ sung "xác định".

Điều này gây khó khăn cho cơ quan quản lý nhà nước trong việc quản lý, kiểm tra chính sách tiền lương đối với các doanh nghiệp và ảnh hưởng mạnh đến mục đích, chính sách an sinh xã hội của nhà nước. Đặc biệt là về chế độ hưu trí của bảo hiểm xã hội (do nền tiền lương đóng thấp nên lương hưu hưởng thấp).

- Số lượng doanh nghiệp thực hiện việc xây dựng và gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương còn rất thấp so với số doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn. Báo cáo cho thấy tỷ lệ thấp doanh nghiệp gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước: doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 30%, doanh nghiệp tư nhân khoảng 10%. Việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang bảng lương; quy chế trả lương, trả thưởng, nâng lương, nâng bậc lương đối với người lao động còn chậm, nhiều doanh nghiệp không xây dựng thang bảng lương hoặc có xây dựng thang bảng lương gửi cơ quan quản lý lao động địa phương nhưng không thực hiện hoặc thực hiện không đúng như thang bảng lương đã xây dựng. Nhiều doanh nghiệp xây dựng thang bảng lương thành nhiều bậc, tách tiền lương thành nhiều khoản phụ cấp, trợ cấp, các khoản bổ sung khác để trốn đóng bảo hiểm xã hội. Một số doanh nghiệp quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng hàng tháng, quý, năm rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động thụ hưởng, theo dõi và giám sát thực hiện.

- Bộ luật lao động 2012 quy định mức lương tối thiểu phải “đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ”. Tuy nhiên theo đánh giá của nhiều chuyên gia cho thấy mức lương tối thiểu vùng hiện mới chỉ đáp ứng được 50-60% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động.

Thực tiễn thực hiện quy định này cho thấy việc quy định như Bộ luật Lao động 2012 là rất khó khả thi trên thực tiễn vì: (1) “Nhu cầu sống tối thiểu của người lao động” là rất khó định lượng (gồm những nhu cầu gì, đối tượng lao động khác nhau thì cũng có nhu cầu khác nhau) và “gia đình họ” bao gồm những thành viên nào? (2) Việc phải “đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ” là rất khó thực hiện, ngay kể cả với các quốc gia có điều kiện phát triển hơn Việt Nam.

- Trong giai đoạn thương lượng tập thể về tiền lương chưa đạt hiệu quả mong muốn, Bộ luật lao động điều chỉnh việc trả lương của doanh nghiệp bằng 2 công cụ: (1) tiền lương tối thiểu và (2) hệ thống thang lương, bảng lương: do doanh nghiệp xây dựng trên cơ sở nguyên tắc do Chính phủ quy định tại Nghị định 49/2013/NĐ-CP, có tham khảo ý kiến công đoàn cơ sở.

Tuy nhiên trên thực tế, đa phần các doanh nghiệp xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương lại dựa vào mức lương tối thiểu để làm cơ sở cho các bậc lương trong thang lương. Do đó mỗi lần mức lương lương tối thiểu được Chính phủ điều chỉnh tăng thì các mức lương trong hệ thống thang lương, bảng lương được xây dựng trên cơ sở mức lương tối thiểu đó cũng tăng theo. Thực tiễn nhiều năm qua cho thấy các doanh nghiệp đa phần xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương theo thâm niên, nghĩa là sự khác nhau giữa các bậc lương được xác định theo cơ sở thâm niên công tác của người lao động tại doanh nghiệp. Sau một khoảng thời gian nhất định (trung bình 1 đến 2 năm) người lao động được nâng 1 bậc lương. Điều này khiến cho sau một thời gian làm việc nhất định, có thể tay nghề, năng suất lao đông không tăng nhưng tiền lương người lao động được điều chỉnh tăng theo bậc lương. Với khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương được quy định tối thiểu 5%, thì khi điều chỉnh mức lương bậc 1, mức lương ở các bậc sau sẽ gia tăng theo tỷ lệ. Điều này khiến cho các doanh nghiệp thâm dụng lao động sử dụng lao động có thâm niên sẽ chịu áp lực lớn về việc gia tăng quỹ tiền lương khi Chính phủ điều chỉnh tăng tiền lương tối thiểu.

- Cơ chế điều chỉnh tiền lương trong các doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, doanh nghiệp có cổ phần nhà nước còn tỏ ra thiếu hiệu quả, chưa tạo động lực cho các doanh nghiệp làm ăn hiệu quả và chưa kiểm soát tốt chi phí lao động tại các doanh nghiệp làm ăn thua lỗ: Mức lương người quản lý của doanh nghiệp nhà nước quá cao trong khi hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp thấp là điều gây bức xúc cho dư luận như đã từng xảy ra đối với Tổng công ty kinh doanh vốn nhà nước SCIC, Công ty cổ phần hàng không Jetstar, Tập đoàn công nghiệp tàu thuỷ Vinashin ...; Tiền lương của người lao động trong DNNN quy định chung gắn năng suất, lợi nhuận mà chưa phân biệt được lợi thế ngành nghề, quy mô doanh nghiệp dẫn đến tiền lương của người lao động có sự chênh lệch khá lớn giữa các doanh nghiệp ở ngành nghề, lĩnh vực sản xuất, kinh doanh khác nhau [[20]](#footnote-20); Việc quy định thang bảng lương đối với người quản lý DNNN theo quan hệ tiền lương khu vực hành chính, trong khi người lao động lại theo thang bảng lương do doanh nghiệp xây dựng (dựa trên mức lương tối thiểu vùng) dẫn tới trong cùng một doanh nghiệp, tiền lương để tính BHXH, lương hưu của người lao động có thể cao hơn người quản lý.

- Về việc lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động khi xây dựng thang lương, bảng lương. Theo quy định, khi xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải lấy ý kiến của đại diện tập thể người lao động trong doanh nghiệp (là Công đoàn cơ sở hoặc Công đoàn cấp trên cơ sở ở doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở). Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy số lượng lớn các doanh nghiệp chưa có thành lập Công đoàn cơ sở nên nhiều doanh nghiệp cho rằng việc lấy ý kiến Công đoàn cấp trên cơ sở về hệ thống thang lương, bảng lương là gây khó khăn cho doanh nghiệp, khó khả thi và không sâu sát thực tế tiền lương của doanh nghiệp.

### 6.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung

- Đề nghị nghiên cứu, sửa đổi và bỏ khái niệm kết cấu tiền lương tại Điều 90 của Bộ luật lao động, đồng thời rà soát các văn bản quy định chi tiết để bảo đảm sự thống nhất trong quy định về tiền lương của người lao động theo hướng tiền lương của người lao động là *mọi khoản tiền*  mà người sử dụng lao động trả cho người lao động. Đây cũng là cách hiểu mà Tổ chức lao động quốc tế đã khuyến nghị.

- Đề nghị nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các tiêu chí xác định mức lương tối thiểu vùng theo hướng đảm bảo "*mức sống tối thiểu* của người lao động và gia đình họ" để đảm bảo tính khả thi khi thực hiện. Bên cạnh đó, sẽ quy định các tiêu chí để Hội đồng tiền lương quốc gia làm căn cứ vào đó để xác định tiền lương tối thiểu gồm:

"1. Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

2. Mức tiền lương phổ biến trên thị trường lao động.

3. Chi phí sinh hoạt.

4. Khả năng chi trả của người sử dụng lao động

4. Điều kiện kinh tế - xã hội; năng suất lao động, tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, việc làm và thất nghiệp của ngưởi lao động."

- Đề nghị nghiên cứu mở rộng chức năng của Hội đồng tiền lương quốc gia không chỉ trong việc tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng mà đề xuất thêm nội dung khác liên quan đến tiền lương, năng suất lao động và thành phần tham gia theo hướng tăng thêm số lượng thành viên trung gian không đại diện cho bên nào (nhà khoa học, chuyên gia) để mang tính khách quan.

- Đề nghị nghiên cứu bỏ yêu cầu doanh nghiệp phải gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước.

Theo quy định của Bộ luật lao động, doanh nghiệp có trách nhiệm gửi hệ thống thang lương, bảng lương đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện. Tuy nhiên việc quy định này chỉ quy định trách nhiệm gửi của doanh nghiệp mà không quy định về kết quả của hành vi như trách nhiệm của cơ quan tiếp nhận hoặc cơ sở chứng minh việc gửi của doanh nghiệp đã được thực hiện.

Ngoài ra, trong thực tiễn tại nhiều doanh nghiệp, hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động của doanh nghiệp được thay đổi hằng năm cho phù hợp với tổ chức sản xuất và trình độ công nghệ. Do vậy, nên chăng thay đổi theo hướng tiếp cận hậu kiểm (doanh nghiệp không cần gửi thang lương, bảng lương tới cơ quan quản lý nhà nước về lao động, mà sẽ tiến hành hậu kiểm doanh nghiệp) vừa đảm bảo giảm bớt thủ tục cho doanh nghiệp vừa có tính khả thi cao hơn.

- Đề nghị nghiên cứu đổi mới cơ chế điều chỉnh tiền lương trong các doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, doanh nghiệp có cổ phần chi phối của nhà nước để tạo tạo động lực cho các doanh nghiệp làm ăn hiệu quả và kiểm soát tốt chi phí lao động tại các doanh nghiệp làm ăn thua lỗ.

## 7. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

### 7.1. Mặt được

Nhìn chung, các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đã quy định tương đối đầy đủ, tạo hành lang pháp lý nhằm bảo vệ sức khỏe người lao động trong quan hệ lao động để làm việc được lâu dài, có lợi cho cả hai bên; đồng thời bảo vệ lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, làm tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả của lao động. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi là căn cứ để mỗi doanh nghiệp xác định sát và đúng chi phí nhân công, tổng mức tiền lương phải chi trả cho người lao động theo các trường hợp làm việc và nghỉ ngơi khác nhau. Đồng thời người lao động biết rõ chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sẽ chủ động bố trí quỹ thời gian cá nhân hàng ngày, hàng tuần, hàng năm, từ đó càng tự giác tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động của doanh nghiệp.

- Phần lớn các doanh nghiệp đã xây dựng thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể, tuân thủ quy định của pháp luật (tuần làm việc 48 giờ hoặc thấp hơn).

- Phần lớn các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ việc nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ không hưởng lương.

- Phần lớn các doanh nghiệp thực hiện thanh toán tiền làm thêm giờ, tiền lương những ngày chưa nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ về việc riêng được thực hiện đầy đủ.

### 7.2. Mặt hạn chế

- Thực hiện quy định về thời giờ làm thêm kể từ năm 1995 đến nay, cho thấy quy định hiện hành của Bộ luật Lao động về số giờ làm thêm là không khả thi, không được áp dụng trên thực tế: tình trạng vi phạm pháp luật về tổ chức làm thêm quá số giờ quy định xảy ra phổ biến, nhất là các doanh nghiệp thâm dụng lao động (may mặc, dày, chế biến thủy sản làm hàng xuất khẩu, lắp ráp linh kiện điện tử) và các doanh nghiệp lĩnh vực công nghệ thông tin.

Sở dĩ xảy ra tình trạng này vì: (1) nhu cầu của doanh nghiệp, các hiệp hội doanh nghiệp [[21]](#footnote-21) đều muốn tăng thời giờ làm thêm tối đa của người lao động để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; (2) nhu cầu của người lao động để nâng cao thu nhập và (3) tính cạnh tranh của thị trường lao động Việt Nam chưa cao do số giờ làm thêm tối đa của người lao động Việt Nam hiện ở mức thấp [[22]](#footnote-22).

- Đại đa số các doanh nghiệp cho rằng quy định giới hạn làm thêm giờ theo tháng (không quá 30 giờ/tháng) là cứng nhắc, không phù hợp với chu kỳ sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp sản xuất, gia công hàng hóa, chế biến thủy sản để xuất khẩu vốn phụ thuộc vào đơn hàng và mùa vụ kinh doanh.

- Một số doanh nghiệp khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ chưa thông báo bằng văn bản về Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nhất là ở các doanh nghiệp sản xuất theo thời vụ, đơn đặt hàng như may mặc, giày da thời gian làm thêm giờ quá quy định.

- Vẫn còn hiện tượng một số doanh nghiệp huy động người lao động làm thêm giờ nhưng lại không trả lương làm thêm giờ cho người lao động. Nhiều trường hợp đã dẫn tới tranh chấp, đình công.

### 7.3. Kiến nghị, đề xuất

- Đề nghị chỉnh sửa các thuật ngữ của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc bình thường, thời gian nghỉ trong giờ làm việc để bảo đảm cách hiểu thống nhất trên thực tế.

- Đề nghị nghiên cứu sửa đổi quy định về làm thêm giờ theo hướng tăng số giờ làm thêm tối đa, chỉ quy định số giờ làm thêm tối đa theo ngày, theo năm và bỏ quy định giới hạn làm thêm giờ theo tháng.

## 8. Về Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

### 8.1. Mặt được

Nhìn chung các quy định về Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đã ngày càng hoàn thiện hơn, phù hợp với thực tiễn, tạo điều kiện tốt hơn cho người sử dụng lao động có căn cứ để xử lý kỷ luật lao động, tránh những khiếu nại, khiếu kiện từ phía người lao động. Đồng thời, các quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất cũng bảo vệ người lao động trong việc quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật chặt chẽ, như người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi phải có sự tham gia của cha mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật; phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; đồng thời còn có quy định cấm xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong Nội quy lao động.

- Việc xây dựng, ban hành Nội quy lao động được các doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện, có khoảng 70% doanh nghiệp đã ban hành Nội quy lao động.

- Ý thức chấp hành kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của người lao động đã được nâng lên một bước.

### 8.2. Mặt hạn chế

- Việc đăng ký Nội quy lao động với cơ quan nhà nước chưa được nghiêm túc thực hiện, dưới 10% số Nội quy lao động được đăng ký.

- Vẫn còn trường hợp vi phạm Điều 128.3 Bộ luật lao động: Doanh nghiệp chưa có Nội quy lao động hoặc hành vi vi phạm chưa được quy định cụ thể trong Nội quy lao động nhưng vẫn xử lý kỷ luật lao động người lao động có hành vi vi phạm đó. Một số doanh nghiệp tuy đã xây dựng Nội quy lao động nhưng xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đối với người lao động không đúng nội dung bản Nội quy lao động đã xây dựng và đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương.

- Pháp luật quy định không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động nữ trong thời gian mang thai và nuôi con nhỏ nên trong thực tế có một bộ phận lao động nữ đã lợi dụng quy định bảo vệ quyền của lao động nữ mang thai và nuôi con nhỏ này: thiếu ý thức chấp hành kỷ luật lao động, thậm chí có hành vi cố ý vi phạm kỷ luật lao động như ăn trộm sản phẩm của doanh nghiệp làm ảnh hưởng đến trật tự kỷ luật lao động trong doanh nghiệp, nảy sinh mâu thuẫn tiềm ẩn trong quan hệ lao động doanh nghiệp.

- Thủ tục lấy ý kiến công đoàn khi xây dựng Nội quy lao động (Điều 119.3 và Điều 121.3) gây ra nhiều vướng mắc cho doanh nghiệp: Theo quy định của Bộ luật Lao động, khi xây dựng nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa có tổ chức công đoàn và biên bản góp ý kiến của tổ chức công đoàn là một thành phần bắt buộc trong hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

Tuy nhiên, trên thực tế việc trao đổi ý kiến giữa NSDLĐ và công đoàn cơ sở thường được tiến hành rất hình thức, thiếu thực chất vì cán bộ công đoàn cơ sở (thường là nhân viên của doanh nghiệp) chịu nhiều lệ thuộc vào NSDLĐ.

Ở các doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, tình trạng trao đổi ý kiến thiếu thực chất lại càng phổ biến: thực tế, công đoàn cấp trên cơ sở ít khi nào tổ chức các cuộc họp chính thức để trao đổi ý kiến với NSDLĐ mà thường làm việc qua văn bản và với người liên hệ trực tiếp với cơ quan công đoàn; công đoàn cấp trên cũng hiếm khi tham khảo ý kiến của NLĐ trong doanh nghiệp mà thường tự mình đưa ra ý kiến với NSDLĐ và trong nhiều trường hợp thì ý kiến rất chung chung hoặc chỉ đơn giản là xác nhận doanh nghiệp chưa có công đoàn. Bởi vậy, việc trao đổi ý kiến với công đoàn cấp trên cơ sở trong ban hành nội quy lao động được nhiều doanh nghiệp phản ánh là không hiệu quả, làm mất thời gian và gây phiền hà cho doanh nghiệp.

- Do pháp luật không quy định cụ thể người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động trong doanh nghiệp nên thực tế áp dụng dẫn đến các cách hiểu khác nhau về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: người sử dụng lao động phải trực tiếp xử lý kỷ luật lao động với các hình thức từ cảnh cáo trở lên hay có thể ủy quyền hoặc phân quyền xử lý kỷ luật lao động cho đại diện chi nhánh?

- Quy định về thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động có điểm chưa phù hợp, gây khó khăn cho doanh nghiệp và không bảo đảm tính công bằng khi xử lý kỷ luật lao động:

Trên thực tế, có không ít trường hợp sau khi vi phạm kỷ luật lao động, NLĐ đã cố tình che giấu để NSDLĐ không thể phát hiện ra và xử lý vi phạm của mình. Đến khi phát hiện thì không thể hoặc không còn đủ thời gian để xử lý kỷ luật. Điều này không chỉ gây trở ngại cho việc thực hiện quyền xử lý kỷ luật lao động của NSDLĐ mà còn dẫn đến tình trạng không công bằng trong việc xử lý kỷ luật lao động: những NLĐ trung thực, không giấu giếm sai phạm của mình thì bị xử lý trong khi những NLĐ thiếu trung thực, cố tình giấu giếm sai phạm thì có thể không bị xử lý.

Theo quy định của Bộ luật Lao động, không cho phép NSDLĐ xử lý kỷ luật lao động khi NLĐ đang ở vào một số hoàn cảnh nhất định, chẳng hạn như nghỉ ốm đau, điều dưỡng, hoặc có thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi; và pháp luật cũng quy định khi NLĐ không còn ở vào những hoàn cảnh như vậy mà thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động sẽ được khôi phục một khoảng thời gian là 60 ngày. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành lại không quy định gì về trường hợp thời hiệu xử lý kỷ luật vẫn còn nhưng sắp hết. Điểm thiếu sót này sẽ dẫn đến những trường hợp NSDLĐ không thể xử lý được NLĐ vì thời gian còn lại quá ít và tình trạng không thống nhất trong việc tính thời hiệu xử lý kỷ luật lao động. Chẳng hạn, khi NLĐ hết thời gian nghỉ ốm đau mà thời hiệu còn 15 ngày thì NSDLĐ chỉ được xử lý NLĐ trong phạm vi 15 ngày này. Trong khi đó, nếu thời hiệu đã hết thì NSDLĐ lại có đến 60 ngày để xử lý kỷ luật lao động.

- Quy định về tái phạm theo Điều 126 BLLĐ 2012 “Tái phạm là trường hợp NLĐ lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định pháp luật” là một quy định chưa thực sự hợp lý, chưa công bằng, nghiêm minh đối với mức độ vi phạm của hành vi vi phạm. Sự bất hợp lý này được thể hiện rõ khi so sánh hai tình huống như sau: Trong tình huống thứ nhất, NLĐ A đi làm trễ giờ quy định, đã bị kỷ luật theo hình thức khiển trách nhưng lại tiếp tục đi làm trễ giờ khi chưa được xoá kỷ luật. NLĐ A bị xem là “tái phạm” và có thể bị xử lý kỷ luật lao động mức cao hơn. Ở tình huống thứ hai, NLĐ B đi làm trễ giờ quy định, đã bị kỷ luật theo hình thức khiển trách nhưng lại tự ý nghỉ việc trong thời gian chưa được xoá kỷ luật. NLĐ B không bị xem là tái phạm và có thể chỉ bị khiển trách vì vi phạm lần đầu theo NQLĐ. Trong khi đó, mức độ sai phạm của NLĐ B còn nặng hơn mức độ sai phạm của NLĐ A.

- Pháp luật hiện hành không quy định về nghĩa vụ pháp lý khi người sử dụng lao động có hành vi sa thải người lao động trái pháp luật. Trường hợp NSDLĐ sa thải sai NLĐ và NLĐ bị mất việc làm thì nếu bị cơ quan có thẩm quyền quyết định rằng đó là xử lý sa thải sai thì nghĩa vụ pháp lý của người sử dụng lao động là như thế nào: có phải bồi thường hay nhận lại người lao động không?.

### 8.3. Kiến nghị, đề xuất

- Cần xem xét sửa đổi thủ tục lấy ý kiến công đoàn khi xây dựng Nội quy lao động vì (1) về bản chất Nội quy lao động là ý chí của người sử dụng lao động; (2) ý kiến của người lao động chỉ mang tính chất tham khảo; (3) nên coi việc tham gia ý kiến của tổ chức công đoàn là một trách nhiệm thay vì là một nghĩa vụ.

- Đề nghị nghiên cứu sửa đổi các quy đinh về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, tái phạm nhằm bảo đảm tính công bằng và thống nhất trong việc xử lý kỷ luật lao động

- Đề nghị bổ sung quy định về hậu quả pháp lý của người sử dụng lao động nếu sa thải người lao động sai pháp luật.

## 9. Về an toàn, vệ sinh lao động

Ngày 25/6/2015 Quốc hội thông qua Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định: việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; chính sách, chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trách nhiệm và quyền hạn của các tổ chức, cá nhân liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động và quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

Nội dung của Luật An toàn, vệ sinh lao động đã chi tiết, cụ thể hơn so với các nội dung được điều chỉnh tại Bộ luật lao động 2012, cụ thể tại Chương IX. Do đó trên thực tế, kể từ 01/7/2016, về công tác an toàn, vệ sinh lao động thì các doanh nghiệp áp dụng Luật An toàn, vệ sinh lao động.

### 9.1. Mặt được

- Chương IX của Bộ luật Lao động, Luật an toàn vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn 2 luật này đã điều chỉnh tương đối đầy đủ công tác an toàn, vệ sinh lao động trên thực tế. Bộ luật Lao động và chính sách của Nhà nước đã bổ sung một số quy định nhằm khuyến khích phát triển các dịch vụ an toàn lao động, vệ sinh lao động để đáp ứng ngày càng tốt hơn việc chăm sóc sức khoẻ, đảm bảo an toàn cho người lao động; đồng thời đã bảo vệ, phòng ngừa cho doanh nghiệp tránh những hậu quả, thiệt hại liên quan đến an toàn lao động, vệ sinh lao động và tạo thuận lợi cho doanh thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động như các quy định về người sử dụng lao động phải cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động, đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Pháp luật về an toàn vệ sinh lao động đã quy định rõ các trách nhiệm của người sử dụng lao động như: *phải chủ động xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức việc diễn tập để sẵn sàng xử lý tốt các tình huống; có tránh nhiệm đối với người bị tai nạn lao động, người học nghề, tập nghề và thử việc; phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động khi xây dựng kế hoạch sản xuất hàng năm của doanh nghiệp.*

Ngoải ra, Bộ luật lao động cũng quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm trả đủ tiền lương cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian điều trị mà phải nghỉ việc và có trách nhiệm thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục bảo hiểm y tế chi trả đối với những trường hợp người lao động tham gia bảo hiểm y tế. Còn với những người lao động không tham gia bảo hiểm y tế thì người sử dụng lao động phải thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu cho đến khi điều trị ổn định

- Thực tiễn áp dụng các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cũng được nâng lên đáng kể: người lao động đã ý thức hơn việc chấp hành các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động; công tác cải thiện điều kiện làm việc của người lao động, tăng cường các biện pháp giảm thiểu tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp được đa số doanh nghiệp nỗ lực thực hiện; việc kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng đã được nhiều cơ sở quan tâm thực hiện; việc trang bị phương tiện bảo hộ cá nhân cho người lao động và tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động được các doanh nghiệp thực hiện tương đối tốt.

### 9.2. Mặt hạn chế

- Còn có sự trùng lặp giữa các quy định pháp luật về an toàn vệ sinh lao động trong Chương IX của Bộ luật Lao động và Luật An toàn, vệ sinh lao động nên làm cho việc áp dụng pháp luật của các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn, lúng túng.

- Tình hình tai nạn lao động vẫn có những diễn biến phức tạp và có xu hướng gia tăng. Theo thông báo tình hình tai nạn lao động năm 2016 của Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội [[23]](#footnote-23) thì toàn quốc đã xảy ra hơn 7.981 vụ tai nạn lao động làm trên 8.251 người bị nạn, trong đó, số người chết là 862 người, số người bị thương nặng là 1.952 người, nạn nhân là lao động nữ là 2.371 người. So với năm 2015, số vụ tai nạn lao động tăng gần 5% và số người chết do tai nạn lạo động tăng gần 7%.

Trong những năm qua đã xảy ra những vụ tai nạn rất nghiêm trọng như vụ tại nạn lao động ngày 25/3/2015 tại công trình đúc thùng chìm trọng lực cảng Sơn Dương thuộc dự án Formosa (Khu kinh tế Vũng Áng, Kỳ Anh, Hà Tĩnh) đã xảy ra vụ sập giàn giáo làm 13 người chết và 29 người bị thương, vụ tai nạn ngạt khí xảy ra vào 16g30 ngày 01/01/2016 tại lò vôi khu vực núi đá Yên Thái xã Hoàng Giang huyện Nông Cống tỉnh Thanh Hóa làm 08 người chết và 01 người bị thương nặng. Một số vụ vụ tai nạn lao động tuy không nghiêm trọng nhưng ảnh hưởng đến người dân và thu hút sự chú ý của dư luận như một số vụ tại nạn lao động tại công trình thi công đường sắt trên cao Cát Linh - Hà Đông…

- Môi trường lao động ở nhiều doanh nghiệp, nhiều khu công nghiệp đang bị ô nhiễm nghiêm trọng, các xưởng làm việc có mặt bằng chật chội, lại tập trung số lượng lớn công nhân làm việc, hệ thống lưu thông khí như quạt gió, quạt hút... chưa đảm bảo đã ảnh hưởng nghiêm trọng tới sức khỏe của công nhân: đã có báo cáo về xuất hiện tượng một số lao động nữ gặp một loạt những ảnh hưởng về sức khỏe khi đều cảm thấy chóng mặt và ngất xỉu tại nơi làm việc, sẩy thai hay những biểu hiện khác như giảm thị lực, chảy máu mũi, đau bụng, xương và khớp ở một số doanh nghiệp lắp ráp linh kiện điện tử; 2 vụ ngộ độc tập thể liên tiếp xảy ra (ngày 15/5 và 19/5/2014) ở Thanh Hóa đã khiến hơn 1.000 công nhân của Công ty giày Hong Fu và Công ty giày Hồng Mỹ 1 (đóng ở Khu công nghiệp Hoằng Long, TP Thanh Hóa), bị nôn ói, đau đầu, ngất xỉu… phải nhập viện điều trị.. và rất nhiều vụ ngộ độc thực phẩm của công nhân do ăn uống tại nơi làm việc đã xảy ra.

- Trình độ kiểm định viên, huấn luyện viên an toàn lao động, vệ sinh lao động còn hạn chế, chưa theo kịp kiến thức vận hành của các máy móc thiết bị hiện đại được lắp đặt và vận hành trong các doanh nghiệp công nghệ cao, chưa nắm được thực tế và điều kiện làm việc cụ thể của từng doanh nghiệp huấn luyện. Một số tổ chức huấn luyện, tổ chức kiểm định không đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, con người trong quá trình hoạt động. Thậm chí, có hiện tượng một số tổ chức vì lợi nhuận đã thỏa hiệp với doanh nghiệp để vi phạm các quy định của Bộ luật Lao động, cấp khống các giấy chứng nhận, chứng chỉ huấn luyện, giấy chứng nhận kết quả kiểm định…

Ngoài ra, công tác huấn luyện an toàn lao động quy định tại một số văn bản quy định chi tiết cũng bị nhiều doanh nghiệp phản ánh rằng đang gây khó khăn cho hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. Ví dụ như quy định tại Thông tư số 27/2013/TT-BLĐTBXH, hầu hết chủ các doanh nghiệp cho rằng doanh nghiệp đã giao nhiệm vụ cho cán bộ chuyên trách hoặc bán chuyên trách về an toàn vệ sinh lao động trong việc thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động tại cơ sở nên việc quy định đối tượng nhóm 1 bắt buộc phải thực hiện huấn luyện an toàn vệ sinh lao động là không hợp lý. Hoặc như quy định về điều kiện của người huấn luyện tại Thông tư 19/2017/TT-BLĐTBXH: "Có ít nhất 10 năm làm công việc xây dựng chính sách, pháp luật, quản lý, thanh tra, kiểm tra, nghiên cứu, đào tạo về an toàn, vệ sinh lao động hoặc có ít nhất 10 năm làm công việc huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động tại đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp" làm cho doanh nghiệp rất khó khăn trong thực hiện công tác huấn luyện tại đơn vị.

- Quy định về thực hiện bồi dưỡng bằng hiện vật tại chỗ trong ca làm việc không được thực hiện nghiêm túc, đa số doanh nghiệp nhỏ thực hiện bồi dưỡng bằng tiền.

- Thanh tra an toàn vệ sinh lao động còn mỏng, chưa chuyên sâu nghiệp vụ an toàn vệ sinh lao động. Hoạt động thanh tra an toàn vệ sinh lao động mới chỉ tập trung vào thanh tra chính sách mà chưa đủ điều kiện, nghiệp vụ và phương tiện kỹ thuật để kiểm tra, đánh giá định lượng các yếu tố liên quan môi trường và điều kiện làm việc.

### 9.3. Đề xuất kiến nghị

- Đề nghị rà soát, điều chỉnh sửa đổi bổ sung các quy định trong Chương IX của Bộ luật Lao động cho phù hợp với Luật An toàn, vệ sinh lao động theo hướng đây là các quy định mang tính chất luật "gốc" về an toàn, vệ sinh lao động, còn các quy định cụ thể thì được quy định trong Luật An toàn, vệ sinh lao động.

- Cần tiếp tục ban hành và tổ chức thực hiện tốt các chương trình, kế hoạch hành động cụ thể để nâng cao hiệu quả công tác phòng chống tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hỗ trợ các doanh nghiệp thực hiên các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc, giảm ô nhiễm môi trường lao động; chú trọng các giải pháp ngăn chặn tai nạn lao động nặng, tai nạn lao động chết người, cháy nổ, bệnh nghề nghiệp, công tác chăm sóc sức khỏe người lao động.

- Đề nghị tiếp tục rà soát, lấy ý kiến các tổ chức, cá nhân có liên quan để kịp thời bổ sung danh mục các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đồng thời, nghiên cứu ban hành đầy đủ các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động.

- Cần tăng cường và nâng cao năng lực của thanh tra lao động, đặc biệt là về nghiệp vụ thanh tra an toàn vệ sinh lao động để kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý các vi phạm về điều kiện, môi trường làm việc góp phần bảo vệ sức khỏe an toàn nghề nghiệp cho người lao động.

## 10. Về những quy định riêng đối với lao động nữ

### 10.1. Mặt được

- Nhìn chung, các quy định tại chương này đã góp phần nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của người lao động nữ, khẳng định quyền bình đẳng về mọi mặt của lao động nữ đối với nam giới, có những biện pháp và chính sách tạo điều kiện cho lao động nữ phát triển, tạo ra của cải cho xã hội.

- Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn chi tiết có nhiều quy định rất tiến bộ, vượt xa các quốc gia khác trong việc bảo vệ lao động nữ như: người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải thực hiện các nguyên tắc bình đẳng giới không những trong tuyển dụng, sử dụng mà còn trong đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác; được nghỉ chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội trước và sau khi sinh con là 06 tháng và cho phép lao động nữ có thể nghỉ trước sinh với thời gian không quá 2 tháng; có quyền đi làm việc sớm mà điều này không có hại cho sức khỏe của họ; lao động nữ sau khi sinh trong trường hợp không có việc làm cũ, thì họ vẫn được người sử dụng lao động bố trí việc làm khác với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản và một số trường hợp lao động nữ được hưởng trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm hoặc thực hiện các biện pháp khác như nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý; bảo đảm buồng tắm, nhà vệ sinh, phòng vắt trữ sữa...

### 10.2. Mặt hạn chế

- Mặc dù pháp luật quy định nhiều bảo đảm với lao động nữ nhưng thực tế thực hiện về việc bảo đảm buồng tắm, nhà vệ sinh, phòng vắt trữ sữa cho lao động nữ chưa theo đúng mục đích quy định pháp luật.

- Việc Bộ luật Lao động chứa đựng nhiều quy định mang tính có lợi hơn cho lao động nữ so với lao động nam, đặc biệt là quy định tăng thời gian nghỉ thai sản lên 6 tháng (từ 4 tháng so với luật cũ) nên xuất hiện tình trạng doanh nghiệp hạn chế sử dụng lao động nữ vì làm tăng chi phí doanh nghiệp do phải thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ hoặc tìm kiếm người lao động thay thế trong thời gian nghỉ thai sản.

- Quy định lao động nữ được nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh, nghỉ 1 giờ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được đa số doanh nghiệp cho rằng là quy định lạc hậu, không phù hợp với thực tế, không có tính khả thi (vì người lao động ngại thông báo và người sử dụng lao động cũng rất khó sắp xếp cho người lao động nghỉ) sản xuất kinh doanh doanh nghiệp (sản xuất theo dây chuyền, 1 người nghỉ là cả chuyền ảnh hưởng), điều kiện kinh doanh tại khu công nghiệp (vì nhà ở xa khu công nghiệp nên nếu có nghỉ sớm cũng không thể về nhà được) và làm cản trở cơ hội việc làm của lao động nữ.

- Quy định tại khoản 6 Điều 153 chưa được thực hiện nghiêm túc, đặc biệt là việc bảo đảm nhà trẻ, lớp mẫu giáo cho con em công nhân làm ảnh hưởng đến sự chuyên tâm lao động của người lao động nữ. Thực tế cho thấy công nhân nữ vì điều kiện làm việc mà phải làm thêm giờ, làm quá giờ nên không thể chăm sóc con được nên đành gửi con về quê nhờ bố mẹ chăm hộ hoặc phải gửi vào các trường tư thực với mức giá rẻ [[24]](#footnote-24) quanh xóm trọ để linh hoạt thời gian đón.

- Điều 160 quy định danh mục cấm sử dụng lao động nữ: (1) làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con; (2) công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; (3) công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ. Mặc dù với mục đích là tốt, nhưng trên thực tế quy định này làm ảnh hưởng tiêu cực tới cơ hội tìm kiếm việc làm của người lao động có gia đình.

### 10.3. Kiến nghị, đề xuất

- Cần nghiên cứu, sửa đổi Chương 13 của Bộ luật lao động năm 2012 theo hướng bảo đảm bình đẳng tuyển dụng lao động, điều kiện làm việc và cơ hội làm việc của cả lao động nữ và lao động nam. Nên chăng, pháp luật cần thay đổi theo hướng không nên ban hành danh mục công việc mà người lao động nữ không được làm vì sẽ làm cản trở cơ hội việc làm của họ. Thay vào đó, pháp luật cần quy định cụ thể tiêu chí hoặc lượng hóa điều kiện, môi trường làm việc cụ thể để căn cứ vào đó người lao động nữ nếu được trang bị bảo hộ cá nhân thì vẫn có thể làm việc được trong một số môi trường làm việc đặc thù.

- Đề nghị nghiên cứu để bỏ hoặc sửa đổi các quy định lạc hậu, không khả thi trong điều kiện sản xuất kinh doanh hiện đại hiện nay như: bỏ quy định về thời gian nghỉ của lao động nữ trong thời gian hành kinh; quy định về thời gian nghỉ cho con bú nên quy định cho doanh nghiệp và người lao động tự thỏa thuận thời gian nghỉ để có lợi cho cả hai bên.

- Nhà nước cần ban hành các gói giải pháp cụ thể để bảo đảm cho người lao động chuyên tâm làm việc như nhà ở cho công nhân, việc hỗ trợ, thời gian hỗ trợ chi phí gửi trẻ, lớp mẫu giáo cho lao động nữ, thế nào là đủ buồng tắm...

## 11. Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác

### 11.1. Mặt được

Nhìn chung, chương này đã có những quy định dành riêng cho các lao động đặc thù nhằm bảo vệ một cách tốt nhất những lao động đặc thù và điều chỉnh dạng quan hệ việc làm đang tồn tại trong thực tế và có xu hướng phát triển như: lao động chưa thành niên, lao động khuyết tật, lao động cao tuổi, lao động giúp việc gia đình, lao động bán thời gian, lao động làm việc tại nhà….

### 11.2. Mặt hạn chế

- Theo Luật Bảo vệ - Chăm sóc và Giáo dục trẻ em thì nhóm người từ 15 đến dưới 16 tuổi tham gia lao động được gọi là “lao động trẻ em”. Tuy nhiên, theo Điều 163 và Điều 164 Bộ luật Lao động thì nhóm người từ 15 đến dưới 16 tuổi tham gia lao động được gọi là “lao động chưa thành niên”. Như vậy, cùng một nhóm đối tượng lao động nhưng có 02 văn bản luật quy định khác nhau gây khó khăn cho việc áp dụng và thi hành.

Ngoài ra, thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về lao động chưa thành niên cho thấy việc thực hiện pháp luật chưa nghiêm túc. Tình trạng lao động chưa thành niên tham gia vào quan hệ lao động nhưng chưa được ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản, phần lớn là hợp đồng bằng lời nói nên không có ràng buộc về mặt pháp lý giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên, nếu có ký kết hợp đồng lao động thì hầu hết chưa quy định rõ thời gian làm việc, chế độ nghỉ ngơi. Tình trạng lao động chưa thành niên làm việc ở những ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc nơi làm việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên như công trường xây dựng, nấu bếp, phục vụ ở các phòng hát karaoke, cơ sở lưu trú, khách sạn, nhà nghỉ…vẫn còn diễn ra; nhiều cơ sở sử dụng lao động trong độ tuổi chưa thành niên, không đăng ký khai trình lao động với cơ quan quản lý lao động địa phương, do đó rất khó khăn trong công tác quản lý, giám sát.

- Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật quá chung chung, không cụ thể và không có tác dụng khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Bộ luật Lao động không có quy định về nghỉ việc đối với người lao động là người khuyết tật trong thời gian người lao động thực hiện các chức năng thăm khám, điều trị để phục hồi chức năng.

- Quy định của Bộ luật Lao động với Luật người cao tuổi đang có sự khác nhau về quy định độ tuổi của người lao động cao tuổi. Theo Điều 123 của Bộ luật Lao động là nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi; nhưng theo quy định tại Điều 1 của Luật người cao tuổi năm 2010 thì người cao tuổi là người từ đủ 60 tuổi trở lên không phân biệt nam hay nữ.

Bên cạnh đó, do kỹ thuật lập pháp tại Điều 166 nên các doanh nghiệp và người lao động rất lúng túng khi áp dụng quy định rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày là sẽ áp dụng đối với người lao động cao tuổi hay đối với người lao động đến năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu?

- Các quy định về lao động giúp việc gia đình hiện nay chưa đi vào cuộc sống do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Một trong những nguyên nhân là vấn đề nhận thức của người lao động, chủ sử dụng lao động giúp việc gia đình, chưa có ý thức tôn trọng pháp luật. Một nguyên nhân khác là, lao động giúp việc gia đình chưa được coi là một nghề, chưa được đào tạo bài bản nên công việc mà người lao động giúp việc đang thực hiện hiện nay thiếu tính chuyên nghiệp, thiếu rõ ràng, và do đó cũng rất khó để bảo vệ quyền lợi cho những lao động này.

- Quy định pháp luật về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam còn chưa điều chỉnh hiệu quả, chưa quản lý tốt lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và chưa bảo vệ cơ hội việc làm cho lao động Việt Nam trước áp lực cạnh tranh của lao động nước ngoài ngay tại thị trường Việt Nam. Đã xuất hiện ngày càng nhiều lao động nước ngoài phổ thông sang làm việc ngắn hạn theo trong các công trình do nhà thầu nước ngoài trúng thầu với thời gian thi công ngắn gây bức xúc cho dư luận.

Ngoài ra, các quy định pháp luật và thực tế thực hiện về hồ sơ, gấy tờ khi làm thủ tục cấp giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động nước ngoài còn nhiều điều vướng mắc, nhận được nhiều kiến nghị của doanh nghiệp tại các diễn đàn doanh nghiệp thường niên.

### 11.3. Đề xuất, kiến nghị

a) Về lao động chưa thành niên

- Cần điều chỉnh thống nhất các quy định liên quan để xác định cụ thể đối với nhóm người lao động từ 15 đến dưới 16 tuổi tham gia quan hệ lao động.

- Đề nghị sửa đổi, bổ sung không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ảnh hưởng xấu tới sự phát triển thể lực, trí lực hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ.

- Đề nghị bổ sung “Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm”.

- Đề nghị bổ sung chế tài đối với trường hợp doanh nghiệp sử dụng lao động chưa thành niên nhưng không ký kết hợp đồng lao động theo đúng quy định và không thực hiện khai trình lao động cho cơ quan quản lý lao động tại địa phương.

b) Về người lao động cao tuổi

- Về khái niệm người lao động cao tuổi: đề nghị có quy định rõ ràng độ tuổi được coi là người lao động cao tuổi để thống nhất việc áp dụng.

- Đề nghị bổ sung quy định hướng dẫn cụ thể về thời gian được rút ngắn đối với người lao động cao tuổi (bao nhiêu phút, thời gian được rút ngắn này có được tính là thời giờ làm việc không?).

- Đề nghị có hướng dẫn về việc ký chuỗi việc chấm dứt HĐLĐ với NLĐ cao tuổi.

- Về việc sử dụng NLĐ cao tuổi: chỉ nên cấm nhóm nghề có ảnh hưởng tới an toàn tính mạng của cộng đồng, môi trường (như lái máy bay….) và định hướng giao ban hành Danh mục cấm này, cũng như các điều kiện khi sử dụng như đối với LĐ chưa thành niên; hoặc sửa chung để thống nhất với Điều 64 của Luật an toàn, vệ sinh lao động.

c) Về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

- Đề nghị nghiên cứu xem xét, sửa đổi về điều kiện cấp Giấy phép lao động, nên chăng pháp luật cần có quy định giống như các quốc gia khác: Bộ sẽ ban hành danh mục nghành nghề công việc được phép tuyển dụng lao động nước ngoài hàng năm hoặc theo giai đoạn. Căn cứ vào danh mục công việc đó thì các doanh nghiệp, nhà thầu mới được tuyển dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- Nghiên cứu sửa đổi các quy định về hồ sơ, giấy tờ đề nghị cấp giấy phép lao động hoặc xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động để đảm bảo cải cách thủ tục hành chính và nâng cao hiệu quả quản lý như: bỏ lý lịch tư pháp phía nước ngoài; quy định cụ thể về thời gian làm kinh nghiệm của vị trí công việc Nhà quản lý, giám đốc điều hành; hướng dẫn cụ thể đối với các loại bằng cấp, trình độ chuyên môn của người nước ngoài….

d) Lao động là người khuyết tật

- Đề nghị có quy định về nghỉ việc đối với thời gian người lao động khuyết tật thực hiện thăm khám, điều trị để phục hồi chức năng (có thể là ngày nghỉ không hưởng lương), đồng thời quy định cụ thể những chính sách ưu đãi tương ứng với tỷ lệ sử dụng người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động.

- Đề nghị sửa đổi, bổ sung hành vi cấm: “Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm việc vào ban đêm.” Vì việc làm thêm giờ là theo nguyên tắc thỏa thuận và bảo đảm sức khỏe.

- Điều 178.2 BLLĐ: đề nghị bỏ để phù hợp với điều 138, khoản 1 điều 152, điều 177 của Bộ luật lao động; Thống nhất với điều 16, điều 27 của Luật an toàn, vệ sinh lao động, về việc bảo đảm an toàn, vệ sinh tại nơi làm việc và bố trí, sắp xếp công việc phù hợp cho người lao động; không làm mất cơ hội nghề nghiệp của người khuyết tật.

d) Một số lao động khác

Đề nghị bổ sung một điều quy định về thời giờ làm việc, điều kiện làm việc đối với lao động đặc thù: lái xe, bảo vệ,... và giao cho Chính phủ quy định.

## 12. Về Bảo hiểm xã hội

### 12.1. Mặt được

- Cùng với Luật Bảo hiểm xã hội, các quy định của Chương này đã góp phần tạo hành lang pháp lý cơ bản cho chính sách bảo hiểm xã hội trong liên hệ với chính sách việc làm và chính sách an sinh xã hội, đã góp phần nâng cao ý thức tham gia bảo hiểm xã hội của cả NLĐ và NSDLĐ.

- Chế độ Bảo hiểm xã hội cho người lao động góp phần thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội. Số lượng người tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế đã tăng mạnh từ 3,2 triệu người vào năm 1996 lên 13,1 triệu người tham gia BHXH. Hằng năm, có từ 4 đến 5 triệu lượt người được hưởng các chế độ BHXH ngắn hạn và khoảng 150.000 người hưởng mới các chế độ BHXH dài hạn; gần 3 triệu người cao tuổi được hưởng lương hưu và BHXH hằng tháng.

### 12.2. Mặt hạn chế

- Hiện tượng doanh nghiệp không thực hiện chế độ BHXH bắt buộc đối với người lao động hoặc chỉ đăng ký một phần trong tổng số người lao động phải tham gia BHXH còn diễn ra phổ biến. Điều này được phản ánh khá rõ qua số liệu người tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc so với số lao động làm công ăn lương: 13,1 triệu [[25]](#footnote-25) so với 22,5 triệu, bằng 58,2% *(Nguồn: bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Quý 1/2017)*.

- Quy định pháp luật và thực tế thực hiện về tiền lương làm cơ sở tham gia bảo hiểm xã hội còn nhiều bất cập, chưa đúng với thu nhập thực tế của người lao động nên mức lương đóng bảo hiểm xã hội của người lao động rất thấp: chỉ bằng hoặc cao hơn một chút so với lương tối thiểu. Do đó mức hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, đặc biệt là lương hưu thấp.

- Quy định về Tuổi nghỉ hưu còn chưa bình đẳng nam nữ.

### 12.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung

- Đề nghị nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định về tuổi nghỉ hưu của người lao động tối đa nguồn nhân lực có kinh nghiệm, chất lượng để phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm cân đối Quỹ hưu trí và tử tuất bảo hiểm xã hội trong dài hạn.

- Đề nghị nghiên cứu để có các quy định và thúc đẩy thực tế thực hiện nhằm giải quyết dứt điểm tình trạng nợ bảo hiểm xã hội, giải quyết bảo hiểm xã hội ở các doanh nghiệp có chủ bỏ trốn.

## 13. Về Công đoàn

### 13.1. Mặt được

- Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn đều quy định Công đoàn Việt Nam là tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động; là một trong những chủ thể của quan hệ lao động tập thể, có vai trò quan trọng trong việc củng cố xây dựng và phát triển quan hệ lao động. Đã có 25 điều luật của Bộ luật Lao động quy định về quyền, trách nhiệm của công đoàn, công đoàn cơ sở trong việc đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp

- Tính đến ngày 31/5/2017, cả nước có hơn 9,7 triệu đoàn viên các cấp Công đoàn với 126.516 công đoàn cơ sở; trong đó, khu vực nhà nước có 80.641công đoàn cơ sở, khu vực ngoài nhà nước có 45.875 công đoàn cơ sở.

- Hoạt động công đoàn đã được đổi mới, chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở đạt nhiều kết quả như: tham gia hoạch định chính sách và xây dựng pháp luật về quan hệ lao động bằng nhiều hình thức như tham gia soạn thảo trực tiếp hoặc tham gia ý kiến bằng văn bản, góp ý trực tiếp thông qua các diễn đàn với cơ quan nhà nước; tổ chức tuyên truyền phổ biến, giáo dục và tư vấn pháp luật lao động cho người lao động thông qua nhiều hình thức như phát hành tài liệu, tổ chức tập huấn, tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật lao động; tham gia, phối hợp tổ chức kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, luật công đoàn tại các địa phương, doanh nghiệp có công đoàn cơ sở; xây dựng nhiều mô hình hoạt động có hiệu quả của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; tham gia phòng ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động.

### 13.2. Mặt hạn chế

- Mặc dù pháp luật quy định rất nhiều quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong việc đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động như thực tiễn hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp còn yếu, mang nặng tính hình thức: mới dừng lại ở việc vận động, đôn đốc mà chưa có biện pháp giúp đỡ và bảo vệ người lao động thiết thực; chưa chủ động đề xuất yêu cầu nội dung thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc; chưa có những ý kiến xác đáng khi tham gia với người sử dụng lao động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động..; chưa làm tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, của người lao động vì còn phụ thuộc nhiều vào người sử dụng lao động...

- Nhiều doanh nghiệp chưa thành lập được công đoàn cơ sở: 80% doanh nghiệp dân doanh và 60% doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài chưa thành lập được công đoàn cơ sở...

- Cán bộ công đoàn còn hạn chế về năng lực, kỹ năng thương lượng, cách thức, phương pháp sử dụng các công cụ đối thoại và tập hợp ý kiến người lao động để tham gia thương lượng, đối thoại, xây dựng Thỏa ước lao động tập thể. Việc bố trí thời gian cho cán bộ công đoàn cơ sở hoạt động chưa tốt, nhiều doanh nghiệp chưa dành thời gian cho cán bộ công đoàn hoạt động, đặc biệt việc bố trí thời gian đi dự Hội nghị, hội thảo hay tập huấn rất khó khăn, do đó cán bộ công đoàn cơ sở không có điều kiện để học tập nâng cao trình độ, năng lực hoạt động công đoàn.

- Nhiều doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài kiến nghị bỏ việc trích nộp kinh phí công đoàn vì họ không phải là đoàn viên công đoàn. Ngoài ra quy định NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn HĐLĐ thì được gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ là khônghợp lý, không tuân theo nguyên tắc tự do thỏa thuận giao kết HĐLĐ và gây khó khăn cho doanh nghiệp.

### 13.3. Kiến nghị, đề xuất

- Với thực trạng hoạt động và thành lập công đoàn cơ sở như nêu ở mặt hạn chế nêu trên, nên chăng cần ban hành các giải pháp thực thi trên thực tế mạnh hơn nữa nhằm nâng cao tỷ lệ thành lập công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp dân doanh, doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài.

- Pháp luật cần sửa đổi, bổ sung theo hướng đối với những doanh nghiệp chưa thành lập được công đoàn cơ sở, nên để người lao động trực tiếp bầu ra người đại diện theo vụ việc để có chủ thể đối trọng với người sử dụng lao động, bình đẳng trong đối thoại, thương lượng và giải quyết những mối quan hệ giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động, cải thiện điều kiện về lao động và sử dụng lao động.

- Bổ sung các quy định nhằm bảo vệ quyền của người làm công tác công đoàn trong doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở.

## 14. Về giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Đây là chương trong Bộ luật Lao động được Quốc hội quan tâm sửa đổi nhiều lần nhất qua các năm 2006, 2012 với mục đích giảm thiểu các tranh chấp lao động tập thể và đình công. Đã có rất nhiều quy định pháp luật được sửa đổi về tranh chấp lao động tập thể; thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp đối với mỗi loại tranh chấp; mở rộng cơ chế giải quyết tranh chấp lao động và đình công đến tất cả các đơn vị có sử dụng lao động theo quy định; có quy định về quyền đóng cửa tạm thời doanh nghiệp của người sử dụng lao động trong thời gian đình công (đây là một điểm mới và tiến bộ); khẳng định nguyên tắc thương lượng, hòa giải là gốc rễ của việc giải quyết tranh chấp lao động giữa các bên; trường hợp các bên không tự thương lượng, giải quyết được thì mới nhờ đến các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền;…

Tuy nhiên cũng giống như các lần sửa đổi trước, mục đích của Bộ luật Lao động 2012 về giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công hầu như không được áp dụng trên thực tế. Điều này được phản ánh bởi:

- Thực tiễn các vụ tranh chấp lao động, đình công trong thời gian qua: ***tất cả các vụ đình công đều là đình công tự phát***, không tuân theo trình tự, thủ tục quy định bởi pháp luật; tất cả các vụ đình công đều do người lao động tự ý liên kết để đình công mà không do công đoàn cơ sở lãnh đạo theo đúng luật. Cụ thể: năm 2013 có 355 cuộc đình công, năm 2014 có 260 cuộc đình công, năm 2015 có 245 cuộc đình công và năm 2016 có 242 cuộc đình công.

- Chế định hòa giải viên lao động không đạt mục đích giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Mặc dù theo báo cáo thì số lượng hòa giải viên của các tỉnh, thành phố đã được công nhận khoảng trên 1000 hòa giải viên lao động (Hà Nội 121 người, Hồ Chí Minh 114 người, Ninh Bình 57 người, Tiền Giang 40 người,…) nhưng số lượng vụ việc tranh chấp được hòa giải viên lao động giải quyết rất thấp (rất nhiều tỉnh, thành phố có bình quân hàng năm dưới 10 vụ; thậm chí một số tỉnh, thành phố báo cáo trong thời gian qua không có vụ việc tranh chấp nào được giao cho hòa giải viên lao động giải quyết) và chỉ là giải quyết được tranh chấp lao động cá nhân.

- Mặc dù Hội đồng trọng tài lao động đã được thành lập ở 60 tỉnh, thành phố nhưng chưa hề có một vụ việc nào mà các bên tranh chấp đề nghị Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

- Toàn ngành Tòa án thụ lý tổng số 2406 vụ án lao động [[26]](#footnote-26), nhưng tuyệt đại đa số là vụ án lao động cá nhân, không có vụ án lao động nào giải quyết về tranh chấp lao động tập thể và đình công.

Với những ví dụ thực tiễn minh họa trên đây, có thể đánh giá một cách khái quát nhất về Chương 14 của Bộ luật Lao động là: ***pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công chưa hề được áp dụng trong thực tiễn***.

Do đó, đề nghị cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về tranh chấp lao động để bám sát thực tiễn tranh chấp lao động tập thể và đình công trong thời gian vừa qua: làm sao để khi phát sinh tranh chấp lao động tập thể hoặc đình công thì tập thể lao động sẽ lựa chọn áp dụng các quy định pháp luật về quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công. Vấn đề này xin không đề cập tại Báo cáo tổng kết này mà sẽ đề cập ở các tài liệu chuyên đề riêng về tranh chấp lao động và đình công.

# III. CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

## 1. Công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động

### 1.1. Kết quả đạt được

- Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thi hành pháp luật lao động đã được củng cố, tăng cường một bước. Kết quả thực hiện công tác thanh tra thực hiện pháp luật lao động trong 3 năm 2013, 2014, 2015 (không bao gồm thanh tra về lĩnh vực bảo hiểm xã hội, dạy nghề, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) như sau:

*- Thanh tra Bộ thực hiện thanh tra theo bảng sau:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nội dung** | **Năm 2013** | **Năm 2014** | **Năm 2015** |
| *- Thanh tra vùng và kiểm tra việc thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động* | *Tại 121 doanh nghiệp tại 17 tỉnh, thành phố.* Qua thanh tra 121 doanh nghiệp, Chánh thanh tra đã ban hành 1.213 kiến nghị yêu cầu doanh nghiệp thực hiện để khắc phục sai phạm, ban hành 16 quyết định xử phạt với tổng số tiền là 550 triệu đồng. | *Tại 107 doanh nghiệp trên địa bàn 16 tỉnh, thành phố*Qua thanh tra tại 107 doanh nghiệp, Chánh Thanh tra đã ban hành 1.120 kiến nghị yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện để khắc phục sai phạm, ban hành 09 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền là 192 triệu đồng.  |  |
| *- Lĩnh vực chính sách lao động:* | - Thanh tra chuyên đề về quản lý lao động, tiền lương và thu nhập tại 02 Tập đoàn và 36 đơn vị thành viên.- Chánh thanh tra đã ban hành 255 kiến nghị yêu cầu thực hiện để khắc phục sai phạm.  | - Thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội tại 02 Tập đoàn và 37 đơn vị thành viên. - Chánh Thanh tra đã ban hành 322 kiến nghị yêu cầu 02 Tập đoàn và 37 đơn vị thành viên khắc phục sai phạm [[27]](#footnote-27). | - Thanh tra theo kế hoạch việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội và bình đẳng giới tại 117 doanh nghiệp trên địa bàn 12 tỉnh, thành phố và 03 Tổng Công ty cùng với 45 đơn vị trực thuộc 03 Tổng Công ty.- Qua thanh tra, Chánh Thanh tra Bộ ban hành 1.697 kiến nghị, 03 quyết định xử phạt với tổng số tiền 50 triệu đồng [[28]](#footnote-28). |
| *- Lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động:* | - Thanh tra 100 doanh nghiệp- Chánh thanh tra đã ban hành 740 kiến nghị yêu cầu thực hiện; ban hành 16 quyết định xử phạt với tổng số tiền là 276,5 triệu đồng. | - Thanh tra 73 doanh nghiệp- Chánh Thanh tra đã ban hành 864 kiến nghị yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện và 02 quyết định xử phạt với tổng số tiền 70 triệu đồng [[29]](#footnote-29).  | - Thanh tra tại 108 doanh nghiệp, đơn vị.- Ban hành 1.121 kiến nghị yêu cầu các đối tượng thanh tra thực hiện; 03 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền 223 triệu đồng [[30]](#footnote-30).  |
| *- Khác:* | - Thực hiện thanh tra, kiểm tra đột xuất tại 03 công ty; - Ban hành 02 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với số tiền là 91,7 triệu đồng. |  | - Thanh tra đột xuất 01 doanh nghiệp.- Ban hành 19 kiến nghị yêu cầu Công ty thực hiện để khắc phục các sai phạm. |

- Thanh tra Sở LĐTBXH của 63 tỉnh, thành phố thực hiện được tổng số 9258 cuộc thanh tra, cụ thể: năm 2013 là 3.827 cuộc, năm 2014 là 2.707 cuộc, năm 2015 là 2.724 cuộc.

- Qua thanh tra, kiểm tra đã góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng lao động và người lao động ở nơi đến thanh tra, phát hiện những vi phạm nghiêm trọng, lập lại kỷ cương trong lao động, sử dụng và quản lý lao động.

- Đã từng bước đổi mới hình thức thanh tra như cử thanh tra viên phụ trách vùng. Ngoài ra còn thực hiện cơ chế doanh nghiệp tự kiểm tra – một hình thức bổ trợ cho công tác thanh tra.

### 1.2. Mặt hạn chế

- Số lượng cán bộ thanh tra chuyên ngành về lao động còn thấp hơn nhiều so với số lượng doanh nghiệp. Theo kết quả thống kê năm 2015, tổng số cán bộ thanh tra ngành Lao động – Thương binh và Xã hội trong cả nước là 500 người (trong đó thanh tra về chính sách lao động, an toàn lao động vệ sinh lao động chỉ khoảng 300 người) trong khi theo tiêu chí của Tổ chức Lao động Quốc tế thì cả nước cần phải có số lượng khoảng 800-1.000 thanh tra viên lao động).

- Số doanh nghiệp được kiểm tra, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động tỷ lệ còn thấp: mỗi năm khoảng 3.000 cuộc thanh tra, trong khi có khoảng 500.000 doanh nghiệp. Với số lượng thanh tra viên hiện có thì mỗi năm chỉ thanh tra được 3,4% tổng số doanh nghiệp trên địa bàn.

- Thanh tra viên lao động hiện nay mới chỉ tập trung ở cấp Trung ương và cấp tỉnh, trong khi tại cấp huyện, khu công nghiệp, khu chế xuất chưa được bố trí tăng cường. Năng lực thanh tra viên lao động còn chưa đồng đều giữa trung ương và địa phương, giữa các địa phương. Điều kiện cơ sở vật chất cho đội ngũ thanh tra lao động thực hiện nhiệm vụ còn rất hạn chế, ví dụ như phương tiện đi lại,...

- Có những doanh nghiệp sau thanh kiểm tra đến thời hạn báo cáo không thực hiện hoặc thực hiện chỉ mang tính hình thức, chây ì hoặc chưa thực sự quan tâm đến việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, tập trung hoạt động sản xuất kinh doanh, làm ngơ trước những kiến nghị của Thanh tra Lao động và để việc vi phạm bị tái diễn, đây là một trong những hạn chế dẫn đến hoạt động thanh tra lao động chưa đạt được kết quả. Cho đến nay, ý thức chấp hành pháp luật lao động của NSDLĐ, NLĐ và các chủ thể có liên quan ở nước ta vẫn còn bị đánh giá là thấp.

## 2. Các hoạt động quản lý nhà nước về lao động khác

### 2.1. Kết quả đạt được

- Có sự phối hợp tốt giữa các cơ quan trung ương trong việc hoạch định, ban hành chính sách về lao động nên rất nhiều chính sách đã được kịp thời ban hành nhằm tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp, người lao động.

- Việc tổ chức thực thi chính sách của các cơ quan địa phương đã được tăng cường một bước nhất là sự phối hợp trong việc giải quyết tranh chấp lao động và các cuộc đình công không theo trình tự, thủ tục quy định.

- Hệ thống thông tin cung cầu lao động làm cơ sở hoạch định chính sách quốc gia, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội đã từng bước được hình thành và hoàn thiện.

- Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động ngày càng được tăng cường cả về chiều rộng và chiều sâu; việc nghiên cứu, phê chuẩn công ước lao động của tổ chức lao động quốc tế (ILO) đang được tiếp tục đẩy mạnh.

### 2.2. Mặt hạn chế

- Chế độ báo cáo khai trình việc sử dụng lao động của các doanh nghiệp chưa được thực hiện đầy đủ theo quy định. Dữ liệu về thông tin, điều tra, thống kê lao động việc làm trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu và toàn xã hội chưa đầy đủ, độ tin cậy chưa cao.

- Sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong một số công tác lao động chưa tốt làm cho việc thực thi chính sách về lao động kém hiệu quả như: sự phối hợp giữa cơ quan lao động với cơ quan tài chính, y tế, kế hoạch và đầu tư trong việc cấp phép đầu tư; sự phối hợp giữa ngân hàng với cơ quan thanh tra trong thủ tục cưỡng chế qua tài khoản đối với cơ sở bị xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động; sự phối hợp giữa các cơ quan đầu tư, quy hoạch, xây dựng và lao động trong việc xây dựng cơ sở vật chất thiết yếu phục vụ đời sống dân sinh của công nhân trong các khu công nghiệp như: nhà ở, nhà trẻ, nhà mẫu giáo....

- Còn xuất hiện sự chồng chéo về chức năng quản lý nhà nước về lao động giữa các Bộ, ngành trong công tác quản lý về an toàn vệ sinh lao động; trùng lặp chức năng quản lý nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao giữa Sở Lao động Thương binh và Xã hội với Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao....

- Việc quản lý lưu trữ hồ sơ, giấy tờ của người lao động tại doanh nghiệp chưa được quy định rõ nên gây tốn kém, lãng phí cho doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp lớn không biết xử lý giấy tờ hồ sơ của những người lao động đã làm việc cho mình như thế nào khi họ đã nghỉ việc tại doanh nghiệp.

- Việc tiếp thu và thực hiện các điều ước, công ước quốc tế đặc biệt là các công ước của tổ chức lao động quốc tế (ILO) còn chưa được nghiêm túc.

Trên đây là các nội dung chính của Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động sau 04 năm thực hiện (2013-2017), kèm theo Báo cáo này là Bảng tổng hợp ý kiến góp ý sửa đổi Bộ luật Lao động và danh mục các văn bản hướng dẫn thi hành của các Bộ, ngành, địa phương, tập đoàn, tổng công ty tổng kết thi hành 04 năm Bộ luật Lao động.

Qua 04 năm triển khai thực hiện Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành đã phát huy hiệu quả và đi vào thực tiễn cuộc sống một cách hết sức tích cực, tuy nhiên vẫn còn bộc lộ rất nhiều hạn chế cần phải bổ sung, sửa đổi kịp thời, đáp ứng được những yêu cầu mới, những phát sinh trong quan hệ lao động giữa chủ sử dụng lao động và người lao động. Trong bối cảnh đất nước ta đang trong quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế càng sâu và rộng thì việc sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động là hết sức cần thiết và kịp thời để tạo hành lang pháp lý vững chắc làm lành mạnh quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho các chủ thể tham gia quan hệ lao động và góp phần thuận lợi cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế đất nước./.

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

**Phụ lục 1:**

**DANH SÁCH CƠ QUAN/TỔ CHỨC**

**CÓ BÁO CÁO TỔNG KẾT THI HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

Tổng cộng số cơ quan/tổ chức có Báo cáo: 59 tỉnh/thành phố; 19 Ban quản lý các khu công nghiệp, khu kinh tế và khu công nghệ cao; 15 Bộ, ngành, đoàn thể tại trung ương; 23 Tập đoàn, Tổng công ty, Hiệp hội. Cụ thể như sau:

**1. Danh sách các địa phương**

|  | **Tỉnh/TP** | **UBND tỉnh/Sở LĐTBXH** | **Ban quản lý KCN** | **Ghi chú** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Hà Nội | **X** |  |  |
|  | Hải Phòng | **X** | **x** |  |
|  | Hưng Yên | **x** |  |  |
|  | Hải Dương | **X** | **x** |  |
|  | Bắc Ninh | **X** | **x** |  |
|  | Bắc Giang | **X** | **x** |  |
|  | Quảng Ninh | **X** |  |  |
|  | Thái Bình | **X** | **x** |  |
|  | Nam Định | **X** |  |  |
|  | Hà Nam | **X** | **x** |  |
|  | Ninh Bình | **x** |  |  |
|  | Vĩnh Phúc | **x** |  |  |
|  | Phú Thọ | **x** | **x** |  |
|  | Hòa Bình | **x** | **x** |  |
|  | Thái Nguyên | **x** | **x** |  |
|  | Bắc Kạn | **x** |  |  |
|  | Lạng Sơn | **x** |  |  |
|  | Tuyên Quang | **x** | **x** |  |
|  | Yên Bái | **x** |  |  |
|  | Lào Cai | **x** |  |  |
|  | Hà Giang | **x** |  |  |
|  | Cao Bằng |  |  |  |
|  | Sơn La | **x** |  |  |
|  | Điện Biên | **x** |  |  |
|  | Lai Châu | **x** |  |  |
|  | Thanh Hóa | **x** | **x** |  |
|  | Nghệ An | **x** | **x** |  |
|  | Hà Tĩnh | **x** |  |  |
|  | Quảng Bình | **x** | **x** |  |
|  | Quảng trị | **x** |  |  |
|  | TT Huế | **x** |  |  |
|  | Đà Nẵng | **x** | **x** |  |
|  | Quảng Nam | **x** |  |  |
|  | Quảng Ngãi | **x** | **x** |  |
|  | Bình Định |  |  |  |
|  | Phú Yên | **x** |  |  |
|  | Khánh Hòa | **x** |  |  |
|  | Ninh Thuận | **x** |  |  |
|  | Kon Tum | **x** |  |  |
|  | Gia Lai | **x** |  |  |
|  | Đăk Lăk | **x** |  |  |
|  | Đăk Nông | **x** | **x** |  |
|  | Hồ Chí Minh | **x** |  |  |
|  | Đồng Nai | **x** | **x** |  |
|  | Bình Dương | **x** |  |  |
|  | Bình Phước | **x** |  |  |
|  | Lâm Đồng | **x** |  |  |
|  | Bình Thuận |  |  |  |
|  | BRVT | **x** |  |  |
|  | Tây Ninh | **x** | **x** |  |
|  | Long An | **x** |  |  |
|  | Tiền Giang | **x** | **x** |  |
|  | Bến Tre | **x** |  |  |
|  | Trà Vinh | **x** |  |  |
|  | Vĩnh Long | **x** |  |  |
|  | Đồng Tháp | **x** |  |  |
|  | Cần Thơ | **x** |  |  |
|  | Hậu Giang | **x** |  |  |
|  | Sóc Trăng | **x** |  |  |
|  | An Giang | **x** |  |  |
|  | Kiên Giang | **x** |  |  |
|  | Bạc Liêu | **x** |  |  |
|  | Cà Mau |  |  |  |
|  |  | **59/63 tỉnh** | **19 BQL** |  |

**2. Danh sách các Bộ, ngành, cơ quan, đoàn thể ở trung ương (15 cơ quan):**

* Bộ Kế hoạch Đầu tư
* Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn
* Bộ Khoa học và Công nghệ
* Bộ Quốc phòng
* Bộ Ngoại giao
* Bộ Nội vụ
* Bộ Xây dựng
* Bộ Tư pháp
* Ngân hàng Nhà nước VN
* Bộ Tài chính
* Bộ Thông tin truyền thông
* Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
* Tòa án nhân dân tối cao
* Đài tiếng nói Việt Nam
* Bảo hiểm xã hội Việt Nam

**3. Danh sách các Tập đoàn, Tổng công ty, Hiệp hội (23):**

* Tập đoàn bưu chính viễn thông
* Tập đoàn viễn thông quân đội
* Tập đoàn công nghiệp cao su Việt Nam
* Tập đoàn điện lực VN
* Tập đoàn xăng dầu Việt Nam
* Tổng công ty Đầu tư và phát triển nhà và đô thị
* Tổng công ty lâm nghiệp VN
* Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước
* Tổng công ty lương thực miền Bắc
* Tổng công ty thép Việt Nam
* Tổng công ty du lịch Sài Gòn TNHH 1 thành viên
* Tổng công ty hàng hải VN
* Công ty cổ phần vật tư thiết bị dầu khí Việt Nam
* Công ty TNHH Ford Việt Nam
* Liên minh HTX Vĩnh Phúc
* Hiệp hội Dệt may VN
* Hiệp hội doanh nghiệp Mỹ, Châu Âu, vương quốc Anh, Malaixia, Hàn Quốc, Nhật Bản, Australia (gửi cùng BC của Bộ KHĐT)

**Phụ lục 2:**

**BẢNG TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ LAO ĐỘNG THEO BÁO CÁO TỔNG KẾT THI HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tỉnh/Tp** | **Số doanh nghiệp hoạt động** | **Tổng số lao động** | **Số lao động có HĐLĐ** |
| **Tổng số** | **Trong đó: Lao động nữ** | **Tổng số lao động ký HĐLĐ** | **Không xác định thời hạn** | **Xác định thời hạn** | **Mùa vụ hoặc theo một công việc dưới 12 tháng** | **Doanh nghiệp nhà nước** | **Doanh nghiệp dân doanh** | **Doanh nghiệp FDI** |
| 1 | An Giang | 1,586 | 56,000 | 24,800 | 44,800 | 12,730 | 17,132 | 14,938 | 15,685 | 29,802 |   |
| 1 | Lai Châu | 1,079 | 29,621 | 7,068 | 26,955 | 1,080 | 880 | 12,851 |   |   |   |
| 2 | Điện Biên | 973 | 39,800 | 8,650 | 35,820 |   |   |   |   |   |   |
| 3 | Sơn La | 1,739 | 12,704 | 4,621 | 12,704 | 3,837 | 2,477 | 6,390 | 2,353 | 10,351 |   |
| 4 | Cao Bằng |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5 | Hà Giang | 1,623 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6 | Lào Cai | 1,850 | 64,609 |   | 63,317 | 31,658 | 18,995 | 12,663 | 9,450 | 51,834 | 3,325 |
| 7 | Yên Bái | 1,483 | 28,299 | 9,904 | 28,299 | 19,809 | 5,659 | 2,831 |   |   |   |
| 8 | Tuyên Quang | 1,113 | 41,520 | 23,026 | 40,773 | 19,515 | 13,285 | 7,973 |   |   |   |
| 9 | Lạng Sơn | 2,133 | 40,289 | 12,490 | 14,810 | 9,074 | 2,596 | 3,140 | 4,171 | 10,732 |   |
| 10 | Thái Nguyên | 2,013 | 147,741 |   | 147,741 |   |   |   |   |   |   |
| 11 | Bắc Kạn | 1,063 | 20,000 |   | 18,000 | 3,600 | 11,700 | 2,700 |   |   |   |
| 12 | Hòa Bình | 2,500 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 13 | Phú Thọ | 5,375 | 132,442 | 86,416 | 122,509 | 61,855 | 45,614 | 15,040 |   |   |   |
| 14 | Bắc Giang | 2,233 | 151,600 | 100,399 | 141,932 |   |   |   |   |   |   |
| 15 | Hà Nội | 200,000 | 2,400,000 | 1,200,000 | 2,376,000 | 960,000 | 1,128,000 | 288,000 | 8,910 | 2,107,980 | 237,600 |
| 16 | Vĩnh Phúc | 3,119 | 124,427 |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 17 | Bắc Ninh | 5,048 | 199,212 | 135,963 | 184,591 | 46,655 | 133,166 | 4,770 |   |   | 184,000 |
| 18 | Hưng Yên | 6,200 | 180,200 | 99,416 | 165,784 | 140,000 | 40,200 |   |   |   |
| 19 | Hải Dương | 9,138 | 247,334 | 92,347 | 234,250 | 82,918 | 44,570 | 22,164 | 9,250 | 86,220 | 138,780 |
| 20 | Quảng Ninh | 5,830 | 264,782 | 78,626 |   |   |   |   |   |   |   |
| 21 | Hải Phòng | 8,800 | 370,000 |   | 340,000 |   |   |   |   |   |   |
| 22 | Thái Bình | 4,469 | 170,800 |   | 161,000 |   |   |   |   |   |   |
| 23 | Nam Định | 3,577 | 135,186 | 99,767 |   |   |   |   |   |   |   |
| 24 | Hà Nam | 3,820 | 98,560 | 56,672 | 82,790 |   |   |   | 6,650 | 51,449 | 40,461 |
| 25 | Ninh Bình | 4,061 | 144,808 | 55,429 | 114,234 | 44,094 | 46,493 | 23,647 | 5,992 | 91,074 | 47,742 |
| 26 | Thanh Hóa | 8,400 | 238,250 | 131,038 | 168,884 | 84,847 | 79,342 | 4,695 |   |   |   |
| 27 | Nghệ An | 10,831 | 213,135 |   | 191,822 |   |   |   | 15,690 | 173,251 | 24,194 |
| 28 | Hà Tĩnh | 5,328 | 88,500 | 26,100 | 86,022 | 17,721 | 25,635 | 14,280 |   |   |   |
| 29 | Quảng Bình | 4,274 | 55,000 |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 30 | Quảng Trị | 2,315 | 35,000 | 12,237 |   |   |   |   |   |   |   |
| 31 | Huế | 3,598 | 88,683 | 39,217 |   |   |   |   |   |   |   |
| 32 | Đà Nẵng | 14,278 | 286,564 |   | 281,520 |   |   |   |   |   |   |
| 33 | Quảng Nam | 4,800 | 180,000 | 104,400 | 177,000 | 70,000 | 80,000 | 27,000 |   |   |   |
| 34 | Quảng Ngãi | 5,744 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 35 | Bình Định |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 36 | Phú Yên | 2,200 | 56,370 | 26,275 | 56,370 | 16,911 | 29,312 | 10,147 |   |   |   |
| 37 | Khánh Hòa | 7,748 | 160,752 | 73,946 | 120,564 | 59,076 | 39,786 | 21,702 |   |   |   |
| 38 | Ninh Thuận | 2,281 | 42,298 | 13,112 | 38,915 | 15,228 | 7,191 | 16,496 |   |   |   |
| 39 | Kon Tum | 893 | 21,209 | 6,782 |   |   |   |   |   |   |   |
| 40 | Gia Lai | 3,450 | 70,000 | 26,880 | 68,271 |   |   |   |   |   |   |
| 41 | Đăk Lắk | 6,468 | 108,068 |   | 88,615 |   |   |   |   |   |   |
| 42 | Đăk Nông | 1,630 | 19,650 | 5,887 | 16,340 | 1,350 | 12,755 | 2,235 |   |   |   |
| 43 | Hồ Chí Minh | 158,181 | 4,436,917 | 1,979,752 |   |   |   |   |   |   |   |
| 44 | Đồng Nai  | 15,941 | 843,455 |   | 843,455 |   |   |   | 57,737 | 328,894 | 456,824 |
| 45 | Bình Dương | 22,980 | 941,925 | 536,897 | 885,480 | 328,530 | 457,798 | 99,152 |   |   |   |
| 46 | Bình Phước | 2,231 | 102,899 | 40,000 | 92,191 |   |   |   | 27,673 | 26,818 | 37,700 |
| 47 | Lâm Đồng | 3,589 | 64,262 | 24,818 | 53,178 | 22,332 | 18,724 | 12,122 | 3,705 | 41,520 | 7,953 |
| 48 | Bình Thuận |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 49 | Bà Rịa Vũng Tàu | 7,617 | 238,197 | 109,571 | 234,000 | 51,480 | 114,660 | 67,860 |   |   |   |
| 50 | Tây Ninh | 4,333 | 187,857 | 115,000 | 181,282 | 92,453 | 83,389 | 5,440 | 11,525 | 150,344 | 25,988 |
| 51 | Long An | 7,359 | 272,704 | 152,632 | 246,306 | 93,153 | 113,843 | 39,310 |   |   |   |
| 52 | Tiền Giang | 2,441 | 144,735 |   | 131,407 | 42,167 | 78,850 | 10,390 | 3,832 | 65,844 | 61,731 |
| 53 | Bến Tre | 2,242 | 69,598 | 39,922 | 56,436 | 23,021 | 20,898 | 12,517 |   |   |   |
| 54 | Trà Vinh | 991 | 89,411 |   | 84,940 |   |   |   |   |   |   |
| 55 | Vĩnh Long | 2,715 | 66,650 |   | 63,016 |   |   |   |   |   |   |
| 56 | Đồng Tháp | 2,639 | 62,739 | 28,295 | 62,444 | 27,856 | 18,201 | 15,311 |   |   |   |
| 57 | Cần Thơ | 6,054 | 667,970 |   | 81,016 |   |   |   | 23,343 | 46,178 | 11,495 |
| 58 | Hậu Giang | 2,023 | 26,800 | 14,000 | 26,800 | 5,500 | 14,500 | 6,800 |   |   |   |
| 59 | Sóc Trăng | 1,115 | 28,797 | 16,216 | 28,797 | 11,653 | 8,508 | 8,636 |   |   |   |
| 60 | An Giang | 1,586 | 56,000 | 24,800 | 44,800 | 12,730 | 17,132 | 14,938 |   |   |   |
| 61 | Kiên Giang | 4,234 | 69,217 |   | 27,572 |   |   |   |   |   |   |
| 62 | Bạc Liêu | ko có số liệu |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 63 | Cà Mau | 3,500 | 74,000 |   | 71,780 | 65,033 |   | 6,747 |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Tổng** | **616,834** | **15,207,546** | **5,643,370** | **8,865,533** | **2,477,867** | **2,691,090** | **853,085** | **205,966** | **3,272,291** | **1,277,793** |

|  |
| --- |
| **Phụ lục 3:****BẢNG TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ ĐỐI THOẠI, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **STT** | **Tỉnh/tp** | **Xây dựng 03 Quy chế (QC)** | **Tổ chức đối thoại định kỳ** | **Tổ chức Hội nghị NLĐ** | **Thỏa ước LĐTT** |
| **Tỷ lệ DN có QC dân chủ cơ sở** | **Tỷ lệ DN có QC tổ chức HNNLĐ** | **Tỷ lệ DN có QC tổ chức đối thoại tại nơi làm việc** | **Số DN có QC dân chủ cơ sở** | **Số DN có QC tổ chức HNNLĐ** | **Số DN có QC tổ chức đối thoại tại nơi làm việc** | **Số DN có đối thoại định kỳ** | **Tỷ lệ DN có đối thoại định kỳ** | **Số DN có tổ chức HN NLĐ** | **Tỷ lệ DN có tổ chức HN NLĐ** | **Số DN có Thỏa ước LĐTT** | **Tỷ lệ DN có Thỏa ước LĐTT** |
| 1 | Lai Châu |  |  |  | 12 |  |  |  |  |  |  | 24 |  |
| 2 | Điện Biên |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 55 |
| 3 | Sơn La |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 35 |
| 4 | Cao Bằng |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Hà Giang |  |  |  |  |  |  |  | 30 |  | 30 | 53 |  |
| 6 | Lào Cai |  |  |  |  |  |  | 105 |  | 21 |  | 29 |  |
| 7 | Yên Bái |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 74 | 54,8 |
| 8 | Tuyên Quang | 78,53 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 74 |
| 9 | Lạng Sơn |  |  |  |  |  |  |  |  | 57 | 65,5 | 50 |  |
| 10 | Thái Nguyên |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 120 |  |
| 11 | Bắc Kạn |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Hòa Bình |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | tb 40tư/năm |  |
| 13 | Phú Thọ |  |  |  |  |  |  |  |  | 128 |  | 350 |  |
| 14 | Bắc Giang |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 251 | 78,6 |
| 15 | Hà Nội |  |  |  |  |  | 5,244 |  |  |  |  | 1,728 | 0,87 |
| 16 | Vĩnh Phúc |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 130 |  |
| 17 | Bắc Ninh |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 386 |  |
| 18 | Hưng Yên |  |  |  | 211 | 270 | 163 | 516 |  |  |  | 165 |  |
| 19 | Hải Dương |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 320 |  |
| 20 | Quảng Ninh |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Hải Phòng | 42 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 500 |  |
| 22 | Thái Bình |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Nam Định | 87,5 | 75 | 62,5 |  |  |  |  | 50 |  | 50 | 90 |  |
| 24 | Hà Nam |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 195 |  |
| 25 | Ninh Bình |  |  |  |  |  |  |  | 49,4 |  | 47,1 |  | 16,68 |
| 26 | Thanh Hóa |  |  |  |  |  |  |  | 40 |  |  | 435 |  |
| 27 | Nghệ An |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 109 |  |
| 28 | Hà Tĩnh |  |  |  |  |  |  | 72 |  | 187 | 70,3 | 354 |  |
| 29 | Quảng Bình |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 88 |  |
| 30 | Quảng Trị |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | Huế |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 112 |  |
| 32 | Đà Nẵng |  |  |  |  |  |  | 400 |  | 413 | 55,07 | 566 | 78,72 |
| 33 | Quảng Nam |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 14 |
| 34 | Quảng Ngãi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 90 |  |
| 35 | Bình Định |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | Phú Yên |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 37 | Khánh Hòa |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 413 |  |
| 38 | Ninh Thuận |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 39 | Kon Tum |  |  |  |  |  |  |  |  | 111 |  | 123 |  |
| 40 | Gia Lai | 95,65 |  |  | 1,522 |  |  | 69 | 40,8 | 1475 |  | 125 |  |
| 41 | Đăk Lăk |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 42 | Đăk Nông |  |  |  | 51 |  |  | 20 |  | 22 |  | 124 |  |
| 43 | HCM | 10,15 | 8,6 | 10,54 | 9,144 | 7,747 | 9,492 | 8,551 | 9,49 | 7,687 | 8,53 | 6932 |  |
| 44 | Đồng Nai |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 45 | Bình Dương |  |  |  | 444 |  |  |  |  | 498 |  | 2167 |  |
| 46 | Bình Phước |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 47 | Lâm Đồng |  |  | 69 |  |  |  | 215 |  |  |  |  |  |
| 48 | Bình Thuận |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 49 | BRVT |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 443 |  |
| 50 | Tây Ninh |  |  |  |  |  |  | 270 | 63,23 | 359 | 84,07 | 186 | 41.79 |
| 51 | Long An |  |  |  |  | 182 |  |  |  |  |  | 482 | 62.11 |
| 52 | Tiền Giang |  |  |  |  |  | 556 |  |  | 202 | 87 | 229 | 99 |
| 53 | Bến Tre |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 84 |  |
| 54 | Trà Vinh |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 55 | Vĩnh Long |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 92 |  |
| 56 | Đồng Tháp |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 373 | 45 |
| 57 | Cần Thơ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 214 |  |
| 58 | Hậu Giang |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |  |
| 59 | Sóc Trăng |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |  |
| 60 | An Giang |  |  |  |  |  |  |  |  | 104 |  | 123 |  |
| 61 | Kiên Giang |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 120 |  |
| 62 | Bạc Liêu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 73 |  |
| 63 | Cà Mau |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Phụ lục 4:**

**TỔNG HỢP CÁC KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC TỪ THỰC TIỄN THI HÀNH**

**VÀ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

| **TÊN ĐIỀU** | **KHÓ KHĂN, KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT** |
| --- | --- |
| **Chương I: Những quy định chung** |
|  | Các nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động quy định tại chương này thực tế, hiệu lực hiệu quả chưa cao như: quy định về nghĩa vụ khai trình sử dụng lao động; lập sổ quản lý lao động, sổ lương,… chưa được thực hiện một cách nghiêm túc và đầy đủ. **Thái Nguyên** |
| Điều 3 BLLĐ | - Đề nghị có giải thích thuật ngữ về phân biệt đối xử. **BQL KCN Quảng Bình**- Khoản 2: Cần quy định cụ thể tại BLLĐ ai là người đại diện cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã làm “Người sử dụng lao động” để ký kết hợp đồng lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết TƯLĐTT, xử lý kỷ luật, giải quyết tranh chấp lao động nhằm hạn chế vướng mắc trong thực tiễn. **Bình Phước, BQL KCN Hòa Bình**- Khoản 4: Đề nghị điều chỉnh lại định nghĩa tại để cho phép đại diện thật sự của tập thể lao động tại doanh nghiệp do người lao động (“NLĐ”) tự bầu, được tham gia vào các thủ tục này. **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 5.1 BLLĐ | Đề nghị bổ sung quyền khiếu nại, tố cáo của NLĐ. **Thanh tra Bộ** |
| Điều 6 BLLĐ | - Đề nghị quy định cụ thể các nội dung chính của sổ lương để doanh nghiệp thực hiện. **Vụ LĐTL**- Đề nghị bổ sung nghĩa vụ giải quyết khiếu nại của NSDLĐ |
| Điều 8.2 BLLĐ | Đã ghép cùng đề xuất ở Điều 37.1 BLLĐ |
| Nghị định XPVPHC | Đề nghị bổ sung quy định xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi không khai trình việc sử dụng lao động và báo cáo tình hình thay đổi về lao động nhằm tạo thuận lợi cho công tác nắm bắt và tổng hợp tình hình lao động tại địa phương. **Hồ Chí Minh** |
| **Chương II: Việc làm** |
|  | Đề nghị rà soát cho phù hợp Luật Việc làm **(Hầu như tất cả các Bộ, ngành, địa phương đều đề nghị)** |
| **Chương III: Hợp đồng lao động** |
|  | - Cần quy định cụ thể tại BLLĐ về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động. **Phú Thọ, Long An, BQL KCN Thanh Hóa, BHXH Việt Nam, TANDTC, Bộ KHCN, Vụ LĐTL, Thanh tra Bộ, Tập đoàn Điện lực VN**- Đề nghị có cơ chế ủy quyền của DN cho các chi nhánh để các chi nhánh và NLĐ có thể thực hiện ký kết HĐLĐ, ký kết TULĐTT, thực hiện xử lý, giải quyết tranh chấp phát sinh ngay tại địa phương. **Tập đoàn bưu chính viễn thông VN** |
|  | Đề nghị bổ sung quy định cấm ký kết các loại hợp đồng khác thay cho hợp đồng lao động khi phát sinh quan hệ lao động hoặc người lao động và người sử dụng lao động ký kết các hợp đồng khác nhưng người sử dụng lao động có trả tiền lương, tiền công cho người lao động thì người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, nhằm hạn chế trường hợp tránh đóng bảo hiểm xã hội. **Hà Nam, Đồng Tháp, Quảng Trị** |
|  | Đề nghị bổ sung quy định cấm ký kết các loại hợp đồng khác thay cho hợp đồng lao động khi phát sinh quan hệ lao động. Vì hiện nay tình trạng nhiều DN sử dụng lao động làm việc nhưng không ký HĐLĐ mà ký HĐ dân sự (HĐ dịch vụ) để tránh phải tham gia BHXH, BHTN cho người lao động. **Vụ LĐTL** |
| Điều 16 BLLĐ | - Khoản 2: Đề nghị xem xét, điều chỉnh cụm từ “có thể” bằng cụm từ “phải giao kết hợp đồng bằng văn bản” quy định tại Khoản 2, Điều 16 Bộ luật Lao động về giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 03 tháng. **Hồ Chí Minh**- Khoản 2: Đề nghị xem xét, sửa đổi như sau: *“Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng bằng lời nói”* cho phù hợp với Luật BHXH năm 2014 quy định đối tượng có hợp đồng lao động từ 01 đến 03 tháng thuộc đối tượng đóng BHXH bắt buộc và thực hiện từ 01/01/2018 để đảm bảo việc thực hiện thu – đóng BHXH trên cơ sở căn cứ là hợp đồng lao động. **BHXH Việt Nam, Vụ LĐTL**- Khoản 2: đề nghị bỏ. **Thái Bình, Yên Bái**- Khoản 2: Đề nghị có giải thích thuật ngữ “công việc tạm thời” quy định tại Điều 16 Bộ luật lao động. Vì Bộ luật chưa quy định rõ công việc nào là công việc tạm thời, gây khó khăn cho việc áp dụng, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quy định pháp luật, doanh nghiệp dễ lợi dụng để ký các hợp đồng có thời hạn dưới 3 tháng đối với người lao động. **Vụ LĐTL** |
| Điều 18.2 BLLĐ | Đề nghị bỏ. **Yên Bái** |
| Điều 19 BLLĐ | - Điều luật này không khả thi vì không có quy định ràng buộc trách nhiệm xử lý đối với thông tin đã cung cấp của NLĐ và NSDLĐ và chế tài xử lý. **TANDTC**- Khoản 2 đề nghị bổ sung như sau "Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực, chính xác cho người sử dụng lao động…” vì hiện nay có tình trạng người lao động lừa dối DN bằng việc cung cấp văn bằng, chứng chỉ giả mạo, nhưng pháp luật lao động lại chưa có quy định về việc xử lý đối với các trường hợp này. **Vụ LĐTL** |
| Điều 21 BLLĐ | Cần quy định loại trừ trường hợp NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ. Vì thực tế có những trường hợp NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ký HĐLĐ với nhiều NSDLĐ, tuy nhiên Luật chưa quy định loại trừ. Điều này dẫn đến một người lao động được cấp 01 giấy phép lao động nhưng lại được ký HĐLĐ với nhiều người sử dụng lao động và gây khó khăn trong việc quản lý lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. **Vụ LĐTL** |
| Điều 22 BLLĐ | - Khoản 1: Vì BLLĐ hiện nay chưa có quy định cụ thể những công việc theo mùa vụ hoặc công việc nhất định, gây khó khăn cho DN trong việc áp dụng pháp luật, và khó khăn cho công tác thanh tra, kiểm tra của cơ quan quản lý lao động trong việc xác định đâu là công việc theo mùa vụ, công việc nhất định. Có ý kiến cho rằng nên chăng chỉ quy định 02 loại hợp đồng lao động là hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn. **Vụ LĐTL****-** Việc quy định loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, hợp đồng xác định thời hạn tối đa 36 tháng là chưa phù hợp với nguyên tắc tự do thỏa thuận của NLĐ và NSDLĐ; đồng thời cũng chưa phù hợp với thực tế hiện nay (DN vẫn tìm cách lách luật để kí hợp đồng chuỗi). **Vụ LĐTL**- Khoản 1: Việc phân loại HĐLĐ có thời hạn chỉ từ đủ 12 tháng – 36 tháng là không hợp lý vì trong thực tế có những công việc có thời hạn kết thúc trên 36 tháng. **Tổng công ty lương thực miền Bắc** - Đề nghị cho phép ký HĐLĐ xác định thời hạn cho mỗi kỳ làm việc trên tàu đối với thuyền viên, vì việc cấm ký chuỗi, phải chuyển thành HĐLĐ không xác định thời hạn là không phù hợp với NLĐ là thuyền viên. **Tổng công ty hàng hài Việt Nam**- Khoản 1c: Đề nghị có giải thích về thuật ngữ “công việc theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định”. Cần thống nhất các khái niệm "công việc tạm thời, công việc nhất định, công việc có tính chất không thường xuyên". **Tây Ninh, Vụ LĐTL, Thanh tra Bộ.**- Khoản 2 đoạn 1: + Đề nghị bỏ vì trong thực tế quy định này gây khó khăn trong việc giải quyết tranh chấp lao động và trong thời hạn 30 ngày đó nếu có phát sinh tranh chấp lao động thì không có căn cứ để giải quyết tranh chấp. **Vụ LĐTL****+** Hiện đang có 2 cách hiểu khác nhau: (1) Khi HĐLĐ hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì những ngày làm việc tiếp theo được coi là những ngày làm việc của “HĐLĐ mới – HĐLĐ chuyển đổi”; (2) Phải sau 30 ngày khi HĐLĐ hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc mà không ký kết HĐLĐ mới thì khi đó mới được coi là những ngày làm việc của “HĐLĐ mới – HĐLĐ chuyển đổi”. **TANDTC.** **+** Cần được sửa đổi, bổ sung để làm rõ, tránh cách hiểu khác nhau. **TANDTC, Kon Tum, Long An, BQL KCN Đồng Nai, Thanh tra Bộ**- Khoản 2, đoạn 2 (cấm ký chuỗi): + Gây khó khăn cho NLĐNN. **Hiệp hội DN Mỹ**+ Đề nghị loại trừ trường hợp NLĐNN và NLĐ cao tuổi vì quy định hiện hành không phù hợp với đặc thù của người lao động cao tuổi (sức khỏe không đảm bảo), riêng đối với người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì bị giới hạn bởi quy định về Giấy phép lao động (thời hạn tối đa là 2 năm) theo Điều 173 của BLLĐ. **Vụ LĐTL**- Khoản 2 đoạn 2: Quy định này không hợp lý, nên cho phép 2 bên tự do lựa chọn loại HĐLĐ ký kết. **Thanh tra Bộ**- Khoản 3: Đề nghị ban hành danh mục công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên. **Nam Định, Tập đoàn Điện lực VN**- Cần bổ sung hướng dẫn về hình thức giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động đã hưởng lương hưu nhưng chưa đến tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động. **Hồ Chí Minh**- Khoản 3: đề nghị có quy định ngoại lệ đối với công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam. **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 23 BLLĐ | - Đề nghị quy định bắt buộc về một số nội dung về bảo đảm bí mật công nghệ, chống cạnh tranh,… **BQL KCN Quảng Bình**- Khoản 1: Đề nghị bổ sung thêm nội dung thông tin tại điểm a: người được ủy quyền giao kết HĐLĐ (nếu có); đồng thời đề nghị quy định cụ thể giấy tờ hợp pháp khác của người lao động tại điểm b. **Vụ LĐTL**- Khoản 2: Đề nghị sửa lại theo hướng hai bên có thể quy định về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, ...trong hợp đồng lao động hoặc bằng văn bản riêng. **Vụ LĐTL****-** Đề nghị thêm điều khoản về trách nhiệm không làm công việc cạnh tranh trực tiếp với công việc đang làm. Nếu rơi vào tình huống này, phải thỏa thuận với người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) để chuyển làm công việc khác. **Hiệp hội DN vương quốc Anh**  |
| Điều 24. BLLĐ | - Đề nghị quy định phụ lục HĐLĐ được dùng để sửa đổi, bổ sung cả thời hạn của HĐLĐ nhưng giới hạn của việc sửa đổi, bổ sung đó không được làm thay đổi loại hợp đồng lao động. **Bình Phước, Phú Thọ, Đài Tiếng nói VN**- Đề nghị quy định rõ ràng hơn về Phụ lục hợp đồng. **BQL Hà Nam** |
| Điều 5 NĐ 05 hd Điều 24 BLLĐ | Quy định chi tiết tại Điều 5 NĐ 05/2015/NĐ-CP không đúng và trong một số trường hợp là hạn chế sự thỏa thuận tự nguyện của các bên. Việc ký phụ lục để sửa đổi điều khoản về loại HĐLĐ cần được xem là hợp pháp. **TANDTC** |
|  | Hiện nay vẫn chưa có văn bản hướng dẫn trợ cấp thôi việc đối với những người làm việc trong khu vực nhà nước khi chuyển đến doanh nghiệp nhà nước sau ngày 01/01/1995 (được chuyển đến doanh nghiệp nhà nước sau ngày 01/01/1995). **Bình Phước** |
| Điều 26 BLLĐ | - Đề nghị nghiên cứu thống nhất về thời gian thử việc (tập sự) giữa các Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và Bộ luật Lao động đối với người lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương đương các công việc hành chính, chuyên môn kỹ thuật tại các DN. **Bộ TNMT**- Đề nghị ban hành mẫu Hợp đồng thử việc. **Lâm Đồng**- Khoản 1: Đề nghị quy định trước khi giao kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người thử việc về việc làm thử và hai bên phải thực hiện giao kết hợp đồng thử việc; đồng thời quy định cụ thể nội dung của HĐ thử việc. Quy định hiện hành chưa rõ ràng về nội dung thử việc có thuộc HĐLĐ không, có bắt buộc các bên phải giao kết HĐ thử việc khi có thỏa thuận về việc làm thử không. **Vụ LĐTL**- Khoản 2: Đề nghị bỏ vì quy định các bên "có thể" giao kết hợp đồng thử việc (Khoản 1) chưa phù hợp, thống nhất với quy định tại Khoản 2 "người lao động làm việc theo HĐLĐ mùa vụ thì không phải thử việc". **Vụ LĐTL, Thanh tra Bộ.** |
| Điều 27 BLLĐ | - Quy định về thông báo kết quả làm việc thử của NLĐ trong vòng 3 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc: chưa rõ ràng, gây khó khăn trong thực hiện (Trong nhiều trường hợp khi NSDLĐ quên không chưa thông báo kết quả thử việc thì NLĐ yêu cầu NSDLĐ phải ký HĐLĐ). **Hiệp hội DN Hàn Quốc**- Đề nghị tăng thời gian thử việc lên 90 ngày, 60 ngày và 30 ngày; bổ sung các điều khoản cần thiết cho quyền lợi NLĐ khi họ có ý muốn kéo dài thời gian thử việc. **Hiệp hội DN Vương quốc Anh**- Đề nghị bổ sung thời gian thử việc là 15 ngày đôi với công nhận vận hành máy sợi, dệt, nhuộm, may công nghiệp vì đều phải qua đào tạo, song lại không phải là công nhân kỹ thuật để áp dụng thời gian thử việc 30 ngày. **Hiệp hội Dệt may VN** |
| Điều 28 BLLĐ | - Đề nghị giảm mức lương được hưởng trong thời gian thử việc. **Bộ Quốc phòng**- Đê nghị quy định bổ sung “tiền lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng”. **Lâm Đồng**  |
| Điều 29.1 BLLĐ | - Khoản 1: Đề nghị bổ sung quy định cụ thể trưởng hợp khi kết thúc thời gian thử việc nếu NSDLĐ không ký kết HĐLĐ với NLĐ, mà NLĐ vẫn làm việc thì sẽ thế nào? **Hồ Chí Minh, BQL KCN Tây Ninh.**- Đề nghị bổ sung thêm quy định về việc thông báo của NSDLĐ về kết quả thử việc trước khi kết thúc thời gian thử việc. Vì Bộ luật hiện hành chưa có quy định về việc NSDLĐ thông báo kết quả làm thử trước khi kết thúc thời gian thử việc. Dẫn đến hết thời gian thử việc, NLĐ vẫn tiếp tục làm việc làm việc tại DN và sau một thời gian NSDLĐ thông báo không ký HĐLĐ, gây bất lợi cho NLĐ. **Vụ LĐTL** |
| **Mục 2: Thực hiện HĐLĐ** |
| Điều 31.3 BLLĐ | - Đề nghị quy định cho 2 bên thỏa thuận về tiền lương. **Bộ Quốc phòng**- Quy định về các điều kiện đảm bảo khi NSDLĐ chuyển NLĐ làm việc khác so với HĐLĐ là không khả thi. **TANDTC**- Đề nghị quy định rõ thế nào là “do nhu cầu sản xuất kinh doanh”. **Tây Ninh** |
| Điều 33 BLLĐ | - Về tạm hoãn khi được bổ nhiệm hoặc được cử làm người đại diện phần vốn góp của Nhà nước: Quy định này chưa thực sự phù hợp bởi vì nếu thực hiện tạm hoãn HĐLĐ, Tổng công ty sẽ không thực hiện được việc chi trả bổ sung lương và các chế độ khác cho cán bộ biệt phát như hiện nay. Trong khi đó mục đích của việc biệt phái cán bộ là nhằm thực hiện nhiệm vụ, công việc do Tổng công ty (chủ sở hữu) giao – đặc biệt tại các DN có nhiều phức tạp, khó khăn, vướng mắc. **Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước**- Cần quy định hậu quả pháp lý khi NSDLĐ không nhận lại NLĐ tạm hoãn hoặc bố trí NLĐ những công việc khó có khả năng thực hiện để đơn phương hoặc sa thải. **Tập đoàn công nghiệp cao su**- Cần quy định trách nhiệm của NSDLĐ trong trường hợp không bố trí được công việc cho NLĐ theo HĐLĐ đã giao kết và 2 bên cũng không đạt được thỏa thuận về bố trí công việc khác cho NLĐ sau khi hết thời gian tạm hoán thực hiện HĐLĐ. **Thanh tra Bộ**- Hiện nay nhiều doanh nghiệp nhà nước có người lao động được cử làm đại diện phần vốn tại doanh nghiệp khác. Tuy nhiên, trong quá trình làm đại diện phần vốn (HĐLĐ được tạm hoãn) NLĐ không hoàn thành tốt, gây thiệt hại, tuy nhiên khi hết thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ thì NSDLĐ không thể xử lý kỷ luật với đối tượng này. Đề nghị quy định cụ thể trách nhiệm của người lao động phải có mặt tại nơi làm việc khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ; trách nhiệm của NSDLĐ nhận lại, bố trí việc làm theo HĐLĐ đã giao kết; trường hợp không bố trí được thì hai bên thỏa thuận công việc mới và thực hiện sửa đổi, bổ sung HĐLĐ đã giao kết hoặc giao kết HĐLĐ mới. Đồng thời đề nghị bổ sung quy định điều chỉnh riêng đối với người đại diện phần vốn gây thiệt hại kinh tế trong thời gian làm người đại diện phần vốn (thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ). **Vụ LĐTL** |
| Điều 34 BLLĐ | - Đề nghị có quy định rõ ràng hơn về lao động không trọn thời gian (tiền lương, phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi,…). Tiền lương trả theo giờ làm việc thực tế, nên tiền lương tháng có thể thấp hơn lương tối thiểu vùng thì tham gia BHXH, BHYT như thế nào? cách tính thời gian để chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm như thế nào? **Tiền Giang, Phú Yên, Thanh Hóa, Sóc Trăng, BQL KCN Thanh Hóa, TANDTC, Vụ LĐTL, Hiệp hội DN Châu Âu.** |
| **Mục 3: Sửa đổi, bổ sung, chấm dứt HĐLĐ** |
| Điều 35 BLLĐ | Đề nghị quy định Phụ lục HĐLĐ được dùng để sửa đổi, bổ sung cả thời hạn HĐLĐ, nhưng không làm thay đổi loại HĐLĐ đã ký kết. **Quảng Ngãi**- Đề nghị quy định rõ trường hợp sđbs hợp đồng đối với từng loại HĐLĐ cụ thể để thuận tiện cho DN trong quá trình thực hiện. **Tập đoàn Điện lực VN** |
| Điều 36.4 BLLĐ | Sửa đổi bổ sung Điều 36.4 Bộ luật Lao động: “Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này và nếu người lao động có nhu cầu chấm dứt hợp đồng lao động”. Đối với trường hợp là lao động cao tuổi thì thực hiện theo quy định tại điều 166, Điều 167 Bộ luật Lao động. **Bà Rịa Vũng Tàu, BQL KCN Tây Ninh** |
| Điều 36.4 BLLĐ | - Đề nghị sửa quy định theo hướng cho phép đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động cao tuổi. **Vụ LĐTL**- Quy định này gây khó khăn cho NSDLĐ nếu DN không có công việc nào khác để bố trí NLĐ cao tuổi tuân theo quy định tại Điều 167.3. Đề nghị cho đương nhiên chấm dứt khi đủ tuổi nghỉ hưu theo Điều 187 BLLĐ. **Hồ Chí Minh, Bình Dương, Tây Ninh, Tập đoàn Điện lực VN, Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 36.10 BLLĐ | Đề nghị tách Khoản 10 thành 2 khoản (Khoản 10: NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; Khoản 11: NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công ngệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách DN, HTX) vì quy định như hiện hành dẫn đến NLĐ được hưởng cả chế độ trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm. **Vụ LĐTL, Thanh tra Bộ, Hiệp hội DN Châu Âu.** |
| Điều 37 BLLĐ | - Khoản 1d: Đề nghị quy định rõ và cụ thể những trường hợp nào được xem là “bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ”, “bị ngược đãi, quấy rối tình dục”. **Đồng Nai, Hồ Chí Minh, Gia Lai, Tập đoàn Xăng dầu VN Quảng Ngãi, TANDTC, Đài Tiếng nói Việt Nam, Bộ KHCN, Thanh tra Bộ.**- Khoản 3: Đề nghị quy định NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng phải có lý do chính đáng và phải báo trước cho NSDLĐ một khoảng thời gian theo quy định để bảo đảm sự bình đẳng giữa các loại HĐLĐ. **Lai Châu, Vụ LĐTL**- Trong nhiều trường hợp đối với một số chức danh quan trọng hoặc chức danh quản lý doanh nghiệp thì việc báo trước 45 ngày không đủ cho doanh nghiệp tuyển người thay thế. Đề nghị cho phép các bên thỏa thuận về thời hạn báo trước, miễn sao không thấp hơn thời hạn tối thiểu theo qui định hiện hành (cao nhất 45 ngày). **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 38 BLLĐ | - Đề nghị mỗi bên đều được đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với bên kia khi ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn mà không cần lý do, chỉ cần thông báo trước cho bên kia 1 khoảng thời gian. **Tập đoàn Điện lực VN****-** Đề nghị bổ sung quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu theo quy định của Luật BHXH. Thực tế hiện nay nhiều NLĐ đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu nhưng chưa đủ số năm đóng BHXH và NSDLĐ không có nhu cầu, tuy nhiên NSDLĐ không thể chấm dứt hay thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. **Lâm Đồng, Vụ LĐTL**- Khoản 1a: Đề nghị có quy định rõ và cụ thể những trường hợp thế nào được xem là “NLĐ **thường xuyên** không hoàn thành công việc theo HĐLĐ”. **Quảng Ngãi, Bộ KHCN, Bộ Ngoại giao, Viettel, Thanh tra Bộ, Hiệp hội DN Châu Âu, Hiệp hội DN Hàn Quốc.**- Đề nghị NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong 01 tháng không có lý do chính đáng. **Hải Dương, Hiệp hội Dệt may VN**- NLĐ bị đơn phương theo Điều 38.1.a rất phổ biến trong các vụ tranh chấp được đưa ra Tòa án. **TANDTC**- Bổ sung quy định khi NLĐ tham gia BHXH ốm đau dài ngày theo danh mục do Bộ Y tế quy định thì NSDLĐ không được chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ và thời gian NLĐ do ốm đau dài ngày không tham gia bảo hiểm thất nghiệp không tính là thời gian NSDLĐ phải chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ. **Quảng Trị, Thanh Hóa**- Đề nghị cho phép các bên thỏa thuận về thời hạn báo trước trong HĐLĐ. **Hiệp hội DN vương quốc Anh****-** NSDLĐ cũng phải có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ (mà không cần có lý do) sau khi báo trước cho NLĐ. **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 39 BLLĐ | - Đề nghị cho phép tạm hoãn đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với lao động đang mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. **Kon Tum, Yên Bái**- Đề nghị quy định rõ hơn về NLĐ đang mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà thương xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ thì NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không? **BQL KCN Hòa Bình, BQL KCN Hà Nam**- Khoản 3: Đề nghị quy định rõ hơn. **BQL KCN Đăk Nông** |
| Điều 40 BLLĐ | Đề nghị bỏ qui định phải có sự đồng ý của bên kia. **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 42 BLLĐ | - Khoản 1: Thực tế xét xử đang có quan điểm và cách xử lý khác nhau về khoản BHXH, BHYT. Cần quy định rõ về khoản tiền BHXH, BHYT của NLĐ phải được NSDLĐ truy đóng hay trả trực tiếp cho NLĐ. **TANDTC**- Khoản 3: Đề nghị bổ sung quy định: Trong trường hợp người sử dụng lao động đã sa thải trái luật đối với người lao động và các bên không muốn tiếp tục quan hệ lao động thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền tương ứng 10 tháng lương tối thiểu vùng do Nhà nước qui định. (Tránh tình trạng để các bên tự thương lượng mức bồi thường như luật hiện hành qui định và đẩy sự thương lượng lên mâu thuẫn kéo dài). **Hà Nam**- Khoản 4: Cần quy định rõ trường hợp các bên không thương lượng được với nhau về việc sđbs HĐLĐ thì xử lý thế nào? **TANDTC**- Khoản 4: Đề nghị tăng quyền chấm dứt HĐLĐ cho NSDLĐ trong trường hợp không còn vị trí sắp xếp cho lao động này. **Thanh Hóa**-Khoản 5: Quy định chưa rõ, đề nghị quy định cụ thể tiền lương theo HĐLĐ hay tiền lương thực lĩnh. **Vụ LĐTL** |
| Điều 43.3 BLLĐ | Quy định này dễ dẫn đến cách hiểu: nếu NLĐ đơn phương đúng pháp luật theo Điều 37 thì NLĐ không phải bồi thường chi phí đào tạo hoặc NLĐ vi phạm KLLĐ để NSDLĐ ra quyết định chấm dứt HĐLĐ tránh việc bồi thường chi phí đào tạo; như vậy sẽ làm khó cho DN; đề nghị quy định rõ bất kể chấm dứt hợp pháp hay trái pháp luật đều phải hoàn trả chi phí đào tạo. **Đồng Nai, BQL KCN Đồng Nai, Bộ KHCN, TANDTC, Tập đoàn Điện lực VN, Hiệp hội DN Malaisia.** |
| Điều 44 BLLĐ | - Chưa quy định cụ thể thế nào thì được coi là “do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế” nên dẫn đến nhận thức khác nhau đối với khái niệm trên. **TANDTC, Bộ KHCN, Viettel, Thanh tra Bộ****-** Điều 44.3 BLLĐ chưa nêu rõ trách nhiệm của cơ quan lao động sau khi nhận được thông báo cho nhiều người lao động thôi việc. **Hồ Chí Minh****-** Việc quy định NSDLĐ có thể cho NLĐ thôi việc vì lý do kinh tế hiện nay đang bị nhiều DN lợi dụng. Ngoài ra, DN còn lợi dụng quy định này để cho 1 NLĐ thôi việc để tránh phải lập phương án sử dụng lao động và không phải thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Có ý kiến cho rằng việc DN cho 01 NLĐ thôi việc vì lý do kinh tế là một trong những trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Vì vậy có nên chăng bổ sung vào trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ và NSDLĐ phải có trách nhiệm thông báo cho NLĐ biết trước ít nhất một khoảng thời gian.Ngoài ra đề nghị quy định NSDLĐ phải xây dựng phương án sử dụng lao động và báo cáo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương biết (kể cả trường hợp cho thôi việc với 01 NLĐ)Đồng thời bổ sung quy định về việc NSDLĐ phải báo trước hoặc công khai, minh bạch cho NLĐ biết phương án sử dụng lao động; cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh có trách nhiệm tiếp nhận, theo dõi, kiểm tra, giám sát việc trong trường hợp này.Ý kiến khác đề nghị bỏ khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động.**Vụ LĐTL** |
| Điều 45 BLLĐ | - Đề nghị hướng dẫn cụ thể việc chi trả trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HĐLĐ cho những NLĐ có thời gian làm việc ở DNNN trước khi cổ phần. **Phú Yên**- Theo quy định từ Điều 192 đến Điều 195 của Luật Doanh nghiệp thì tại thời điểm sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, người sử dụng lao động hoặc 2 bên có trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động. Tuy nhiên, theo quy định tại Khoản 1 Điều 45 của BLLĐ này thì sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách DN NSDLĐ kế tiếp phải tiếp tục sử dụng số lao động hiện có; trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có mới xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Quy định này chưa thống nhất với Luật Doanh nghiệp.- Theo quy định tại Luật DN và Bộ luật Dân sự thì sau khi sáp nhập, hợp nhất, tách DN và chuyển đổi hình thức DN thì DN cũ bị chấm dứt hoạt động. Theo đó HĐLĐ ký kết với NLĐ đương nhiên chấm dứt. Khi đó DN kế tiếp tiếp tục sử dụng lao động phải ký HĐLĐ mới.Do vậy:- Đề nghị quy định NSDLĐ có trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động (đối với tất cả các trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển đổi hình thức doanh nghiệp, HTX;- Thực hiện giao kết hợp đồng lao động mới sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản, giao, chuyển giao doanh nghiệp, HTX.**Vụ LĐTL** |
| Điều 47 BLLĐ | - Khoản 1: đề nghị bãi bỏ vì chưa phù hợp (người giao kết đủ năng lực hành vi dân sự, mỗi bên đều có 1 bản HĐLĐ). **BQL KCN Tây Ninh**- Khoản 2: Đề nghị tăng thời hạn (có thể lên 30 ngày và đối với trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không quá 45 ngày) để tạo điều kiện cho doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động có thời gian giải quyết đúng, đủ các khoản có liên quan cho người lao động. **Bộ KHĐT, Đồng Nai, BQL KCN Hà Nam, Hiệp hội Dệt may VN.****-** Việc bắt buộc NSDLĐ phải thông báo là không cần thiết vì các bên phải có trách nhiệm tự biết khi nào HĐLĐ của mình hết hạn. Nếu NSDLĐ không thông báo thì sao? Có chế tài không? Mỗi doanh nghiệp sẽ có qui trình nội bộ quản lý nhân sự/hợp đồng, việc thông báo hay không thông báo cũng không ảnh hưởng đến việc thời hạn trong HĐLĐ đã ký hết hạn. **Hiệp hội DN vương quốc Anh.**- Đề nghị bổ sung thêm quy định NSDLĐ ra Quyết định thôi việc hoặc thanh lý hợp đồng lao động. Đồng thời chỉnh sửa lại quy định về việc trả lại sổ BHXH cho NLĐ cho phù hợp o Điều 96 Luật BHXH. **Vụ LĐTL**- Hiện nay BLLĐ chỉ quy định trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ nhưng chưa nêu rõ được trách nhiệm pháp lý và chế tài đối với NSDLĐ khi thực hiện không đúng hoặc chưa đủ các quy định về thời hạn giải quyết các chế độ của NLĐ tại Điều 47 BLLĐ cũng như trách nhiệm của NLĐ trong việc cần phải làm những công việc gì, thời hạn khi cùng NSDLĐ thực hiện giải quyết chế độ liên quan. **Hồ Chí Minh, Tập đoàn công nghiệp cao su VN**- Khoản 4: Đề nghị bỏ bảo hiểm thất nghiệp vì ko thuộc trách nhiệm của NSDLĐ. **Thanh tra Bộ** |
| Điều 48, 49 BLLĐ | - Đề nghị xem xét khống chế mức tối đa hưởng trợ cấp thôi việc là 10 tháng tiền lương theo HĐLĐ vì thực tế hiện nay vẫn còn nhiều trường hợp NLĐ gần đến tuổi nghỉ hưu lợi dụng quy định này xin chấm dứt HĐLĐ để hưởng trợ cấp thôi việc, làm tăng chi phí của DN, gây khó khăn cho tình hình sx kd của doanh nghiệp. **Đồng Nai, Tây Ninh, Vụ LĐTL.**- Đề nghị nếu NLĐ thôi việ theo Điều 37.3, Điều 37.1.d trong vòng 06 tháng trước khi nghỉ hưu thì không được TCTV. **Tập đoàn công nghiệp cao su VN.**- Quy định trả TCTV và trả TCMVL có sự chồng chéo. **TANDTC**- Đề nghị quy định tiền lương để tính TCTV, TCMVL là tiền lương thực nhận. **Đăk Lăk**- Cần quy định rõ trách nhiệm chi trả TCTV, TCMVL cho NLĐ chuyển công tác trong khu vực nhà nước trước ngày 01/01/1995 và nguồn chi trả từ đâu. **Quảng Ngãi, Gia Lai.**- Quy định DN nơi NLĐ chấm dứt HĐLĐ có trách nhiệm chi trả TCTV cho thời gian NLĐ làm việc ở những đơn vị khác thuộc khu vực NN mà chưa nhận TCTV và đơn vị trước đó có trách nhiệm chuyển trả cho DN nơi NLĐ chấm dứt HĐLĐ trên thực tế là rất khó thực hiện. **Tập đoàn xăng dầu Việt Nam**- Đề nghị quy định bổ sung “ít nhất một nửa tháng tiền lương/một tháng tiền lương”. **Viettel.**- Đề nghị quy định thẳng vào Luật thời gian nào được tính TCTV, TCMVL (ko để ở Nghị định). **Thanh tra Bộ**- Các DN phải theo dõi riêng đối với khoảng thời gian thử việc, học nghề, tập nghề; thời gian đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ BHXH để tính trả trợ cấp thôi việc cho người lao động là rất khó khăn. **Tiền Giang**- Đề nghị không tính thời gian ốm đau, thai sản vào thời gian để được tính trợ cấp thôi việc. **Hiệp hội DN Nhật Bản**.- Đề nghị bỏ thời gian đào tạo nghề, thử việc được tính vào thời gian để hưởng TCTV, TCMVL. **BQL KCN Hải Dương, Hiệp hội Dệt may VN**- Đề nghị chỉ trả TCTV khi NLĐ thôi việc có sự đồng ý của DN. **Hiêp hội Dệt may VN**- Điều 49.1: Đề nghị bổ sung từ "đủ" trước cụm từ "12 tháng trở lên". **Vụ LĐTL**- Sửa đổi cách tính trợ cấp mất việc làm: “...mỗi năm làm việc trả 1/2 tháng tiền lương và trợ cấp mất việc làm cho mỗi năm chưa thực hiện của hợp đồng là 1 tháng tiền lương nhưng không quá 05 tháng tiền lương”. **Bà Rịa Vũng Tàu**- Đề nghị bổ sung tỷ lệ tối thiểu mà DN phải trả tiền lương cho NLĐ trong những ngày NLĐ nghỉ việc, mất việc làm do lỗi của DN. Bắc Ninh- Bảo hiểm thất nghiệp được quy định tại Luật việc làm. Vì vậy đề nghị thay thế cụm từ “Luật Bảo hiểm xã hội” thành “Luật Việc làm” cho phù hợp. |
| **Những quy định khác** | - Đề nghị bổ sung chi tiết làm rõ một số quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi giao kết hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. **Hồ Chí Minh**- Đề nghị ban hành mẫu Hợp đồng lao động và có hướng dẫn cách ghi các nội dung cụ thể. **Cần Thơ, Bắc Ninh, BQL Bắc Giang, BQL KCN Phú Thọ, Lâm Đồng**- Việc ủy quyền tại TT 47/2015/TT-BLĐTBXH là chưa hợp lý. Theo Luật DN thì người đại diện theo PL có thể phân cấp cho PGĐ hoặc GĐ chi nhanh thực hiện các giao dịch dân sự đã ghi vào Điều lệ hoặc Quy chế quản trị nội bộ. Đề nghị điều chỉnh. **Tổng Công ty lương thực miền Bắc**- NĐ 97/2015/NĐ-CP và NĐ 44/2013/NĐ-CP: bất cập vì thời hạn bổ nhiệm giữ chức vụ đối với người quản lý DN là 05 năm nhưng HĐLĐ thuê giám đốc chỉ kéo dài 4 năm. **Tập đoàn bưu chính viễn thông Việt Nam** |
| **Mục 5. Cho thuê lại lao động** |
|  | Đề nghị hướng dẫn rõ hơn về vấn đề cho thuê lại lao động, như: quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động trong việc: “Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động” (Điều 57); “Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt” (Điều 57)... **Đồng Nai, Nam Định, TANDTC** |
|  | Đề nghị có quy định rõ hơn về cho thuê lại lao động, VD: thuê dịch vụ bảo vệ. Có 2 ý kiến khác nhau (1) Ko phải cho thuê lại lao động; (2) Là hình thức cho thuê lại lao động. **BQL KCN Hải Dương** |
|  | Về danh mục cho thuê lại lao động: chưa hợp lý, đề nghị xem xét bổ sung danh mục công việc cho thuê lại lao động để phù hợp hơn với thực tế. **Đồng Nai, Hiệp hôi Dệt may, Tổng công ty hàng hải VN** |
| Nghị định 55/2013/NĐ-CP về cho thuê lại lao động | - Yêu cầu người đứng đầu phải chứng minh kinh nghiệm làm việc cho lĩnh vực cho thuê lại lao động là gây khó khăn cho doanh nghiệp, đề nghị giảm hoặc cắt bỏ thời gian có kinh nghiệm của người đứng đầu. **Hồ Chí Minh, Quảng Ngãi****-** Quy định về chứng minh vốn pháp định đối với doanh nghiệp nước ngoài liên doanh với doanh nghiệp trong nước khắt khe hơn (phải là doanh nghiệp chuyên kinh doanh cho thuê lại lao động, có vốn và tổng giá trị tài sản của doanh nghiệp từ 10.000.000.000 đồng trở lên; đã có kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực cho thuê lại lao động từ 05 năm trở lên…), trong khi doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài quy định về vốn pháp định giống như doanh nghiệp trong nước; điều này đã tạo sự cạnh tranh không công bằng cho các DN khi hoạt động trong lĩnh vực này. **Hồ Chí Minh** |
| Nghị định 44/2013/NĐ-CP về HĐLĐ | Đề nghị sửa đổi, bổ sung một số nội dung tại Nghị định số 44/2013/NĐ-CP về nội dung người lao động cùng lúc giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc đóng BHXH vào quỹ BHXH (chế độ TNLĐ-BNN) cho phù hợp với Luật An toàn, vệ sinh lao động hiện hành. |
| Điều 6.2 Nghị định 05/2015/NĐ-CP | Quy định này liệu có mâu thuẫn với Khoản 4, Điều 36 của Bộ luật Lao động khi người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Và trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động như quy định tại Khoản 2, Điều 6, Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì việc chấm dứt này sẽ được thực hiện trên cơ sở thoả thuận, đơn phương hay đương nhiên chấm dứt? **Đồng Nai, BQL KCN Đồng Nai** |
| **Chương IV: Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề** |
|  | Chương IV về Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề: Đề nghị điều chỉnh cho phù hợp với Luật Giáo dục nghề nghiệp. **Bình Phước** |
|  | Cần có quy định cụ thể về cách tính tiền lương đối với người học nghề khi họ trực tiếp tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách. Ngoài ra, quy định cụ thể thời gian đào tạo tối đa khi người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp. **Hồ Chí Minh** |
|  | Nhà nước cần quy định chính sách về phát triển nguồn nhân lực trong việc đào tạo, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động trong quá trình doanh nghiệp sử dụng nguồn lao động từ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và cơ sở đào tạo khác. **Hồ Chí Minh** |
|  | Bổ sung hướng dẫn cụ thể đối với trường hợp người lao động sau thời gian học nghề, tập nghề nhưng không đạt yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. **Hồ Chí Minh** |
| Điều 60 BLLĐ | Quy định bắt NSDLĐ xây dựng kế hoạch đào tạo là ko hợp lý. **Thanh tra Bộ** |
| **Chương V: Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể** |
|  | Pháp luật hiện hành chỉ quy định đối với trường hợp có 1 tổ chức của NLĐ. Mặt khác các quy định về đối thoại chưa phát huy quyền chủ động của các doanh nghiệp đảm bảo phù hợp với mô hình tổ chức của mỗi doanh nghiệp (đông lao động, hoạt động ở nhiều địa phương, làm việc theo ca, kíp...).Đề nghị rà soát, có quy định phù hợp, phát huy quyền của các bên trong QHLĐ và bảo đảm thực hiện các quyền đó; trong đó NSDLĐ có quyền tự chủ xây dựng, ban hành quy chế, phân công, phân cấp, quy trình tổ chức đối thoại, áp dụng các hình thức đối thoại phù hợp (nhất là ứng dụng các thiết bị CNTT) sau khi có ý kiến của NLĐ; đảm bảo NLĐ hoặc các tổ chức của NLĐ được thực hiện quyền đối thoại của mình, nêu cao vai trò, trách nhiệm của tổ chức của NLĐ. **Vụ LĐTL** |
|  | Các nội dung đối thoại, thương lượng, TƯLĐTT, tranh chấp lao động và đình công có mối quan hệ liên kết chặt chẽ với nhau, cùng xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên hiện tại, BLLĐ chưa quy định mối quan hệ của đối thoại với các vấn đề nêu trên. Đề nghị quy định bổ sung trong luật mối quan hệ, liên kết giữa đối thoại với các vấn đề nêu trên: Khi tiến hành đối thoại tại doanh nghiệp, những vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động và các điều kiện lao động mà chưa được giải quyết thống nhất thì sẽ được đưa vào các nội dung để tiến hành thương lượng tập thể. **Vụ LĐTL** |
|  | Cần quy định thủ tục về việc đã tiến hành thương lượng tập thể (họp NLĐ) khi có thay đổi bổ sung các nội dung của Thỏa ước làm hạn chế một số quyền lợi của NLĐ. **Bình Dương** |
|  | Cần bổ sung chế tài đối với đơn vị, DN không tổ chức Hội nghị NLĐ, tổ chức đối thoại định kỳ. **Quảng Ngãi** |
| Điều 63 BLLĐ | Chưa quy định rõ về các hình thức đối thoại tại nơi làm việc là những hình thức nào? **Đồng Nai** |
| Điều 65 BLLĐ | - Đề nghị điều chỉnh việc tổ chức đối thoại định kỳ tại doanh nghiệp từ 3 tháng/lần lên 6 tháng/lần. **Nam Định, Tổng công ty thép VN, Hiệp hội Dệt may VN, Tổng công ty đầu tư phát triển nhà và đô thị, Thanh tra Bộ**- Đề nghị không ấn định thời gian và số lần như quy định hiện hành. **Lai Châu**- Đề nghị quy định thời gian đối thoại định kỳ mở hơn. **BQL KCN Hải Dương, BQL KCN Nghệ An, Tập đoàn Xăng dầu VN, Tập đoàn bưu chính viễn thông** |
| **Mục 2: Thương lượng tập thể** |
| Điều 66 BLLĐ | Khoản 1 và khoản 3 chưa thể hiện được mục đích cụ thể của việc thương lượng, tất cả các quy trình đối thoại, thương lượng, hòa giải... đều để xây dựng quan hệ lao động hài hòa và giải quyết những khó khăn, vướng mắc của các bên. Đề nghị rà soát quy định rõ hơn mục đích của thỏa ước lao động tập thể. **Vụ LĐTL** |
| Điều 67 BLLĐ | Khoản 2, khoản 3 không thể hiện nguyên tắc của thương lượng tập thể. Đề nghị rà soát quy định rõ nguyên tắc của thương lượng tập thể. **Vụ LĐTL** |
| Điều 72 BLLĐ | - Đề nghị quy định khi thương lượng tập thể phải có sự tham gia của cơ quan quản lý nhà nước về LĐ. Lai Châu.- Bổ sung quy định cụ thể về  quyền và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động tham dự phiên họp thương lượng tập thể. **Hà Nam**- Điều 72 BLLD chưa thể hiện được vai trò, trách nhiệm của từng bên, từng cấp trong việc hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng và ký kết TƯLĐTT. Đề nghị quy định cụ thể trách nhiệm đối với từng cơ quan, tổ chức trong việc hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng và ký kết TƯLĐTT; đồng thời quy định về phân cấp của các cơ quan, tổ chức trong việc tham dự phiên họp thương lượng. Đồng Nai, Vụ LĐTL |
|  | Đề nghị có quy định cho phép các bên có thể lựa chọn những nội dung thươg lượng tập thể phù hợp với yêu cầu thực tế của DN. **Phú Yên** |
| **Mục 3: Thỏa ước lao động tập thể** |
| Điều 73 BLLĐ | Việc phân loại TƯLĐTT trong đó có hình thức TƯLĐTT ngành và TƯLĐTT khác là chưa phù hợp. Đề nghị quy định cụ thể lại các hình thức thỏa ước, nếu vẫn tồn tại hình thức TƯLĐTT ngành thì cần xác định rõ đại diện đứng ra thương lượng, ký kết thỏa ước. Nên xem xét chỉ quy định 2 loại thỏa ước là thỏa ước cấp doanh nghiệp và cấp trên doanh nghiệp. **Vụ LĐTL** |
| Điều 75 BLLĐ | - Đề nghị quy định rõ về thành phần hồ sơ tiếp nhận TƯLĐTT để thuận tiện trong việc kiểm tra, đối chiếu. **Thái Nguyên**- Đề nghị có quy định về đăng ký TULĐTT để tăng tính pháp lý đối với TULĐTT. **BQL KCN Nghệ An**- Chưa quy định rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước như phân cấp, cơ chế báo cáo, cập nhật xử lý thông tin; kiểm soát nội dung, quy trình ký kết kịp thời. Đề nghị quy định cụ thể trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong việc tiếp nhận, ra soát thỏa ước; trách nhiệm tổng hợp, cập nhật, báo cáo. **Vụ LĐTL** |
| Điều 78 BLLĐ | - Khoản 2c: đề nghị bỏ. **Yên Bái**- Khoản 2b, 2c: Quy định này cứng nhắc, thiếu linh hoạt, gây khó khăn cho doanh nghiệp. Đề nghị nên quy định theo hướng cho phép doanh nghiệp sửa đổi, bổ sung thỏa ước; đồng thời quy định thời hạn sửa đổi thỏa ước. Nếu sau thời hạn trên, doanh nghiệp chưa hoàn thành việc sửa đổi, bổ sung thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động sẽ có văn bản đề nghị tòa án nhân dân tuyên bố TƯLĐTT vô hiệu. **Vụ LĐTL** |
| Điều 79 BLLĐ | Đề nghị cơ quan có thẩm quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu là cơ quan quản lý lao động ở địa phương. **Quảng Bình, Tập đoàn Điện lực VN**- Một số thỏa ước có dấu hiệu vi phạm nhưng vấn đương nhiên có hiệu lực do thẩm quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu là Tòa án. **Yên Bái** |
| Điều 82 BLLĐ | Việc quy định mọi chi phí thương lượng và ký kết TƯLĐTT do người sử dụng lao động chi trả là trái với nguyên tắc “bình đẳng” được quy định tại Điều 67 về nguyên tắc thương lượng tập thể. Các chi phí về thương lượng, ký kết TƯLĐTT do 2 bên cùng chi trả theo nguyên tắc tự thỏa thuận. **Vụ LĐTL** |
| **Mục 4. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp** |
| Điều 83.1.a BLLĐ | Đề nghị thêm cụm từ “tổ chức” vào sau cụm từ: “Bên tập thể lao động là”, thành “Bên tập thể lao động là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở” tại điểm a khoản 1 Điều 83 Bộ luật Lao động năm 2012. **Trà Vinh** |
| Điều 84 BLLĐ | Điều 84 BLLD chưa quy định việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động trong trường hợp hợp đồng lao động có điều khoản quy định quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn các quy định tương ứng của thỏa ước. Đề nghị bổ sung quy định sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động trong trường hợp hợp đồng lao động quy định quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn TƯLĐTT để đảm bảo quyền lợi của người lao động. **Vụ LĐTL** |
| Điều 85 BLLĐ | TƯLĐTT có thời hạn dưới 1 năm chưa quy định thời gian cụ thể (1 tháng hay 11 tháng cũng đều là dưới 1 năm) và thời hạn dưới 1 năm là quá ngắn, chưa có cơ sở để thực hiện việc đánh giá, xem xét lại tính hợp lý và hiệu quả của các nội dung của thỏa ước. Đề nghị bỏ thời hạn TƯLĐTT dưới 1 năm. **Vụ LĐTL** |
| **Mục 5. Thỏa ước lao động tập thể ngành** |
|  | - TƯLĐTT ngành yêu cầu phải có các tổ chức đại diện NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ cấp ngành hình thành theo nguyên tắc tự nguyện, tự do liên kết để tham gia thương lượng và ký kết TƯLĐTT mới có cơ sở thực hiện. Khái niệm ngành hiện nay chưa rõ ràng. Thực trạng một doanh nghiệp có thể hoạt động ở nhiều lĩnh vực, nhiều ngành. Do đó cần xem xét lại quy định về TƯLĐTT ngành, nên xem xét chỉ quy định 2 loại thỏa ước là thỏa ước cấp doanh nghiệp và cấp trên doanh nghiệp. **Vụ LĐTL****-** Đề nghị bổ sung quy định doanh nghiệp phải báo cáo kết quả sau khi tổ chức đối thoại định kỳ, tổ chức hội nghị người lao động về cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương để kịp thời nắm bắt thông tin cũng như có hướng xử lý đối với những doanh nghiệp có bất ổn trong vấn đề quan hệ lao động. **Hồ Chí Minh**- Bổ sung chế tài đối với các doanh nghiệp không thực hiện việc tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại định kỳ theo quy định Nghị định số 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ. **Hồ Chí Minh** |
| **Chương VI: Tiền lương** |
|  | Chính sách tiền lương phải ổn định và thống nhất giưa DN nhà nước và DN thuộc các thành phần kinh tế còn lại. **Hải Dương** |
|  | Đề nghị có cơ chế tiền lương phù hợp đối với các CCVC NLĐ làm việc tại các Ngân hàng 0 đồng được tái cơ cấu. **Ngân hàng Nhà nước VN** |
|  | Hiện không có quy định cụ thể về thời hạn nâng lương và điều kiện tiêu chuẩn nâng bậc lương dẫn đến mâu thuẫn giữa NSDLĐ và tập thể NLĐ. **BQL KCN Hải Phòng** |
|  | Cần qui định doanh nghiệp xây dựng qui chế trả lương, nâng bậc và gửi đến cơ quan quản lý lao động địa phương. **Hà Nam** |
| Điều 90.1 BLLĐ(Định nghĩa tiền lương, kết cấu tiền lương) | Trên thực tế rất khó để phân biệt giữa phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác với các khoản hỗ trợ, trợ cấp, khuyến khích. Thực tế có nhiều các khoản phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác các doanh nghiệp quy định phụ thuộc vào quá trình làm việc và gắn với năng suất lao động, chất lượng công việc của người lao động thì rất khó ghi vào hợp đồng lao động để thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội và thực hiện các chế độ khác đối với người lao động. Đề nghị quy định cụ thể và rõ ràng hơn. **Bình Dương, Tiền Giang, Đăk Lăk, BQL KCN Tây Ninh, Vụ LĐTL** |
| Điều 91.1 BLLĐ(Mức lương tối thiểu) | - Đề nghị mức lương tối thiểu nên tính theo giờ thay cho ngày hay tháng như hiện nay. **Bộ KHĐT, Hiệp hội DN Australia.**- Đề nghị quy định rõ mức lương tối thiểu không áp dụng cho trường hợp hưởng lương theo sản phẩm. **Hiệp hội DN Australia.**- Đề nghị bổ sung quy định về mức lương tối thiểu chung áp dụng đối với tất cả người lao động (trong đó có cán bộ, công chức, viên chức) để thống nhất về mức lương tối thiểu trả cho NLĐ. **Bộ Nội vụ**- Cần tăng mức lương để đảm bảo thực tế nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ. **Bộ KHCN, BQL KCN Phú Thọ****-** Quy định đối tượng hưởng lương tối thiểu hiện nay không hợp lý, không thể xác định được người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường. Hơn nữa nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ gồm những yếu tố nào, do cơ quan nào xác định[[31]](#footnote-31). Ngoài ra, lương tối thiểu ngành được xác lập dựa trên sự thỏa thuận của các bên, tùy theo điều kiện thực tế, vì vậy quy định cứng trong luật là không cần thiết. **Vụ LĐTL**- Đề nghị quy định rõ nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình NLĐ gồm những yếu tố nào, tiêu chí nào và do cơ quan nào xác định. **Kon Tum, BQL KCN Hòa Bình, Viettel**- Đề nghị bỏ Điều 91: **Hiệp hội Dệt may Việt Nam** |
| Điều 91.2(Mức lương tối thiểu vùng) | - Xem xét lại cách quy định mức lương tối thiểu vùng: **Nam Định, Phú Yên, Tiền Giang, Tổng công ty hàng hải Việt Nam.**- Chỉ nên xem xét chia thành 2 vùng hoặc 3 vùng. Chia theo địa giới hành chính như hiện nay là chưa phù hợp vì địa giới hành chính chia theo dân số, diện tích, vùng đô thị nông thôn... để quản lý chứ chưa thể làm căn cứ phân biệt rõ điều kiện sống, mức sống, thu nhập và giá cả nơi đó. Măt khác tiền lương tối thiểu vùng hiện nay có sự chênh lệch giữa các vùng ngày càng lớn tạo nên bất hợp lý trong việc áp dụng tiền lương của doanh nghiệp có chi nhánh ở nhiều vùng khác nhau. **An Giang** |
| Điều 92 BLLĐ(HĐTLQG) | - Cần nghiên cứu mở rộng chức năng của Hội đồng không chỉ tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng mà đề xuất thêm nội dung khác liên quan đến tiền lương. **Vụ LĐTL**- Về thành phần tham gia phía Nhà nước: đại diện chỉ bao gồm các thành viên của Bộ LĐTBXH là chưa mang tính đại diện. Cần xem xét bổ sung thành viên là đại diện của các cơ quan khác liên quan. **Vụ LĐTL**- Về số lượng thành viên: cần nghiên cứu tăng thêm số lượng thành viên trung gian không đại diện cho bên nào (nhà khoa học, chuyên gia) để mang tính khách quan. **Vụ LĐL, Hiệp hội Dệt may VN**- Hội đồng hiện nay gồm có 1 Chủ tịch và 3 Phó Chủ tịch, chưa thể hiện được vai trò của các Phó Chủ tịch trong Hội đồng, khi cần đại diện thay Chủ tịch là gặp khó khăn. Đề nghị nghiên cứu sửa đổi cho phù hợp hơn. **Vụ LĐTL**- Cần phân định rõ trách nhiệm giữa Bộ LĐTBXH và HĐTLQG trong việc khuyến nghị và trình Chính phủ quy định mức lương tối thiểu. **Vụ LĐTL** |
| Điều 93 BLLĐ(XD TLBL, định mức LĐ) | - Đề nghị xây dựng các bộ định mức kinh tế kỹ thuật và ban hành văn bản hướng dẫn xây dựng định mức lao động để DN có cơ sở căn cứ xây dựng và áp dụng thực hiện. **Lạng Sơn**- Nhiều DN sản xuất các mặt hàng với nhiều chủng loại thường xuyên thay đổi theo tháng, theo các đơn hàng nên việc xây dựng và gửi định mức lao động tới cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện là khó thực hiện. Đề nghị bỏ quy định về gửi định mức lao động tới cơ quan quản lý nhà ước về lao động cấp huyện. **Nam Định**- Đề nghị quy định cụ thể hơn về TLBL (số bậc tối đa, tối thiểu), thời gian được xét nâng bậc và tăng lương cho NLĐ, định mức lao động. **Bình Dương, BQL KCN Nghệ An, BQL KCN Tây Ninh**- Đề nghị quy định phải đăng ký TLBL, định mức lao động và nâng lương định kỳ. **Bình Dương, BQL KCN Nghệ An**- Đề nghị có quy định chỉ cần công ty mẹ (trụ sở chính) thực hiện đăng ký TLBL với cqNN theo quy định và gửi bản đăng ký cho các cqQL địa phương nơi đặt trụ sở chi nhánh (các chi nhánh ko cần phải đăng ký TLBL). **Tập đoàn bưu chính viễn thông VN**- Đề nghị quỹ lương của viên chức quản lý (bị khống chế mức tối đa) được gộp vào Quỹ lương của NLĐ. **Tập đoàn bưu chính viễn thông VN.**- Quy định gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý lao động cấp huyện cần xem xét bãi bỏ vì thực tế không có quy trình cụ thể để quản lý. **Bộ KHĐT, Hiệp hội DN Vương quốc Anh.**- Việc gửi thang lương, bảng lương và định mức lao động cho cơ quan lao động cấp huyện gặp rất nhiều khó khăn trong thực tiễn vì hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động của doanh nghiệp được thay đổi hằng năm cho phù hợp với tổ chức sản xuất và trình độ công nghệ. Mặt khác, có nhiều DN không có định mức lao động do chỉ xác định số lao động theo vị trí chức danh công việc, hoặc có DN có nhiều dây truyền sản xuất các sản phẩm khác nhau, mỗi sản phẩm có định mức riêng. **Vụ LĐTL** |
| Điều 94 BLLĐ(Hình thức trả lương) | Đề nghị hướng dẫn các hình thức trả lương, đặc biệt là trả lương theo thời gian (tháng, tuần, ngày, giờ) để người sử dụng lao động và người lao động thực hiện và làm cơ sở để để xác định mức lương theo các hình thức trả lương tương ứng với mức lương tối thiểu theo tháng, ngày và theo giờ do Chính phủ quy định. **Kon Tum, TANDTC,** **Vụ LĐTL** |
| Điều 97 BLLĐ(Tiền lương làm thêm giờ, làm việc ban đêm) | - Việc quy định cách tính tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm hiện nay rất phức tạp gây khó khăn cho doanh nghiệp. **Bộ Ngoại giao, Vụ LĐTL**- Cần quy định rõ về trả lương làm thêm khi được nghỉ bù; tiền lương khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ trùng với ngày nghỉ hàng tuần. **Kon Tum, Gia Lai, Thanh Hóa, TANDTC, Tập đoàn Bưu chính viễn thông, Tổng công ty đầu tư phát triển nhà và đô thị, Vụ LĐTL**- Đề nghị có quy định rõ ràng về tiền lương làm thêm giờ ban đêm và tiền lương làm thêm giờ của ca đêm để thực hiện cho phù hợp với tính hình thực tế. **Hải Dương, BQL KCN Hải Dương, BQL KCN Hải Phòng****-** Đề nghị tăng phần trăm tiền lương hưởng làm thêm giờ. **Bộ KHCN**- Đề nghị quy định đồng nhất về chế độ tiền lương làm thêm giờ cho cả ba trường hợp. **Hiệp hội DN Malaisia** |
| Điều 98 BLLĐ(Tiền lương ngừng việc) | - Tiền lương phải trả căn cứ vào tiền lương nào? Lương thực tế hay lương hợp đồng? **Vụ LĐTL**- Khoản 3: Hiện nay chưa có hướng dẫn trường hợp “ngừng việc vì lý do kinh tế”, mới chỉ hướng dẫn lý do kinh tế theo Điều 44.2, nên việc áp dụng gặp nhiều khó khăn, đề nghị được hướng dẫn cụ thể. **Tiền Giang, Vụ LĐTL** |
| Điều 100 BLLĐ(Tạm ứng tiền lương) | Người lao động được tạm ứng tiền lương theo tiền lương nào? Lương thực tế hay lương hợp đồng? **Vụ LĐTL** |
| Điều 102 BLLĐ(Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương) | Có mâu thuẫn giữa điều này với Điều 90 do các chế độ phụ cấp lương đã được quy định tại Điều 90. Mặt khác, rất khó phân định các chế độ trợ cấp, khuyến khích với các chế độ phụ cấp và các khoản bổ sung khác nên các doanh nghiệp thường lách để trách đóng bảo hiểm xã hội. **Vụ LĐTL** |
| Những nội dung khác | Cần thống nhất trong các khái niệm “tiền lương/tiền lương trả cho người lao động” và “tiền lương theo hợp đồng lao động” tạo thuận lợi cho người lao động và người sử dụng lao động trong việc giải quyết chế độ chính sách, đóng bảo hiểm xã hội và quyết toán thuế tại doanh nghiệp. **Hồ Chí Minh** |
| Cần bổ sung quy định, hướng dẫn cụ thể đối với hình thức trả lương khoán cho người lao động. **Hồ Chí Minh** |
| Chính sách tiền lương phải ổn định và thống nhất giưa DN nhà nước và DN thuộc các thành phần kinh tế còn lại. **Hải Dương** |
| Đề nghị có cơ chế tiền lương phù hợp đối với các CCVC NLĐ làm việc tại các Ngân hàng 0 đồng được tái cơ cấu. **Ngân hàng Nhà nước VN** |
| Đề nghị có hướng dẫn khung việc thực hiện TLBL, định mức LĐ cho các DN ngoài nhà nước, FDI; ko để tình trạng DN tự xây dựng TLBL. **Bình Dương** |
| Cần qui định doanh nghiệp xây dựng qui chế trả lương, nâng bậc và gửi đến cơ quan quản lý lao động địa phương. **Hà Nam** |
| Đề nghị hướng dẫn rõ đối với người lao động làm việc theo theo HĐLĐ tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, tiền lương ghi trong hợp đồng lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng thì tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo tiền lương ghi tại HĐLĐ hay thấp nhất phải bằng mức lương tối thiểu vùng. **BHXH Việt Nam** |
| Đề nghị khẩn trương ban hành Luật Tiền lương tối thiểu để áp dụng và thực hiện theo cơ chế thị trường. **Hồ Chí Minh** |
| Đề nghị có các quy định trong việc xây dựng thang, bảng lương gắn với việc quy định các hệ số lương cụ thể để DN không phải làm lại khi có sự thay đổi mức lương tối thiểu vùng. **BQL Bắc Giang** |
| - Đề nghị cách xác định lương ngày được cả hai cách theo Thông tư 23 và 47 “chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của PL mà doanh nghiệp lựa chọn, nhưng bình quân của tất cả các tháng trong năm tối đa không quá 26 ngày”. **Hải Dương** |
| Đề nghị quy định thống nhất chế độ phụ cấp trong các DNNN nhằm bảo đảm sự bình đẳng và công bằng của NLĐ trong các DNNN và theo hạng DN. **Lào Cai** |
| Nghị định XPHC | - Đề nghị tăng mức xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi không xây dựng và gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương. **Hồ Chí Minh, Nam Định.****-** Cần bổ sung quy định xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi “không ban hành quy chế trả lương, trả thưởng, nâng bậc lương cho người lao động hoặc có xây dựng nhưng không thực hiện” nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động theo đúng quy định. **Hồ Chí Minh** |
| **Chương VII: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi** |
|  | Đề nghị bổ sung vào trong danh mục DN được làm thêm 300h/năm: các DN thuộc ngành công nghiệp, chế tạo, sản phẩm dầu khí,...  |
| Đề nghị nghiên cứu, xem xét quy định cụ thể về TGLV đối với lao động thuộc ngành thương mại. Trên thực tế thời giờ làm việc thường xuyên trên 10 giờ/ngày. NLĐ vẫn có nhu cầu làm việc trong các DN này. **Lai Châu** |
| Đề nghị có quy định về TGLV TGNN đối với lao động có tính đặc thù như: lái xe, bảo vệ, thủ kho... **Cần Thơ, Sóc Trăng** |
| Điều 104.1 BLLD | - Khoản 1: Đề nghị sửa từ “và” thành từ “hoặc” như sau: “Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày **hoặc** 48 giờ trong 01 tuần”. **Cục ATLĐ**- Khoản 2: Đề nghị sửa lại như sau: “2. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần theo hướng dẫn của Chính phủ” vì quy đinh như hiện hành gây khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện, không tạo được sự linh hoạt cho doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp đã xin làm việc theo phương án 12 giờ/ngày, 1 tuần làm 04 ngày. **Cục ATLĐ**- Khoản 3: Đề nghị sửa đổi “Thời giờ làm việc ko quá 06 giờ trong 1 ngày” bằng “Thời giờ làm việc ko quá 06 giờ trong 1 ngày hoặc 36 giờ trong 1 tuần”. **Tập đoàn Điện lực Việt Nam**- Khoản 3: Đề nghị thay bằng giới hạn "thời gian tiếp xúc" với yếu tố nguy hiểm, độc hại (chứ không phải quy định về thời giờ làm việc (thời giờ có mặt tại nơi làm việc theo hợp đồng lao động); sửa lại cho phù hợp với Điều 25 Luật An toàn, vệ sinh lao động, phù hợp với Công ước quốc tế và thông lệ quốc tế: “3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm thời gian tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại của người lao động nằm trong giới hạn an toàn được quy định trong quy chuẩn kỹ thuật quốc gia tương ứng và các quy định của pháp luật có liên quan”. **Cục ATLD**- Đề nghị quy định khi thời giờ làm việc vượt mức trung bình của mỗi tháng hoặc mỗi năm thì sẽ được tính là làm thêm giờ. **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 105 BLLĐ | Đề nghị sửa lại như sau: “**Khung giờ** làm việc ban đêm được tính từ **21 giờ** đến 6 giờ sáng ngày hôm sau” cho phù hợp với Công ước. Khoản 2 Điều 1 Công ước 171 quy định “người làm việc ban đêm là chỉ những người lao động thực tế có thực hiện số giờ làm việc ban đêm vượt quá một giới hạn có thể”; đảm bảo sức khỏe cho người làm việc ban đêm. Điều 105 về nguyên tắc chỉ là khung giờ hoặc khoảng thởi gian làm việc ban đêm; cho nên không nhất thiết phải là là 8 giờ có thể tăng đến 12 giờ. Ngoài ra đề nghị xem xét bổ sung quy định sau “Người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 5 tuổi có quyền từ chối làm việc ban đêm” do dịch vụ trông trẻ ban đêm chưa được thiết lập phù hợp. **Cục ATLD** |
| Điều 106 BLLĐ | - Khoản 1: Cần hướng dẫn cụ thể thời gian làm thêm giờ là trước hay sau thời gian làm việc bình thường. **Bình Dương****-** Đề nghị tăng số giờ làm thêm. **Bộ Tài chính, Bộ KHĐT, Đồng Nai,** **Hà Nam, Phú Thọ, Bắc Giang, Đăk Lăk, Phú Yên, Thanh Hóa, Lào Cai, BQL KCN Tiền Giang, BQL KCN Hải Dương, BQL KCN Hòa Bình, BQL KCN Đồng Nai, BQL KCN Quảng Bình, BQL KCN Hà Nam, BQL KCN Đăk Nông, Hiệp hội Dệt may VN, Cục ATLĐ, BQL KCN Nghệ An,** **Tập đoàn Điện lực VN, Hiệp hội DN Hàn Quốc, Hiệp hội Dn Nhật Bản.**(Hiệp hội Dệt may VN đề nghị thời gian làm thêm không quá 4 giờ/ngày, 52 giờ/tháng và 600 giờ/năm)Lý do: Tăng tính cạnh tranh với các quốc gia lân cận; tăng thu nhập cho NLĐ.- Đề nghị quy định giờ làm thêm tối đa trong 1 tháng, trong 1 năm của sỹ quan thuyền viên khi làm việc trên tàu biển để việc tính toán tiền lương làm thêm giờ được thuận lợi hơn. **Tổng Công ty hàng hải VN**- Đề nghị bổ sung viên chức và NLĐ ngành khí tượng thủy văn vào đối tượng được hưởng chế độ làm thêm 300 giờ trong năm do tính chất đặc thù. **Bộ TNMT****-** Khoản 2: Có thể xem xét quy định về làm thêm giờ tối đa trong ngày, trong tuần để đảm bảo sự linh hoạt cho người sử dụng lao động, tăng khả năng cạnh tranh về thị trường lao động so với các quốc gia trong khu vực, đặc biệt trong hội nhập kinh tế quốc tế, phù hợp với điều kiện nước ta là một nước đang phát triển và phù hợp với thực tế người lao động có nhu cầu làm thêm giờ để tăng thêm thu nhập. **Cục ATLĐ** - Đề nghị bỏ điểm c vì không rõ ràng, cụ thể, gây khó khăn trong tổ chức thực hiện và không cần thiết. **Cục ATLĐ**- Giới hạn làm thêm giờ của Việt Nam khắt khe hơn rất nhiều so với các nước khác. Việc này sẽ làm giảm tính cạnh tranh của Việt Nam và khiến Việt Nam không thể phát triển các ngành công nghiệp, chế tạo,…Mỗi ngành nghề có những tính chất công việc, môi trường lao động đặc thù khác nhau. Đồng thời mỗi doanh nghiệp có những đặc thù về môi trường làm việc, quy định chung một mức giới hạn làm thêm giờ là quá cứng nhắc. **Hiệp hội DN Nhật Bản.** |
| Điều 107.2 BLLĐ | Đề nghị bổ sung thêm là cần có sự đồng ý của người lao động, có thể sửa lại như sau“Trong trường hợp phải khắc phục hậu quả nghiêm trọng do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh trong phạm vi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức thì người sử dụng lao động được phép huy động làm thêm giờ vượt quá quy định tại khoản 2 của Điều này, nhưng phải được sự đồng ý của người lao động”. **Cục ATLD**- Đề nghị tăng thời giờ làm thêm trong tất cả các ngành công nghiệp. **Hiệp hội DN Nhật Bản.** |
| Điều 108 BLLĐ | - BLLD chưa có quy định về việc NLĐ có quyền nghỉ ăn cơm giữa ca làm việc vì thời giờ nghỉ giữa ca làm việc với thời giờ nghỉ ăn cơm là hai loại thời giờ khác nhau. **TANDTC**- Khoản 1: Đề nghị quy định rõ ràng về nghỉ giữa ca. **Quảng Bình**- Khoản 1: Đề nghị quy định rõ ràng về nghỉ giữa ca. Bản chất nghỉ giữa ca là để bảo đảm sức khỏe, vì vậy hầu hết các quốc gia đều quy định thời gian nghỉ này sau một số giờ làm việc nhất định và không bắt buộc tính vào giờ làm việc. Vì vậy, để đơn giản và dễ hiểu, thì cần phải quy định rõ ràng theo 1 trong 02 phương án sau: (1) PA 1: Quy định nghỉ giữa ca là 30 phút tính vào giờ làm việc (tức là giờ làm việc thực tế của người lao động chỉ còn là 7 giờ 30 phút); (2) PA2 chỉ quy định thời gian nghỉ giữa ca tối thiểu 30 phút, không bắt buộc tính vào giờ làm việc. **Cục ATLD**- Đề nghị quy định thời gian từ lúc vào ca đến lúc tan ca được coi là thời gian liên tục để NLĐ được hưởng khoảng thời gian nghỉ giữa ca có tính vào thời gian làm việc và có hưởng lương. **Bắc Ninh, BQL KCN Bắc Ninh, BQL KCN Thái Nguyên**- Đề nghị Bộ luật Lao động đưa ra khái niệm hoặc giải thích từ ngữ cụ thể về thuật ngữ “làm việc liên tục” để việc áp dụng quy định được thống nhất. **Thái Nguyên, BQL KCN Đồng Nai, BQL KCN Hải Phòng**- Khoản 3: Đề nghị bỏ vì không rõ ràng và không cần thiết. **Cục ATLD**- Khoản 3: Đề nghị quy định cụ thể và rõ ràng hơn về nghỉ ngắn (thời điểm các đợt nghỉ ngắn có bắt buộc phải áp dụng với ca làm việc không liên tục không? thời gian nghỉ ngắn là bao nhiêu? Và tối thiểu doanh nghiệp phải cho người lao động nghỉ bao nhiêu đợt?. Trong trường hợp doanh nghiệp có hệ thống sản xuất theo dây chuyền và không thể ngừng hệ thống sản xuất thì việc bố trí cho người lao động nghỉ ngắn giữa giờ phải thực hiện như thế nào?) **Bình Dương, Đồng Nai, Hải Dương, BQL KCN Đà Nẵng, BQL KCN Tây Ninh**- Đề nghị chuyển đổi 6 tiếng thành 8 tiếng. **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 109 BLLĐ | Đề nghị sửa lại là “Khi làm việc theo ca, người lao động được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc **tiếp theo**” để đảm bảo tính chính xác, vì tính theo ca liền kề ứng với mỗi người lao động; không phải tính theo ca của doanh nghiệp. **Cục ATLD** |
| Điều 110 BLLD | - Đề nghị có quy định cho phép DN và NLĐ được thực hiện hoán đổi ngày nghỉ hàng tuần để tạo điều kiện cho NLĐ có kỳ nghỉ dài hơn. **Hải Dương, BQL KCN Hải Dương**- Khoản 2: Đề nghị quy định rõ thế nào là “do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần”. **Hải Dương**- Khoản 2: Doanh nghiệp dưới 10 không bắt buộc phải có nội qui lao động. Đề nghị thay vì phải ghi vào nội qui thì ghi là “NSDLĐ thông báo trước cho NLĐ”. **Hiệp hội DN vương quốc Anh.**- Khoản 2: Đề nghị quy định cụ thê hướng dẫn việc sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần trong trường hợp DN tổ chức làm việc theo ca. **Bình Dương**- Đề nghị sửa lại “ngày cố định khác trong tuần” bằng “ngày xác định khác trong tuần” để đảm bảo tính khả thi, phù hợp thực tiễn tổ chức lao động theo ca có chu kỳ đảo ca không phải là 7 ngày (Ví dụ làm 4 ngày nghỉ 2 ngày sau đó làm 4 ngày nghỉ 2 ngày lặp lại). **Cục ATLD****-** Đề nghị sửa lại cơ quan ban hành “Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành” thành “Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi có ý kiến của Bộ Y tế”. **Cục ATLD** |
| Điều 111, 112, 115, 116 BLLĐ | Đề nghị quy định rõ tiền lương trả cho người lao động nghỉ hàng năm, nghỉ ngày lễ, nghỉ về việc riêng có hưởng lương được tính theo mức lương nào? Lương thực tế hay lương hợp đồng? **Vụ LĐTL** |
| Điều 111 BLLĐ | - Đề nghị quy định rõ ràng, cụ thể hơn, NLĐ không có nhu cầu nghỉ, có nguyện vọng được đi làm vào số ngày không nghỉ hết thì trình tự thực hiện và tiền lương trả cho NLĐ ntn? Đề nghị có công thức tính rõ ràng **Hải Dương, BQL KCN Hải Dương, Hiệp hội DN Nhật Bản**- Khoản 2: Đề nghị quy định thời hạn thông báo trước cho người lao động về lịch nghỉ hàng năm để người lao động chủ động hơn với lịch nghỉ của mình. **Quảng Bình, Cục ATLĐ**- Đề nghị quy định thằng vào luật thời gian nào được tính là thời gian làm việc của NLĐ để tính ngày nghỉ hàng năm. **Thanh tra Bộ** |
| Điều 113.2 BLLĐ | - Đề nghị bỏ vì không cần thiết, quy định đã có quy định tăng số ngày đi đường tại Khoản 4 Điều 111. Hơn nữa, khái niệm miền xuôi, ngược không rõ ràng. **Cục ATLĐ**- Đề nghị quy định rõ theo khu vực có hệ số phụ cấp nào thì được hưởng. **Tập đoàn Điện lực VN** |
| Điều 114 BLLĐ | - Cần quy định rõ hơn “vì lý do khác” cũng như trình tự, thủ tục, thời hạn để “thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ”. **Bộ Ngoại giao, TANDTC, Hải Dương, Nam Định, Kon Tum, Gia Lai, BQL KCN Hải Dương, BQL KCN Đồng Nai, BQL KCN Đà Nẵng, BQL KCN Hải Phòng, Tập đoàn Công nghiệp cao su VN, Tập đoàn bưu chính viễn thông VN, Hiệp hội DN Châu Âu, Hiệp hội DN Malaisia, Thanh tra Bộ.**- Khoản 1: Đề nghị quy định chỉ thanh toán những ngày chưa nghỉ của năm cuối. **Hiệp hội DN Châu Âu, Hiệp hội DN Malaisia.**- Tiền lương trả cho người lao động những ngày nghỉ hàng năm nhưng chưa nghỉ được tính theo mức lương nào? Lương thực tế hay lương hợp đồng? **Hải Dương, Vụ LĐTL**- Khoản 2: Đề nghị sửa lại như sau “2. Người lao động quy định tại Khoản 1 Điều này mà có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc” để tránh mâu thuẫn với Điều 111 BLLD và phù hợp với Điều 12 của công ước 132 về nghỉ phép hàng năm là cấm mọi thỏa thuận từ bỏ quyền nghỉ hàng năm được thay thế bằng một khoản tiền. **Cục ATLD** |
| Điều 115 BLLD | - Đề nghị cân nhắc xem xét bổ sung ngày kỷ niệm Ngày Chiến thắng Điện Biên Phủ 7/5 hàng năm vào ngày nghỉ lễ quốc gia. Ngoài ra, chưa rõ 5 ngày Tết âm lịch là những ngày nào, đề nghị có hướng dẫn cụ thể. **Cục ATLD**- Đề nghị có hướng dẫn rõ trong trường hợp NLĐ nghỉ không hưởng lương trong một thời gian dài và trong thời gian đó có những ngày lễ, Tết hoặc ngày nghỉ việc riêng thì NLĐ có được trả lương cho những ngày lễ tết, nghỉ việc riêng đó không. **Hiệp hội DN Australia.** |
| Điều 116 BLLĐ | - BLLĐ cần quy định về việc nghỉ bù trong trường hợp NLĐ được nghỉ hai chế độ là nghỉ lễ và nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong cùng một ngày. **Bắc Kạn, Quảng Trị, Trà Vinh, TANDTC** |
| Điều 117 BLLĐ | Đề nghị bổ sung như sau: “….24/24 giờ và các công việc có tính chất đặc biệt khác Chính phủ quy định căn cứ vào tình hình phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu quản lý nhà nước, thì các bộ quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi…” để đảm bảo sự linh hoạt. **Cục ATLD** |
| Các nội dung khác | - Đề nghị quy định nghỉ bủ khi NLĐ trong cùng 01 ngày được nghỉ 2 chế độ. **BQL KCN Thanh Hóa**- Quy định thời gian làm thêm giờ đối với ngành dệt nhuộm, may mặc tăng lên từ 200h đến 450h/năm (cao nhất khoảng 40h/tuần); Tiền lương làm thêm giờ trả cho người lao động tính theo làm thêm giờ ngày thường, ngày nghỉ, ngày lễ tết, cùng với áp dụng tiền lương làm thêm giờ luỹ tiến : từ 301 h-350 h hệ số 1,2, từ 351 h -400h hệ số 1,5, từ 401h – 450 h hệ số 1,8 của tiền lương làm thêm giờ. Đồng thời, quy định các điều kiện lao động để doanh nghiệp được tổ chức làm thêm giờ ở mức từ trên 300 h đến 450 h. **Nam Định****-** Đề nghị có thể bỏ quy định việc thông báo cho cơ quan lao động địa phương. Trong trường hợp này đơn vị sử dụng lao chỉ cần thuộc phạm vi ngành nghề theo quy định và được sự đồng ý của người lao động. **Tiền Giang**- Đề nghị Chính phủ ban hành quy định các hình thức xử phạt có tính răn đe cao đối với các doanh nghiệp vi phạm về quy định làm thêm giờ. **Bắc Ninh**- Đề nghị ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định. **Bắc Ninh** |
| **Chương VIII: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất** |
|  | - Đề nghị quy định rõ về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, về ủy quyền hoặc phân quyền xử lý kỷ luật lao động. **Thanh tra Bộ**- Đề nghị quy định cho phép ủy quyền XLKLLĐ. **BQL KCN Tiền Giang, Tập đoàn Điện lực VN****-** Đề nghị quy định cụ thể thời gian doanh nghiệp phải xây dựng và ban hành nội quy lao động sau khi DN được thành lập. **Vụ LĐTL** |
| Khoản 3 Điều 119 và Khoản 3 Điều 121 BLLĐ | Đề nghị điều chỉnh Khoản 3 Điều 119 và Khoản 3 Điều 121 cho phù hợp (ví dụ bỏ yêu cầu tham khảo ý kiến của công đoàn khi doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở), hoặc điều chỉnh định nghĩa tại Khoản 4 Điều 3. **Hiệp hội DN vương quốc Anh** |
| Điều 120 BLLĐ | - Đề nghị bỏ việc đăng ký NQLĐ.Nội dung về KLLĐ TNVC cần quy định rõ trong BLLĐ để DN căn cứ thực hiện, không nên để DN phải xây dựng NQLĐ. **Lâm Đồng**- Khoản 2: quy định 10 ngày là không cần thiết. **Tiền Giang**- Đề nghị việc đăng ký NQLĐ phân cấp cho Phòng LĐTBXH. **Tổng công ty đầu tư phát triển nhà và đô thị**- Khoản 3: Đề nghị qui định rõ chỉ khi nào có nội dung trái pháp luật thì NSDLĐ mới phải điều chỉnh nội qui, và nếu không trái pháp luật thì phải cho doanh nghiệp đăng ký và nghiêm cấm mọi hành vi làm cản trở, gây phiền hà cho doanh nghiệp khi đăng ký nội qui lao động. **Hiệp hội vương quốc Anh** |
| Điều 121.2 BLLĐ | Về hồ sơ đăng ký NQLĐ: đề nghị quy định cụ thể các văn bản của NSDLĐ có liên qun đến KLLĐ TNVC là những VB gì, tính pháp lý của những VB đó ntn? Trong trường hợp DN không có những VB liên quan thì việc đăng ký NQLĐ có được chấp nhận không? **Bình Dương** |
| Điều 123 BLLĐ | - Trình tự XLKLLĐ quá dài. **Bộ KHĐT**- Thời gian và số lần thông báo trong trường hợp có người vắng mặt cần rút ngắn lại. **Hiệp hội DN Malaisia.**- Với các trường hợp người lao động có hành vi tham ô, trộm cắp đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền điều tra, theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có cần phải tổ chức phiên họp để chứng minh lỗi của người lao động, rồi lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và của đương sự nữa hay không? Đồng thời cần đơn giản hóa trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải vì trong thực tế đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều người lao động thì sẽ tốn rất nhiều thời gian của doanh nghiệp để xử lý kỷ luật sa thải. **Đồng Nai**- Đề nghị quy định rõ về quy trình XLKLLĐ. **Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước, Thanh tra Bộ**- Đề nghị quy định rõ thủ tục gửi thông báo XLKLLĐ bao gồm thời gian gửi, phương thức gửi. **TANDTC, Tập đoàn công nghiệp cao su VN**- Khoản 1a: Đề nghị quy định rõ ràng hơn về sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, có bao gồm tất cả thành viên BCH không hay chỉ cần đại diện tham gia? **Tập đoàn Điện lực VN**Khoản 1c: Đề nghị trong trường hợp NLĐ tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong 1 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng thì không cần NLĐ phải có mặt. **TANDTC**- Khoản 4: Trong thực tế, không ít trường hợp lao động nữ đang mang thai và nuôi con nhỏ đã lợi dụng quy định này để có các hành vi vi phạm nội quy lao động của doanh nghiệp nhưng doanh nghiệp không thể xử lý kỷ luật trong thời gian này. **Đồng Nai** |
| Điều 124 BLLĐ | - Đề nghị quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được tính từ ngày “phát hiện ra hành vi vi phạm”, do có nhiều hành vi cần nhiều thời gian để tiến hành điều tra và chứng minh được lỗi của người lao động. **Đồng Nai, BQL KCN Đồng Nai**- Đề nghị hiệu chỉnh thời hạn 6 tháng. **Tập đoàn Điện lực VN**- Đề nghị sửa đổi quy định về thời hiệu. **BQL KCN Quảng Bình** |
| Điều 125 BLLĐ | - Hình thức cách chức hoặc kéo dài thời hạn nâng bậc lương là không phù họp với DN. Vì Quy chế trả lương theo vị trí việc làm nên coi chức vụ trong DN cũng là vị trí việc làm. **Tổng công ty lương thực miền Bắc**- Đề nghị bổ sung hình thức kỷ luật chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn hoặc cảnh cáo (tương đương mức cách chức hoặc kéo dài thời hạn nâng bậc lương). **Tập đoàn Bưu chính viễn thông VN**- Đề nghị có quy định về việc áp dụng hình thức XLKLLĐ tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 125. **Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước**- Đề nghị bổ sung hành vi làm giả bằng cấp hay kinh nghiệm khi được tuyển dụng cũng sẽ bị cho thôi việc. **Hiệp hội DN Anh, Hiệp hội DN Hàn Quốc** |
| Điều 126 BLLĐ | - Đề nghị có hướng dẫn cụ thể về mức “thiệt hại nghiêm trọng”, “thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng”; quy định rõ thế nào là “lợi ích của doanh nghiệp”. **Đồng Nai, Tiền Giang, Trà Vinh, Bình Dương, Thanh Hóa, Phú Yên, Đồng Tháp, Yên Bái, Hải Dương, Quảng Bình, Quảng Ngãi, Phú Thọ, Kon Tum, Lâm Đồng, BQL KCN Hải Dương, BQL KCN Hòa Bình, BQL KCN Đồng Nai, BQL KCN Quảng Bình, BQL KCN Hà Nam, BQL KCN Đà Nẵng, BQL KCN Nghệ An, Bộ Nội vụ, TANDTC, Tập đoàn Điện lực VN, Viettel, Tập đoàn bưu chính viễn thông, Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước, Hiệp hội DN vương quốc Anh.**- Bổ sung vào khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động: “…người lao động vi phạm quy định về an toàn vệ sinh lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng, sức khỏe con người hoặc đe dọa thiệt hại nghiêm trọng tài sản, lợi ích người sử dụng lao động”. **Bà Rịa Vũng Tàu**- Đề nghị quy định chi tiết hơn về sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc vì NLĐ có thể sử dụng trước khi đến nơi làm việc nhưng trong giờ làm việc có thể sẽ bị say thuốc, lên cơn nghiện, ko đảm bảo ATLĐ. (**Lào Cai);** đề nghị bỏ trong phạm vi nơi làm việc **(BQL KCN Bắc Ninh)**- Đề nghị bổ sung hành vi: làm giả hồ sơ, giấy tờ để được vào làm việc. **BQL KCN Bắc Ninh, BQL KCN Thái Nguyên**- Đề nghị bổ sung cho phù hợp thực tế hiện nay vì có nhiều chất gây nghiện mà tính chất của nó hơn cả ma túy như đá, thuốc lắc,.. **Tập đoàn Điện lực VN**- Khoản 3: Quy định "Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng" đang trùng lắp với quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (Điều 43). Tuy nhiên, trên thực tế do trình tự thủ tục kỷ luật sa thải đối với các đối tượng này rườm rà nên đa số các DN chọn hình thức "đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật". Do vậy, đề nghị bỏ quy định này, để tránh cùng 1 hành vi mà được điều chỉnh bới 2 quy định khác nhau, không thống nhất trong cách xử lý. **BQL KCN Hòa Bình, Vụ LĐTL**- Đề nghị quy định rõ, cụ thể về “NLĐ tự ý bỏ việc quá 5 ngày” sa thải? đơn phương trái PL. **BQL KCN Hải Dương, BQL KCN Hải Phòng** |
| **Quy định khác** | Bổ sung hậu quả pháp lý khi sa thải trái pháp luật áp dụng như Điều 42 Bộ luật Lao động. **Hồ Chí Minh, Lâm Đồng, BQL KCN Hà Nam, TANDTC, Tập đoàn Công nghiệp cao su VN, Thanh tra Bộ** |
| Điều 127 BLLĐ | - Xóa KLLĐ đối với trường hợp kéo dài thời hạn nâng bậc lương: không phù hợp. VD: NLĐ vi phạm sau kỳ nâng lương của công ty (thường 01 năm 1 lần nâng lương). Nếu tính từ ngày xử lý, sau 06 tháng được xóa kỷ luật, nhưng thực tế NLĐ lúc đó chưa chấp hành hình thức XLKL. **BQL KCN Đồng Nai**- Đề xuất thời hạn được xóa kỷ luật  |
| Điều 129 BLLĐ | Người lao động được tạm ứng tiền lương theo tiền lương nào? Lương thực tế hay lương hợp đồng? **Vụ LĐTL** |
| Điều 130 BLLĐ | - Tại Điều 130 Bộ luật Lao động quy định mức bồi thường và khấu trừ khi người lao động sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị trị giá dưới 10 tháng lương tối thiểu vùng tối đa là 3 tháng tiền lương. Nhưng đối với các trường hợp người lao động sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị trị giá trên 10 tháng lương tối thiểu vùng thì Bộ luật Lao động không quy định mức bồi thường. Vì vậy, một số doanh nghiệp đã buộc người lao động bồi thường toàn bộ giá trị đã làm hư hỏng. Đây là vấn đề bất hợp lý trong việc thực hiện bồi thường thiệt hại. Đề nghị bổ sung quy định về mức bồi thường và khấu trừ tiền lương khi người lao động do sơ suất làm hỏng dụng cụ, thiết bị trị giá trên 10 tháng tiền lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. **Hồ Chí Minh, Bắc Kạn, Nam Định, Yên Bái, Quảng Trị, Đồng Tháp, Trà Vinh, BQL KCN Thanh Hóa, BQL KCN Nghệ An, Tập đoàn Điện lực VN, Vụ LĐTL**- Đề nghị bổ sung quy định hướng dẫn và các chế tài xử phạt đối với hành vi cố ý gây thiệt hại tài sản. **Hồ Chí Minh, Tiền Giang**- Đề nghị bổ sung nội dung liên quan đến thiệt hại về tiền và cho phép khấu trừ tiền lương trong trường hợp này. **Hiệp hội DN Malaisia** |
| Điều 132 BLLĐ | Cần quy đinh trách nhiệm của NSDLĐ trong trường hợp cơ qaun có thẩm quyền giải quyết khiếu nại kết luận khác với nội dung quyết định kỷ luật lao động, bồi thường TNVC của NSDLĐ đã ban hành. **Thanh tra Bộ** |
| Điều 30.4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP | Về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, theo quy định tại khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, người được ủy quyền giao kết HĐLĐ chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách. Việc này gây khó khăn cho một số doanh nghiệp, giám đốc không trực tiếp điều hành doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI. Đề nghị xem xét lại quy định này vì khi người được ủy quyền xử lý sai quy định thì phải hoàn toàn chịu trách nhiệm về quyết định do người được ủy quyền thực hiện. **Tiền Giang** |
| **Chương IX: An toàn lao động, vệ sinh lao động** |
|  | Đề nghị điều chỉnh cho phù hợp với Luật An toàn, vệ sinh lao động, không đưa nội dung an toàn, vệ sinh lao động để tránh chồng chéo, khó áp dụng.. **(Tất cả các Bộ, ngành, địa phương đều đề nghị)** |
| Tiến hành khảo sát, lấy ý kiến các tổ chức, cá nhân có liên quan kịp thời bổ sung danh mục các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. **Hồ Chí Minh, Tây Ninh, Hà Tĩnh, Bộ Thông tin và Truyền thông** |
| Ban hành quy định chặt chẽ về điều kiện hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với các tổ chức, cá nhân có liên quan; quy định chế độ báo cáo hoạt động để cơ quan quản lý nhà nước có cơ chế kiểm tra, giám sát kịp thời về tình hình hoạt động của các tổ chức dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xử lý đối với các trường hợp mua bán các giấy chứng nhận, đối phó với cơ quan chức năng. **Hồ Chí Minh** |
| Nghiên cứu ban hành đầy đủ các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động. **Hồ Chí Minh** |
| Quy định rõ trách nhiệm quản lý nhà nước ở địa phương đối với các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động. **Hồ Chí Minh** |
| Đề nghị bổ sung những quy định về XLVPHC trong lĩnh vực ATVSLĐ. **Bình Dương**- Đối với những vụ tai nạn LĐ mà do lỗi của NSDLĐ chưa tổ chức huấn luyện về ATVSLĐ, trang bị bảo hộ,.. cho NLD theo đúng quy định thì chế tài xử phạt phải nghiêm ngặt và khởi tố khi cần thiết. **Quảng Ngãi** |
| - Đề nghị có quy định cụ thể thời gian điều trị được hưởng lương là từ khi bị tai nạn lao động đến khi người lao động trở lại làm việc được (bao gồm thời gian điều trị nội trú, ngoại trú và nghỉ chờ phục hồi sức khỏe). Căn cứ xác định thời gian nghỉ chờ hồi phục theo chỉ định của cơ sở điều trị, hoặc xác nhận của bộ phận y tế doanh nghiệp, hoặc kết luận của cơ quan Giám định y khoa. **Hải Phòng**  |
| Đề nghị bổ sung biện pháp chế tài cụ thể đối với hành vi cá nhân sử dụng bình khí nén theo quy định Nghị định số 95/2013/NĐ-CP và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP của Chính phủ. **Hồ Chí Minh** |
| Hiện nay, hầu hết chủ các doanh nghiệp đều thực hiện giao nhiệm vụ cho cấp dưới (cán bộ chuyên trách hoặc bán chuyên trách về an toàn vệ sinh lao động) trong việc thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động tại cơ sở nên việc quy định đối tượng nhóm 1 bắt buộc phải thực hiện huấn luyện an toàn vệ sinh lao động theo Thông tư số 27/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội và việc quy định về thời gian huấn luyện đối với từng đối tượng gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. Do vậy, đề nghị Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội xem xét điều chỉnh nội dung trên sao phù hợp để vừa đảm bảo công tác an toàn vệ sinh tại cơ sở và thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. **BQL Bắc Giang** |
| Một số quy định của pháp Luật về Lao động chưa thật sự thuận lợi cho doanh nghiệp trong quá trình thực hiện như việc bồi dưỡng bằng hiện vật tại chỗ trong ca làm việc (đa số doanh nghiệp thực hiện bồi dưỡng bằng tiền); thời gian tập huấn ATVSLĐ cho người lao động tối thiểu là 16 giờ nhưng thực tế rất ít doanh nghiệp thực hiện đúng theo quy định vì ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất và đây cũng là một phần nguyên nhân các doanh nghiệp không chấp hành đúng theo quy định của pháp luật về lĩnh vực ATVSLĐ. **Tiền Giang** |
| Đề nghị quy định thời gian huấn luyện lần đầu là 8 giờ và định kỳ là 4 giờ. **Hiệp hội Dệt may Việt Nam** |
| Điều 141 BLLĐ | Đề nghị bỏ quy định này vì ko cần thiết và không thực sự có ý nghĩa đối với NLĐ. **Hiệp hội DN Nhật Bản**  |
| Điều 142.1 BLLĐ | Đề nghị sửa hoặc bỏ Khoản 1 Điều này; vì “tai nạn lao động” về bản chất là “tai nạn xảy ra cho người lao động trong quá trình lao động” việc bổ sung quy định “gắn liền với việc thực hiện, nhiệm vụ” là sang phần tìm nguyên nhân và lỗi để bồi thường. **Cục ATLĐ** |
| Điều 144.1 BLLĐ | Đề nghị quy định rõ thế nào là điều trị ổn định. **Tập đoàn Điện lực VN** |
| Điều 152 BLLĐ | Đề nghị thời gian khám sức khỏe định kỳ là 12 tháng 1 lần. **Hiệp hội Dệt may VN** |
| **Chương X: Những quy định riêng đối với lao động nữ** |
|  | Đề nghị có thêm nhiều chính sách ưu tiên hơn nữa đối với tuyển dụng lao động nữ trong doanh nghiệp, cũng như nhiều chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ. Bởi thực tế một số doanh nghiệp hiện nay đang hạn chế sử dụng lao động nữ vì chi phí doanh nghiệp tăng cao do phải thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ. **Đồng Nai, Hải Phòng, Đăk Nông.** |
| Đề nghị quy định cho phép NLLĐ nữ được tạm hoãn HĐLĐ khi mang thai mà phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở KCB có thẩm quyền; và nếu họ muốn chấm dứt HĐLĐ thì ko phải bồi thường. **BQL KCN NGhệ An** |
| Đề nghị Nhà nước có chính sách khuyến khích xã hội hóa mở rộng nhà trẻ, mầm non trong độ tuổi từ 04 tháng trở lên. **Lai Châu** |
| Đề nghị có sự điều chỉnh quy định phù hợp đối với người lao động cả nam và nữ làm việc trong một số môi trường làm việc đặc thù bị ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ. **Hồ Chí Minh** |
| Đơn giản hóa thủ tục giải quyết miễn giảm thuế cho các DN sử dụng LĐ nữ. Các chi phí cho LĐ nữ không tính vào chi phí sản xuất mà cần được nhà nước chiết khấu lại cho DN sau khi tính thuế. **Bình Dương** |
| Đề nghị hướng dẫn cụ thể mức chi bồi dưỡng cho LĐ nữ sau khi sinh con của DN. (Thông tư 134/2007/TT-BTC hướng dẫn thi hành NĐ 24/2007/NĐ-CP qd chi tiết Luật thuế TNDN) **Quảng Ngãi** |
| Đề nghị có quy định về việc LĐ nữ đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng được tạm hoãn đơn phương chấm dứt HĐLĐ. **Bộ KHĐT** |
| Chưa có chế tài xử phạt đối với DN sử dụng nhiều lao động nữ. **Phú Thọ** |
| Điều 154 BLLĐ | - Khoản 3: đề nghị quy định rõ thế nào là đủ buồng tắm,... **Thanh tra Bộ**- Khoản 4: Đề nghị bổ sung hướng dẫn về mức hỗ trợ, thời gian hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. **Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Đăk Nông**- Khoản 4: Đề nghị xóa bỏ quy định về hỗ trợ, tài trợ việc thiết lập nhà trẻ, mẫu giáo vì đây là nội dung nhà nước phải tiến hành các đối sách của mình. **Hiệp hội DN Châu Âu** |
| Điều 155 BLLĐ | - Khoản 1: Quy định LĐ nữ có thai từ tháng thứ 6 không được bố trí làm việc tại vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới gây rất nhiều khó khăn cho DN khi sắp xếp và bố trí LĐ. **Tập đoàn Xăng dầu VN****-** Do quy định “mang thai từ tháng thứ 7” nên dẫn đến các doanh nghiệp áp dụng từ tuần 25, 26 hoặc 27. Đề nghị điều chỉnh quy định “mang thai từ tháng thứ 7” sang tuần thai kỳ để thực hiện thống nhất. **Tiền Giang, BQL KCN Tiền Giang**- Khoản 3: Đề nghị sửa lại cụm từ "vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi..." thành "vì lý do kết hôn, đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi..." vì quy định hiện hành chưa phù hợp với thực tế hiện nay. **Vụ LĐTL**- Khoản 5: Chưa rõ nghỉ chế độ hành kinh trong bao nhiêu ngày. Trong thực tế điều này rất khó thực hiện bởi việc xác định thời gian hành kinh của lao động nữ mang tính chất không cố định ảnh hưởng đến việc bố trí, sắp xếp công việc cho người lao động. **Đồng Nai, Hải Dương**- Khoản 5: đề nghị bỏ quy định về nghỉ 30 phút hành kinh. **Thanh Hóa**- Khoản 5: Đề nghị quy định cụ thể hơn 60 phút có được chia thời gian nghỉ không? **TANDTC**- Khoản 5: Đề nghị tăng thời gian nghỉ cho lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. **Bộ KHCN**- Khoản 5: Thời gian nghỉ của lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ trong thời gian hành kinh nên cho doanh nghiệp và người lao động tự thỏa thuận thời gian nghỉ để có lợi cho cả hai bên (VD: lao động nữ ở xa, hàng ngày đi làm bằng xe đưa đón của công ty, không thể tự đi muộn hay về sớm 30 phút vì không thể tự bố trí phương tiện được). **Bắc Ninh, Hải Dương, BQL KCN Hải Dương, BQL KCN Bắc Ninh, BQL KCN Thái Nguyên**- Khoản 5: nghỉ 30 phút hành kinh, đề nghị chuyển thành “khoản tiền phụ cấp phụ nữ”. **BQL KCN Hòa Bình.**- Khoản 5 nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh, đề nghị có hướng dẫn cụ thể. **Hiệp hội DN Malaisia.** |
| Điều 157 BLLĐ | Cần quy định cụ thể hơn đối với trường hợp lao động nữ muốn đi làm trước thời gian nghỉ thai sản. **Bộ Ngoại giao, TANDTC** |
| Điều 158 BLLĐ | Đề nghị có giải thích thuật ngữ ”việc làm cũ không còn” để áp dụng thống nhất. **Bộ KHCN, TANDTC** |
| **Chương XI: Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác** |
| **Mục 1: Lao động chưa thành niên** |
|  | Bổ sung chế tài đối với trường hợp doanh nghiệp sử dụng lao động chưa thành niên nhưng không ký kết hợp đồng lao động theo đúng quy định và không thực hiện khai trình lao động cho cơ quan quản lý lao động tại địa phương. **Hồ Chí Minh** |
|  | Cần điều chỉnh thống nhất các quy định liên quan để xác định cụ thể đối với nhóm người lao động từ 15 đến dưới 16 tuổi tham gia quan hệ lao động. **Hồ Chí Minh, BQL KCN Thanh Hóa** |
| Điều 163 BLLD | Để bảo đảm sự rõ ràng, phù hợp với điều 3 Công ước 138 và Khoản 1 Điều 162, 165 Bộ luật lao động. Đề nghị sửa đổi, bổ sung như sau: “1. Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ảnh hưởng xấu tới sự phát triển thể lực, trí lực hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành trên cơ sở Điều 165 của Bộ luật này” **Cục ATLĐ** |
| Điều 164 BLLD | Đề nghị bô sung “Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm”. **Cục ATLĐ** |
| Điều 165.3 BLLD | Đề nghị xem lại sự trùng lắp về trách nhiệm của Bộ tại Khoản 1 Điều 163 và Điều này để ban hành văn bản đúng thẩm quyền là “Danh mục chung” hay chỉ “danh mục bổ sung” theo điểm g khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này. **Cục ATLĐ** |
| **Mục 2 : Lao động cao tuổi** |
|  | Đề nghị đối với lao động đến tuổi nghỉ hưu, nhưng chưa đủ thời gian đóng BHXH thì có thể chuyển tiếp HĐLĐ đang thực hiện sang loại HĐLĐ chuỗi có xác định thời hạn tùy vào điều kiện sức khỏe NLĐ. **Quảng Ngãi**- Đề nghị quy định rõ về HĐLĐ đối với NLĐ đang làm việc tại DN đã đủ 55/60 nhưng chưa đảm bảo điều kiện về thời gian tham gia BHXH. **BQL KCN Hải Dương** |
| Điều 166 BLLD | - Khoản 1: Đề nghị sửa đổi khái niệm về lao động cao tuổi: “lao động cao tuổi là lao động tiếp tục làm việc sau độ tuổi theo quy định tại khoản 1 Điều 187 Bộ luật Lao động” **Bà Rịa Vũng Tàu**- Khoản 1: Đề nghị quy định cụ thể độ tuổi nào được coi là người lao động cao tuổi. **Vụ LĐTL, Cục ATLĐ, Thanh tra Bộ**- Khoản 2: Đề nghị bổ sung quy định hướng dẫn cụ thể về thời gian được rút ngắn đối với người lao động cao tuổi (bao nhiêu phút, thời gian được rút ngắn này có được tính là thời giờ làm việc không?). **Hồ Chí Minh, Đồng Nai, BQL KCN Đồng Nai, BQL KCN Hải Phòng, Vụ LĐTL, Thanh tra Bộ**- Khoản 2: Đề nghị bỏ hoặc chuyển sang Điều 167 để không gây ảnh hưởng đến tổ chức lao động. **Cục ATLĐ****-** Quy định không rõ nên các doanh nghiệp không có căn cứ để thực hiện. **Đồng Nai**- Đề nghị bỏ Khoản 3 hoặc chuyển sang Điều 104 vì không đúng tiêu đề Điều 166; mặt khác,việc giảm giờ của năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu không có giá trị nhiều đến việc bảo vệ sức khỏe người lao động, chỉ có giá trị chuẩn bị về mặt tâm lý cho người lao động thích nghi, làm quen dần sau khi nghỉ hưu. **Cục ATLĐ, Vụ LĐTL, Thanh tra Bộ** |
| Điều 167.1 BLLĐ | - Khoản 1: "khi có nhu cầu, NSDLĐ có thể thỏa thuận với NLĐ cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới theo quy định tại chương III của Bộ luật này": + Yk1: Đề nghị bỏ vì chưa phù hợp, gây cách hiểu không thống nhất. **Vụ LĐTL**+ Yk2: Đề nghị quy định rõ ràng, cụ thể hơn về . **Đài Tiếng nói VN, Long An, Bộ KHCN, Bộ Ngoại giao**- Khoản 2: Bổ sung thêm cụm từ "và quy định của pháp luật lao động". **Vụ LĐTL**- Khoản 3: Đề nghị bỏ vì trên thực tiễn nếu đủ sức khỏe thì NLĐ cao tuổi vẫn làm; chỉ nên cấm nhóm nghề có ảnh hưởng tới an toàn tính mạng của cộng đồng, môi trường (như lái máy bay….) và định hướng giao ban hành Danh mục cấm này, cũng như các điều kiện khi sử dụng như đối với LĐ chưa thành niên; hoặc sửa chung để thống nhất với Điều 64 của Luật an toàn, vệ sinh lao động. **Cục ATLĐ** |
| **Mục 3.Lao động VN đi lam việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại VN, lao động là người nước ngoài làm việc tại VN** |
|  | Chưa có quy định cụ thể về thời gian làm kinh nghiệm của vị trí công việc Nhà quản lý, giám đốc điều hành. **Hải Dương** |
|  | Đề nghị người nước ngoài là người đại diện theo PL của DN thuộc diện không phải cấp GPLĐ. Nếu người đại diện theo PL của DN đồng thời giữ chức danh quản lý hoặc chuyên môn thì phải thực hiện theo quy định của BLLĐ về giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài. **Hải Dương, BQL KCN Hải Dương** |
|  | Đề nghị có hướng dẫn cụ thể đối vơi các loại bằng cấp, trình độ chuyên môn của người nước ngoài. **Kiên Giang** |
|  | Đề nghị bổ sung một điều quy định thẩm quyền, trình tự, thủ tục xác nhận NLĐNN thuộc diện không cấp GPLĐ và thời hạn xác nhận. **Thanh tra Bộ** |
| Điều 169 BLLĐ | Đề xuất sửa đổi Điểm b Khoản 1 như sau: “Đáp ứng yêu cầu về sức khỏe, có trình độ chuyên môn và/hoặc kinh nghiệm phù hợp yêu cầu công việc”. **Hiệp hội DN Châu Âu** |
| Điều 170 BLLĐ | - Đề nghị bổ sung một khoản quy định về trình tự, thủ tục, cơ quan có thẩm quyền quyết định chấp thuận việc giải trình nhu cầu sử dụng LĐNN. **Thanh tra Bộ**- Khoản 2: đề nghị bỏ hoặc nhập chung yêu cầu này với thủ tục đề nghị cấp GPLĐ, để chỉ thực hiện một bước tại một cửa, thay vì hai bước chuẩn bị hồ sơ. **Hiệp hội DN Châu Âu** |
| Điều 171 BLLĐ  | - Đề nghị bổ sung quy định nếu NLĐNN làm việc cho nhiều NSDLĐ ở cùng vị trí như trong GPLĐ thì chỉ cần đăng ký với cqQLNN về LĐ địa phương về vị trí và thời gian làm việcs. **Thanh tra Bộ**- Đề nghị sửa như sau: “Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi có yêu cầu từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền”. **Hiệp hội DN châu Âu** |
| Điều 172 BLLĐ | - Đề nghị bổ sung trường hợp được miễn GPLĐ: người được cử làm đại diện chủ sở hữu (VD thành viên Hội đồng thành viên, người được chủ sở hữu ủy quyền). **BQL KCN Tây Ninh**- Đề nghị bổ sung một số đối tượng không phải cấp GPLĐ (di chuyển nội bộ DN 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết WTO; di chuyển các nước ASEAN...). **Thanh tra Bộ**- Đề nghị bổ sung 02 đối tượng được miễn GPLĐ: (1) người đại diện theo pháp luật của DN; (2) người nước ngoài kết hôn với công dân Việt Nam. **Hiệp hội DN Malaisia.** |
| Điều 173 BLLĐ | - Đề nghị sửa đổi như sau: “Thời hạn của giấy phép lao động được xem xét dựa trên thời hạn hợp đồng lao động của người lao động nước ngoài.” **Hiệp hội DN Châu Âu.**- Đề nghị thời hạn của giấy phép lao động là 03 năm và có thể gia hạn. **Hiệp hội DN Châu Âu.** |
| **Mục 4: Lao động là người khuyết tật** |
|  | - Doanh nghiệp hầu như chưa có quy định ưu tiên trong việc sử dụng lao động là người tàn tật. **Hà Tĩnh** |
| Điều 176.1 BLLĐ | Quy định quá chung chung, không cụ thể và không có tác dụng khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Bộ luật Lao động không có quy định về nghỉ việc đối với người lao động là người khuyết tật trong thời gian người lao động thực hiện các chức năng thăm khám, điều trị để phục hồi chức năng. Đề nghị quy định cụ thể những chính sách ưu đãi tương ứng với tỷ lệ sử dụng người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động. **Vụ LĐTL** |
| Điều 178 BLLĐ | - Khoản 1: Đề nghị sửa lại như sau: “Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm việc vào ban đêm.” Vì việc làm thêm giờ là theo nguyên tắc thỏa thuận và bảo đảm sức khỏe. **Cục ATLĐ**- Khoản 2: Đề nghị bỏ để phù hợp với điều 138, khoản 1 điều 152, điều 177 của Bộ luật lao động; Thống nhất với điều 16, điều 27 của Luật an toàn, vệ sinh lao động, về việc bảo đảm an toàn, vệ sinh tại nơi làm việc và bố trí, sắp xếp công việc phù hợp cho người lao động; không làm mất cơ hội nghề nghiệp của người khuyết tật. **Cục ATLĐ** |
| **Mục 5: Lao động là người giúp việc gia đình** |
|  | Đề nghị có chế tài đối với NSDLĐ giúp việc gia đình không thực hiện đúng theo quy định. **Hà Tĩnh, Nam Định**Đồng thời sửa đổi, bổ sung một số quy định của Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH để phù hợp với đặc thù của lao động giúp việc gia đình như: Người lao động giúp việc gia đình thông báo với chính quyền địa phương khi tham gia lao động giúp việc gia đình để quyền lợi của người lao động được đảm bảo theo quy định. **Nam Định** |
| Điều 183.3 BLLĐ | Đề nghị sửa theo hướng được phép giao thêm các việc khác phát sinh trong thực tế so với hợp đồng nếu được sự đồng ý của người lao động và bổ sung quy định cho phép UBND phường, xã được phép xử phạt đối với các hành vi vi phạm quy định về lao động giúp việc gia đình thuộc địa bàn quản lý. **Vụ LĐTL** |
|  | **Mục 6: Một số loại lao động khác** |
| Điều 185 BLLĐ | Đề nghị sửa lại như sau “1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà, nhưng phải tuân thủ quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động khi làm công việc tại nhà”, để thống nhất với Điều 69 Luật An toàn, vệ sinh lao động. **Cục ATLĐ** |
|  | Nên bổ sung lao động đặc thù: lái xe, bảo vệ,... có chế độ lao động riêng, và giao cho Chính phủ quy định. **Thanh tra Bộ** |
| **Chương XII: Bảo hiểm xã hội** |
|  | Đề nghị điều chỉnh cho phù hợp với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.**(Tất cả các Bộ, ngành, địa phương đều đề nghị)** |
| Đề nghị bổ sung quy định phải giải quyết chế độ BHXH cho người lao động khi người sử dụng lao động còn nợ BHXH để đảm bảo quyền lợi của người lao động, thu hút người lao động tham gia BHXH. **Bình Phước, Trà Vinh, Quảng Ngãi, Yên Bái** |
| Bộ luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội chưa có quy định cụ thể để giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động khi người sử dụng lao động còn nợ hay trốn đóng bảo hiểm xã hội, làm ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi của người lao động. **Đồng Nai** |
| Điều 186 BLLĐ | - Khoản 3: Đề nghị bỏ quy định về chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tương đương với mức đóng BHXH, BHYT, BHTN. **Vụ LĐTL**- Đề nghị xem xét lại việc bắt buộc mua bảo hiểm sức khoẻ cho người lao động nước ngoài thành tự nguyện. **Hiệp hội DN Hàn Quốc.****- C**ần có văn bản hướng dẫn cụ thể về việc tham gia BHXH, BHYT, BHTN của người lao động làm việc bán thời gian, người lao động hưởng lương theo giờ và người lao động hưởng lương theo sản phẩm. **Hiệp hội DN Australia** |
| Điều 187 BLLĐ | Đề nghị tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình và theo nhóm đối tượng. **Tiền Giang, Bộ Ngoại giao, Lào Cai** |
| NĐ XPVPHC | Tăng mức phạt hành vi vi phạm về mức lương đóng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp quy định tại các Nghị định số: 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013, 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 của Chính phủ lên mức cao hơn theo hướng mức phạt chiếm 50% số tiền phải nộp theo quy định để răn đe doanh nghiệp thực hiện không đúng chế độ, chính sách đối với người lao động, tạo niềm tin vào việc chấp hành pháp luật của người lao động. **Hà Nội** |
| Điều 26.2. Nghị định 95/2013/NĐ-CP | Do không xác định được “tổng số tiền đóng BHXH, BHTN” ở đây là tổng số tiền BHXH, BHTN phải đóng theo quỹ lương của người lao động; hay tổng số tiền chậm đóng BHXH, BHTN; hay tổng số tiền phải đóng cho những người chưa được tham gia BHXH, BHTN.Đề nghị sửa đổi quy định về việc xác định tỷ lệ % tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp làm căn cứ xử phạt vi phạm hành chính theo hướng đơn giản, dễ dàng và thuận tiện khi thực hiện. **Nam Định** |
|  | Luật BHXH có quy định một số hành vi vi phạm pháp luật về BHXH, như: cố tình gây khó khăn hoặc cản trở việc hưởng các chế độ BHXH của người lao động; không cấp sổ BHXH (Điều 135); cấp giấy chứng nhận, giám định sai (Điều 137). Tuy nhiên tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính Phủ không quy định về xử phạt vi phạm hành chính đối với cơ quan thực hiện hành vi này. **Nam Định** |
| Hiện nay, đối với các doanh nghiệp nợ đọng bảo hiểm xã hội, thì người lao động chưa được cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội. Đề nghị nghiên cứu, có quy định cho phép người lao động đã tham gia bảo hiểm xã hội theo đúng quy định mà doanh nghiệp nợ đọng bảo hiểm xã hội, thì doanh nghiệp phải đóng trước bảo hiểm xã hội thuộc phần trách nhiệm của doanh nghiệp đối với những người lao động đủ điều kiện được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội để người lao động được hưởng đầy đủ và kịp thời các quyền lợi về bảo hiểm xã hội . |
| Đề nghị bổ sung quy định về nguyên tắc giải quyết chế độ BHXH cho người lao động trong trường hợp doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội do nguyên nhân doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, chủ doanh nghiệp bỏ trốn, doanh nghiệp lâm vào tình trạng phá sản. **Bà Rịa Vũng Tàu** |
| Bộ luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội chưa có quy định để giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động khi người sử dụng lao động còn nợ bảo hiểm xã hội, làm ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi của người lao động. **Bắc Kạn** |
| Giảm thời gian chốt sổ bảo hiểm đối với người lao động, tạo điều kiện cho người lao động khi thay đổi nơi làm việc có điều kiện chốt thời gian công tác, làm cơ sở giải quyết chế độ hưu trí sau này. Thực tế, nhiều người lao động rất khó khăn khi lấy sổ BHXH vì phải chờ đợi thời gian rất lâu để lấy được Sổ BHXH mang sang cơ quan mới. **Hà Nội** |
| Bổ sung lao động bán thời gian hoặc một ngày làm việc 01 đến 02 giờ vào đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động và người lao động đối với đối tượng này. **Quảng Trị** |
| Đề nghị bổ sung quy định phải giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động khi người sử dụng lao động còn nợ bảo hiểm xã hội, để đảm bảo quyền lợi của người lao động, thu hút người lao động tham gia bảo hiểm xã hội. Việc người sử dụng lao động nợ bảo hiểm xã thì để các chế tài khác để xử lý như tăng lãi suất nợ chậm đóng, xử lý theo Bộ luật Hình sự. **Quảng Trị** |
| **Chương XIII: Công đoàn** |
|  | Đề nghị có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn đủ mạnh, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở **(Rất nhiều địa phương đề nghị)** |
| Đề nghị ở những nơi chưa thành lập CĐCS thì nên để NLĐ dân chủ bầu ra người đại diện. **BQL KCN Quảng Bình** |
| Đề nghị bổ sung quy định chi tiết quy trình và trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp không thông tin đến người lao động thực hiện việc trích nộp khoản phí công đoàn theo Luật Công đoàn. **Hồ Chí Minh** |
| Kiến nghị xem xét lại nguồn kinh phí trả lương cho cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp để cán bộ công đoàn không bị lệ thuộc về kinh tế từ đó mới phát huy được vai trò thực sự của mình. **Tiền Giang** |
| Điều 188 BLLĐ | - Đề nghị chỉnh sửa như sau:**Khoản 2:** “Khi có yêu cầu cụ thể của công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp có thể hỗ trợ công đoàn cơ sở thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định tại Khoản 1 điều này.”**Khoản 3:**“Công đoàn cấp trên trực tiếp có thể đại diện cho người lao động ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở chỉ khi có yêu cầu cụ thể của người lao động và chỉ liên quan đến (những) người lao động đã gửi yêu cầu cụ thể mong được hỗ trợ. Tuy nhiên, khi nhận được yêu cầu của (những người lao động), công đoàn cấp trên trực tiếp có trách nhiệm thực hiện các trách nhiệm như quy định tại khoản 1 Điều này mà không được gây thêm bất kỳ phiền hà gì cho người lao động”. **Hiệp hội DN Châu Âu** |
| Điều 191 BLLĐ | Đề nghị bỏ Khoản 3. **Hiệp hội DN Châu Âu** |
| Điều 192 BLLĐ | - Khoản 2 và 4: đề nghị bỏ vì gây ra sự miễn cưỡng. **Hiệp hội DN Châu Âu**- Khoản 6: Đề nghị bỏ, vì quy định NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn HĐLĐ thì được gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ là chưa phù hợp, vi phạm nguyên tắc tự nguyện thỏa thuận. Trường hợp NLĐ đã ký 2 hợp đồng xác định thời hạn mà nhiệm kỳ vẫn còn thì giải quyết như thế nào? **TANDTC, Vụ LĐTL**- Đề nghị có hướng dẫn rõ về việc “gia hạn hợp đồng” **TANDTC** |
| **Chương XIV: Giải quyết tranh chấp lao động** |
|  | Đề nghị đơn giản hóa trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể, TCLĐ cá nhân. **Bộ Nội vụ, Tập đoàn Điện lực VN** |
|  | **Về HGV:**- Đề nghị quy định số lượng HGVLĐ tối thiểu của một quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh là 03 người. **Bình Dương**- Thời hạn giải quyết: đề nghị là 10 ngày. **Bình Dương**- Bổ sung thêm quyền hạn cho HGVLĐ khi tiến hành xác minh thu thập chứng cứ; bổ sung quy định về giữ bí mật thông tin của HGVLĐ trong quá trình giải quyết vụ TCLĐ tập thể về lợi ích; bổ sung quy định về chế tài xử phạt với hai bên tranh chấp, người có liên quan cố tính không cung cấp tài liệu, chứng cứ cho HGVLĐ khi được yêu cầu. **Bình Dương****-** Có chính sách khuyến khích, đảm bảo cho Hòa giải viên lao động thực hiện trách nhiệm hòa giải khi có tranh chấp lao động xảy ra một cách kịp thời, xuyên suốt và có tính chuyên nghiệp cao. **Hồ Chí Minh, Quảng Bình** |
| **Mục 1.Những quy định chung về giải quyết tranh chấp lao động** |
| Điều 194 BLLĐ | Đề nghị xem xét bốn nguyên tắc cơ bản đối với hòa giải, trung gian hòa giải và trọng tài lao động: Tự nguyện; Trung lập; Bảo mật; Hòa giải viên hoặc trọng tài viên phải được hai bên cùng chấp nhận. **Vụ LĐTL** |
| Điều 196 BLLĐ | Nên quy định nguyên tắc cho từng biện pháp cụ thể vì mỗi biện pháp (theo phương pháp tiếp cận dựa vào quyền lực, quyền và lợi) có tính chất, chi phí (thời gian, tiền bạc) và sự kiểm soát kết quả giải quyết của các bên có thể khác nhau. Đồng thời không nên quá tập trung quy định chi tiết, cụ thể mà nên nhấn mạnh phương pháp tiếp cận thỏa thuận dựa trên sự tự nguyện và tự chủ của các bên đối với lựa chọn biện pháp hòa giải hay trọng tài. **Vụ LĐTL** |
| Điều 198 BLLĐ | Đề nghị có quy định NSDLĐ và NLĐ cũng có thể trở thành hòa giải viên. Đồng thời đề nghị Chính phủ có quy định về bổ nhiệm, kiêm nhiệm, đề cử hòa giải viên. **Vụ LĐTL** |
| **Mục 2: Thầm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân** |
| **Mục 3: Thầm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể** |
| Điều 203 BLLĐ | Tranh chấp thường đan xen quyền và lợi ích nên không thể quy định thẩm quyền giải quyết như Điều 203 BLLĐ. **Tây Ninh** |
| Điều 208 BLLĐ | Đề nghị có quy định về hậu quả pháp lý nếu vi phạm điều luật này. **TANDTC** |
| **Mục 4: Đình công và giải quyết đình công** |
|  | Đề nghị quy định quy trình, thủ tục đình công theo hướng giảm bớt quy trình, thủ tục, dễ thực hiện. **Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Quảng Bình, Tiền Giang,** **Phú Thọ, BQL KCN Thanh Hóa, Hiệp hội Dệt may VN** |
| Đề nghị quy định rõ trách nhiệm và chế tài áp dụng khi đình công xảy ra không theo đúng trình tự pháp luật quy định. **Bộ Nội vụ, Hồ Chí Minh**- Quy định về BTTH trong trường hợp đình công bất hợp pháp là không khả thi vì thực tế không thể xác định được giá trị thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra. **Tây Ninh**  |
| Đề nghị cho phép đình công về quyền, đình công ngành và nhóm ngành. **Hiệp hội Dệt may VN.** |
| Bổ sung cơ chế, chính sách giải quyết kịp thời các quyền lợi của người lao động (tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp…) đối với các vụ ngừng việc tập thể, đặc biệt là các doanh nghiệp có chủ bỏ trốn để có căn cứ giải quyết chế độ cho người lao động khi xảy ra tranh chấp lao động. **Hồ Chí Minh** |
| Điều 210 BLLĐ | Đề nghị xem xét áp dụng phương pháp tiếp cận mang tính chất thỏa thuận trên cơ sở tăng cường tính tự nguyện và tự chủ trong lựa chọn biện pháp giải quyết TCLĐ nhằm tăng tính khả thi của thỏa thuận đạt được hơn là quy định quá chi tiết, thậm chí cả về nghiệp vụ hòa giải trong BLLĐ. Đồng thời xem xét tập trung quy định các nội dung về phạm vi, giới hạn chung hơn là quy định can thiệp vào các hoạt động cụ thể mang tính chuyên môn nghiệp vụ của hòa giải viên. Ngoài ra, xem xét sửa đổi các thủ tục hòa giải có liên quan trong Bộ luật tố tụng dân sự nhằm hỗ trợ cho các biện pháp thay thế mang tính tiền tư pháp này. **Vụ LĐTL** |
| Điều 210.2 BLLĐ | Đề nghị quy định rõ về “đề nghị của người lao động” như hình thức, thời gian, chủ thể , nội dung, trình tự, thủ tục để người lao động đề nghị; thẩm quyền cụ thể của công đoàn cấp trên cơ sở trong tổ chức và lãnh đạo đình công. **Đồng Nai, Gia Lai, BQL KCN Hòa Bình** |
| Điều 216, 217 BLLĐ | Đóng cửa tạm thời nơi làm việc là vấn đề hết sức mới của Bộ luật lao động 2012, vì vậy cần được hướng dẫn về các điều kiện để doanh nghiệp thực hiện quyền này; thời gian tối đa được phép đóng cửa tạm thời nơi làm việc; chế độ của người lao động khi người sử dụng lao động đóng cửa tạm thời nơi làm việc,... **Đồng Nai, BQL KCN Đồng Nai, Gia Lai, BRVT, TANDTC** |
| Điều 222.1 BLLĐ | Rất khó khăn, không được thực hiện trên thực tế. **Đồng Nai, Tiền Giang, Tây Ninh** |
| Các điều khác | - Tên chương: Đề nghị xem xét chỉnh sửa tên Chương thành “Hòa giải, trung gian hòa giải và trọng tài lao động”. **Vụ LĐTL** |
| - Tên mục 1: Đề nghị xem xét chỉnh sửa tên mục này thành “Những quy định chung về hòa giải, trung gian hòa giải và trọng tài lao động”. **Vụ LĐTL** |
| - Mục 2, mục 3: Đề nghị xem xét áp dụng phương pháp tiếp cận mang tính chất thỏa thuận (trên nguyên tắc tự nguyện và tự chủ) và tập trung vào các quy định về phạm vi, giới hạn hơn là các hoạt động cụ thể mang tính chuyên môn nghiệp vụ. **Vụ LĐTL** |
| **Chương XV: Quản lý nhà nước về lao động** |
|  | Cần ban hành các chính sách kiềm chế giá, giữ ổn định giá cả thị trường, không để tăng giá các mặt hàng thiết yếu đảm bảo nhu cầu sinh hoạt tối thiểu cho đời sống của người lao động. **Hồ Chí Minh**  |
|  | Ban hành quy định kết nối thông tin và cung cấp số liệu đối với tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp giữa các các Sở, ban ngành Thành phố, tạo sự thống nhất và thuận lợi trong công tác quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn Thành phố. **Hồ Chí Minh** |
|  | Sửa đổi, bổ sung những quy định của Bộ luật Lao động theo hướng những quy tắc chung, cụ thể chi tiết được áp dụng thống nhất, hạn chế tối đa việc ban hành các văn bản dưới luật để các doanh nghiệp và người lao động dễ dàng cập nhật, tìm hiểu và thực hiện. **Hồ Chí Minh** |
| **Chương XVI: Thanh tra lao động, xử phạt vi phạm pháp luật lao động** |
|  | Cần có sự thống nhất giữa các quy định do các Sở, ngành ban hành, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác thanh kiểm tra và xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động. **Hồ Chí Minh** |
|  | Quy định các biện pháp chế tài, cưỡng chế cụ thể trong trường hợp đối tượng thanh tra không chấp hành các quyết định, kết luận của cơ quan thanh tra để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị xâm phạm. Ngoài ra, quy định biện pháp cưỡng chế khả thi để cơ quan Thanh tra tiến hành cưỡng chế số tiền phạt, số tiền buộc thực hiện, biện pháp khắc phục hậu quả khi doanh nghiệp không chấp hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính. **Hồ Chí Minh** |
|  | Tăng cường công tác phối hợp, hiệp thương giữa các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, liên kết thông tin về tình hình hoạt động của các doanh nghiệp trong địa bàn nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác thanh tra. **Hồ Chí Minh** |
|  | Bổ sung hướng dẫn đối trường hợp doanh nghiệp không khắc phục sau khi thực hiện quyết định xử phạt vi phạm hành chính của cơ quan thanh tra. Ngoài ra, bổ sung hướng dẫn việc đảm bảo quyền lợi của người lao động khi doanh nghiệp bị xử phạt vi phạm hành chính bằng biện pháp đình chỉ hoạt động từ 1-3 tháng. **Hồ Chí Minh** |
|  | Đề nghị bổ sung một điều khoản quy định nội dung thanh tra chuyên ngành về đóng BHXH, BHYT; quy định về xử lý vi phạm trong lĩnh vực BHXH, BHYT. **BHXH Việt Nam** |
|  | Vướng mắc trong việc thực hiện các quy đinh pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục tiến hành các hoạt động thanh tra chuyên ngành: Chưa có quy định cụ thể để xử lý trong trường hợp đối tượng thanh tra không chấp hành Quyết định thanh tra. **Nam Định** |
|  | Đề nghị bổ sung một điều về quyền của Thanh tra viên lao động. **Thanh tra Bộ** |
| **Chương XVII. Điều khoản thi hành** |
|  | Đề nghị bổ sung nội dung: Chính phủ quy định chế độ đối với người lao động theo hợp đồng lao động trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước. **BHXH Việt Nam** |
|  | Đề nghị bổ sung vào chương tổ chức thực hiện những điều khoản chuyển tiếp đối với những vấn đề còn vướng mắc cần được xử lý giữa Bộ luật Lao động năm 1994 và Bộ luật Lao động năm 2012. (Đối với trường hợp chuyển công tác từ khu vực nhà nước khi chuyển đến doanh nghiệp nhà nước sau ngày 01/01/1995). **Bình Phước** |
| **NHỮNG NỘI DUNG KHÁC** |
|  | Việc sử dụng lao động là tù nhân tại một số công trình xây dựng hoặc nhà máy gạch đang được thực hiện tại nhiều DN nhưng chưa có văn bản nào quy định, hướng dẫn. **Hà Tĩnh** |
| Chưa có quy định về lao động chăm sóc người bệnh tại bệnh viện, hoặc lao động trong các công ty dịch vụ giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh. **TANDTC** |
| Đề nghị có quy định về việc đóng và hưởng BHXH, chế độ chấm dứt khi không đảm nhiệm chức vụ đối các chức danh bầu trong công ty cổ phần, VD: thành viên HĐQT, Trưởng Ban kiểm soát hoạt động chuyên trách thường xuyên tại DN hưởng lương do Đại hội đồng cổ đông quyết định. **Tổng Công ty lương thực miền Bắc** |
| Đề nghị tiếp tục cải cách trình tự, thủ tục hành chính trong các vấn đề của Bộ luật lao động. **BQL KCN Thanh Hóa.** |
| Đề nghị thống nhất sử dụng các từ: “cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh là Sở LĐTBXH, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện là Phòng LĐTBXH. Các từ khác: UBND tỉnh, UBND huyện, UBND xã…”. **Bà Rịa Vũng Tàu** |
| Quy định rõ hơn về giải quyết khiếu nại, đồng thời có quy định về giải quyết khiếu nại lao động đối với doanh nghiệp nhà nước. **Tập đoàn bưu chính viễn thông Việt Nam** |
| Cần có cơ chế đặc thù về tiền lương, thu nhập và các chế độ cho NLĐ là thuyền viên. **Tổng công ty hàng hải VN** |
| Về Ủy ban quan hệ lao động | Đề nghị thể chế hóa việc thành lập và hoạt động của UB QHLĐ trong BLLĐ, trong đó quy định các nội dung: Chức năng, nhiệm vụ; cơ cấu tổ chức, thành phần; phương thức hoạt động, điều kiện hoạt động. Đồng thời quy định bổ sung UBQHLĐ có chức năng, nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động phi tòa án, có chức năng làm đầu mối giải quyết các khiếu nại về QHLĐ khi thực hiện hiệp định TPP. Thành phần Ủy ban cần bổ sung từ nhóm lợi ích chung (chuyên gia, luật sư...) và thành lập bộ phận giúp việc chuyên trách. Ngoài ra, đề nghị quy định số lượng thành phần ngang nhau giữa các thành phần. **Vụ LĐTL** |

1. Quyết định số 1473/QĐ-TTg ngày 05/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch triển khai và Danh mục Nghị định quy định chi tiết thi hành Luật xử lý vi phạm hành chính. [↑](#footnote-ref-1)
2. Tờ trình số 109/TTr-CP ngày 18/3/2013 về vướng mắc trong quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012.

Báo cáo số 540/BC-CP ngày31/12/2014 về tổng hợp một số vướng mắc trong quá trình thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bộ luật Hình sự đã bổ sung thêm một số tội danh trong lĩnh vực lao động [↑](#footnote-ref-3)
4. Luật Doanh nghiệp đã thay đổi một số nội dung liên quan đến lao động như: chế định người đại diện theo pháp luật, cơ cấu tổ chức doanh nghiệp… Luật Đầu tư đã thay đổi một số nội dung liên quan đến điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.. [↑](#footnote-ref-4)
5. Điều 516 của Bộ luật Tố tụng dân sự đã bỏ thẩm quyền tuyên bố hợp động lao động vô hiệu của Thanh tra lao động và bỏ 11 Điều của Mục 5 Chương 14 của Bộ luật Lao động. [↑](#footnote-ref-5)
6. Hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luât Lao động. [↑](#footnote-ref-6)
7. Số liệu trích dẫn từ trả lời chất vấn các đại biểu Quốc hội của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội tại kỳ họp Quốc hội tháng 11/2014. [↑](#footnote-ref-7)
8. **Trong trường hợp chủ doanh nghiệp FDI bỏ trốn khỏi Việt Nam thì các quy định trên sẽ không có tính khả thi khi áp dụng trên thực tiễn vì: Người đại diện theo ủy quyền của chủ doanh nghiệp nước ngoài thực chất cũng chỉ là người làm thuê nên việc quy định họ chịu trách nhiệm trả nợ lương, BHXH là không khả thi; Giá trị tài sản sau khi xử lý phá sản DN không đủ để trả nợ lương, nợ BHXH cho người lao động.** [↑](#footnote-ref-8)
9. Hiện chỉ có điểm 1, phần III Thông tư liên tịch số 06/2009/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 27/2/2009 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Quyết định số 30/2009/QĐ-TTg ngày 23 tháng 2 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc hỗ trợ đối với người lao động mất việc làm trong doanh nghiệp gặp khó khăn do suy giảm kinh tế, thì có quy định đến việc doanh nghiệp bỏ trốn như sau:  *Doanh nghiệp có chủ doanh nghiệp bỏ trốn là doanh nghiệp không có người đại diện hợp pháp đứng ra giải quyết quyền lợi của người lao động và được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc cơ quan được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ủy quyền xác định.* [↑](#footnote-ref-9)
10. Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và Danh mục công việc cho thuê lại lao động.

Nghị định số 73/2014/NĐ-CP ngày 23/7/2014 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Nghị định số 55/2013/NĐ-CP [↑](#footnote-ref-10)
11. [Thông tư 01/2014/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký Quỹ và Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động](http://luatvietnam.vn/VL/662/Thong-tu-012014TTBLDTBXH-cua-Bo-Lao-dong-Thuong-binh-va-Xa-hoi-quy-dinh-chi-tiet-va-huong-dan-thuc-h/92E3AF6B-A76A-4090-90AC-85114B1A32D2/default.aspx)

[Thông tư 40/2014/TT-NHNN của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam hướng dẫn việc ký quỹ và quản lý tiền ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động](http://luatvietnam.vn/VL/662/Thong-tu-402014TTNHNN-cua-Ngan-hang-Nha-nuoc-Viet-Nam-huong-dan-viec-ky-quy-va-quan-ly-tien-ky-quy-c/58891912-1497-4406-9D4B-46EC6E101E34/default.aspx). [↑](#footnote-ref-11)
12. Trong đó có gần 2,8 triệu cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang. [↑](#footnote-ref-12)
13. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 22 thì hợp đồng xác định thời hạn chỉ được ký 02 lần, nếu ký lần thứ ba phải chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn [↑](#footnote-ref-13)
14. Khoản 2 Điều 166 Bộ luật Lao động [↑](#footnote-ref-14)
15. Khoản 3 Điều 167 Bộ luật Lao động. [↑](#footnote-ref-15)
16. Thông qua đối thoại hàng tháng đã giải quyết tốt các chế độ quyền lợi của người lao động, lực lượng lao động khá ổn định và không ngừng gia tăng, năm 2015 lao động tăng 64% so với năm 2010, tiền lương của người lao động đạt bình quân 5,3 triệu đồng/tháng [↑](#footnote-ref-16)
17. Thực hiện tốt việc tổ chức đối thoại định kỳ, trên cơ sở đó đã tạo được niềm tin của người lao động đối với công ty, 6 tháng đầu năm 2015 lao động tăng 15%, trong khi đó số lao động nghỉ việc, thôi việc giảm 28%; tiền lương và thu nhập của người lao động được cải thiện đáng kể; [↑](#footnote-ref-17)
18. thông qua đối thoại đã giải quyết kịp thời các kiến nghị và nguyện vọng chính đáng của người lao động, ngăn chặn được tranh chấp lao động và đình công từ nhiều năm nay [↑](#footnote-ref-18)
19. Nghị định 05/2015/NĐ-CP, Thông tư số 23/2016/TT-BLĐTBXH, Thông tư số 47/2016/TT-BLĐTBXH, Thông tư số 59/2017/TT-BLĐTBXH. [↑](#footnote-ref-19)
20. Ví dụ ở các tập đoàn, tổng công ty hoạt động sản xuất, chế biến công nghiệp, thương mại, dịch vụ thì lương của người lao động chỉ 9,5-11 triệu đồng/tháng, trong khi ngành viễn thông, quản lý bay khoảng 20-30 triệu đồng/tháng, ngành ngân hàng, tài chính 19-21,5 triệu đồng/tháng.

Tương tự, người quản lý ở các công ty mẹ, tập đoàn hoạt động trong ngành sản xuất, chế biên chỉ 38-50 triệu, trong khi ngành viễn thông khoảng 57-80 triệu, ngành ngân hàng 94-115 triệu đồng/tháng… [↑](#footnote-ref-20)
21. Hiêp hội doanh nghiệp Châu Âu (EUROCHAM), Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc (KOCHAM, KCCI), Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản [↑](#footnote-ref-21)
22. Trung Quốc: 36 giờ/tháng, Indonexia: 56 giờ/tháng, Singapore: 72 giờ/tháng; Thailand: 36 giờ/tuần; Malaysia: 104 giờ/tháng; Lào: 45 giờ/tháng; Campuchia và Philippines: Không khống chế [↑](#footnote-ref-22)
23. Thông báo số 1152/TB-BLĐTBXH ngày 28/3/2017 thông báo tình hình tai nạn lao động [↑](#footnote-ref-23)
24. Và thông thường là với mức giá rẻ thì chất lượng chăm sóc con cũng còn nhiều vấn đề, đã xảy ra nhiều trường hợp đánh đập, bạo hành con của công nhân như báo chí nêu trong thời gian vừa qua [↑](#footnote-ref-24)
25. Trong đó có gần 2,8 triệu cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang. [↑](#footnote-ref-25)
26. Số liệu thống kế tại 33 Tòa án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. [↑](#footnote-ref-26)
27. Một số sai phạm chủ yếu: quy chế tuyển dụng lao động có nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật lao động; không ký hợp đồng đào tạo nghề đối với số lao động được các đơn vị cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; các bản hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động chưa ghi cụ thể quyền và nghĩa vụ của người lao động; thỏa ước lao động tập thể, quy chế trả lương có nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật; chưa khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần đối với người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại. [↑](#footnote-ref-27)
28. Một số sai phạm chủ yếu: Chưa thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo định kỳ với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương; quy chế tuyển dụng lao động còn có một số nội dung không phù hợp quy định của pháp luật lao động (như quy định về tiêu chuẩn không tuyển dụng lao động làm việc trong các trường hợp mắc các tệ nạn xã hội,…); nội dung hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động chưa thể hiện cụ thể quyền và nghĩa vụ của người lao động; quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể không đúng quy định; nội dung thỏa ước lao động tập thể chủ yếu là sao chép lại quy định của pháp luật lao động; chưa xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng đối với viên chức quản lý; quy chế trả lương, quy chế thưởng đối với người lao động còn một số nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật lao động; sử dụng quỹ khen thưởng của người lao động để phân phối cho viên chức quản lý. [↑](#footnote-ref-28)
29. Một số sai phạm chủ yếu: hợp đồng lao động chưa đầy đủ nội dung theo quy định; chưa khám sức khỏe định kỳ cho người lao động; chưa tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho cán bộ quản lý, cán bộ làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; chưa thống kê đầy đủ số lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm; chưa tổ chức đo, kiểm tra môi trường lao động theo quy định; chưa kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động. [↑](#footnote-ref-29)
30. Một số sai phạm chủ yếu: Chưa thực hiện đầy đủ báo cáo định kỳ về tình hình tai nạn lao động; chưa phân loại, thống kê đầy đủ số lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; chưa tổ chức huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động cho đầy đủ người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp; chưa thực hiện khám sức khỏe định kỳ ít nhất 06 tháng/lần đối với số lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại theo quy định; chưa thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật hoặc bồi dưỡng nhưng không đúng định mức cho người lao động làm trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại theo quy định; chưa xây dựng đầy đủ nội quy, quy trình vận hành máy, thiết bị; vi phạm các Quy chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động. [↑](#footnote-ref-30)
31. việc xác định lương tối thiểu theo khuyến nghị của Công ước 131 ILO cũng chỉ nói cần lưu ý đến yếu tố nhu cầu của người lao động [↑](#footnote-ref-31)