

Số: /TTr-LĐT BXH

Hà Nội, ngày tháng 11 năm 2016.

Dự thảo đăng  
webste xin ý kiến

## **TỜ TRÌNH CHÍNH PHỦ**

### **Về dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động**

Kính gửi: Thủ tướng Chính phủ.

Căn cứ Nghị quyết số 22/2016/QH14 ngày 29/7/2016 của Quốc hội về điều chỉnh chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2016 và chương trình xây dựng Luật, Pháp lệnh năm 2017.

Thực hiện Quyết định số 1840/QĐ-TTg ngày 23/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phân công cơ quan chủ trì soạn thảo và thời hạn thời hạn trình các dự án luật, pháp lệnh, nghị quyết được bổ sung vào Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2016 và Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2017.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động như sau:

#### **I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23 tháng 6 năm 1994, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 1995, đã qua bốn lần sửa đổi bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012; trong đó lần sửa đổi năm 2012 là lần sửa đổi cơ bản, toàn diện. Trong hệ thống pháp luật lao động của nước ta, sau Hiến pháp, Bộ luật Lao động giữ vị trí rất quan trọng điều chỉnh một lĩnh vực rộng lớn các quan hệ lao động có tính kinh tế - xã hội sâu rộng, tác động tất cả các thành phần kinh tế, mọi doanh nghiệp, các tổ chức, cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ và người lao động. Bộ luật Lao động đã tạo lập các chuẩn mực pháp lý cho các chủ thể tham gia thị trường lao động, đưa ra các quy tắc ứng xử cho các chủ thể trong tuyển dụng và sử dụng lao động và thiết lập các hành lang pháp lý quan trọng cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa.

Tuy nhiên, sau nhiều năm áp dụng thực thi trên thực tế, trước áp lực của hội nhập thương mại và phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam trong những năm gần đây, đã xuất hiện các đòi hỏi lớn đặt ra cho Bộ luật Lao động và yêu cầu Bộ luật Lao động cần phải được tiếp tục hoàn thiện:

- Quá trình áp dụng Bộ luật Lao động đã xuất hiện nhiều bất cập, hạn chế từ thực tiễn thi hành. Qua tổng kết thi hành, nhiều doanh nghiệp, người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng và công đoàn đã phản ánh nhiều vướng mắc, bất cập xuất phát từ không chỉ nội dung của các điều luật trong Bộ luật Lao động mà còn xuất phát từ các văn bản hướng dẫn chi tiết Bộ luật Lao động ở một số nội dung chủ yếu sau: hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, lao động nữ, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công... Các vướng mắc, bất cập đó đòi hỏi nội dung một số điều trong các Chương của Bộ luật Lao động cần phải được sửa đổi, bổ sung để đảm bảo sự thực thi hiệu quả trong thực tế áp dụng.

- Việc sửa đổi Bộ luật Lao động nhằm tiếp tục thể chế hóa quy định của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013: 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 các nội dung của dự thảo Hiến pháp nhưng vẫn chưa thể chế hóa được tất cả các nội dung của Hiến pháp vốn được ban hành sau vào năm 2013 liên quan đến quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân. Do vậy, Bộ luật Lao động cần phải được tiếp tục hoàn thiện để thể chế hoá các quy định trong Hiến pháp 2013 về quyền con người trong lĩnh vực lao động và xã hội.

Ngoài ra, việc sửa đổi Bộ luật Lao động nhằm đảm bảo sự thống nhất, phù hợp với một số Luật mới ban hành gần đây như: Luật Hình sự 2015<sup>1</sup>, Luật Doanh nghiệp 2015, Luật Đầu tư 2015<sup>2</sup>, Luật Tổ tụng dân sự 2015<sup>3</sup> và các Luật chuyên ngành tách ra từ nội dung của Bộ luật Lao động (như: Luật Việc làm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Luật an toàn - vệ sinh lao động 2015).

- Sửa đổi Bộ luật Lao động để nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) và đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

---

<sup>1</sup> Bộ luật Hình sự đã bổ sung thêm một số tội danh trong lĩnh vực lao động

<sup>2</sup> 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..

<sup>3</sup> Điều 516 của Luật Tổ tụng dân sự đã bỏ thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của Thanh tra lao động và bỏ 11 Điều của Mục 5 Chương 14 của Bộ luật Lao động.

Là một quốc gia thành viên của ILO, Việt Nam có nghĩa vụ tôn trọng và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế quy định trong các Công ước của ILO. Do đó, việc tiếp tục nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO vào pháp luật lao động Việt Nam là một yêu cầu cần thiết.

Bên cạnh đó trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia gần đây yêu cầu các quốc gia thành viên phải tuân thủ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO nên cần sửa đổi bổ sung Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết để đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

## **II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM SOẠN THẢO DỰ ÁN LUẬT**

### **1. Mục đích**

Mục tiêu của dự án Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động gồm:

- Sửa đổi, bổ sung tất cả các điều khoản mà thực tế thi hành gặp vướng mắc, bất cập cũng như thực tế đã phát sinh các nội dung mới mà luật chưa đề cập.

- Bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật.

- Tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước; nâng cao vai trò, vị thế của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động.

- Tiếp thu, nội luật hóa tối đa các tiêu chuẩn lao động quốc tế phù hợp với mức độ phát triển kinh tế - xã hội và thể chế chính trị, xã hội của Việt Nam.

### **2. Quan điểm**

Ngoài những quan điểm soạn thảo Bộ luật Lao động 2012, việc soạn thảo Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động lần này có các quan điểm sau đây:

- *Thứ nhất*, Thể chế hóa, quan điểm, đường lối của Đảng về việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; kiến tạo khung pháp luật về lao động nhằm phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao để nâng cao năng lực cạnh tranh lao động quốc gia.

- *Thứ hai*, Thiết lập các quy định pháp luật để bảo vệ người lao động, quyền và nghĩa vụ cơ bản công dân trong lĩnh vực lao động; bảo đảm quyền của người lao động tại nơi làm việc theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản.

- *Thứ ba*, Kiến tạo khung pháp luật về lao động hỗ trợ doanh nghiệp thuận lợi trong quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động để doanh nghiệp phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh.

- *Thứ tư*, Xây dựng các nền tảng pháp lý nhằm cải cách bộ máy quản lý nhà nước về lao động theo hướng xây dựng và phát triển thị trường lao động, giảm thiểu các tranh chấp lao động và hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp.

- *Thứ năm*, Bảo đảm tính khả thi khi áp dụng trên thực tiễn và sự đồng bộ của hệ thống pháp luật.

### **III. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

#### **1. Về phạm vi điều chỉnh**

Phạm vi điều chỉnh của dự án Luật không thay đổi so với hiện hành: *"Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động"*.

#### **2. Về đối tượng áp dụng**

Dự thảo Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động vẫn giữ nguyên 4 nhóm đối tượng áp dụng là:

*"1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.*

*2. Người sử dụng lao động.*

*3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.*

*4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động."*

### **IV. NỘI DUNG CỦA DỰ THẢO LUẬT**

#### **1. Nội dung của dự thảo Luật**

Qua đánh giá tổng kết thi hành và ý kiến góp ý của các cơ quan, tổ chức, chuyên gia, địa phương, nội dung của dự thảo Luật sẽ tập trung sửa đổi, bổ sung các quy định trong 3 nhóm nội dung quan trọng và ở 11 chủ đề lớn sau đây:

- *Nhóm nội dung liên quan đến việc sửa đổi, bổ sung những bất cập từ thực tiễn áp dụng của Bộ luật Lao động và tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp về tuyển dụng, quản lý và sử dụng lao động*

Dự thảo tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung các chủ đề lớn sau: *Hợp đồng lao động* (sửa đổi, bổ sung các quy định về loại hợp đồng lao động, cho phép ký kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với lao động cao tuổi và lao động nước ngoài, sửa đổi các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, cho thuê lại lao động: thời hạn, danh mục công việc, tiền ký quỹ..), *Kỷ luật lao động* (sửa đổi, bổ sung các quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý, nội quy lao động, các quy định cấm đối với lao động nữ, lao động nuôi con nhỏ...), *Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam* (sửa đổi, bổ sung các quy định về công việc được vào làm việc, điều kiện của người nước ngoài vào làm việc..), *Tiền lương* (sửa đổi, bổ sung các quy định về: định nghĩa, cơ cấu tiền lương; tiêu chí và các yếu tố xác định mức lương tối thiểu; thành phần hội đồng tiền lương quốc gia; trả lương làm thêm giờ, lương làm việc ban đêm..), *Thời giờ làm việc* (dự thảo đang thể hiện 2 phương án quy định tăng giờ làm thêm của người lao động để xin ý kiến và sửa đổi, bổ sung các vấn đề kỹ thuật khác: thời giờ nghỉ ngơi, tạm ứng tiền lương khi nghỉ phép...), *Tuổi nghỉ hưu* (dự thảo đang thể hiện 2 phương án về nghỉ hưu để lấy ý kiến), *các tiêu chuẩn lao động khác* (sửa đổi, bổ sung các quy định về Lao động trẻ em: danh mục công việc, điều kiện lao động.; cưỡng bức lao động; hành vi phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp: các quy định về bảo vệ đối với lao động nữ, lao động đặc thù khác).

- *Nhóm nội dung liên quan đến việc thể chế hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 và bảo đảm tính đồng bộ với các Luật khác.*

Dự thảo tập trung vào việc thể chế hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 liên quan đến quyền con người, quyền nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động; đồng thời sửa đổi, bổ sung các quy định tại: các Chương Việc làm để phù hợp với Luật Việc làm; Chương Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề để phù hợp với Luật Giáo dục Nghề nghiệp; Chương An toàn lao động - Vệ sinh lao động để phù hợp với Luật An toàn, vệ sinh lao động; Chương Giải quyết tranh chấp lao động để phù hợp với Bộ luật Tố tụng Dân sự; Chương Hợp đồng lao động và các Chương khác để phù hợp với Luật Doanh nghiệp.

- *Nhóm nội dung liên quan đến nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.*

Dự thảo tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung các chủ đề lớn sau: *Tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở* (điều kiện thành lập, đăng ký, hoạt động, giải thể, các hành vi nghiêm cấm); *Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và Thỏa ước lao động tập thể* (cơ chế xác định chủ thể đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp để tham gia vào đối thoại, thương lượng); *Giải quyết tranh chấp lao*

*động* (sửa đổi các quy định liên quan đến thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng hòa giải và trọng tài lao động, chủ thể lãnh đạo và tổ chức đình công, phạm vi đình công, trình tự thủ tục đình công); *Quản lý nhà nước về lao động* (cơ quan quản lý nhà nước đăng ký tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp).

Với những nội dung nêu trên, dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động có khoảng 90 điều của Bộ luật Lao động hiện hành sửa đổi và bổ sung mới khoảng 10 Điều.

## **2. Một số nội dung lớn còn ý kiến khác nhau trong quá trình soạn thảo**

Quá trình soạn thảo dự án Luật, có một số nội dung lớn còn ý kiến khác nhau như sau:

### ***2.1. Về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Điều 37 của Bộ luật Lao động quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động phải gồm 2 điều kiện (1) có lý do được quy định bởi luật; và (2) tuân thủ thời hạn báo trước. Riêng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì chỉ cần báo trước 45 ngày mà không cần lý do.

Quá trình soạn thảo, có ý kiến đề xuất: Đề nghị bỏ lý do, chỉ cần yêu cầu về thời hạn báo trước. Các ý kiến này cho rằng bãi bỏ quy định này để đảm bảo quyền được lựa chọn việc làm tốt hơn cho người lao động và phòng chống cưỡng bức lao động: bất cứ khi nào mà người lao động cảm thấy không hài lòng với việc làm hiện tại hoặc tìm kiếm được việc làm tốt hơn ở doanh nghiệp khác thì họ sẽ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần có lý do, chỉ cần báo trước. Đồng thời, quy định báo trước một thời hạn nhất định để doanh nghiệp biết, chủ động trong việc tìm kiếm lao động thay thế.

Tuy nhiên, có ý kiến đề xuất giữ như quy định hiện hành (có lý do và thời hạn báo trước)

*Do vậy, dự thảo Luật hiện đang đề 2 Phương án tại Điều 37 để xin ý kiến.*

### ***2.2. Về chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu***

Khoản 4 Điều 36 của Bộ luật Lao động hiện hành quy định việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động khi có đủ 2 điều kiện: tuổi đời và thời gian đóng bảo hiểm xã hội.

Thực tiễn thực hiện quy định này trong thời gian vừa qua, các doanh nghiệp đã nhiều lần đề nghị sửa đổi quy định này vì doanh nghiệp không được chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đủ/quá tuổi nghỉ hưu nhưng không đủ thời gian tham gia bảo hiểm xã hội. Điều này làm cho doanh nghiệp khó bố trí sản xuất (vì người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc) hoặc có thể dẫn tới vi phạm pháp luật (vì luật lao động cấm sử dụng lao động cao tuổi trong những ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm).

Quá trình soạn thảo, có ý kiến đề xuất như sau: bỏ quy định này hoặc giữ quy định này nhưng bổ sung quyền đơn phương chấm dứt chấm dứt hợp đồng lao động cho người sử dụng lao động nếu người lao động đủ tuổi nghỉ hưu.

*Do vậy, dự thảo Luật hiện đang thể hiện theo Phương án giữ quy định này nhưng bổ sung quyền đơn phương chấm dứt chấm dứt hợp đồng lao động cho người sử dụng lao động nếu người lao động đủ tuổi nghỉ hưu tại Điều 36 và Điều 38 để xin ý kiến.*

### **2.3. Về mức lương tối thiểu**

Khoản 1 Điều 91 của Bộ luật Lao động hiện hành quy định: mức lương tối thiểu phải bảo đảm *nhu cầu sống tối thiểu* của người lao động và gia đình họ. Thực tiễn thực hiện quy định này trong thời gian vừa qua cho thấy việc xác định *nhu cầu sống tối thiểu* là rất khó định lượng vì nhu cầu sống gồm cả nhu cầu vật chất và nhu cầu về tinh thần. Trong khi, nhiều ý kiến chuyên gia đánh giá rằng mức lương tối thiểu vùng hiện nay chưa đáp ứng được đầy đủ mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Quá trình soạn thảo, có ý kiến đề xuất: Sửa đổi quy định mức lương tối thiểu theo hướng đảm bảo "*mức sống tối thiểu*" của người lao động và gia đình họ" và đề nghị bổ sung thêm các yếu tố xác định mức lương tối thiểu vùng để làm căn cứ cho Hội đồng tiền lương quốc gia nghiên cứu đề xuất.

*Do vậy, dự thảo Luật hiện đang thể hiện theo Phương án trên tại Điều 91, 92 và bổ sung một điều mới 92a.*

### **2.4. Về Tăng thời giờ làm thêm**

Điều 106 của Bộ luật Lao động hiện hành quy định số giờ làm thêm tối đa của người lao động là không quá 30 giờ/tháng và 1 năm không quá 200 giờ, trường hợp đặc biệt không quá 300 giờ.

Thực tiễn thực hiện quy định này trong thời gian vừa qua, rất nhiều ý kiến đề nghị cần tăng thời giờ làm thêm tối đa để: (1) đáp ứng nhu cầu của đa số doanh nghiệp; (2) đáp ứng nhu cầu của một bộ phận không nhỏ người lao động có nguyện vọng làm thêm để tăng thêm thu nhập; (3) tăng tính cạnh

tranh của thị trường lao động Việt Nam so với các quốc gia trong khu vực: trong mỗi tương quan so sánh với các quốc gia khu vực thì số giờ làm thêm tối đa của người lao động Việt Nam hiện ở mức thấp (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 không chế.

Quá trình soạn thảo, có ý kiến đề xuất: tăng số giờ làm thêm tối đa theo hướng quy định 01 ngày làm việc thì người lao động làm việc bình thường và làm thêm giờ tối đa không quá 12 giờ/ngày và không được phép huy động người lao động làm thêm giờ liên tục quá 05 ngày làm việc cho mỗi đợt làm thêm giờ.

*Do vậy, dự thảo Luật hiện đang thể hiện 2 Phương án tại Điều 106 để xin ý kiến.*

#### **2.4. Về Tuổi nghỉ hưu**

Điều 187 của Bộ luật Lao động quy định tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện bình thường là 60 đối với nam và 55 đối với nữ.

Tăng tuổi nghỉ hưu là một nội dung lớn đã từng được đặt ra nhiều lần trong quá trình soạn thảo luật nhưng chưa được Quốc hội thông qua: Luật Bình đẳng giới năm 2007, Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Lần sửa đổi này, tiếp tục có nhiều ý kiến đề nghị tăng tuổi nghỉ hưu vì những lý do sau: (1) Tuổi thọ bình quân của người Việt Nam những năm gần đây đã tăng nhiều so với giai đoạn trước đây<sup>4</sup> và khoảng cách giữa tuổi thọ bình quân với tuổi nghỉ hưu bình quân là rất dài<sup>5</sup> nên thực tiễn nhiều người nghỉ hưu vẫn tiếp tục tham gia lao động, có nhu cầu làm việc thêm, và họ vẫn có đủ sức khỏe tham gia lao động tiếp; (2) Dân số nước ta đang chuyển từ thời kỳ dân số vàng sang giai đoạn già hóa dân số, trong tương lai lực lượng lao động trẻ sẽ thiếu hụt; (3) nếu cứ giữ tuổi nghỉ hưu như hiện tại thì quỹ hưu trí, tử tuất không đảm bảo trong dài hạn; (4) bảo đảm sự không phân biệt đối xử về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ để phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế như Công ước Cedaw, công ước của ILO...; (5) tận dụng được nguồn nhân lực động có trình độ, kỹ thuật cao và có kinh nghiệm; (6) kinh nghiệm của nhiều nước trên thế giới đã và đang điều chỉnh tăng tuổi hưu, có nước lên tới 67 tuổi;

*Do còn nhiều ý kiến khác nhau về vấn đề này nên dự thảo Luật hiện đang thể hiện 2 Phương án tại Điều 187 để xin ý kiến:*

---

<sup>4</sup> Những năm 1960 là: nam 60, nữ 55. Đến nay là: nam 73, nữ 75

<sup>5</sup> Tuổi nghỉ hưu bình quân năm 2012 là 54,17.



*Phương án 1:* giữ như hiện hành nam là 60 và nữ là 55.

*Phương án 2:* tăng tuổi nghỉ hưu của nam lên 62 và nữ lên 60, tăng theo lộ trình mỗi năm tăng 3 tháng để đảm bảo việc tăng tuổi nghỉ hưu được vận hành "mượt mà", không gây xáo trộn mạnh đến việc bố trí và sử dụng lao động.

## **2.5. Về Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**

Trước đây, Bộ luật Lao động năm 1994 đã quy định ở những nơi chưa thành lập được công đoàn cơ sở thì tập thể lao động có quyền cử đại diện để tổ chức và lãnh đạo đình công. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2012 chỉ quy định tổ chức đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp là công đoàn cơ sở, và ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở thì công đoàn cấp trên cơ sở là đại diện.

Quá trình soạn thảo, có ý kiến đề nghị sửa đổi theo hướng cho phép người lao động được quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp để đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động.

Nếu sửa đổi theo ý kiến này thì cần thiết phải có quy định nhằm: bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của người lao động; tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động lành mạnh trong quan hệ lao động; và quản lý có hiệu quả sự ra đời và hoạt động của tổ chức này nhằm giữ vững ổn định chính trị xã hội.

Do đây là vấn đề mới, chưa dự kiến được những phát sinh trong thực tiễn khi áp dụng nên quá trình soạn thảo, có ý kiến như sau:

- Ý kiến 1: Dự thảo luật chỉ quy định về nguyên tắc quyền thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; các quy định cụ thể về điều kiện thành lập, trình tự, thủ tục đăng ký, điều kiện hoạt động của tổ chức đó sẽ do Chính phủ quy định chi tiết bởi một Nghị định để bảo đảm điều chỉnh linh hoạt trong thực tiễn áp dụng

- Ý kiến 2: Quy định tất cả các nội dung liên quan đến tổ chức này ngay trong dự thảo Luật.

*Dự thảo Luật hiện đang thể hiện theo ý kiến 1 tại Chương 13.*

## **V. THỜI GIAN DỰ KIẾN TRÌNH**

Trong thời gian tới, kế hoạch công việc soạn thảo dự án Luật như sau:

- Tháng 01/2017 sẽ trình Chính phủ;

- Tháng 03/2017 sẽ trình cơ quan thẩm tra Quốc hội và trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

- Tháng 4/2017 sẽ trình Quốc hội dự án Luật.

Trên đây là nội dung chủ yếu của dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xin báo cáo và trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

**BỘ TRƯỞNG**

***Nơi nhận:***

- Như trên;
- Các Phó Thủ tướng (để báo cáo);
- Các thành viên Chính phủ;
- Văn phòng Chính phủ; Bộ TP;
- Lưu VT, Vụ PC.

**Đào Ngọc Dung**