

Số: 121/2015/CV-VASEP

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 08 tháng 7 năm 2015

V/v tháo gỡ khó khăn về chính sách & các
quy định về lao động, tiền lương và BHXH

Kính gửi: - Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa VN
- Thủ tướng Chính phủ
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Việt Nam (VASEP) là tổ chức xã hội nghề nghiệp, với 270 doanh nghiệp (DN) thành viên là các DN chế biến, xuất khẩu thủy sản trên toàn quốc, có địa chỉ Văn phòng Hiệp hội tại KĐT An Phú – An Khánh, Quận 2, TP. Hồ Chí Minh. Ngành thủy sản không chỉ gắn liền với lực lượng đông đảo lao động nông – ngư dân và công nhân, mà đã được khẳng định và Chính phủ xác định là ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước, với kim ngạch xuất khẩu 8 tỷ USD/năm, tăng trưởng trung bình 8-10%/năm.

Ngành chế biến thủy sản trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế 20 năm qua, vẫn đề trách nhiệm xã hội là yếu tố quan trọng mà các nước và khách hàng yêu cầu tuân thủ rất nghiêm ngặt. Trong đó, hầu hết họ lấy chính Bộ Luật Lao động và Bảo hiểm Xã hội của Việt Nam làm tiêu chí đánh giá để quyết định mua các sản phẩm thủy sản.

Sáng 3/7/2015, tại Hà Nội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) phối hợp với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội tổ chức Hội nghị với chủ đề: **“Đổi thoại với Doanh nghiệp về chính sách lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội”**. Đại diện Hiệp hội VASEP đã tham dự và có báo cáo, kiến nghị tại Hội nghị về những bất cập của chính sách lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội mà các DN thủy sản gặp phải, hầu hết liên quan đến quy định của Bộ Luật Lao động Việt Nam.

Nội dung chi tiết về những bất cập của chính sách lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội được gửi kèm theo Công văn này tại 3 Phụ lục, bao gồm:

- Phụ lục 1 là những nội dung kiến nghị cho những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm Xã hội và Luật việc làm của Quốc Hội.

- Phụ lục 2 là những nội dung kiến nghị cho những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện Nghị định số 05/2015/NĐ-CP và Nghị định số 191/2013/NĐ-CP của Chính Phủ.

- Phụ lục 3 là những nội dung kiến nghị cho những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

Hiệp hội VASEP trân trọng báo cáo & kính đề nghị Quốc Hội, Chính phủ và Bộ Lao động, Thương binh & Xã hội xem xét, sớm sửa đổi một số quy định để tạo điều kiện cho DN hoạt động và phát triển bền vững trong thời kỳ hội nhập.

Trân trọng cảm ơn.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Bộ Nông nghiệp và PTNT;
- Bộ Công Thương;
- Bộ Tư pháp;
- Chủ tịch HH và các PCT HH;
- VPĐD HH tại Hà Nội;
- Lưu VP HH.

**TUQ. CHỦ TỊCH HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ
XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM
TỔNG THƯ KÝ HIỆP HỘI**



Trương Đình Hòa

PHỤ LỤC 1

BÁO CÁO CÁC NỘI DUNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC & KIẾN NGHỊ TRONG VIỆC THỰC HIỆN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ LUẬT VIỆC LÀM CỦA QUỐC HỘI

(kèm theo công văn số 121/2015/CV-VASEP ký ngày 08/7/2015 v/v tháo gỡ khó khăn về chính sách lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội)

1. Thời gian làm thêm giờ

Theo quy định tại Điểm b, Khoản 2 Điều 106 Luật Lao động 2012 quy định: “*Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm*”. Trong thực tế, DN rất cần làm thêm giờ khi:

1.1. Thứ nhất, nhiều khi tôm do nông dân trúng mùa đem đến nhà máy quá nhiều, DN không thể không nhận, mà nhận sản xuất thì sẽ vi phạm giờ làm việc, bị khách hàng đánh lỗi là làm không đúng quy định của Bộ Luật Lao động. Khách sẽ không mua hàng. Điều này DN thấy có vẻ không thuận với Nghị quyết 26 Hội nghị TW7 khóa X về NN, ND và Nông thôn....

1.2. Thứ hai, nếu sản xuất để giao hàng đúng hạn cho khách hàng, thì phải tăng ca làm việc dẫn đến vi phạm thời gian làm thêm. Thực tế, DN cũng chẳng mặn mà với làm thêm giờ vì phải chi trả ít nhất 150% cho làm thêm giờ bình thường, 215% cho làm thêm giờ vào ban đêm; 300% làm thêm giờ cho những ngày Lễ và 200% làm thêm ngày chủ nhật.

Kiến nghị: Đề nghị Chính Phủ trình Quốc Hội sửa lại quy định làm thêm giờ quy định tại Điểm b, Khoản 2 Điều 106 Luật Lao động 2012 theo hướng sau: Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 50 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 500 giờ trong 01 năm.

Lý do: Vì trong thực tế, người lao động làm việc bình quân 10 giờ/ngày không ảnh hưởng đến sức khỏe cũng như năng suất lao động. Do đặc thù phụ thuộc vào nguồn nguyên liệu trong con nước, ngoài con nước không phải ngày nào cũng có nguyên liệu mà làm 10 tiếng/ ngày. Hơn nữa, chủ DN cũng phải cân đối việc làm hàng ngày để đảm bảo sức khỏe lâu dài cho người lao động để DN phát triển bền vững. Mặt khác, người lao động cũng có nhu cầu làm thêm giờ để nhận lương thêm trang trải cuộc sống.

2. Thanh toán chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Khoản 2, Điều 47, Bộ Luật Lao động năm 2012 quy định: “Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày”.

Kiến nghị: Sửa Khoản 2 Điều 47 Bộ Luật Lao động năm 2012 thành: Trong thời gian 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 45 ngày.

Ly do: Trong thực tế các DN CBTS có chu kỳ trả lương sản phẩm thường từ 10-15 hàng tháng. Trường hợp công nhân nghỉ việc vào ngày 1-10 trong tháng thì kể cả trường hợp đặc biệt kéo dài 30 ngày cũng bị lỗi vì trong thời gian nghỉ từ ngày 7 đến ngày 30 chưa thể tính được năng suất thực tế của người nghỉ đó mà trả lương (lỗi nặng).

3. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 152, Bộ Luật Lao động năm 2012 quy định: “Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần”.

Kiến nghị: Tùy theo ngành nghề nặng nhọc độc hại mà có thể khám sức khỏe ít nhất 6 tháng một lần. Tuy nhiên, đối với ngành chế biến thủy sản đề nghị khám sức khỏe 01 lần/năm trừ người lao động làm việc tại các khu vực sản xuất chế biến thực phẩm ăn liền.

Ly do: Hiện nay, việc khám sức khỏe định kỳ ít nhất 6 tháng lần đối với ngành chế biến thủy sản gây rất nhiều khó khăn cho doanh nghiệp vừa tốn kém thời gian vừa tốn kém tiền bạc. Ví dụ, đối với DN có 15.000 người lao động thì mỗi người khám sức khỏe mất khoảng 30 phút x 15.000 người lao động x 2 = 15.000.000 giờ. Một lần khám sức khỏe định kỳ theo quy định khoảng từ 150- 200 ngàn đồng, như vậy DN chi phí khoảng 5,5 – 6 tỷ đồng.

4. Đề nghị bỏ một số quy định không cần thiết

4.1. Theo quy định tại Khoản 5 Điều 155 Bộ Luật Lao động năm 2012 quy định: “Lao động nữ trong thời gian hành kinh, được nghỉ mỗi ngày 30 phút, được hưởng nguyên lương”.

Với quy định này, DN rất khó thực hiện vì không xác định được thời gian phải cho người lao động nghỉ và nghỉ trong bao nhiêu ngày Luật không quy định.

4.2. Theo quy định tại Khoản 4 Điều 154 Bộ Luật Lao động năm 2012 quy định: “Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ”.

Luật chưa quy định cụ thể mức hỗ trợ kể cả thời gian phải hỗ trợ. Vấn đề này vô tình tạo ra cơ hội cho khách hàng bắt lỗi DN khi đánh giá trách nhiệm xã hội tại nhà máy.

HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM

4.3. Theo quy định tại Khoản 3 Điều 108 Bộ Luật lao động năm 2012 quy định: “*Ngoài thời gian quy định nghỉ giữa ca làm việc, vệ sinh cá nhân. Người sử dụng lao động phải quy định thời điểm các đợt nghỉ ngắn và ghi vào nội quy lao động*”.

Thực tế trong ca làm việc, thường DN không quy định cố định thời gian vệ sinh cá nhân cho người lao động mà chỉ giải quyết theo nhu cầu tự nhiên. Thời gian này cũng có thể được tính thời gian nghỉ ngơi của người lao động, không nhất thiết phải quy định nghỉ ngơi đồng loạt. Điều này DN rất khó thực hiện, nó ảnh hưởng rất lớn dây chuyền sản xuất thiết bị phải hoạt động không có sản phẩm vì cho lao động nghỉ ngơi giữa chừng.

5. Tham gia bảo hiểm cho người lao động

Theo quy định tại Điều 22 Bộ Luật Lao động năm 2012 đang gây bất cập cho các DN chế biến thủy sản trong việc sử dụng lao động phổ thông. Theo quy định, sau thời gian thử việc 06 ngày đối với đối tượng này thì người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 - 36 tháng và phải tham gia các bảo hiểm bắt buộc cho người lao động. Tuy nhiên trong thực tế, lao động này thường bỏ việc trong thời gian dưới 3 tháng đầu khi vào làm việc vì chưa quen môi trường làm việc nên gây thiệt hại cho DN phải bỏ ra khoản tiền không nhỏ để tham gia mua các bảo hiểm bắt buộc cho người lao động. Nhưng người lao động bỏ việc ngang nhiên không hưởng được chế độ, về phía DN cũng chẳng có lao động để sử dụng.

Kiến nghị: Chính Phủ quy định cho phù hợp như sau: Tất cả lao động phổ thông khi vào làm cho DN thời gian ổn định đủ 3 tháng, thì chủ DN phải tham gia các bảo hiểm bắt buộc cho người lao động hoặc nếu quy định như cũ thì thời gian người lao động nghỉ việc dưới 3 tháng thì cơ quan BHXH phải chi trả số tiền mà DN đã đóng 32,5% để DN lấy lao động khác vào thực hiện tiếp theo quy định.

6. Về việc tăng lương tối thiểu vùng: Khi tăng lương tối thiểu vùng, các vật giá thiết yếu với người lao động sẽ tăng 20-30%. DN hiện đã trả lương cao hơn mức tối thiểu vùng. Điều này chỉ làm cho DN tăng chi phí đóng BHXH và phí Công đoàn.

Ví dụ, đối với DN có 15.000 lao động cho thấy:

Năm 2014 đóng BHXH, BHYT, BHTN (32,5%) theo mức lương tối thiểu vùng II là $2.400.000đ \times 1,05 = 2.520.000đ$, tổng số tiền là: **113.055.731.314đ**

Năm 2015, BHXH, BHYT, BHTN (32,5%) theo mức lương tối thiểu vùng II là $2.750.000đ \times 1,05 = 2.887.500đ$, tổng số tiền là: **152.782.061.301đ**

Năm 2014 phí công đoàn trích ra 2% tổng quỹ lương BHXH: **7.168.186.908 đ**

Năm 2015 phí Công đoàn trích ra 2% tổng quỹ lương BHXH: **9.705.073.032 đ**

Tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN và phí Công đoàn đều tăng **35%**

Như vậy, với mức lương bình quân năm 2014 và 5 tháng đầu năm 2015 của DN trên là 5.300.000 đ và 5.000.000 đ (gần gấp đôi lương tối thiểu vùng) thì việc tăng lương tối thiểu vùng không có ý nghĩa gì với cuộc sống hiện tại của người lao động mà chỉ tăng gánh nặng

HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM

cho DN cụ thể là tăng tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN và phí Công đoàn năm 2015 đều tăng 35% so với năm 2014.

7. Nghị lý không chế mức lương tối đa đóng BHXH

Về tiền lương, pháp luật chỉ không chế mức lương tối thiểu mà không không chế mức lương tối đa là rất phù hợp. Nhưng mức lương đóng BHXH lại không chế mức lương tối đa bằng 20 lần mức lương tối thiểu vùng là chưa phù hợp, trong khi quỹ BH đang thất thu, đang rất cần mở rộng và tích lũy càng nhiều càng tốt ...

Bản chất của BH là tích lũy số đông để chi trả rủi ro, biến cố bất thường, mất khả năng lao động cho số ít góp phần ổn định an toàn XH.

Kiến nghị: Không chế mức đóng tối thiểu theo lương tối thiểu vùng mà không nên không chế mức tối đa. Khuyến khích NLD đóng BHXH càng cao càng tốt (hoặc cho quyền lựa chọn đóng theo mức lương thực tế). Tuy nhiên để ngăn chặn lạm dụng có thể qui định mức tối đa được hưởng BHXH sẽ hợp lý hơn.

8. Chính sách an sinh XH chưa công bằng với NLD 2 khu vực Nhà nước và tư nhân

Việc duy trì 2 mức lương tối thiểu (Lương tối thiểu chung cho khu vực công chức nhà nước, lương tối thiểu vùng cho DN) kéo theo sự phân biệt đối xử về chính sách BHXH không công bằng về BHXH:

Với công nhân viên Nhà nước, tiền lương hưu = quân tiền lương đóng BHXH 5 năm cuối, DN là bình quân tiền lương suốt thời gian đóng BHXH. Cụ thể:

+ Thời gian đóng BHXH theo hệ số lương do nhà nước quy định: 5 năm cuối, nếu tham gia BHXH từ trước 1995...

+ Thời gian đóng BHXH không theo thang bảng lương Nhà nước: là bình quân toàn bộ thời gian.

+ Sau 10 năm nữa (đến 2025) mới thống nhất tính bình quân của toàn bộ thời gian giữa 2 khu vực.

Kiến nghị: Đề nghị áp dụng thống nhất là bình quân lương đóng BHXH 5 năm (hoặc 10 năm) cuối cùng cho cả khu vực Nhà nước và tư nhân.

Lý do: Quy định trên gây thiệt thòi cho người lao động làm việc cho tư nhân trước năm 2000.

9. Hợp đồng là bình đẳng, nhưng Pháp luật qui định trách nhiệm người sử dụng LĐ quá nặng, trong khi trách nhiệm NLD hầu như không có

Nhiều trường hợp NLD đề nghị không ký hợp đồng và không đóng BHXH nhưng Pháp luật chỉ phạt và truy thu người sử dụng LĐ mà không có qui định gì về trách nhiệm NLD với hành vi này.

HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM

Đối với DN thủy sản vừa & nhỏ: đối tượng lao động mùa vụ dưới 3 tháng rất nhiều (thường 30% - 50% là lao động thời vụ, như học sinh, SV nghỉ hè làm thêm, nhiều loại thủy hải sản thu hoạch theo mùa, lao động là con em nông ngư dân tham gia lúc nông nhàn ...). Hiện nay, NLD làm thời vụ như trên không phải đóng BHXH nhưng theo Luật BHXH mới quy định: "*NLD hợp đồng lao động có thời hạn từ 01 tháng đến dưới 03 tháng cũng phải đóng BHXH...*" gây khó khăn rất lớn cho DN trong ngành thủy sản trong việc ký hợp đồng và đóng BHXH cho đối tượng này.

10. Việc thu nộp BHXH và nâng cao quyền lợi người tham gia BHXH

Lỗi phạt BHXH: theo qui định DN được chậm nộp 1 tháng (30 ngày), nhưng nếu qua ngày thứ 31 tiền mới nộp (chậm 1 ngày so với quy định) lại bị phạt 1 tháng. **Đề nghị** sửa Luật BHXH cho phù hợp và BHXH tính đúng số ngày chậm nộp.

Đề NLD "muốn" và "tự nguyện" tham gia BHXH (nhất là lớp lao động trẻ, lao động nông thôn có tâm lý không muốn tham gia BHXH) thì quyền lợi BHXH phải được nâng cao, chất lượng dịch vụ của BHXH thuận lợi, nhanh chóng, không cựa quyền, những nhiều ... là động lực để khuyến khích NLD chủ động tham gia BHXH (từ cả 2 phía DN & NLD).

Theo qui định mới, mức đóng góp tăng dần, nhưng quyền lợi hưởng BHXH của NLD ngày càng bị cắt giảm: Mức đóng tăng dần 20% - 32,5% - 34,5 - 36%; Tỷ lệ hưởng lương hưu trước tuổi: từ 55% - 45%; Tỷ lệ trừ với trường hợp nghỉ trước tuổi tăng từ 1% - 2%; Tuổi nghỉ hưu cũng tăng dần,...

11. Trợ cấp thôi việc cho người nước ngoài

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 quy định: "*Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là công dân Việt Nam...*". Đồng thời Khoản 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội quy định: "*Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp là công dân Việt Nam...*".

Như vậy, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thể tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam. Người nước ngoài làm việc tại các DN Việt Nam sẽ được tham gia Bảo hiểm y tế và có các nghĩa vụ và quyền lợi theo quy định tại Luật Bảo hiểm y tế.

Theo Điều 42 Bộ Luật Lao động được sửa đổi, bổ sung năm 2012 quy định: "*Khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đã làm việc thường xuyên trong DN, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là 1/2 tháng lương, cộng phụ cấp lương nếu có*".

Như vậy, đối với người lao động nước ngoài do không tham gia bảo hiểm thất nghiệp nên nếu làm việc cho DN từ đủ 12 tháng trở lên, chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật vẫn được trợ cấp thôi việc. Và thực tế, lương lao động nước ngoài tại Việt Nam đang rất cao nên DN phải gánh một khoản chi phí rất lớn để chi trả khoản này.

Kiến nghị:

HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM

1. DN không cần phải trả trợ cấp thôi việc cho người nước ngoài vì thực tế khi giao kết hợp đồng, Người lao động nước ngoài không quan tâm đến điều này nhưng nếu DN không chi trả thì bị bắt lỗi khi khách hàng audit.
2. Hoặc là cho phép người nước ngoài tham gia BHTN và họ sẽ hưởng trợ cấp thất nghiệp từ Cơ quan BHXH như Lao động VN.

12. Mức thu BHTN và mức hưởng trợ cấp thất nghiệp không cân đối

Điều 58 Luật Việc làm quy định về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp và văn bản 4064/BHXH – THU quy định đóng bảo hiểm thất nghiệp áp dụng từ ngày 01/01/2015. Các điểm quan trọng về đóng bảo hiểm thất nghiệp như sau:

- Tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp tối đa là 62 triệu (**gấp 20 lần mức lương tối thiểu vùng**) (Điều 50 của Luật việc làm).
- Trong khi đó, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp tối đa: 15,5 triệu (**gấp 5 lần mức lương tối thiểu vùng**), không phải mức hưởng $60\% * 62 \text{ triệu} = 37,2 \text{ triệu}$ (Điều 50 của Luật việc làm).

Người Lao động và DN bức xúc về mức thu và mức hưởng cân ngang bằng.

Kiến nghị: Điều chỉnh mức hưởng trợ cấp thất nghiệp dựa trên mức mà NLD và Người sử dụng lao động đã tham gia BHTN.

-----o0o-----

PHỤ LỤC 2

BÁO CÁO CÁC NỘI DUNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC & KIẾN NGHỊ TRONG VIỆC THỰC HIỆN NGHỊ ĐỊNH SỐ 05/2015/NĐ-CP VÀ NGHỊ ĐỊNH SỐ 191/2013/NĐ-CP CỦA CHÍNH PHỦ

(kèm theo công văn số 121/2015/CV-VASEP ký ngày 08/7/2015 v/v tháo gỡ khó khăn về chính sách lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội)

1. Khó khăn, vướng mắc tại Điều 29 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP (NĐ 05) ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Theo quy định tại Điều 29 của NĐ 05 quy định:

“1. Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

2. Khi hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mà thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 60 ngày, kể từ ngày hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”.

Như vậy, nếu các đối tượng lao động là cha đẻ, cha nuôi hợp pháp vi phạm các hành vi như: trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động... tại thời điểm con nhỏ mới tròn 01 tháng tuổi thì người sử dụng lao động phải chờ hơn 11 tháng sau mới được xử lý kỷ luật hoặc không được phép xử kỷ luật luôn nếu thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết. Quy định này sẽ tạo cơ hội cho người lao động vi phạm.

Kiến nghị: Bỏ quy định trên.

2. Khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện quy định “DN giữ lại 2% Chi phí Công đoàn để tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho Người Lao động tại Nghị định số 191/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn.

Nghị định 191/2013/NĐ-CP quy định chi tiết về tài chính Công đoàn quy định về việc DN phải trích nộp 2% Đoàn phí để thực hiện chức năng chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ.

Thực tế, phần lớn các hoạt động này DN đang phải chủ động tổ chức để mang tính kịp thời nhằm đảm bảo duy trì lực lượng lao động đáp ứng cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Rất nhiều hoạt động hàng năm DN tổ chức chăm lo đời sống cho Người lao động với một khoản ngân sách rất lớn như: thăm viếng, hoạt động phong trào văn thể mỹ, tham quan nghỉ mát cho

HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM

người lao động, hỗ trợ mái ấm công đoàn cho anh, chị, em công nhân lao động nghèo, hay cấp học bổng cho con em công đoàn viên học giỏi nhưng có hoàn cảnh khó khăn..... Với những tổ chức có số lao động đông như ngành thủy sản và phần lớn là lao động nông thôn nghèo nên đây là các hoạt động thường xuyên mà Công đoàn của DN phải tổ chức nhưng nguồn ngân sách 60% từ 1% đoàn phí và 65% từ 2% Công đoàn phí theo quy định hiện nay thì DN không đủ để trang trải cho các hoạt động nên trên mà DN phải thường xuyên bù thêm ngân sách cho các hoạt động chăm lo đời sống cho anh, chị, em Công đoàn viên nên chi phí sản xuất phải gánh thêm phần này.

Kiến nghị: Xem xét bỏ quy định đóng góp kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ lương. Trong thời gian chưa sửa được quy định này, đề nghị **2% Chi phí công đoàn được để lại toàn bộ** cho DN để tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho Người Lao động. Hằng năm DN sẽ có báo cáo quyết toán hoạt động thu chi này, nếu DN không sử dụng hết mới nộp về Công đoàn cấp trên.

-----o0o-----

PHỤ LỤC 3

**BÁO CÁO CÁC NỘI DUNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC & KIẾN NGHỊ
TRONG VIỆC THỰC HIỆN THÔNG TƯ SỐ 23/2015/TT-BLĐTBXH NGÀY 23/6/2015
CỦA BỘ LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

(kèm theo công văn số 121/2015/CV-VASEP ký ngày 08/7/2015 v/v tháo gỡ khó khăn về chính sách lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội)

Theo quy định tại Điểm 1, Điều 5, TT 23 quy định: “Người lao động được hưởng lương trả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần và được trả ngay trong tháng mà người lao động làm việc”.

Quy định trên là không phù hợp với tình hình thực tế và hoàn toàn không khả thi bởi vì khi người lao động chưa làm hết tháng thì không có căn cứ dữ liệu (số ngày làm việc, nghỉ, làm thêm giờ... thực tế) để tính lương tháng cho người lao động. Đặc biệt, đối với DN thủy sản thì đa số là trả lương khoán sản phẩm. Vì vậy không thể làm từ ngày 1 mà trả lương ngày 29 hoặc 30 hàng tháng được. Trong thực tế, công nhân làm sản phẩm trong một tháng phải tổng hợp năng suất, đối chiếu thành phẩm nhập kho, kiểm tra lương cho người lao động, thực hiện các thủ tục thanh toán trong nội bộ DN cũng như với ngân hàng, nên tính lương ngay trong tháng đối với DN là không thể thực hiện được, nhất là đối với những DN sử dụng số lượng lao động lớn.

Hơn nữa, theo quy định tại Điều 95 và Điều 96 Bộ Luật Lao động quy định lương trả theo tháng thì mỗi tháng trả 1 lần, không có quy định là phải trả ngay trong tháng và do 2 bên thỏa thuận:

“Điều 95. Kỳ hạn trả lương

1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.
2. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.
3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

Điều 96. Nguyên tắc trả lương

Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.

Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.”

Như vậy, quy định tại Điểm 1 Điều 5 của TT23/2015 là chưa phù hợp với Bộ Luật Lao động 2012 và thực tế sản xuất của cộng đồng DN.

Kiến nghị:

HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM

- Bỏ cụm từ “và được trả ngay trong tháng mà người lao động làm việc” tại Điểm 1 Điều 5 TT 23 vì trong Điều 95 của Bộ Luật lao động và Điều 23 của Nghị định 05 không có đề cập.
- Thay thế bằng cụm từ “và được trả ngay trong tháng mà người lao động làm việc” bằng cụm từ “và được trả đúng hạn theo thỏa thuận trong hợp đồng hoặc thỏa ước lao động tập thể”.
- Bổ sung thêm nội dung Điều 24 của Nghị định 05/2015 vào TT 23/2015 để hướng dẫn thực hiện.

-----o0o-----