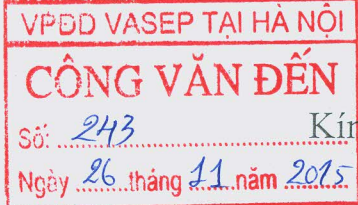


Số: ~~4782~~ /LĐTBXH-PC

Hà Nội, ngày 23 tháng 11 năm 2015

V/v trả lời các kiến nghị của VCCI  
và VASEP



Kính gửi:

- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam;
- Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam ✓

Trả lời Công văn số 1883/PTM-VP ngày 12/8/2015 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam<sup>1</sup>, Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam<sup>2</sup>, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trả lời về các kiến nghị như sau:

### I. Các kiến nghị về lao động - tiền lương

1. Về đề nghị sửa đổi Khoản 2 Điều 47 của Bộ luật Lao động thành “trong thời hạn 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”

(Kiến nghị số 2 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam

Kiến nghị số 10 (gạch đầu dòng thứ nhất) của Phụ lục ban hành kèm theo Công văn 1883/PTM-VP ngày 12/8/2015 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam)

Kế thừa Bộ luật Lao động năm 1994, Khoản 2 Điều 47 Bộ luật Lao động 2012 đã quy định trách nhiệm của hai bên (người sử dụng lao động, người lao động) trong việc thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của hai bên trong thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, trường hợp đặc biệt không quá 30 ngày. Do đó, trước mắt cần thực hiện theo đúng quy định của Bộ luật lao động. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sẽ xem xét, nghiên cứu kiến nghị này khi sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động.

2. Kiến nghị bỏ quy định tại Điều 29 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về người sử dụng lao động không được xử

<sup>1</sup> Về việc báo cáo tình hình thực hiện Chỉ thị 11/TTg của Thủ tướng Chính phủ trong tháng 7/2015

<sup>2</sup> Về việc tháo gỡ khó khăn về chính sách và các quy định về lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội

**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**

*(Kiến nghị số 1 Phụ lục 2 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam*

*Kiến nghị số 10 (gạch đầu dòng thứ năm) của Phụ lục ban hành kèm theo Công văn 1883/PTM-VP ngày 12/8/2015 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam)*

Điều 123 Bộ luật Lao động quy định nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động. Điều 29 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP<sup>3</sup> hướng dẫn chi tiết điều này. Việc bổ sung đối tượng là cha đẻ, cha nuôi nhằm đảm bảo quyền bình đẳng theo Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và gia đình. Vì vậy, trước mắt cần thực hiện theo đúng quy định của Bộ luật Lao động. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sẽ xem xét, nghiên cứu kiến nghị này khi sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động.

**3. Kiến nghị về việc sửa đổi Khoản 1 Điều 5 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động**

*(Kiến nghị tại Phụ lục 3 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam*

*Kiến nghị số 10 (gạch đầu dòng thứ bảy) của Phụ lục ban hành kèm theo Công văn 1883/PTM-VP ngày 12/8/2015 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam)*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sẽ nghiên cứu tiếp thu việc sửa đổi Khoản 1 Điều 5 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 nêu trên.

## **II. Các kiến nghị về bảo hiểm xã hội**

**1. Kiến nghị Chính phủ về tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) cho người lao động như sau “Tất cả lao động phổ thông khi vào làm việc cho doanh nghiệp thời gian ổn định đủ 3 tháng, thì chủ doanh nghiệp phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động hoặc quy định cơ quan bảo hiểm xã hội phải chi trả số tiền mà doanh nghiệp đã đóng 32,5% đối với các lao động nghỉ việc dưới 3 tháng để doanh nghiệp lấy lao động khác vào thực hiện tiếp theo quy định”**

<sup>3</sup> Ngày 12/01/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

*(Kiến nghị số 5 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*

*Kiến nghị số 10 (gạch đầu dòng thứ ba) của Phụ lục ban hành kèm theo Công văn 1883/PTM-VP ngày 12/8/2015 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam)*

Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội thì người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc. Việc đăng ký tham gia và đóng BHXH bắt buộc đối với người lao động thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc là trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm nào (kể cả trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động) thì thực hiện dừng đóng bảo hiểm xã hội và chốt sổ bảo hiểm xã hội, ghi nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội đến thời điểm đó.

Việc kiến nghị Chính phủ quy định cho thoái thu số tiền đã đóng BHXH bắt buộc trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong vòng 3 tháng kể từ ngày bắt đầu làm việc là không phù hợp với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

## **2. Kiến nghị không khống chế mức tiền lương cao nhất làm căn cứ đóng BHXH**

*(Kiến nghị số 7 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*

Luật Bảo hiểm xã hội quy định mức hưởng BHXH được tính trên cơ sở mức đóng BHXH. Tuy nhiên, chính sách BHXH hiện nay chưa hoàn toàn đảm bảo được nguyên tắc đóng - hưởng, đặc biệt là đối với chế độ hưu trí.

Với mức lương hưu theo công thức tính lương hưu hiện nay và tốc độ già hóa dân số thì số tiền đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất chỉ đủ chi trả cho khoảng 1/2 thời gian hưởng lương hưu của người lao động. Phần còn lại ngân sách Nhà nước phải bảo hộ. Chính vì vậy, với mục tiêu góp phần thực hiện an sinh xã hội cho phần đông người nghỉ hưu, bảo đảm công bằng về quyền thụ hưởng, tránh chênh lệch lương hưu quá lớn giữa những người nghỉ hưu và tránh gây gánh nặng cho quỹ BHXH cũng như ngân sách Nhà nước trong bối cảnh hiện nay.

Do đó, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 và tiếp tục được kế thừa trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định khống chế trần tiền lương làm căn cứ đóng BHXH nhằm khắc phục những vấn đề nêu trên.

Tuy nhiên, để tạo điều kiện cho những người lao động có tiền lương cao có thể đóng góp để sau này khi nghỉ hưu được hưởng mức lương hưu cao hơn,

Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 cũng quy định thêm loại hình BHXH mới là bảo hiểm hưu trí bổ sung. Hiện nay, Chính phủ đang trong quá trình xây dựng Nghị định hướng dẫn Luật về bảo hiểm hưu trí bổ sung. Khi chính sách bảo hiểm hưu trí bổ sung được thực hiện, người lao động có tiền lương tháng cao hơn 20 lần lương tối thiểu có thể tham gia loại hình BHXH này để nhận được mức lương hưu cao hơn khi hết tuổi lao động.

### **3. Kiến nghị về chính sách bảo hiểm xã hội đối với người lao động làm việc trong và ngoài khu vực Nhà nước**

*(Kiến nghị số 8 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*

Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 được xây dựng trên cơ sở kế thừa các quy định trước đây và hướng tới bình đẳng giữa các đối tượng tham gia BHXH. Liên quan đến cách tính tiền lương bình quân làm căn cứ đóng BHXH để tính lương hưu, chính sách BHXH trước kia quy định người lao động làm việc trong khu vực Nhà nước thì tính bình quân một số năm cuối, người lao động làm việc ngoài khu vực Nhà nước thì tính bình quân cả quá trình.

Để bảo đảm sự bình đẳng giữa người lao động ở hai khu vực, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định có lộ trình để người lao động trong khu vực Nhà nước cũng tính bình quân tiền lương cả quá trình như ngoài khu vực Nhà nước. Việc tính bình quân tiền lương toàn bộ quá trình tham gia BHXH góp phần bảo đảm nguyên tắc đóng - hưởng của BHXH.

### **4. Kiến nghị về việc không có quy định về trách nhiệm của người lao động trong việc không ký hợp đồng lao động và không đóng BHXH:**

*(Kiến nghị số 9 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*

Trên thực tế, pháp luật đã có quy định về trách nhiệm của người lao động trong trường hợp không tham gia BHXH bắt buộc.

Các hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt đối với người lao động, người sử dụng lao động, cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội đã được quy định cụ thể tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

### **5. Kiến nghị về việc tính số tiền lãi do chậm nộp BHXH**

*(Kiến nghị số 10 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*

Điều 17 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định: Nghiêm cấm người sử dụng lao động có các hành vi trốn đóng, chậm đóng, chiếm dụng tiền đóng BHXH (gọi chung là nợ BHXH).

Theo quy định tại Điều 122 Luật bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động nợ BHXH từ 30 ngày trở lên thì ngoài việc phải đóng đủ số tiền chưa đóng, chậm đóng và bị xử lý theo quy định của pháp luật, còn phải nộp số tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ BHXH bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng.

Quy định như trên không đồng nghĩa với việc cho phép doanh nghiệp được nợ BHXH đến 30 ngày vì nợ BHXH là hành vi bị pháp luật nghiêm cấm. Tuy nhiên, trong trường hợp doanh nghiệp nợ BHXH dưới 30 ngày mà thực hiện nộp đủ số tiền nợ BHXH thì sẽ không phải tính lãi theo Điều 122 nêu trên.

### **III. Các kiến nghị về lao động nước ngoài và bảo hiểm thất nghiệp**

#### **1. Về kiến nghị cho phép người nước ngoài tham gia bảo hiểm thất nghiệp và họ sẽ được hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan bảo hiểm xã hội như lao động Việt Nam**

*(Kiến nghị số 11 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp là chính sách mới được thực hiện từ 01/01/2009 tại Việt Nam theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và kể từ ngày 01/01/2015 theo quy định của Luật Việc làm gồm 5 chế độ: trợ cấp thất nghiệp; hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; hỗ trợ học nghề; hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động; ngoài ra, người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp còn được hưởng bảo hiểm y tế. Như vậy, trợ cấp thất nghiệp chỉ là một chế độ, còn 4 chế độ khác không phù hợp với người nước ngoài vì thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm theo quy định tại Điều 173 Bộ luật lao động.

Theo quy định tại Điều 43 Luật việc làm thì đối tượng người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp là công dân Việt Nam đang làm việc theo hợp đồng hoặc hợp đồng làm việc như sau: Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn; Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn; Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp có sự hỗ trợ từ Ngân sách Nhà nước theo quy định tại Điều 57 Luật Việc làm và được Nhà nước bảo hộ hỗ trợ cho lao động là người Việt Nam.

Hiện nay, theo kinh nghiệm của các nước đã và đang thực hiện thành công chính sách bảo hiểm thất nghiệp/bảo hiểm việc làm có điều kiện tương đồng với Việt Nam như Hàn Quốc, Thái Lan, Canada,... thì đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp/bảo hiểm việc làm cũng không áp dụng cho người nước ngoài vào làm việc tại quốc gia đó.

Như vậy, lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Việc làm là phù hợp với thực tế của Việt Nam và thông lệ quốc tế.

## **2. Về kiến nghị điều chỉnh mức hưởng trợ cấp thất nghiệp dựa trên mức mà người lao động và người sử dụng lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp**

*(Kiến nghị số 12 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam*

*Kiến nghị số 10 (gạch đầu dòng thứ tư) của Phụ lục ban hành kèm theo Công văn 1883/PTM-VP ngày 12/8/2015 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam)*

Theo quy định tại Luật Việc làm thì người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp sau: trợ cấp thất nghiệp; hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; hỗ trợ học nghề; hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động; ngoài ra, người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được hưởng chế độ bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

Theo quy định của Khoản 4 Điều 3 Luật Việc làm thì “bảo hiểm thất nghiệp là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp là một loại hình bảo hiểm ngắn hạn mang tính xã hội được thực hiện theo nguyên tắc mức hưởng được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng và có sự chia sẻ giữa những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp, có sự hỗ trợ của Nhà nước và Nhà nước bảo hộ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Mức trợ cấp thất nghiệp hằng tháng theo quy định tại Điều 50 Luật Việc làm bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi mất việc làm nhưng không quá mức trần hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định (đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện tiền lương do Nhà nước quy định thì không quá 05 lần mức lương cơ sở; hiện nay mức trần hưởng là 5.750.000 đồng/tháng); đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết

định thì không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định (mức trần hưởng cao nhất hiện nay là 15.500.000 đồng/tháng). Mặt khác, theo báo cáo của các địa phương thì mức hưởng trợ cấp thất nghiệp bình quân khoảng 2.300.000 đồng/tháng (bằng 2/5 mức trần hưởng trợ cấp thất nghiệp đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện tiền lương do Nhà nước quy định; bằng 1/6 mức hưởng trần hưởng trợ cấp thất nghiệp đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định) và tỷ lệ người được hưởng trợ cấp thất nghiệp với mức trần nêu trên là không lớn do mức lương đóng bảo hiểm thất nghiệp không cao (chỉ chiếm gần 2% số người được hưởng trợ cấp thất nghiệp). Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp chỉ là phần hỗ trợ tài chính tạm thời để người thất nghiệp ổn định cuộc sống và tìm việc làm mới.

Mặt khác, chính sách bảo hiểm thất nghiệp còn bao gồm các chế độ khác và được chi từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp như tư vấn, giới thiệu việc làm và hỗ trợ học nghề nhằm thúc đẩy người thất nghiệp nhanh chóng quay trở lại thị trường lao động, đặc biệt là chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề thông qua người sử dụng lao động để bảo vệ vị trí việc làm, duy trì việc làm cho người lao động.

Do đó, để đảm bảo sự an toàn của Quỹ bảo hiểm thất nghiệp cũng như sự bền vững của chính sách bảo hiểm thất nghiệp để hỗ trợ kịp thời cho người lao động khi gặp khó khăn thì quy định mức hưởng trợ cấp thất nghiệp tại Điều 50 Luật Việc làm là phù hợp trong giai đoạn hiện nay.

#### **IV. Các kiến nghị về an toàn lao động (thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe cho người lao động)**

##### **1. Về kiến nghị tăng giới hạn làm thêm giờ lên 50 giờ trong 1 tháng và 500 giờ**

*(Kiến nghị số 1 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam*

Bộ luật Lao động quy định giới hạn giờ làm thêm không quá 30 giờ trong một tháng, không quá 200 giờ trong một năm, trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm không quá 300 giờ trong một năm. Đối với doanh nghiệp sản xuất có tính thời vụ, do đặc thù về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nên được hướng dẫn riêng theo Thông tư số 33/2011/TT-BLĐTBXH ngày 18/11/2011 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; trong đó, quy định vào tháng thời vụ; doanh nghiệp có thể bố trí người lao động làm thêm đến 50 giờ như đề xuất của Hiệp hội, nhưng giờ làm thêm trong năm tối đa vẫn là 300 giờ.

Trong thời gian qua, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã nghiên cứu, đề xuất tăng giới hạn giờ làm thêm nhằm góp phần giải quyết khó khăn của nhiều doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu, sản xuất theo thời vụ, nhưng việc này cũng ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động, đồng thời phát sinh một số vấn đề về phát triển xã hội. Bên cạnh đó, xu hướng phát triển chung của các nước trên thế giới và việc đấu tranh của các tổ chức quốc tế bảo vệ người lao động (trong đó có ILO) là giảm giờ làm việc (gồm cả giờ làm thêm).

Vì vậy, trước mắt phải thực hiện theo quy định pháp luật hiện hành về giới hạn giờ làm thêm. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ tiếp tục nghiên cứu, đề xuất các giải pháp để nâng giới hạn giờ làm thêm (như xây dựng tiêu chuẩn sức khỏe theo nghề, quy định về tăng cường tổ chức khám sức khỏe, bổ sung điều kiện nghỉ ngơi, phúc lợi tại doanh nghiệp... khi bố trí tăng giờ làm thêm) trên cơ sở hài hòa các lợi ích, phù hợp với thực tiễn, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển bền vững... nhằm đạt được sự đồng thuận cao của xã hội.

## **2. Kiến nghị người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chỉ cần khám sức khỏe 01 năm 01 lần**

*(Kiến nghị số 3 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*

*Kiến nghị số 10 (gạch đầu dòng thứ hai) của Phụ lục ban hành kèm theo Công văn 1883/PTM-VP ngày 12/8/2015 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam)*

Tất cả người lao động đều phải được khám sức khỏe ít nhất 01 lần trong một năm; riêng đối với người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải được khám sức khỏe ít nhất 01 lần trong 06 tháng để kịp thời phát hiện các vấn đề về sức khỏe do tác hại của các yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, sau đó tổ chức chăm sóc sức khỏe cho phù hợp.

Do tầm quan trọng như trên, nên nội dung về khám sức khỏe người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đã được quy định tại Khoản 1 Điều 7 (hướng dẫn Điều 102 của Bộ luật lao động năm 1994) của Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; khoản 2 Điều 152 Bộ luật lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

## **3. Kiến nghị về việc bỏ Khoản 3 Điều 108 Bộ luật Lao động**

*(Kiến nghị số 4.3 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam)*



Để bảo đảm sức khỏe của người lao động, Khoản 3 Điều 108 Bộ luật lao động quy định người sử dụng lao động phải quy định thời điểm các đợt nghỉ ngắn và ghi vào nội quy lao động. Các đợt nghỉ ngắn này là thời gian nghỉ theo tính chất công việc, nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người và có thể có thêm thời gian nghỉ giải lao khác do người sử dụng lao động quyết định, trên cơ sở vừa bảo đảm sức khỏe người lao động vừa không ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Với quy định trên, người sử dụng lao động hoàn toàn chủ động xây dựng phương thức, nguyên tắc, quãng thời gian nghỉ (trong đó có thời điểm nghỉ của từng người hoặc nhóm người lao động), không nhất thiết tất cả người lao động phải nghỉ cùng một thời điểm; ghi nội dung này vào nội quy lao động.

## **V. Các kiến nghị khác**

**1. Kiến nghị: Khoản 5 Điều 155 Bộ luật lao động năm 2012 “Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, được hưởng nguyên lương” rất khó thực hiện do không xác định được thời gian phải cho người lao động nghỉ và nghỉ trong bao nhiêu ngày Luật không quy định**

*(Kiến nghị số 4.1 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam*

Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ đã có hướng dẫn cụ thể vấn đề này tại Khoản 2, Điều 7 như sau:

*"2. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ như sau:*

*a) Mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng;*

*b) Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;*

*c) Thời gian nghỉ cụ thể do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ."*

**2. Kiến nghị: Khoản 4 Điều 154 Bộ luật lao động năm 2012 “Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ” chưa quy định cụ thể mức hỗ trợ và thời gian hỗ trợ**

*(Kiến nghị số 4.2 Phụ lục 1 ban hành kèm Công văn số 121/2015/CV-VASEP ngày 08/7/2015 của Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam*

Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ đã có hướng dẫn cụ thể vấn đề này tại Khoản 1, Điều 9 như sau:

"1. Căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với lao động nữ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc hiện vật. Mức và thời gian hỗ trợ do người sử dụng lao động thỏa thuận với đại diện lao động nữ."

Trên đây là trả lời của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về các kiến nghị của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam./T

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- Văn phòng Chính phủ;
- Vụ Kinh tế tổng hợp - VPCP;
- Cục An toàn lao động;
- Cục Việc làm;
- Vụ Lao động – Tiền lương;
- Vụ Bảo hiểm xã hội;
- Lưu: VT, PC.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
THỨ TRƯỞNG**



**Phạm Minh Huân**