

Kính gửi: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

Phúc công văn số 1592/LĐTBBXH-PC ngày 25/4/2019 của Quý Bộ về góp ý dự thảo Bộ Luật LĐ sửa đổi (sau đây gọi tắt là Dự thảo), Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP) xin có ý kiến như sau:

I. BỘ LUẬT LAO ĐỘNG:

1. Khoản 1 Điều 3 của Dự thảo:

“Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.*”

Trong khi Điều 146 của Dự thảo **“Sử dụng lao động chưa đủ 15 tuổi”** vẫn cho phép sử dụng lao động dưới 15 tuổi thì theo cách giải thích thuật ngữ như trên, người dưới 15 tuổi không được Luật Lao động coi là “*người lao động*” nên nếu đi làm sẽ không được hưởng các chế độ, quy định của Luật Lao động đối với “*người lao động*”?

Kiến nghị: sửa đổi lại định nghĩa cho thuật ngữ về “*người lao động*” trong Dự thảo để bao hàm được cả những lao động dưới 15 tuổi.

2. Điều 7 và Chương XIII của Dự thảo:

Kiến nghị: Điều 7 và Chương XIII của Dự thảo quy định về Tổ chức đại diện của người lao động: đề nghị xem xét sửa Luật công đoàn luôn để đảm bảo tính đồng bộ & khả thi của Luật Lao động trên thực tế. Đồng thời, rút kinh nghiệm tại Campuchia, một DN có quá nhiều Tổ chức đại diện của người lao động dẫn đến hoạt động của DN bị rối và khó khăn trong việc tuân thủ nhiều quy định về pháp luật, hợp đồng lao động. Do vậy, đề nghị bổ sung lại Khoản 3 Điều 7 như sau:

“Điều 7. Quan hệ lao động

3. Công đoàn hoặc các tổ chức đại diện của người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động. Mỗi cơ sở chỉ được có tối đa 2 tổ chức đại diện của người lao động”

3. Khoản 2 Điều 15:

“Điều 15. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.”

Kiến nghị: đề nghị bỏ cụm từ “*Đạo đức xã hội*” do vấn đề này chưa được định nghĩa tại Điều 3 của Dự thảo về “*Giải thích từ ngữ*” và chưa có quy định nào của Nhà nước để phân định khi xem xét, đánh giá hợp đồng lao động.

4. Khoản 4 Điều 25 của Dự thảo

“Điều 25. Thời gian thử việc

4. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.”

Theo Điều 25 của Dự thảo, sau thời gian thử việc 06 ngày đối với lao động phổ thông 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. Mặt khác, đối với nhiều đối tượng lao động phổ thông, thời gian thử việc 6 ngày là quá ngắn, nhiều khi DN đào tạo 1 lần mà người lao động vẫn chưa thực hiện được đúng công việc được giao dẫn đến phải đào tạo lại nhiều lần.

Kiến nghị: đề nghị sửa lại là:

“Điều 25. Thời gian thử việc

4. Không quá 15 ngày làm việc đối với công việc khác.”

Đồng thời đề nghị Dự thảo quy định theo hướng tất cả lao động phổ thông khi vào làm cho DN thời gian ổn định đủ 3 tháng, thì chủ DN mới 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.

5. Khoản 1 Điều 35 của Dự thảo:

“Điều 35. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Phương án 1: Sửa đổi (Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước)

Phương án 2: Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước)”

Kiến nghị: đề nghị chọn phương án 2: để DN biết được lý do và chủ động khắc phục nếu đó là sai lỗi của phía DN hoặc có quyền không đồng ý nếu đó là sai lỗi của người lao động. Quy định như Phương án 1 sẽ chỉ khiến người lao động không có ý thức tuân thủ hợp đồng lao động và nội quy lao động của cơ quan.

6. Điểm a Khoản 1 Điều 36 của Dự thảo:

“Điều 36. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động và bị lập biên bản từ 02 lần trở lên trong thời hạn 60 ngày;”

Kiến nghị: bỏ cụm từ “và bị lập biên bản từ 02 lần trở lên trong thời hạn 60 ngày”.

7. Điều 39 của Dự thảo:

“Điều 39. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại Điều 35, 36, 37 của Bộ luật này hoặc trường hợp người lao động tự ý bỏ việc không lý do 6 ngày làm việc liên tục hoặc tự ý bỏ việc không lý do 20 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.”

Kiến nghị: Đề nghị sửa lại như sau: “hoặc trường hợp người lao động tự ý bỏ việc không lý do 5 ngày cộng dồn trong tháng hoặc tự ý bỏ việc không lý do 20 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.” vì nhiều người lao động không nghỉ việc liên tục mà thường cách vài ngày lại nghỉ việc một ngày không lý do dẫn đến bị động cho DN trong việc bố trí, điều hành công việc, hoàn tất đơn hàng.

8. Điều 40 của Dự thảo;

“Điều 40. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Phương án 1: Nếu Điều 35 lựa chọn theo Phương án 1

Phương án 2: Nếu Điều 35 lựa chọn theo Phương án 2”

Kiến nghị: lựa chọn Phương án 2 do tại Mục 15 nêu trên (góp ý cho Điều 35) đề nghị chọn Phương án 2.

9. Khoản 1 Điều 48 của Dự thảo:

“Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.”

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 của tháng thì kể cả trường hợp đặc biệt kéo dài 30 ngày cũng bị lỗi vì trong thời gian nghỉ từ ngày 14 đến ngày 30 cũng chưa thể tính được năng suất thực tế của người nghỉ đó mà trả lương.

Kiến nghị: 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.

10. Khoản 2 Điều 52 của Dự thảo

“Điều 52. Cho thuê lại lao động

2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và đối với một số công việc nhất định.”

Do yêu cầu sản xuất, DN có nhu cầu điều chuyển lao động sang một công việc khác hoặc cho thuê lại lao động trong một khoảng thời gian nhất định (ví dụ do quá trình tự động hóa nên lao động dôi dư, nên DN cần cho thuê lại lao động trong thời gian chưa bố trí được công việc khác cho người lao động). Tuy nhiên, Dự thảo lại không cho phép DN thực hiện việc này (chỉ cho phép đối với các DN có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và đối với một số công việc nhất định). Điều này dẫn đến việc người lao động bị mất việc làm và DN thì phải chi trả một khoản tiền lớn để bồi thường mất việc cho người lao động, sau đó đến khi mở rộng SX, bố trí được công việc cho người lao động thì không có lao động, lại tốn thêm một khoản chi phí lớn để tuyển dụng lao động.

Đề nghị: sửa đổi lại nội dung này để cho phép các DN có nhu cầu vẫn có quyền cho thuê hoặc điều chuyển lại lực lượng lao động dôi dư tạm thời của DN.

11. Khoản 3 Điều 94 của Dự thảo:

“Điều 94. Thang, bảng lương và định mức lao động

3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức của người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động và công bố công khai tại nơi làm việc.”

Trong thực tế, nhiều DN thực hiện bí mật tiền lương (do vấn đề cạnh tranh nguồn nhân lực) nên tại nhiều DN, không ai biết lương của nhân viên khác. Do đó, việc yêu cầu công khai tại nơi làm việc thang bảng lương và định mức lao động sẽ gây khó cho DN do từ thang bảng lương, định mức lao động và năng suất/chất lượng của công việc của từng người mà người khác có thể suy đoán được mức thu nhập hàng tháng của người đó.

Kiến nghị: Đề nghị điều chỉnh Dự thảo theo hướng: nên qui định tương tự các Luật Thuế hiện hành, cụ thể như sau là

“Điều 94. Thang, bảng lương và định mức lao động

Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức của người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động. Doanh nghiệp tự xây dựng, quản lý thang bảng lương, định mức lao động và lưu tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp có trách nhiệm xuất trình cho cơ quan nhà nước khi kiểm tra hoặc khi có yêu cầu

12. Khoản 2 Điều 96 của Dự thảo:

“Điều 96. Hình thức trả lương

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.

Trường hợp trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.”

Quy định như trên là không phù hợp do:

- Tài khoản này là tài khoản cá nhân của NLĐ nên DN nếu phải trả phí này thì không hợp lý
- Nếu DN phải trả phí này thì DN phải luôn luôn trong tình trạng rà soát hàng ngày xem người lao động có đang làm việc hay đã nghỉ việc hay không để kịp thời cắt việc trả phí nếu người lao động nghỉ việc đột ngột. Điều này vô cùng phức tạp cho hoạt động của DN và DN cũng tốn thêm nhân lực cho hoạt động giám sát này, nhất là đối với các công ty lớn sử dụng nhiều người lao động.

Kiến nghị: Đề nghị giữ nguyên khoản 2 như Luật Lao động năm 2012: *“Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.”*

13. Khoản 3 Điều 100 của Dự thảo:

“Điều 100. Tiền lương ngừng việc

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

Trường hợp phải ngừng việc từ 30 ngày làm việc trở lên theo quy định tại Khoản này thì hai bên thỏa thuận về mức hỗ trợ tiền lương ngừng việc.”

Trong nhiều trường hợp do sự cố khách quan, nhiều DN vẫn ngừng việc trên 30 ngày và các sự cố như vậy có thể xảy ra không chỉ một lần trong năm nhưng mỗi sự cố đều chỉ dẫn đến dừng việc gần 30 ngày thôi. Trong trường hợp này mà DN phải trả hết lương cho NLĐ như quy định trong Dự thảo thì nhiều khi DN phải phá sản vì trả lương, nhất là đối với các DN thuộc các ngành nghề sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, thủy sản, điện tử.

Đề nghị: sửa lại nội dung trên như sau:

“Điều 100. Tiền lương ngừng việc

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu và thời gian trả lương ngừng việc tối đa căn cứ theo thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định công ty.

~~*Trường hợp phải ngừng việc từ 30 ngày làm việc trở lên theo quy định tại Khoản này thì hai bên thỏa thuận về mức hỗ trợ tiền lương ngừng việc.”*~~

14. Khoản 1 Điều 102 của Dự thảo;

“Điều 102. Tạm ứng tiền lương

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận và không bị tính lãi suất khi hoàn trả. Mức tạm ứng tiền lương tối đa không quá 03 tháng lương của người lao động”.

Kiến nghị:Đề nghị giữ nguyên nội dung khoản 1 như Luật Lao động năm 2012: “*Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận*”.

15. Khoản 4 Điều 106 của Dự thảo

“Điều 106. Thời giờ làm việc bình thường

4. Phương án 1: Chính phủ quy định thống nhất thời điểm bắt đầu và kết thúc thời gian làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước trên cả nước.

Phương án 2: Giữ nguyên như hiện hành (không quy định Khoản 4 này)”

Kiến nghị:Đề nghị theo Phương án 2: giữ nguyên như Luật Lao động năm 2012: không quy định Khoản 4 này.

16. Điểm c Khoản 2 Điều 108 của Dự thảo

“Điều 108. Làm thêm giờ

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau:

c) Bảo đảm tổng số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 400 giờ trong một năm.”

Thời giờ làm thêm như quy định hiện chưa phù hợp, nhất là đối với các ngành sản xuất trực tiếp. Trong thực tế, DN rất cần làm thêm giờ khi:

1. *Thứ nhất:* nhiều khi nguyên liệu do ngư dân, đại 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

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.

Kiến nghị: Bảo đảm tổng số giờ làm thêm của người lao động không quá 400 giờ trong 01 năm , trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 500 giờ trong một năm.

17. Khoản 2 Điều 110 của Dự thảo:

“Điều 110. Nghỉ trong ngày làm việc

2. Người lao động làm việc theo ca liên tục 6 giờ trở lên trong ngày thì thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại Khoản 1 Điều này được tính để trả lương.”

Kiến nghị: Đề nghị sửa lại như sau: “*Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 - 07 giờ theo quy định tại khoản 3 Điều 106 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc*”

Lý do: Sửa đổi quy định như trên để phù hợp với Điều 106 do theo khoản 1 và 3 Điều 106, thời giờ làm việc bình thường là 08 giờ đối với công việc bình thường hoặc 06 - 07 đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

18. Khoản 3 Điều 110 của Dự thảo:

“Điều 110. Nghỉ trong ngày làm việc

3. Ngoài thời gian nghỉ ở quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao ngắn và ghi vào nội quy lao động.”

Kiến nghị: 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.

19. Khoản 4 Điều 123 của Dự thảo:

“Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động

4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động 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). Đề nghị bỏ quy định này.

20. Khoản 3 Điều 128 của Dự thảo:

“Điều 128. Những hành vi nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động

3. 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 hoặc pháp luật lao động hoặc hợp đồng lao động.”

Việt Nam hiện nay là quốc gia duy nhất bắt buộc cơ sở phải có nội quy lao động rất cụ thể. Nếu vi phạm nào của người lao động nằm ngoài hành vi vi phạm quy định trong nội quy lao động thì cơ sở không thể xử lý kỷ luật được. Do đó, nhiều khi người lao động có các vi phạm cực kỳ nghiêm trọng, thậm chí vi phạm luật hình sự nhưng cơ sở vẫn không có căn cứ xử lý kỷ luật hoặc sa thải.

Đề nghị sửa lại Khoản 3 Điều 128 của Dự thảo như sau:

“Điều 128. Những hành vi nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động

3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm pháp luật Việt Nam hoặc hợp đồng lao động.”

21. Khoản 2 Điều 125 của Dự thảo:

“Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động

2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.

Kiến nghị: Để có thêm lựa chọn hình thức xử lý kỷ luật lao động tùy từng trường hợp, đề nghị bổ sung thêm vào khoản 2 như sau:

“2. Chuyển công việc khác có mức lương thấp hơn; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức”

vì hình thức xử lý kỷ luật lao động “Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng” không có hiệu quả trong trường hợp quyết định tăng lương cho người lao động vừa có hiệu lực thi hành thì ngay sau đó người lao động vi phạm kỷ luật lao động.

22. Khoản 4 Điều 137 của Dự thảo:

“Điều 137. Trách nhiệm của người sử dụng lao động

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.”

Luật chưa quy định cụ thể mức hỗ trợ kể cả thời gian phải hỗ trợ.

Kiến nghị: Nên để doanh nghiệp tự chủ mức hỗ trợ và thời gian hỗ trợ dựa trên cơ sở điều kiện hoạt động sản xuất kinh doanh của DN. Do vậy, đề nghị sửa đổi, bổ sung quy định này như sau:

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động. Mức hỗ trợ và thời gian hỗ trợ do DN tự quy định.”

23. Khoản 4 Điều 138 của Dự thảo:

“Điều 138. Bảo vệ thai sản

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.”

Kiến nghị: Đối với quy định về Lao động nữ trong thời gian hành kinh, được nghỉ mỗi ngày 30 phút, được hưởng nguyên lương 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.

24. Điểm g Khoản 1 Điều 148 của Dự thảo:

“Điều 148. Công việc và địa điểm làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:

g) Công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người lao động chưa thành niên.”

Điểm g khoản 1 Điều 148 cấm sử dụng lao động chưa thành niên trong các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Tuy nhiên, Quyết định 190/1999/QĐ-BLĐTBXH về danh mục “nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” bao gồm cả quy định công việc “chế biến thủy, hải sản đông lạnh” được xếp vào nhóm nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại IV. Do đó, DNTS không được tuyển LĐ vị thành niên làm về CBTS kể cả những việc hết

sức giản đơn như bóc tôm, rửa tôm, phân cỡ tôm, rút xương phi lê cá, chỉnh sửa cá, sắp khuôn,... Việc cho phép lao động vị thành niên (từ 15 – 18 tuổi) tham gia tại các công đoạn chế biến thủy sản đơn giản và nhẹ nhàng vừa giúp DN thủy sản giải quyết vướng mắc về thiếu lao động vừa giúp giải quyết công ăn việc làm cho người dân địa phương.

Kiến nghị: Sửa đổi lại quy định tại Dự thảo như sau

“Điều 148. Công việc và địa điểm làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên

1. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:

g) Công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người lao động chưa thành niên theo Danh mục do Bộ LĐTBXH quy định.”

Đồng thời sửa đổi lại Danh mục công việc được sử dụng lao động vị thành niên trong ngành CBTS tại Quyết định 190/1999/QĐ-BLĐTBXH, theo đó chỉ một số công việc thực sự nặng nhọc, độc hại (bao gồm công nhân vận hành nồi hơi, máy lạnh, hệ thống xử lý nước thải, xe kéo container; công nhân cơ khí, công nhân bộ phận chiên, công nhân kho đông lạnh và nhân viên phòng kiểm nghiệm) mới không được phép sử dụng LĐ vị thành niên

25. Khoản 1 Điều 161 của Dự thảo:

“Điều 161. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của lao động là người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về những công việc đó.”

Khoản 1 Điều 161 của Dự thảo quy định cấm DN có ngành nghề nặng nhọc độc hại cấm sử dụng lao động khuyết tật. Theo Quyết định 190/1999/QĐ-BLĐTBXH về danh mục “nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” bao gồm cả quy định công việc “chế biến thủy, hải sản đông lạnh” được xếp vào nhóm nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại IV. Do đó, DN thủy sản cũng không được phép tuyển dụng lao động khuyết tật trong dây chuyền chế biến thủy sản, mặc dù người khuyết tật đó có sức khỏe rất tốt, hoàn toàn có thể đảm nhiệm được các công việc này (ví dụ người khuyết tật chỉ bị cụt ngón nhưng sức khỏe tốt, vẫn có thể bóc tôm, rửa tôm, soi ký sinh trùng, phân cỡ tôm, rút xương phi lê cá, chỉnh sửa cá, sắp khuôn,...).

Việc cho phép sử dụng người lao động khuyết tật nhưng sức khỏe tốt trong một số công đoạn không gây ảnh hưởng đến khuyết tật hoặc sức khỏe của người lao động vừa giúp DN thủy sản giải quyết vướng mắc về thiếu lao động, vừa có tính nhân văn giúp giải quyết công ăn việc làm lao động khuyết tật, giúp họ không cảm thấy bị kỳ thị, bị coi là ăn bám trong gia đình và xã hội, và cũng giúp họ có được cuộc sống tốt hơn.

Đề nghị: Dự thảo nên sửa đổi quy định nêu trên để cho phép chỉ hạn chế việc sử dụng một số đối tượng người khuyết tật nhất định tại một số công việc nhất định, và những công việc, ngành nghề khác vẫn có thể được sử dụng người khuyết tật miễn là sức khỏe của họ đảm bảo và phù hợp với công việc đó.

26. Khoản 1 Điều 170 của Dự thảo:

“Điều 170. Tuổi nghỉ hưu

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.

Phương án 1:

Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.

Phương án 2:

Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 04 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 06 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với nam và 06 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.”

- Người lao động làm công việc chân tay (như công nhân các nhà máy, nhân viên phục vụ nhà ăn,...) thường khó làm việc đến tận 60 tuổi. Theo phản ánh từ các DN thủy sản, ngay cả với quy định nghỉ hưu hiện nay (55 tuổi đối với nữ và 60 tuổi đối với nam), tại các DN thủy sản, trừ khối văn phòng của DN thì các công nhân, nhân viên trong DN (như nhân viên nhà ăn, nhân viên bảo vệ,...) đều không chờ được đến đủ tuổi về hưu mà đa phần xin nghỉ việc trước tuổi nghỉ hưu để hưởng chế độ trợ cấp một lần vì không đủ sức khỏe tiếp tục làm việc.
- Tuổi thọ người Việt Nam cao không đồng nghĩa là sức khỏe đi làm cũng cao. Tuổi thọ của người dân có thể tăng thêm 5-10 năm nhưng chưa chắc đã đảm bảo duy trì sức khỏe để đi làm thêm 5-10 năm nữa. Thời điểm tăng tuổi nghỉ hưu ở Việt Nam chỉ nên thực hiện khi Việt Nam đã kết thúc hoặc gần kết thúc thời kỳ dân số vàng, và Việt Nam trở thành nước Công nghiệp, các cơ quan nhà nước tinh giảm bộ máy đến mức hợp lý.
- Tăng tuổi nghỉ hưu sẽ tiếp tục duy trì bộ máy cồng kềnh, kém hiệu quả, làm giảm cơ hội cho những người trẻ, đi ngược chính sách trẻ hóa độ tuổi lao động trong cơ cấu nhân lực trong khi hiện nay hàng năm đang có trên 200 nghìn sinh viên ra trường chưa có công ăn việc làm.
- Tăng tuổi nghỉ hưu nhằm giảm áp lực cho BHXH là không phù hợp. Nếu để tăng quỹ BHXH nhằm tránh vỡ quỹ, có thể tăng thời gian đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu từ mức 20 năm hiện nay lên 25 năm đối với nữ và 30 năm đối với nam, căn cứ vào độ tuổi bắt đầu đi làm hiện thời là vào khoảng 20 - 25 tuổi, đồng thời Nhà nước cần kiểm tra chặt chẽ hoạt động của quỹ BHXH, nhất là các hoạt động đầu tư kinh doanh có mang lại lợi nhuận ngang với gửi ngân hàng hay không; nếu thấy không hiệu quả thì nên cho phép xã hội hóa hoạt động BHXH để tư nhân tham gia và để người lao động được tự chọn tổ chức BHXH mà họ tham gia.

Tuy nhiên, trong thực tế nhiều lao động nữ ở tuổi 55, nam ở độ tuổi 60 nhưng trí óc vẫn minh mẫn, nhất là những người giữ chức vụ quan trọng trong doanh nghiệp thường là những người đã có nhiều năm kinh nghiệm và có sự hiểu biết sâu sắc về hoạt động của doanh nghiệp và công việc của họ không phải là công việc chân tay nặng nhọc đòi hỏi quá nhiều sức khỏe. Vì vậy nên nâng độ tuổi nghỉ hưu của đối tượng này.

Kiến nghị: xem xét chỉ nâng tuổi nghỉ hưu đối với những người giữ chức vụ quan trọng trong doanh nghiệp hoặc những người làm việc trí óc. Việc nâng tuổi nghỉ hưu đối với các công việc còn lại chỉ nên tiến hành khi Việt Nam đã kết thúc hoặc gần kết thúc thời kỳ dân số vàng và Khu vực sản xuất nên có độ trễ 5-10 năm so với Khu vực hành chính.

27. Góp ý chung về tham khảo ý kiến của công đoàn, tổ chức đại diện cho người lao động:

Trong Dự thảo có rất nhiều thủ tục yêu cầu người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động (ví dụ như thủ tục đăng ký nội quy lao động, đăng ký thang bảng lương,...) nhưng lại không khống chế thời gian từ khi người sử dụng lao động tham khảo ý kiến của công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động trong trường hợp công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động không trả lời.

Do đó, dẫn đến một bất cập là trong nhiều trường hợp công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động đôi khi sợ trách nhiệm và không đưa ra ý kiến gì, dẫn đến người sử dụng lao động không thể hoàn tất việc tham vấn để tiến hành các trình tự thủ tục tiếp theo.

Đề nghị: Ban soạn thảo sửa đổi lại các quy định về thủ tục người sử dụng lao động phải tham vấn ý kiến của công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động, trong đó quy định rõ trong vòng tối đa 5 ngày làm việc, nếu công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động không có ý kiến gì thì coi như đồng ý hoàn toàn với đề xuất của người sử dụng lao động.

II. Các đề xuất khác:

- Xin đẩy nhanh việc sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động để trình Quốc hội thông qua ngay trong năm 2019.
- Sang 2019, trong bối cảnh thực hiện một số quy định của Luật BHXH, bao gồm đặc biệt việc mở rộng đối tượng và mở rộng thu nhập làm căn cứ đóng BHXH, trong khi quá trình cải thiện môi trường kinh doanh và tăng trưởng kinh tế cho mục tiêu ASEAN4 vẫn còn đang trên lộ trình với không ít khó khăn. Các báo cáo chuyên môn cũng đã chỉ rõ, mức đóng BHXH hiện tại của Việt Nam đang cao nhất trong khu vực ASEAN, khi lên tới 32% mức lương tháng (DN đóng 22%, người lao động đóng 10%). Đó là chưa kể 3% phí công đoàn (DN đóng kinh phí CĐ 2% quỹ lương, người lao động đóng 1%). Trong khi đó, cùng khu vực, Malaysia chỉ phải đóng BHXH chiếm 13% lương tháng, Philippines là 10%, Indonesia 8%, còn Thái Lan 5%....

Chi phí lao động ngày một tăng cao khi năng suất lao động tăng rất ít. Do đó trong giai đoạn quá độ như hiện nay, trên tinh thần chung tay đồng hành các mục tiêu với Chính phủ, vẫn rất cần Chính phủ có chính sách hài hòa, tránh mâu thuẫn giữa DN và người lao động, đồng thời gia tăng được giải quyết việc làm cho lực lượng lao

động dôi dư ngày càng lớn. Trên cơ sở đó và nhằm tạo thêm sức cạnh tranh cho cộng đồng DN, Hiệp hội kính đề nghị Bộ LĐTBXH trình Chính phủ phương án về việc **giảm tỷ lệ đóng BHXH 4% (trở về mức đóng BHXH năm 2010 và giảm 1% kinh phí công đoàn.**

Hiệp hội kính đề nghị Quý Cơ quan xem xét có văn bản hỗ trợ giải quyết, tháo gỡ bất cập nêu trên nhằm giúp giảm bớt các khó khăn, vướng mắc của DN, tạo điều kiện để các DN yên tâm trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, giúp DN nâng cao sức cạnh tranh trong thương mại quốc tế.

Trân trọng cảm ơn và kính chào ./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Hội đồng TVCCTTHC;
- CIEM;
- Bộ NNPTNT; Bộ Công Thương;
- 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 Hòe