**Tham gia góp ý Bộ luật Lao động**

1. Đồng ý việc thay đổi cơ cấu tổ chức, hoạt động của hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh: Hội đồng trọng tài lao động là một thiết chế tài phán, có thẩm quyền ra phán quyết và phán quyết có giá trị bắt buộc các bên phải thi hành. Tuy nhiên, cần lưu ý việc bổ sung thẩm quyền của hội đồng trọng tài lao động có bảo đảm tính khả thi hay không trong điều kiện hội đồng trọng tài lao động đã được thành lập ở 60 tỉnh, thành phố nhưng chưa hề có một vụ việc nào mà các bên tranh chấp đề nghị hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Đồng thời, cân nhắc quy định phán quyết của hội đồng trọng tài là chung thẩm và các quy định của Luật Thi hành án dân sự về thi hành phán quyết trọng tài thương mại được áp dụng cho phán quyết của ban trọng tài lao động (bởi tính rủi ro khá cao cho các bên khi lựa chọn con đường giải quyết tranh chấp qua hội đồng trọng tài).

2. Đề nghị quy định về số lượng hòa giải viên chuyên trách (trong dự thảo chưa đề cập đến vấn đề này); theo đó, mỗi tỉnh, thành phố có từ 1 đến 3 hòa giải viên chuyên trách, căn cứ theo tình hình của địa phương, đơn vị (chưa kể các hòa giải viên kiêm nhiệm).

3. Đề nghị rút ngắn thời gian giải quyết tranh chấp của hòa giải viên xuống còn 3 ngày (Dự thảo quy định 5 ngày), rút ngắn thời gian thành lập ban trọng tài xuống còn 3 ngày (Dự thảo quy định 7 ngày), rút ngắn thời gian giải quyết của Ban trọng tài xuống còn 15 ngày (Dự thảo quy định 30 ngày). Như vậy, tổng thời gian giải quyết 1 vụ tranh chấp đề nghị rút ngắn còn 21 ngày (Dự thảo quy định 42 ngày). Kéo dài thời gian giải quyết vụ việc có thể gây bức xúc cho người lao động, dẫn đến các hành động vi phạm pháp luật, làm phức tạp an ninh trật tự.

4. Cần tiếp tục cân nhắc kỹ hơn việc mở rộng quy định về các trường hợp được phép đình công về quyền. Đề xuất quan điểm của Tổng Liên đoàn là không mở rộng quy định về các trường hợp được phép đình công về quyền.

**Về lao động nữ và bình đẳng giới**

1. Đề nghị bổ sung nghĩa vụ của người sử dụng lao động: “Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động, tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc”.

Nội dung này đã được quy định tại các văn bản dưới luật và triển khai thực hiện trên thực tế, giúp cho người lao động có điều kiện chăm sóc con tốt hơn. Việc bổ sung quy định này vào Bộ luật Lao động nhằm bảo đảm tính thực thi cao hơn và thống nhất với quy định tại Luật Trẻ em 2016: “Trẻ em có quyền được chăm sóc, nuôi dưỡng để phát triển toàn diện”; “Nhà nước khuyến khích cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân ủng hộ, đầu tư ngồn lực để bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho trẻ em…”.

2. Đề nghị bổ sung quy định về bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

Trên thực tế, nhiều lao động nữ ký hợp đồng lao động có thời hạn khi mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi mà hết hạn hợp đồng lao động thì đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động, khi đó lao động nữ rất khó tìm việc làm mới do mang thai và nuôi con nhỏ, sẽ gặp khó khăn về thu nhập, việc làm ảnh hưởng tới việc nuôi dưỡng thai nhi, chăm sóc con dưới 12 tháng tuổi. Do vậy, Tổng Liên đoàn đề nghị bổ sung quy định: “Khi lao động nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến khi con đủ 12 tháng tuổi.

Lao động nữ mang thai hộ được gia hạn hợp đồng lao động đến thời điểm giao đứa trẻ cho người nhờ mang thai hộ nhưng chỉ tính đến khi con đủ 12 tháng tuổi. Người nhờ mang thai hộ được gia hạn hợp đồng lao động từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 12 tháng tuổi”.

**Về tuổi nghỉ hưu**

Đoàn viên, người lao động cơ bản đồng ý với việc xem xét để tăng tuổi nghỉ hưu trong lần sửa đổi Bộ luật Lao động lần này theo tinh thần Nghị quyết số 28-NQ/TW, ngày 23/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, mức tăng và lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu phải xem xét đến các yếu tố: đối tượng, lĩnh vực, ngành nghề và cần được thiết kế linh hoạt hơn. Theo đó, cần cân nhắc đến các đối tượng là công nhân, lao động trực tiếp trong khu vực sản xuất, dịch vụ và một số ngành nghề đặc thù như giáo viên mầm non, tiểu học, người làm trong lĩnh vực nghệ thuật. Giao Chính phủ quy định chi tiết theo hướng xem xét để không tăng hoặc có lộ trình tăng chậm hơn và có các chính sách hỗ trợ linh hoạt, không gây tác động tiêu cực đến thị trường lao động. Đối với người lao động bị suy giảm sức khỏe, làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có quyền nghỉ hưu sớm hơn đến 10 năm so với quy định. Công chức tăng tuổi nghỉ hưu theo các nhóm có thể được khái quát: Công chức: tăng tất cả; viên chức: tăng một bộ phận lớn; công nhân lao động: chỉ tăng một bộ phận nhỏ và mức tăng đối với lao động nữ chỉ nên là 58 tuổi.

**Về tiền lương**

1. Thống nhất quy định theo hướng hạn chế sự can thiệp của Nhà nước vào quan hệ của các bên trong thị trường lao động; tạo điều kiện để doanh nghiệp có quyền chủ động trong quản trị doanh nghiệp liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trong sản xuất, kinh doanh; nâng cao sự chủ động thỏa thuận, thương lượng giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động để quyết định thang lương, bảng lương và định mức lao động. Tuy nhiên, cần có lộ trình và bước đi phù hợp, tránh gây khó khăn, lúng túng cho doanh nghiệp cũng như bất lợi cho người lao động.

2. Đề nghị bổ sung vào dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi quy định giao Chính phủ là cơ quan có trách nhiệm xác định “mức sống tối thiểu: và thời điểm công bố “mức sống tối thiểu” làm căn cứ quan trọng để hội đồng tiền lương quốc gia xác định mức tiền lương tối thiểu hàng năm.

3. Đề nghị bỏ căn cứ xác định mức lương tối thiểu vùng là “khả năng chi trả của doanh nghiệp”, vì đây là yếu tố khó hiểu, khó định lượng, gây khó khăn cho Hội đồng lương quốc gia khi xác định. Mặt khác, năng suất lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế ở khía cạnh nhất định cũng đã thể hiện được “sức sống”, sự phát triển và khả năng chi trả của doanh nghiệp.

**Về thương lượng và thỏa ước lao động tập thể**

1. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể: Đề nghị quy định trường hợp tại cơ sở chỉ có một tổ chức đại diện của người lao động thì tổ chức đó đương nhiên có quyền thương lượng tập thể.

2. Thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp cần được xây dựng theo hướng mỗi doanh nghiệp chỉ có 1 thỏa ước lao động tập thể do công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thương lượng và ký kết, tùy thuộc vào số lượng thành viên là người lao động của tổ chức nào nhiều hơn và đạt mức tối thiểu theo quy định của Chính phủ (Tổng Liên đoàn đề nghị xem xét mức 50% + 1).

3. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia: Để thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thúc đẩy được quan hệ lao động, bảo đảm quyền lợi đối với người lao động và người sử dụng lao động, cần có những quy định, ràng buộc chặt chẽ hơn, đặc biệt là trong việc bảo đảm quyền đề nghị thương lượng của các tổ chức đại diện người lao động và nghĩa vụ không được từ chối thương lượng của người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia. Theo đó, chúng tôi đề nghị bổ sung quy định về nguyên tắc bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí trong thương lượng có nhiều doanh nghiệp tham gia (hoặc áp dụng nghĩa vụ bảo đảm thương lượng thiện chí như đối với thương lượng tại cấp doanh nghiệp).

**Về thời giờ làm việc**

Giảm giờ làm là xu hướng tiến bộ của loài người trên cơ sở phát triển của lực lượng sản xuất, bảo đảm tăng năng suất lao động, phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp nhưng duy trì được sức khỏe, khả năng tái tạo sức lao động cũng như có thời gian chăm sóc gia đình và tham gia các hoạt động xã hội của người lao động. Năm 2018, Ủy ban CEACR kêu gọi rằng “khi xác lập giới hạn thời giờ làm việc, chính phủ cần xem xét vấn đề sức khỏe và an toàn của người lao động cũng như tầm quan trọng của việc cân bằng giữa công việc và đời sống”.

Thời gian làm việc dài có thể tạo ra những hậu quả nghiêm trọng đối với cả người lao động và doanh nghiệp, đến từ việc xáo trộn nhịp sinh học, tai nạn lao động, cuộc sống gia đình và xã hội, ảnh hưởng tiêu cực đến tâm trạng, sức khỏe và hiệu suất trong công việc. Làm việc kéo dài không chỉ để lại hậu quả hiện tại mà gây nên những hệ lụy lớn cho tương lai đối với người lao động và con cái họ. Thời gian làm việc dài hơn thường dẫn tới năng suất lao động thấp hơn trong khi làm việc ít giờ sẽ giúp năng suất cao. Thực tiễn cho thấy, duy trì chế độ làm việc 40 - 44 giờ/tuần năng suất và hiệu quả lao động không bị ảnh hưởng, thậm chí năng suất còn cao hơn, người lao động gắn bó và tin tưởng hơn với doanh nghiệp. Từ lập luận nêu trên, là người lao động, chúng tôi mong Quốc hội quan tâm quyết nghị giảm thời giờ làm việc bình thường của người lao động từ 48 giờ trong một tuần xuống 44 giờ trong một tuần và giữ nguyên phương án 1 Điều 105 để đưa vào dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Về tăng thêm ngày nghỉ trong năm: Với số ngày nghỉ lễ, tết trong năm rất thấp, lao động trong nhiều ngành kinh tế chủ yếu là lao dộng di cư, sống xa gia đình, nên việc tăng thêm mỗi năm ít nhất 03 ngày nghỉ là cần thiết, mong muốn của người lao động:

Phương án 1: Nghỉ Quốc khánh 4 ngày từ 2 - 5/9 hàng năm (tăng thêm 03 ngày so với quy định hiện hành). Phương án này ngoài mang lại lợi ích chung cho tất cả mọi người, còn giúp các gia đình trẻ có thời gian, điều kiện chuẩn bị cho con bước vào năm học mới, bố mẹ đưa con đến trường trong ngày khai giảng năm học.

Phương án 2: Nghỉ 01 ngày vào Ngày Gia đình Việt Nam 28/6 và 02 ngày thêm vào ngày nghỉ Tết dương lịch.

Việc tăng thêm 03 ngày nghỉ lễ giúp cho người lao động có thêm một số ngày nghỉ trong năm, được nghỉ ngơi, tái tạo sức lao động, vừa có thêm thời gian chăm lo gia đình, góp phần kích cầu, giúp các ngành dịch vụ phát triển.

**Về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở**

1. Đề nghị Quốc hội giữ quan điểm chỉ quy định mang tính nguyên tắc và những nội dung bắt buộc phải quy định ở văn bản luật do liên quan đến quyền, nghĩa vụ cơ bản của công dân theo đúng tinh thần của Khoản 2, Điều 14, Hiến pháp 2013. Tất cả các nội dung về điều kiện, thủ tục, hồ sơ đăng ký thành lập, việc thu hồi đăng ký cũng như quyền liên kết của tổ chức của người lao động ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được giao cho Chính phủ quy định chi tiết.

2. Đề nghị Quốc hội quy định hành lang pháp lý chặt chẽ đối với vấn đề cấp phép hoạt động cũng như về quyền liên kết giữa tổ chức, định hướng trong một doanh nghiệp chỉ nên có tối đa từ 2 - 3 tổ chức của người lao động, bảo đảm không tạo ra sự cạnh tranh thiếu lành mạnh, làm phức tạp quan hệ lao động, gây mất ổn định xã hội như thực tế đã diễn ra tại Campuchia, Indonexia.

3. Về những bảo đảm cho hoạt động công đoàn với tư cách tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở:

- Đề nghị Dự thảo giữ nguyên quy định cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng đến hết nhiệm kỳ như trong Bộ luật Lao động 2012.

- Đề nghị quy định cụ thể trong Bộ luật về việc cán bộ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở sử dụng thời gian trong giờ làm việc để làm nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động (Khoản 3, Điều 176 Dự thảo), không giao Chính phủ quy định về vấn đề này. Đây là vấn đề lớn, quan trọng để cán bộ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thực thi nhiệm vụ, đã được quy định tại Khoản 2, Điều 24, Luật Công đoàn Việt Nam; song trên thực tế, chủ sử dụng lao động nhiều nơi vi phạm quy định này. Nếu nay giao cho Chính phủ quy định trong nghị định (có hiệu lực pháp lý thấp hơn) thì chắc chắn tình trạng vi phạm sẽ xảy ra nhiều hơn.

Về nội dung của quy định, đề nghị tham khảo Khoản 2, Điều 24, Luật Công đoàn Việt Nam để quy định trong Dự thảo, vì thực tế 7 năm qua, quy định về thời gian dành cho cán bộ công đoàn đang phát huy tác dụng tốt, không có vấn đề lớn phát sinh.

 ***Trọng Nhương***