

Số: 154/CĐN-CSPL  
Về việc lấy ý kiến góp ý vào  
Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi)

Hà Nội, ngày 14 tháng 5 năm 2019

Kính gửi:

- Công đoàn Giáo dục các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Công đoàn đại học quốc gia, đại học vùng; Công đoàn Cơ quan Bộ GD&ĐT;
- Công đoàn các trường đại học, cao đẳng sư phạm và đơn vị trực thuộc.

Thực hiện Công văn số 618/TLĐ ngày 02/5/2019 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc lấy ý kiến góp ý vào Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi), Ban Thường vụ Công đoàn Giáo dục Việt Nam đề nghị Công đoàn Giáo dục các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Công đoàn đại học quốc gia, đại học vùng; công đoàn Cơ quan Bộ GD&ĐT; công đoàn các trường đại học, cao đẳng sư phạm và đơn vị trực thuộc (sau đây gọi chung là công đoàn các đơn vị) triển khai thực hiện một số nội dung sau:

1. Phối hợp với chuyên môn đồng cấp tuyên truyền, phổ biến đến toàn bộ cán bộ công đoàn và cán bộ, nhà giáo, người lao động (CBNGNLD) tại đơn vị về nội dung Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) đã được đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và triển khai nghiên cứu, lấy ý kiến góp ý đối với dự thảo Bộ Luật Lao động (sửa đổi) một cách nghiêm túc, thiết thực, tránh hình thức, đảm bảo sự tham gia của đông đảo CBNGNLD tại đơn vị.

2. Nội dung lấy ý kiến tập trung vào các nội dung chính sau:

- Hợp đồng lao động và mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động;
- Mở rộng khung thỏa thuận về thời giờ làm thêm tối đa;
- Tiền lương;
- Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu;
- Thương lượng tập thể;
- Giải quyết tranh chấp lao động và đình công;
- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- Quy định riêng đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới;
- Thời gian nghỉ Tết Âm lịch và bổ sung 01 ngày nghỉ lễ (ngày Thương binh Liệt sĩ 27/7);



Phiếu lấy ý kiến góp ý một số nội dung chính trong Dự thảo Bộ Luật Lao động (sửa đổi) được gửi kèm theo Công văn này. Việc lựa chọn các phương án, đề nghị công đoàn các đơn vị nêu rõ lập luận, căn cứ lý luận và thực tiễn.

Ngoài ý kiến góp ý cho các nội dung chính trên, các đơn vị có thể tổ chức lấy ý kiến góp ý cho toàn văn dự thảo (cấu trúc, nội dung) và các kiến nghị, đề xuất nếu có.

### 3. Đối tượng và hình thức lấy ý kiến

3.1. Đối tượng: cán bộ công đoàn và toàn thể CBNGNLD tại đơn vị.

3.2. Hình thức: căn cứ điều kiện thực tế của đơn vị, việc lấy ý kiến góp ý đối với dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) có thể thông qua các hình thức sau:

- Tổ chức hội nghị, hội thảo, tọa đàm;
- Lấy ý kiến trực tiếp;
- Lấy ý kiến bằng văn bản hoặc dưới các hình thức khác phù hợp.

Báo cáo tổng hợp ý kiến đề nghị gửi về Công đoàn Giáo dục Việt Nam (qua Ban Chính sách - Pháp luật; Email: [chinhsachphapluat@congdoangdvn.org.vn](mailto:chinhsachphapluat@congdoangdvn.org.vn); trang lãnh đạo: chinhsachphapluat) **trước ngày 22/5/2019**.

Ban Thường vụ Công đoàn Giáo dục Việt Nam đề nghị công đoàn các đơn vị khẩn trương thực hiện đảm bảo đúng yêu cầu và thời gian. Trong quá trình triển khai nếu có vướng mắc đề nghị các đơn vị thông tin về Ban Chính sách-Pháp luật Công đoàn Giáo dục Việt Nam (liên hệ đồng chí Vũ Thị Thúy Hà, điện thoại: 0243 2115092, 0979388066) để được giải đáp.

**Nơi nhận:**

- Như kính gửi;
- Website CDGDVN;
- Lưu: VT; CSPL.



**Vũ Minh Đức**



**PHIẾU LẤY Ý KIẾN GÓP Ý MỘT SỐ NỘI DUNG CHÍNH  
TRONG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

(Kèm theo Công văn số 154/CĐN-CSPL ngày 14/5/2019 của Ban Thường vụ CĐGDVN)

TT	Nội dung	Phương án 1	Phương án 2	Ý kiến góp ý
1	Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động	Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước	Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước)	
2	Mở rộng khung thỏa thuận về giờ làm thêm tối đa	Hiện hành: không quá 300/giờ/năm	Đề xuất sửa đổi: 400 giờ/năm	
3	Về tuổi nghỉ hưu	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.	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.	
4	Về tiền lương	Luật hiện hành <b>Điều 91. Mức lương tối thiểu</b> 1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.	Đề xuất sửa đổi: <b>Điều 91. Mức lương tối thiểu</b> 1. Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương tối thiểu được ấn định theo tháng, giờ và được xác lập theo vùng.	



		<p>2. Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.</p> <p>3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.</p>	<p>2. <i>Thủ tướng Chính phủ</i> quyết định và công bố mức lương tối thiểu theo vùng theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.</p> <p><b>Điều 92. Căn cứ xác định, điều chỉnh lương tối thiểu</b></p> <p>Tiền lương tối thiểu được xác định và điều chỉnh căn cứ vào các yếu tố sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ;</li> <li>2. Tương quan giữa lương tối thiểu và mức lương phổ biến của người lao động trên thị trường;</li> <li>3. Chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế.</li> <li>4. Quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động.</li> <li>5. Khả năng chi trả của doanh nghiệp.</li> </ol>
5	Về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở	<p>Đề xuất bổ sung: tổ chức của người lao động ngoài hệ thống Công đoàn.</p> <p>Luật hiện hành:</p> <p><b>Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và năng lương.</li> </ol>	<p>Đề xuất sửa đổi:</p> <p><b>Điều 69. Nội dung thương lượng tập thể</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nội dung thương lượng tập thể do các bên thương lượng quyết định hoặc lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng</li> </ol>
6	Về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể		



		<p>2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.</p> <p>3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.</p> <p>4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.</p> <p>5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.</p>	<p>tập thể:</p> <p>a) Chính sách tiền lương, thang lương, bảng lương, định mức lao động, tiền thưởng, các chế độ trợ cấp, phụ cấp, bữa ăn giữa ca và các chế độ khuyến khích khác.</p> <p>b) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.</p> <p>c) Bảo đảm việc làm đối với người lao động.</p> <p>d) Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.</p> <p>đ) Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động.</p> <p>e) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>g) Nội dung khác mà hai bên quan tâm.</p> <p>2. Các bên có quyền tiến hành nhiều thương lượng tập thể để ký kết nhiều thỏa ước lao động tập thể khác nhau đối với những nội dung khác nhau, nhưng đối với một nội dung thì chỉ có một thương lượng tập thể và một thỏa ước lao động tập thể được ký kết.</p>	
7	<p>Về một số nội dung đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới</p>	<p>Luật hiện hành:</p> <p><b>Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động không</p>	<p>Đề xuất sửa đổi:</p> <p><b>Điều 138. Bảo vệ thai sản</b></p> <p>1. <i>Nếu không có sự đồng ý của người lao động</i></p>	



	<p>được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;</p> <p>b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>5. 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.</p>	<p>thì người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;</p> <p>b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>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.</p> <p><i>Lao động nữ được lựa chọn thời gian nghỉ phù hợp trong ngày nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động.</i></p>	
	<p><b>Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ</b></p> <p>4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.</p> <p><b>Điều 157. Nghỉ thai sản</b></p>	<p><b>Điều 137. Trách nhiệm của người sử dụng lao động</b></p> <p>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.</p> <p><b>Điều 140. Nghỉ thai sản</b></p> <p>Bổ sung khoản 5: Lao động nam được nghỉ khi vợ sinh con và hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>	

8	Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi - Điều 106	Khoản 4: 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.	Giữ nguyên như hiện hành (không quy định)	
	- Điều 113: Nghi lễ Tết	Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.	Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp, trừ trường hợp nghỉ Tết Âm lịch quy định tại điểm b Khoản 1 Điều này thì không được nghỉ bù.	
	- Thêm 1 ngày nghỉ lễ: 27/7 ngày thương binh liệt sĩ			
9	Kiến nghị, đề xuất khác			