

**TÀI LIỆU GIỚI THIỆU NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN
CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

Ngày 20 tháng 11 năm 2019, tại Kỳ họp thứ 8 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 với số phiếu biểu quyết tán thành là 90,06%. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 (sau đây gọi là Bộ luật) có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, thay thế Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

- *Thứ nhất*, thực tiễn quá trình triển khai áp dụng Bộ luật Lao động năm 2012 xuất hiện nhiều vướng mắc, bất cập cần bổ sung, sửa đổi.

Qua tổng kết 5 năm thi hành, nhiều doanh nghiệp, người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ) và tổ chức công đoàn đã phản ánh nhiều vướng mắc, bất cập xuất phát từ việc áp dụng các điều luật trong Bộ luật Lao động năm 2012 về một số nội dung như hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, lao động nữ, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc, công đoàn, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công...

Bộ luật Lao động năm 2012 còn một số quy định mang tính nguyên tắc như Điều 242 không giao cho các cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành nên đã gặp khó khăn, vướng mắc trong tổ chức thực hiện. Trước các yêu cầu và kiến nghị của nhiều địa phương, doanh nghiệp, Chính phủ đã nhiều lần báo cáo Ủy ban Thường vụ Quốc hội về một số vướng mắc trong thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 tại Tờ trình số 109/TTr-CP, Báo cáo số 112/BC-CP, Báo cáo số 540/BC-CP. Căn cứ ý kiến của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ đã ban hành một số Nghị định hướng dẫn ngoài phạm vi được giao quy định tại Điều 242 Bộ luật Lao động năm 2012 để quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành những vướng mắc, bất cập này; tuy nhiên, trong phạm vi từng nghị định, từng thông tư, các vướng mắc mới chỉ được giải quyết theo từng chủ đề nhỏ, mang tính tình thế mà chưa xử lý được vấn đề mang tính đồng bộ, căn bản, logic, xuyên suốt qua các chương trong Bộ luật năm 2012.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2012 vẫn còn một số điều chưa đáp ứng sự phát triển rất nhanh chóng và mạnh mẽ của thị trường lao động, yêu cầu nâng cao năng suất lao động, yêu cầu cải tiến quản trị nhân lực doanh nghiệp trong

bối cảnh tác động của cách mạng công nghệ lần thứ 4. Tại các diễn đàn doanh nghiệp, diễn đàn đầu tư kinh doanh, nhiều ý kiến của cộng đồng doanh nghiệp đều đề nghị Bộ luật Lao động cần sớm được sửa đổi, bổ sung các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, làm thêm giờ, tuyển dụng và quản lý lao động nhằm tạo khung pháp lý thông thoáng hơn, linh hoạt hơn cho doanh nghiệp về lao động để tạo điều kiện nâng cao năng lực cạnh tranh.

Do vậy, Bộ luật Lao động năm 2012 cần được sửa đổi, bổ sung để đảm bảo thực thi hiệu quả trong thực tế áp dụng và tạo môi trường pháp lý linh hoạt hơn cho năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

- *Thứ hai*, yêu cầu từ việc thể chế hóa quy định của Hiến pháp năm 2013 và bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật.

Thời gian soạn thảo Bộ luật Lao động 2012 từ năm 2008 - 5/2012 cũng là thời gian mà Hiến pháp năm 2013 được soạn thảo. Quá trình soạn thảo Bộ luật, dù dự thảo đã cụ thể hóa cơ bản tinh thần của dự thảo Hiến pháp, nhưng sau khi Hiến pháp năm 2013 được ban hành, nội dung của Bộ luật Lao động vẫn chưa thể chế hóa hết các nội dung của Hiến pháp liên quan đến quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân.

Bên cạnh đó, trong những năm gần đây Quốc hội đã ban hành nhiều luật mới làm thay đổi hoặc phát sinh những vấn đề mới liên quan tới nội dung, kết cấu của Bộ luật Lao động như Bộ luật Hình sự năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Hình sự năm 2015, Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư năm 2015, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật các tổ chức tín dụng 2017 và các Luật chuyên ngành tách ra từ nội dung của Bộ luật Lao động như Luật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật an toàn - vệ sinh lao động năm 2015.

Do đó, Bộ luật Lao động cần được tiếp tục sửa đổi để bổ sung các chế định mới nhằm thể chế hoá Hiến pháp năm 2013 về quyền con người trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động và thị trường lao động và đảm bảo tính thống nhất, sự phù hợp của hệ thống pháp luật.

- *Thứ ba*, yêu cầu từ hội nhập kinh tế quốc tế.

Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và đang chuẩn bị tiến tới ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA). Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên phải có nghĩa vụ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), cụ thể là 4 nhóm quyền theo 8 công ước cơ bản của ILO gồm: tự do hiệp hội và thúc đẩy quyền thương lượng tập thể theo

Công ước 87 và 98; xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo Công ước 29 và 105; xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em theo Công ước 138 và 182; xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp theo Công ước 100 và 111. Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên đồng thời cũng là những cam kết của Việt Nam trong khuôn khổ Liên hợp quốc và là nghĩa vụ quốc gia thành viên của ILO.

Qua nghiên cứu, rà soát, về cơ bản nội dung của Bộ luật Lao động 2012 phù hợp với các tiêu chuẩn lao động cơ bản về xóa bỏ lao động cưỡng bức, xóa bỏ lao động trẻ em. Tuy nhiên, một số quy định của Bộ luật Lao động 2012 còn chưa tương thích nhất là các nội dung về tự do hiệp hội; bảo vệ quyền tổ chức và thương lượng tập thể; và xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Do vậy, việc ban hành Bộ luật Lao động năm 2019 là cần thiết, nhằm bảo đảm sự tương thích giữa pháp luật lao động quốc gia với tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã tham gia và cam kết thực hiện trong các khuôn khổ pháp lý quốc tế khác nhau.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO

1. Mục đích

Mục đích ban hành Bộ luật Lao động năm 2019 nhằm sửa đổi cơ bản, toàn diện:

- Góp phần hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; giải quyết căn bản các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành sau 5 năm áp dụng trên thực tế và tạo khung pháp lý thông thoáng, linh hoạt hơn về tuyển dụng, sử dụng lao động bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và NSDLĐ, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam.

- Đáp ứng các yêu cầu thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 về các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động và bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật.

- Đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Quan điểm chỉ đạo

Bộ luật Lao động (sửa đổi) được xây dựng dựa trên các quan điểm chỉ đạo sau đây:

- *Thứ nhất*, thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, về hội nhập kinh tế quốc tế, về cải cách chính sách tiền lương, về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội và kiến

tạo khung pháp luật về lao động nhằm phát triển đồng bộ, liên thông thị trường lao động, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

- *Thứ hai*, cụ thể hóa Hiến pháp 2013 để bảo vệ quyền và nghĩa vụ cơ bản công dân trong lĩnh vực lao động và thúc đẩy, bảo đảm bình đẳng giới tại nơi làm việc, bảo vệ nhóm lao động yếu thế; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, hỗ trợ doanh nghiệp thuận lợi trong quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động, từng bước hình thành thị trường lao động đồng bộ và lành mạnh.

- *Thứ ba*, bảo đảm tính khả thi trong thực thi các điều kiện, tiêu chuẩn lao động; bảo đảm sự đồng bộ của hệ thống pháp luật.

- *Thứ tư*, nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của Việt Nam, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản.

- *Thứ năm*, tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, thị trường lao động và hỗ trợ, hướng dẫn các bên xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

III. BỐ CỤC, NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

Bộ luật Lao động năm 2019 gồm 17 chương, 220 điều, đã có nhiều sửa đổi, bổ sung lớn, quan trọng, mang tính lịch sử, đáp ứng các yêu cầu mới của việc quản trị thị trường lao động và những yêu cầu mới trong bối cảnh hội nhập quốc tế một cách sâu rộng. Cụ thể như sau:

Chương I. Những quy định chung, gồm 8 điều (từ Điều 1 đến Điều 8).

Chương II. Việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động, gồm 4 điều (từ Điều 9 đến Điều 12).

Chương III. Hợp đồng lao động, gồm 46 điều (từ Điều 13 đến Điều 57).

Chương IV. Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề, gồm 4 điều (từ Điều 59 đến Điều 62).

Chương V. Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, gồm 27 điều (từ Điều 63 đến Điều 89).

Chương VI. Tiền lương, gồm 15 điều (từ Điều 90 đến Điều 104).

Chương VII. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, gồm 12 điều (từ Điều 105 đến Điều 116).

Chương VIII. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, gồm 15 điều (từ Điều 117 đến Điều 131).

Chương IX. An toàn, vệ sinh lao động, gồm 3 điều (từ Điều 132 đến Điều 134).

Chương X. Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới, gồm 8 điều (từ Điều 135 đến Điều 142).

Chương XI. Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác, gồm 25 Điều (từ Điều 143 đến Điều 167).

Chương XII. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, gồm 02 điều (Điều 168 và Điều 169).

Chương XIII. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, gồm 9 điều (từ Điều 170 đến Điều 178).

Chương XIV. Giải quyết tranh chấp lao động, gồm 33 điều (từ Điều 179 đến Điều 211).

Chương XV. Quản lý Nhà nước về lao động, gồm 02 Điều (Điều 212 và Điều 213).

Chương XVI. Thanh tra lao động, xử lý vi phạm pháp luật về lao động, gồm 4 điều (từ Điều 214 đến Điều 217).

Chương XVII. Điều khoản thi hành, gồm 3 Điều (từ Điều 218 đến Điều 220).

Ba định hướng, đồng thời là nội dung sửa đổi, bổ sung lớn của Bộ luật bao gồm:

Một là, Bộ luật đã mở rộng đối tượng điều chỉnh đối với cả người lao động (NLĐ) có quan hệ lao động và NLĐ không có quan hệ lao động, ở cả khu vực chính thức và khu vực phi chính thức, theo đó:

- Điều chỉnh tất cả NLĐ có quan hệ lao động (khoảng gần 20 triệu người).
- Mở rộng áp dụng một số quy định của Bộ luật đối với cả NLĐ không có quan hệ lao động.

Với việc mở rộng đối tượng áp dụng này, một số quy định của Bộ luật (như tiền lương tối thiểu theo giờ, an toàn vệ sinh lao động, quy định về lao động chưa thành niên...) được áp dụng cho toàn bộ lực lượng lao động xã hội khoảng 55 triệu người.

Ngoài ra, để mở rộng diện bao phủ và nâng cao khả năng nhận diện người lao động làm việc trên cơ sở quan hệ lao động, Bộ luật đã bổ sung quy định: “Trường hợp các bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động” (Khoản 1 Điều 13).

Hai là, Bộ luật sửa đổi phù hợp hơn với các nguyên tắc của quan hệ lao động trong kinh tế thị trường

(1) Đối với Nhà nước: Nguyên tắc của thị trường là Nhà nước chỉ:

- Ban hành các tiêu chuẩn tối thiểu (ví dụ tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc tối đa...).

- Tạo lập khung khổ pháp luật để các bên thương lượng về các quyền lợi cụ thể của mình cao hơn mức tối thiểu do Nhà nước quy định; không can thiệp có tính hành chính vào việc quyết định các vấn đề cụ thể của doanh nghiệp như vấn đề trả lương của doanh nghiệp.

- Thực hiện việc thanh tra, kiểm tra, bảo đảm thực thi pháp luật và hỗ trợ khi các bên gặp khó khăn.

(2) Đối với các bên quan hệ lao động: Nguyên tắc của thị trường là NSDLĐ, NLD và tổ chức đại diện của họ phải có quyền:

- Tự thương lượng và thỏa thuận về tiền lương và các điều kiện làm việc khác.

- Tự có quyền quyết định tham gia hay không tham gia quan hệ việc làm, tham gia hay không tham gia tổ chức đại diện, có quyền quyết định về những vấn đề cụ thể của mình.

Bộ luật đã bảo đảm cơ bản, đầy đủ các nguyên tắc trên: Đưa ra những bảo vệ tối thiểu và trao quyền tự chủ của các bên thông qua thương lượng và thỏa thuận về tiền lương và các điều kiện lao động khác.

Ba là, Bộ luật đã bảo đảm phù hợp, tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là các tiêu chuẩn lao động cơ bản về:

- Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLD:

Những quy định về tổ chức đại diện NLD và thương lượng tập thể đã được sửa đổi căn bản, bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và thực tiễn Việt Nam.

- Bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động:

Bộ luật bổ sung, hoàn thiện thêm các quy định nhằm đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động theo tinh thần của các công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên như Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW), Công ước 100 của ILO về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho những công việc có giá trị như nhau, Công ước số 111 của ILO về xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động. Một số nội dung sửa đổi cụ thể bao gồm những sửa đổi, bổ sung về lao động nữ, lao động là người khuyết tật, bảo đảm bình đẳng giới, phòng chống quấy rối tình dục, tuổi nghỉ hưu...

- *Bảo vệ lao động chưa thành niên:*

Những sửa đổi về lao động chưa thành niên đã được sửa đổi để có thể áp dụng cả cho lao động trẻ em ở khu vực phi chính thức, không có quan hệ lao động; bảo đảm phù hợp với các Công ước liên quan của ILO là Công ước số 138 về tuổi tối thiểu được đi làm việc và Công ước số 182 về xóa bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

I. NHỮNG NỘI DUNG LỚN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

1. Về tuổi nghỉ hưu (Điều 169)

Tuổi nghỉ hưu chung trong điều kiện lao động bình thường, nam nghỉ hưu ở tuổi 62 (vào năm 2028) và nữ ở tuổi 60 (vào năm 2035) theo lộ trình mỗi năm tăng 3 tháng đối với nam và mỗi năm tăng 4 tháng đối với nữ kể từ năm 2021.

Quyền nghỉ hưu sớm hơn không quá 5 tuổi, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, được áp dụng đối với NLD bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ ban hành danh mục những nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm làm cơ sở để xác định những trường hợp người lao động có thể nghỉ hưu ở độ tuổi thấp hơn. Dự kiến, sẽ có khoảng 1810 nghề với số lượng người lao động đang làm các nghề, công việc này là khoảng 3 triệu người.

Quyền nghỉ hưu muộn hơn không quá 5 tuổi, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, được áp dụng đối với NLD có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt.

Bộ luật giao Chính phủ quy định chi tiết về tuổi nghỉ hưu và điều kiện hưởng lương hưu, bao gồm cả trường hợp nghỉ hưu sớm hơn và muộn hơn so với tuổi nghỉ hưu chung.

1.1. Sự cần thiết điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu

- Việc nâng tuổi nghỉ hưu đã được đặt ra từ nhiều năm, đã được nghiên cứu kỹ lưỡng khi Ban chấp hành Trung ương Đảng ban hành Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.

- Việc nâng tuổi nghỉ hưu là vấn đề của hầu hết các nước, trong đó có Việt Nam, vì một số lý do sau:

(1) Để thích ứng với quá trình già hóa dân số và nguy cơ thiếu hụt lao động trong tương lai. Việt Nam đã bước vào giai đoạn già hóa dân số và tốc độ già hóa dân số được dự báo diễn ra rất nhanh. Việt Nam sẽ phải đối mặt với vấn

đề thiếu hụt lao động nếu không mở rộng độ tuổi lao động thông qua việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu.

Nếu như 10 năm trước đây, tổng số lao động gia nhập thị trường trừ đi số rời khỏi thị trường là khoảng từ 1 triệu - 1,5 triệu người thì hiện nay con số này chỉ là khoảng 400 ngàn người;

(2) Mặc dù quy định tuổi nghỉ hưu hiện hành là 60 với nam, 55 với nữ, nhưng sau độ tuổi này, có tới 70-72% nam giới ở độ tuổi 60-65 và nữ giới ở độ tuổi 55-60 vẫn còn tiếp tục tham gia lực lượng lao động. Việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu là một trong những biện pháp thừa nhận và đảm bảo quyền được làm việc của người dân;

(3) Để thu hẹp khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trên thị trường lao động, đảm bảo nguyên tắc không phân biệt đối xử theo Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) mà Việt Nam đã tham gia từ năm 1982;

(4) Sau tuổi 55 của nữ và 60 tuổi của nam, người lao động vẫn có thể làm việc khi số năm khỏe mạnh sau tuổi 60 của Việt Nam ở mức rất khá theo công bố của Tổ chức Y tế thế giới (đứng thứ 41 trên tổng số 183 quốc gia được xếp hạng);

(5) Mở rộng độ tuổi lao động, tăng tuổi nghỉ hưu là một trong những biện pháp quan trọng góp phần đảm bảo cân đối tài chính quỹ hưu trí và tử tuất trong dài hạn.

1.2. Về việc xác định mốc tăng 60 với nữ, 62 với nam

(1) Thứ nhất, bảo đảm sự phù hợp với quy mô, cơ cấu, chất lượng, thể trạng sức khỏe và tuổi thọ của NLD Việt Nam

- Tỷ lệ người trong độ tuổi có khả năng lao động giảm do tác động của quá trình già hóa dân số (trung bình mỗi năm chỉ tăng thêm khoảng 400.000 người), tỷ lệ số người phụ thuộc đang tăng lên (44,4% vào năm 2019);

- Chất lượng, thể trạng sức khỏe và tuổi thọ của NLD ngày càng tăng (tuổi thọ bình quân của nam là 72,1 tuổi, của nữ là 81,3 tuổi; và cả hai giới tính là 76,6 tuổi, cao hơn tuổi thọ trung bình của dân số thế giới là 72 tuổi).

- So sánh với các nước trong khu vực, Việt Nam đang có tuổi nghỉ hưu tương đối thấp trong khi lại có mức tuổi thọ ở tuổi 60 khá cao. Cụ thể, Việt Nam có tuổi thọ/kỳ vọng sống ở tuổi 60 là 22,5 năm, trong khi tuổi nghỉ hưu bình quân theo quy định chỉ là 57, tuổi nghỉ hưu bình quân trên thực tế chỉ khoảng 53,5, trong khi Malaysia có tuổi thọ ở tuổi 60 là 19,5 năm, tuổi nghỉ hưu bình quân là 60; Thái Lan có tuổi thọ ở tuổi 60 là 21 năm, tuổi nghỉ hưu bình quân là 60.

(2) Thứ hai, tham khảo kinh nghiệm, thông lệ của các quốc gia trên thế giới quy định về tuổi nghỉ hưu.

Tuổi nghỉ hưu của các nước trên thế giới phổ biến là trên 60 đối với nữ, trên 62 đối với nam. Số liệu thống kê của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về quy định tuổi nghỉ hưu của **176 quốc gia** cho thấy: Tuổi nghỉ hưu của nữ, phổ biến từ 60-62 chiếm **37,5%**; Tuổi nghỉ hưu của nam, phổ biến từ 60-62 chiếm 47,2%, số nước có tuổi nghỉ hưu của nam từ 63 tuổi là **45,4%**.

(3) Thứ ba, việc nâng tuổi nghỉ hưu lên nam 62 tuổi, nữ 60 tuổi là cần thiết, tránh việc phải điều chỉnh đột ngột lên mức quá cao trong tương lai, nhất là đối với nữ.

(4) Thứ tư, hầu hết các quốc gia khi điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu đều có một lộ trình để thu hẹp dần khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ.

Mục tiêu chung và lâu dài là tiến tới quy định tuổi nghỉ hưu của nam và nữ bằng nhau. Tuy nhiên, khi điều chỉnh, nhiều nước đang có tuổi nghỉ hưu nữ thấp hơn nam đã lựa chọn không quy định tuổi nghỉ hưu bằng nhau ngay, mà có lộ trình thu hẹp dần khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa các giới nhằm tránh gây tác động tiêu cực do phải điều chỉnh quá nhiều tuổi nghỉ hưu của nữ so với nam.

Như vậy, có thể thấy, tuổi nghỉ hưu của đa số các quốc gia là từ 60 trở lên đối với nữ, 62 trở lên đối với nam và đang trong xu thế tăng hơn nữa lên hơn 65 tuổi trong tương lai. Mức tăng tuổi nghỉ hưu quy định trong Bộ luật lên 60 tuổi đối với nữ và 62 tuổi đối với nam là mức thấp so với tuổi nghỉ hưu phổ biến của các nước trên thế giới nhằm tránh việc phải điều chỉnh quá nhiều, đặc biệt là đối với nữ, gây tâm lý phản ứng trái chiều; bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội; sự thay đổi về quy mô, cơ cấu, chất lượng, thể trạng sức khỏe và tuổi thọ của NLD Việt Nam.

1.3. Về việc xác định lộ trình điều chỉnh tuổi nghỉ hưu

Bộ luật quy định lộ trình điều chỉnh tăng dần tuổi nghỉ hưu (tăng chậm) với các lý do sau:

(1) Một là, tránh gây "sốc" cho thị trường lao động, lộ trình thường thấy ở các nước là 1 năm tăng 3 tháng.

(2) Hai là, lộ trình điều chỉnh tuổi chậm sẽ góp phần ổn định chính trị - xã hội, có tác động tốt hơn đến tâm lý xã hội của NLD và doanh nghiệp. Kinh nghiệm các nước cho thấy hầu hết các nước khi tăng tuổi nghỉ hưu đều không nhận được sự đồng thuận của người dân.

1.4. Cần tiếp tục quy định về tuổi nghỉ hưu trong Bộ luật Lao động

- Đáp ứng yêu cầu thống nhất điều chỉnh tuổi nghỉ hưu từ 2021 đối với tất cả đối tượng cán bộ công chức, viên chức và người lao động.

- Kế thừa kinh nghiệm lập pháp, Bộ luật Lao động hiện hành đang quy định tuổi nghỉ hưu tại Điều 187 và được áp dụng chung cho tất cả các đối tượng: cán bộ, công chức, viên chức và NLD làm việc theo hợp đồng lao động.

- Phù hợp với thông lệ quốc tế và tạo được sự đồng thuận xã hội khi Nhà nước thực hiện chính sách hết sức quan trọng này. Việc quy định tuổi nghỉ hưu riêng đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước là sự phân biệt đối xử và có thể gây tâm lý phản ứng tiêu cực từ xã hội cho rằng việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu chỉ nhằm phục vụ lợi ích của nhóm cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ, công chức giữ vị trí lãnh đạo.

- Bộ luật Lao động là luật "gốc" điều chỉnh mọi vấn đề về lao động, việc làm, trong đó có vấn đề tuổi nghỉ hưu, làm cơ sở cho việc dẫn chiếu áp dụng cho các nhóm lao động trong các luật chuyên ngành, trong đó có cán bộ, công chức, viên chức trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức.

2. Về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (Chương XIII)

2.1. Sự cần thiết phải quy định về tổ chức đại diện người lao động

(1) *Thế chế hóa Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05 tháng 11 năm 2016 và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Ban chấp hành Trung ương Đảng; đáp ứng các đòi hỏi của thực tiễn quan hệ lao động Việt Nam.*

(2) *Đáp ứng các yêu cầu cam kết quốc tế, bao gồm:*

Cam kết trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP và EVFTA);

- Các Công ước của Liên hợp quốc mà Việt Nam là thành viên (Công ước của Liên hợp quốc về các quyền dân sự và chính trị, Công ước của Liên hợp quốc về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa);

- Nghĩa vụ quốc gia thành viên của Tổ chức lao động quốc tế (tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động cơ bản theo Tuyên bố năm 1998 của ILO).

2.2. Nguyên tắc, quan điểm, định hướng sửa đổi

Bộ luật Lao động 2019 quy định về tổ chức đại diện NLD nằm ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trên cơ sở bảo đảm các nguyên tắc, quan điểm và định hướng sau:

(1) Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức đại diện NLD, giữ vững ổn định chính trị - xã hội, tăng cường quản lý có hiệu quả và tạo điều kiện cho tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng pháp luật, phù hợp

với các nguyên tắc của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam đã tham gia.

(2) Vai trò, vị thế chính trị - xã hội của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục được khẳng định. Các tổ chức đại diện của NLD nằm ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam không phải là tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, về bản chất là tổ chức xã hội đơn thuần, chỉ làm chức năng đại diện bảo vệ quyền hợp pháp, lợi ích chính đáng của NLD trong phạm vi quan hệ lao động. Chỉ có Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội theo đúng quy định của Hiến pháp 2013 (trong thực tiễn hoạt động, tổ chức công đoàn sẽ đóng vai trò nòng cốt, chủ yếu trong việc đại diện người lao động trong doanh nghiệp).

(3) Bảo đảm phù hợp với quy luật của quan hệ lao động trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; khắc phục những tồn tại trong quan hệ lao động trong suốt thời gian qua, đảm bảo tổ chức đại diện NLD có thể tiến hành thương lượng tập thể một cách thực chất, hiệu quả về tiền lương và điều kiện làm việc theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

2.3. Nội dung sửa đổi, bổ sung

(1) Về việc thành lập, đăng ký hoạt động của tổ chức đại diện NLD

Bộ luật Lao động 2019 quy định có tính nguyên tắc đối với 3 vấn đề cốt lõi nhất, bao gồm: (1) quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện; (2) điều kiện đối với ban lãnh đạo và người đứng đầu tổ chức; và (3) điều kiện về tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức đại diện NLD, cụ thể như sau:

Một là, quyền của NLD trong việc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện: Bộ luật quy định có tính nguyên tắc NLD có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức đại diện theo quy định của pháp luật. Tổ chức của NLD chỉ được công nhận và hoạt động hợp pháp sau khi đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Hai là, điều kiện đối với ban lãnh đạo và người đứng đầu tổ chức: Nhằm tránh sự can thiệp của các cá nhân, tổ chức từ bên ngoài đối với việc thành lập tổ chức đại diện của NLD tại doanh nghiệp, Bộ luật quy định ban lãnh đạo và người đứng đầu tổ chức của NLD phải là NLD Việt Nam đang làm việc tại đơn vị sử dụng lao động và được NLD bầu, không phạm một số tội hình sự.

Ba là, tôn chỉ, mục đích và điều lệ của tổ chức: Nhằm bảo đảm tổ chức của NLD chỉ hoạt động trong phạm vi quan hệ lao động tại cơ sở một cách lành mạnh, Bộ luật quy định tổ chức này phải có tôn chỉ mục, mục đích phù hợp, không được có mục đích chính trị, chỉ hoạt động bảo vệ quyền lợi NLD trong

phạm vi quan hệ lao động tại cơ sở; phải có nguyên tắc tổ chức, hoạt động phù hợp; có nguồn tài chính hợp pháp, được quản lý công khai, minh bạch... (chỉ có công đoàn mới là tổ chức chính trị - xã hội và có các chức năng chính trị - xã hội, tổ chức và hoạt động thống nhất theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam).

Những vấn đề chi tiết của những nội dung trên và một số nội dung khác, Bộ luật giao Chính phủ quy định, cụ thể là:

Một là, trình tự thủ tục, thẩm quyền đăng ký, cấp đăng ký, thu hồi đăng ký, quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức.

Hai là, việc chia, tách, sáp nhập, giải thể và vấn đề nhạy cảm nhất là quyền liên kết của các tổ chức của người lao động.

(2) Về nội dung, phạm vi hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ trong quan hệ lao động

Thực chất toàn bộ quy định về nội dung, phạm vi hoạt động của tổ chức đại diện là những quy định về việc tham gia của tổ chức này như thế nào trong quá trình đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, trong đó quan trọng nhất là hoạt động thương lượng tập thể với NSDLĐ về tiền lương và điều kiện làm việc cho NLĐ.

Nhằm đảm bảo quan hệ lao động tại doanh nghiệp không bị hỗn loạn như trường hợp của Campuchia hay Indonesia, các quy định về thương lượng tập thể (Chương V của Bộ luật) được xây dựng bảo đảm một số nguyên tắc, bao gồm:

- *Một là*, một doanh nghiệp chỉ có một thương lượng tập thể và một thỏa ước lao động được ký kết cho dù doanh nghiệp có thể có nhiều tổ chức đại diện người lao động. Đây là nguyên tắc nhằm bảo đảm thương lượng tập thể được thực hiện theo cách không gây khó khăn cho hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh có thể có nhiều tổ chức đại diện cùng tồn tại trong doanh nghiệp;

- *Hai là*, thỏa ước lao động tập thể dù được tổ chức đại diện nào thương lượng đều phải được đa số (trên 50%) NLĐ tại doanh nghiệp đồng ý mới được ký kết. Đây là những quy định nhằm bảo đảm thương lượng tập thể là hình thức quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi NLĐ, nên NLĐ phải là người có tiếng nói cuối cùng trong việc thông qua thỏa ước lao động tập thể.

Trên cơ sở những nguyên tắc trên, Bộ luật (Điều 68) quy định trong trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện thì cũng chỉ có một tổ chức đại diện NLĐ có quyền thương lượng tập thể là tổ chức thỏa mãn 2 điều kiện: i) là tổ chức đại diện nhất của NLĐ tại cơ sở; ii) phải có số lượng đoàn viên tối thiểu là NLĐ tại đơn vị sử dụng lao động theo quy định của Chính phủ.

Trong trường hợp không có tổ chức nào thỏa mãn các điều kiện trên thì các tổ chức có thể kết hợp với nhau trên cơ sở tự nguyện để tiến hành thương lượng tập thể nếu có đủ tỷ lệ tổng số đoàn viên của các tổ chức trên tổng số NLD tại đơn vị sử dụng lao động thỏa mãn quy định của Chính phủ.

Những nội dung sửa đổi, bổ sung chính liên quan đến tổ chức đại diện NLD nêu trên của Bộ luật đã quán triệt và thể chế hóa toàn diện quan điểm của Đảng trong các Nghị quyết liên quan. Những sửa đổi, bổ sung cụ thể của Bộ luật Lao động là ở mức độ vừa đủ, đáp ứng đồng thời các yêu cầu:

Một là, bảo đảm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho công đoàn thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong bối cảnh mới, dù không phải là tổ chức duy nhất, song tiếp tục là tổ chức đại diện của NLD giữ vị trí và vai trò chiếm ưu thế tuyệt đối;

Hai là, vừa tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức của NLD hoạt động, vừa bảo đảm quản lý chặt chẽ đối với sự ra đời và hoạt động lành mạnh trong phạm vi quan hệ lao động tại cơ sở của tổ chức của NLD ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

Ba là, phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan, đáp ứng các yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam.

II. MỘT SỐ NỘI DUNG CỤ THỂ VỀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

1. Những quy định chung

- Sửa đổi, bổ sung khái niệm người lao động (bỏ 2 dấu hiệu nhận diện là “làm việc theo hợp đồng lao động” và “từ đủ 15 tuổi trở lên” so với Bộ luật Lao động năm 2012).

- Bổ sung quy định về độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI (Lao động chưa thành niên) Chương XI.

- Bổ sung thuật ngữ “*Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*” và “*Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở*”. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

- Giải thích thuật ngữ “*Quan hệ lao động*” bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

- Bổ sung thuật ngữ “*Phân biệt đối xử trong lao động*” là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc

trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

- Bổ sung thuật ngữ “*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ.

2. Chế định Hợp đồng lao động

- *Loại hợp đồng lao động (HĐLĐ)*: Gồm có 2 loại: HĐLĐ không xác định thời hạn; HĐLĐ có thời hạn không quá 36 tháng (bỏ loại HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng).

- *Phương thức mới giao kết HĐLĐ*: HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

- *Phụ lục HĐLĐ*: Phụ lục HĐLĐ không được sửa đổi thời hạn của HĐLĐ.

- *Về thẩm quyền giao kết HĐLĐ*: Quy định rõ trong Bộ luật về các chủ thể giao kết HĐLĐ bên phía NLD và NSDLĐ ; bổ sung nguyên tắc người được ủy quyền giao kết HĐLĐ không được ủy quyền lại cho người khác giao kết HĐLĐ.

- *Về thử việc*: Hai bên có thể lựa chọn linh hoạt thử việc là một nội dung trong HĐLĐ hoặc ký hợp đồng thử việc riêng; trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường. Bổ sung quy định thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp.

- *Về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD*

+ NLD chỉ cần thông báo trước cho NSDLĐ một khoảng thời gian theo luật định (bỏ quy định về việc phải có 1 trong các lý do được liệt kê trong Bộ luật).

+ Thời hạn báo trước là 45 ngày/30 ngày/3 ngày, tùy loại HĐLĐ đã giao kết; đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước theo quy định của Chính phủ; quy định 7 trường hợp không cần thông báo trước.

- *Về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ*

+ Bổ sung thêm 3 trường hợp: (1) NLD đủ tuổi nghỉ hưu trừ trường hợp có thỏa thuận khác; (2) NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5

ngày làm việc liên tục trở lên; (3) NLD cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng lao động.

+ Thời hạn báo trước: 45 ngày/30 ngày/3 ngày tùy loại HĐLĐ; đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước theo quy định của Chính phủ; quy định 2 trường hợp không phải báo trước.

- *Quy định cụ thể các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (pháp điển hóa từ Nghị định).*

- *Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, HTX nếu có ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLD thì NSDLĐ có trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động; NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.*

- *Trách nhiệm khi chấm dứt HĐLĐ:*

+ Tăng thêm thời gian từ 7 ngày lên 14 ngày làm việc để hai bên NLD và NSDLĐ thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi mỗi bên; trường hợp đặc biệt vẫn giữ nguyên không quá 30 ngày.

+ Quy định bổ sung trách nhiệm của NSDLĐ hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH của NLD, cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLD nếu NLD có yêu cầu và trả mọi chi phí sao gửi tài liệu.

- *Tuyên bố HĐLĐ vô hiệu:* Bỏ thẩm quyền của Thanh tra lao động trong việc tuyên bố Hợp đồng lao động vô hiệu. Theo đó, chỉ còn duy nhất Tòa án nhân dân mới có thẩm quyền tuyên bố Hợp đồng lao động vô hiệu.

- *Cho thuê lại lao động:*

+ *Bổ sung quy định về bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp:* (1) Đáp ứng sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định; (2) Thay thế NLD trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện nghĩa vụ công dân; (3) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

+ *Bổ sung quy định về bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp:* (1) Để thay thế NLD đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động; (2) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của NLD thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động; (3) Thay thế NLD bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập,...

3. Chế định giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề

- Quy định Nhà nước có chính sách khuyến khích NSDLĐ có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình **và người lao động khác trong xã hội** nhằm thúc đẩy, tăng cường chất lượng đào tạo, giáo dục nghề nghiệp.

- Quy định rõ về các hình thức hoạt động của NSDLĐ trong giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề.

- Bổ sung khái niệm học nghề, tập nghề để nhận diện và phân biệt rõ hơn về các trường hợp học nghề, tập nghề; bổ sung quy định về thời gian học nghề, thời hạn tập nghề; quy định rõ độ tuổi học nghề, tập nghề.

4. Chế định Đối thoại tại nơi làm việc, Thương lượng tập thể, Thỏa ước lao động tập thể

- Sửa đổi khái niệm về đối thoại tại nơi làm việc, theo đó việc đối thoại giữa người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động và NSDLĐ không chỉ nhằm chia sẻ thông tin và tăng cường sự hiểu biết, mà còn thúc đẩy hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

- Thay đổi nội dung và tần suất đối thoại tại nơi làm việc.

- Sửa đổi, bổ sung khái niệm về thương lượng tập thể, theo đó thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

- Bổ sung nguyên tắc tự nguyện, thiện chí trong thương lượng tập thể, đồng thời quy định các nội dung về thương lượng tập thể theo hướng để các bên có thể lựa chọn tiến hành thương lượng, bảo đảm nguyên tắc tự nguyện trong thương lượng tập thể.

- Quy định việc xác định tư cách chủ thể có quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong bối cảnh một doanh nghiệp có thể có nhiều tổ chức đại diện là nội dung quan trọng nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể cũng như bảo đảm việc thương lượng tập thể thực sự mang tính đại diện cho tập thể lao động tại doanh nghiệp.

- Quy định về quy trình thương lượng tập thể và giới hạn thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng (trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác).

- Bổ sung các trường hợp về thương lượng tập thể không thành và xác định hậu quả pháp lý phát sinh nhằm làm rõ mối liên kết giữa quá trình thương lượng tập thể với quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động. Khi thương

lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật.

- Quy định trách nhiệm tuân thủ giải quyết tranh chấp lao động trong quá trình thương lượng tập thể: "Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công".

- Bổ sung cơ chế thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể.

- Quy định trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể.

- Sửa đổi định nghĩa về Thỏa ước lao động tập thể: là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động.

- Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

Thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành.

Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia.

- Quy định mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp; quy định cơ chế gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia.

5. Chế định tiền lương

- *Mức lương tối thiểu:* Quy định 7 yếu tố làm căn cứ để điều chỉnh mức lương tối thiểu, gồm: (1) mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; (2) tương quan giữa MLmin và mức lương trên thị trường; (3) chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ

tăng trưởng kinh tế; (4) quan hệ cung cầu lao động; (5) việc làm và thất nghiệp; (6) năng suất lao động; (7) khả năng chi trả của doanh nghiệp.

- *Hội đồng tiền lương quốc gia*: Bổ sung thêm thành viên là chuyên gia độc lập.

- *Thang lương, bảng lương, định mức lao động*: Đảm bảo NSDLĐ tự quyết định chính sách tiền lương (thang, bảng lương) nhưng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và công khai tại nơi làm việc để NLĐ biết và tiến hành đối thoại/thương lượng tập thể khi có yêu cầu.

- *Quy định về bảo vệ tiền lương của NLĐ*: Mỗi lần trả lương, NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLĐ, trong đó ghi rõ tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, nội dung và tiền bị khấu trừ (nếu có).

- *Tiền lương ngừng việc*: Mở rộng hơn phạm vi thỏa thuận về tiền lương ngừng việc.

6. Chế định Thời giờ làm việc - thời giờ nghỉ ngơi

- *Nghỉ lễ tết*: Bổ sung thêm 01 ngày nghỉ lễ liền kề trước hoặc sau ngày Quốc khánh 02/9, tùy điều kiện thực tế và do Thủ tướng Chính phủ quy định.

- *Về thời giờ làm thêm*

+ Nói trần làm thêm giờ theo tháng từ 30 giờ/tháng lên 40 giờ/tháng.

+ Quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm giờ đến 300 giờ/năm

- *Nghỉ trong giờ làm việc*: Chính sách không thay đổi so với hiện hành nhưng được sửa đổi về mặt kỹ thuật, pháp điển từ Nghị định hiện hành để rõ ràng, minh bạch hơn:

+ NLĐ làm việc theo thời giờ làm việc bình thường (quy định tại Điều 105 của Bộ luật) từ 6 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc vào ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

+ Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 6 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào thời giờ làm việc.

7. Chế định kỷ luật lao động - trách nhiệm vật chất

- *Sửa đổi căn cứ để NSDLĐ xem xét, áp dụng kỷ luật lao động* không chỉ là nội quy lao động mà còn bao gồm các quy định của pháp luật về lao động, thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

- *Đăng ký Nội quy lao động*: Đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội nếu được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ủy quyền.

- *Nội dung của Nội quy lao động*: Bổ sung thêm: (1) phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (2) người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

- *Xử lý kỷ luật lao động*: Hành vi vi phạm phải được quy định trong Nội quy lao động, hợp đồng lao động hoặc pháp luật lao động (bổ sung căn cứ để NSDLĐ xem xét, áp dụng kỷ luật lao động).

- *Hình thức xử lý kỷ luật sa thải*: Riêng với các hành vi của NLD gồm trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc, thì NSDNLD có thể áp dụng sa thải ngay (mà không cần phải được quy định trong Nội quy lao động).

8. Chế định lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới

- *Hoàn thiện các quy định về bảo vệ thai sản, bảo đảm và tạo điều kiện để NLD nữ thực hiện quyền của mình; hạn chế tối đa các quy định cấm.*

+ *Quy định danh mục công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con của NLD* (thay thế cho danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ), để trên cơ sở đó, NLD cân nhắc có thực hiện hay không thực hiện công việc đó; đồng thời quy định NSDLĐ phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để NLD lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động.

+ NSDLĐ có thể sử dụng NLD đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa *nếu được người lao động đồng ý*.

+ Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc danh mục công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho NSDLĐ biết thì được NSDLĐ chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và các quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

- *Bảo đảm bình đẳng giới*: Quy định chính sách của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Sửa đổi một số quy định áp dụng chung cho cả lao động nam và lao động nữ, như: NSDLĐ có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho NLD.

- *Ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới*: Áp dụng với trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

9. Chế định lao động đặc thù

9.1. Lao động chưa thành niên

- Mở rộng áp dụng các quy định bảo vệ lao động chưa thành niên ở cả khu vực phi chính thức, không có quan hệ lao động nhằm tăng cường phòng, chống lao động trẻ em.

- Quy định rõ ràng và đầy đủ về công việc được phép làm, công việc bị cấm, nơi làm việc bị cấm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên và các điều kiện sử dụng lao động chưa thành niên... đối với mỗi nhóm lao động chưa thành niên.

9.2. Người lao động cao tuổi

- Định danh rõ ràng về người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường (theo lộ trình nam 62 tuổi, nữ 60 tuổi).

- Cho phép 2 bên thỏa thuận, thay vì bắt buộc phải cho NLD cao tuổi rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

- Bỏ quy định năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, NLD được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

- Cho phép giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

9.3. Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

- Quy định độ tuổi của người nước ngoài làm việc tại Việt Nam là đủ 18 tuổi trở lên.

- Hợp đồng lao động: Hai bên có thể giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn

- Về trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động: Không phải mọi thành viên góp vốn, thành viên Hội đồng quản trị trong công ty trách nhiệm hữu hạn, Công ty cổ phần đều được miễn giấy phép lao động, mà sẽ căn cứ vào giá trị vốn góp (do Chính phủ quy định).

- Quy định gia hạn giấy phép lao động: chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 2 năm.

9.4. Lao động là người khuyết tật

- Trao quyền cho lao động là người khuyết tật tự quyết định làm hoặc không làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trên cơ sở được NSDLĐ cung cấp thông tin đầy đủ về công việc đó.

- Trao quyền cho lao động là người khuyết tật được tự quyết định về việc làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

10. Chế định Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

- Quy định rõ ràng về 3 loại tranh chấp lao động: tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

- Thẩm quyền bổ nhiệm Hòa giải viên lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm.

- Bổ sung quy định cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động, chuyển yêu cầu đến cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

- Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 05 năm.

- Quy định mới về thành phần Hội đồng trọng tài lao động là các trọng tài viên lao động. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.

Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử.

- Quy định về Ban trọng tài lao động là các trọng tài viên trong danh sách Hội đồng trọng tài lao động và được đại diện bên tranh chấp chọn; sau đó được Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập để giải quyết tranh chấp khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

- Thẩm quyền giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động: bổ sung thêm tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền.

- Bãi bỏ thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

- Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp: Tất cả các tranh chấp lao động cá nhân hoặc tập thể phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ một số trường hợp theo quy định tại Bộ luật.

- Sửa đổi, bổ sung thời hiệu yêu cầu giải quyết các loại tranh chấp lao động.

- Thay đổi chủ thể tổ chức và lãnh đạo đình công là tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể và là một bên tranh chấp lao động tập thể.

- Thay đổi chủ thể lấy ý kiến về đình công trước khi tiến hành đình công: lấy ý kiến của toàn thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng.

- Quy định các trường hợp người lao động có quyền đình công; sửa đổi một số quy định về nơi sử dụng lao động không được đình công.

11. Nội dung về thanh tra, xử lý vi phạm

Quy định mới về quyền của Thanh tra lao động: Khi thanh tra đột xuất theo quyết định của người có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc thì không cần báo trước.

12. Sửa đổi các Luật có liên quan

- Sửa đổi 3 điều của Luật Bảo hiểm xã hội (Điều 54, 55, 73) liên quan về điều kiện hưởng lương hưu do Bộ luật Lao động đã điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu.

- Sửa đổi một điều của Bộ luật tố tụng dân sự (Điều 32) về những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

III. TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT

1. Rà soát, hệ thống hóa các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến Bộ luật Lao động năm 2012

Rà soát các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến Bộ luật Lao động năm 2012 để thống kê các văn bản cần sửa đổi, bổ sung, các văn bản cần bãi bỏ hoặc ban hành mới bảo đảm phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 để tổng hợp báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

2. Xây dựng, ban hành các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động

Nghiên cứu, xây dựng 14 Nghị định của Chính phủ, 01 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và 07 Thông tư của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động.

3. Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục về Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động

3.1. Giới thiệu, phổ biến các nội dung mới của Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động cho NSDLĐ, người lao động bằng các hình thức phù hợp với từng địa bàn, đối tượng; dịch Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật ra tiếng Anh

- Giới thiệu, phổ biến các nội dung mới của Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành, tập trung vào những nội dung liên

quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ của người lao động, NSDLĐ (thông qua các hội thảo, hội nghị, phương tiện thông tin đại chúng, internet, sách hướng dẫn áp dụng Bộ luật Lao động, tờ rơi...).

- Dịch toàn bộ nội dung của Bộ luật Lao động ra tiếng Anh; xuất bản sách Bộ luật Lao động song ngữ tiếng Anh - tiếng Việt, đăng website nội dung cuốn sách; dịch một số văn bản quy phạm quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động sang tiếng Anh và đăng trên website.

3.2. Thực hiện các chuyên mục, chương trình, tin, bài phổ biến Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành trên báo chí, truyền thanh, truyền hình

4. Tập huấn tăng cường năng lực cho hệ thống quản lý nhà nước về lao động để thực hiện nội dung mới của Bộ luật

- Biên soạn tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ, tài liệu tập huấn tăng cường năng lực cho hệ thống quản lý nhà nước về lao động để thực hiện nội dung mới của Bộ luật Lao động.

- Tổ chức tập huấn tăng cường năng lực cho hệ thống quản lý nhà nước về lao động để thực hiện nội dung mới của Bộ luật Lao động. Các đối tượng được tập huấn là: (1) Cán bộ ngành Lao động - Thương binh và Xã hội các cấp, (2) Cán bộ Ban quản lý Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu kinh tế, Khu công nghệ cao.

5. Sắp xếp tổ chức, bộ máy và biên chế để thực hiện nội dung mới của Bộ luật Lao động

- Xây dựng đề án, phương án sắp xếp tổ chức, bộ máy và biên chế của các sở, phòng lao động - thương binh và xã hội, Hội đồng trọng tài lao động, hòa giải viên lao động... để thực hiện nội dung mới của Bộ luật Lao động.

- Sắp xếp tổ chức, bộ máy và biên chế để thực hiện nội dung mới của Bộ luật Lao động theo Đề án đã được phê duyệt.

6. Kiểm tra và sơ kết tình hình thực hiện Bộ luật Lao động

6.1. Đối thoại về pháp luật lao động

- Nội dung: Đối thoại/ trao đổi/giải đáp pháp luật lao động nhằm tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình áp dụng Bộ luật Lao động hoặc kịp thời ban hành, trình cấp có thẩm quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật để khắc phục khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực thi Bộ luật Lao động.

- Hình thức: thông qua các cuộc Hội nghị đối thoại pháp luật với doanh nghiệp, người lao động, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động...

6.2. Kiểm tra tình hình thực hiện Bộ luật Lao động

Định kỳ hàng năm, tổ chức kiểm tra tình hình thực hiện Bộ luật Lao động tại các địa phương, doanh nghiệp để kịp thời phát hiện các vi phạm và chấn chỉnh kịp thời.

6.3. Tổ chức Hội nghị sơ kết 3 năm tình hình thực hiện Bộ luật Lao động

Sơ kết tình hình thực hiện Bộ luật Lao động, tổng hợp kết quả thực hiện, vướng mắc, khó khăn trong 3 năm thi hành Bộ luật Lao động./.