

**GÓP Ý VỀ CÁC DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH MỚI BAN HÀNH CỦA BỘ LĐTBXH**

*Chuẩn bị bởi  
Nhóm Công tác Nguồn nhân lực*

Stt	Tham chiếu	Ý kiến	Khuyến nghị
<b>I. Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động</b>			
1.	<b>Bổ sung Điều 14a như sau:</b>	“trong vòng 7 ngày...” là không tuân theo kế hoạch chi trả bảo hiểm xã hội được hướng dẫn bởi cơ quan bảo hiểm (1644/BHXH-QLT) và kế hoạch trả lương của công ty. Vì vậy, nó tạo thêm gánh nặng cho doanh nghiệp để tính toán và trả lương/các khoản phụ cấp khác cho người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.	Nên quy định ngày đáo hạn cho việc chi trả đối với ngày đáo hạn của mỗi khoản chi trả và kế hoạch chi trả được quy định của công ty
2.	<b>Điều 11. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b> 2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Điểm d Khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động trong các trường hợp sau đây: b) Khi ra nước ngoài sinh sống hoặc làm việc;	Việc doanh nghiệp chấp nhận sự chấm dứt đơn phương hợp đồng lao động của người lao động vì những lý do như trường hợp người lao động tìm được công việc ở nước ngoài theo quyền lợi cá nhân của họ là không hợp lý.	Nên loại bỏ điều khoản này, hoặc nêu rõ trường hợp mà điều khoản được áp dụng như Chính phủ phân công người đó sinh sống và làm việc tại nước ngoài.
3.	<b>Điều 29.</b> Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao	Nên loại bỏ điều khoản này. Điều khoản này tạo điều kiện cho người lao động có ý đồ xấu để thực hiện	Nên loại bỏ điều khoản này nhưng có thể xem xét việc đưa thêm một số lợi ích khác như tăng số ngày nghỉ

<i>Stt</i>	<i>Tham chiếu</i>	<i>Ý kiến</i>	<i>Khuyến nghị</i>
	động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi	những hành vi sai trái trong thời hạn đó, sau đó rời bỏ chỗ làm trước khi thời hạn kết thúc.	phép hàng năm cho những người lao động đó.
<b>II. Nghị định sửa đổi bổ sung một số điều nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 6 năm 2013 của chính phủ quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của bộ luật lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.</b>			
4.	<p><b>“Điều 23a.</b> Xây dựng, ban hành và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc</p> <p>1. Doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên có trách nhiệm xây dựng, ban hành và tổ chức triển khai thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.</p>	<p>Cho tới nay không có người lao động nào của công ty mong muốn thành lập hay gia nhập công đoàn bởi không nhận được lợi ích nào nhưng lại cần phải trả phí.</p> <p>Đồng thời không có lý do thích đáng nào để công ty trả kinh phí công đoàn ngay cả khi họ không có công đoàn cơ sở.</p>	<p>Nên xem xét bản chất của công đoàn là một tổ chức tự nguyện và xem xét lại những lợi ích để người lao động sẵn sàng thành lập và gia nhập công đoàn hơn và công ty cũng sẵn sàng trả kinh phí công đoàn để giám sát công đoàn.</p> <p>Hoặc nên tăng số lượng người lao động tối thiểu lên 300 hoặc hơn. Trong trường hợp đó công ty cần tổ chức đại diện cho người lao động để bàn luận các vấn đề. Ở trường hợp 10 người lao động hiện tại, người sử dụng lao động có thể trực tiếp trao đổi với người lao động dễ dàng và điều đó linh hoạt hơn.</p>
<b>III. Nghị định Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng</b>			
5.	Đối với tất cả các điều khoản	Không có thủ tục cho doanh nghiệp và người lao động để đòi tiền phạt được quy định bởi mỗi cơ quan có thẩm quyền. Sẽ có trường hợp mà các viên chức có thể hiểu sai hoặc cố ý “hy sinh” doanh nghiệp bằng việc áp đặt tiền phạt lên doanh nghiệp.	<p>Nên có điều khoản mà nêu rõ thủ tục cho doanh nghiệp để yêu cầu thay đổi hoặc loại bỏ quyết định bởi các cơ quan có thẩm quyền.</p> <p>Cũng cần có yêu cầu để có sự chấp thuận từ doanh nghiệp trong việc đưa ra quyết định cuối cùng để áp dụng mỗi điều khoản.</p>
<b>IV. Nghị định Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành</b>			

<i>Stt</i>	<i>Tham chiếu</i>	<i>Ý kiến</i>	<i>Khuyến nghị</i>
<b>một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương</b>			
6.	<b>Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 7, Chương III</b> như sau:	Vấn đề hiện nay không phải là tỷ lệ 5%. Mà vấn đề là quy định hiện hành nói rằng mức lương tối thiểu nên tuân theo bảng lương. Do đó, công ty không có cách nào để tăng lương ngoài việc thăng chức cho người lao động. Kết quả là, người lao động phải chờ đợi rất lâu cho tới khi được thăng chức.	Nên quy định rằng số trên bảng lương là mức lương cơ bản tối thiểu ở mức đó, và công ty có thể nâng mức lương cơ bản theo việc đánh giá người lao động của công ty.
7.	<b>Sửa đổi, bổ sung điểm c khoản 3 Điều 7, Chương III</b>	Vấn đề là việc bồi thường người lao động làm việc ở nơi độc hại, nguy hiểm bằng mức lương cao hơn. Không nên bồi thường bằng lương mà nên bằng khoản phụ cấp. Bồi vị trí công việc có thể thay đổi theo kế hoạch kinh doanh của công ty và môi trường độc hại, nguy hiểm sẽ được cải thiện sau sự đầu tư về kỹ thuật.	Nên quy định không phải bằng lương mà bằng khoản phụ cấp để công ty có thể bồi thường một cách linh hoạt cho người lao động làm những công việc đó.