

Số: *1470* /LĐTBXH-VP
V/v Trả lời phản ánh, kiến nghị của
Doanh nghiệp

Hà Nội, ngày *07* tháng 5 năm 2009

Kính gửi: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
(chi nhánh Hải Phòng)

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội nhận được văn bản số 137/CNHP-HV ngày 31/3/2009 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (chi nhánh Hải Phòng) tổng hợp ý kiến phản ánh, đề xuất và kiến nghị của Doanh nghiệp. Sau khi xem xét, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội thấy có 4 nội dung liên quan và xin trả lời như sau:

1. Kiến nghị 18 (Hiệp hội vận tải đoàn kết An Lư – Hải Phòng): *Xin được phép tuyển dụng và ký hợp đồng lao động với các sỹ quan và thuyền máy trưởng trên 60 tuổi vẫn đủ sức khỏe và muốn tiếp tục công tác để lên tàu làm việc. Dành một phần kinh phí khuyến khích đào tạo cho tất cả các học viên kỹ sư điều khiển ngành hàng hải cập nhật và thi sỹ quan quản lý, đặc biệt là thuyền máy trưởng để đáp ứng kịp thời cho ngành vận tải biển tránh sự thiếu hụt sỹ quan quản lý trầm trọng như hiện nay.*

Trả lời: Theo quy định tại Điều 123 của Bộ Luật Lao động, thì việc sử dụng lao động trên 60 tuổi (nữ trên 55 tuổi) là sử dụng người lao động cao tuổi. Khoản 3 Điều 124 của Bộ Luật Lao động quy định "...không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những nghề công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người cao tuổi". Theo quy định tại Quyết định số 1453/LĐTBXH-QĐ ngày 13/10/1995 và Quyết định số 1629/LĐTBXH-QĐ ngày 26/12/1996 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành tạm thời danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì nghề "Sỹ quan và thuyền máy trưởng" là nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Vì vậy, theo quy định hiện hành thì không được phép sử dụng sỹ quan và thuyền máy trưởng trên 60 tuổi làm việc trên tàu.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang trình Chính phủ, ủy ban Thường vụ Quốc hội đề xuất sửa đổi, bổ sung Khoản 3, Điều 124 của Bộ Luật Lao động theo hướng cho phép sử dụng người lao động cao tuổi trong các trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định.

Hiệp hội đoàn kết An Lư cần báo cáo với Bộ Giao thông vận tải (Bộ quản lý lĩnh vực giao thông vận tải) và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để Bộ Giao thông vận tải và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tổng hợp, phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu, xử lý, trình Chính phủ nếu Quốc hội chấp thuận việc sửa đổi Khoản 3, Điều 124 của Bộ Luật Lao động. Trong báo cáo cần nêu rõ những cơ sở khoa học, thực tiễn, kinh nghiệm quốc tế, những ưu điểm, những tồn tại, những điều kiện ràng buộc nếu cho phép sỹ quan và thuyền máy trưởng trên 60 tuổi lên tàu làm việc.

Việc đào tạo sỹ quan, thuyền máy trưởng là trách nhiệm của Bộ Giao thông vận tải và các cơ quan liên quan tới vận tải biển. Cần có kế hoạch đào tạo lâu dài, có tính chiến lược để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế biển và bảo vệ tổ quốc.

2. Kiến nghị số 13 (Công ty Cổ phần du lịch và Thương mại Hải Bình – Thái Bình): *Tại các Điều 39 đến 42 của Luật Lao động hiện hành quy định khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động thì doanh nghiệp phải hỗ trợ mỗi năm 1/2 tháng lương cho người lao động. Đây là quy định bất hợp lý vì ý nghĩa của Luật là hỗ trợ cho người lao động tìm việc mới sau khi nghỉ việc nhưng Luật lại không quy định đến trường hợp người lao động lợi dụng để trục lợi. Về phía doanh nghiệp vừa mất lao động, vừa mất chi phí. Ví dụ: người lao động làm việc đến 59 tuổi (chỉ còn 1 năm nữa là nghỉ hưu) làm đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động và doanh nghiệp phải hỗ trợ số tiền tương ứng mỗi năm làm việc 1/2 tháng lương. Người lao động đi làm ở nơi khác và sau một năm nữa được hưởng lương hưu, vừa trục lợi được số tiền trợ cấp của doanh nghiệp cực lớn, vừa được hưởng lương hưu.*

Trả lời: Theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động thì khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương nếu có.

Quy định như vậy nhằm mục đích bảo vệ người lao động khi thôi việc. Điều này nhiều nước cũng đã làm.

Đã có một số doanh nghiệp phản ánh về Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội vấn đề mà Quý công ty nêu và cho rằng quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động là chưa hợp lý, gây khó khăn cho doanh nghiệp trong sử dụng lao động. Vấn đề này Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xin ghi nhận để xem xét khi sửa đổi, bổ sung Bộ Luật lao động.

Trong khi chưa sửa đổi, bổ sung các quy định về trợ cấp thôi việc theo Điều 42 của Bộ luật Lao động, đề nghị công ty thực hiện đúng các quy định của pháp luật.

3. Kiến nghị số 33 (Công ty cổ phần Cơ khí xuất khẩu Đà Việt – Hải Phòng và Công ty CPKD chế biến hàng XNK Đà Nẵng (Hải Phòng): Về thủ tục đối với người nước ngoài vào Việt Nam làm việc có những điểm bất cập như sau: Phải có bản dự tuyển theo mẫu số 1, Thông tư số 08, thủ tục này là quá hình thức không sát thực với thực tế. Cũng tại Mục 3, Điều 4 quy định: “Các giấy tờ quy định trong hồ sơ chứng thực phải được hợp hóa lãnh sự theo quy định của Luật pháp Việt Nam”. Điều này doanh nghiệp không thể thực hiện được, vô cùng khó khăn. Cũng tại mục (a) Điểm 4, Điều 4 quy định: “Trước 30 ngày khi tuyển lao động phải đăng báo v.v..” đây quả là một quy định hình thức quá rườm rà, máy móc và mất thời gian, tốn kém chi phí trong khi chúng tôi đang nỗ lực thực hiện chống lãng phí, tiết kiệm chi phí và tranh thủ thời gian. Chúng tôi đề nghị Chính phủ xem xét lại các chính sách, quy định sao cho phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã khuyến khích, tạo điều kiện cho các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam.

Trả lời:

a) Về Phiếu đăng ký dự tuyển lao động

Theo quy định tại Điểm a, Khoản 1, Mục II tại Thông tư số 08/2008/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2008 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì trong hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động của người nước ngoài phải có Phiếu đăng ký dự tuyển lao động (Mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư số 08/2008/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2008), việc quy định Phiếu đăng ký dự tuyển lao động thống nhất nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động, người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện, đây là thủ tục bắt buộc để quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

b) Về hợp pháp hóa lãnh sự các giấy tờ

Theo quy định tại Khoản 3, Điều 4, Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì các giấy tờ trong hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động do cơ quan, tổ chức nước ngoài cấp hoặc công chứng, chứng thực phải được hợp pháp hoá lãnh sự theo quy định của pháp luật Việt Nam. Việc quy định

phải hợp pháp hóa các giấy tờ do nước ngoài cấp là quy định cần thiết và phù hợp với thông lệ quốc tế.

c) Về đăng thông tin tuyển dụng lao động

Theo quy định tại Điểm a, Khoản 4, Điều 4 Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 nêu trên thì trước khi tuyển lao động ít nhất 30 (ba mươi) ngày, người sử dụng lao động phải thông báo nhu cầu tuyển lao động trên báo trung ương hoặc địa phương, quy định nêu trên trước hết nhằm tạo điều kiện cho người lao động trong nước có nhu cầu tìm việc làm, xác định được nhu cầu của người sử dụng lao động; đồng thời đảm bảo tính công khai, minh bạch trong trường hợp phải tuyển dụng người lao động nước ngoài.

4. Kiến nghị số 39 (Công ty TNHH Đinh Vàng – Hải Phòng): Đề nghị xem xét nghiên cứu việc chi trả tiền thai sản, ốm đau trong những ngày công nhân phải nghỉ chờ việc do không có thu nhập nên không đóng BHXH, bị gián đoạn không liên tục đặc biệt đối với những CNLD đang mang thai sinh con vào thời gian nghỉ chờ việc vì theo quy định người lao động phải đóng đủ 6 tháng trong năm trước khi sinh con mới được thanh toán tiền BHXH, nếu không sẽ rất trở ngại cho doanh nghiệp có lao động nữ. Đề nghị ngành BHXH có văn bản hướng dẫn thực hiện, tránh gây thắc mắc, khiếu nại, phiền hà của CNLD doanh nghiệp. Mặt khác, đề nghị nâng mức lên 5% thay vì 2% tiền BHXH để lại cho doanh nghiệp tạm chi thanh toán ban đầu cho CNLD ốm đau, thai sản không đủ nhất là doanh nghiệp có đông lao động nữ.

Trả lời:

a) Theo pháp luật về bảo hiểm xã hội, căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trên cơ sở tiền lương, tiền công tháng của người lao động và tổng quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội của những người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Như vậy, trường hợp người lao động nghỉ không hưởng lương thì không có cơ sở để đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với thời gian nghỉ việc không hưởng lương đó, thời gian này không được tính để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

b) Theo quy định tại Điều 92 Luật Bảo hiểm xã hội, Điểm a, Khoản 1, Điều 43 Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ và Khoản 1, Mục C Thông tư số 02/2007/TT-LĐTBXH ngày 30/01/2007 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, quỹ ốm đau và thai sản do người sử dụng lao động đóng bằng 3% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội của những người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, trong

đó người sử dụng lao động giữ lại 2% để chi trả kịp thời cho người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ. Hằng quý, người sử dụng lao động có trách nhiệm quyết toán với tổ chức bảo hiểm xã hội theo quy định, cụ thể như sau:

Trường hợp số tiền quyết toán nhỏ hơn số tiền được giữ lại, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lại quỹ bảo hiểm xã hội số dư chênh lệch vào tháng đầu quý sau. Trường hợp số tiền được quyết toán lớn hơn số tiền được giữ lại thì tổ chức bảo hiểm xã hội cấp bù số dư chênh lệch vào tháng đầu quý sau.

Trong trường hợp số tiền chi trả chế độ ốm đau, thai sản cho người lao động vượt nhiều so với số tiền được giữ lại trong quý, thì người sử dụng lao động chủ động quyết toán sớm hơn với tổ chức bảo hiểm xã hội.

Như vậy, Công ty phải thực hiện quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội tại các văn bản nêu trên, còn kiến nghị nâng mức giữ lại doanh nghiệp từ quỹ ốm đau và thai sản lên 5% Bộ xin ghi nhận, tập hợp để nghiên cứu khi sửa đổi Luật.

Trên đây là nội dung trả lời của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, đề nghị Văn phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam chi nhánh Hải Phòng chuyển nội dung trả lời đến các cơ quan, doanh nghiệp liên quan.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xin cảm ơn Quý cơ quan và các doanh nghiệp đã quan tâm gửi những ý kiến liên quan đến lĩnh vực của ngành./.

Nơi nhận:

- Như trên;
 - Bộ trưởng;
 - TT Nguyễn Thanh Hòa;
 - TT Phạm Minh Huân;
 - TT Bùi Hồng Lĩnh;
 - Lưu VT, TKTH.
- } (để b/c)

**TL. BỘ TRƯỞNG
KT. CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ VĂN PHÒNG**



Lê Văn Hoạt

09602397