

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012

KẾT CẤU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

**Gồm:
17 chương**

242 Điều, tăng 19 điều so với của BLLĐ hiện hành (223 điều)

Chương được cơ bản chia thành Mục

Từng Điều có tiêu đề

NỘI DUNG VÀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Gồm 8 điều, từ Điều 1 đến Điều 8.

Chứa đựng các quy định chung, xuyên suốt toàn bộ nội dung của BLLĐ với các điều như:

- Phạm vi điều chỉnh.
- Đối tượng áp dụng.
- Giải thích từ ngữ.
- Chính sách NN về LĐ.
- Quyền và nghĩa vụ của NLĐ.
- Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, QHLD.
- Các hành vi bị nghiêm cấm.

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Một số điểm mới:

- Bổ sung điều giải thích từ ngữ, trong đó đưa ra khái niệm:
 - **Quan hệ lao động** “là quan hệ XH phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng, trả lương giữa NLĐ và NSDLĐ” (K6 Đ3)
 - **Cưỡng bức lao động** là “việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác LĐ trái ý muốn của họ” (K10 Đ3).
- Ghi nhận quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc, quyền gia nhập tổ chức nghề nghiệp của NSDLĐ.
- Quy định cụ thể các hành vi bị nghiêm cấm (Đ8).

CHƯƠNG II. VIỆC LÀM

Gồm 6 điều, từ Điều 9 đến Điều 14, giảm 3 điều so với BLLĐ hiện hành và được quy định thành hai nhóm vấn đề:

- Quy định ở mức nguyên tắc các quy định chung về việc làm, giải quyết việc làm (các nội dung này sẽ do Luật Việc làm quy định cụ thể);
- Quy định chi tiết các nội dung về việc làm, giải quyết việc làm phát sinh trong quá trình sử dụng LĐ như: trách nhiệm của NSDLĐ trong việc tham gia giải quyết việc làm (Điểm mới của chương này).

CHƯƠNG III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Gồm có 5 mục, 44 điều (từ Điều 15 đến Điều 58).

Qui định những điều khoản liên quan đến việc giao kết HĐLĐ, cụ thể:

- Hình thức HĐLĐ, nghĩa vụ cung cấp thông tin, loại HĐLĐ, thời gian thử việc, tiền lương thử việc;
- Chuyển NLĐ làm việc khác, tạm hoãn HĐLĐ;
- Sửa đổi nội dung HĐLĐ, chấm dứt HĐLĐ, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thời hạn báo trước, phương án lao động khi thay đổi cơ cấu công nghệ, trợ cấp thôi việc, mất việc;
- Cho thuê lại lao động;
- Học nghề.

CHƯƠNG III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Một số điểm mới

- Quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết HĐLĐ của NSDLĐ và NLĐ (Đ19).
- Các hành vi mà NSDLĐ không được làm (Đ20).
- Phụ lục HĐLĐ (Đ24).
- Tiền lương thử việc (Đ28).
- Tiền lương khi chuyển NLĐ làm công việc khác so HĐLĐ (Đ31).
- Trường hợp được tạm hoãn HĐLĐ (Đ32).
- Qui định trường hợp NLĐ làm việc không trọn thời gian (Đ34).
- Qui định cụ thể hơn các trường hợp chấm dứt HĐLĐ (Đ36).

CHƯƠNG III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Một số điểm mới (tt)

- Qui định nghĩa vụ của NSDLĐ khi thay đổi cơ cấu, công nghệ (Đ44, 45); lập phương án sử dụng lao động (Đ46).
- Cụ thể cách tính trợ cấp thôi việc (Đ48), trợ cấp mất việc làm (Đ49)
- Bổ Quỹ dự phòng mất việc làm.
- Qui định thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu (Đ51).
- Quy định mới về cho thuê lại lao động (Mục V).
- Qui định cụ thể nội dung hợp đồng đào tạo nghề (Đ62).

CHƯƠNG V. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, TƯ LĐT

Có 5 mục, 27 điều (từ điều 63 đến Điều 89).

- Chương này được sửa đổi theo hướng: quy định cụ thể hơn về tăng cường thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc để bảo đảm quá trình thực hiện đối thoại, thương lượng, đồng thời cũng làm căn cứ để Chính phủ ban hành văn bản hướng dẫn thực hiện quy chế dân chủ trong các loại hình doanh nghiệp, hợp tác xã; Thúc đẩy và phát huy tối đa sự thoả thuận, thương lượng để xác lập điều kiện lao động mới.

CHƯƠNG V. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, TƯ LĐT

Bổ sung 1 mục riêng về đối thoại tại nơi làm việc.

- Mục đích và hình thức đối thoại tại nơi làm việc:
 - “2. *Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ hoặc giữa đại diện TTLĐ với NSDLĐ, bảo đảm việc thực hiện QCDC ở cơ sở (K2Đ63).*
 - 3. *NSDLĐ, NLĐ có nghĩa vụ thực hiện QCDC ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ”. (K3Đ63).*
- Qui định nội dung đối thoại, 02 bên có thể trao đổi về: tình hình SXKD, việc thực hiện HĐLĐ, thỏa ước lao động, nội qui, qui chế, điều kiện làm việc, yêu cầu của 02 bên NSDLĐ và NLĐ, một số nội dung mà 02 bên quan tâm (Đ64).

**CHƯƠNG V. ĐÓI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC,
THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, TƯ LĐT**

Bổ sung 1 mục riêng về thương lượng tập thể.

- Qui định về mục đích, nguyên tắc, nội dung, quy trình thương lượng tập thể, xác định thương lượng tập thể là bắt buộc.
- Không quy định cứng nhắc về nội dung của thỏa ước.
- Quy định về thương lượng tập thể, TƯLĐTT ngành.
- Thẩm quyền tuyên bố TƯLĐTT vô hiệu.

**CHƯƠNG V. ĐÓI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC,
THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, TƯ LĐT**

- Quyền yêu cầu thương lượng tập thể của mỗi bên, trường hợp 01 bên từ chối thương lượng thì bên kia có quyền tiến hành thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp (Đ68).
- Nội dung thương lượng: tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương; thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, làm thêm, ... (chỉ những nội dung cần quan tâm) (Đ70).
- Quy trình thương lượng: NSDLĐ cung cấp thông tin, lấy ý kiến tập thể lao động về các nội dung đề xuất, thông báo nội dung thương lượng, tổ chức họp,... (Đ71).

**CHƯƠNG V. ĐỔI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC,
THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, TULĐTT**

- Không đăng ký TULĐTT như trước đây mà chỉ gửi đến Sở LĐ-TBXH (Đ75).
- Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu (Đ79).
- TULĐTT ngành: khuyến khích DN trong ngành chưa tham gia TULĐTT ngành thực hiện TULĐTT ngành (K3Đ88).

CHƯƠNG VI. TIỀN LƯƠNG

Gồm 14 điều, từ Điều 90 đến Điều 103.

Những sửa đổi của chương này dựa trên các nguyên tắc như Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào mức tiền lương của NLĐ, chỉ quy định mức tiền lương thấp nhất mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ; bình đẳng về tiền lương giữa các loại hình DN.

CHƯƠNG VI. TIỀN LƯƠNG

Một số điểm mới:

- Định nghĩa tiền lương: gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (Đ90).
- Qui định rõ các loại mức lương tối thiểu gồm: “Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành” (K1Đ91).
- Các yếu tố xác định MLTT: “..nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động” (K2Đ91).
- Bãi bỏ quy định yêu cầu NSDLĐ phải đăng ký thang, bảng lương.

CHƯƠNG VI. TIỀN LƯƠNG

- Quy định về Hội đồng tiền lương quốc gia: “HĐTLQG là cơ quan tư vấn cho CP, bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ LĐ-TB&XH, Tổng LĐLĐ Việt Nam và tổ chức đại diện NSDLĐ ở trung ương” (K1Đ92).
- Tăng mức lương làm thêm giờ vào ban đêm: “NLĐ làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, NLĐ còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày” (K3Đ97).

CHƯƠNG VII. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Gồm có 4 mục 14 điều (từ Đ104 đến Đ117).

Một số điểm mới:

- Giờ làm việc ban đêm: 22h-6g sáng hôm sau.
- Thay đổi cách tính thời giờ làm thêm từ theo năm sang theo tháng và quy định thời gian làm thêm: *Bảo đảm số giờ làm thêm của NLĐ không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 1 ngày, làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12h trong 1 ngày; không quá 30h trong 1 tháng và tổng số không quá 200h trong 1 năm, 1 số trường hợp đặc biệt do CP quy định thì được làm thêm giờ không quá 300h trong 1 năm” (K2Đ106).*

CHƯƠNG VII. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

- Nghỉ chuyển ca đối với NLĐ làm việc theo ca: ít nhất 12h (Đ109).
- NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghị gộp 03 năm một lần (K3Đ111).
- Tăng thời gian nghỉ tết cổ truyền từ 4 ngày lên 5 ngày (K1Đ115).
- Bổ sung quy định NLĐ được nghỉ không hưởng lương 01 ngày khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn (K2Đ116).

CHƯƠNG VII. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Gồm 3 Mục, 15 Điều (Từ Điều 118 đến Điều 132).

Các sửa đổi, bổ sung tập trung vào: Nâng cao ý thức kỷ luật lao động của NLĐ, bảo đảm quyền tự chủ sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ.

- Quy định rõ trình tự, thủ tục đăng ký NQLĐ (Đ120, 121).
- Bỏ hình thức kỷ luật “Chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn” (Đ125).
- Bổ sung thêm các hành vi áp dụng kỷ luật sa thải và các trường hợp được coi là có lý do chính đáng khi NLĐ tự ý bỏ việc (Đ126).
- Bổ sung: những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động (Đ128); nguyên tắc xử lý bồi thường thiệt hại (Đ131).

CHƯƠNG IX. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Gồm có 3 Mục, 19 Điều (từ điều 133 đến điều 152).

Là Chương quan trọng trong việc bảo vệ sức khỏe, an toàn nghề nghiệp của NLĐ nên những điểm mới của Chương này tập trung vào: việc cải thiện điều kiện an toàn vệ sinh lao động tại nơi làm việc; nâng cao ý thức tuân thủ an toàn lao động của NLĐ và NSDLĐ; nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

**CHƯƠNG IX. AN TOÀN LAO ĐỘNG,
VỆ SINH LAO ĐỘNG**

- Qui định nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ đối với công tác ATLĐ, VSLĐ (Đ138).
- Phải cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách AT, VSLĐ đối với đơn vị có nguy cơ tai nạn, bệnh nghề nghiệp và sử dụng từ 10 LĐ trở lên (K1Đ139).

CHƯƠNG X. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LĐ NỮ

Gồm 8 điều (từ điều 153 đến điều 160).

Điểm mới chủ yếu:

- Đưa ra các quy định nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác; pháp điển hoá Nghị định 23 về DN sử dụng nhiều LĐ nữ.
- Tăng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ lên 6 tháng, tuy nhiên lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng (Đ157).

Chương XI. Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác

- Đối với NLĐ chưa thành niên: qui định cụ thể thời gian làm việc, làm thêm; một số qui định khi sử dụng LĐ chưa thành niên.
- Đối với NLĐ cao tuổi: Chính phủ quy định trường hợp đặc biệt sử dụng NLĐ cao tuổi.
- Quy định cụ thể về cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài; điều kiện, thời hạn, hiệu lực, cấp, cấp lại giấy phép lao động đối với LĐ là người nước ngoài.
- Bổ sung các quy định mới về lao động giúp việc gia đình, lao động không trọn thời gian.

CHƯƠNG XII. BẢO HIỂM XÃ HỘI

- Chỉ có 2 Điều so với 12 Điều của Luật hiện hành.
- Tuổi nghỉ hưu: nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi; tuy nhiên, người lao động có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn hoặc cao hơn không quá 05 năm theo quy định của Chính phủ (Đ187).

CHƯƠNG XIII. CÔNG ĐOÀN

Chương này có 6 Điều, từ Điều 188 đến Điều 193.

Một số điểm mới:

- Bổ quy định sau 6 tháng phải thành lập CĐ.
- Bổ sung các quy định về nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.
- Bổ sung quyền của cán bộ CĐCS trong quan hệ LĐ; Trách nhiệm NSDLĐ và cơ chế bảo vệ NLĐ làm CĐ.
- Quy định vai trò của CĐ trong QHLĐ;
- Vai trò trách nhiệm của CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hỗ trợ CĐCS; đại diện và bảo vệ quyền lợi của NLĐ ở những nơi chưa thành lập CĐCS.

CHƯƠNG XIV. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Gồm có 5 mục, 41 Điều, (từ Điều 194 đến Điều 234).

Một số điểm mới:

- Không cho phép đình công về quyền.
- Bổ Hội đồng hoà giải cơ sở, thay bằng hoà giải viên LĐ.
- Đơn giản hoá trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động; Quy định cụ thể tình tự, thủ tục tiến hành đình công, giải quyết đình công.
- Quy định quyền, điều kiện thực hiện đóng cửa tạm thời nơi làm việc của NSDLĐ (Đ216, 217).
- Bổ chủ thể “Đại diện tập thể lao động” ở nơi chưa có CĐ được quyền lãnh đạo đình công.

**CHƯƠNG XV: QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC
VỀ LAO ĐỘNG**

- Ghi nhận về vai trò trách nhiệm của Ủy ban quan hệ lao động cấp quốc gia, cấp tỉnh.
- Bổ sung một số nhiệm vụ cho Ban quản lý KCN, KCx.

**CHƯƠNG XVI: THANH TRA NHÀ NƯỚC
VỀ LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM
PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG**

- Quy định cụ thể về:
- Nội dung, thẩm quyền của thanh tra LĐ;
 - Tiêu chuẩn tuyển chọn, bổ nhiệm, cách chức... thanh tra viên LĐ.

CHƯƠNG XVII: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Gồm 3 Điều quy định về hiệu lực, thời điểm thi hành và trách nhiệm hướng dẫn thực hiện.

BLLĐ năm 2012 có hiệu lực từ ngày 1/5/2013.