

Số: 89 /CV-BVTN

Thanh Hóa, ngày 25 tháng 10 năm 2019

V/v: Góp ý Dự thảo Bộ Luật lao động  
(sửa đổi)

Kính gửi: Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) đang được Quốc hội thảo luận và cho ý kiến tại Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIV thu hút sự quan tâm đặc biệt của nhân dân cử tri cả nước, các tổ chức quốc tế có liên quan, đặc biệt là cộng đồng doanh nghiệp và người lao động. Sau nhiều lần lấy ý kiến góp ý, Dự thảo Bộ Luật Lao động (sửa đổi) thực tế vẫn còn gây tranh cãi và có nhiều ý kiến khác nhau về các nội dung như: phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng; mở rộng khung thỏa thuận giờ làm thêm tối đa; tiền lương làm thêm giờ; tuổi nghỉ hưu; thời giờ làm việc bình thường; tiền lương và tổ chức đại diện cho người lao động.... Nếu không xem xét, nghiên cứu thấu đáo để áp dụng vào thực tiễn sẽ có nguy cơ tạo nên rào cản, trở thành bước thụt lùi nền kinh tế, tạo tư duy bảo thủ, lạc hậu, làm nản lòng doanh nghiệp.

Là tổ chức xã hội nghề nghiệp liên quan đến lĩnh vực y tế tư nhân, Hiệp hội Bệnh viện tư nhân Việt Nam xin được tham gia góp ý với Quốc hội một số vấn đề còn băn khoăn, những điểm còn ý kiến khác nhau xung quanh Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) lần này, cụ thể như sau:

#### *1. Về thời gian làm việc bình thường của người lao động*

Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) đề nghị giảm giờ làm việc từ 48 giờ/tuần xuống còn 44 giờ/tuần. Đây là xu hướng chung của thế giới khi kinh tế phát triển đạt đến trình độ nhất định, nhiều quốc gia đã giảm giờ làm việc tiêu chuẩn cho người lao động. Tuy nhiên, đối với Việt Nam, trình độ phát triển, năng suất lao động và thu nhập GDP bình quân đầu người còn thấp so với các nước trong khu vực. Nếu áp dụng quy định này sẽ không phù hợp với thực tiễn của nền kinh tế Việt Nam, và bối cảnh doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn. Từ đó, gây tác động xấu tới doanh nghiệp và nền kinh tế.

Theo thống kê, trong khối ASEAN hiện có 8/10 nước bố trí làm việc 48 giờ/tuần như Việt Nam, chỉ 2 nước Singapore và Indonesia áp dụng chế độ làm việc thấp hơn. Tuy nhiên, thu nhập bình quân đầu người của Singapore hiện cao gấp 10 lần Việt Nam. Còn Indonesia có dân số 247 triệu người, tỷ lệ thất nghiệp trên 6%, tức số người thất nghiệp rất lớn.

GDP/người của Việt Nam năm 2018 là 2.551 USD đứng thứ 131, chỉ cao hơn Campuchia và Myanmar nhưng thấp hơn cả Lào (129). Còn Thái Lan gấp



Việt Nam 3,2 lần, Malaysia gấp 5 lần, trong khi hầu hết các nước vẫn duy trì thời gian làm việc 48 giờ/tuần. Việt Nam là nước đang phát triển, do vậy, nếu giảm 4 giờ làm việc trong một tuần có nghĩa là giảm 8,3% lượng của cải vật chất mà các đối tượng chịu tác động của Bộ Luật Lao động đóng góp vào GDP cho xã hội, tức là sẽ giảm GDP 0,5% mỗi năm. Trong khi đó, để tránh việc rơi vào bẫy thu nhập trung bình, Việt Nam phải duy trì mức tăng trưởng trên 7%. Như vậy rất khó theo kịp các nước trong khu vực. Bên cạnh đó, nếu giảm từ 48 giờ/tuần hiện nay xuống 44 giờ/tuần, lẽ đương nhiên các doanh nghiệp sẽ phải tăng thêm chi phí cho 4 giờ/tuần từ thời gian làm việc bình thường sang trả lương theo giờ làm thêm tối thiểu 150%; 200%; 300% đơn giá tùy theo ngày làm thêm.

Thực tiễn hiện nay, ngay cả khi Việt Nam đã quy định về giờ làm việc tiêu chuẩn là 48 giờ/tuần thì các doanh nghiệp của nhiều ngành nghề như: dệt may, da giày, thủy hải sản, chế biến xuất khẩu...vẫn phải bố trí làm thêm giờ hết thời gian được phép 300 giờ/năm theo quy định.

Đối với ngành y tế tư nhân, xét về quy mô và đặc thù của lĩnh vực y tế phải trực chăm sóc, điều trị, cứu chữa người bệnh liên tục 24/7, nếu giảm mỗi tuần 4 giờ làm việc, đồng nghĩa với việc giảm 208 giờ/người/năm thì hiệu quả chăm sóc, điều trị người bệnh sẽ bị tác động. Bên cạnh đó, để duy trì một khối lượng công việc điều trị, chăm sóc bệnh nhân ngày càng tăng như hiện nay, các cơ sở y tế tư nhân thường xuyên phải tuyển dụng, đào tạo đội ngũ nhân viên y tế và người lao động, nếu tiếp tục áp dụng giảm giờ làm việc thông thường sẽ gây áp lực đối với cơ sở y tế về đảm bảo nhân lực hoạt động, gây phát sinh chi phí hàng nghìn tỷ đồng. Điều này hoàn toàn không khả thi trong điều kiện ngành y tế Việt Nam hiện đang khan hiếm nhân lực trầm trọng, sẽ dễ tạo ra sự cạnh tranh không lành mạnh giữa các cơ sở y tế trong hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực y tế có trình độ kỹ thuật cao.

## *2. Về lựa chọn phương án tăng giờ làm thêm.*

Trên cơ sở nghiên cứu 2 phương án Ủy ban Thường vụ Quốc hội báo cáo đề xuất trình Quốc hội xem xét, cho ý kiến, Hiệp hội Bệnh viện tư nhân Việt Nam thống nhất ủng hộ phương án 2, nâng khung thỏa thuận giờ làm thêm tối đa giữa người sử dụng lao động và người lao động từ 300 giờ theo quy định hiện hành lên 400 giờ/năm theo đề xuất của Chính phủ, bởi hiện nay thời gian làm thêm theo quy định hiện hành là không phù hợp với tính chất của những ngành nghề đặc thù. Cụ thể ngành y tế là ví dụ điển hình.

Do đặc thù là ngành nghề liên quan đến tính mạng, sức khỏe nhân dân, trung bình mỗi nhân viên y tế phải thực hiện ít nhất 02 buổi trực/tuần, tương đương với 18 giờ/tuần trực. Như vậy, mỗi nhân viên y tế sẽ mất 864 giờ trực/năm. Nếu Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) được thông qua với khung giờ làm thêm là 400 giờ thì tất cả các nhân viên y tế sẽ có nguy cơ vi phạm Luật lao

động, đồng thời tạo cơ sở cho hoạt động thanh tra, kiểm tra nhiều hơn, trái với tinh thần cải cách thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển.

Bên cạnh đó, ngoài thời gian trực theo quy định, các cán bộ y bác sỹ còn phải thường xuyên thực hiện xử lý khẩn cấp những sự cố yêu cầu về thời gian dài nhằm bảo vệ tính mạng, sức khỏe con người. Ví dụ có những ca phẫu thuật kỹ thuật cao, đòi hỏi đội ngũ y bác sỹ phải làm việc từ 10h đến 12h liên tục, không được nghỉ để ăn uống hay những trường hợp cấp cứu người bệnh trong đêm, những dịch bệnh nguy hiểm đến tính mạng người bệnh cần được kiểm soát, điều trị liên tục dài ngày. Những thời điểm đó, đội ngũ y bác sỹ không thể lấy lý do vì khung thời gian làm việc chỉ có 400 giờ mà từ chối cứu chữa bệnh nhân. Do vậy, nếu quy định giờ làm thêm là 400 giờ/năm được thông qua và không có quy định đặc thù đối với lĩnh vực y tế đồng nghĩa với việc đội ngũ y, bác sỹ phải đứng trước sự lựa chọn hoặc **“chấp nhận vi phạm quy định luật pháp để cứu chữa người bệnh”** hoặc **“buộc phải từ chối cứu chữa tính mạng người bệnh để không vi phạm quy định về giờ làm thêm”**.

Do vậy, đối với lĩnh vực y tế, Hiệp hội đề nghị Quốc hội nghiên cứu sửa đổi quy định về thời giờ làm thêm tối đa trong năm theo hướng: không quy định khung giờ làm việc đối với lĩnh vực y tế. Nên quy định khi người lao động làm thêm giờ vào ngày nào thì được trả lương làm thêm tính theo ngày đó. Cách tính tiền lương làm thêm giờ cho người lao động thực hiện theo các nguyên tắc bảo đảm người lao động làm thêm giờ được trả lương tính ít nhất bằng hoặc cao hơn các mức tương ứng theo quy định pháp luật hiện hành hoặc theo thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động.

### 3. Thực tiễn cơ chế thị trường đối với Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi)

Thị trường lao động là một trong những nhân tố đầu vào cơ bản của mọi nền kinh tế nhưng từ đề xuất giảm thời gian làm việc bình thường và cách tính thời gian làm thêm giờ của người lao động của Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) lần này dường như cho thấy sự can thiệp quá sâu, quá chi tiết vào mối quan hệ lao động. Tư duy này không có tính thị trường, không đáp ứng được nhu cầu của nền kinh tế, thậm chí nhiều phương diện của luật mới có sự mâu thuẫn và đi ngược lại chủ trương so với Luật lao động 2012. Cụ thể với cách tiếp cận ở góc độ “sợ người lao động bị bóc lột quá mức”, làm quá nhiều giờ làm việc đã thể hiện một cách rõ nét Nhà nước đã can thiệp sâu vào mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, không tôn trọng quyền tự quyết của người lao động. Do vậy, thay vì can thiệp, cơ quan quản lý nhà nước cần quan tâm đến việc thực thi hợp đồng/khế ước lao động giữa người chủ sử dụng lao động và người lao động chứ không phải nghĩ thay người lao động và giới chủ về giờ làm thêm hay tiền lương.



Bên cạnh đó, ngay trong Dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) lần này, cả Chính phủ và Quốc hội đều đồng thuận tăng tuổi nghỉ hưu cho người lao động, nam lên 62, nữ lên 60. Điều này đồng nghĩa với tinh thần phải gia tăng lao động, khi thời kỳ dân số vàng đang trôi qua. Vậy vì sao một mặt phải đòi hỏi những người lao động phải “tăng tuổi nghỉ hưu”, và mặt khác lại đòi “tăng ngày nghỉ, giảm giờ làm”. Đây là những mâu thuẫn lớn của dự thảo luật cần được Quốc hội xem xét và nghiên cứu kỹ trước khi bấm nút thông qua.

Trên đây là góp ý dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi) của Hiệp hội Bệnh viện tư nhân Việt Nam, kính mong Ủy ban Thường vụ Quốc hội quan tâm, xem xét.

Trân trọng cảm ơn!

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Các cơ quan của QH;
- PTT Vũ Đức Đam;
- PTT Vương Đình Huệ;
- VP Chính phủ;
- Các ĐBQH;
- VCCI Việt Nam;
- MTTQ Việt Nam;
- Bộ LĐTBXH;
- Bộ Y tế;
- Lưu VP.

(để b/c)

**TM. BAN CHẤP HÀNH  
CHỦ TỊCH**



**Nguyễn Văn Đệ**  
Ủy viên UBTW MTTQ Việt Nam

