

# ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG THÔNG QUA KẾT QUẢ THANH TRA TỪ NĂM 1995 ĐẾN NĂM 2008 VÀ NHỮNG ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

ThS. NGUYỄN VĂN TIẾN \*

## 1. Đánh giá việc thực hiện Bộ luật lao động thông qua kết quả thanh tra

### 1.1. Kết quả thanh tra

Ngay sau khi Bộ luật lao động có hiệu lực thi hành, thanh tra ngành lao động-thương binh và xã hội đã rất quan tâm đến công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn. Mặc dù số lượng cán bộ thanh tra còn thiếu nhiều so với nhu cầu thực tế (hiện tại, thanh tra toàn ngành chỉ có 471 người thực hiện ở tất cả các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội) nhưng mỗi năm, thanh tra toàn ngành tiến hành thanh tra, kiểm tra khoảng 2.500 doanh nghiệp, chiếm khoảng 2/3 tổng số cuộc thanh tra tiến hành trong năm.

Những năm đầu, thanh tra ngành tiến hành thanh tra theo định hướng vừa thanh tra, kiểm tra, vừa hướng dẫn. Cùng với sự hoàn thiện của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn, từ năm 2000 trở lại đây, thanh tra ngành đã tiến hành đồng thời các biện pháp vừa tư vấn, hướng dẫn, vừa cưỡng chế thi hành và xử phạt hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động tại các doanh nghiệp. Các biện pháp này đã đạt được những kết quả khá quan trọng. Có thể khái quát kết quả thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động trong 4 năm trở lại đây như sau:

Từ năm 2005, thanh tra ngành đã áp dụng thí điểm việc chuyển phương thức hoạt động thanh tra theo đoàn sang phương thức hoạt động thanh tra viên phụ trách vùng, thí điểm phương thức hoạt động thanh tra viên phụ trách vùng và sử dụng phiếu tự kiểm tra tại 11 tỉnh, thành phố và 11 tổng công ti. Toàn ngành đã thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động tại 4.058 doanh nghiệp (trong đó có 3 tổng công ti), ban hành 8.542 kiến nghị yêu cầu các doanh nghiệp chấn chỉnh sai phạm; ban hành 248 quyết định xử phạt với tổng số tiền 2.053.400.000 đồng. Đồng thời xử lý 1.455 phiếu, qua xử lý phiếu đã ban hành 3.587 kiến nghị yêu cầu 1.455 doanh nghiệp chấn chỉnh các sai phạm (mà không cần thanh tra).

Năm 2006 là năm đầu tiên chính thức áp dụng phương thức hoạt động thanh tra viên phụ trách vùng và sử dụng phiếu tự kiểm tra tại doanh nghiệp trên địa bàn toàn quốc, thanh tra ngành đã thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động theo vùng tại 5.502 doanh nghiệp, ban hành 18.778 kiến nghị yêu cầu các doanh nghiệp chấn chỉnh sai phạm; ban hành 605 quyết định xử phạt với tổng số tiền 4.508.780.000 đồng. Đồng thời xử lý 3.998

\* Bộ lao động-thương binh và xã hội

phiếu, qua xử lý phiếu đã ban hành 12.720 kiến nghị yêu cầu doanh nghiệp chấn chỉnh các sai phạm (mà không cần thanh tra).

Năm 2007 là năm đầu tiên thanh tra Bộ được Bộ giao thực hiện thí điểm cơ chế “một cửa” trong việc tiếp công dân, xử lý thư, đơn. Trong năm này, Bộ chỉ đạo thanh tra toàn ngành tập trung thực hiện việc tự kiểm tra, rà soát việc thực hiện chính sách ưu đãi đối với người có công với cách mạng nhưng không vì vậy mà công tác thanh tra lao động không được quan tâm. Thanh tra ngành đã thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động tại 4.986 doanh nghiệp, ban hành 19.763 kiến nghị yêu cầu các doanh nghiệp chấn chỉnh sai phạm; ban hành 584 quyết định xử phạt với tổng số tiền 4.726.950.000 đồng. Đồng thời xử lý 2.725 phiếu, qua xử lý phiếu đã ban hành 11.293 kiến nghị yêu cầu doanh nghiệp chấn chỉnh các sai phạm (mà không cần thanh tra).

Năm 2008 là năm đầu tiên đảm nhận thêm nhiệm vụ thanh tra việc thực hiện chính sách đối với trẻ em, thanh tra ngành đã thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động tại 5.695 doanh nghiệp, ban hành 22.976 kiến nghị yêu cầu các doanh nghiệp chấn chỉnh sai phạm; ban hành 1.013 quyết định xử phạt với tổng số tiền 8.798.433.000 đồng. Đồng thời xử lý 4.145 phiếu, qua xử lý phiếu đã ban hành 18.677 kiến nghị yêu cầu doanh nghiệp chấn chỉnh các sai phạm (mà không cần thanh tra).

## 1. 2. Đánh giá việc thực hiện pháp luật lao động qua thanh tra

### 1.2.1. Về việc ban hành văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động

- Ưu điểm:

Bộ luật lao động và các văn bản hướng

dẫn đã căn bản tạo thành hệ thống pháp luật lao động tương đối hoàn chỉnh, tạo cơ sở pháp lý cho công tác lao động, sử dụng và quản lý lao động của các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ và cơ quan quản lý nhà nước có liên quan thúc đẩy hình thành mối quan hệ lao động mới trong các doanh nghiệp, tạo thành hành lang pháp lý bảo đảm quan hệ lao động được xây dựng thông qua thương lượng tự do, bình đẳng, tự nguyện theo đúng pháp luật.

- Hạn chế:

+ Một số văn bản hướng dẫn chậm, không đồng bộ, sau nhiều tháng Bộ luật có hiệu lực mới được ban hành;

+ Một số văn bản chưa sát thực tế nhưng chưa hoặc chậm được sửa đổi, bổ sung, có điều khoản hướng dẫn không phù hợp với luật;

+ Bộ luật dành việc cụ thể hoá khá nhiều quy định cho các văn bản dưới luật, trong khi đó, nhiều doanh nghiệp không có cán bộ chuyên trách lao động tiền lương, chỉ có người làm kiêm nhiệm không được đào tạo về chuyên môn công tác lao động nên không nắm hết nội dung các văn bản hướng dẫn thuộc thẩm quyền ban hành của các bộ, ngược lại có trường hợp chỉ đọc và thực hiện trong thông tư mà không biết đến các quyền, nghĩa vụ và lợi ích khác của người lao động và người sử dụng lao động đã được quy định trong Bộ luật lao động hoặc đã được chi tiết hoá trong các nghị định.

### 1.2.2. Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật

- Ưu điểm:

Sau khi Bộ luật lao động và các luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động được ban hành, các ngành, địa phương

đều tổ chức việc tuyên truyền, phổ biến, giáo dục nội dung của luật với nhiều hình thức phong phú và đa dạng: Mở lớp tập huấn, biên soạn tài liệu hỏi đáp, sổ tay bỏ túi, tờ rơi, tuyên truyền trên đài phát thanh và truyền hình của địa phương, doanh nghiệp, viết báo chuyên đề, tổ chức hội thi, hội diễn sân khấu về các nội dung của Bộ luật lao động, thi an toàn vệ sinh viên giỏi, tư vấn qua điện thoại, qua thư điện tử, trang tin điện tử, dịch Bộ luật sang tiếng nước ngoài để hỗ trợ các nhà đầu tư nước ngoài tìm hiểu pháp luật lao động Việt Nam... Việc kiểm tra, thanh tra đột xuất và định kỳ, xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động đối với các doanh nghiệp cũng góp phần giáo dục, nâng cao hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật lao động.

- Hạn chế:

+ Chưa tiến hành thường xuyên, nhiều nơi thường chỉ tổ chức một đợt lúc Bộ luật và văn bản hướng dẫn mới ban hành;

+ Chưa chú trọng phổ biến kỹ nội dung của các văn bản hướng dẫn;

+ Đối tượng tham gia tập huấn thường chỉ có những cán bộ nhân sự, cán bộ công đoàn của cơ sở; đại bộ phận người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa chưa hiểu biết về các quy định của pháp luật lao động, kể cả về những quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của mình;

+ Thiếu kinh phí để in ấn tài liệu thông tin giáo dục;

+ Thiếu báo cáo viên có hiểu biết sâu về pháp luật lao động để phổ biến, giáo dục tường tận những nội dung quan trọng phù

hợp với từng nhóm đối tượng và giải đáp rõ các thắc mắc.

1.2.3. Về việc thực hiện các chế định của Bộ luật lao động

- Ưu điểm:

Nhiều nội dung cơ bản, quan trọng của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành đã được người sử dụng lao động và người lao động nghiêm chỉnh thực hiện. Người sử dụng lao động ngày càng quan tâm hơn đến việc thực hiện các chế định về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động... đối với người lao động.

- Hạn chế:

Kết quả thanh tra, kiểm tra cho thấy chưa doanh nghiệp nào thực hiện được đầy đủ các nội dung cơ bản của Bộ luật lao động, bình quân chung là 7 sai phạm/doanh nghiệp. Các sai phạm chủ yếu vẫn tập trung ở một số hành vi:

+ Không kí kết hợp đồng lao động hoặc kí kết hợp đồng lao động có thời hạn, hết hạn hợp đồng lại kí hợp đồng lao động có thời hạn mới lập đi lập lại nhiều lần;

+ Không xây dựng định mức lao động, không xây dựng và đăng kí hệ thống thang lương, bảng lương;

+ Trả lương không đầy đủ cho người lao động làm thêm giờ, làm việc ban đêm, làm vào ngày nghỉ, ngày lễ;

+ Không cho lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được nghỉ hàng năm ít nhất 14 hoặc 16 ngày/năm (chưa kể thâm niên);

+ Không tham gia bảo hiểm xã hội đối với số lao động làm việc từ đủ 3 tháng đến

dưới 12 tháng;

+ Không huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động;

+ Không tổ chức khám sức khoẻ định kì, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động;

+ Không khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo về tai nạn lao động;

+ Không thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật cho lao động làm các công việc nguy hiểm, độc hại.

## **2. Một số đề xuất sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động**

- Về độ tuổi của người lao động cần điều chỉnh để không mâu thuẫn với Luật bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em và các công ước quốc tế liên quan.

- Về hồ sơ khi người lao động xin việc cần quy định khi được tuyển dụng, người lao động phải nộp hồ sơ gồm những giấy tờ gì và sau khi chấm dứt hợp đồng, chủ doanh nghiệp phải trả lại toàn bộ hồ sơ. Bộ luật lao động nên quy định cụ thể chủ doanh nghiệp không được yêu cầu người lao động nộp các loại văn bằng, chứng chỉ gốc.

- Về các loại sổ, hiện nay người lao động phải lập cả hai loại sổ (sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội) là tốn kém không cần thiết và gây phiền hà cho cả người sử dụng lao động, người lao động lẫn cơ quan quản lí nhà nước về lao động. Bộ luật lao động nên sửa đổi theo hướng nhập chung cả hai loại sổ thành một loại (những người đã có sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội thì tiếp tục được sử dụng hai sổ này).

- Việc đào tạo lại trước khi người lao động mất việc làm nên để hai bên thoả

thuận, có thể doanh nghiệp trả cho người lao động một khoản tiền ngang với chi phí đào tạo lại để người lao động tự lo. Quy định cứng như hiện nay, rất có thể doanh nghiệp không thể tiếp tục sử dụng lao động nữa (kể cả trường hợp đào tạo lại) vì lao động đã cao tuổi, trình độ của người lao động không thể đáp ứng được công nghệ mới, người lao động không có nguyện vọng được học nghề mà doanh nghiệp dự kiến đào tạo...

- Về đóng bảo hiểm xã hội trong trường hợp người lao động làm việc ở nhiều doanh nghiệp khác nhau: Vì Điều 16 quy định người lao động có quyền làm việc cho bất kì người sử dụng lao động nào nên cần bổ sung các chế định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, chế độ nghỉ ngơi... đối với lao động làm việc đồng thời cho nhiều người sử dụng lao động khác nhau.

- Về sử dụng ngôn ngữ trong Bộ luật: Không nên sử dụng cụm từ giao kết hợp đồng "bằng miệng" mà thay bằng "lời nói".

- Về thời gian thử việc người lao động: Nên quy định cụ thể thời gian thử việc (Điều 32) ngay trong Bộ luật lao động, vì quy định "không được quá 30 ngày đối với lao động khác" dễ làm cho người sử dụng lao động hiểu nhầm là đối với mọi lao động khác, trừ lao động chuyên môn kĩ thuật cao. Đồng thời nghiên cứu tăng thêm thời gian thử việc vì quy định như hiện nay chưa đủ để đánh giá trình độ nghiệp vụ chuyên môn và tinh thần làm việc của người lao động.

- Về trợ cấp thôi việc: Xem xét lại quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động để quy định về trợ cấp thôi việc vì hiện nay, người lao động làm việc tại doanh nghiệp đến gần

đủ tuổi nghỉ hưu thì xin thôi việc, hưởng tiền trợ cấp thôi việc, xin làm việc thêm một số tháng nữa ở doanh nghiệp khác sau đó nghỉ chế độ hưu trí. Hiện tượng này đã xảy ra phổ biến và làm cho người lao động gắn bó với doanh nghiệp cho đến khi về hưu thì lại bị thiệt thòi (không được hưởng trợ cấp thôi việc), trong khi người không gắn bó với doanh nghiệp đến khi về hưu thì lại được hưởng trợ cấp thôi việc.

- Về thoả ước lao động tập thể: Nên quy định cụ thể trong luật, chỉ kí kết thoả ước lao động tập thể với những thương lượng có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật hoặc những nội dung pháp luật lao động chưa quy định, không kí kết những nội dung đã được pháp luật lao động quy định để tránh tình trạng thoả ước lao động tập thể chỉ là hình thức, nội dung hầu như sao chép lại các quy định của pháp luật lao động, vừa mất thời gian thương lượng đối với doanh nghiệp, vừa mất thời gian kiểm tra để xác nhận đăng kí của sở lao động-thương binh và xã hội.

- Về kỉ luật lao động: Cần xem xét hình thức xử lí kỉ luật chuyển công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng vì không phải khi nào ở doanh nghiệp cũng có công việc khác có mức lương thấp hơn và cũng không phải khi nào cũng có thể đưa người lao động trở lại làm công việc cũ. Đồng thời, bổ sung thêm một số hình thức xử lí kỉ luật khác như cảnh cáo, phê bình để người sử dụng lao động dễ áp dụng đối với từng hành vi vi phạm.

- Về tiền lương:

+ Cần quy định cụ thể trình tự, thủ tục

“bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có)” quy định tại khoản 2 Điều 41 Bộ luật lao động. Quy định này hầu như chưa thực hiện được vì chưa có văn bản hướng dẫn.

+ Độ giãn cách giữa các bậc lương trong các thang, bảng lương chưa hợp lí, có giãn cách quá lớn như bảng lương B12, B13. Một số bảng lương có nhiều bậc nhưng một số bảng lương lại chỉ có 4 bậc như lái xe, lái tàu sông... hệ số giãn cách rất thấp (bảng lương B2 Mục II thuỷ thủ tàu sông và sang ngang bậc lương tối đa cũng rất thấp).

+ Việc xếp lương cho lái xe (bảng lương B12) không trùng hợp với yêu cầu chứng nhận về trình độ và tải trọng trong bằng lái. Ví dụ bằng lái xe hạng B1 quy định dưới 9 chỗ ngồi và dưới 3,5 tấn nhưng trong bảng B12 lại quy định lái xe con, xe khách dưới 20 ghế cùng một nhóm lương làm cho doanh nghiệp khó xử lí về xếp lương cho lái xe vì thực tế có loại xe 12 - 16 chỗ.

- Cần có chế độ vượt khung đối với người lao động đã hết bậc trong thang, bảng lương.

- Về hợp đồng lao động:

+ Cần có chế tài xử phạt người sử dụng lao động không kí hợp đồng lao động với người lao động, không kí hợp đồng mới sau khi hợp đồng cũ hết hạn, kí hợp đồng không có đủ các nội dung quy định.

+ Xã viên hợp tác xã đồng thời là người lao động có hưởng lương, hưởng tiền công thì có áp dụng hợp đồng lao động không? Đối với xã viên giữ chức danh bầu cử có hưởng lương, tiền công thì việc thực hiện kí hợp đồng lao động cụ thể như thế nào?

+ Người lao động có cổ phần trong doanh nghiệp, được bầu là thành viên hội đồng quản trị, bởi một lí do nào đó bị bãi miễn chức vụ thành viên hội đồng quản trị thì có còn là người lao động của doanh nghiệp nữa hay không?

- Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cần quy định cụ thể: Nếu là để xử lí sự cố thiên tai, dịch bệnh, hoá hoạn, lũ lụt... thì người sử dụng lao động có thể huy động làm thêm giờ mà không cần sự thoả thuận của người lao động. Nếu là để khắc phục sự cố thiên tai, dịch bệnh, hoá hoạn, lũ lụt... thì người sử dụng lao động có thể huy động làm thêm giờ quá số giờ làm thêm nhưng phải thoả thuận với người lao động.

- Về an toàn lao động, vệ sinh lao động:

+ Cần xem xét lại quy định về đăng kí máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động vì thủ tục hành chính mang tính lỏng lẻo, chỉ "phải chuyển trực tiếp hoặc qua đường bưu điện/fax/thư điện tử hồ sơ đăng kí".<sup>(1)</sup> Đây chỉ có thể được gọi là thông báo chứ không thể coi là đăng kí như việc giải thích từ trong Thông tư số 04/2008/TT-BLĐTBXH trên. Quy định này dẫn đến tình trạng khi cơ quan có thẩm quyền kiểm tra doanh nghiệp đã đăng kí thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt hay chưa thì không có bằng chứng gì để chứng minh doanh nghiệp đã đăng kí (giấy chứng nhận đã đăng kí chẳng hạn); hoặc doanh nghiệp tra lời đã gửi theo đường bưu điện thì kiểm tra bằng cách nào? Nên quy định bắt buộc doanh nghiệp sau khi kiểm định phải đăng kí và được cấp giấy chứng nhận đăng kí thống nhất theo mẫu do Bộ lao động-thương binh.

và xã hội ban hành, không nên để doanh nghiệp tự gửi giấy photo biên bản kiểm định, doanh nghiệp sẽ không quan tâm, cơ quan nhà nước khó quản lí những thiết bị mà doanh nghiệp mới lắp đặt và đưa vào sử dụng trên địa bàn.

+ Từ khi bỏ đăng kí các chất, thanh tra lao động không kiểm soát được việc doanh nghiệp sử dụng các chất độc hại có nhiều nguy cơ gây ra các loại bệnh, nhất là đối với phụ nữ có thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng...

+ Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động cần phải kiểm định và đăng kí: danh mục thứ 24 (Công trình vui chơi công cộng). Nếu cứ phải kiểm định, đăng kí đối với sản biểu diễn di động thì các gánh xiếc, gánh hát biểu diễn lưu động ở khu vực xa xôi, heo lánh, biểu diễn mỗi địa phương một buổi có thể thực hiện được không, liệu các trung tâm kiểm định có đủ lực lượng để kiểm định không và có gây tốn kém quá mức cần thiết đối với các đơn vị sử dụng sản biểu diễn di động không?

+ Xem xét lại quy định mọi lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại phải được khám sức khoẻ định kì ít nhất 2 lần/năm vì quy định này đối với một số loại hình công việc là tốn kém, không cần thiết và gây khó khăn cho doanh nghiệp (doanh nghiệp thuộc loại hình may công nghiệp chẳng hạn), chỉ nên áp dụng quy định này đối với lao động có sức khoẻ loại V trở nên.

+ Cần quy định cụ thể việc giải quyết chế độ tai nạn lao động do phát hiện thông qua thanh tra, kiểm tra, khiếu nại, tố cáo; tai nạn lao động cho cán bộ phường, xã, thị trấn,

xã viên các hợp tác xã... do khai báo, điều tra chậm muộn mà hiện nay BHXH không giải quyết chế độ theo quy định.

+ Cần xem xét điều chỉnh lại quy định phối hợp giữa công an, viện kiểm sát và đoàn điều tra tai nạn lao động trong việc giải quyết các vụ tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động khác có dấu hiệu tội phạm. Hiện nay, các địa phương còn tồn đọng nhiều vụ tai nạn lao động chưa giải quyết được chế độ cho thân nhân người lao động. Lí do là cơ quan cảnh sát điều tra không xác định được vụ tai nạn đó có dấu hiệu hình sự hay không để tiến hành khởi tố vụ án hay không khởi tố vụ án do vậy không được chuyển các tài liệu theo quy định để giải quyết chế độ cho thân nhân người bị nạn, thời gian điều tra bị kéo dài so với quy định gây khó khăn cho doanh nghiệp. Nên chăng các vụ tai nạn lao động khi thành lập đoàn điều tra có đầy đủ các thành phần do thanh tra an toàn lao động chủ trì tiến hành cùng với cơ quan cảnh sát điều tra, viện kiểm sát, liên đoàn lao động tỉnh, thanh tra sở y tế, trong quá trình điều tra các cơ quan ban ngành phát hiện có dấu hiệu tội phạm thì đề nghị truy tố còn nếu không thì tiến hành bình thường theo quy định.

+ Từ khi thực hiện khoản 1 Điều 1 Nghị định của Chính phủ số 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định của Chính phủ số 06/CP ngày 20/01/1995 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động có tồn tại sau: Không quy định rõ cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt luận chứng là cơ quan nào cho nên

các doanh nghiệp không biết phải trình ai duyệt, khi đưa đến các ngành thì các ngành trả lời là không có thẩm quyền, doanh nghiệp không có cơ quan nhà nước phê duyệt thì không sao gửi cho thanh tra nhà nước về lao động ở địa phương để theo dõi và giám sát thực hiện. Điển hình như tình hình tai nạn lao động trong khai thác đá làm vật liệu xây dựng trong thời gian vừa qua: Quản lí do Bộ xây dựng, cấp phép khai thác do Bộ tài nguyên và môi trường; lập phương án khai thác để xin cấp phép thì giao cho doanh nghiệp lập nhưng khi được cấp phép khai thác thì không quy định doanh nghiệp phải lập thiết kế khai thác và cơ quan thẩm định, giám sát việc thực hiện khai thác theo thiết kế cho nên trong thời gian vừa qua vì chạy theo lợi nhuận mà các doanh nghiệp vi phạm các quy định về an toàn lao động gây ra nhiều vụ tai nạn lao động nghiêm trọng.

+ Do hiện nay theo Luật doanh nghiệp có nhiều loại hình doanh nghiệp có các mức độ hoạt động, quy mô khác nhau và mức độ nguy hiểm, nguy cơ xảy ra tai nạn khác nhau, việc quy định các doanh nghiệp phải thành lập hội đồng bảo hộ lao động, mạng lưới an toàn vệ sinh viên nhiều khi không phù hợp và mang tính hình thức, không khả thi. Quy định này chỉ nên áp dụng cho một số ngành nghề có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, nguy cơ xảy ra tai nạn lao động cao như khai thác khoáng sản, cơ khí, xây dựng, ngành điện... ./.

(1).Xem: Thông tư số 04/2008/TT-BLĐTBXH ngày 27/2/2008 hướng dẫn thủ tục đăng kí các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.