DANH SÁCH CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG, ĐƠN VỊ THỰC HIỆN ĐÁNH GIÁ 13 NĂM THI HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Tổng cộng có 55 địa phương; 10 Bộ, Ngành; 10 đơn vị khác (Tập đoàn, Tổng công ty, ban quản lý khu kinh tế đã có báo cáo tổng kết 13 năm thi hành Bộ luật Lao động)

TT	Đơn vị		
I	**Bộ, ngành**		
1	Giao Thông Vận Tải		
2	Ngoại Giao		
3	Ngân hàng Nhà nước Việt Nam		
4	Bộ Văn hoá - Thể thao – Du lịch		
5	Bộ Quốc Phòng		
6	Bộ Công thương		
7	Cục An toàn Lao động		
8	Uỷ ban dân tộc		
9	Cục Hàng không Việt nam		
10	Đoàn kiểm tra liên ngành 273		
II	**Các địa phương**		
1	Thành Phố Hồ Chí Minh	29	Tỉnh Hưng Yên
2	Tỉnh An Giang	30	Tỉnh Hải Dương
3	Tỉnh Bà rịa – Vũng tàu	31	Tỉnh Điện Biên
4	Tỉnh Bạc Liêu	32	Tỉnh Đăk Lăk
5	Tỉnh Bến Tre	33	Tỉnh Đồng Nai
6	Tỉnh Bình Dương	34	Tỉnh Đồng Tháp
7	Tỉnh Bình Phước	35	Tỉnh Kiên Giang
8	Tỉnh Bình Thuận	36	Tỉnh Lai Châu
9	Tỉnh Cà Mau	37	Tỉnh Lâm Đồng
10	Thành Phố Hải Phòng	38	Tỉnh Lạng Sơn
11	Thành Phố Đà Nẵng	39	Tỉnh Nghệ An
12	Tỉnh Hoà Bình	40	Tỉnh Ninh Bình
13	Tỉnh Hậu Giang	41	Tỉnh Quảng Bình
14	Tỉnh Đăk Nông	42	Tỉnh Quảng Nam
15	Tỉnh Khánh Hoà	43	Tỉnh Quảng Ninh
16	Tỉnh Kom Tum	44	Tỉnh Thái Nguyên
17	Tỉnh Long An	45	Tỉnh Thừa Thiên Huế
18	Tỉnh Lào Cai	46	Tỉnh Tiền Giang

19	Tỉnh Nam Định	47	Tỉnh Tuyên Quang
20	Tỉnh Ninh Thuận	48	Tỉnh Vĩnh Long
21	Tỉnh Phú Yên	49	Tỉnh Vĩnh Phúc
22	Tỉnh Quảng Trị	50	Tỉnh Bình Định
23	Tỉnh Sóc Trăng	51	Tỉnh Cao Bằng
24	Tỉnh Sơn La	52	Thành Phố Cần Thơ
25	Tỉnh Thanh Hoá	53	Tỉnh Gia Lai
26	Thành Phố Hà Nội	54	Tỉnh Hà Giang
27	Tỉnh Bắc Giang	55	Tỉnh Hà Nam
28	Tỉnh Bắc Kạn		
III	**Các đơn vị khác**		
1	Tổng Công ty Du lịch Sài gòn		
2	Tổng Công ty Thuốc lá Việt Nam		
3	Tổng Công ty Giấy Việt nam		
4	Tập Đoàn Điện lực Việt nam		
5	Tổng Công ty Xi măng Việt nam		
6	Tập Đoàn Bưu chính viễn thông Việt nam		
7	Liên minh Hợp tác xã Việt nam		
8	Tập Đoàn Dầu khí Việt nam		
9	Ban quản lý khu kinh tế Hải Phòng		
10	Tổng Công ty Lương thực Miền nam		

BẢNG TỔNG HỢP Ý KIẾN GÓP Ý SỬA ĐỔI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

(Theo Báo cáo tổng kết 13 năm thi hành Bộ luật Lao động)

TÊN ĐIỀU	KIẾN NGHỊ SỬA	LÝ DO SỬA
CHƯƠNG I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG		
Đ2: Bộ luật lao động được áp dụng đối với mọi người lao động, mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu. Bộ luật này cũng được áp dụng đối với người học nghề, người giúp việc gia đình và một số loại lao động khác được quy định tại Bộ luật này.	-Bổ sung: Cá nhân là công dân Việt Nam, người nước ngoài sử dụng lao động theo hợp đồng lao động. **Thành phố Hồ chí minh.**	
Đ3: Công dân Việt nam làm trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, tại các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam và người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cho cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt nam đều thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này và các quy định khác của pháp luật Việt nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.	Bổ sung: Người nước ngoài làm việc cho các doanh nghiệp FDI. **Thành phố Hồ chí minh.**	
Đ6: Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động.	- Mâu thuẫn giữa Bộ Luật lao động (người lao động là người đủ 15 tuổi trở lên) với Luật Bảo vệ chăm sóc giáo dục trẻ em. (Trẻ em là công dân dưới 16 tuổi). **Đắc nông.**	- Khó cho doanh nghiệp sử dụng lao động từ 15 đến dưới 16 tuổi
CHƯƠNG II: VIỆC LÀM		
Đ16: 1- Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc tuỳ theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp	- Cần có 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, không được giữ lại bằng gốc của người lao động. **Quảng trị.**	-Một số doanh nghiệp giữ bằng gốc để khống chế người lao động không cho đi làm ở nơi khác, chỉ trả sổ lao động

và sức khoẻ của mình. 2- Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển chọn lao động, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật.		
Đ17 1- Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương. 2- Khi cần cho nhiều người thôi việc theo khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải công bố danh sách, căn cứ vào nhu cầu của doanh nghiệp và thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và những yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc, sau khi đã trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo thủ tục quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật này. Việc cho thôi việc chỉ được tiến hành sau khi đã báo cho cơ quan quản lý lao động địa phương biết. 3- Các doanh nghiệp phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm theo quy định của Chính phủ để kịp thời trợ cấp cho người lao động trong doanh nghiệp bị mất việc làm. 4- Chính phủ có chính sách và biện pháp tổ chức dạy nghề, đào tạo lại, hướng dẫn sản xuất kinh doanh, cho vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, tạo điều kiện để người lao động tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm; hỗ trợ về tài chính cho những địa phương và ngành có nhiều người thiếu việc làm hoặc mất việc làm do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ.	- Việc đào tạo lại trước khi người lao động mất việc làm nên để 2 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. **Ninh Bình và nhiều tỉnh.**	- Nhiều doanh nghiệp không thể tự tổ chức đào tạo lại cho người lao động mất việc làm
Đ18:	- Đề nghị các Trung tâm giới thiệu việc làm	- Một số trung tâm giới thiệu

1- Tổ chức giới thiệu việc làm có nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung ứng thông tin về thị trường lao động và nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật. Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm. 2- Tổ chức giới thiệu việc làm được thu phí, được Nhà nước xét giảm, miễn thuế và được tổ chức dạy nghề theo các quy định tại Chương III của Bộ luật này. 3- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước đối với các tổ chức giới thiệu việc làm.	thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ theo quy định. **Lai châu.**	việc làm chỉ chú trọng các dịch vụ khác như dạy tin học, ngoại ngữ, ít chú trọng tư vấn giới thiệu việc làm
CHƯƠNG III: HỌC NGHỀ		
Đ23 1- Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động và đào tạo lại trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác trong doanh nghiệp. 2- Doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp theo thời hạn cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề thì không phải đăng ký và không được thu học phí. Thời gian học nghề, tập nghề được tính vào thâm niên làm việc tại doanh nghiệp. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp thì người học nghề, tập nghề được trả công theo mức do hai bên thoả thuận.	- Hàng năm các doanh nghiệp phải báo cáo với Sở lao động kết quả đào tạo nghề tại doanh nghiệp. Cần có quy định và hướng dẫn về đào tạo nghề tại doanh nghiệp. **Bình dương.**	- Đào tạo nghề chủ yếu ở doanh nghiệp, nếu doanh nghiệp không báo cáo thì Sở không thể nắm được vì có quy định doanh nghiệp đào tạo nghề không phải đăng ký.
Đ24 1- Việc học nghề phải có hợp đồng học nghề bằng văn bản hoặc bằng miệng giữa người học nghề với người dạy nghề hoặc đại diện cơ sở dạy nghề. Nếu ký kết hợp đồng học nghề bằng văn bản, thì phải làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. 2- Nội dung chủ yếu của hợp đồng học nghề phải bao gồm	- Cần bỏ quy định hợp đồng học nghề bằng miệng. Thay chữ "nếu" bằng "khi" ký kết bằng văn bản thì phải làm thành 2 bản….**An Giang**	

mục tiêu đào tạo, địa điểm học, mức học phí, thời hạn học, mức bồi thường khi vi phạm hợp đồng. 3- Trong trường hợp doanh nghiệp nhận người vào học nghề để sử dụng thì hợp đồng học nghề phải có cam kết về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp và phải bảo đảm ký kết hợp đồng lao động sau khi học xong. Người học nghề sau khi học xong, nếu không làm việc theo cam kết thì phải bồi thường chi phí dạy nghề. 4- Trong trường hợp hợp đồng học nghề chấm dứt trước thời hạn vì lý do bất khả kháng thì không phải bồi thường.		
CHƯƠNG IV: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG		
Đ27 1- Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây: a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng; b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn. Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. 2- Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.	-Về các loại hợp đồng lao động, nên quy định để hai bên thoả thuận cần ký loại nào là phù hợp với yêu cầu của cả hai bên. **Bộ Văn Hoá-Thành phố Hồ Chí Minh và nhiều địa phương.** -Cần có quy định thêm về thời hạn hợp đồng đối với một số ngành nghề như lao động dịch vụ, vũ trường, masage...**Tổng công ty du lịch, Tổng công ty Thuốc lá Việt nam.** -Nếu trên 30 ngày mà 2 bên chưa ký hợp đồng mới thì phải ký hợp đồng không xác định thời hạn. **Quảng trị**	-Không nên quy định cứng chỉ được ký hợp đồng thêm một thời hạn sau đó phải ký hợp đồng không xác định thời hạn. Có ngành nghề có thời hạn xác định vượt quá 2 lần thời hạn đã giao kết hợp đồng nhưng không phải không có thời hạn.

3- Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.		
Đ28 Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng. Trong trường hợp giao kết bằng miệng, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động.	- Hợp đồng bằng văn bản phải lập tối thiểu thành 2 bản để người sử dụng lao động có thêm 1 bản gốc để lưu. **Bộ văn hoá.**	
Đ32 Người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận về việc làm thử, thời gian thử việc, về quyền, nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và không được quá 30 ngày đối với lao động khác. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động vào làm việc chính thức như đã thoả thuận.	- Thời gian thử việc không qúa 60 ngày đối với người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao là quá ngắn, phải không quá 6 tháng đối với người có trình độ Đại học, không quá 4 tháng đối với người có trình độ Cao đẳng, không quá 2 tháng đối với người có trình độ Trung cấp và công nhân kỹ thuật, 1 tháng đối với các loại lao động còn lại. **Quảng trị – Cao bằng- Bắc cạn…**	-Nhiều địa phương cho là thử việc không quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao là quá ngắn, chẳng hạn kế toán thì phải hết quý, hết 9 tháng, 1 năm mới biết kết quả có đạt yêu cầu hay không.
Đ34 1- Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề, nhưng không được quá 60 ngày trong một năm. 2- Khi tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động	- Việc tạm thời chuyển làm việc khác không qúa 60 ngày trong một năm khó thực hiện vì phải thay người khác, hết thời hạn tạm chuyển người kia trở về công việc cũ thì điều người tạm thay đi rất khó, vả lại không phải lúc nào cũng có việc khác thiếu người để chuyển đi chuyển lại.	

biết trước ít nhất ba ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ và giới tính của người lao động. 3- Người lao động tạm thời làm công việc khác theo quy định tại khoản 1 Điều này, được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 70% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.		
Đ37 1- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây: a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng; b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng; c) Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động; d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng; đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước; e) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc; g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liền đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục. 2- Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy	- Cần bổ sung quy định thời hạn báo trước trong trường hợp chấm dứt quan hệ lao động theo Đ17 và Đ31. - Không nên quy định cứng thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng mà nên để 2 bên thương lượng thoả thuận. Trường hợp không thoả thuận được thì theo quy định tại Đ37. - Người có hợp đồng không xác định thời hạn chấm dứt hợp đồng cũng phải có lý do như quy định ở K1 Đ37 và phải bồi thường chi phí đào tạo mới được trợ cấp thôi việc . **Quảng trị, Bắc cạn, và rất nhiều địa phương.**	- Không có lí do, không bồi thường chi phí đào tạo đối với người có hợp đồng không xác định thời hạn là không công bằng, ảnh hưởng kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp, khiến doanh nghiệp không muốn bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề tại doanh nghiệp cho người lao động, làm mất kinh phí.

định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước: a) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất ba ngày; b) Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất ba ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng; c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của Bộ luật này. 3- Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liền thì phải báo trước ít nhất ba ngày.		
Đ38 1- Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây: a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng; b) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này; c) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị sáu tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khoẻ của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động; d) Do thiên tai, hoả hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải	- Bổ sung chủ doanh nghiệp có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế, không thể duy trì số lao động hiện có. **Thành phố Hồ Chí Minh.**	

thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; đ) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động. 2- Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các điểm a, b và c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định. 3- Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước: a) ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; b) ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; c) ít nhất ba ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng		
Đ40 Mỗi bên có thể từ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước. Khi hết thời hạn báo trước, mỗi bên đều có quyền chấm dứt hợp đồng lao động.	- Việc từ bỏ, đơn phương chấm dứt hợp đồng nên để 2 bên thoả thuận. **Thành phố Hồ Chí Minh.**	- Nếu một bên từ bỏ thì buộc bên kia phải chấp nhận mặc dù có trường hợp bên kia không muốn nhận lại người đã đơn phương chấm dứt hợp đồng.
Đ41 1- Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền	- Cần quy định cụ thể các hành vi được coi là chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và những khoản phải bồi thường tương ứng với các hành vi đó. **Đồng nai.** - Quy định rõ trách nhiệm của người lao động được doanh nghiệp cử đi đào tạo nghề, tạo điều kiện về tài chính và thời gian để đi học nhưng	

lương và phụ cấp lương (nếu có). Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này, người lao động còn được trợ cấp theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật này. Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này và trợ cấp quy định tại Điều 42 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.	học xong thì không làm việc cho doanh nghiệp, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để đi nơi khác. **An Giang.**	
Đ42 K2 Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).	- Cần sửa lại:...theo quy định tại Đ85 của Bộ luật này, người lao động không được trợ cấp thôi việc. **Đồng nai- An giang và rất nhiều địa phương.** - Nhà nước lập quỹ trợ cấp thất nghiệp để thay cho chế độ trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm. **Tập đoàn dầu khí.** - Cần chế tài xử phạt người sử dụng lao động không ký hợp đồng lao động với người lao động, không ký hợp đồng mới sau khi hợp đồng cũ hết hạn, vi phạm hợp đồng không có đủ các nội dung quy định.	- Quy định hiện hành rất rễ bị lợi dụng, kể cả người sắp về hưu cũng chấm dứt hợp đồng bằng cách nghỉ liền 5 ngày để được trợ cấp thôi việc và chuyển đến xin việc làm nơi khác cho đến tuổi nghỉ hưu có lương hưu.
CHƯƠNG V: THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ		
Đ45 1- Đại diện thương lượng thoả ước tập thể của hai bên gồm: a) Bên tập thể lao động là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời; b) Bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo điều lệ tổ chức doanh nghiệp hoặc có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp. Số lượng đại diện thương lượng thoả ước tập thể của các bên do hai bên thoả thuận. 2- Đại diện ký kết của bên tập thể lao động là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người có giấy ủy quyền của Ban chấp hành công đoàn.	- Quy định cụ thể hơn đối tượng tham gia thương lượng tập thể, ký thoả ước đối với các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, doanh nghiệp FDI không có tổ chức công đoàn, đại diện người lao động. **Lai châu.** - Bổ sung điểm a K1 Đ45 "Hoặc đại diện cho tập thể người lao động vào cuối câu" - K2 Bổ sung: "Hoặc đại diện cho tập thể người lao động" đại diện ký kết. **An giang.**	

Đại diện ký kết của bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp. 3- Việc ký kết thoả ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung thoả ước đã thương lượng.		
Đ48 1- Thoả ước tập thể bị coi là vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thoả ước trái với quy định của pháp luật. 2- Thoả ước thuộc một trong các trường hợp sau đây bị coi là vô hiệu toàn bộ: a) Toàn bộ nội dung thoả ước trái pháp luật; b) Người ký kết thoả ước không đúng thẩm quyền; c) Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết. 3- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có quyền tuyên bố thoả ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này. Đối với các thoả ước tập thể trong các trường hợp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều này, nếu nội dung đã ký kết có lợi cho người lao động thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hướng dẫn để các bên làm lại cho đúng quy định trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được hướng dẫn; nếu không làm lại thì bị tuyên bố vô hiệu. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thoả ước bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật	- K3 Đ48 Bổ sung: Khi kiểm tra nếu phát hiện thấy nội dung thoả ước có những điểm chưa phù hợp quy định của pháp luật thì cơ quan...**Hà nội.**	
Đ52 1- Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thoả ước tập thể mới.	- Quy định cụ thể thoả ước lao động tập thể đối với các công ty cổ phần.	

2- Trong trường hợp thoả ước tập thể hết hiệu lực do doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo Điều 66 của Bộ luật này.		
Đ53 Người sử dụng lao động chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, đăng ký, sửa đổi, bổ sung, công bố thoả ước tập thể. Các đại diện tập thể lao động là người lao động do doanh nghiệp trả lương, thì vẫn được trả lương trong thời gian tham gia thương lượng, ký kết thoả ước tập thể.	- Hướng dẫn các tập đoàn kinh tế ký thoả ước lao động tập thể ngành. - Cho phép liên minh Vietsopetro không ký thoả ước lao động tập thể vì thành lập theo hiệp ước giữa 2 Chính phủ.	
CHƯƠNG VI: TIỀN LƯƠNG		
Đ56 Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích luỹ tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác. Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động. Khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút, thì Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để bảo đảm tiền lương thực tế.	- Cần ban hành Luật tiền lương tối thiểu. - Nhà nước điều chỉnh lương tối thiểu linh hoạt theo sự biến động giá cả thị trường, không nhất thiết theo chu kỳ 1 năm. Từng bước thống nhất lương tối thiểu giữa các loại hình doanh nghiệp.	
Đ57 Sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động, Chính phủ quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương	- Bỏ việc Chính phủ quy định thang, bảng lương đối với doanh nghiệp nhà nước. **Quảng trị, Thành phố Hồ Chí Minh và nhiều địa phương.**	- Nên thực hiện Đ166 Luật doanh nghiệp. - Số lượng doanh nghiệp trên địa bàn rất lớn, Sở không đủ

và định mức lao động để người sử dụng lao động xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; quy định thang lương, bảng lương đối với doanh nghiệp nhà nước. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở; thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động và công bố công khai trong doanh nghiệp..	- Bỏ việc các doanh nghiệp phải đăng ký thang, bảng lương với sở lao động. **Thành phố HCM và nhiều địa phương.** - Quy định mức xử phạt cụ thể trong việc xây dựng đăng ký và thực hiện thang, bảng lương. **Đồng nai.** - Bổ sung "tham khảo ý kiến BCHCĐ cơ sở hoặc đại diện của tập thể lao động". **An giang.** - Nhà nước xem xét chính sách tiền lương cho phù hợp với tình hình thị trường lao động, tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động đối phó với những thay đổi của thị trường. Một số văn bản về tiền lương chưa thay đổi kịp gây khó khăn cho việc áp dụng. Hệ thống lương của Nhà nước cần sửa đổi để có thể cạnh tranh với các công ty đa quốc gia hoặc tập đoàn trong và ngoài nước, đặc biệt là lao động quản lý, lao động khoa học công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ có tính quyết định cao. **Tổng công ty thuốc lá Việt nam.**	biên chế để thẩm định các thang, bảng lương của hàng nghìn doanh nghiệp. Thực tế chỉ có một bộ phận doanh nghiệp nhà nước thực hiện. (Về tiền lương có một số ý kiến cụ thể đối với một số Nghị định, Thông tư, sẽ có bản riêng).
Đ62 Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau: 1- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương; 2- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu; 3- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, thì tiền lương do hai bên thoả thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.	- Cần quy định chi tiết hơn những trường hợp bất khả kháng phải trả lương ngừng việc. **Hà nội.**	- Chủ doanh nghiệp lúng túng về quy định hiện hành do hai bên thoả thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu.
CHƯƠNG VII: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI		

Đ68 1- Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho người lao động biết. 2- Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ một đến hai giờ đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.	- Thống nhất thời giờ làm việc theo tuần cho các lĩnh vực. **Ninh bình.**	- Có nơi làm 40-44-48 giờ/tuần rất không thống nhất.
Đ69 Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận làm thêm giờ, nhưng không quá bốn giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không được quá 300 giờ trong một năm do Chính phủ quy định, sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.	- Cần Luật hoá nguyên tắc và điều kiện huy động làm thêm giờ để khắc phục huy động vượt qúa số giờ làm thêm quy định (nhất là ngành dệt may). - Bổ sung quy định số giờ được làm thêm trong 1 ngày, 1 tuần, 1 tháng. - Quy định cụ thể doanh nghiệp nào, chức danh nào thì được phép làm thêm từ 200-300h, bỏ quy định các doanh nghiệp có cùng điều kiện thì đăng ký để được cho phép làm thêm 200-300h. - Nên nâng thêm giờ được làm thêm trong năm cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và người lao động và có chế độ kiểm soát chặt chẽ. - Nên quy định làm thêm giờ tối đa 300h/năm cho tất cả các loại hình doanh nghiệp. - Việc quy định làm thêm giờ phải phù hợp với điều kiện tâm sinh lý của người lao động và nhu cầu sử dụng lao động của người sử dụng lao động. Làm thêm giờ 4h/ngày hoặc 200h/năm không phù hợp với một số công việc đặc thù như lái xe, tạp vụ. ...một số công việc phụ thuộc thời vụ, đơn đặt hàng của nước ngoài bắt buộc phải làm thêm giờ quá quy định. **Tổng công ty thuốc lá Việt nam và các doanh**	

	nghiệp làm hàng xuất khẩu, chế biến thuỷ sản, may mặc.	
Đ70 Thời giờ làm việc ban đêm tính từ 22 giờ đến 6 giờ hoặc từ 21 giờ đến 5 giờ, tùy theo vùng khí hậu do Chính phủ quy định.	- Thời giờ làm việc ban đêm nên quy định từ 21 hoặc 22h đến sáng ngày hôm sau tuỳ doanh nghiệp áp dụng. **Đồng nai.** - Có 2 mức thời giờ làm việc ban đêm nhưng không chia theo vùng mà tuỳ doanh nghiệp lựa chọn cho phù hợp. **Bình dương.**	
Đ74 1- Người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo quy định sau đây: a) 12 ngày làm việc, đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; b) 14 ngày làm việc, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và đối với người dưới 18 tuổi; c) 16 ngày làm việc, đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt. 2- Thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm do Chính phủ quy định.	- Ngày nghỉ hàng năm được tăng theo thâm niên làm việc, cứ 5 năm được tăng thêm 1 ngày, không phụ thuộc nơi làm việc hoặc người sử dụng lao động. **Đắc nông.**	
Đ78 Người lao động được nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây: 1- Kết hôn, nghỉ ba ngày; 2- Con kết hôn, nghỉ một ngày;	- Tăng ngày nghỉ vì việc riêng cho phù hợp tập quán Việt nam: Bản thân kết hôn 5 ngày, con kết hôn 3 ngày - Có quy định doanh nghiệp phải có bảng chấm công, chấm giờ làm việc hàng ngày và có chế tài xử phạt doanh nghiệp không thực hiện. **Quảng trị.**	

3- Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết, nghỉ ba ngày.	- Nên quy định thêm về thời gian nghỉ để đi chữa bệnh ở nước ngoài. **Quảng trị.**	
CHƯƠNG VIII: KỶ LUẬT LAO ĐỘNG		
Đ83 1- Nội quy lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: a) Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; b) Trật tự trong doanh nghiệp; c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp; đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất. 2- Nội quy lao động phải được thông báo đến từng người và những điểm chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp.	- Về lỗi vi phạm nên bổ sung hút thuốc lá tại nơi làm việc, hành hung ẩu đả gây thương tích trong doanh nghiệp. **Đồng nai.**	- Việc chuyển làm việc khác tối đa 6 tháng rất khó thực hiện vì khó tìm người thay, thay được thì người bị kỷ luật hết hạn trở lại việc cũ sẽ khó điều chuyển người thay, không phải lúc nào cũng có công việc thiếu người để điều chuyển. Hơn nữa 3 hình thức là ít, khó xử lí. Cũng không có nhiều người có chức vụ để cách chức.
Đ84 1- Người vi phạm kỷ luật lao động, tuỳ theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây: a) Khiển trách; b) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức; c) Sa thải . 2- Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.	- Nên bổ sung hình thức kỷ luật cảnh cáo. **Ninh bình.**	
Đ85 1- Hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau đây: a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;	- Cần quy định cụ thể mức thiệt hại nghiêm trọng. **Đồng nai.** - Hành vi trộm cắp, nên quy định mức độ thiệt hại cho từng hình thức kỷ luật, không đánh đồng lấy cắp vài chục nghìn đồng cũng bị sa thải như người lấy cắp hàng triệu đồng. **Tổng**	

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm; c) Người lao động tự ý bỏ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng. 2- Sau khi sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương biết	**công ty thuốc lá Việt Nam.** - Quy định cụ thể mức độ giá trị vật chất thiệt hại do người lao động gây ra nghiêm trọng đối với tài sản, lợi ích của doanh nghiệp. **Cao bằng.** - Hành vi trộm cắp bị sa thải nên áp dụng cho mọi đối tượng hoặc có biện pháp, chế tài cụ thể đối với những đối tượng được miễn hoặc ngừng thi hành kỷ luật lao động.	
Đ92 1- Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. 2- Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá ba tháng. Trong thời gian đó, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người lao động phải được tiếp tục làm việc. 3- Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng. 4- Nếu người lao động không có lỗi thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương và phụ cấp lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc.	- Thời gian tạm đình chỉ công việc hết 3 tháng mà chưa có kết quả điều tra thì cần được kéo dài tiếp. - Thời gian tạm đình chỉ công việc người lao động được tạm ứng tiền lương nhưng nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động thì phải trả lại số tiền đã được tạm ứng. **Hà nội.**	
CHƯƠNG IX: AN TOÀN LAO ĐỘNG		
Đ95	- Thiếu quy định về ATLĐ-VSLĐ riêng cho từng loại ngành nghề.	

1- Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp. Mọi tổ chức và cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và về bảo vệ môi trường. 2- Chính phủ lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động. 3- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tham gia với Chính phủ trong việc xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học và xây dựng pháp luật về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.		
Đ96 1- Việc xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phải có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật.	- Chưa có quy định cơ quan, tổ chức nào thẩm định luận chứng về các biện pháp bảo đảm ATLĐ-VSLĐ.	

Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành. 2- Việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được đăng ký và kiểm định theo quy định của Chính phủ		
Đ105 Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động hoặc gây tử vong, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.	- Cần có quy định trường hợp người lao động bị tai nạn giao thông được coi là tai nạn lao động.	
Đ107 1- Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khoẻ theo kết luận của Hội đồng Giám định Y khoa lao động. 2- Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người lao động được hưởng chế độ bảo	- Chưa có quy định về tiền lương của người bị tai nạn lao động trong thời gian điều trị. Đề nghị quy định việc phạt tiền đối với các trường hợp không tuân thủ các quy định về ATLĐ-VSLĐ, không sử dụng trang bị bảo hộ lao động cá nhân trong khi làm việc.	

hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nếu doanh nghiệp chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền ngang với mức quy định trong Điều lệ bảo hiểm xã hội. 3- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có). Chính phủ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động và mức bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến dưới 81%.		
Đ108 Tất cả các vụ tai nạn lao động, các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của pháp luật. Nghiêm cấm mọi hành vi che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.	- Điều tra tai nạn lao động do tai nạn giao thông không thể thực hiện kịp thời và đầy đủ do phụ thuộc ngành Công an (nhất là CA không có trách nhiệm lập biên bản).	
CHƯƠNG X: LAO ĐỘNG NỮ		
Đ110 1- Các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ. 2- Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối	- Việc đào tạo nghề dự phòng cho người lao động nữ thực hiện chính sách ưu đãi đối với người sử dụng lao động nữ khó thực hiện. **Bộ Văn hoá**	- Do không có nghề khác để tự đào tạo, gửi đi đào tạo thì khó giải quyết kinh phí, một bộ phận lao động nữ không muốn học vì sẽ phải tự tìm việc làm

với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.		
Đ113 1- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con, theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành. Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khoẻ, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc. 2- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ bất kỳ độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước.	- Một số nghề công việc bắt buộc phải sử dụng lao động nữ làm một số công việc nặng nhọc độc hại mà khó chuyển làm việc khác phù hợp. **Tổng Công ty thuốc lá Việt Nam.**	- Thủ tục xin cấp, vay vốn rất phức tạp, các khoản cho phép chi thêm thì phải tính từ vốn đầu tư và hạch toán vào giá thành thì không phù hợp với doanh nghiệp ngoài nhà nước
Đ114 1- Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại từ bốn đến sáu tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản được quy định tại Điều 141 và Điều 144 của Bộ luật này. 2- Hết thời gian nghỉ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, người lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động. Người lao động nữ có thể đi làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ ít nhất được hai tháng sau	- Đề nghị tăng thời gian nghỉ thai sản 6 tháng đối với lao động nữ làm công việc bình thường , 7 tháng đối với lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm nơi xa xôi hẻo lánh, 8 tháng đối với lao động nữ làm công việc đặc biệt nặng nhọc độc hại và lao động là người tàn tật. **Bạc Liêu**	- Ngành chế biến thuỷ sản, thuốc lá, lương thực bắt buộc phải sử dụng nhiều lao động nữ, trong đó có một số công việc nặng nhọc, độc hại…

khi sinh và có giấy của thầy thuốc chứng nhận việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khoẻ và phải báo cho người sử dụng lao động biết trước. Trong trường hợp này, người lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản, ngoài tiền lương của những ngày làm việc.		
Đ115 1- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa. 2- Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương. 3- Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương	- Đối với lao động nữ làm việc ở nơi xa xôi hẻo lánh, miền núi, hải đảo có thai từ tháng thứ 5 hoặc thứ 6 được chuyển làm công việc nhẹ hơn và không phải đi công tác xa, làm đêm. **Bắc Kạn**	- Quy định hiện hành chỉ phù hợp với lao động nữ làm việc ở thành thị và đồng bằng.
CHƯƠNG XI _ MỤC III: LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC		
Đ125 1- Nhà nước bảo hộ quyền làm việc của người tàn tật và khuyến khích việc thu nhận, tạo việc làm cho người tàn tật. Hàng năm, Nhà nước dành một khoản ngân sách để giúp người tàn tật phục hồi sức khoẻ, phục hồi chức năng lao động, học nghề và có chính sách cho vay với lãi suất thấp để người tàn tật tự tạo việc làm và tự ổn định đời sống. 2- Những nơi thu nhận người tàn tật vào học nghề được xét giảm thuế, được vay vốn với lãi suất thấp và được hưởng các ưu đãi khác để tạo điều kiện cho người tàn tật học nghề. 3- Chính phủ quy định tỷ lệ lao động là người tàn tật đối với một số nghề và công việc mà doanh	- Ngân sách nhà nước nên trích quỹ quốc gia giải quyết việc làm để góp phần giải quyết việc làm cho người lao động tàn tật, không để một mình các doanh nghiệp phải nộp. **Quảng Trị**	

nghiệp phải nhận; nếu không nhận thì doanh nghiệp phải góp một khoản tiền theo quy định của Chính phủ vào quỹ việc làm để góp phần giải quyết việc làm cho người tàn tật. Doanh nghiệp nào nhận người tàn tật vào làm việc vượt tỷ lệ quy định thì được Nhà nước hỗ trợ hoặc cho vay với lãi suất thấp để tạo điều kiện làm việc thích hợp cho người lao động là người tàn tật. 4- Thời giờ làm việc của người tàn tật không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.		
Đ 127 1- Những nơi dạy nghề cho người tàn tật hoặc sử dụng lao động là người tàn tật phải tuân theo những quy định về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của lao động là người tàn tật. 2- Cấm sử dụng người tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm. 3- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động là người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.	- Việc dạy nghề cho người tàn tật không có giáo trình chuyên biệt đối với một số loại tật	
Mục V :		
Đ 132 1- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam hoặc thông qua tổ chức giới thiệu việc làm và phải thông báo danh sách lao động đã tuyển được với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương. Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản	- Điều này hạn chế việc sử dụng lao động nước ngoài so với Đ14 Luật Đầu tư. **Quảng trị**	- Đ14 Luật đầu tư quy định Nhà đầu tư có quyền thuê lao động trong nước, lao động kỹ thuật, chuyên gia nước ngoài theo nhu cầu. Bộ luật lao động quy định chỉ được thuê khi lao động Việt

lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, thì doanh nghiệp được tuyển một tỷ lệ lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định nhưng phải có chương trình, kế hoạch đào tạo người lao động Việt Nam để sớm làm được công việc đó và thay thế họ theo quy định của Chính phủ. 2- Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam được tuyển dụng lao động Việt Nam, lao động nước ngoài theo quy định của Chính phủ. 3- Mức lương tối thiểu đối với người lao động là người Việt Nam làm việc trong các trường hợp quy định tại Điều 131 của Bộ luật này do Chính phủ quy định và công bố sau khi lấy ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động. 4- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, việc giải quyết tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức và các trường hợp khác quy định tại Điều 131 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này và của các văn bản pháp luật khác có liên quan		Nam không đáp ứng được.
Đ133 1- Người nước ngoài làm việc từ đủ ba tháng trở lên cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tại Việt Nam phải có giấy phép lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương cấp; thời hạn giấy phép lao động theo thời hạn hợp đồng lao động, nhưng không quá 36 tháng và có thể được gia hạn theo đề nghị của người sử dụng lao động. 2- Người nước ngoài lao động tại Việt Nam được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ theo pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.	- Cần có quy định thời gian thử việc đối với lao động là người nước ngoài vào làm việc ở Việt Nam. - Quy định không cấp giấy phép lao động cho người Nga làm việc tại Vietsopetro. **Tập đoàn dầu khí Việt nam.**	- Vì là đơn vị liên doanh theo Hiệp định giữa hai Chính Phủ.
CHƯƠNG XII : BẢO HIỂM XÃ HỘI		
Đ141 1- Loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối	- Loại Bảo hiểm xã hội bắt buộc nên áp dụng đối với người làm theo hợp đồng có thời hạn từ đủ	- Hiện nay đã có nhiều loại bảo hiểm xã hội, có bảo

với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. ở những doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức này, người sử dụng lao động, người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 149 của Bộ luật này và người lao động được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất. 2- Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng thì các khoản bảo hiểm xã hội được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả theo quy định của Chính phủ, để người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm. Khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, thì áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều này.	12 tháng trở lên và những người có hợp đồng dưới 12 tháng thì được chủ doanh nghiệp trả khoản đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp vào lương cho người lao động tự lo bảo hiểm. **Ninh Bình**	hiểm tự nguyện, người lao động có thể tự chọn.
Đ 149 1- Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau đây: a) Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương; b) Người lao động đóng bằng 5% tiền lương; c) Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động; d) Tiền sinh lời của quỹ; đ) Các nguồn khác. 2- Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất, dân chủ và công khai theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Quỹ bảo hiểm xã hội được thực hiện các biện pháp để bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định của Chính phủ..	- Mức đóng Bảo hiểm xã hội của người lao động nên quy định rõ tính trên mức tiền lương thực nhận hàng tháng - Nên khuyến khích người về hưu sớm từ 50 đến dưới 55 đối với nữ, từ 55 đến dưới 60 đối với nam mà không phải giảm trừ lương hưu, với điều kiện đã đóng đủ Bảo hiểm xã hội 30 năm trở lên.	- Hiện nay chỉ đóng Bảo hiểm xã hội trên lương theo thang bảng lương thấp hơn nhiều so với lương thực lĩnh, thiệt cho người lao động khi về hưu. - Khuyến khích về hưu sớm để thay đổi chất lượng lao động.
CHƯƠNG XIII : CÔNG ĐOÀN		
Đ 155 1- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết để công	- Doanh nghiệp có 500 lao động trở lên phải có ít nhất 1 cán bộ Công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, Công đoàn cấp trên được tham	- Để tránh biến động doanh nghiệp hết hạn hợp đồng hoặc thay đổi công tác của

đoàn hoạt động. 2- Người lao động làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng một số thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Số thời gian này tùy theo quy mô của doanh nghiệp và theo sự thoả thuận của người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhưng ít nhất không được dưới ba ngày làm việc trong một tháng. 3- Người làm công tác công đoàn chuyên trách do quỹ công đoàn trả lương, được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp, tùy theo quy chế doanh nghiệp hoặc thoả ước tập thể. 4- Khi người sử dụng lao động quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì phải có sự thoả thuận của Ban chấp hành công đoàn cơ sở; nếu là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải có sự thoả thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp.	dự và hỗ trợ Công đoàn cơ sở khiếu nại, khởi kiện chủ Doanh nghiệp vi phạm pháp luật, được đại diện Công đoàn cơ sở và tập thể lao động tổ chức đình công. - Ban hành cơ chế bảo vệ Ban chấp hành Công đoàn, xử phạt hành vi vi phạm hành chính hoạt động Công đoàn. **Bình Dương** - Bộ luật lao động và luật Công đoàn bổ sung Công đoàn cơ sở là tổ chức hoạt động độc lập với người sử dụng lao động, có kinh phí riêng, cán bộ công đoàn hưởng lương phụ cấp từ nguồn kinh phí Công đoàn - Không được cơ cấu Phó Giám đốc, Trưởng phó phòng của Doanh nghiệp làm chủ tịch Công đoàn cơ sở - Tăng cường đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở. **Quảng Trị**	cán bộ công đoàn. - Phó Giám đốc, Trưởng phó phòng của doanh nghiệp là những người sử dụng lao động hoặc phụ thuộc người sử dụng lao động về việc làm và thu nhập.
Đ 153 1- Về những doanh nghiệp đang hoạt động chưa có tổ chức công đoàn thì chậm nhất sau sáu tháng, kể từ ngày Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động có hiệu lực và ở những doanh nghiệp mới thành lập thì sau sáu tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương, công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn sớm được	- Có mâu thuẫn : Luật Công đoàn quy định Công đoàn là tổ chức tự nguyện do người lao động thành lập nhưng Bộ luật lao động lại quy định Công đoàn ngành, Công đoàn địa phương có trách nhiệm thành lập tổ chức Công đoàn tại doanh nghiệp. - Chưa có quy định rõ về đại diện tập thể lao động nơi chưa có Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời. - Cần có quy định _ Xử phạt Công đoàn không hoạt động theo quy định. **An Giang**	

thành lập. Trong thời gian chưa thành lập được thì công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành chỉ định Ban chấp hành công đoàn lâm thời để đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động. Nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp. 2- Chính phủ hướng dẫn thực hiện khoản 1 Điều này sau khi thống nhất với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.		
CHƯƠNG XIV: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG		
Đ 157 *1. Tranh chấp lao động* là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động. *2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền* là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm. *3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích* là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.	- Không nên tách riêng tranh chấp tập thể về quyền và tranh chấp tập thể về lợi ích vì trong thực tế quyền và lợi ích đan xen nhau. **TP.HCM**	- Tách riêng quyền và lợi ích vốn là đan xen nhau và khó phân định thẩm quyền giải quyết các tranh chấp.

4. Tập thể lao động là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp. *5. Điều kiện lao động mới* là việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể, tiền lương, tiền thưởng, thu nhập, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và phúc lợi khác trong doanh nghiệp.		
Đ 165 1- Hoà giải viên lao động tiến hành việc hoà giải theo trình tự quy định tại Điều 164 của Bộ luật này đối với các tranh chấp lao động cá nhân xảy ra ở nơi chưa thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề 2- Hoà giải viên lao động phải tiến hành việc hoà giải chậm nhất bảy ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải.	- Tranh chấp lao động cá nhân sau khi người lao động khiếu nại với người sử dụng lao động không thành thì đề nghị Phòng Lao động cấp Huyện giải quyết, nếu không thành thì đưa ra Toà án	
Đ168 Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây: 1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp; 2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật; 3. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật; 4. Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.	- Tranh chấp tập thể về quyền nếu Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc phòng Lao động cấp huyện giải quyết không thành thì đưa ra Toà án. Bỏ quy định về Đình công và bỏ quy định do Chủ tịch UBND huyện giải quyết.	- Vì đã có Phòng Lao động cấp huyện giải quyết.
Đ 169 Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm: 1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao	- Tranh chấp tập thể về lợi ích nên bỏ việc họp lấy ý kiến của tập thể lao động và trao bản yêu cầu cho chủ doanh nghiệp. Chỉ nên quy định Ban chấp hành công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công, gửi ngay cho	- Vì qua hoà giải, chủ doanh nghiệp đã biết các yêu cầu của tập thể lao động.

động; 2. Hội đồng trọng tài lao động.	chủ doanh nghiệp, sau ít nhất 1 ngày là đình công. **Quảng Trị**	
Đ 173 Cuộc đình công thuộc một trong những trường hợp sau đây là bất hợp pháp: 1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể; 2. Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành; 3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này; 4. Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này; 5. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a của Bộ luật này; 6. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định; 7. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.	- Cần có quy định trình tự thủ tục giải quyết các cuộc đình công trái quy định và việc xử lý trong những trường hợp đó. **Đồng Nai**	
Đ 175 Không được đình công ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu	- Nên phân cấp cho Chủ tịch UBND cấp Tỉnh có thẩm quyền giải quyết hoãn hoặc ngừng đình công. **TP.HCM**	

Toà án nhân dân giải quyết.		
Điều 179 1. Khi đã có quyết định của Toà án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tuỳ theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động. Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật. 2. Người lợi dụng đình công để gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tuỳ theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật. 3. Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Toà án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật. **Điều 179a** 1. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Toà án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao về quyết định đó. 2. Ngay sau khi nhận đơn, Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét,	- Việc bồi thường trong trường hợp đình công bất hợp pháp khó khả thi - Đề nghị cho phép chủ doanh nghiệp được bế xưởng để bảo đảm sự an toàn của chủ doanh nghiệp, giảm thiểu các thiệt hại do các hành động quá khích của người lao động gây ra - Quy định rõ vai trò của Công an trong việc xử lý các phần tử quá khích, kích động, đe doạ người lao động và có hành vi xâm phạm tài sản và sự an toàn của chủ doanh nghiệp. **TPHCM**	- Vì đang thiếu lao động, thu nhập người lao động không cao, không có khả năng bồi thường; Thực tế đã có 5 cuộc đình công , có thiệt hại nhưng không doanh nghiệp nào đặt vấn đề đòi người lao động bồi thường.

giải quyết. 3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển toàn bộ hồ sơ vụ việc lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết. 4. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, một tập thể gồm ba Thẩm phán do Chánh toà Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao chỉ định phải tiến hành giải quyết khiếu nại. Quyết định của Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về xét tính hợp pháp của cuộc đình công."		
CHƯƠNG XV: QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG		
Điều 182 Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải khai trình việc sử dụng lao động và trong quá trình hoạt động phải báo cáo tình hình thay đổi về nhân công với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương theo quy định của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, người sử dụng lao động phải báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương về việc chấm dứt sử dụng lao động. Người sử dụng lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội. **Điều 183** Người lao động được cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.	- Sổ lao động không thay được hồ sơ lý lịch, nên bổ sung một số điểm như quá trình đào tạo nghề, tai nạn lao động vào sổ BHXH để sử dụng một loại sổ là sổ BHXH. - Nên bổ sung sổ lao động để thay thế được hồ sơ lý lịch cá nhân. **Hà nội và nhiều địa phương.** - Đối với người mới được cấp sổ chỉ nên cấp một loại sổ trên cơ sở thống nhất 2 loại sổ lao động và sổ BHXH. **Quảng trị.** - Đề nghị quy định cơ quan cấp phép đầu tư thành lập doanh nghiệp phải thông báo cho sở LĐTBXH biết danh sách và địa chỉ các doanh nghiệp, hướng dẫn doanh nghiệp đến sở LĐTBXH trình việc sử dụng lao động.	- Thực tế sổ lao động rất ít được sử dụng, người lao động xin việc vẫn phải nộp lý lịch cá nhân, bằng cấp, giấy khám sức khoẻ. Người lao động không nhận sổ lao động khi thôi việc. Sổ lao động đọng nhiều ở doanh nghiệp. Sổ BHXH có tác dụng thiết thực hơn.
CHƯƠNG XVI: THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG – XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG		
Đ191	- Đề nghị có biên chế thanh tra lao động chuyên	

1- Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của Thanh tra nhà nước về lao động. 2- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm lập hệ thống tổ chức thanh tra nhà nước về lao động; quy định tiêu chuẩn tuyển chọn, bổ nhiệm, thuyên chuyển, miễn nhiệm, cách chức thanh tra viên; cấp thẻ thanh tra viên; quy định chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất và các chế độ, thủ tục cần thiết khác. 3- Việc thanh tra an toàn lao động, thanh tra vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý ngành đó thực hiện với sự phối hợp của Thanh tra nhà nước về lao động.	trách ở cấp huyện nơi có nhiều doanh nghiệp trên địa bàn huyện. **An giang.** - Tính biên chế thanh tra viên lao động trên cơ sở số lượng doanh nghiệp hiện có. - Bổ sung thẩm quyền được lập biên bản vi phạm pháp luật lao động cho cán bộ đi kiểm tra doanh nghiệp thuộc Đoàn kiểm tra do UBND hoặc giám đốc sở LĐTBXH ra quyết định thành lập. Cán bộ kiểm tra sau khi lập biên bản có quyền đề nghị người có thẩm quyền xử lý vi phạm. **Quảng trị.** - Đề nghị nâng mức xử phạt vi phạm hành chính về lao động lên 2-3 lần so với mức quy định hiện hành hoặc xử phạt bằng tỉ lệ % trên số tiền được xác định là do vi phạm pháp luật lao động gây ra. **Hà nội và nhiều địa phương.**	
Đ187 K1 Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động có quyền: 1- Thanh tra, điều tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào mà không cần báo trước;	- Cần giải quyết mâu thuẫn giữa quy định của Bộ luật lao động (Thanh tra bất cứ lúc nào mà không cần báo trước) với quy định tại Nghị định 61/1998/NĐ-CP ngày 15/8/1998 (Thanh tra phải có kế hoạch nội dung và phải báo trước). - Đề nghị Ngân hàng nhà nước hướng dẫn việc quy định thủ tục áp dụng các biện pháp cưỡng chế thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính về lao động. **Thành phố Hồ chí minh.**	

TỔNG KẾT:

- Có tất cả 100 ý kiến góp ý về những quy định của Bộ Luật lao động trong 16 Chương, cụ thể là trong 61 điều.
- Nội dung được góp ý nhiều nhất là các chương:
  - Hợp đồng lao động
  - Thoả ước lao động tập thể ngành
  - Tiền lương
  - Công đoàn và đại diện tập thể lao động