|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **MỤC LỤC** | | | |
| **STT** | **Nội dung tham luận** | **Đại biểu tham luận** | **Số trang** |
| 1 | Luật An toàn vệ sinh lao động – Tổng kết và đánh giá. | Nguyễn Việt Đức – Giám đốc Công ty Cổ phần đào tạo Greenlines Việt Nam | 2 |
| 2 | Thông tin, truyên truyền, giáo dục, huấn luyện và các biện pháp kiểm soát rủi ro tại nơi làm việc, những kiến nghị và đề xuất. | Phan Văn Được - Phó Chủ tịch Liên đoàn lao động tỉnh Lâm Đồng | 15 |
| 3 | Quản lý, chăm sóc sức khỏe người lao động và hoạt động quan trắc môi trường lao động, những kiến nghị và đề xuất | Đỗ Trọng Tạo - Phó Trưởng phòng VL-GDNN - Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 20 |
| 4 | Những vấn đề về quản lý máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt, những kiến nghị và đề xuất | Nguyễn Thanh Phong - Phó trưởng phòng VL - ATLĐ - Sở lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 27 |
| 5 | Phân loại điều kiện lao động, danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các chế độ liên quan. | Võ Ngọc Hải - Trưởng phòng VL – ATLĐ, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 33 |
| 6 | ATVSLĐ trong doanh nghiệp,  cơ sở SXKD và những kiến nghị, đề xuất | Mạch Lộc Mão - Chuyên viên phòng VL–ATLĐ- Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 38 |
| 7 | Chế độ bồi thường, trợ cấp từ người sử dụng lao động, chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp những kiến nghị và đề xuất | Trương Thị Thủy – Chuyên viên phòng VL –ATLĐ- Sở Lao động Thươnng binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 42 |
| 8 | Điều kiện kinh doanh của tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, những kiến nghị và đề xuất | Trịnh Thị Việt Hoàng – Phó trưởng phòng Phòng người có công – Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 57 |
| 9 | Hoạt động thanh tra, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Bồi dưỡng hiện vật và trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, những kiến nghị và đề xuất | Trần Anh Tuấn – Chuyên viên Phòng Người có công –  Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 63 |
| 10 | Những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn, mối quan hệ giữa luật an toàn, vệ sinh lao động với các luật và điều ước quốc tế. | Lê Xuân Dũng – Chánh thanh tra  Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng | 78 |

**Tham luận 1:** **Luật An toàn vệ sinh lao động – Tổng kết và đánh giá.**

***Nguyễn Việt Đức – Giám đốc Công ty Cổ phần đào tạo Greenlines Việt Nam***

Luật ATVSLĐ (Luật số: 84/2015/QH13) được Quốc hội khóa 13 thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015. Có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2016 đã đi vào thực thi được trên 6 năm. Việc đánh giá tổng kết rất cần phải thực hiện để có các kiến nghị rà roát, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp thực tiễn, phù hợp với hệ thống pháp luật khác và các công ước quốc tế, các hiệp định thương mại Việt Nam tham gia. Việc tổng kết, đánh giá cần nhiều ý kiến tâm huyết và có giá trị, phản ánh đúng thực tiễn, xem xét kỹ lưỡng và thận trọng. tránh các ý kiến trùng lặp.

Các nội dung cần tổng kết, đánh giá tập trung vào 17 nhóm vấn đề cơ bản của công tác ATVSLĐ như: Quyền, nghĩa vụ của người lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động; tổ chức bộ máy ATVSLĐ; vai trò của tổ chức đại diện người lao động; danh mục nghề nặng nhọc độc hại; kiểm soát các yếu tố nguy hiểm có hại, đánh gia rủi ro; Huấn luyện; Kiểm định, quản lý máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ; quan trắc môi trường lao động; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; bảo hiểm TNLĐ, BNN; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, Bồi dưỡng hiện vật; báo cáo TNLĐ, điều tra TNLĐ, thanh tra kiểm tra ATVSLD...Các nhóm vấn đề này được chia thành 4 nội dung chính sau đây:

- Công tác triển khai thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động Lao động, bao gồm cả việc ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành luật.

- Tình hình thực hiện các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, bao gồm: các tác động tích cực, sự thống nhất, chồng chéo, mâu thuẫn với hệ thống văn bản pháp luật, các điều ước quốc tếvà xác định các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn cần được điều chỉnh, giải quyết.

- Công tác quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

- Đề xuất sửa đổi, bổ sung đối với Luật An toàn, vệ sinh lao động.

*1. Công tác xây dựng văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.*

Ngay sau khi Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 được ban hành, các Bộ đã tiến hành rà soát, thống kê các văn bản quy phạm pháp luật cần hướng dẫn quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động và Bộ Luật lao động đang còn hiệu lực để đưa ra danh mục các văn bản cần xây dựng, hoặc phải sửa đối, bố sung đế phù hợp với Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Từ năm 2015 đến năm 2021, các cơ quan có thấm quyền đã xây dựng và trình ban hành, ban hành 106 văn bản điều chỉnh trực tiếp và 23 văn bản có liên quan đến nội dung an toàn, vệ sinh lao động; ban hành các quyết định công bố các văn bản quy phạm pháp luật hết hiệu lực một phần, hết hiệu lực toàn bộ.

Việc xây dựng, ban hành văn bản quy định chi tiết hướng dẫn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động có kết quả cụ thể như sau:

- Chính phủ ban hành 06 Nghị định quy định chi tiết (2 nghị định hết hiệu lực);tham gia góp ý 16 Nghị định có liên quan đến nội dung an toàn, vệ sinh lao động; đồng thời rà soát, đưa các nội dung liên quan quy định chi tiết trong Nghị định hướng dẫn thi hành Luật xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động. Các Nghị định trên đã được ban hành kịp thời, đảm bảo đưa luật vào thực thi.

Trong các Nghị định này, nhằm tháo gỡ kịp thời khó khăn cho doanh nghiệp trong bối canh khó khǎn do dịch bệnh Covid, trên cơ sở kết dư cân bằng quỹ, Bộ Lao động -Thuong binh và xã hội cũng đã trình Chính phủ ban hành Nghị định mức đóng bảo hiểm hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp về 0.5 % và 0,3% năm 2020 và múc 0% từ 1/7/2021- 1/7/2022 cho các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

Bên canh dó, ngày 05/01/2016 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 05/QD-TTg phê duyệt chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020. Ngày 20/6/2017, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt chương trình mục tiêu giáo dục nghề nghiệp - việc làm và an toàn lao động 2016-2020. Các chương trình này cũng đã góp phần thúc đấy, triển khai đưa công tác an toàn, vệ sinh lao dông vào cuoc sống.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ đã ban hành 90 Thông tư (bao gồm cả quy chuẩn), trong đó 82 văn bản trực tiếp điều chỉnh về an toàn, vệ sinh lao động và 8 văn bản có nội dung liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động. Ngoài ra, để thực hiện chương trình cải cách hành chính của Chính phú, Bộ đã phối hợp với các cơ quan liên quan kịp thời rà soát, đưa các nội dung cải cách thủ tục hành chính, điều kiện kinh doanh lĩnh vực An toàn, vệ sinh lao động vào Nghị định số 140/2018/NĐ-CP sửa đối, bổ sung các nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ngoài ra, Quốc hội cũng thông qua Bộ luật Lao động (2019), Luật Hàng hải (2015), Luật Lâm nghiệp (2017) có một số nội dung liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động. Đánh giá về Công tác xây dựng văn bản quy định chi tiết và huóng dẫn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 của UB các VĐXH của Quốc hội khóa XIV. Qua giám sát của Ủy ban Xã hội của Quốc hội “về Tình hình thực hiện CS PL về giai đoạn 2016-2018”, đánh giá: “Về cơ bản các văn bản QPPL được ban hành kịp thòi, đúng thẩm quyền, bảo đảm hợp hiến, hợp pháp, thống nhất với Luật ATVSLĐ và văn bản quy phạm pháp luật cứa cơ quan nhà nước cấp trên. Hệ thống văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật ATVSLĐ cơ bản đáp ứng được yêu cầu cụ thể hóa các chính sách, đưa luật đi vào cuộc sống và kịp thời điều chỉnh những vấn đề phát sinh, góp phần đưa công tác quản lý nhà nước và thực thi chính sách pháp luật trong lĩnh vực này ngày càng hiệu quả hơn (trích báo cáo trang 4 BC số 2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019)”

*2. Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ*

* Công tác tuyên truyền, phổ biến về Luật An toàn, vệ sinh lao động

Hàng năm, nhiều cuộc tập huấn về nội dung mới của Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và các văn bản hướng dẫn đã được tổ chức. Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội đã tổ chức tập huấn cho các địa phương, các công ty và các tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, cũng như nhiều phóng viên theo doi linh vực an toàn, vệ sinh lao dông và cán bô xã, phường trọng điểm.

Các địa phương đã tiến hành tập huấn cho rộng rãi các đối tượng áp dụng của Luật an toàn, vệ sinh lao động theo phạm vi quản lý ngành,theo địa bàn quản lý, gồm: (1) Cán bộ ngành Lao động - Thương binh và Xã hội ở các huyện, quận, thị xã, thành phố, cấp xã, phường; (2) Cán bộ ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; (3) cán bộ công đoàn các cấp; (4) Người sử dụng lao động, cán bộ làm công tác tổ chức nhân sựcủa các tập đoàn, công ty nhà nước, doanh nghiệp, hợp tác xã; (5) Hiệp hội sử dung lao động.

* Đối thoại của Hội đồng quốc gia và hội đồng cấp tỉnh về an toàn, vệ sinh lao động

Nhằm chia sẻ thông tịn, tăng cường sự hiếu biết giữa nguời sử dụng lao động và người lao động, các tổ chức đại diện giới chủ, giới thợ, các cơ quan nhà nước đã góp phần thúc đấy sự hiểu biết pháp luật, tăng cường sự cải thiện điều kiện lao động. Các phiên họp, đối thoại thường niên của Hội đồng quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động đã thu hút và nhận được sự hưởng ứng tích cực của cộng đồng doanh nghiệp và người lao động, qua đó các kiến nghị sửa đối chính sách đã được tiếp thu và sửa đổi, hoàn thiện. Các phiên đối thoại của hội đồng cấp tỉnh cũng đã được triển khai trên hầu khắp các tỉnh trên toàn quốc (63/63 tỉnh, thành), dần đi vào nề nếp cũng đã góp phần kịp thời tháo gỡ các vướng mắc của cộng đồng doanh nghiệp và người lao động. Ngoài ra, hàng nghìn lượt câu hỏi về pháp luật an toàn, vệ sinh lao động của cộng đồng doanh nghiệp, người lao động tại các diễn đàn doanh nghiệp do Chính phủ, Bộ Kế hoạch Đầu tư và các hiệp hội doanh nghiệp, công đoàn chủ trì cũng đã được trả lời.

* Tháng hành động về an toàn, vệ sinh lao động

Là cao điểm tuyên truyền và triển khai công tác an toàn, vệ sinh lao động trong năm cũng được phát động và tổ chức định kỳ. Trong tháng hành động, nhiều hoạt động hướng về cơ sở được triển khai đồng loạt như đối thoại, tổ chức tự kiểm tra, thanh tra, thực hiện các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, kiểm soát nguy cơ, rúi ro, tố chức khám, sức khỏe, tuyên truyền.,, đã góp phần ngăn chặn và đấy lùi tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Nhờ cơ chế xã hội hóa trong các hoạt động huấn luyện, cho phép sự tham gia của các chủ thể khác trong xã hội và tách bạch việc quản lý nhà nước với các hoạt động cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động, số lượng người được thông tin, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tăng hàng năm, không phụ thuộc nguồn ngân sách nhà nước cấp cho tuyên truyền. Thực tế giai đoạn 2011-2015, mỗi năm có khoảng 500 ngàn đến 1,1 triệu người được tuyên truyền, phố biến thông tin và huấn luyện; trong giai đoạn 2016 - 2021, số lượt người huấn luyện do các tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh huấn luyện vào khoảng 1,2 đến 2,1 triệu người/năm. Ngoài ra, các doanh nghiệp, tổ chức cũng tự tổ chức huấn luyện cho khoảng 2-5 triệu lượt người/năm. Đến nay, có khoảng 400 tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động (hạng A, B, C) góp phần đáng kể vào việc truyền tải các thông tin, kiến thức về an toàn, vệ sinh lao động.

* Mạng thông tin quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động

Kết nối với Mạng An toàn, vệ sinh của các nước Đông Nam Á (ASEAN-OSHNET) được duy trì hoạt động, các kiến thức mới về an toàn, vệ sinh lao động của quốc tế cũng được khai thác, đưa vào hướng dẫn sử dụng tại Việt Nam. Nhiều chuyên mục, chương trình, tin, bài phổ biến Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành trên trang thông tin điện tử, báo chí, truyền hình trung ương và địa phương đã được thực hiện. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội đã phối hợp với Thông tấn xã Việt Nam, Đài Tiếng nói Việt Nam, Đài Truyền hình Việêt Nam. Truyền hình kỹ thuật số, Truyền hình quốc hội, Báo pháp luật, Báo dân trí, Báo Lao động, Báo Lao động Xã hội,.. tố chức truyên truyền, thông tin các chính sách pháp luật lao động, các văn bản pháp luật, phổ biến kiến thức thức về an toàn, vệ sinh lao động. Một số cuộc thi từ cấp doanh nghiệp, cấp tỉnh đến cấp toàn quốc về tìm hiểu pháp luật, kiến thức an toàn, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động, thi người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động giỏi được tổ chức đã góp phần tuyên truyền công tác an toàn, vệ sinh lao động tới đông đảo người lao động trong khu vực có hợp đồng lao động và không có hợp đồng lao động.

Nhiều loại ấn phẩm, tài liệu phổ biến, giới thiệu về các nội dung mới của luật an toàn, vệ sinh lao động, các biện pháp cải thiện điều kiện lao đông, huóng dẫn an toàn, vệ sinh lao động chuyên ngành chuyên sâu, các băng đĩa phát thanh, phát hình, hướng dẫn an toàn, vệ sinh lao động cũng đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng, phát trên các phương tiện thông tin đại chúng, chuyển về các địa phương phát trên các đài truyền hình địa phương và hơn 11.000 hệ thống phát thanh xã, phường.

Qua giám sát của Ủy ban Xã hội của Quốc hội đánh giá về Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ: “Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ ngày càng đi vào nề nếp, có chiều sâu, trên cơ sở phối hợp chặt chế, hiệu quả của ngành lao động-Thương binh xã hội với các bộ, ngành , tổ chức ở Trung ương cũng như giữa các sở, ban, ngành, tổ chức ở địa phương. Bộ lao động-Thương binh xã hội quan tâm theo dõi sát sao tình hình TNLĐ, BNN cũng như tổ chức thực hiện các chính sách về ATVSLĐ, kịp thời ban hành các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc triển khai ATVSLĐ ở các cấp chính quyền địa phương. Công tác thông tin, tuyên truyền ATVSLĐ có nhiều chuyến biến tích cực, thu hút và phát huy được sự tham gia rộng rãi của các cơquan truyền thông góp phần quan trọng phòng ngừa, kéo giảm TNLĐ, BNN trong khu vực có quan hệ lao động, góp phần củng cố, phát triển văn hóa ATLĐ *(trích báo cáo trang 10 BC số 2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019)*”.

*3. Đánh giá*

Luật An toàn, vệ sinh lao động là Luật hướng dẫn cụ thể Điều 35 của Hiến pháp 2013 về quyền cơ bản của con người, của công dân, đã đưa ra các quy định nhằm đảm bảo quyền được làm việc trong môi trường đảm bảo an toàn, súc khỏe; đề cập tương đối đầy đủ các nội dung liên quan đến việc quản lý, tố chức nơi làm làm việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động trong mối quan hệ xã hội liên quan mật thiết đến nơi làm việc, đảm bảo khoa học, phù hợp với thực tiễn như: Quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động tại nơi làm việc; các biện pháp phòng chống các yếu tố nguy hiểm, có hại (thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện, xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh tại nơi làm việc); chế độ chăm sóc sức khỏe người lao động; quản lý máy thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt an toàn, vệ sinh lao động ; xử lý sự cố, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh; quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động; thống kê, báo cáo và xây dựng cơ sở dữ liệu (hồ sơ quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động), chương trình quốc gia an toàn, vệ sinh lao động.

Luật an toàn, vệ sinh lao động cũng đồng thời cũng xác định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của các cơ quan quản lý nhà nước, của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động lao động; trách nhiệm của tổ chức công đoàn, hội nông dân cũng như sự phối hợp giữa các bên trong công tác an toàn, vệ sinh lao động.

Công tác triển khai và giám sát thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động đã được Quốc hội, Chính phủ chỉ đạo sát sao; các bộ, ngành, địa phương đã cố gắng thực hiện một cách nghiêm túc, thống nhất, đồng bộ, kịp thời và nhận được sự đồng thuận của người lao động và người sử dụng lao động.

Công tác rà soát, xây dụng văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành được tập trung soạn thảo ngay từ khi Luật An toàn, vệ sinh lao động chưa có hiệu lực thi hành để các văn bản đó có hiệu lực đồng thời với Luật, đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ để người sử dụng lao động, người lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong lao động, tạo điều kiện cho xây dựng nơi làm việc đảm bảo an toàn, sức khỏe, nâng cao năng suất lao động, góp phần hình thành nên vǎn hóa, tác phong làm việc an toàn, phát triển việc làm bền vững, góp phần ổn định cho phát triển kinh tế - xã hội.

Công tác xây dựng văn bản pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động nhận được sự quan tâm sát sao của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Tổ chức Y tế thế giới, các hiệp hội doanh nghiệp, các đối tác thương mại quốc tế trong các hiệp định thương mại mà Việt Nam tham gia, gia nhập trong thời gian gần đây; thường xuyên nhận được các kiến nghị của cộng đồng doanh nghiệp thông qua các cuộc đối thoại, các diễn đàn doanh nghiệp và của đông đảo ý kiến bình luận, góp ý của người dân về các chủ để lớn như: chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; điều kiện kinh doanh (huấn luyện, kiểm định, quan trắc môi trường lao động), khám sức khỏe, khám và giám định bệnh nghề nghiệp; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; triển khai công tác an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp.

Trong quá trình xây dựng Luật, các công ước quốc tế về an toàn, vệ sinh lao động mà Việt Nam đã gia nhập cũng như các công ước chưa ra nhập đã được rà soát, đưa vào Luật An toàn, vệ sinh lao động, đảm bảo sự tương thích với Luật pháp quốc tế.

Công tác thông tin,tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện, phổ biến Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản quy định chi tiết được đẩy mạnh, có sự chuyển biến, đối mới mạnh mẽ về hình thức, có sự tham gia của các tổ chức huấn luyện, theo hướng tiếp cận chủ động đến đối tượng. Sự thay đổi từ tập huấn nội dung văn bản sang hướng dẫn, đối thoại và trả lời các câu hỏi vướng mắc, áp dụng tình huống thực tế thông qua các hội nghị, các cuộc đối thoại giữac ác bên là một xu thế tuyên truyền mới, hiệu quả và được đông đảo doanh nghiệp, người lao động, các hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức đại diện người chuyên môn đánh giá cao về tính hiệu quả.

Chất lượng các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật an toàn, vệ sinh lao động được đáng giá phù hợp với trình độ, thực tiễn phát triển kinh tế, xã hội Việt Nam. Nội dung của Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản quy định nội dung chi tiết tiếp tục nội luật hóa một số công ước của Tổ chúc Lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam là thành viên như: Tuyên bố năm 1998 về nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc của người lao động, phòng chống lao động cưỡng bức, cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tổi tệ nhất; Công ước số 155 về an toàn, vệsinh lao động và môi trường lao động, Công ước số 161 về các dịch vụ y tế lao động, Công ước số 187 về cơ chế thúc đấy an toàn, vệ sinh lao động, Công ước số 81 về thanh tra lao động...

Tuy nhiên Luật ATVSLĐ cũng còn một số mặt hạn chế, khó khắn, vướng mắc:

Quá trình soạn thảo Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 (từ năm 2013 - 6/2015), dù dự thảo Luật an toàn, vệ sinh lao động đã cố gắng tiếp thu cơ bản tinh thần của dự thảo Hiến pháp năm 2013 và các điều ước quốc tế mà Việt Nam đã gia nhập, nội dung của Luật An toàn, vệ sinh lao động vẫn vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định trong quá trình triển khai khi mở rộng đối tượng điều chỉnh tới khu vực không có quan hệ lao động, điều chỉnh mở rộng phạm vi các hoạt động phòng ngừa từ quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, đã xuất hiện tình trạng một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động còn có sự chồng chéo, thiếu thống nhất với nội dung của các Luật được Quốc hội ban hành như: Bộ Luật lao động 2019, Bộ luật Hình sự năm 2015,Luật Đầu tư năm 20153, và các Luật chuyên ngành như: Luật Sửa đối, bổsung một số điều của Luật Xây dựng năm 2020, Luật Điện lực, Luật Hóa chất 2007, Luật Hàng hải 2015.

Một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn còn chưa theo kịp sự phát triển của kinh tế thị trường như: các quy định về chủ thể tham gia các hoạt động dịch vụ huấn luyện, kiểm định, quan trắc môi trường lao động, chưa theo kịp sự phát triển của xã hội như: quy định các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thấp, được tính theo mức lương cơ sở, không đủ trang trải, bù đắp các chi phí trong cuộc sống cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp..; chưa đáp ứng các yêu cầu của hội nhập thương mại quốc tế như: các quy định về thừa nhận các quy chuẩn kỹ thuật, tiêu chuẩn quốc tế của các quốc gia khi tham gia Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh Châu Âu (EVFTA), Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đối với các hàng rào kỹ thuật thương mại; Bộ luật Hình sự đã bổ sung thêm một số tội danh trong lînh vực lao động; Luật Doanh nghiêp đã thay đổi một số nội dung liên quan đến lao động như: chế định người đại diện theo pháp luật, cơ cấu tổ chức doanh nghiệp... Luật Đầu tư đã thay đổi một số nội dung liên quan đến điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp..

Chính sách Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa bình đẳng giữa các chủ thể mà Luật điều chỉnh như: hưởng các chế độ hỗ trợ hoạt động phòng ngừa theo nguyên tắc mức hưởng trên cơ sở mức đóng như chế độ hỗ trợ hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

Một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động còn chưa khả thi khi áp dung chung trong thực tế, chưa ban hành được văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn trong thực tế họặc chưa giao dẫn đến vướng mắc trong triển khai thực hiện như: Quy định về cấp chứng chỉ y tế lao động; bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tự nguyện; điều tra tai nạn khu vực không có hợp đồng lao động *(Thông tư số 19/2016/TT-BYT Hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe nguời lao động giao chức năng thanh tra, kiểm tra cho các đơn vị sự nghiệp.* ); giao trách nhiệm quy định điểu tra tai nạn lao động những lĩnh vực đặc thù như tai nạn giao thông đường bộ, đường thủy, đường hàng không, đường sắt, bức xạ hạt nhân.

Một số quy định pháp luật cấp dưới còn chồng chéo, chưa đúng nguyên tắc một việc giao một cơ quan, được ban hành chưa đúng thầm quyền như: giao chức năng thanh tra, kiểm tra cho các đơn vị sự nghiệp có thu, dẫn đến tình trạng vừa đá bóng, vừa thối còi, cạnh tranh không lành mạnh, chưa đúng quy định tại Điều 89 của Luật An toàn, vệ sinh lao động về cơ quan thanh tra an toàn, vệ sinh lao động; phí bảo hiểm chồng phí; doanh nghiệp vẫn phải thực hiện văn bản ban hành chưa đúng thẩm quyền.... *(Thông tư 329/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 119/2015/NĐ-CP quy định bảo hiểm bắt buộc trong hoạt động đầu tư xây dựng,trong đó có nội dung bảo hiểm tai nạn lao động đối với người lao động thi công trên công trường; Thông tư số 43/2010/TT-BCT ngày 29/12/2010 Quy định công tác quản lý an toàn trong ngành Công Thương).*

Chất lượng soạn thảo và ban hành một số điều luật trong một số văn bản quy chi tiết chưa cao, chưa nghiên cứu kỹ thực tiễn nên khi ban hành không có tính khả thi hoặc chỉ mang tính hình thức làm ảnh hưởng đến việc bố trí nhân sựcủa doanh nghiệp, ý nghĩa của việc ban hành chính sách. như: quy định về lực lượng sơ cấp cứu bên cạnh bộ phận y tế doanh nghiệp, đào tạo cấp chứng chỉ y tế lao động; hoạt động hỗ trợ phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; các quy định về khám, giám định bệnh nghề nghiệp; đo kiểm môi trường để thực hiện bồi dưỡng hiện vật.

Hoạt động đối thoại của hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cấp tỉnh và quốc gia theo quy định tại Điều 88 của Luật: Vẫn còn tình trạng một số địa phương chưa tổ chức hoạt động đối thoại của hội đồng cấp tỉnh; một số thành viên hội đồng quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của Luật tham gia đối thoại chưa đầy đủ, thường xuyên vắng mặt hoặc không tham gia, hoặc chỉ cử đại diện không đúng thành phần tham gia dẫn đến việc giải quyết các kiến nghị của cộng đồng doanh nghiệp, người lao động chậm được giải quyết dút điểm.

Công tác đôn đốc, huớng dẫn triển khai của cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở một số địa phương còn chưa tốt. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, kiến thức an toàn, vệ sinh lao động cho doanh nghiệp, người lao động, cơ quan, tổ chức, địa phương còn nhiều bất cập, nhất là khi mở rộng đối tượng tới khu vực không có quan hệ lao động; mở rộng phạm vi điều chỉnh nội dung bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; đội ngũ quản lý cấp huyện, cấp xã, phường chua bố trí được người làm chuyên trách hoặc kiêm nhiệm; nhận thức về công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động còn chưa xác định đúng tầm quan trọng nên việc triển khai thực hiện chưa đồng bộ, đầu tư nguồn lực con người và tài chính chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; chưa được tiến hành thường xuyên, nhiều địa phương thường chỉ tập trung tổ chức vào thời điểm Luật hoặc văn bản pháp luật mới ban hành; số người có khả năng làm công tác tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật an toàn, vệsinh lao động còn hạn chế, mới chỉ tập trung ở các khu đô thị, khu công nghiệp, còn trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong các làng nghề, trong các khu vực nông thôn còn hạn chế.

Qua giám sát của Ủy ban Xã hội của Quốc hội đánh giá Đánh giá tồn tại hạn chế về công tác xây dựng văn bản, quy phạm pháp luật: “Vẫn còn một vài nội dung Luật giao chưa xây dựng văn bản quy định chi tiết; xây dựng, ban hành các quy chuẩn chuyên ngành vẫn chưa đầy đủ, thiếu đồng bộ, cập nhật; Luật giao CP ban hành NĐ, chính phủ lai giao các Bộ, ngành ban hành thông tư dẫn đến quá nhiều thông tư, QĐ của Bộ trưởng gây khó khăn cho cơ quan, tổ chức, cá nhân trong việc tiếp cận áp dụng Luật; Chất lượng văn bản còn hạn chế đẫn đến tình trạng phải sửa đổi thay thế trong thời gian ngăn hoặc gây vướng mắc trong thời gian thực hiện hoặc ảnh hưởng đến quyền lối họp pháp của người lao động*.(trích báo cáo trang 5 BC số2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019)*

Tồn tại hạn chế về Công tác quản lý nhà nước về ATVSLĐ. “Phạm vi Thông tin tuyên truyền còn hạn chế, đặc biệt với nhóm đối tượng lao động không có hợp đồng lao động và các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ; Việc chấp hành quy đinh của Luật ATVSLĐ về trách nhiệm của UBND các cấp trong báo cáo Hội đồng nhân dân cùng cấp về công tác ATVSLĐ còn hạn chế, chưa được thực hiện nghiêm túc ở nhiều địa phương; Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát có lúc có nơi còn thiếu sâu sát, chưa kịp thời phát hiện các vi phạm, nguy cơ mất an toàn, xử lí thiếu cương quyết...Việc xử lí qua thanh tra, điều tra TNLĐ còn chưa nghiêm khắc, mới chỉ mang tính nhắc nhở, hướng dẫn, chế tài xử lí còn mang tính hình thức, chưa đảm bảo tính răn đe, chưa tạo được sự lan tỏa về ý thức trách nhiệm trong công tác ATVSLĐ; Coont ác thông kê, báo cáo vẫn là khâu yếu nhất. nhất là cấp xã và các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ chưa thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ theo luật định; việc ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao chất lượng và tính tuân thủ trong chấp hành báo cáó, thông kê còn hạn chế. (*trích báo cáo trang 11 BC số2008/BC-UBVĐXH14 ngày 16/5/2019).*

Trên đây là tổng kết, đánh giá luật ATVSLĐ sau 5 năm triển khai thực hiện. Đề nghị các đại biểu tham dự hội nghị cùng đóng góp ý kiến bổ sung, chuyên sâu hơn về các nội dung cụ thể, đưa ra các kiến nghị đối với các cơ quan quản lý nhà nước sửa đổi, bổ sung phù hợp nhằm tạo ra một môi trường thuận lợi cho phục hồi, phát triển kinh tế, xã hội sau đạo dịch covid-19, góp phần đảm bảo an sinh xã hội và phát triển bền vững.

Trân trọng!

**Tham luận 2: Thông tin, truyên truyền, giáo dục, huấn luyện và các biện pháp kiểm soát rủi ro tại nơi làm việc, những kiến nghị và đề xuất.**

***Phan Văn Được - Phó Chủ tịch Liên đoàn lao động tỉnh Lâm Đồng***

Luật An toàn, vệ sinh lao động đã để cao tính phòng ngừa thông qua việc quy định thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động và giao trách nhiệm cụ thể từngười sử dụng lao động, nhà sản xuất, ủy ban nhân dân, cơ quan thông tin đại chúng và cơ quan,tổ chức khác. Các quy định về thông tin, tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ của luật đã giúp nguời sử dụng lao động, người lao động nâng cao được nhận thức về ATVSLĐ và góp phần nâng cao văn hóa phòng ngừa trong sản xuất.

Tạo cơ chế mở về huấn luyện, kiểm soát chất lượng thông qua quy định kiểm soát của nhà nước và quy chế nội bộ về tiêu chuẩn người huấn luyện, cơ sở vật chất và chương trình, thanh tra, kiểm tra. Việc coi huấn luyện là một dịch vụ được cung cấp theo cơ chế thị trường, phục vụ khách hàng, không phải đợi chờ các cơ quan quản lý nhà nước triển khai, cho phép các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập hoặc các doanh nghiệp tự huấn luyện nếu đủ điều kiện, đã tạo sự thay đổi đáng ngạc nhiên về số lượng người được huấn luyện và nguời dân, doanh nghiệp cũng được tiếp cận các dịch vụ huấn luyện theo yêu cầu và đảm bảo chất lượng hơn. Trong giai đoạn 2016-2021, mỗi năm có khoảng 2 đến 7 triệu người được huấn luyện (năm 2020 và 2021 do các yêu cầu về cách ly, giãn cách dịch bệnh covid nên số người được huấn luyên giảm), cao gâp 4-5 lần so với giai đoạn truớc.

- Đã quy định trách nhiệm triển khai cụ thể của người sử dụng lao động về xây dựng nội quy, quy trình và các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao dông tại nơi làm việc; việc kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc, cải thiện điều kiện lao động, các biện pháp xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp để người quản lý doanh nghiệp, người lao động có thể nắm và thực hành theo.

Thông qua các quy định này, nhiều sáng kiến, biện pháp cải thiện điều kiện lao động ở nơi làm việc đã được tiến hành, góp phần nâng cao năng suất lao động, ngăn chặn sự cố tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật, bảo vệ sức khỏe người lao động và hình thành văn hóa an toàn, vệ sinh lao động.

- Trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh: Việc xây dụng nội quy, quy trình ATVSLĐ đối với công việc, nơi làm việc, máy thiết bi được thực hiện tại nhiều doanh nghiệp. Việc áp dụng các giải pháp kiểm soát yếu tố nguy hiểm, có hại, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố kỹ thuật được nhiều doanh nghiệp quan tâm và có sự đầu tư mới, triển khai nhiều giải pháp nhằm cải tiến kỹ thuật, cải thiện điều kiện làm việc trong nhiều lĩnh vực: Dầu khí, hóa chất, điện, khai thác mỏ, điện tử, dệt may, da giày...

-Trong nhũng truờng hợp khi trình độ phát triển khoa học, công nghệ và kinh tế, xã hội chưa đáp ứng được việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nhưkỳ vọng, nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động đã quy định bổ sung các chế độ mang tính phòng ngừa kèm theo như: bồi dưỡng hiện vật; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; điều dưỡng phục hồi sức khỏe;

***Các hạn chế Thông tin, truyên truyền, giáo dục, huấn luyện và các biện pháp kiểm soát rủi ro tại nơi làm việc.***

Việc triển khai phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật, kiến thúc an toàn, vệ sinh lao động xuống cơ sở để doanh nghiệp, người sử dụng lao động, người lao động nắm được còn rất hạn chế, chưa thường xuyên, liên tục, còn mang tính hình thức, đối phó, và chỉ chủ yếu tập trung trong tháng hành đông ATVSLÐ,tại các doanh nghiệp lớn. Việc mở rộng đối tượng áp dụng tới người lao động không có quan hệ lao động với lực luọng lao động chú yếu tâp trung trong khu vực làng nghề, nông nghiệp, ngư nghiệp là một thách thức lón, đòi hỏi phải có những đầu tư kinh phí nhất định. Trong khi đó, các cấp, các ngành, địa phương còn khó khăn, bố trí rất ít, thậm chí không bố trí kinh phí cho hoat động thông tin, tuyên truyền và huấn luyện, cho người lao động không có quan hệ lao động, trong các làng nghề.

Có sự hạn chế về hình thái tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại khoản 7 Điều 14 của luật An toàn, vệ sinh lao động do đưa ra định nghĩa tổ chức huấn luyện là đơn vị sự nghiệp công, doanh nghiệp đáp ứng quy định của pháp luật đầu tư và Luật này; trong khi còn nhiều hình thái tổ chức khác có thể đáp ứng việc cung cấp dịch vụ huấn luyện này như các tổ chức khoa học công nghệ, sự nghiệp tư nhân, bán công... Việc áp dụng các quy định huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trong một số lĩnh vực có yêu cầu bí mật như an ninh, quốc phòng cũng còn bất cập do việc hạn chế sự tiếp cận, đòi hỏi phải có những quy định riêng.

Một số nội dung huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có sự trùng lắp, tạo gánh nặng với doanh nghiệp, người lao động. Ngoài quy định huấn luyện an toàn, vệ sinh lao đông tại Điều 14 của Luật, còn có quy định về huấn luyện lực lượng sơ cấp cứu tại Điều 79 của Luật; việc quy định về chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động tại khoản 4 Điều 73 của Luật; các quy định về đào tạo kỹ thuật chuyên ngành an toàn điện, an toàn hóa chất, kinh doanh khí.( Điểm c khoản 4 Nghị định 51/2020/NĐ-CP và thông tu số 05/2021/TT-BCT của Bộ truong Bộ Công Thuơng quy định chi tiết một số nội dung về an toàn điện; Khoản 10 Điều 1 Nghị định số 113/2017/NĐ-CP Quy định chi tiết và huóng dẫn thi hành một sô của Luật Hóa chất. Nghị định số 87/2018/NĐ- CP về kinh doanh dầu khí và Thông tư số 53/2018/TT-BCT quy định về chương trình, nội dung về huấn luyện kỹ thuật an toản đối với hoạt động kinh doanh khí.)

Việc cấp thể an toàn lao động đối với người lao động khu vực có hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 14 của Luật do người sử dụng lao động cấp; tuy nhiên, một số thẻ an toàn điện theo quy định thông tư số 05/2020/TT-BCT của Bộ Công Thương lại do Sở Công Thương cấp, tạo nên gánh nặng thủ tục hành chính cho doanh nghiệp.

***Kiến nghị, đề xuất.***

Bổ sung quy định giao cấp chính quyền, đặc biệt là cấp xã, phường bố trí kinh phí, nhân sự đồng thời với việc giao nhiệm vụ thông tin, tuyên truyền, huấn luyện cho người lao động làm việc không theo họp đồng lao động, làng nghề, nông dân. Tăng cường truyền thông về An toàn, vệ sinh lao đông trên các phương tiên thông tin đại chúng, các mạng xã hội. Nhà nước ưu tiên bố trí nhân sách hỗ trợ thông tin, tuyên truyền, huấn luyện cho đối tượng làm việc không theo hợp đồng lao động.

Bỏ quy định khoản 7 Điều 14 của Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định hạn chế về hình thái tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động. Bổ sung quy định tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại các cơ sở cần bảo đåm an ninh bí mật quốc phòng.

Thống nhất lai các quy định về huấn luyện do trong nội dung huấn luyện đã có nội dung sơ cấp cứu, kỹ thuật an toàn nên đề nghị bỏ các quy định về huấn luyện sơ cấp cứu quy định cho lực lượng sơ cấp cứu quy định tại Điều 79 của Luật; xem xét bỏ quy định về chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động bắt buộc đối với người làm công tác y tế cơ sở, doanh nghiệp tại khoản 4 Điều 73 của Luật; thẻ an toàn điện xếp theo bậc; hợp nhất các nội dung huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất, kinh doanh khí, an toàn điện vào huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

Để đảm bảo sự cạnh tranh lành mạnh trong việc cung ứng dịch vụ bằng cơ chế các cơ quan quản lý nhà nước không thực hiện các dịch vụ huấn luyện, cấp các chứng chỉ, thẻ an toàn. Đề nghị các Bộ rà soát, bãi bỏ các điều kiện kinh doanh đối với tổ chức, cá nhân quy định tại các thông tư do các bộ ban hành đảm bảo thống nhất với nghị định của Chính phủ hướng dẫn Luật An toàn, vệ sinh lao động, đặc biệt liên quan đến tiêu chuẩn người huấn luyện.

**Tham luận 3: Quản lý, chăm sóc sức khỏe người lao động và hoạt động quan trắc môi trường lao động, những kiến nghị và đề xuất**

***Đỗ Trọng Tạo - Phó Trưởng phòng VL-GDNN -   
 Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

I. Quản lý, chăm sóc sức khỏe cho người lao động không chỉ mang lại lợi ích cho người lao động mà còn cho cả chính doanh nghiệp. Thông qua Quản lý, chăm sóc sức khỏe cho người lao động có thể được phát hiện sớm các vấn đề bất thường về sức khỏe từ đó điều trị kịp thời, yên tâm làm việc; doanh nghiệp cũng nắm được tình hình sức khoẻ của người lao động từ đó căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe để tuyển dụng, sắp xếp phù hợp cho từng công việc. Các văn bản qui phạm pháp luật qui định về Quản lý, chăm sóc sức khỏe cho người lao động

- Điều 21, Luật ATVSLĐ 2015;

- Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30 tháng 6 năm 2016 của Bộ Y tế về “Hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động”.

- Thông tư số 14/2013/TT-BYT ngày 06 tháng 05 năm 2013 của Bộ Y tế về “ Hướng dẫn khám sức khỏe”.

Điều 21, Luật ATVSLĐ 2015 qui định về việc khám sức khỏe cho người lao động như sau:

Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

Lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.

Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.

Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn kỹ thuật.

Việc quản lý, chăm sóc sức khỏe, phòng chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động phải được thực hiện từ thời điểm người lao động được tuyển dụng và trong suốt quá trình làm việc tại cơ sở lao động. Việc bố trí, sắp xếp vị trí việc làm phải phù hợp với tình hình sức khỏe của người lao động. Giấy chứng nhận sức khỏe hoặc phiếu khám sức khỏe, sổ khám khỏe định kỳ, sổ khám sức khỏe phát hiện bệnh nghề nghiệp phải được lưu cùng hồ sơ quản lý sức khỏe người lao động.

II. Quan trắc môi trường lao động là hoạt động thu thập, đánh giá số liệu đo lường các yếu tố quan trọng môi trường lao động tại nơi làm việc để có các giải pháp nhằm giảm thiểu tác hại đối với sức khỏe, phòng chống bệnh nghề nghiệp.

Hoạt động quan trắc môi trường lao động nhằm đảm bảo tuân thủ pháp luật của nhà nước và các quy chuẩn Việt Nam về môi trường lao động, tạo môi trường làm việc đảm bảo an toàn lao động cho đội ngũ nhân viên cũng như tạo được thiện cảm với khách hàng. Quản lý được môi trường, an toàn lao động, giảm và tránh được nghề nghiệp cũng như tai nạn lao động, tuân thủ theo quy định của thông tư 19/2016/TT-BYT hướng dẫn bao gồm trách nhiệm của các bên trong việc quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động, Ggảm gánh nặng làm việc, đặc biệt là chi phí ngân sách cho các cơ quan nhà nước trong việc thanh, kiểm tra.

Khoản 4, Điều 16 luật An toàn vệ sinh lao động quy định: Hằng năm hoặc khi cần thiết đơn vị sử dụng lao động phải tổ chức kiểm tra, đô đạc, đánh giá các yếu tố nguy hiểm và yếu tố có hại tại nơi làm việc để tiến hành các biện pháp khắc phục về công nghệ, kỹ thuật nhằm loại trừ, khắc phục và giảm thiểu yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc, cải thiện điều kiện làm việc của người lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

Điều 18, Luật ATVSLĐ 2015. Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc.

Điều 33 đến Điều 38 Nghị đinh số 44/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ (sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 140/2018/NĐ-CP).

*Nguyên tắc thực hiện quan trắc môi trường lao động*

- Thực hiện quan trắc đầy đủ yếu tố có hại được liệt kê trong Hồ sơ vệ sinh lao động do cơ sở lao động lập.

- Đối với nghề, công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc độc hại nguy hiểm, khi quan trắc môi trường lao động phải thực hiện đánh giá gánh nặng lao động và một số chỉ tiêu tâm sinh lý lao động Ec-gô-nô-my quy định tại Khoản 3 Điều 33 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP.

- Quan trắc môi trường lao động thực hiện theo đúng kế hoạch đã lập giữa cơ sở lao động và tổ chức đủ điều kiện thực hiện quan trắc môi trường lao động.

- Quan trắc môi trường lao động bảo đảm như sau:

+ Thực hiện trong thời gian cơ sở lao động đang tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh;

+ Lấy mẫu theo phương pháp lấy mẫu cá nhân và vị trí lấy mẫu được đặt tại vùng có khả năng ảnh hưởng đến người lao động;

+ Đối với quan trắc môi trường lao động bằng phương pháp phát hiện nhanh khi kết quả có nghi ngờ, tổ chức quan trắc môi trường lao động lấy mẫu, phân tích bằng phương pháp phù hợp tại phòng xét nghiệm đủ tiêu chuẩn.

- Yếu tố có hại cần quan trắc, đánh giá được bổ sung cập nhật trong Hồ sơ vệ sinh lao động trong trường hợp sau đây:

+ Có thay đổi về quy trình công nghệ, quy trình sản xuất hoặc khi thực hiện cải tạo, nâng cấp cơ sở lao động mà có nguy cơ phát sinh yếu tố nguy hại mới đối với sức khỏe người lao động;

+ Tổ chức quan trắc môi trường lao động đề xuất bổ sung khi thực hiện quan trắc môi trường lao động;

+ Theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

- Tổ chức thực hiện quan trắc môi trường lao động được thanh toán chi phí quan trắc môi trường lao động; đánh giá tiếp xúc nghề nghiệp, báo cáo và phí quản lý do người sử dụng lao động chi trả theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức quan trắc môi trường lao động báo cáo Bộ Y tế hoặc Sở Y tế về yếu tố có hại mới được phát hiện, phát sinh tại cơ sở lao động mà chưa có quy định về giới hạn cho phép.

*Căn cứ xây dựng kế hoạch quan trắc môi trường lao động*

- Hồ sơ vệ sinh lao động của cơ sở lao động, quy trình sản xuất kinh doanh và số lượng người lao động làm việc tại bộ phận có yếu tố có hại để xác định số lượng yếu tố có hại cần quan trắc, số lượng mẫu cần lấy và vị trí lấy mẫu đối với mỗi yếu tố có hại.

- Số người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm tại cơ sở lao động.

- Yếu tố vi sinh vật, dị nguyên, yếu tố gây dị ứng, ung thư và các yếu tố có hại khác có khả năng gây ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động mà chưa được xác định trong Hồ sơ vệ sinh lao động.

*Nội dung thực hiện:*

Quy định trong phụ lục 1, Nghị định 39/2016/NĐ-CP và tình hình thực tế của doanh nghiệp. Các yếu tố quan trắc môi trường lao động thông thường: vi khí hậu, tiếng ồn và rung động, bức xạ và phóng xạ, chiếu sáng không hợp lý, bụi mịn, các hoá chất độc, các yếu tố vi sinh vật có hại và nhóm yếu tố Tâm sinh lý lao động và Ergonomics. Nhưng tựu trung lại được phân thành các nhóm sau:

* Nhóm yếu tố vi khí hậu trong môi trường lao động: Nhiệt độ, độ ẩm, vận tốc gió, bức xạ nhiệt.
* Nhóm yếu tố vật lý trong môi trường lao động: Ánh sáng, tiếng ồn, độ rung chuyển, điện từ trường tần số công nghiệp, điện từ trường tần số cao, bức xạ ion hóa (Tia X, tia phóng xạ…), bức xạ không ion hóa (Tia UV tử ngoại…)
* Nhóm yếu tố bụi trong môi trường lao động: Bụi toàn phần, bụi hô hấp, bụi mịn...
* Nhóm yếu tố hóa học, hơi khí độc trong môi trường lao động, hóa chất độc hại.
* Nhóm yếu tố vi sinh trong môi trường lao động.
* Nhóm yếu tố tâm sinh lý lao động và Ergonomics, các yếu tố kỹ thuật, tổ chức lao động, kinh tế, xã hội, tự nhiên, văn hóa
* Các yếu tố về tổ chức bố trí lao động: bố trí vị trí lao động, phương pháp hoạt động, thao tác làm việc, chế độ lao động và nghỉ ngơi, chế độ ca làm việc, thời gian lao động,…
* Yếu tố tâm – sinh lý: gánh nặng lao động thể lực, căng thẳng thần kinh tâm lý, căng thẳng thần kinh – giác quan, tư thế lao động, ecgonomy.

***Quy trình thực hiện quan trắc môi trường lao động***

- Trước khi thực hiện quan trắc môi trường lao động, tổ chức quan trắc môi trường lao động đảm bảo máy móc, thiết bị phục vụ quan trắc môi trường lao động được hiệu chỉnh, hiệu chuẩn theo đúng quy định của pháp luật.

- Thực hiện đúng và đầy đủ quy trình quan trắc môi trường lao động đã cam kết.

- Thông báo trung thực kết quả quan trắc môi trường lao động cho người sử dụng lao động.

- Trường hợp kết quả quan trắc môi trường lao động không bảo đảm, cơ sở lao động thực hiện như sau:

+ Triển khai biện pháp cải thiện điều kiện lao động, giảm thiểu yếu tố có hại và phòng chống bệnh nghề nghiệp;

+ Tổ chức khám sức khỏe phát hiện sớm bệnh nghề nghiệp và bệnh liên quan đến nghề nghiệp cho người lao động ở các vị trí có môi trường lao động không đảm bảo;

+ Bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

*Quản lý, lưu trữ kết quả quan trắc môi trường lao động*

- Kết quả quan trắc môi trường lao động lập theo Mẫu số 04 Phụ lục III ban hành kèm theo Nghị định số 44/2016/NĐ-CP và được lập thành 02 bản: 01 bản gửi cơ sở lao động đã ký hợp đồng thực hiện quan trắc môi trường lao động và 01 bản lưu tại tổ chức thực hiện quan trắc môi trường lao động.

- Thời gian lưu giữ kết quả quan trắc môi trường lao động thực hiện theo quy định của pháp luật.

- Kết quả quan trắc môi trường lao động phải được thông báo công khai cho người lao động tại nơi quan trắc môi trường lao động.

III. Đề xuất, kiến nghị

Các qui định về quản lý, chăm sóc sức khỏe cho người lao động và hoạt động quan trắc môi trường lao động ty đã đạt được một số kết quả nhưng cần một số đề xuất, kiến nghị như sau:

* Sửa đổi bổ sung một số Điều của Luật ATVSLĐ cho phù hợp như:

+ Hoạt động nhận diện và đánh giá các yếu tố nguy, hiểm, yếu tố có hại, lập Hồ sơ VSMTLĐ.

+ Qui định về cấp phép hoạt động đối với các doanh nghiệp hoạt động quan trắc môi trường lao động

+ Công nhận kết quả lẫn nhau của kết quả quan trắc MTLĐ và QT môi trường nếu cùng phương pháp, địa điểm… để thuận lợi, tiết kiệm giảm bớt gánh nặng chi phí.

+ Cải tiển qui trình quan tắc MTLĐ.

+ Qui định về thời gian khám sức khỏe cho Người lao động làm nghề, công việc NN độc hại phù hợp.

+ Qui định về khám sức khỏe cho Người lao động trước khi bố trí công việc.

+ Qui đinh về khám sức khỏe định kỳ.

+ Qui định về khám Bệnh nghề nghiệp.

+ Làm rõ, thay đổi phù hợp đối với trách nhiệm của NSDLĐ «  Thanh toàn chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động bị tai nạn LĐ, BNN »

- Sửa đổi Luật Đầu tư : Làm rõ và bổ sung các mục nghành nghề king doanh có diều kiện cho phù hợp với các Luật chuyên nghành đối với đơn vị quan trắc Môi trường lao động.

- Đối với Nghị định 88/2020/NĐ-CP.

+ Loại bỏ bớt điều kiện để NLĐ có đóng BHXH được hưởng quyền lợi khám, phát hiện và điều trị BNN khi bị mắc BNN.

+ Quy định rõ ràng đối với điều kiện hỗ trợ kinh phí choc ơ sở lao động thực hiện huấn luyện về VSLĐ, phục vụ hiệu quản cho công tác dự phòng BNN và TNLĐ.

+ Bổ sung quy định cho phép sử dụng Quỹ BHTNLĐ, BNN cho công tác dự phòng, giao cho các đơn vị kỹ thuật của nghành y tế tại các khu vực ( Các Viện y tế dự phòng) nhằm đảm bảo kiểm soat chất lượng và hiệu quả đối với hoạt động quan trắc môi trường lao động, khám, chẩn đoán và điều trị BNN đúng và đủ yeu cầu kỹ thuật theo quy định của luật ATVSLĐ và các văn bản hướng dẫn.

- Các quy định về điều kiện để NLĐ được hưởng chế độ bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật còn chưa hợp lý, mức bồi dưỡng thấp. Việc bồi dưỡng khó khăn đối với người lao động phải lưu động, di chuyển…. cần xem xét cơ chế bồi dưỡng linh động để thuận lợi cho doanh nghiệp, Người lao động.

**Tham luận 4: Những vấn đề về quản lý máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt, những kiến nghị và đề xuất**

***Nguyễn Thanh Phong - Phó trưởng phòng VL - ATLĐ -   
Sở lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

*1. Kết quả triển khai và những vấn đề trong thi hành các quy định của Luật ATVSLĐ về quản lý máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu ngiêm ngặt về an toàn lao động.*

a) Đề xuất xây dựng DM máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

Thực hiện khoản 2 Điều 28 Luật an toàn, vệ sinh lao đông,Bô Lao dông -Thương binh và Xã hội ban hành Danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động tại Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH trên cơ sở đề xuất của 06/10 Bộ quản lý chuyên ngành (DM gồm 46 loại máy, thiết bị YVNN về ATLĐ; 34 thiết bị đặc thù quân sự). Qua 03 năm triển khai Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH nêu trên, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các bộ rà soát, sửa đổi Danh mục để phù hợp với tình hình phát triển của xã hội và đã có 07/10 bộ tham gia đề xuất bổ sung, sửa đối Danh mục theo thẩm quyền quản lý và đã ban hành Thông tu số 36/2019/TT-BLĐTBXH thay thê Thông tư số 53/2016/TT-BLDTBXH (DM gồm 45 loại máy, thiết bịYVNN về ATLĐ; 34 thiết bị đặc thù quân sự; 15 phương tiện, thiết bị đặc thù quản lý của Bộ Công an). Công tác đề xuất danh mục theo quy định của Luật được toàn diện hơn, các bộ đã tham gia rất tích cực trong rà soát, đánh giá xây dựng danh mục theo đặc thù chuyên ngành. Việc để xuất xây dựng danh mục máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt của các Bộ đều đưa ra đánh giá tiêu chí để đưa vào danh mục kèm theo quy trình kiểm định, quy chuẩn kỹ thuật và TCVN làm căn cứ kiểm định. 03 Bộ không đề xuất danh mục là Bộ Y tế, Bộ Nông nghiệp PTNT và Bộ Khoa học và Công nghệ do đặc thù ngành hoặc do đã thực hiện theo quy định của Luật chuyên ngành.

b) Về thực thi các quy định trong sử dụng máy, thiết bị:

- Việc đảm bảo xuất xứ, nguồn gốc, chất lượng máy, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đã được các bộ triển khai theo quy định của Luật chất lượng sản phẩm hàng hóa. Theo đó các bộ đều đã ban hành danh mục sản phẩm hàng hóa nhóm 2 trong đó có bao gồm máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt; ban hành quy chuẩn kỹ thuật quốc gia; chỉ định tố chức đánh giá sự phù hợp đế thực hiện công tác quản lý chất lượng. Về phía người sử dụng lao động khi trang cấp máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động bước đầu đã có sự quan tâm nhiều đến trách nhiệm phải đảm bảo chất lượng máy thiết bị, PTBVCN khi trang cấp cho người lao động. Tuy nhiên tỷ lệ tuân thủ quy định này chưa cao. Theo quy định của Bộ LĐTBXH thiết bị kiểm định lần đầu phải có giấy chứng nhận phù hợp với quy chuẩn kỹ thuật quốc gia để thúc đẩy doanh nghiệp tuân thủ quy định này.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Số lượng máy, thiết bị được chứng nhận hợp quy (Bộ LĐTBXH) | | | |
| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 378.956 | 455.799 | 232.193 | 601.781 |

Việc thực hiện kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ đã được các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tuân thủ tốt. Công tác kiểm định trên thực tế đã được các doanh nghiệp thực hiện có nề nếp trong nhiều năm trước khi Luật ATVSLĐ ban hành. Việc thông tin, tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra công tác kiểm định tại các doanh nghiệp của các cơ quan quản lý nhà nước tại trung ưong và địa phương được thực hiện thường xuyên.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Số lượng máy, thiết bị được kiểm định -Bộ LĐTBXH (đon vị: triệu thiết bị)** | | | | | | |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 2,3 | 2.5 | 2.5 | 2.7 | 3 | 3,1 | 3,5 |

Tuy nhiên, trong khu vực không có quan hệ lao động công tác kiểm định chua được thực hiện đầy đủ bởi một số nguyên nhân: hoạt động thông tin tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm còn khó khăn do thiếu nguồn lực cán bộ, thiếu chế tài hoặc khó xử lý vi phạm hành chính; các tổ chức cá nhân sửdụng máy, thiết bị trong khu vực này nhỏ lẻ thiếu hiếu biết về pháp luật, an toàn lao động, an toàn vận hành, thiếu kinh phí cho việc kiểm định; các thiết bị cũ, trôi nổi không đảm bảo an toàn vận hành. Năm 2017, trong khuôn khổ Chương trình mục tiêu Giáo giục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động, Bộ Lao dông-Thuong binh và Xã hội đã triển khai thí điểm hỗ trợ công tác kiểm định, sửa chữa thiết bị, huấn luyện vận hành, ATVSLĐ cho khu vực này. Việc triển khai trong khu vực này rất khó khăn do sự thiếu hợp tác của người dân, cơ sởlao động; thiết bị cũ nát ko đảm bảo an toàn vận hành, ở vùng sâu vùng xa khó tiếp cận.

Công tác khai báo sử dụng thiết bị đã được các doanh nghiệp triển khai thực hiện. Tuy nhiên, do số lượng thiết bị được kiểm định thuộc quản lý của các bộ là rất lớn nên việc tiếp nhận khai báo tại địa phương có khối lượng công việc rất lớn. Bộ LĐTBXH đã tiếp nhận để xuất của địa phương báo cáo Văn phòng Chính phủ để phân cấp công tác tiếp nhận khai báo xuống cấp huyện, Văn phòng Chonhs phủ đồng ý phương án phân cấp và sẽ triển khai trong thời gian sắp tới. Ngoài ra, đề nghị các bộ ngành thúc đẩy việc xây dựng cơ sở dữ liệu về công tác kiếm định để có thể giảm bớt việc khai báo bằng văn bản.

c) Công tác quản lý hoạt động của các tổ chức kiểm định, kiểm định viên.

Để quản lý hoạt động của các tổ chức kiểm định Bộ LĐTBXH đã trình Chính phủ ban hành Nghị định số 44/2016/NĐ-CP; Nghị định 140/2018/NÐ-CP sửa đổi Nghị định số 44/2016/NĐ-CP trong đó quy định về cơ quan có thẩm quyền cấp, điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật, trình tự, thủ tục, hồ sơ cấp mới, cấp lại, gia hạn, thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động của tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; tiêu chuẩn kiểm định viên; chếtài xử lý vi phạm hành chính đối với hoạt động kiểm định; ban hành Thông tư số 16/2017/TT-BLĐTBXH quy định chương trình và hướng dẫn công tác huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm đinh kỹ thuật an toàn lao động cho kiểm định viên. Các bộ cũng ban hành các văn bản hướng dẫn hoạt động huấn huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm định viên đối với các máy thiết bị thuộc phạm vi quản lý.

Công tác huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ và cấp chứng chỉ cho kiểm định viên; cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định được đã được các bộ triển khai thực hiện theo đúng điều kiện, trình tự thủ tục đã quy định. Trong lĩnh vực thuộc quản lý của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, số tổchức được cấp GCN đủ điều kiện hoạt động kiểm định là 170 tổ chức với 1.091 kiểm định viên. mỗi năm huấn luyện nghiệp vụ cho khoảng 250 học viên; bổi dưỡng nghiệp vụ định kỳ cho khoảng 160 kiểm định viên đã cấp chứng chỉ.

Phần lớn các tổ chức cung cấp dịch vụ kiểm định về cơ bản đã tuân thủtốt các quy định của pháp luật liên quan đến hoạt động kiểm định, thực hiện kiểm định theo quy trình kiểm định đã được cơ quan có thẩm quyền ban hành. Tuy nhiên, vẫn còn một số ít các tổ chức vì chạy theo lợi nhuận, trong quá trình triển khai cung cấp dịch vụ, vẫn chưa tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật. Một số lỗi vi phạm điểm hình như: không duy trì điều kiện hoạt động kiểm định; cung cấp dịch vụ kiểm định ngoài phạm vi được cấp giấy chứng nhận; vi phạm quy trình kiểm định (không có đầy đủ biên bản hiện trường, biên bản kiểm định không có chữ ký của người chứng kiến kiểm định, rút ngắn thời hạn kiểm định nhưng không ghi rõ lý do); kiểm định viên kiểm định thiết bị ngoài phạm vi ghi trong chứng chỉ kiểm định viên. Cơ quan quản lý nhà nước đã xửphạt vi phạm hành chính đối với một số tổ chức cung cấp dịch vụ kiểm định, kiểm định viên, cụ thể: Thu hồi GCN của 02 tổ chức; đình chỉ có thời hạn 04 tổchức; thu hồi 01 chứng chỉ KĐV; tước quyền sử dụng 05 chứng chỉ KĐV.

Các bộ đã cơ bản ban hành đầy đủ quy trình kiểm định máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động. Công tác xây dựng và ban hành các quy chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động đã được các bộ triển khai cơ bản đáp ứng yêu cầu quản lý và đang được tiếp tục xây dựng và hoàn thiện. Tuy nhiên, việc rà soát điều chỉnh hệ thống quy chuẩn kỹ thuật quốc gia còn chậm, một sốnội dung của các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia đã lỗi thời, không phù hợp với thực thế chưa được sửa đổi.

d) Việc phối họp giữa các bộ trong quản lý nhà nước về máy thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

Việc phối hợp trong quản lý nhà nước về máy thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động giữa các bộ chưa thường xuyên. Công tác báo cáo vềviệc quản lý máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệsinh lao động đối của các bộ về Bộ LĐTBXH theo quy định tại điểm d khoản 3 Điều 32 của Luật (mẫu báo cáo được quy định tại Thông tư số 16/2017/TT-BLĐTBXH) phục vụ sửa đổi chính sách và định hướng các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý chưa được các bộ thực hiện.

*2. Đề xuất kiến nghị:*

- Tiếp tục xây dựng cơ chế hỗ trợ phòng ngừa tai nạn lao động trong sửdung máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động trong khu vực phi kết cấu.

- Các bộ, ngành thực hiện rà soát, hoàn thiện hệ thống quy trình kiểm định quy chuẩn kỹ thuật quốc gia để phù hợp với thực tiễn và sự phát triển khoa học công nghệ;

- Thực hiện tốt công tác phối hợp trong quản lý nhà nước và cơ chế báo cáo, thống kê về cơ quan chủ trì để thống nhất quản lý.

- Việc khai báo sử dụng máy, thiết bị với Sở LĐTBXH địa phương đã phát huy tốt vai trò giám sát của địa phương và đạt được hiệu quả cao. Tuy nhiên, để giảm bớt thủ tục hành chính, đề nghị các bộ xây dựng cơ sở dữ liệu vềhoạt động kiểm định. Khi có cơ sở dữ liệu được vận hành, việc khai báo có thểđược thực hiện thông qua cơ sở dữ liệu đế giảm bớt công việc cho cán bộ cơ sởvà doanh nghiệp.

**Tham luận 5: Phân loại điều kiện lao động, danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các chế độ liên quan.**

***Võ Ngọc Hải - Trưởng phòng VL – ATLĐ   
Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

Trong lĩnh vực dân sự, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hộị đã nghiên cứu, xây dựng ban hành Danh mục gồm 1.823 nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, trong đó có 66 nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại VI, 498 nghề công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại V và 1259 nghề công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm loại IV *(Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH Ban hành Danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm).*

Việc ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đã góp phần triển khai chế độ chăm sóc sức khỏe, bổi dưỡng hiện vật, tiền lương và nghỉ hưu sớm hưởng chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động được thực hiện tốt hơn và đi vào thực tiễn cuộc sống.

Việc ban hành tiêu chuẩn, phương pháp phân loại lao động theo điều kiện lao động đối với nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (NNĐHNH) đã góp phần đảm bảo việc xây dựng danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại đảm bảo tính khoa học, phù hợp với thực tiễn..

1. *Mặt hạn chế.*

Còn nhiều nghề, công việc chưa được đưa vào danh mục nghề đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên người lao động không được hưởng các chế độ như: tiền lương, phép năm, bồi dưỡng bằng hiện vật...

Việc xác định tên nghề người lao động làm việc có thuộc trong danh mục nghề cũng rất khó khăn, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất vừa và nhỏ, làng nghề, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khi xây dựng thang bảng lương chưa xem xét đối chiếu hoặc quan tâm tới danh mục nghề để áp dụng các chế độ chính sách cho người lao động. Việc đặt tên nghề, công việc không có quy định cụ thể mà theo quan điểm, thói quen của người SDLĐ hoặc do lịch sử để lại, dẫn đến khó khǎn trong quá trình thực hiện giải quyết các chếđộ bảo hiểm xã hội cho người lao động. Một số nghề, công việc có tính chất tương tự nhưng khác với tên gọi trong văn bản hoặc nằm tại các lĩnh vực hoặc nhóm ngành nghề khác thì chưa rõ quy định có được áp dụng không. Việc phân loại nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chủ yếu chỉ được thực hiện ở các doanh nghiệp lớn, sử dụng nhiều lao động.

Chưa quy định thủ tục, hồ sơ để tiến tới thực hiện thủ tục hành chính đối với việc điều chỉnh chức danh, công việc ghi trong số bảo hiểm xã hội của người lao động, nhất là đối tượng làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm dẫn đến các vướng mắc trong thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội như giảm tuổi nghỉ hưu cho người lao động.

Điều 25 Luật ATVSLĐ quy định người SDLĐ có trách nhiệm đảm bảo thời gian tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, có hại nằm trong giới hạn an toàn được quy định trong các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia tương ứng và liên quan, tuy nhiên đến nay chua có quy định đầy đủ về nội dung trên.

Sự khác nhau trong tên gọi nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc trong danh mục trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân gây ra những xung đột nhất định trong triển khai thực hiện tại cơ sở.

1. *Một số đề xuất, kiến nghị.*

Đề nghị nghiên cứu, ban hành tiêu chuẩn, phương pháp phân loại lao động theo điều kiện lao động đối với nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (NNĐHNH). Hàng năm tổ chức rà soát bổ sung vào danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Hướng dẫn bổ sung nguyên tắc áp dụng danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Quy định bổ sung thủ tục hành chính đối với việc điều chỉnh chức danh, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ghi chưa đúng, ghi sai trong số bảo hiểm xã hội của người lao động.

Về kiến nghị nêu trên, đến nay Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 29/2021/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động, trong đó có nguyên tắc áp dụng danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Đề xuất nghiên cứu, bổ sung mục ghi chú phân loại điều kiện lao động đối người lao động làm nghề, công việc năng nhọc, độc hại trong số/thẻ dữ liệu bảo hiểm để tạo thuận lợi trong việc thực hiện chế độ nghỉ hưu đối với người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Đề xuất quy định rõ trong luật việc giảm thời giờ làm việc nói chung đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đối với giờ làm việc chi tiết theo thông số kỹ thuật tiếp xúc thì quy định trong quy chuẩn kỹ thuật hoặc các văn bản khác có liên quan. Việc giảm thời giờ làm việc đã được quy định tại khoản Điều 105 Bộ luật lao động 2019.

***Câu hỏi:*** Công ty TNHH Ford Việt Nam có lĩnh vực hoạt động: Lắp ráp, sản xuất các loại ô tô và phụ tùng ô tô. Công ty đã tiến hành xác định công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc độc hại, nguy hiểm theo các văn bản quy định, tuy nhiên trong quá trình thực hiện Công ty gặp một số vướng mắc cần được sự tư vấn, hướng dẫn như sau:

Lĩnh vực hoạt động của Công ty là lắp ráp ô tô nhưng Công ty vẫn có một số hoạt động phụ trợ như lái xe nâng hàng hóa từ xe tải vào kho, vận chuyển rác; nhân viên vận hành máy nén khí… Trong quá trình xem xét xác định công việc nặng nhọc độc hại, Công ty chỉ xem xét lĩnh vực lắp ráp ô tô, xe máy theo Thông tư số 11/2020/TT- BLĐTBXH. Công ty đề nghị giải đáp, việc xác định công việc nặng nhọc độc hại này đã đầy đủ chưa? Công ty có cần xem xét các lĩnh vực khác bên ngoài lĩnh vực lắp ráp ô tô, xe máy không?

Khi xác định một công việc là nặng nhọc độc hại, Công ty xem xét tên nghề, công việc có trùng với tên nghề, công việc được quy định trong danh mục văn bản pháp luật và đặc điểm về điều kiện của nghề, công việc nặng nhọc độc hại tương ứng. Công ty thực hiện như vậy có đúng không hay chỉ cần tên nghề hoặc công việc trùng với tên nghề hoặc công việc được quy định trong văn bản pháp luật là đủ để xác định công việc nặng nhọc độc hại?

Ngoài ra, hàng năm Công ty có thuê đơn vị độc lập đủ điều kiện thực hiện quan trắc môi trường lao động theo Nghị định số [44/2016/NĐ-CP](http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=185117). Kết quả quan trắc chỉ ra các yếu tố khí hậu, vật lý, từ trường, bụi các loại, hơi khí độc và tâm sinh lý lao động - ergonomic tại tất cả các vị trí lao động đều trong giới hạn tiêu chuẩn cho phép.

Công ty dựa vào kết quả nêu trên để đánh giá đặc điểm về điều kiện lao động của nghề, công việc nặng nhọc độc hại. Vậy, việc sử dụng kết quả này để đánh giá đặc điểm về điều kiện lao động khi xác định công việc nặng nhọc độc hại có đúng không? Nếu chưa thì căn cứ văn bản pháp luật nào để xác định đặc điểm về điều kiện lao động của công việc nặng nhọc độc hại? Đơn vị nào được phép làm việc này?

*Về vấn đề này, xin tư vấn, trả lời như sau:*

Việc áp dụng chức danh nghề, công việc đối với các nghề, công việc ngoài lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính của Công ty, theo quy định tại Thông tư số 11/2021/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, trong quá trình xác định các nghề, công vỉệc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm tại Công ty, ngoài lĩnh vực sản xuất ô tô, xe máy, Công ty cần xem xét đến các lĩnh vực khác có liên quan đến toàn bộ lĩnh vực sản xuất, kinh doanh của Công ty.

Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành kèm theo mô tả điều kiện lao động.

Vì vậy, phải căn cứ vào tên nghề, công việc thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành và đặc điểm điều kiện lao động của nghề, công việc được mô tả kèm theo để xác định nghề, công việc tương ứng tại Công ty có thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hay không.

Số đo môi trường lao động định kỳ như nêu tại câu hỏi của ông chưa đủ thông tin để đánh giá điều kiện lao động. Vì vậy, Công ty TNHH Ford Việt Nam cần thực hiện đánh giá điều kiện lao động theo qui định tại Thông tư số 29/2021/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh xã hội để căn cứ đề xuất đưa ra khỏi hoặc bổ sung vào danh mục nghề công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm và thực hiện các cải tiến điều kiện lao động đảm bảo môi trường lao động.

**Tham luận 6: An toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và những kiến nghị, đề xuất**

***Mạch Lộc Mão - Chuyên viên phòng VL – ATLĐ -   
 Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

Chương V của Luật ATVSLĐ quy định việc bảo đảm ATVSLĐ đối với cơ sở sản xuất kinh doanh, trong đó tập trung chủ yếu về: tổ chức bộ máy hoạt động *(bố trí bộ phận ATVSLĐ, bộ phận y tế, mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, hội đồng ATVSLĐ cơ sở)*; quy trình tố chức triển khai *(việc xây dựng kế hoạch ATVSLĐ, tự kiểm tra, đánh giá nguy cơ nguy cơ tại cơ sở, việc xây dựng kế hoạch ứng cứu khẩn cấp, hoạt động thống kê, báo cáo về ATVSLĐ).*

Trong chương này, đã có những quy định linh hoạt về tổ chức bộ máy nhằm phù hợp với tính chất, quy mô của doanh nghiệp và được hướng dẫn cụ thể tại Chương V Nghị định số 39/2016/NĐ-CP và Thông tư số 07/2016/TT-BLDTBXH ngày 15/5/2016 quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác ATVSLÐ tại cơ sở SXKD.

1. Mặt hạn chế

Quy định về người làm công tác ATVSLĐ, y tế, mạng lưới an toàn, vệ sinh viên chưa phù hợp với các loại hình doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa, cơ sở sản xuất kinh doanh dưới 10 lao động. Các doanh nghiệp này không đảm bảo nhân lực để bố trí được người làm công tác ATVSLĐ, người làm công tác y tế đáp ứng được các điều kiện theo quy định và triển khai được các quy định vềATVSLÐ. Quy định về điều kiện, tiêu chuẩn trình độ, kinh nghiệm đối với nhân viên ATVSLĐ còn gây khó khăn cho việc tuyển dụng lao động đáp ứng quy định của Pháp luật. Việc quy định nếu không bố trí được thì ký hợp đồng thuê cũng gặp trở ngại do ít có đơn vị đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật để thuê, ví dụ: Nghị định 39/2016/NĐ-CP yêu cầu ký hợp đồng bộ phận y tế có mặt rong vòng 30 phút, cơ sở khám chữa bệnh phải có mặt tại cơ sở SXKD đối với vùng đồng bằng, 60 phút đối với vùng sâu, vùng xa; người làm công tác ATVSLĐ phải thuộc các chuyên ngành kỹ thuật, trình độ ít nhất trung cấp hoặc trực tiếp làm công việc kỹ thuật có ít nhất 3 năm kinh nghiệm.

Thực tế nhiều doanh nghiệp có trên 200 người lao động nhưng không bố trí người làm công tác y tế lao động hoặc không thành lập bộ phận y tế theo quy định do không tuyển được người làm người làm y tế theo quy định và cũng không thuê ký họp đồng được theo quy định tại Nghị định 39/2016/NÐ-CP. Việc yêu cầu có người làm công tác y tế hoặc ký hợp đồng với cơ sở y tế gây lãng phí không cần thiết vì đã có sự hỗ trợ của hệ thống y tế địa phương, *(kế cả trường hợp cấp cứu).* Hơn nữa, việc thuê hoặc ký hợp đồng đối với các đơn vị y tế cũng rất khó khăn, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa. Yêu cầu có mặt kịp thời trong vòng 60 phút đối với vùng núi, vùng sâu, vùng xa trong trường hợp khẩn cấp là khó khả thi, không phù hợp đối với công việc lưu động.

Khoản 4 Điều 73 của Luật ATVSLĐ quy định người làm công tác y tế phải có chuyên môn về y tế và chứng chỉ y tế lao động. Nội dung đào tạo tại Thông tư 29/2021/TT-BYT có sự trùng lắp với Điều 14 Luật ATVSLĐ về huấn luyện đã được hướng dẫn tại Nghị định 44/2016/NĐ-CP, cũng gây nên những gánh nặng về chứng chỉ cho đội ngũ y tế cơ sở khi phải có bằng cấp ngành y, chứng chỉ hành nghề y theo Luật Khám chữa bệnh, chứng chỉ y tế lao động và chứng nhận huấn luyện chung.

*Về lực lượng sơ cấp cứu*: Việc quy định thành lập riêng một lực lượng sơ cấp cứu chuyên trách tại nơi làm việc là không phù hợp với nguyên tắc tại chỗ kịp thời do khi cần thì không có mặt. Do nội dung huấn luyện sơ cấp cứu cũng như xử lý tình hướng sự cố đã được đưa vào chương trình huấn luyện ATVSLĐcho mọi người lao động tại cơ sở sản xuất kinh doanh nhằm đáp ứng kịp thời việc xử lý sự cố, tham gia ngay vào quá trình sơ cấp cứu, nên việc quy định riêng tổchức lực lưọng úng cứu tại Điều 79 Luật ATVSLĐ là không cần thiết.

Mạng lưới an toàn vệ sinh viên tại nhiều doanh nghiệp hoat dông không hiệu quả, có tính chất đối phó các cơ quan quản lý khi thanh tra, kiểm tra. Nhiều người SDLĐ không quan tâm, tạo điều kiện cho lực lượng nay hoạt động. An toàn vệ sinh viên không có phụ cấp hoặc phụ cấp ở mức rất thấp dẫn tới không khích lệ được an toàn vệ sinh viên làm việc.

Doanh nghiệp chưa quan tâm dành kinh phí hoặc cắt giảm kinh phí cho công tác ATVSLĐ; nhiều lao động chấp nhận làm việc trong những điều kiện không đảm bảo ATVSLĐ. Một số công ty chua bố trí túi sơ cấp cứu tại nơi làm việc, chưa trang bị phương tiện kỹ thuật phục vụ ứng cứu, sơ cứu tại chỗ. Công tác tự kiểm tra ở nhiều doanh nghiệp còn hình thức, chưa hiệu quả.

Khoản 2 Điều 71 trong Chương V của Luật ATVSLĐ quy định trách nhiệm quản lý nhà nước ATVSLĐ đối với ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao là chưa phù hợp với nội hàm của chương V Luật ATVSLĐ, đặc biệt là công tác thanh tra, xử lý vi phạm.

Ngoài việc áp dụng các quy định tại chương V của Luật ATVSLĐ, các cơ sở sản xuất kinh doanh vẫn phải áp dụng đồng thời các quy định tại các từ I đến IV, nhưng tiêu đề chương dễ gây hiểu làm. Nội hàm của chương này chính là quy định về hệ thống quản lý ATVSLĐ.

2. Đề xuất, kiến nghị

Quy định việc áp dụng không bắt buộc chương này đối với các cơ sở SXKD có quy mô lao động nhỏ, không thuộc các ngành nghề nguy cơ, rủi ro cao.

Rà soát quy định tiêu chuẩn đối người làm công tác ATVSLĐ theo hướng phù hợp hơn với thực tiễn. Xem xét, sửa đối các quy định phù hợp về bộ phận y tế cơ sở khi đã hình thành các trung tâm y tế tới tận xã phường. Xem xét, bỏ quy định về lực lượng sơ cấp cứu quy định tại Điều 79 của Luật ATVSLĐ do mọi đối tượng trong doanh nghiệp đã được huấn luyện sơ cấp cứu nhằm chủ động thực hiện sơ cấp cứu tại chỗ, tránh trùng lắp nội dung huấn luyện ATVSLÐ đã được quy định tại Điều 14 của Luật ATVSLĐ và Nghị định 44/2016/NĐ-CP và tiết kiệm thời gian cho doanh nghiệp.

Rà soát, ghép nội dung đào tạo chứng chỉ y tế lao động quy định đối với bộ phận y tế cợ sở vào chương trình huấn luyện đối với người làm công tác y tế quy định tại Điều 14 của Luật ATVSLĐ; bỏ quy định yêu cầu về chứng chỉ y tế lao động trong doanh nghiệp tại khoản 4 Điều 73 của Luật ATVSLĐ; đảm bảo sự tương đồng về huấn luyện ATVSLĐ giữa bộ phận ATVSLĐ và bộ phận y tế cơ sở, bảo đảm tính khả thi và thực tiễn trong triển khai Luật. Việc đào tạo chuyên ngành y tế lao động nên thực hiện theo quy định trong Luật Giáo dục và đào tạo, Luật Giáo dục nghễ nghiệp.

Chuyển quy định tại khoản 2 Điều 71 trong Chương V của Luật ATVSLĐ quy định trách nhiệm quản lý nhà nước ATVSLĐ đối với ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao về chương VI Quản lý nhà nước về ATVSLĐ và giao một số nội dung quản lý nhà nước cho ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao theo hướng phân cấp, phân quyền phù hợp.

**Tham luận 7: Chế độ bồi thường, trợ cấp từ người sử dụng lao động, chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp những kiến nghị và đề xuất  
  
 *Trương Thị Thủy – Chuyên viên phòng VL –ATLĐ   
 Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

Đại dịch Covid-19 không chỉ gây ra một cuộc khủng hoảng y tế mà còn một cuộc khủng hoảng kinh tế, xã hội nghiêm trọng chưa từng có. Điều này đòi hỏi phải thực hiện và mở rộng hơn các gói an sinh xã hội (ASXH) nhằm đảm bảo đời sống cho NLĐ cũng như người dân trong bối cảnh dịch bệnh covid, để không ai bị bỏ lại phía sau. Trong đó chế độ bồi thường, trợ cấp từ người sử dụng lao động và BHTNLĐ, BNN đối với NLĐ bị tai nạn lao động, BNN là một trong những chính sách rất cần thiết để góp phần an sinh xã hội, đảm bảo ổn định cho người lao động, doanh nghiệp hướng đến phục hồi, phát triển sau đại dịch. Đặc biệt dịch đã và đang tác động mạnh vào khu công nghiệp, khu chế xuất, những nơi tập trung lượng lớn lao động (khoảng 4 triệu người), có các doanh nghiệp lớn trong chuỗi giá trị toàn cầu, đóng góp nhiều cho phát triển kinh tế, thu ngân sách.

Pháp luật nước ta đã có những quy định nhằm đảm bảo ASXH cho mọi người dân, bao gồm các lĩnh vực về bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,ưu đãi xã hội (ƯĐXH), trợ giúp xã hội, các dịch vụ xã hội cơ bản. Các lĩnh vực này đã tạo thành các tầng, các lưới đỡ cho người lao động, người dân khi gặp các rủi ro trong cuộc sống.  Đại dịch covid xảy ra, các lĩnh vực pháp luật về ASXH đều phát huy tác dụng, vai trò của mình, trong đó phát  huy tác dụng nhất chính là pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và trợ giúp xã hội; trong giai đoạn phục hồi, phát triển sau đại dịch là bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Khi người lao động bị tai nạn lao động, BNN sẽ được hưởng các chính sách bồi thường, trợ cấp TNLĐ, BNN từ người sử dụng lao động và Chế độ trợ cấp một lần hoặc hàng tháng từ quỹ BHTNLĐ, BNN

***Về trách nhiệm của NSDLĐ và bồi thường, trợ cấp TNLĐ, BNN từ người sử dụng lao động đối với NLĐ bị TNLĐ, BNN.***

Việc quy định trách nhiệm của người lao động khi xảy ra TNLĐ, BNN đã giúp việc bảo đảm quyền lợi, tính mạng, sức khỏe của người lao động khi xảy ra sự cố TNLĐ, BNN.

Việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ đã góp phần giái quyết kịp thời những khó khǎn cho người lao động và thân nhân khi bị TNLĐ, BNN, đặc biệt là khi chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN hiện đang chỉ trả ở mức thấp.

***Điều 38 Luật ATVSLĐ qui định về trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị TNLĐ, BNN gồm***

1. Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị tai nạn lao động và phải tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp;

2. Thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp như sau:

a) Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế;

b) Trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do người sử dụng lao động giới thiệu người lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa;

c) Thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế;

3. Trả đủ tiền lương cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động;

4. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra và cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương nếu bị suy giảm từ 5 % đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

5. Trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động mà do lỗi của chính họ gây ra một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 4 Điều này với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng;

6. Giới thiệu để người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động theo quy định pháp luật;

7. Thực hiện bồi thường, trợ cấp đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày có kết luận của Hội đồng giám định y khoa về mức suy giảm khả năng lao động hoặc kể từ ngày Đoàn điều tra tai nạn lao động công bố biên bản điều tra tai nạn lao động đối với các vụ tai nạn lao động chết người;

8. Sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc;

9. Lập hồ sơ hưởng chế độ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Mục 3 Chương này;

10. Tiền lương để làm cơ sở thực hiện các chế độ bồi thường, trợ cấp, tiền lương trả cho người lao động nghỉ việc do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định tại các khoản 3, 4 và 5 Điều này là tiền lương bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.

***Điều 39, Luật ATVSLĐ 2015 qui định về việc bồi thường, trợ cấp TNLĐ, BNN trong một số trường hợp đặc thù cụ thể như sau:***

1. Trường hợp người lao động bị tai nạn lao động khi thực hiện nhiệm vụ hoặc tuân theo sự điều hành của người sử dụng lao động ở ngoài phạm vi cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức, hợp tác xã, nếu do lỗi của người khác gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn, thì người sử dụng lao động vẫn phải bồi thường cho người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 38 của Luật này.

2. Trường hợp người lao động bị tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở theo tuyến đường và thời gian hợp lý, nếu do lỗi của người khác gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn thì người sử dụng lao động trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 38 của Luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động đã mua bảo hiểm tai nạn cho người bị tai nạn lao động tại các đơn vị hoạt động kinh doanh dịch vụ bảo hiểm, thì người bị tai nạn lao động được hưởng các khoản chi trả bồi thường, trợ cấp theo hợp đồng đã ký với đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm. Nếu số tiền mà đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm trả cho người bị tai nạn lao động thấp hơn mức quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 38 của Luật này, thì người sử dụng lao động phải trả phần còn thiếu để tổng số tiền người bị tai nạn lao động hoặc thân nhân của người bị tai nạn lao động nhận được ít nhất bằng mức bồi thường, trợ cấp được quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 38 của Luật này.

4. Nếu người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, thì ngoài việc phải bồi thường, trợ cấp theo quy định tại Điều 38 của Luật này, người sử dụng lao động phải trả khoản tiền tương ứng với chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Mục 3 Chương này khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên, trường hợp không thống nhất thì thực hiện theo yêu cầu của người lao động.

***Về Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp***:

Bảo hiểm TNLĐ, BNN duợc quy dịnh tại Mục 3 Chuong III của Luật ATVSLĐ và các nghị định, thông tư hướng dẫn chi tiết, với các nội dung chính sau: Điều kiện hưởng, mức hưởng trợ cấp một lần, hàng tháng, chết do TNLĐ, BNN; triển khai các hoạt động phòng ngừa, chuyển đối nghề nghiệp; chế độ dưỡng sức, phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; trợ cấp phục vụ; hồ sơ, thủ tục.

Mức đóng và phương thức đóng vào quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN được điều chỉnh linh hoạt qua các thời kỳ, phù hợp với điều kiện thực tiễn, tạo điều kiện tối đa cho người SDLĐ, người lao động. Căn cứ vào khả năng đảm bảo cân đối quỹ bảo hiểm, Chính phủ đã xem xét giảm mức đóng từ mức tối đa tương đương 1% quỹ tiền lương theo quy định tại Luật ATVSLÐ xuống còn 0,5% theo quy dịnh tại Nghị định số 44/2017/NÐ-CP kể từ ngày 01/6/2017; các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề có nguy cơ cao về TNLĐ, BNN có thể được xem xét giảm mức đóng xuống 0,3% kế từ ngày 15/7/2020 khi đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định tại Nghị định số 58/2020/NĐ-CP. Việc áp dụng mức đóng bằng 0% vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN trong giai đoạn từ ngày 01/7/2021 đến hết 30/6/2022 cũng là chính sách rất kịp thời, góp phần hỗ trợ các doanh nghiệp vượt qua khó khǎn trong giai đoạn dịch bệnh có diễn biến phức tạp.

Một số quy định về điều kiện hưởng chế độ TNLĐ, các trường hợp người lao động không được hưởng chế độ TNLĐ trước đây được quy định trong các văn bản dưới Luật đã được luật hóa trong Luât ATVSLD. Bổ sung quy định truờng hợp người lao động khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các ngành, nghề, công việc có nguy cơ bị BNN mà phát hiện bị BNN thì người lao động được giám định và giải quyết chế độ; quy định chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN đối với người lao động giao kết HĐLĐ đối với nhiều người SDLĐ. Sửa đôi thống nhất quy định về mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau TNLĐ, BNN để phù hợp với chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản được quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội.

Bổ sung một số nội dung được quỹ bảo hiểm TNLĐ,BNN chi trả như: Chi hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN khi trở lại làm việc; chi hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, BNN.

Hồ sơ giải quyết hưởng chế độ TNLĐ, BNN theo Luật ATVSLĐ đã có sự thay đối theo hướng cải cách thủ tục hành chính, cắt giảm các thủ tục rườm rà, không cần thiết, tạo điều kiện thuận lợi cho cá nhân và doanh nghiệp trong việc tham gia và thụ hưởng chế độ TNLĐ, BNN.

Chế độ bảo hiểm TNLĐ đã góp phần giải quyết khó khăn trong cuộc sống cho người lao động và thân nhân gia đình, ốn định hoạt động SXKD, giảm bớt nguy cơ, rủi ro trong lao động, SXKD.

Về tình hình phát triển đối tượng tham gia bảo hiễm TNLĐ, BNN: Có sự gia tăng về đối tượng tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN. Năm 2016, số người tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN là 12.758.230 người; đến năm 2020 là 14.946.965 người, tǎng 17,2 % so với năm 2016, tương ứng tăng 2.188.735 người. Số người tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN trong giai đoạn từ 2016 - 2019 tăng đều qua các năm với tỷ lệ bình quân là 5,76%. Riêng năm 2020, số người tham gia giảm 0,94% so với năm 2019 tương ứng giảm 142.010 người. Đại dịch Covid-19 xảy ra từ đầu năm 2020 đã gây ảnh hưởng nặng nề đến hoạt động SXKD của các doanh nghiệp, nhất là các ngành nghề, lĩnh vực vận tải, khách sạn, nhà hàng, du lịch, giáo dục và một số ngành nghề sản xuất hàng hóa xuất khẩu (may mặc, giầy da) làm cho nhiều doanh nghiệp phải ngừng hoạt động, giải thể, phá sản, cắt giảm lao động, ảnh hưởng đến tình hình tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Về tình hình thu: Khoản 3 Điều 44 Luật ATVSLĐ giao Chính phủ quyết định mức đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN dựa trên cân đối thu chi. Đây là một quy định linh hoạt, phù hợp với thực tế. Năm 2016, số thu quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN là 6.692 tỷ đồng. Năm 2017 là 5.189 tỷ đồng, giảm 22,5% so với năm 2016, tương úng giảm 1.503 tỷ đồng. Năm 2018 là 4.340,9 tỷ đồng, giảm 16,3% so với năm 2017,tương úng giảm 848,1 triệu đồng. Việc thay đối tỷ lệ mức đóngvào quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN từ 1% xuống 0,5% kế từ ngày 01/6/2017 theo quy định tại Nghị định số 44/2017/NĐ-CP của Chính phủ đã có tác động lớn đến kết quả công tác thu bảo hiểm TNLĐ, BNN trong giai đoạn này. Số thu quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN đã tăng trở lại vào năm 2020 đạt 5.175,47 tỷ đồng, tương ứng số với số thu quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN năm 2017. Nghị định số 58/2020/NĐ-CP thay thế Nghị định số 44/2017/NĐ-CP quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buôc vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN có hiệu lực từ ngày 15/7/2020,quy định các trường họp được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thưòng vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN từ 0,5% xuống 0,3%. Tuy nhiên, từ khi Nghị định có hiệu lực thi hành, chưa có đơn vị nào được áp dụng việc giảm tỷ lệ này.

Giái quyết chế độ: Giai đoạn từ năm 2016-2020 đã giải quyết hưởng trợcâp TNLĐ, BNN hàng tháng cho 14.255 trường hợp mới, giải quyết hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN một lần cho 30.633 người (trong đó chết do TNLĐ, BNN là 3.517 người). Số người giải quyết hưởng TNLĐ, BNN có xu hướng gia tăng trong giai đoạn từ năm 2016-2019, nhưng giảm vào năm 2020 do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19. Số chi trợ cấp một lần bình quân giai đoạn 2016 -2020 là 220 tỷ đồng/năm, tăng gấp 1,75 lần so với số chi bình quân giai đoạn 2013 -2015, tương ứng tăng 176 tỷ đồng/năm. Số chi trợ cấp hàng tháng bình quân giai đoạn 2016 - 2020 là 557 tỷ đồng/năm, tăng gấp 1,6 lần so với số chi bình quân giai đoạn năm 2013 - 2015, tương ứng tăng 212 tỷ đồng/năm. Số chi khám giám định thương tật suy giảm khả năng lao động, chi hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh họạt, dụng cụ chỉnh hình bình quân giai đoạn năm 2016 - 2020 là 7.2 tỷđồng/năm. Số chi hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro, chi hỗ trợ chuyến đổi nghềnghiệp bình quân giai đoạn năm 2016 - 2020 là 2 tỷ đồng/năm, trong đó số chỉ hỗtrợ chuyển đổi nghề nghiệp chưa phát sinh. Số chi đóng bảo hiểm y tế bình quân giai đoạn 2016 - 2020 là 5 tỷ đồng/năm.

Trong các nội dung được quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN chi trả, số chi trợ cấp TNLĐ,BNN hàng tháng chiếm tỷ trọng lớn nhất: Bình quân giai đoạn 2016 -2020 số chi trợ cấp TNLĐ, BNN hàng tháng chiếm 70.4% tổng số chi các chế độtừ nguồn quỹ TNLĐ, BNN. Số chi dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau TNLĐ, BNN và số chi hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình bình quân giai đoạn 2016 - 2020 chiếm tỷ trọng nhỏ nhất lần lượt là 0.08% và 0.23% so với tổng số chi các chế độ từ nguồn quỹ TNLĐ, BNN.

Quy định về cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình và niên hạn cấp: Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật ATVSLĐ về chế độ đối với người bịTNLĐ, BNN quy định mức hỗ trợ phương tiện thực hiện theo mức khoán chung theo loại phương tiện và niên hạn, đảm bảo công bằng cho các đối tượng được hưởng chế độ.

Các qui định về trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị TNLĐ, BNN, chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực thi cũng đã phát hiện ra nhiều thiếu sót cần được chỉ ra và đề xuất các chính sách phù hợp.

*1. Trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị TNLĐ, BNN.*

* Bất cập.

Khoản 2 Điều 38 Luật ATVSLĐ quy định “Thanh toán chi phí y tế từ khi sơcứu, cấp cứu đến khi điều trị ốn định cho người bị TNLĐ hoặc BNN...”. Tuy nhiên, trong thực tiểễn, người bị tai nạn, BNN có thể phải chi trả thêm ngoài các chi phí được chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh, của người hành nghề khám chữa bệnh, ví dụ các chi phí người chăm sóc, phương tiện đi lại; quy định còn gây ra cách hiểu khác nhau về chi trả chi phí cho các trường hợp người lao động bị tại nạn giao thông trên đường đi làm và trên đường về, đây là các tai nạn xảy ra nhiều.

Khoản 3 Điều 38 Luật ATVSLĐ quy định “Trả đủ tiền lương cho người lao động bị TNLĐ, BNN phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động;”, tuy nhiên đến nay chưa có hướng dẫn việc xác định về thời gian được tính là nghỉ việc do điều trị TNLĐ, phục hồi chức năng lao động khi cho phép điều trị ngoại trú. Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 của Bộ Y tế mới quy định việc cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội trong thời gian điều trị tại các cơ sở khám chữa bệnh.

Một số trường hợp người SDLĐ chưa kịp thời chi trá, chi trả chưa đúng theo mức phải bổi thường hoặc trợ cấp cho người lao động hoặc không bồi thường, trợ cấp cho người lao động. Mức bồi thường trong trường hợp người lao động bị TNLĐ suy giảm từ 81% sức lao động trở lên hoặc tử vong tương đương 30 tháng tiền lương như hiện nay là chưa phù hợp, đặc biệt trong những trường hợp mức lương trả theo mức tối thiểu vùng thì mức trợ cấp, bổi thường rất thấp, chưa bù đắp được khó khăn do mất mát người thân là lao động chính trong gia đình.

Việc bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ đối với người lao động chết do bị bệnh lý, không liên quan đến điều kiện lao động trong khi làm việc được xem là TNLĐ *(nhồi máu cơ tim, xuất huyết não, ngộ độc thực phẩm từ bên ngoài...)*chưa đúng với bản chất, công bằng đối với NSDLĐ;một số trường họp không gắn với chuyên môn hàng ngày như tham gia cổ vũ hoặc các hoạt động phong trào như tập, dự hội thảo, biểu diễn văn nghệ, thi đấu thể thao, hội thao, đi thăm người ốm, du lịch, nghi mát... do người SDLĐ tổ chức hoặc cử tham gia; các trường hợp bị súc vật cắn trên đường đi làm hoặc tại nơi làm việc.

Do các thủ tục khám, giám định BNN, điều tra tai nạn, đặc biệt là tai nạn giao thông còn quá phức tạp và chậm trễ nên đã ảnh hưởng nhất định đến việc thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ. Nhiều trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn do phá sản nên cũng không thực hiện được chế độ bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ.

Nguời SDLĐ tham gia đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN nhưng khi xảy ra sự cố TNLĐ, BNN vẫn phải chịu các trách nhiệm bồi thường, trợ cấp, chi trả các chi phí y tế là các khoản chi đột xuất rất lớn, gây xáo trộn, ảnh hưởng lớn đến các hoạt động bình thường tại doanh nghiệp, thậm chí gây phá sản, trong khi quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghiệp vẫn có kết dư rất lớn.

* ***Giải pháp nhằm hạn chế và khắc phục:***

Làm rõ quy định trách nhiệm của người SDLĐ đối với người lao động bị TNLĐ, BNN về các chi phí y tế và các khoản chi khác trong trường hợp trên đường đi và về, trên đường đi công vụ hoặc đang trong giai đoạn thực thi công vụ (đi công tác) tại khoản 2 Điều 38 Luật ATVSLĐ.

Xem xét, sửa đổi làm rõ quy định tại khoản 2 Điều 39 của Luật ATVSLĐ trong trường hợp bị tai nạn giao thông do chính lỗi người lao động hoặc do yếu tố khách quan như mưa bão, thời tiết...

Bổ sung giao trách nhiệm quy định, hướng dẫn thời gian điều trị, bao gồm cả điều trị ngoại trú cho Bộ Y tế tại điều 38 của Luật ATVSLĐ.

Xem xét tǎng mức bồi thường đối với người bị TNLĐ, BNN đối với các trường hợp không tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN. Đối với các trường hợp người lao động đã được người SDLĐ tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN thì đề nghị quỹ bảo hiểm đứng ra chi trả toàn bộ thay cho người SDLĐ, và nâng mức hưởng các chế độ cho người lao động và thân nhân của họ lên theo mức tham gia bảo hiểm, không tính theo mức lương cơ sở quá thấp như hiện nay, đúng nguyên tắc bảo hiểm mức hưởng dựa trên mức đóng. Việc này sẽ góp phần giảm khó khăn cho người SDLĐ, bảo đảm sự ổn định của doanh nghiệp khi gặp sự cố TNLĐ, BNN, đồng thời giúp người SDLĐ nhận thức được ý nghĩa tích cực của bảo hiểm TNLĐ, BNN và tích cực tham gia; đồng thời xử lý được phần lớn các trường hợp liên quan đến bệnh lý, không liên quan đến điều kiện lao động trong khi làm việc được xem là *TNLĐ (nhồi máu cơ tim, xuất huyết não, ngộ độc thực phẩm từ bên ngoài, tham gia các hoạt động thể thao...)*; tăng sự đồng thuận từ ngựời SDLĐ do không phải chi trả bồi thường, trợ cấp nữa cũng như nâng cao vị thế, ý nghĩa của bảo hiểm xã hội.

*2. Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.*

Bảo hiểm TNLĐ, BNN duợc quy dịnh tại Mục 3 Chuong III của Luật ATVSLĐ và các nghị định, thông tư hướng dẫn chi tiết, với các nội dung chính sau: Điều kiện hưởng, mức hưởng trợ cấp một lần, hàng tháng, chết do TNLĐ, BNN; triển khai các hoạt động phòng ngừa, chuyển đối nghề nghiệp; chế độ dưỡng sức, phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; trợ cấp phục vụ; hồ sơ, thủ tục.

* Một số hạn chế của chính sách bảo hiểm TNLĐ, BNN:

Luật ATVSLĐ đã bổ sung nội dung chi về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp đối với người bị TNLĐ, BNN tại Điều 55 và hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, BNN tại Điều 56, được hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 88/2020/NĐ-CP. Tuy nhiên, kết quả thực hiện các chính sách hỗ trợ này còn hạn chế,chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp chưa thực hiện được từ khi ban hành, đặc biệt, chính sách hỗ trợ phòng ngừa TNLĐ, BNN triển khai còn chậm. Một số nội dung trong quy định tại Điều 56 của Luật ATVSLĐ mang tính chất khắc phục hậu quảhơn phòng ngừa như phục hồi chức năng, khám chữa BNN, thủ tục xác định đểthực hiện chế độ với người bị TNLĐ, BNN như điều tra lại các vụ TNLĐ, BNN.

Thiếu một số hoạt động phòng ngừa cần thiết từ quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN như các hoạt động xây dựng quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật, hoạt động thông tin, tuyên truyền, tư vấn, cải thiện điều kiện lao động, việc triển khai công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc.

Điều 44 Luật ATVSLĐ quy định mức đóng tối đa là 1%. Nghị định 58/2020/NĐ-CP quy định các ngành nghề có nguy cơ rủi ro cao được giảm mức đóng bao hiểm TNLĐ chưa phù hợp với nguyên tắc hưởng theo mức đóng, nguyên lý bảo hiểm chung là nguy cơ, rủi ro càng cao, đóng bảo hiểm mức càng cao. Việc tính toán, giảm múc đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN dựa theo tần suất TNLĐ của tùng doanh nghiệp, đơn vị trong ngành nghề rủi ro là khó khả thi trong tình hình hiện nay, khó thực hiện với cả đơn vị nhỏ, ít lao động; tốn chi phí đánh giá, dễ phát sinh cơ chế xin cho. Việc chuyển đổi lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp là đa dạng, linh hoạt nên việc áp dụng mức đóng theo ngành nghề không phù họp, khó kiểm soát. Việc giảm mức đóng theo Nghị định số 58/2020/NĐ-CP nhưng tính theo tần suất giảm TNLĐ là chưa phù hợp do: có doanh nghiệp nhiều tai nạn thì tần suất giảm có thể lớn hơn doanh nghiệp ít TNLĐ, nhưng doanh nghiệp ít tai nạn lại vẫn có thể đóng mức cao hơn so với doanh nghiệp nhiều tai nạn do có tần suất giảm tốt. Quy định chuyên gia đánh giá là người huấn luyện cơ hữu của tổ chức huấn luyện Hạng C và được bồi dưỡng sát hạch làm phát sinh thêm điều kiện kinh doanh, hạn chế sự tham gia của các chủ thể trong xã hội.

Nhiều vụ TNLĐ xảy ra trước khi Luật ATVSLĐ có hiệu lực, nhất là các TNLĐ giao thông do vẫn phải thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội trước đây nên chưa giải quyết được các tồn đọng (do trong hồ sơ không có Biên bản hiện trường của công an giao thông theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 đến nay vẫn chưa có cơ sở giải quyết). Đối với những người bị TNLĐ, BNN tổn thương dưới 5% không được thực hiện chế độ bảo hiểm cũng bộc lộ bất hợp lý theo nguyên tắc bảo hiểm, hạn chế so với bảo hiểm thương mại; còn tồn tại, rủi ro khi người lao động không lưu giữ hồ sơ hoặc người SDLĐ phá sản, giái tán doanh nghiệp không còn hồ sơ để thực hiện giám định tỷ lệ thương tật tăng và giám định tổng hợp.

Nghị định số 88/2020/NĐ-CP quy định hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên; chưa quy định cho người bị suy giảm khả năng lao động dưới 31%.

Múc hưởng trợ cấp hàng tháng quy định tại Điều 49, trợ cấp một lần quy định tại Điều 48 của Luật ATVSLĐ được tính theo mức suy giảm khả nǎng lao động, thời gian tham gia đóng bảo hiểm xã hội và mức lương cơ sở thấp, không đủ bù đắp thiệt hại. Ví dụ, một người bị suy giảm sức khỏe 81% (mù 2 mắt, cụt hai chi), có thời gian tham gia đóng bảo hiểm dưới 1 năm thì mức hưởng trợ cấp hàng tháng là 0,805 lần mức lương cơ sở, tương đương với 1.200.000 đồng; Chế độ trợ cấp phục vụ hàng tháng cho người bị liệt cột sống, mù 2 mắt, cụt liệt 2 chi bằng mức lương cơ sở là mức rất thấp, không phù hợp với thực tiễn cuộc sống.

Xuất hiện sự bất bình đẳng trong hưởng chế độ hỗ trợ huấn luyện khi điểm b khoản 2 Điều 56 và khoản 1 và 2 Điều 14 Luật ATVSLĐ quy định không hỗ trợ cho người lao động làm việc trong điều kiện bình thường (nhóm 4), đặc biệt gây thiệt thòi đối với các doanh nghiệp chỉ có người lao động ở nhóm 4 phåi tham gia đóng nhưng không được hưởng. Trong thực tế, các doanh nghiệp có nhu cầu rất lớn cần hỗ trợ hoạt động huấn luyện nhóm 4 từ Quỹ Bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Chính phủ chưa có quy định về việc bảo hiểm TNLĐ theo hình thức tự nguyện đối với ngựời lao động làm việc không theo HĐLĐ. Việc quy định chế độ này đặt trong bối cảnh so sánh với bảo hiểm thương mại và bảo hiểm bắt buộc TNLĐ, BNN đang còn nhiều tranh cãi và chưa khả thi.

Tại Điều 45 Luật ATVSLÐ năm 2015 quy định điều kiện hưởng chế độ TNLĐ đối với “người lao động” nhưng chưa có quy định hưởng chế độ TNLĐ đối với “người SDLĐ”, trong khi người SDLĐ cũng tham gia bảo hiểm TNLĐ, cần xem xét, sửa đổi cho phù hợp.

Điều 57 và 58 Luật ATVSLĐ quy định về hồ sợ hưởng chế độ TNLĐ, BNN, thiếu quy định riêng hồ sơ đối với trường hợp chết người mà áp dụng theo Điều 111 và Điều 104 Luật Bảo hiểm xã hội, tuy nhiên Điều 104 của Luật bảo hiểm xã hội đã bị bãi bỏ theo Luật ATVSLĐ nên còn tạo sự lúng túng trong cách hiểu và áp dụng. Thành phần hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ cũng chưa hợp lý do thiếu biên bản điều tra TNLĐ để xác định những trường hợp loại trừ, không được huởng chế độ bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 45 và Điều 40 của Luât ATVSLĐ.

Thủ tục, hồ sơ xem xét, giám định BNN cho người lao động đã nghỉ huu hoặc chuyến đổi vị trí công việc hoặc doanh nghiệp đã phá sản còn phức tạp, dẫn đến việc hoàn thiện các hồ sơ để hưởng chế độ BNN còn nhiều khó khăn.

Đối tượng được áp dụng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN bắt buộc theo quy định tại Điều 43 của Luật ATVSLĐ mới chỉ giới hạn đối với khu vực có quan hệlao động và người lao động có HĐLĐ từ một tháng trở lên. Bảo hiểm tự nguyện TNLĐ, BNN đã quy định đối với người lao động làm việc không theo HÐLĐ. Tuy nhiên,đối tượng người lao động làm việc theo HĐLĐ dưới 1 tháng, người làm công việc bán chuyên trách ở xã phường chua được Luật ATVSLĐ điều chỉnh.

* *Đề xuất, kiến nghị:*

Rà soát, tách riêng nội dung chi mang tính chất khắc phục hậu quả quy định tại Điều 56 của Luật ATVSLĐ; rà soát, bổ sung một số hoạt động phòng ngừa cần thiết vào nội dung chi từ quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN như các hoạt động xây dụng quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật, hoạt động thông tin, tuyên truyển, tư vấn, cải thiện điều kiện lao động, việc triển khai công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, không có bộ phận chuyên trách ATVSLĐ để gia tăng giá trị, ý nghĩa của các hoạt động bảo hiểm TNLĐ, BNN.

Đồng thời, rà soát hướng dẫn các thủ tục, hồ sơ hỗ trợ phòng ngừa TNLĐ, BNN theo hướng đơn giản, khả thi hơn, tạo thuận lợi cho việc tiếp cận thực hiện chính sách một cách dễ dàng tại Nghi dịnh 88/2020/NÐ-CP. Đối với các hoạt động khoán chi được cần thực hiện cơ chế khoán chi. Nên cân nhắc xem xét hỗ trợ cho người sử dụng là đối tượng chịu trách nhiệm đóng bảo hiểm để đảm bảo sự đơn giản trong tổ chức thực hiện và phù hợp với chu kỳ đóng bảo hiểm theo đăng ký (hàng tháng, 3 tháng, 6 tháng hoặc 1 năm) và khai trình bảo hiểm trong vòng 30 ngày kế từ ngày ký HĐLĐ.

Việc quy định mức đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN theo mức chung hay theo ngành nghề đều có ưu, nhược điểm riêng. Mức đóng theo ngành, nghề có ưu điểm nâng cao trách nhiệm của các doanh nghiệp trong cùng ngành, nghề nhung hạn chế chia sẻ rủi ro giữa các doanh nghiệp; và điều kiện cần để sẵn sàng triển khai là các doanh nghiệp phải đăng ký theo ngành, nghề và cơ quan quản lý nhà nước phải công bố được tần suất tai nạn, BNN theo nhóm ngành, nghề. Mức đóng chung tăng cường chia sẻ rủi ro giữa các ngành, nghề, giảm sự phức tạp trong tính toán và dễ dàng trong tổ chức thực hiện, đặc biệt là đối với doanh nghiệp hoạt động đa ngành nghề, phù hợp trong điều kiện chưa theo dõi và công bố tần suất tính toán TNLĐ, BNN theo nhóm ngành, nghề.

Rà soát, cho phép các vụ TNLĐ xảy ra trước khi Luật ATVSLĐ có hiệu lực, nhất là các TNLĐ giao thông do thực hiện theo quy định chung của Luật ATVSLĐ hoặc giao Chính phủ hướng dẫn để giải quyết các tồn đọng và đảm bảo sự linh hoạt. Xem xét giải quyết chế độ cho những người bị TNLĐ, BNN có tỷ lệ thương tật dưới 5% để đảm bảo sự ghi nhận liên tục trên hệ thống và thực hiện chế độ trong tương lai khi tỷ lệ thương tật tăng. Rà soát, cho phép hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho những người bị suy giảm khả năng lao động từ 21% là những truòng hợp có tổn thương cũng khá nặng theo quy định xác định tỷ lệ tổn thương cơ thể.

Nâng mức hưởng trợ cấp quy định tại Điều 48 và Điều 49 của Luật ATVSLĐ tính dựa trên nguyên tắc thiệt hại thu nhập kỳ vọng theo mức suy giảm khả năng lao động, mức lương thu nhập, độ tuổi của người lao động và khống chế mức trần. Nâng mức trợ cấp phục vụ hàng tháng bằng ít nhất mức lương tối thiểu vùng.

Rà soát Điều 45 Luật ATVSLĐ năm 2015 để chỉnh sửa phù hợp, mọi đối tượng tham gia bảo hiểm TNLĐ, bao gồm cả người SDLĐ khi bị TNLĐ, BNN đều được hưởng chế độ TNLĐ, BNN.

Rà soát, bổ sung vào Điều 57 và 58 Luật ATVSLĐ quy định về hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ, BNN đối với trường hợp chết người để thuận tiện trong việc áp dụng. Xem xét, cân nhắc thành phần hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ để xác định những trường hợp loại trừ không được hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 45 và Điều 40 của Luật ATVSLĐ.

Hướng dẫn hồ sơ, thủ tục xem xét, giám định BNN cho nguời lao động đã nghỉ hưu hoặc chuyển đối vị trí công việc hoặc doanh nghiệp đã phá sán theo huớng đơn giản để hoàn thiện các hồ sơ hưởng chế độ BNN cho người lao động đã nghỉ hưu, chuyển việc hoặc tổ chức, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh của người SDLĐ đã giải thể.

**Tham luận 8: Điều kiện kinh doanh của tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, những kiến nghị và đề xuất**

***Trịnh Thị Việt Hoàng – Phó trưởng phòng Phòng người có công  
 – Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

Quan trắc môi trường lao động, huấn luyện ATVSLĐ, Kiểm định máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ là những nội dung được Luật ATVSLĐ 2015 qui định và tạo cơ chế mở, có điều kiện để các tổ chức, cá nhân đủ điều kiện nhằm xã hội hóa các hoạt động này. Các hoạt động này được coi là hoạt động dịch vụ được cung cấp theo cơ chế thị trường, phục vụ khách hang, không phải đợi các cơ quan quản lý nhà nước triển khai,cho phé, tạo sự thay đổi về chất lượng và số lượng các hoạt động liên quan.

Môi trường lao động luôn tiềm ẩn các yếu tố có hại liên quan ảnh hưởng đến sức khỏe con người. Thông qua quan trắc môi trường lao động các yếu tố có hại sẽ được kiểm tra đánh giá một cách khách quan chính xác, những yếu tố độc hại có trong môi trường lao động được phát hiện kịp thời từ đó đưa ra các biện pháp pháp lý, kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe cho cán bộ, người lao động; thực hiện các biện pháp tiêu độc, khử độc, khử trùng cho người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng.

*Quan trắc môi trường lao động* là hoạt động thu thập, đánh giá số liệu đo lường các yếu tố quan trọng môi trường lao động tại nơi làm việc để có các giải pháp nhằm giảm thiểu tác hại đối với sức khỏe, phòng chống bệnh nghề nghiệp.

Hoạt động quan trắc môi trường lao động nhằm đảm bảo tuân thủ pháp luật của nhà nước và các quy chuẩn Việt Nam về môi trường lao động, tạo môi trường làm việc đảm bảo an toàn lao động cho đội ngũ nhân viên cũng như tạo được thiện cảm với khách hàng. Quản lý được môi trường, an toàn lao động, giảm và tránh được nghề nghiệp cũng như tai nạn lao động, tuân thủ theo quy định của thông tư 19/2016/TT-BYT hướng dẫn bao gồm trách nhiệm của các bên trong việc quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động, Ggảm gánh nặng làm việc, đặc biệt là chi phí ngân sách cho các cơ quan nhà nước trong việc thanh, kiểm tra.

*Huấn luyện ATVSLĐ* là hoạt động giảng dạy, hướng dẫn và phổ biến kiến thức về ATVSLĐ. Huấn luyện là một yêu cầu cơ bản đối với tất cả mọi nơi làm việc nhằm đạt được thành công trong việc thực hiện các mục tiêu và định hướng ATVSLĐ, bao gồm huấn luyện kiến thức chung và huấn luyện chuyên sâu.

Mục đích của việc huấn luyện ATVSLĐ là tăng cường nhận thức của NLĐ đối với các vấn đề ATVSLĐ, có thể giúp đảm bảo an toàn và sức khỏe của chính bản thân và của những người khác tại nơi làm việc, đồng thời hỗ trợ xây dựng văn hóa an toàn. Thông qua quá trình huấn luyện, các nhà quản lý, các cán bộ giám sát và NLĐ sẽ có thể hiểu rõ và ứng phó với các nguy cơ ở nơi làm việc. Không xét đến quy mô của tổ chức, huấn luyện nên được sử dụng như một công cụ để ngăn ngừa các tai nạn và thương tích, bệnh tật có thể xảy ra ở nơi làm việc. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm về việc phê duyệt và phân bổ nguồn lực huấn luyện. Nhà quản lý chịu trách nhiệm về việc phê duyệt và phân bổ nguồn lực đào tạo.

Tất cả NLĐ, NSDLĐ và người làm công tác ATVSLĐ đều phải tham gia vào các chương trình huấn luyện về ATVSLĐ. Trong phạm vi trách nhiệm của mình, NSDLĐ phải tổ chức triển khai huấn luyện theo nội dung quy định tại Luật An toàn vệ sinh lao động, Nghị định số 44/2016/NĐ-CP và 140/2018/NĐ- CP của Chính phủ.

*Máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động* là máy, thiết bị, vật tư, chất trong điều kiện lưu giữ, vận chuyển, bảo quản, sử dụng hợp lý, đúng mục đích và đúng theo hướng dẫn của nhà sản xuất nhưng trong quá trình lao động, sản xuất vẫn tiềm ẩn khả năng xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây hậu quả nghiêm trọng đến sức khỏe, tính mạng con người.

Danh mục Máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động được qui định tại Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Bộ Lao động-Thương bình và Xã hội.

Trong hồ sơ trình cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải có phương án bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường.

Phương án bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

- Địa điểm, quy mô công trình, cơ sở;

- Liệt kê, mô tả chi tiết các hạng mục trong công trình, cơ sở;

- Nêu rõ những yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại, sự cố có thể phát sinh trong quá trình hoạt động;

- Các biện pháp cụ thể nhằm loại trừ, giảm thiểu yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; phương án xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng, ứng cứu khẩn cấp.

Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động phải có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng, trong thời hạn sử dụng, bảo đảm chất lượng, phải được kiểm định theo quy định tại khoản 1 Điều 31 của Luật ATVSLĐ, trừ trường hợp luật chuyên ngành có quy định khác.

Khi đưa vào sử dụng hoặc không còn sử dụng, thải bỏ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, tổ chức, cá nhân phải khai báo với cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương tại nơi sử dụng theo thẩm quyền quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 33 của Luật ATVSLĐ, trừ trường hợp luật chuyên ngành có quy định khác.

Trong quá trình sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng, lập và lưu giữ hồ sơ kỹ thuật an toàn máy, thiết bị, vật tư theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia tương ứng.

Việc sử dụng chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động thực hiện theo quy định của pháp luật về hóa chất và pháp luật chuyên ngành.

*Mặt hạn chế của Điều kiện kinh doanh của tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động:*

Mặc dù các điều kiện kinh doanh trong lĩnh vực ATVSLĐ được qui định tại Nghị định 44/2016/NĐ-CP đã được sửa đổi bổ sung, giảm bớt các điều kiện tại Nghị định 140/2018/NĐ-CP. Những nội dung được coi là “cải cách” về điều kiện kinh doanh trong lĩnh vực lao động thực chất chỉ là cắt giảm một cách cơ học“Việc cắt giảm điều kiện kinh doanh trong lĩnh vực lao động chủ yếu chỉ là giảm yêu cầu về số lượng nhân sự và quy mô diện tích cơ sở vật chất, không có sự cắt bỏ nào mang tính đột phá, mặc dù, có rất nhiều điều kiện bất hợp lý có thể cắt bỏ được”. Điều kiện kinh doanh trước và sau khi cắt giảm: Khi chưa cắt giảm, điều kiện kinh doanh dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với tổ chức huấn luyện quy định: “Có ít nhất 5 người huấn luyện cơ hữu huấn luyện nội dung chuyên ngành, thực hành; trong đó có ít nhất 3 người huấn luyện chuyên ngành phù hợp với chuyên ngành đăng ký huấn luyện và 1 người huấn luyện sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động”. Còn sau khi cắt giảm, quy định thay đổi: “Có ít nhất 4 người huấn luyện cơ hữu huấn luyện nội dung pháp luật, nội dung nghiệp vụ; trong đó có 1 người huấn luyện nội dung chuyên ngành, thực hành phù hợp với chuyên ngành đăng ký huấn luyện, 1 người huấn luyện sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động”.

Sự thay đổi về quy mô diện tích mà không có sự cắt bỏ một cách thực sự để mang tính cải cách về cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp: Quy định trước khi cắt giảm là “Diện tích phòng học lý thuyết; phòng, xưởng thực hành, thực tập dùng cho giảng dạy, học tập bảo đảm ở mức bình quân ít nhất là 5,5-7,5m2/chỗ học”; sau khi cắt giảm là “Diện tích phòng học lý thuyết; phòng, xưởng thực hành, thực tập dùng cho giảng dạy, học tập đảm bảo ở mức bình quân ít nhất là 5,5 m2/chỗ học”. Trong thời kỳ CMCN 4.0 hiện nay, những loại hình đào tạo online đang trở nên phổ biến, việc áp dụng những quy định đó là bất hợp lý. Nếu cứ áp dụng những quy định như vậy sẽ không có mô hình kinh doanh mới, không có sự đổi mới sáng tạo, đồng thời kìm hãm sự phát triển của doanh nghiệp, làm tốn chi phí của doanh nghiệp và ngay cả cơ quan quản lý Nhà nước cũng không có công cụ mới để quản lý”.

Về sự chồng chéo trong quản lý. Hiện các cơ quan quản lý Nhà nước đang có sự chia phần để quản lý. Nếu trước đây, các doanh nghiệp hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động xin cấp phép chỉ tại một đầu mối là Bộ LĐ-TB&XH thì nay phải xin giấy phép của 10 bộ gồm: Bộ Xây dựng, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Quốc phòng, Bộ Thông tin và Truyền thông… mặc dù cùng một nội dung công việc. Điều đáng nói hơn, dù là cùng nội dung về kiểm định an toàn lao động, nhưng các bộ không thừa nhận kết quả của nhau, khiến doanh nghiệp phải học các lớp huấn luyện của đủ các bộ rồi mới được cấp chứng chỉ về kiểm định an toàn lao động. Trong khi chi phí đào tạo, doanh nghiệp phải trả tới 10 triệu đồng/người. “Rất lãng phí và gây khó khăn cho doanh nghiệp hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực lao động”. Từ góc nhìn doanh nghiệp phản ánh cho thấy, danh mục hàng phải kiểm định quá nhiều. Do vậy, chỉ nên tập trung kiểm định đối với hàng hoá có nguy cơ mất an toàn cao và sử dụng dành cho mục đích công cộng. Theo đó, cần loại bỏ các thiết bị áp lực thể tích và áp suất nhỏ, các thiết bị nâng công suất nhỏ, các thiết bị sử dụng nội bộ, không dành cho cộng đồng. Từ đó, rà soát danh mục hàng hoá tiến tới cắt giảm. Bên cạnh đó,  việc phân chia thẩm quyền còn chồng chéo. Đó là tại Nghị định 44/2016/NĐ-CP chia phạm vi quản lý hàng hoá của các bộ có tới 9 Bộ cùng phụ trách, mỗi bộ vài mặt hàng. Hay sự chồng chéo do một mặt hàng thuộc thẩm quyền của nhiều bộ. Ví dụ như: bình khí nén ở nhà máy này thì do Lao động, Thương binh và Xã hội quản lý trong khi cũng cái hình khí nén đó sang nhà máy khác lại do Bộ Công Thương quản lý”.

Trong Thông tư 22/2018/TT-BLĐTBXH quy định danh mục hàng hóa có khả năng gây mất an toàn đã quy định các danh mục máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, trong đó có 18 nhóm sản phẩm thì 11 nhóm sản phẩm, hàng hóa thực hiện kiểm tra nhà nước trước thông quan. “Trong danh mục này có thang máy và thang cuốn. Làm sao kiểm tra những hàng hóa này về độ an toàn khi chưa vận hành, lắp đặt. Vấn đề không phải là doanh nghiệp bị phạt vài triệu đồng mà nếu vi phạm thời gian thông quan thì lần nhập khẩu hàng hóa tiếp theo sẽ bị đưa vào luồng đỏ, không cho đưa hàng vào kho bảo quản dẫn tới chi phí lưu hàng tại cảng sẽ đội lên rất nhiều.

Nội dung quy chuẩn và quy trình kiểm định bình khí nén có quy định kiểm định mặt trong bình khí nén. Làm sao có thể chui vào bên trong bồn khí gas để kiểm tra mặt trong được? Tương tự, kiểm định điều hòa tổng cho tòa nhà bắt buộc phải rút toàn bộ dung môi ra thì tòa nhà phải tắt điều hòa, thông gió trong 3-5 ngày.

*Kiến nghị, đề xuất.*

Các bất cập về điều kiện kinh doanh trong lĩnh vực ATVSLĐ đã được nêu ở trên. Do vậy, trong thời gian tới cần phải tiếp tục bãi bỏ, cải cách thực chất về quy định về điều kiện kinh doanh. Đồng thời, thống nhất đầu mối quản lý về an toàn lao động; cắt giảm danh mục mặt hàng quản lý, kiểm tra chuyên ngành theo đúng chỉ đạo của Thủ tướng. Bên cạnh đó, thực hiện kiểm tra an toàn lao động đối với hàng hoá có nguy cơ gây mất an toàn trước khi đưa vào vận hành, lưu thông thay vì trước thông quan; cải cách các quy định và thực thi về huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động. “Miếng bánh về kiểm định chia đều cho các bộ ngành quản lý, gây khó khăn, phiền hà, tốn kém cho doanh nghiệp. Do vậy, cần phải có sự thay đổi, xem lại để tạo sự chuẩn hoá về mặt quy chuẩn tạo điều kiện cho doanh nghiệp thực thi và phát triển”

**Tham luận 9:** **Hoạt động thanh tra, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Bồi dưỡng hiện vật và trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, những kiến nghị và đề xuất**

***Trần Anh Tuấn – Chuyên viên Phòng Người có công –   
Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

**I. Hoạt động thanh tra lao động – thực trạng và giải pháp.**

1. Thực trạng Thanh tra lao động

Thanh tra là một chức năng thiết yếu của cợ quan quản lý nhà nước, là việc xem xét, đánh giá, xử lý của cơ quan nhà nước đối với việc thực hiện chính sách, pháp luật, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, cá nhân. Qua thanh tra để có các kiến nghị khắc phục những sơ hở, yếu kém, đề xuất những biện pháp đối mới và nâng cao hiệu quả quản lý, sửa đổi cơ chế, chính sách nhằm quản lý tốt hơn, hiệu quāhơn. Chính vì vậy, trong họạt động quản lý nhà nước phải có thanh tra và thanh tra phải phục vụ cho yêu cầu quản lý nhà nước. Ở đâu có quản lý nhà nước thì ở đó phải có thanh tra.

Cùng với sự phát triển của ngành những năm qua, Thanh tra Lao động -Thương binh và Xã hội đã đạt được những kết quả nhất định: Hoàn thiện thể chế, đối mới phương thức hoạt động, kiện toàn tổ chức bộ máy, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và hiện đại hóa trang thiết bị nhằm thực hiện hiệu quả nhiệm vụ của thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; xây dựng đội ngũcông chức thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội “kỷ cương, liêm chính, đoàn kết, chuyên nghiệp”, thực hiện có hiệu lực, hiệu quả công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng chống tham nhũng, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, hội nhập khu vực ASEAN và hội nhập quốc tế.

Về tổ chức, Cơ quan thực hiện chức năng thanh tra ngành Lao động -Thương binh và Xã hội gồm: Cơ quan thanh tra nhà nước (Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương) và 03 Cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành (Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp; Cục Quản lý lao động ngoài nước; Cục An toản lao động). Tính đến hết tháng 12/2021, sốlượng thanh tra viên, công chức thanh tra chuyên ngành và người lao động thuôc hệ thống thanh tra Ngành là 453 nguời.

Về chức năng, nhiệm vụ:

- Thanh tra Bộ là cơ quan thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, giúp Bô truong Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý nhà nước về công tác thanh tra, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng; thực hiện thanh tra hành chính, thanh chuyên ngành; giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng thuộc lĩnh vực lao động, người có công và xã hội trong phạm vi cả nước theo quy định của pháp luật. Thanh tra Sở là cơ quan của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, giúp Giám dôc So Lao dông-Thương binh và Xã hội tiến hành thanh tra hành chính, thanh tra chuyên ngành, giải quyết khiếu nại, tố cáo, tiếp công dân và phòng, chống tham nhũng theo quy định của pháp luât.

Về nội dung thanh tra lao động:

- Thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động.

- Điều tra tai nạn lao động và vi phạm an toàn, vệ sinh lao động.

- Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật vềđiều kiện lao động, an toàn, vệ sinh lao động.

- Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật.

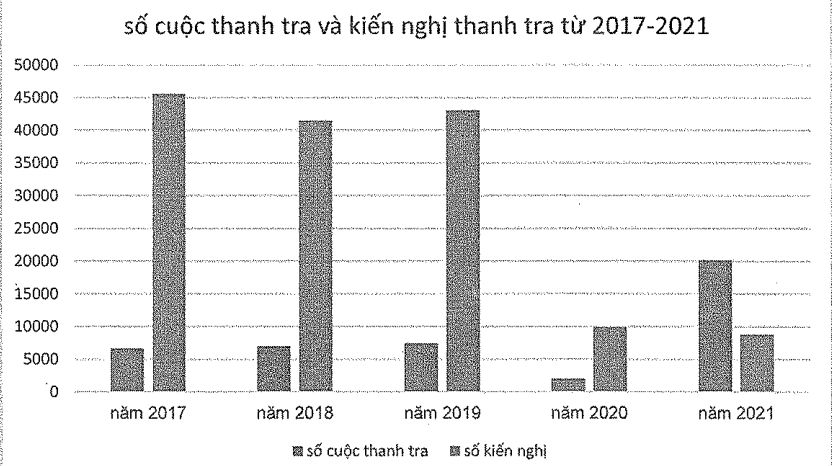
- Xử lý theọ thẩm quyền và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về lao động.

2. Những thuận lợi, khó khǎn

a.Thuận lợi

Trên cơ sở định hướng nhiệm vụ của toàn ngành Lao động -Thương binh và Xã hội, được sự quan tâm, chỉ đạo kịp thời của Lãnh đạo Bộ, Thanh tra Chính phủ cùng với sự phối hợp của các đơn vị thuộc Bộ, các Bộ, ngành, địa phương và các tổ chức quốc tế, Thanh tra Bộ và Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là thanh tra toàn Ngành) đã chủ động triển khai và hoàn thành tốt các nhiệm vụ theo kế hoạch và nhiệm vụ đột xuất.

Kết quả thanh tra cụ thể giai đoạn 05 năm từ 2017-2021: Năm 2017,Thanh tra toàn Ngành đã triển khai 6.765 cuộc thanh tra (171 cuộc thanh tra hành chính và 6.594 cuộc thanh tra chuyên ngành), qua thanh tra đã ban hành 45.596 kiến nghị; Năm 2018, Thanh tra toàn Ngành đã triến khai 6.979 cuộc thanh tra (75 cuộc thanh tra hành chính và 6.904 cuộc thanh tra chuyên ngành), qua thanh tra, ban hành 41.446 kiến nghị; Năm 2019, Thanh tra toàn Ngành đã triến khai 7.472 cuộc thanh tra (88 cuộc thanh tra hành chính và 7.384 cuộc thanh tra chuyên ngành), qua thanh tra, ban hành 43.081 kiến nghị; Năm 2020,Thanh tra toàn Ngành đã triển khai 2.031 cuộc thanh tra (88 cuộc thanh tra hành chính và 1.943 cuộc thanh tra chuyên ngành), qua thanh tra, ban hành 9.928 kiến nghị; Nǎm 2021, Thanh tra toàn Ngành đã triển khai 2.067 cuộc thanh tra (55 cuộc thanh tra hành chính và 2.012 cuộc thanh tra chuyên ngành), qua thanh tra, ban hành 8.810 kiến nghi.



Bên cạnh việc phát hiện những vi phạm cần khắc phục, hướng dẫn đối tượng thanh tra thực hiện theo đúng quy định của pháp luật. việc xử lý các hành vi vi phạm được thực hiện nghiêm minh:

- Năm 2017, Thanh tra toàn Ngành ban hành 1.131 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền xử phạt là 27 tỷ đồng, kiến nghị cắt, thu hồi sốtiền do sai phạm là 42,969 tỷ đồng;

- Năm 2018, Thanh tra toàn Ngành ban hành 1.076 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền xử phạt là 32,234 tỷ đồng, kiến nghị cắt,thu hồi số tiền do sai phạm là 187,086 tỷ đồng;

-Nǎm 2019,Thanh tra toàn Ngành ban hành 1.497 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền xử phạt là 47,246 tỷ đồng, kiến nghị đình chỉtrợ cấp, thu hồi số tiền đối tượng hưởng sai chính sách là 161,548 tỷ đồng, kiến nghị truy trả số tiền 949,333 triệu đồng cho đối tượng bảo trợ xã hội, cai nghiện ma túy, kiến nghị truy thu số tiền 423,400 triệu đồng do người sử dụng lao động trích đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế không đúng mức quy định;

- Năm 2020, Thanh tra toàn Ngành ban hành 328 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền xử phạt là 11,963 tỷ đồng, hu hồi, kiến nghị thu hồi nộp ngân sách nhà nước số tiền 244,894 tỷ đồng;

- Năm 2021, ban hành 424 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tống số tiền xử phạt là 8,256 tỷ đồng, thu hồi, kiến nghị thu hồi nộp ngân sách nhà nước số tiền 174,907 tỷ đồng.

Giai đoạn từ năm 2017-2022,Thanh tra toàn nghành đã triển khai các Chiến dịch thanh tra nhằm thực hiện thanh tra có trọng tâm, trọng điểm để đánh giá đúng việc tuân thủ pháp luật của đối tượng thanh tra. Việc kết hợp thực hiện giữa hoạt động truyển thông và hoạt động thanh tra trong chiến dịch đã tác động hiệu quả đến các đối tượng thanh tra, nâng cao tuân thủ pháp luật và cải thiện điều kiện làm việc trong lĩnh vực thực hiện chiến dịch. Các chiến dịch đã thực hiện: năm 2017, triển khai Chiến dịch thanh tra trong lĩnh vực điện tử; năm 2018, triến khai vực Chiến dịch thanh tra trong lĩnh vực khai thác khoáng sản làm vật liệu xây dựng và sản xuất vật liệu xây dựng; năm 2019, triển khai Chiến dịch thanh tra trong lĩnh vực chế biến gỗ; năm 2020, triển khai Chiến dịch thanh tra trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội; năm 2021, triển khai Chiến dịch thanh tra trong lĩnh vực xây dựng.

Công tác giám sát hoạt động của đoàn thanh tra được tăng cường triển khai theo quy định nhằm đảm bảo công khai, minh bạch trong hoạt động thanh tra, góp phần ngăn ngừa vi phạm về trình tự, thủ tục thanh tra; những hành vi tiêu cực trong quá trình thanh tra cũng như quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp của đoàn thanh tra. Thanh tra toàn ngành luôn được đánh giá cao, không có hành vi tham nhũng, tiêu cực.

Hoạt động theo dõi, đôn đốc việc thực hiện kết luận thanh tra được đẩy mạnh. Việc theo dối được thực hiện có hệ thống, đảm bảo các đối tượng chưa thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ các kiến nghị tại kết luận thanh tra, quyết định xử phạt, thu hồi đều được kịp thời đôn đốc, xử lý.

Việc áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động chỉ đạo, điều hành, thực hiện nhiệm vụ thanh tra đã từng bước được triển khai. Thanh tra Bộ duy trì hoạt động điều hành trực tuyến qua địa chỉ http://ethanhtra.molisa.gov.vn/, thông tin tuyền truyền trực tuyến qua địa chỉ http://thanhtralaodong.gov.vn/, duy trì thống kê, cập nhật báo cáo trực tuyến qua địa chỉ http://baocao.thanhtralaodong.gov.vn, tiếp nhận kết quả tự kiểm tra pháp luật lao động trực tuyến qua địa chi http://tukiemtraphapluatlaodong.gov.vn/. Hiện tại đang kiểm thử để áp dụng phần mềm thanh tra lao động trực tuyến ECMS.

Kiện toàn tổ chức, hoạt động của thanh tra ngành, đặc biệt là giao Cục An toàn lao động thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành (từ năm 2017).

b. Khó khǎn

- Số lưọng thanh tra viên quá ít trong khi khối lượng công việc nhiều, phạm vi, đối tượng quản lý nhà nước của Ngành rộng. Trong năm qua, số lượng công chức thanh tra toàn ngành không những không tăng mà còn giảm (nǎm 2016:494 nguời, năm 2017: 458 người; năm 2018: 464; năm 2019: 459 người; năm 2020: 457 người; năm 2021: 453 người). Thêm vào đó, các thanh tra viên (tại các địa phương) thường phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ khác bên cạnh hoạt động thanh tra, được thường xuyên luân chuyển, điều động thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định.

- Việc triển khai thực hiện Đề án “Nâng cao năng lực thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đến năm 2020” chưa đảm bảo đúng lộ trình đã đềra là sức ép tinh giản biên chế, kinh phí phục vụ cho việc thực hiện Đề án không nhiều.

- Kinh phí bố trí cho công tác thanh tra chưa đủ để thực hiện các nội dung xử lý sau thanh tra như: cưỡng chế, kiểm tra việc thực hiện kiến nghị thanh tra, giám sát hoạt động đoàn thanh tra.

- Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thanh tra, áp dụng công nghệ trong quản lý, điều hành của một số địa phương chưa được đảm bảo; một số Sở chưa kết nối trục liên thông Chính phủ trong xử lý văn bản điện tử dẫn đến việc tiếp nhận thông tin chỉ đạo, điều hành còn hạn chế.

- Năm 2020, 2021, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, việc thực hiện kế hoạch thanh tra hàng tháng, quý phải liên tục điều chỉnh về thời gian, địa điểm, đối tượng để phù hợp với diễn biến của dịch bệnh; một số cuộc thanh tra, kiểm tra trong năm phải điều chỉnh giảm.

3.Giải pháp

Ngày 16/2/2022,Thu tuóng Chính phủ đã ban hành Quyết định số212/QĐ-Ttg về phê duyệt Đề án “Nâng cao năng lực ngành Thanh tra Lao động -Thuong binh và Xã hội giai đoạn 2021 -2025”. Đây là cơ sở pháp ly quan trong để phát triển hệ thống Thanh tra Lao động - Thương binh và Xã hội với các nhiệm vụ, giải pháp cụ thể:

Một là, hoàn thiện quy định của pháp luật về tổ chức, hoạt động, chế độchính sách và điều kiện đảm bảo hoạt động cho công tác thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội:

- Rà soát, hoàn thiện chính sách, pháp luật về tổ chức, hoạt động của thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Xây dựng văn bản quy định thống nhất phương pháp và quy trình thanh tra, ứng dụng công nghệ thông tin trong lập và quản lý dữ liệu thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Xây dựng văn bản quy định về điều kiện đảm bảo hoạt động của thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, trong đó quy định việc sử dụng thiết bịchuyên dùng trong công tác thanh tra chuyên ngành an toàn, vệ sinh lao động và điều tra tai nạn lao động.

Hai là, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan thanh tra ngành Lao động -Thương binh và Xã hội, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ngành.Lao động -Thương binh và Xã hội giai đoạn 2021 - 2025.

Ba là, nâng cao năng lực đội ngũ công chức thanh tra ngành Lao động -Thương binh và Xã hội:

- Xây dựng, hoàn thiện vị trí việc làm bảo đảm đội ngũ công chức có đủnăng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, nhất là trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và môi trường chuyển đối số.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụcho đội ngũ công chức thanh tra.

- Cập nhật, chỉnh sửa, chuẩn hóa chương trình, tài liệu bồi dưỡng, tập huấn theo vị trí việc làm và tổ chức các lớp bổi dưỡng, tập huấn theo chương trình, tài liệu đã được hoàn thiện.

Bốn là, đổi mới quy trình, phương pháp thanh tra chuyên ngành Lao động -Thương binh và Xã hội:

- Đánh giá, điều chỉnh, chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ thực hiện thanh tra các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; xây dụng cơ chế áp dụng thống nhất danh mục trang thiết bị chuyên dùng trong hoạt động điều tra tai nạn lao động và thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động.

- Nghiên cứu xây dựng phiếu để thu thập thông tin đối tượng thanh tra trong giai đoạn chuẩn bị thanh tra; sử dụng bảng tự kiểm tra trong quá trình thanh tra; đấy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong theo dõi, đôn đốc việc thực hiện kết luận thanh tra, quyết định xử lý sau thanh tra.

- Tăng cường phối hợp với các cơ quan, tổ chức liên quan triển khai thanh tra theo chuyên để hoặc theo ngành, lĩnh vực.

Năm là, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin:

- Xây dựng phần mềm quản lý cuộc thanh tra; phần mềm kiểm soát tài sản, thu nhập tại bộ.

- Nghiên cứu giải pháp ứng dụng công nghệ thông tin để tạo lập cơ sở dữliệu về tuân thủ pháp luật trong các lĩnh vực của ngành Lao động - Thương binh và Xã hôi.

- Đấy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin gắn với cải cách hành chính, đổi mới phương thức làm việc trong tổ chức thực hiện thanh tra ngành Lao động -Thương binh và Xã hội.

Sáu là, tăng cường cơ sở vật chất, điều kiện làm việc cho các cơ quan thanh tra thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, trang cấp thiết bịchuyên dùng đảm bảo thực hiện có hiệu quả công tác thanh tra an toàn, vệ sinh lao động và điều tra tai nạn lao động, góp phần phòng ngừa và giảm thiếu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Bấy là, phối hợp với tổ chức công đoàn các cấp, tổ chức đại diện người sửdụng lao động nhằm thúc đấy tình hình tuân thủ pháp luật lao động; phối hợp với các bộ, ngành liên quan nhằm tăng cường hiệu quả và hiệu lực trong công tác thanh tra chuyên ngành; xây dựng các kênh chia sẻ thông tin, báo cáo chuyên đềvề tình hình tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực của ngành Lao động-Thuong binh và Xã hội, để xuất sửa đối, bổ sung chính sách, pháp luật trong quá trình tham mưu thực hiện chức năng quản lý nhà nước thuộc lĩnh vực Lao động - Thương binh và Xã hội.

Tám là, đẩy mạnh hợp tác với các tổ chức quốc tế, tham gia các hoạt động trong khối ASEAN nhằm nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ và tuân thủ các cam kết quốc tế.

Chín là, đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lĩnh vực quản lý nhà nước của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội thông qua hoạt động thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống tham nhũng; tổ chức tọa đàm, hội nghị, hội thảo, các kênh hỏi đáp trực tuyến hoặc qua thư điện tử.

Mười là, thiết lập đội ngũ cộng tác viên có chuyên môn, kinh nghiệm tại các cơ quan, tổ chức trong và ngoài ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; có kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp thanh tra chuyên ngành cho đội ngũ này.

**II. Điều tra tai nan lao động-thực trạng và giåi pháp**

1. Tình hình tai nạn lao động

Trong năm 2014, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) ước tính rằng tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp gây ra hơn 2,3 triệu trường hợp tử vong mỗi năm. Trong đó, có hơn 350.000 người bị tai nạn lao động và gần 2 triệu người mắc bệnh nghề nghiệp. Tại Việt Nam, thống kê từ 63 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giai đoạn từ 2017 đến 2021, tình hình tai nạn lao động diễn ra tương đối phức tạp đối với cả khu vực có quan hệ lao động và khu vực người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động.

Số liệu về các vụ tai nạn lao động nêu tại bảng dưới đây:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nǎm 2017 | | Nǎm 2018 | | Nǎm 2019 | | Nǎm 2020 | | Nǎm 2021 | |
| Số vụ  TNLĐ | Số  Người  bi nạn | Số vụ  TNLĐ | Số  Người  bi nạn | Số vụ  TNLĐ | Số  Người  bi nạn | Số vụ  TNLĐ | Số  Người  bi nạn | Số vụ  TNLĐ | Số  Người  bi nạn |
| 8.956 | 9.173 | 7.997 | 8.229 | 8.150 | 8.327 | 8.380 | 8.610 | 6.504 | 6.658 |

*Bảng. Số vụ tai nạn lao động và số người bị nạn giai đoạn 2017-2021*

Giai đoạn này, tính bình quân mỗi năm xảy ra 7997 vụ tai nạn lao động và có 8199 người bị nạn. Như vậy tính bình quân, cứ mỗi một ngày, trên cả nước xảy ra 22 vụ tai nạn lao động làm 22 người bị nạn.

Phân tích trong các loại hình sản xuất kinh doanh để xảy ra nhiệu vụ tai nạn lao động chết người, thì lĩnh vực xây dựng luôn đứng đầu trong các lĩnh vực để xảy ra tai nạn lao động, tiếp đến là lĩnh vực khai thác khoáng sản, sản xuất vật liêu xây dựng.

2. Thực trạng hoạt động điều tra tai nạn lao động

Một trong các nhiệm vụ trọng tâm và thường xuyên phải thực hiện đối với thanh tra lao động là điều tra tai nạn lao động. Việc điều tra tai nạn lao động được thực hiện với 02 mục đích chính là để phòng tai nạn lao động tương tự tái diễn và phân định trách nhiệm của các bên trong việc giải quyết chế độ cho người lao động hoặc thân nhân của người lao động bị tai nạn. Quy trình điều tra tai nạn lao động thực hiện theo 03 bước: chuẩn bị điều tra, tiến hành điều tra và kết thúc điều tra.Quy trình này đã được Thanh tra Bộ thường xuyên cập nhật, tập huấn, hướng dẫn cho Thanh tra lao động các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

Theo quy định của pháp luật, các vụ tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động làm từ 02 người bị thương nặng trở lên thuộc thầm quyền Điều tra của Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh. Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp trung ương điều tra các vụ tai nạn lao động khi xét thấy tính chất nghiêm trọng của tai nạn lao động hoặc mức độ phức tạp của việc điều tra tai nạn lao động vượt quá khả năng xử lý của Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh.

Chỉ riêng tính đối các vụ tai nạn lao động chết người, bình quân hằng năm có ít nhất khoảng 820 vụ phải điều tra thuộc thấm quyền Điều tra của đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh. Nếu tính cả số vụ tai nạn làm ít nhất 02 người bịthương nặng trở lên thì số vụ thuộc thẩm quyền còn nhiều hơn nữa.

Qua công tác theo dõi, nằm tình hình qua các vụ viện và biên bản điều tra gửi về Thanh tra Bộ, nhận xét chung cho thấy: Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh đã thực hiện điều tra, lập biên bản điều tra đối với vụ tai nạn lao động thuộc thẩm quyền, không để xảy ra vụ việc xử lý vượt hoặc không đúng thẩm quyền; việc xác định các thông tin cơ bản về nạn nhân, xác định diễn biển vụ tai nạn lao động, kết luận về nguyên nhân để xảy ra tai nạn lao động cũng như xác định trách nhiệm, quy kết lỗi của các bên là tương đối chính xác. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn một số trường hợp kết luận không chính xác về vụ tai nạn lao động, không xác định được nguyên nhân gây ra tai nạn lao động; còn chậm gửi biên bản điều tra về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Đối với các vụ tai nạn lao động thuộc thẩm quyền điều tra của Đoàn điều tra cơ sở, hầu hết Thanh tra Bộ nằm được thông tin qua công tác thanh tra trực tiếp tại doanh nghiệp. Qua công tác thanh tra cho thấy: Đối với các Tập đoàn, tổng công ty lớn như Tập đoàn Công nghiệp Than - khoáng sản Việt Nam, Tập đoàn Điện lực Việt Nam, Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam, Tập đoàn Xăng dầu Việt nam, Tổng Công ty Xi măng Việt Nam... công tác điều tra tai nạn lao động tại cơ sở được chú trọng, chất lượng điều tra tai nạn lao động đảm bảo; Còn lại, đối với một số doanh nghiệp (đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ, sử dụng ít lao động) thì công tác điều tra tai nạn lao động còn có hạn chế nhất định.

3. Thuận lọi, khó khǎn

a.Thuận lợi

- Công tác an toàn lao động từng bước được coi trọng và quan tâm hơn từcác cấp chính quyền. Đặc biệt hơn, đối với phía người sử dụng lao động ngày càng nhận thức được, an toàn lao động mang lại giá trị thương hiệu và hiệu quảsản xuất, kinh doanh và là nhân tố quan trọng để xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

- Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản quy định chi tiết một sốđiều của Luật đã tạo hành lang pháp lý đầy đủ trong hoạt động điều tra tai nạn lao đông.

- Thanh tra lao động thường xuyên được tham dự tập huấn, đào tạo về điều tra tai nạn lao động; được chia sẻ kinh nghiệm từ các vụ việc phức tạp của các địa phuong.

- Công tác thông tin, tuyên truyền, huấn luyện cho người sử dụng lao động và người lao động tại các cơ sở sản xuất kinh doanh từng bước đi vào chiều sâu và phù hợp đối với từng đối tượng, ngành nghề, công việc thực hiện. Qua đó nâng cao được nhận thức trong công tác an toàn, vệ sinh lao động nói chung và công tác điều tra tai nạn lao động tại cấp cơ sở nói riêng.

b. Khó khǎn

Bên cạnh những thuận lợi, còn có những khó khăn cụ thể:

- Số lượng thanh tra viên quá ít (năm 2016: 494 người, năm 2017:458 người; năm 2018: 464; năm 2019: 459 người; năm 2020: 457 người; năm 2021: 453 ngựời), trong đó số người được đào tạo trong các ngành kỹ thuật chỉ chiếm một phần nhỏ (chưa đến 30%).

- Việc trang bị phương tiện nghiệp vụ, kỹ thuật liên quan điều tra tai nạn lao động chưa được chuẩn hóa, chưa được đầy đủ.

- Chế tài xử lý đối với vi phạm trong điều tra tai nạn lao động chưa đủ sức rǎn đe.

- Quy định việc phối hợp trong điều tra của các cơ quan trong các vụ tai nạn lao động chết người chưa phù hợp với điều kiện thực tế. Cụ thể:

+ Theo quy định tại điểm g khoản 1 Điều 20 Nghị định 39/2016/NĐ-CP vềphối hợp điều tra tai nạn lao đông chết người: “Cơ quan Cảnh sát Điều tra xác định là tai nạn lao động thì Đoàn Điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh tiến hành Điều tra, kết luận” gây khó khăn cho cơ quan cảnh sát điều tra, vì việc xác định vụ tai nạn là tai nạn lao động hay không do đoàn điều tra tai nạn lao động kết luân.

+ Trong quá trình phối hợp điều tra từ khi nhận được tin báo, quá trình khám nghiệm hiện trường, tử thi đến khi công bố biên bản điều tra, kết thúc điều tra tai một số địa phương còn gặp những khó khăn do phía cơ quan cảnh sát điều tra cấp huyện còn chưa phối hợp với Đoàn Điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh theo đúng quy định, quy trình hay chậm trong việc trả lời, cung cấp hồ sơ tai nạn dẫn đến vụ việc kéo dài.

- Khi có tai nạn lao động, thân nhân nạn nhân và người sử dụng lao động do thiếu hiểu biết hoặc cố tình không tiến hành thủ tục khai báo tai nạn theo quy định mà tiến hành giải quyết trên cơ sở đền bù, thoả thuận riêng.

- Còn tình trạng doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ, cá nhân liên quan đến tai nạn lao động khi xảy ra tai nạn thì lẫn tránh, không hợp tác trong quá trình điều tra với Đoàn điều tra, trong khi đó chưa có chế tài để xử lý các hành vi này.

4.Giải pháp

- Xây dựng, hoàn thiện vị trí việc làm bảo đảm đội ngũ công chức có đủnăng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ công chức thanh tra.

- Đánh giá, điều chỉnh, chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ thực hiện thanh tra các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; xây dụng cơ chế áp dụng thống nhất danh mục trang thiết bị chuyên dùng trong hoạt động điều tra tai nạn lao động và thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động.

- Cần xem xét bổ sung các chế tài xử lý đủ sức răn đe đối với vi phạm trong điều tra tai nạn lao động như xem xét đưa vào chế tài xử lý vi phạm hành chính với mức tiền xử phạt cao.

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung nghị định 39/2016/NÐ-CP trong dó quy định việc phối hợp trong điều tra của các cơ quan trong các vụ tai nạn lao động chết người để phù hợp với điều kiện thực tế.

- Có chế tài xử lý đối với các tổ chức, cá nhân có liên quan không phối hợp trong quá trình điều tra tai nạn lao động chết người.

**III.** **Bồi dưỡng bằng hiện vật và trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, những kiến nghị đề xuất**

1. Kết quả đạt được.

Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật: quy định tại Điều 24 của Luật ATVSLĐ đã góp phần thải độc, phục hồi sức sức khỏe, phòng tránh TNLĐ, BNN cho người lao động khi làm trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Quy định tại điểm d khoản 2 Điều 73 Luật ATVSLĐ, Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn đã giao trách nhiệm cho Bộ phận y tế cơ sở tổ chức bồi dưỡng hiện vật và xây dựng cơ cấu bổi dưỡng hiện vật cho phù hợp với thực tiễn tại cơ sở.

Về trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân: Quy định hướng dẫn chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân và danh mục phương tiện kèm theo giúp người SDLĐ thuận tiện trong tra cứu, áp dụng, hạch toán chi phí với các cơ quan liên quan. Chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân đã có những quy định khá linh hoạt, cho phép người sử dụng điều chỉnh bổ sung danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân trong những trường họp pháp luật chua quy định. Các quy định về việc thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân thời gian quá khá ổn định và ít vướng mắc về mặt pháp luật.

2. Mặt hạn chế

Về chế độ bồi dưỡng hiện vật: Các quy định về điều kiện để người lao động được hưởng chế độ bổi dưỡng độc hại bằng hiện vật còn chưa hợp lý, mức bồi dưỡng thấp khi giá cả thị trường tăng cao, gây khó khăn cho doanh nghiệp khi lựa chọn mua hiện vật bồi dưỡng cho người lao động, trong khi một bộ phận người lao động không có nhu cầu sử dụng hoặc không sử dụng *(quyết định sử dụng hay không là do người lao động)*. Việc bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật cũng gặp khó khăn đối với người lao động phải lưu động, di chuyển nhiều, địa bàn làm việc phân tán, di động, phải thường xuyên đi công tác hoặc rất khó triển khai trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Ngoài ra, việc bồi dưỡng bằng hiện vật hiện nay gặp nhiều khó khăn trong việc đấu thầu mua sắm hiện vật đối với các đơn vị có nhiều người lao động; mức đấu thầu có thể thấp hoặc cao hơn định mức theo quy định.

Việc bồi dưỡng hiện vật cho người lao động gắn với kết quả quan trắc môi truờng lao động đã bộc lộ một số bất cập khi môi trường lao động không thay đối, ít biến động; việc yêu cầu đo định kỳ hàng năm gây tốn kém cho doanh nghiệp, trong nhiều trường họp, chi phí đo kiểm môi trường lớn hơn chi phí bổi dưỡng bằng hiện vật. Ngoài ra, một số yếu tố như hóa chất, nhiệt độ, áp suất... dù không vượt quá quy chuẩn cho phép nhưng vẫn tác hại đến người lao động nên việc quy định phải vượt tiêu chuẩn cho phép mới được bồi dưỡng hiên vật là chưa hợp lý. Ví dụ: khi vị trí lao động biến động nhự làm dịch vụ lắp đặt ngoài doanh nghiệp, ngoài trời, trên cao, dưới nước không cần quan trắc, hoặc điều kiện lao động không có sự thay đối,... Một số yếu tố không đo được, một số doanh nghiệp vừa và nhỏ không tổ chức đo, gây ảnh hưởng đến thực hiện chế độ bồi dưỡng hiện vật.

Về chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân: Chưa ban hành văn bản hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân quy định tại Điều 23 của Luật ATVSLĐ để thay thế Thông tư số 04/2014/TT-BLDTBXH ngày 12 tháng 02 năm 2014 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã hết hiệu lực do Bộ luật Lao động 2012 hết hiệu lực và theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

3. Đề xuất, kiến nghị

Về chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật: Xem xét cơ chế linh động hơn trong việc bồi dưỡng hiện vật và quy định đưa vào thỏa ước hoặc thương lượng tập thể để phù hợp với tình hình thực tiễn hiện nay quy định tại Điều 24 của Luật.

Xem xét thực hiện chế độ bồi dưỡng hiện vật không nhất thiết gắn với kết quả đo kiểm môi trường lao động và tiêu chuẩn đo môi trường vượt tiêu chuẩn cho phép tại Thông tư hướng dẫn chế độ bồi dưỡng hiện vật của Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội.

Xem xét sửa đổi hợp lý quy định xử phạt khi mức bồi dưỡng hiện vật thấp hơn quy định của nhà nước.

Về chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân: Xem xét, bổ sung quy định người SDLĐ phải xây dựng đưa vào quy chế cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo quy định tại Điều 23 Luật ATVSLĐ về phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động. Việc xây dựng Quy chế cấp phát giúp cho việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân được rõ ràng, minh bạch và phù hợp với thực tế tại doanh nghiệp.

**Tham luận 10: Những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn, mối quan hệ giữa luật an toàn, vệ sinh lao động với các luật và điều ước quốc tế.**

***Lê Xuân Dũng – Chánh thanh tra  
 Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng***

**I. Xác định những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn ATVSLĐ.**

1. Vấn đề 1

- Vấn đề: Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tuy nhiên Luật An toàn, vệ sinh lao động mới quy định về tổ chức công đoàn, chưa quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Hơn nữa, khoản 3 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định mạng lưới an toàn, vệ sinh viên do ban chấp hành công đoàn quản lý và hướng dẫn hoạt đông, trong truờng hợp có nhiều công đoàn thì cần phải xác định người quản lý.

- Phương án giải quyết: Kiến nghị sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến tổ chức đại diện người lao động cơ sở và công đoàn; quy định rõ đại diện quản lý và hướng dẫn hoạt động an toàn, vệ sinh viên nên giao bộ phận an toàn, vệ sinh lao động quản lý và hướng dẫn hoạt động chuyên môn thì phù họp hơn.

2.Vấn đề 2.

- Vấn đề: Thanh, kiểm tra, điều tra tai nạn lao động đối với người lao động nhận việc về làm tại nhà.

Trường hợp người lao động nhận việc về nhà làm hoặc người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc tại nhà (trong trường hợp dịch bệnh) thì việc thanh tra, kiểm tra, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc là nơi ở có thể gây xung đột với khoản 2 và 3 Điều 22 của Hiến pháp 2013 do quyền bất khả xâm phạm về chỗ ở và không ai được tự ý vào chỗ ở của người khác nếu không được người đó đồng ý; việc khám xét chỗ ở do luật định.

- Phuơng án giải quyết: Kiến nghị xem xét, bổ sung quy định trường hợp người lao động nhận việc về nhà làm hoặc người sử dụng lao động yêu cầu người lao động nhận việc về nhà làm thì phải được sự đồng ý của người lao động và các thành viên gia đình. Đồng thời quy định bổ sung vào Luật An toàn, vệ sinh lao động việc cho phép thanh tra, kiểm tra, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc là nơi ở.

3. Vấn đề 3.

- Vấn đề: Công tác thanh tra, kiểm tra đối với người lao động không có hợp đồng lao động khó thực hiện và không rõ mục đích can thiệp.

Đối tượng người lao động không có quan hệ lao động không tồn tại quan hệ lao động để thực hiện việc can thiệp hoặc bồi thường từ người sử dụng lao động, hay thực hiện giải quyết chế độ từ quỹ bảo hiểm xã hội, mà chủ yếu là cung cấp, hỗ trợ thông tin an toàn, vệ sinh lao động cho đối tượng này. Hơn nữa, công tác thanh tra đối với đối tượng không có quan hệ lao động không khả thi do nơi làm việc của các đối tượng này di động hoặc đồng thời là nơi ở nên khó nhận được sự hợp tác từ người lao động, đồng thời cũng không phục vụ cho mục đích can thiệp để thực hiện chế độ hay chế tài.

- Phương án giải quyết: Kiến nghị xem xét, quy định loại trừ rõ trong Luật An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động không có quan hệ lao động (làm việc không theo hợp đồng lao động) thì không thực hiện thanh tra, kiểm tra đối với nhóm đối tượng này.

4. Vấn đề 4.

- Vấn đề: Trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghề nghiệp trong khoảng thời gian đơn vị sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc theo quy định, sau đó đơn vị sử dụng lao động đã thực hiện truy đóng đầy đủ (bao gồm cả tiền lãi chậm đóng theo quy định), cần xác định rõ việc giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho các truòng hợp này.

- Phuong án 1: Kiến nghị xem xét, giải quyết cho những trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa đóng nhưng đã khai trình bảo hiểm hoặc chưa kịp khai trình bảo hiểm trong vòng 30 ngày kể từ ngày giao kết hoặc tuyển dung.

- Phương án 2: Kiến nghị chỉ xem xét, giải quyết cho những trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa kịp đóng nhưng đã khai trình bảo hiểm.

- Lựa chọn:

+ Đối với phương án 1:

Ưu điểm: Thể hiện sự chia sẻ rủi ro cao đối với người sử dụng lao động; thu hút, hấp dẫn người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp do việc đóng bảo hiểm là do người sử dụng lao động đóng.

Nhược điểm: Có thể dẫn đến việc lạm dụng quỹ, trốn đóng, khi xày ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động mới tham gia đóng bảo hiểm cho người lao động.

+Đối với phuơng án 2:

Ưu điểm: Nâng cao ý thức người sử dụng lao động trong việc tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tránh việc trốn đóng và lạm dụng quỹ bảo hiểm tai nạn lao động.

Nhược điểm: Hạn chế sự chia sẻ rủi ro với người sử dụng lao động và chưa phù hợp với thực tiễn khai trình tham gia bảo hiểm xã hội.

+ Theo quy định tại khoản 5 Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2015 thì phương thức đóng bảo hiểm xã hội là hàng tháng, 3 tháng hoặc 6 tháng một lần. Khoản 1 Điều 99 của Luật Bảo hiểm xã hội quy định việc đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội trong vòng 30 ngày kể từ ngày giao kết hợp đồng hoặc tuyển dụng. Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp do người sử dung lao đông đóng theo quỹ lương, để quỹ bảo hiểm xã hội đứng ra thực hiện việc giải quyết hậu quả tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thay cho người sử dụng người lao động. Nếu việc quản lý Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tốt và chặt chẽ, thông qua giám sát quỹ tiền lương và hệ thống thuế thì người sử dụng lao động rất khó trốn đóng và khó có thể lạm dụng được quỹ bảo hiểm. Tuy nhiên, trình độ quản lý hiện tại chưa phát triển, nên đề nghị chọn phương án 2.

Đề nghị tham vấn thêm kinh nghiệm của các nước như Đức, Nhật bản, Hàn quốc trong vẫn đề giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong các trường hợp này.

5. Vấn đề 5.

- Vấn đề: Giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho các trường hợp tồn đọng trước đây, đã nghỉ việc nhưng chưa làm thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm.

- Phương án giải quyết: Kiến nghị xem xét, bổ sung quy định về thủ tục hồ sơ đối với trường hợp người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã nghỉ việc nhưng chưa làm thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm, tồn đọng trước đây tương tự theo thủ tục, trình tự quy định hiện hành để giảm thiểu các thủ tục hành chính hoặc có nhưng điều khoản riêng.

6. Vấn đề 6.

- Vấn đề: Hiện nay, không có quy định ràng buộc trách nhiệm của cơ quan quản lý chuyên ngành trong việc thanh tra, kiểm tra công tác điều tra, kết luận các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, giám định tỷ lệ tổn thương cơ thể. Đoàn điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không phải chịu bất kỳ một trách nhiệm pháp lý gì khi kết luận điều tra không đúng, không kịp thời.

- Phương án giải quyết: Xem xét, xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ kèm theo các chế tài nghiêm khắc như: trách nhiệm bồi thường cho đơn vị, quỹ bảo hiểm xã hội trong trường hợp kết luận không đúng.., đối với việc điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; giám định tỷ lệ thương tật sai để đảm bảo việc tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực này. Tăng cưòng công tác thanh tra, kiểm tra công vụ của cấp trên đối với cấp duới.

7. Vấn đề 7.

- Vấn đề: Người hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng qua thẻ ATM chỉ tập trung ở khu vực đô thị, còn tại nông thôn, vùng sâu, vùng xa hạ tầng cơ sở phục vụ chưa đáp ứng được nên số người hưởng qua tài khoản cá nhân còn thấp. Hiện tại, chưa có cơ chế kiểm soát tình trạng của chủ thẻ ATM, dẫn đến cơ quan bảo hiểm xã hội không có thông tin kịp thời khi người hưởng là chủ thẻ ATM từ trần, khó thu hồi tiền đã chi cho những tháng sau khi người hưởng từ trần.

- Phương án giải quyết: Kết nối hệ thống thông tin của hệ thống bảo hiểm xã hội với hệ thống khai tử của tư pháp hoặc cơ sở dữ liệu dân cư của Bộ Công an để tránh việc lạm dụng Quỹ bảo hiểm xã hội.

8.Vấn đề 8.

- Vấn đề:Việc Quốc hội thông qua các Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam với Liên minh Châu Âu (EVFTA) tại Nghị quyết số 102/2020/QH14 quy định về hàng rào kỹ thuật trong thương mại, trong đó tại điểm 2 Điều 5.4 nêu rõ phù hợp với Điều 2.7 của Hiệp định Các rào cản kỹ thuật trong thương mại (TBT), một bên phải tích cực xem xét khả năng chấp nhận quy chuẩn kỹ thuật tương đương của bên kia, kể cả khi những quy chuẩn này khác với quy chuẩn của mình, miễn là quy chuẩn đó đáp ứng đầy đủ các quy trình của mình.

- Phương án giải quyết: Cần tổ chức triển khai việc thừa nhận các quy chuẩn kỹ thuật của các nước đã tham gia Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh Châu âu (EVFTA) và Hiệp định Các Rào cản kỹ thuật trong thương mại (TBT) để giảm bớt các thủ tục hành chính và chi phí tuân thủ trong hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa. Việc kích hoạt điều khoản này thực hiện theo quy định tại điểm 3 Điều 5.4 của EVFTA.

**II. Đánh giá về mối quan hệ chồng chéo, mâu thuẫn, trùng lặp giữa quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động với quy định của các luật, pháp lệnh, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có liên quan.**

1. Vấn đề 1.

- Vấn đề: Bất cập, chồng chéo trong quan trắc môi trường: Hằng năm, người sử dụng lao động vừa phải thực hiện đánh giá quan trắc môi trường lao động theo khoản 2 Điều 18 Luật An toàn, vệ sinh lao động báo cáo sở y tế, vùa phải đánh giá quan trắc môi trường theo Điều 106 Luật Bảo vệ môi trường báo cáo sở tài nguyên, môi trường, có nội dung tương đối giống nhau về phương pháp, mẫu đánh giá, nên việc thực hiện song song hai nội dung này sẽ tăng chi phí rất nhiều, gây phiền hà, tốn kém cho người sử dụng lao động.

- Phương án giải quyết: Đề nghị xem xét, nghiên cứu, thống nhất thành cùng một nội dung, tránh phiền hà, tốn kém đối với doanh nghiệp, đặc biệt là việc kế thừa các kết quả đo, và chỉ đo khi cần thiết, không nhất thiết phải thực hiện đo kiểm hàng năm.

2. Vấn đề 2

- Vấn để: Theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động, người lao động khi ký hợp đồng lao động trên một tháng sẽ tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, trong đó bao gồm việc tham gia quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, theo quy định tại Thông tư số 329/2016/TT-BTC của Bô Tài chính thì đối với người lao động tham gia thi công trên công trường xây dụng, đơn vị thi công bắt buộc phải mua thêm một loại bảo hiểm tai nạn lao động khác, với mức bảo hiểm tối thiểu 100 triệu đồng/người/vụ. Như vậy theo những quy định trên, doanh nghiệp đang phải mua 2 loại bảo hiểm cùng liên quan đến tai nạn lao động và đều là bắt buộc, một loại thuộc quỹ bảo hiểm xã hội, một loại do các công ty bảo hiểm thương mại cung cấp, điều này gây nên sự bất hợp lý và gây tốn kém cho người dử dụng lao động, doanh nghiệp.

- Phương án giải quyết: Để đảm bảo sự thống nhất trong hệ thống pháp luật, đề nghị Bộ Tài chính, xem xét, xử lý quy định trùng lắp tại Thông tư số 329/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn Nghị định số 119/2015/NÐ-CP ngày 13 tháng 11 năm 2015 của Chính phủ quy định bảo hiểm bắt buộc trong hoạt động xây dụng, theo đó loại trừ những đối tượng đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, không phải tham gia bảo hiểm tai nạn lao động thương mại bắt buộc nữa. Trường hợp bảo hiểm xã hội tự nguyện được ban hành thì người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm tự nguyện cho người lao động thì cũng không phái tham gia bao hiểm thuơng mại bắt buộc.

3. Vấn đề 3.

- Vấn đề: Huấn luyện cho đối tượng nhóm 3, hiện tại, vấn để huấn luyện an toàn sử dụng hóa chất, điện theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Hóa chất, Luật Điện lực vẫn còn chồng chéo, dẫn đến doanh nghiệp, người lao động phải tham gia huấn luyện nhiều lần.

Nghị định số 44/2016/NĐ-CP quy định nội dung huấn luyện an toàn vệ sinh lao động (2 năm/1 lần nhóm 3); Nghị định số 113/2017/NĐ-CP quy định huấn luyện về An toàn hóa chất; Nghị định 42/2020/NÐ-CP ngày 8/4/2020 quy định về danh mục hàng hóa nguy hiểm, vận chuyển hàng hóa nguy hiểm trên đường thủy nội địa (điều 21 đến 25) quy định về tập huấn an toàn cho người tham gia vận chuyển hàng hóa nguy hiểm trên đường thủy nội bộ; Nghị định số 87/2018/NĐ- CP về kinh doanh dầu khí; Thông tư số 05/2020/TT-BCT quy định chi tiết một số nội dung về an toàn điện (nhóm 3 huấn luyện 1 năm 1 lần). Thông tư 36/2014/TT-BCT ngày 22/10/2014 của Bộ Công thuơng Quy định về huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất và cấp Giấy chứng nhận huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất; Thông tư số 53/2018/TT-BCT ngày 25/12/2018 quy định chương trình, nội dung về huấn luyện kỹ thuật an toàn đối với hoạt động kinh doanh khí…

Như vậy, người lao động làm việc tại vị trí có các yếu tố an toàn vệ sinh lao động điện, hóa chất phải thực hiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo các văn bản hướng dẫn của 2 ngành; thời lượng khác nhau, nội dung lại tương đồng gây khó khăn cho doanh nghiệp, lãng phí thời gian, đội chi phí.

- Phương án giải quyết: Mặc dù Thông tư số 31/2018/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho phép những nội dung đã học ở các chưong trình khác thì được miễn học lại. Tuy nhiên, vẫn cần có sự thống nhất để tránh sựphức tạp trong triển khai thực hiện, giảm gánh nặng cho doanh nghiệp, người lao động. Đối với nội dung thuộc giáo dục nghề nghiệp hoặc đại học thì đưa vào chương trình giáo dục nghề nghiệp hoặc đại học; đối với nội dung bồi dưỡng, huấn luyện để xây dựng kỹ năng làm việc an toàn do phát sinh trong thực tế công việc thì đưa vào chương trình huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và người lao động chỉ phải thực hiện huấn luyện một lần.

4. Vấn đề 4.

- Vấn đề: Điểm b khoản 2 Điều 119 Luật Xây dựng quy định về giám định nguyên nhân sự cố và Điều 45, 46 Nghị định 06/2021/NĐ-CP về giải quyết sự cố công trình, giám định nguyên nhân sự cố giao UBND cấp tỉnh chịu trách nhiệm chủ trì giải quyết sự cố công trình xây dựng; Bộ Quốc phòng, Bộ Công An chủ trì giám định nguyên nhân đối với công trình phục vụ quốc phòng, an ninh; Bộ Quản lý xây dựng công trình chuyên ngành chủ trì giám định nguyên nhân sự cố công trình xất dựng trong trường họp được thù tướng giao.

Theo điều 35 của Luật An toàn, vệ sinh lao động thì phân cấp điều tra tai nạn lao động theo mức độ nghiêm trọng: Cấp tỉnh do sở lao động -thương binh và xã hội thành lập gồm đại diện Thanh tra lao động cấp tỉnh, Sở Y tế, Liên đoàn lao động tỉnh và các thành viên khác điều tra vụ có người chết hoặc từ 2 người bị thương nặng trở lên; Trường hợp đặc biệt, khi xét thấy cần thiết do đoàn điều tra tai nạn lao động cấp Trung ương (do Bộ trưởng Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội thành lập, gồm đại diện Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y Tế, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và một số thành viên khác) điều tra.

- Phương án giải quyết:

+Phương án 1: Xem xét quy định việc khai báo sự cố theo nguyên tắc một cửa liên thông. Trường hợp sự cố có người bị nạn, áp dụng nguyên tắc một việc giao một cơ quan giải quyết và cho phép việc thừa nhận biên bản điều tra sự cố là điều tra tai nạn lao động để giải quyết các chế độ tai nạn lao động.

+ Phương án 2:Giữ nguyên như hiện nay.

* Lựa chọn:

+ Phương án 1 sẽ thực hiện đúng nguyên tắc, tỉnh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tránh việc trùng lắp trong hoạt động công vụ khi thừa nhận kết quả của nhau, giảm gánh nặng cho doanh nghiệp, thúc đẩy việc thực hiện thủ tục hành chính trong thuc hiện chế độ nhanh hơn. Phương án này có thể gây những xáo trộn nhất định trong tổ chức thực hiện.

+ Phương án 2: Ít gây xáo trộn về mặt tổ chức. Tuy nhiên, phương án này không khắc phục được những tồn tại hiện này, có thể kéo dài thời gian thực hiện và chua thể hiện đúng tinh thẩn Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Khuyến cáo lựa chọn phương án 1.

5. Vấn đề 5.

- Vấn đề: Luật An toàn, vệ sinh lao động và các luật chuyên ngành như Luật Hóa chất, Luật Xây dựng xây dựng, Luật Khai thác Khoáng sản, Luật Điện lực có sự chồng chéo cần được thống nhất trong quy định về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, điều tra tai nạn lao động và kiểm tra chất lượng hàng hóa về an toàn, vệ sinh lao động đối với các máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động liên quan đến 4 bộ.

- Phương án giải quyết: Các Bộ, ngành cùng rà soát, thống nhất việc giao chức năng, nhiệm vụ theo nguyên tắc, tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Một số vấn để về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo đó, một việc chỉ giao một cơ quan đầu mối.

**III. Thông tin, truyên truyền, giáo dục, huấn luyện và các biện pháp kiểm soát rủi ro tại nơi làm việc, những kiến nghị và đề xuất.**

1. Mặt đuợc.

- Luật An toàn, vệ sinh lao động đã để cao tính phòng ngừa thông qua việc quy định thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động và giao trách nhiệm cụ thể từngười sử dụng lao động, nhà sản xuất, ủy ban nhân dân, cơ quan thông tin đại chúng và cơ quan,tổ chức khác. Các quy định về thông tin, tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ của luật đã giúp nguời sử dụng lao động, người lao động nâng cao được nhận thức về ATVSLĐ và góp phần nâng cao văn hóa phòng ngừa trong sản xuất.

Tạo cơ chế mở về huấn luyện, kiểm soát chất lượng thông qua quy định kiểm soát của nhà nước và quy chế nội bộ về tiêu chuẩn người huấn luyện, cơ sở vật chất và chương trình, thanh tra, kiểm tra. Việc coi huấn luyện là một dịch vụ được cung cấp theo cơ chế thị trường, phục vụ khách hàng, không phải đợi chờ các cơ quan quản lý nhà nước triển khai, cho phép các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập hoặc các doanh nghiệp tự huấn luyện nếu đủ điều kiện, đã tạo sự thay đổi đáng ngạc nhiên về số lượng người được huấn luyện và nguời dân, doanh nghiệp cũng được tiếp cận các dịch vụ huấn luyện theo yêu cầu và đảm bảo chất lượng hơn. Trong giai đoạn 2016-2021, mỗi năm có khoảng 2 đến 7 triệu người được huấn luyện (năm 2020 và 2021 do các yêu cầu về cách ly, giãn cách dịch bệnh covid nên số người được huấn luyên giảm), cao gâp 4-5 lần so với giai đoạn truớc.

- Đã quy định trách nhiệm triển khai cụ thể của người sử dụng lao động về xây dựng nội quy, quy trình và các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao dông tại nơi làm việc; việc kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc, cải thiện điều kiện lao động, các biện pháp xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp để người quản lý doanh nghiệp, người lao động có thể nắm và thực hành theo.

Thông qua các quy định này, nhiều sáng kiến, biện pháp cải thiện điều kiện lao động ở nơi làm việc đã được tiến hành, góp phần nâng cao năng suất lao động, ngăn chặn sự cố tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật, bảo vệ sức khỏe người lao động và hình thành văn hóa an toàn, vệ sinh lao động.

- Trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh: Việc xây dụng nội quy, quy trình ATVSLĐ đối với công việc, nơi làm việc, máy thiết bi được thực hiện tại nhiều doanh nghiệp. Việc áp dụng các giải pháp kiểm soát yếu tố nguy hiểm, có hại, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố kỹ thuật được nhiều doanh nghiệp quan tâm và có sự đầu tư mới, triển khai nhiều giải pháp nhằm cải tiến kỹ thuật, cải thiện điều kiện làm việc trong nhiều lĩnh vực: Dầu khí, hóa chất, điện, khai thác mỏ, điện tử, dệt may, da giày...

-Trong nhũng truờng hợp khi trình độ phát triển khoa học, công nghệ và kinh tế, xã hội chưa đáp ứng được việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nhưkỳ vọng, nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động đã quy định bổ sung các chế độ mang tính phòng ngừa kèm theo như: bồi dưỡng hiện vật; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; điều dưỡng phục hồi sức khỏe;

2. Mặt hạn chế.

Việc triển khai phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật, kiến thúc an toàn, vệ sinh lao động xuống cơ sở để doanh nghiệp, người sử dụng lao động, người lao động nắm được còn rất hạn chế, chưa thường xuyên, liên tục, còn mang tính hình thức, đối phó, và chỉ chủ yếu tập trung trong tháng hành đông ATVSLÐ,tại các doanh nghiệp lớn. Việc mở rộng đối tượng áp dụng tới người lao động không có quan hệ lao động với lực luọng lao động chú yếu tâp trung trong khu vực làng nghề, nông nghiệp, ngư nghiệp là một thách thức lón, đòi hỏi phải có những đầu tư kinh phí nhất định. Trong khi đó, các cấp, các ngành, địa phương còn khó khăn, bố trí rất ít, thậm chí không bố trí kinh phí cho hoat động thông tin, tuyên truyền và huấn luyện, cho người lao động không có quan hệ lao động, trong các làng nghề.

Có sự hạn chế về hình thái tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại khoản 7 Điều 14 của luật An toàn, vệ sinh lao động do đưa ra định nghĩa tổ chức huấn luyện là đơn vị sự nghiệp công, doanh nghiệp đáp ứng quy định của pháp luật đầu tư và Luật này; trong khi còn nhiều hình thái tổ chức khác có thể đáp ứng việc cung cấp dịch vụ huấn luyện này như các tổ chức khoa học công nghệ, sự nghiệp tư nhân, bán công... Việc áp dụng các quy định huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trong một số lĩnh vực có yêu cầu bí mật như an ninh, quốc phòng cũng còn bất cập do việc hạn chế sự tiếp cận, đòi hỏi phải có những quy định riêng.

Một số nội dung huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có sự trùng lắp, tạo gánh nặng với doanh nghiệp, người lao động. Ngoài quy định huấn luyện an toàn, vệ sinh lao đông tại Điều 14 của Luật, còn có quy định về huấn luyện lực lượng sơ cấp cứu tại Điều 79 của Luật; việc quy định về chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động tại khoản 4 Điều 73 của Luật; các quy định về đào tạo kỹ thuật chuyên ngành an toàn điện, an toàn hóa chất, kinh doanh khí*.( Điểm c khoản 4 Nghị định 51/2020/NĐ-CP và thông tu số 05/2021/TT-BCT của Bộ truong Bộ Công Thuơng quy định chi tiết một số nội dung về an toàn điện; Khoản 10 Điều 1 Nghị định số 113/2017/NĐ-CP Quy định chi tiết và huóng dẫn thi hành một sô của Luật Hóa chất. Nghị định số 87/2018/NĐ- CP về kinh doanh dầu khí và Thông tư số 53/2018/TT-BCT quy định về chương trình, nội dung về huấn luyện kỹ thuật an toản đối với hoạt động kinh doanh khí.)*

Việc cấp thể an toàn lao động đối với người lao động khu vực có hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 14 của Luật do người sử dụng lao động cấp; tuy nhiên, một số thẻ an toàn điện theo quy định thông tư số 05/2020/TT-BCT của Bộ Công Thương lại do Sở Công Thương cấp, tạo nên gánh nặng thủ tục hành chính cho doanh nghiệp.

3. Kiến nghị, đề xuất.

Bổ sung quy định giao cấp chính quyền, đặc biệt là cấp xã, phường bố trí kinh phí, nhân sự đồng thời với việc giao nhiệm vụ thông tin, tuyên truyền, huấn luyện cho người lao động làm việc không theo họp đồng lao động, làng nghề, nông dân. Tăng cường truyền thông về An toàn, vệ sinh lao đông trên các phương tiên thông tin đại chúng, các mạng xã hội. Nhà nước ưu tiên bố trí nhân sách hỗ trợ thông tin, tuyên truyền, huấn luyện cho đối tượng làm việc không theo hợp đồng lao động.

Bỏ quy định khoản 7 Điều 14 của Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định hạn chế về hình thái tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động. Bổ sung quy định tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại các cơ sở cần bảo đåm an ninh bí mật quốc phòng.

Thống nhất lai các quy định về huấn luyện do trong nội dung huấn luyện đã có nội dung sơ cấp cứu, kỹ thuật an toàn nên đề nghị bỏ các quy định về huấn luyện sơ cấp cứu quy định cho lực lượng sơ cấp cứu quy định tại Điều 79 của Luật; xem xét bỏ quy định về chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động bắt buộc đối với người làm công tác y tế cơ sở, doanh nghiệp tại khoản 4 Điều 73 của Luật; thẻ an toàn điện xếp theo bậc; hợp nhất các nội dung huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất, kinh doanh khí, an toàn điện vào huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

Để đảm bảo sự cạnh tranh lành mạnh trong việc cung ứng dịch vụ bằng cơ chế các cơ quan quản lý nhà nước không thực hiện các dịch vụ huấn luyện, cấp các chứng chỉ, thẻ an toàn. Đề nghị các Bộ rà soát, bãi bỏ các điều kiện kinh doanh đối với tổ chức, cá nhân quy định tại các thông tư do các bộ ban hành đảm bảo thống nhất với nghị định của Chính phủ hướng dẫn Luật An toàn, vệ sinh lao động, đặc biệt liên quan đến tiêu chuẩn người huấn luyện.