

**NỘI DUNG TRAO ĐỔI, GIẢI ĐÁP KIẾN NGHỊ TẠI ĐỐI THOẠI HỘI
ĐỒNG QUỐC GIA VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG NĂM 2017**
*(Kèm theo thông báo số:909/TB-HĐQGATVSLĐ ngày 08 tháng 3 năm 2018 của Hội
đồng quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động)*

A. NHÓM Ý KIẾN CỦA BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

I. CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

1. Nhóm các ý kiến góp ý về việc bồi dưỡng bằng hiện vật

1.1. Ý kiến về việc bồi dưỡng bằng hiện vật theo Điều 24 Luật an toàn, vệ sinh lao động là không cần thiết (Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản)

Ý kiến chia sẻ:

- Đây là chế độ quy định linh hoạt theo điều kiện lao động. Khoản 1 Điều 4 Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH quy định trách nhiệm người sử dụng lao động phải áp dụng các biện pháp kỹ thuật, cải thiện điều kiện lao động; khi chưa thể khắc phục được hết các yếu tố nguy hiểm, độc hại thì phải tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động. Khi môi trường lao động không còn yếu tố nguy hiểm, độc hại thì dừng thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật. Việc thực hiện chế độ này phù hợp với điều kiện hiện nay của Việt Nam, góp phần bảo vệ tốt sức khỏe của người lao động.

- Mục đích của chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật là để phục hồi sức khỏe, sức đề kháng, thải độc cho cơ thể, phòng và chống bệnh nghề nghiệp, duy trì sức khỏe người lao động trong lâu dài, phục vụ trở lại cho công việc của người lao động;

- Sức khỏe người lao động là vốn quý và luật pháp áp dụng bình đẳng, do vậy không vì doanh nghiệp có đông lao động mà không thực hiện chế độ này. Doanh nghiệp cần chủ động tổ chức cải tiến cách quản lý và thực hiện để đảm bảo thuận lợi.

1.2. Thay đổi cách tính 4 mức bồi dưỡng bằng hiện vật căn cứ mức lương cơ sở hoặc lương tối thiểu vùng (Tập đoàn công nghiệp Cao su Việt Nam)

Ý kiến chia sẻ:

Mức lương cơ sở, lương tối thiểu được xác định dựa trên nhiều yếu tố (nhiều loại sản phẩm, hàng hóa, nhu cầu), trong khi bồi dưỡng bằng hiện vật chỉ xác định theo thực phẩm để bồi dưỡng thải độc. Vì vậy, sự tăng giảm của 02 nội dung này không đồng nhất (có thể lương tối thiểu tăng, nhưng thực phẩm để thải độc vẫn có sẵn và không tăng giá) nên không thể điều chỉnh theo tỷ lệ thuận được. Do đó, đề nghị giữ nguyên như quy định hiện hành.

1.3. Chưa có văn bản hướng dẫn, quy định chung về tiêu chí lựa chọn loại hiện vật phù hợp nên Tập đoàn chưa có cơ sở hướng dẫn (Tập đoàn công nghiệp Cao su Việt Nam)

Ý kiến chia sẻ:

Tùy thuộc vào yếu tố nặng nhọc, có hại tiếp xúc để xác định cơ cấu hiện vật để bồi dưỡng phù hợp việc thải độc. Bộ phận y tế cơ sở của doanh nghiệp có trách nhiệm tham mưu, giúp người sử dụng lao động tổ chức thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động.

2. Nhóm ý kiến về nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

2.1. Ý kiến Bổ sung phương pháp xác định đặc điểm điều kiện lao động đối với nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (Tập đoàn công nghiệp Cao su Việt Nam)

Ý kiến chia sẻ:

Việc xác định nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đã và đang được xác định theo hướng dẫn tại công văn số 2753/LĐTBXH-BHLĐ ngày 01/8/1995 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Bộ cũng đang nghiên cứu đề ban hành phương pháp mới phù hợp với tình hình phát triển kinh tế hiện nay.

2.2. Ban hành 01 văn bản sửa đổi, hợp nhất danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Ý kiến chia sẻ:

Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được cập nhật, bổ sung thường xuyên theo từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội, có tính lịch sử. Việc hợp nhất không chỉ đơn thuần tập hợp trong một văn bản những nghề, công việc hiện hành để tra cứu, mà còn phải lưu giữ xác định các danh mục nghề, công việc trong quá khứ để giải quyết chế độ cho người lao động. Bộ sẽ nghiên cứu theo hướng văn bản hợp nhất phù hợp để giúp người dùng dễ tra cứu.

3. Nhóm ý kiến về tổ chức bộ phận an toàn, vệ sinh lao động

3.1. Chưa có quy định thành lập bộ phận an toàn, vệ sinh lao động, chức năng nhiệm vụ của Hội đồng an toàn vệ sinh lao động đối với Tập đoàn, Tổng công ty (Tập đoàn Hóa chất)

Ý kiến chia sẻ:

- Quy định tổ chức bộ phận an toàn, vệ sinh lao động cho các cơ sở sản xuất, kinh doanh căn cứ số lượng, quy mô lao động và nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, không phân biệt với Tập đoàn, tổng công ty; nhà nước hay tư nhân.

- Điều 75 Luật an toàn, vệ sinh lao động và Điều 38 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ của Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động, do đó Tập đoàn, tổng công ty căn cứ vào đó để bổ sung quy định của mình cho phù hợp.

3.2. Đối với nghề thi công xây dựng, đề nghị có tiêu chí đối với người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động cao hơn

Ý kiến chia sẻ: Quy định của pháp luật là mức chung cho mọi ngành, nghề; Khuyến khích doanh nghiệp áp dụng tiêu chuẩn cao hơn. Riêng với nghề thi công xây dựng thuộc ngành nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì yêu cầu về bố trí bộ phận an toàn, vệ sinh lao động cũng cao hơn so với các ngành nghề khác.

4. Nhóm ý kiến về Nghị định số 44/2017/NĐ-CP

Nghị định số 44/2017/NĐ-CP của Chính phủ vẫn quy định mức đóng chung cao bằng cho tất cả các loại hình doanh nghiệp, trong các lĩnh vực khác nhau là 0,5%. Đề nghị phân mức đóng cho các ngành nghề nên dựa trên mức độ độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm.

Ý kiến chia sẻ

- Việc quy định mức đóng bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo một mức chung hay thay đổi mức đóng theo ngành, nghề đều có ưu, nhược điểm riêng. Trong đó:

+ Mức đóng theo ngành nghề có ưu điểm là nâng cao trách nhiệm của các doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực trong cải thiện điều kiện làm việc, phòng chống tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng hạn chế sự chia sẻ rủi ro giữa các doanh nghiệp, ngành, nghề;

+ Mức đóng chung cho tất cả doanh nghiệp thì tăng cường chia sẻ rủi ro giữa các ngành, nghề; giảm sự phức tạp trong tính toán xác định mức đóng đối với các doanh nghiệp hoạt động đa lĩnh vực, đa ngành nghề (có mức rủi ro khác nhau).

- Ngoài ra, hiện nay có nhiều trường hợp được hưởng bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động nhưng là tai nạn giao thông, do vậy doanh nghiệp ít có nguy cơ trong sản xuất nhưng vẫn có thể có nhiều người bị tai nạn giao thông.

- Trong thời gian tới, Bộ sẽ nghiên cứu, đánh giá toàn diện trước khi đề xuất Chính phủ có sự điều chỉnh phù hợp.

5. Chế độ tai nạn lao động

5.1. Bổ sung thêm các trường hợp loại trừ tai nạn xảy ra trong quá trình lao động không được coi là tai nạn lao động: *Tai nạn xảy ra do lỗi cố ý của người lao động, bệnh lý của bản thân người lao động không phát sinh do điều kiện lao động; Tai nạn xảy ra do lỗi chủ quan của một bên thứ 3 (đánh nhau, xô xát, tai nạn giao thông do sai phạm của bên thứ 3; Trường hợp bên có lỗi đã thực hiện trách nhiệm bồi thường, chi trả chi phí y tế đối với người lao động rồi thì doanh nghiệp không cần phải thực hiện các chế độ này nữa. Việc bồi thường số tiền phải được ghi nhận bằng văn bản, đối với tai nạn giao thông thì phải ghi nhận vào biên bản điều tra tai nạn giao thông (Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản).*

Ý kiến chia sẻ:

- Về trường hợp tai nạn không được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động và người lao động đã được quy định tại khoản 1 Điều 40 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Ngoài ra, trường hợp tai nạn lao động xảy ra do lỗi của bên thứ 3 còn được quy định tại Khoản 1, 2 Điều 39 Luật an toàn, vệ sinh lao động. Theo đó người sử dụng lao động vẫn phải bồi thường hoặc trợ cấp cho người lao động trong trường hợp tai nạn do lỗi của người khác (người thứ 3) gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn.

- Về nguyên nhân do “bệnh lý”: Bộ sẽ phối hợp với Bộ Y tế nghiên cứu, tiếp thu.

II. HUẤN LUYỆN AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

1. Điều 14 Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định doanh nghiệp được tự huấn luyện nếu đáp ứng điều kiện như Tổ chức huấn luyện. Quy định như vậy là rất khắt khe và không khả thi đối với doanh nghiệp, nhất là về giảng viên huấn luyện và không phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp.

Ý kiến chia sẻ: Quy định này nhằm bảo đảm chất lượng huấn luyện, góp phần giúp doanh nghiệp giảm thiểu nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, phát triển bền vững thông qua công tác huấn luyện để nâng cao nhận thức, kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động.

Để thực hiện tốt công tác huấn luyện phải đáp ứng 3 yêu cầu chủ yếu, đó là, thứ nhất người huấn luyện phải có chuyên môn, kinh nghiệm, về an toàn, vệ sinh lao

động, có kỹ năng sư phạm; thứ hai, có tài liệu huấn luyện được biên soạn theo chương trình khung quy định, trong đó có những kiến thức cơ bản về an toàn, vệ sinh lao động và những yêu cầu đặc thù về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi sản xuất của doanh nghiệp; thứ ba, phải có cơ sở vật chất, máy, thiết bị phù hợp để người lao động thực hành các kỹ năng, quy trình làm việc an toàn.

Như vậy, đây là quy định mở nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động thực hiện hoạt động huấn luyện khi đáp ứng các yêu cầu nêu trên. Thực tế đến nay đã có nhiều doanh nghiệp đáp ứng được yêu cầu và chủ động thực hiện hoạt động huấn luyện như Tổng công ty hóa chất mỏ, Công ty cổ phần cảng Quảng Ninh, Công ty cổ phần lọc hóa dầu Bình Sơn, Liên doanh dầu khí Vietsovpetro, Công ty Than Nam Mầu, Công ty Than Vàng Danh, Công ty Ô tô Trường Hải ...và nhiều doanh nghiệp khác.

Tuy nhiên, trong thực tế việc huấn luyện tại doanh nghiệp cho thấy mỗi doanh nghiệp có những đặc thù riêng. Vì vậy, quy định doanh nghiệp tự tổ chức huấn luyện phải đáp ứng điều kiện huấn luyện như đối với tổ chức huấn luyện cũng cần phải nghiên cứu thêm để điều chỉnh cho phù hợp.

Việc này, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xin tiếp thu để nghiên cứu và đề xuất chỉnh sửa.

2. Một số doanh nghiệp nước ngoài việc huấn luyện nội bộ rất tốt. Việc tuân thủ pháp luật thuê doanh nghiệp bên ngoài vào huấn luyện chỉ là hình thức chứ không hiệu quả và không bám sát phù hợp. Trình độ, chất lượng kém xa so với yêu cầu về thao tác đảm bảo an toàn lao động của doanh nghiệp. Không có quy định rõ chi phí thông tin, huấn luyện lấy từ nguồn nào.

Ý kiến chia sẻ:

Nhìn chung các doanh nghiệp nước ngoài nói chung khi đầu tư vào Việt Nam là có ý thức tuân thủ luật pháp Việt Nam, nhất là doanh nghiệp đến từ các nước phát triển. Bên cạnh những doanh nghiệp có ý thức thực hiện tốt, vẫn còn không ít những doanh nghiệp thực hiện mang tính chất đối phó, thậm chí vi phạm pháp luật Việt Nam, phổ biến như các hoạt động chuyển giá, trốn thuế, vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nghiêm trọng, các vụ điển hình như sập cầu Cần Thơ, sập giàn giáo Formosa Vũng áng đều cho thấy

yếu tố chủ sử dụng lao động người nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam về công tác an toàn, vệ sinh lao động, trong đó có công tác huấn luyện. Do vậy ý kiến phản ánh như trên là phiến diện, không phản ánh đầy đủ thực trạng công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

Thực tế quy định của Luật an toàn, vệ sinh lao động, Nghị định số 44/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định theo hướng mở, tạo điều kiện chủ động cho doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và tuân thủ pháp luật. Trong công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động doanh nghiệp có quyền tự quyết giữa việc thuê dịch vụ huấn luyện hoặc tự huấn luyện, tuy nhiên dù lựa chọn nào cũng phải bảo đảm chất lượng huấn luyện mà luật pháp quy định. Như đã trình bày tại ý kiến thứ nhất, việc huấn luyện chỉ có thể thực hiện được khi có người huấn luyện đủ chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm, kỹ năng sư phạm; có chương trình, tài liệu huấn luyện phù hợp và có cơ sở vật chất phục vụ huấn luyện thực hành. Như vậy, nếu doanh nghiệp nhận thấy có đủ điều kiện nêu trên thì có thể lập bộ hồ sơ chứng minh theo quy định tại Điều 29 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP để được xem xét và được công nhận phạm vi tự huấn luyện phù hợp với năng lực của doanh nghiệp. Đến nay đã có nhiều doanh nghiệp được thông báo đủ điều kiện như ý kiến thứ nhất đã nêu ví dụ.

Trường hợp doanh nghiệp không có khả năng tự huấn luyện mà phải thuê dịch vụ thì doanh nghiệp cũng có quyền đưa ra các tiêu chí và các yêu cầu về chất lượng huấn luyện để có thể lựa chọn tổ chức huấn luyện đáp ứng yêu cầu và chi phí hợp lý. Doanh nghiệp đồng thời cũng có quyền kiểm tra, đánh giá chất lượng tổ chức huấn luyện trước khi tiến hành huấn luyện chính thức bằng cách kiểm tra trình độ giảng viên, kiểm tra chương trình, nội dung huấn luyện, thậm chí yêu cầu sửa đổi, bổ sung những nội dung phù hợp với đặc thù doanh nghiệp ...vv; bằng cách kiểm tra như vậy, doanh nghiệp sẽ chọn lựa được đơn vị cung cấp dịch vụ huấn luyện đúng quy định của pháp luật và phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

Về các chi phí liên quan đến hoạt động thông tin, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động, doanh nghiệp được hạch toán vào chi phí hoạt động sản xuất, kinh doanh theo quy định của Luật thuế thu nhập doanh nghiệp và các văn bản hướng dẫn của Chính phủ và Bộ Tài chính.

3. Đề nghị bỏ nhóm đối tượng 5 (người làm công tác y tế) và nhóm 6 (an toàn, vệ sinh viên) vì cán bộ y tế đã được đào tạo trong các trường y, còn nhóm 6 do tổ chức công đoàn hướng dẫn.

Ý kiến chia sẻ:

Về sự cần thiết huấn luyện đối với cán bộ y tế, đề nghị chuyển ý kiến này để Bộ Y tế trả lời. Đối với việc huấn luyện an toàn, vệ sinh viên đề nghị chuyển ý kiến này để Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trả lời vì đây cũng là đề nghị của các cơ quan này, đồng thời các cơ quan này cũng là thành viên tham gia soạn thảo Luật an toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn.

4. Hồ sơ, thủ tục để doanh nghiệp tự huấn luyện nhóm 4 là quá phức tạp và quá khó, nhất là đối với những doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Ý kiến chia sẻ:

Theo quy định tại khoản 4 Điều 14 Luật an toàn, vệ sinh lao động và khoản 1 Điều 29 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP thì doanh nghiệp không cần phải chuẩn bị hồ sơ, thủ tục để xin phép mà chỉ cần chuẩn bị Người huấn luyện bảo đảm năng lực theo quy định, xây dựng nội dung bài giảng huấn luyện theo chương trình khung quy định, trong đó có nội dung phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp và nhà xưởng, thiết bị hướng dẫn người lao động thao tác, sử dụng an toàn trong quá trình làm việc.

5. Quy định huấn luyện tiến hành hằng năm và phải do đơn vị đủ thẩm quyền (cơ quan bên ngoài) là hơi nhiều và không cần thiết. Nên thay đổi tần suất tuyên truyền, đào tạo thành 03 năm hoặc 05 năm 1 lần.

Ý kiến chia sẻ:

Về khoa học kỹ thuật và chính sách, pháp luật an toàn, vệ sinh lao động nói riêng cũng như các lĩnh vực khác nói chung luôn luôn thay đổi hằng ngày hằng giờ. Vì vậy, người lao động cần được huấn luyện để cập nhật những kiến thức mới và duy trì kỹ năng làm việc an toàn. Theo quy định của Luật an toàn, vệ sinh lao động thì trừ người lao động nhóm 4 huấn luyện định kỳ 1 năm 1 lần, thời gian huấn luyện bằng 50% lần đầu, các nhóm khác định kỳ 2 năm một lần.

6. Quy định thời gian huấn luyện quá dài, không phù hợp với thực tế, các doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc bố trí người lao động tham gia huấn luyện. Nên sửa đổi theo hướng quy định thời gian tối thiểu và tối đa.

Ý kiến chia sẻ:

Về thời gian huấn luyện, qua so sánh, đối chiếu với một số nước trong khu vực và trên thế giới, đồng thời đối chiếu với điều kiện hoàn cảnh ở Việt Nam. Nhìn chung thời gian chúng ta đang áp dụng huấn luyện ngắn hơn so với trung bình các nước trong khu vực và thế giới. Chẳng hạn với đối tượng người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động ở Malaysia, Singapore thời gian huấn luyện từ 3-4 tuần; ở Hàn Quốc là

2 tuần; Italy là 2 tuần; Các khóa huấn luyện do ILO tổ chức là 2 tuần; ở Việt Nam là 48 giờ.

Về quy định thời gian tối thiểu thì hiện nay đã quy định cụ thể cho từng nhóm đối tượng. Tuy nhiên, không thể quy định thời gian tối đa mà phải do doanh nghiệp tự quyết định thời gian huấn luyện phù hợp với yêu cầu sản xuất và quy trình công nghệ. Trong thực tế, ở nhiều doanh nghiệp, do áp dụng các công nghệ phức tạp, quy trình làm việc nhiều công đoạn, người lao động tiếp xúc nhiều nguy cơ thì việc huấn luyện có thể kéo dài hơn theo yêu cầu của nhà sản xuất hoặc yêu cầu từ quy trình công nghệ.

7. Quy định điều kiện về trình độ giảng viên và số năm kinh nghiệm quá khứ khe đối với doanh nghiệp không thuộc khối nhà nước. Kinh nghiệm quý báu hơn trình độ và doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp nhẹ ít nguy hiểm, rủi ro hơn doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp nặng. Đề nghị kinh nghiệm giảng viên chỉ cần 3 năm là phù hợp.

Ý kiến chia sẻ:

Huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động là 1 công việc khó, đòi hỏi người huấn luyện không chỉ có chuyên môn được đào tạo mà còn có cả kinh nghiệm thực tiễn phong phú đa dạng mà không có trường đào tạo nào có thể trang bị. Thực tế chứng minh người làm một công việc càng lâu năm thì kinh nghiệm tích lũy càng nhiều. Tuy nhiên, ở Việt Nam đến nay, chưa có một nghiên cứu chính thức nào để chỉ ra thời gian bao nhiêu năm kinh nghiệm là đủ trong công tác huấn luyện.

Trong quá trình soạn thảo quy định, bộ phận soạn thảo đã đưa ra nhiều phương án để xin ý kiến rộng rãi. Tuy nhiên, khi xem xét kinh nghiệm của nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới thì đối với người làm công việc chuyên nghiên cứu về chính sách và khoa học kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động, do đặc điểm công việc của họ gắn liền với công tác an toàn, vệ sinh lao động, thường xuyên nghiên cứu, tiếp cận thậm chí là có những sản phẩm lao động có tác động đến công tác an toàn, vệ sinh lao động như các sản phẩm khoa học kỹ thuật về cải thiện điều kiện lao động, phòng ngừa rủi ro, hoặc có những sản phẩm về chính sách, pháp luật, tiêu chuẩn, quy chuẩn an toàn, vệ sinh lao động ... do vậy, xét về kinh nghiệm để huấn luyện thì chỉ cần 5 năm là vừa. Trong khi đó, đối với người làm công việc có liên quan đến công tác đến công tác an toàn, vệ sinh lao động ở đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp, do mức độ liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động so với những người đề cập ở trên là thấp hơn, do đó yêu cầu về kinh nghiệm dài hơn là phù hợp.

8. Thuyền viên (nhóm 3) trước khi nhận công việc trên tàu đã được huấn luyện an toàn cơ bản theo tiêu chuẩn luật Hàng hải quốc tế STCW 1978 và được cấp chứng chỉ có thời hạn 5 năm; quy định chứng nhận huấn luyện có thời hạn 2 năm. Sửa nghị định theo hướng tăng thời hạn hiệu lực là 5 năm thay vì 2 năm; thể an toàn có thời hạn 05 năm.

Ý kiến chia sẻ:

Việc này Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xin tiếp thu đề nghiên cứu thêm.

9. Theo thực trạng hiện nay, lực lượng lao động ngành Xây dựng chiếm khoảng 10% tổng số lao động trên cả nước, trong đó số lao động làm công việc trực tiếp thi công xây dựng công trình thuộc công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động (nhóm 3) là đa số, chiếm tỷ lệ khá cao. Mặt khác, người lao động ở công trường xây dựng thay đổi liên tục theo tuần, tháng.

Vì vậy, nếu thực hiện theo đúng qui định của pháp luật hiện nay thì tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động sẽ không đủ cả về số lượng người và thời gian để huấn luyện cho các doanh nghiệp ngành Xây dựng kịp thời theo từng tuần, tháng, nên rất khó khăn, bất cập cho doanh nghiệp.

Ý kiến chia sẻ:

Việc huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động thực tế là dựa trên cơ sở tính chất, mức độ của những yếu tố nguy hiểm, có hại chủ yếu tác động trực tiếp đến con người khi làm công việc cụ thể chứ không hoàn toàn phụ thuộc vào việc người lao động làm ngành này hoặc ngành khác. Chẳng hạn trong công trường xây dựng, người công nhân vận hành cầu tháp phải đối mặt với nguy cơ gãy đổ tháp, đứt cáp, vật tải rơi vào người, trong khi đó, người làm sắt lại đối diện với nguy cơ vật sắc nhọn đâm, kẹp tay, chân, cháy, điện giật khi hàn sắt; người làm việc trên cao đối mặt với nguy cơ ngã cao; người làm công tác sơn, bả phải tiếp xúc với yếu tố nguy hại của hóa chất.

Tóm lại, bên cạnh việc trang bị cho người lao động biết về những nguy cơ chung trong môi trường làm việc thì mỗi người làm công việc cụ thể phải được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động liên quan cụ thể đến công việc đó. Việc huấn luyện phải được thực hiện trước khi giao việc cho người lao động để bảo đảm yêu cầu về an toàn cho bản thân họ bất kể do đặc điểm lao động ngành xây dựng thường xuyên thay đổi. Đến nay, với số lượng tổ chức huấn luyện cả nước khoảng 400 đơn vị, đủ đáp ứng nhu cầu huấn luyện của các doanh nghiệp, Bộ Lao động – Thương binh và

Xã hội chưa nhận được bất kỳ phản ánh nào từ phía doanh nghiệp rằng có nhu cầu huấn luyện nhưng không có tổ chức huấn luyện nào thực hiện.

Mặt khác, theo quy định của pháp luật thì trách nhiệm huấn luyện nhóm 4 do doanh nghiệp tự thực hiện. Các nhóm còn lại, doanh nghiệp cần chứng minh có đủ năng lực tự thực hiện huấn luyện theo quy định tại Điều 29 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP. Sau khi chứng minh đủ năng lực, các doanh nghiệp ngành xây dựng có thể chủ động tự huấn luyện phù hợp với đặc điểm, điều kiện tổ chức sản xuất, thi công, phù hợp với tình hình lao động thường xuyên thay đổi nhưng phải bảo đảm nguyên tắc khi tuyển dụng lao động thì trước khi giao việc cho người lao động, bắt buộc phải huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

10. Ngành Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức các lớp tập huấn cung cấp tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ cho cán bộ Hội nông dân các cấp; Nhà nước có chính sách hỗ trợ phụ cấp cho cán bộ Hội khi triển khai hoạt động tuyên truyền, vận động nông dân.

Ý kiến chia sẻ: Tiếp thu đề nghiên cứu, đề xuất.

11. Khó cho doanh nghiệp trong việc xác định đối tượng huấn luyện nhóm 3, ví dụ: người lao động làm việc trong ngành nuôi trồng thủy sản phải làm việc thường xuyên trong nước, tiếp xúc với chất tẩy rửa, dễ trơn trượt nhưng không nằm trong danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động

Ý kiến chia sẻ: Tiếp thu đề nghiên cứu, sửa đổi phù hợp.

12. Tại khoản 2 Điều 10 quy định: “Hàng năm, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức khảo sát các làng nghề, hợp tác xã, tổ sản xuất tại địa phương nơi tập trung nhiều lao động làm việc không theo hợp đồng lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động; tổng hợp nhu cầu hỗ trợ huấn luyện và lập kế hoạch, dự toán kinh phí hỗ trợ huấn luyện gửi cơ quan tài chính cùng cấp để trình cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí hỗ trợ trong dự toán ngân sách nhà nước”;

Tại khoản 3 Điều 10 quy định: Hàng năm, Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức khảo sát các hộ gia đình, người lao động làm nghề tự do làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động trên địa bàn quản lý; tổng hợp nhu cầu hỗ trợ huấn luyện và lập kế hoạch, dự toán kinh phí hỗ trợ huấn luyện

gửi cơ quan tài chính cùng cấp để trình cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí hỗ trợ trong dự toán ngân sách nhà nước”.

Tại khoản 3 Điều 43 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ lại quy định: Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổng hợp nhu cầu hỗ trợ huấn luyện cho người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động khi làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động tại địa phương, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

Ý kiến chia sẻ:

Khoản 5 Điều 32 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP quy định “cơ quan lao động – thương binh và xã hội các cấp lập dự toán kinh phí hỗ trợ hằng năm, gửi cơ quan tài chính cùng cấp để trình cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí trong dự toán ngân sách nhà nước. Như vậy, quy định tại khoản 2, 3 Điều 10 của Thông tư là việc cụ thể hóa quy định tại khoản 4, 5 Điều 32 của Nghị định 44/2016/NĐ-CP, điều này nhằm tránh việc trùng lặp đối tượng khi xây dựng dự toán giữa cơ quan lao động – thương binh và xã hội các cấp và nó cũng phù hợp với khoản 3 Điều 43 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP nhưng tránh việc lập dự toán trùng lặp đối tượng.

13. Nên bỏ quy định người đứng đầu tổ chức Huấn luyện định kỳ phải tham gia lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về an toàn, vệ sinh lao động, bởi thực tế, nhiều đơn vị, người đứng đầu Công ty chỉ là đại diện Pháp luật để điều hành Công ty theo quy định pháp luật về doanh nghiệp, họ không nhất thiết là giáo viên giảng An toàn

Ý kiến chia sẻ: Tiếp thu để nghiên cứu

III. KIỂM ĐỊNH KỸ THUẬT AN TOÀN VÀ QUẢN LÝ CÁC MÁY THIẾT BỊ CÓ YÊU CẦU NGHIÊM NGẶT VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

1. Nhóm ý kiến đề xuất Luật an toàn, vệ sinh lao động

1.1. EuroCharm: Điều 15 Luật an toàn, vệ sinh lao động vẫn chưa làm rõ pháp luật, tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia mà người sử dụng lao động cần dựa vào để xây dựng và thực thi các quy định lao động nội bộ của họ về vấn đề an toàn vệ sinh lao động. Đề nghị Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA) cần nêu cụ thể các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia làm cơ sở cho các quy định về lao động của nội bộ doanh nghiệp/tổ chức là gì

Ý kiến chia sẻ:

Luật an toàn vệ sinh lao động đưa ra nguyên tắc chung, ngoài luật còn có các văn bản quy phạm pháp luật như Nghị định, Thông tư, Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia (hiện nay, đã có 30 quy chuẩn kỹ thuật) quy định chi tiết cho từng đối tượng, phạm vi áp dụng. Vì vậy, khi xây dựng nội quy, quy trình nội bộ của Cơ quan, cần căn cứ vào các văn bản trên và nội dung, đối tượng, phạm vi áp dụng phù hợp với ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh của Doanh nghiệp

2. Nhóm ý kiến đề xuất: Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016

2.1. Công ty INCOSAF: Các quy trình kiểm định thiết bị theo Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH, các Bộ cần thống nhất phong, form, các bước đánh giá cho thống nhất, (hiện tại là không thống nhất) rất khó khi thực hiện

Ý kiến chia sẻ: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sẽ trao đổi, phối hợp với các Bộ chuyên ngành.

2.2. Công ty INCOSAF: Công tác bồi dưỡng, cấp chứng chỉ kiểm định viên cần thống nhất nội dung, chứng chỉ kiểm định viên nên được thừa nhận lẫn nhau, tránh trường hợp 1 đối tượng thiết bị, 1 kiểm định viên phải học lấy chứng chỉ nhiều Bộ tổ chức, VD: Cầu tháp (Bộ Xây dựng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), bình áp lực (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Công Thương).

Ý kiến chia sẻ:

Mỗi đối tượng kiểm định có những yêu cầu, đặc thù riêng, khác nhau về nghiệp vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động. Tuy nhiên, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sẽ trao đổi, phối hợp với các Bộ chuyên ngành để rà soát những nội dung giống nhau và thống nhất những nội dung thừa nhận lẫn nhau. Tuy nhiên, về vấn đề này có liên quan đến 3 Bộ, đề nghị Hội đồng tham khảo thêm ý kiến của 02 Bộ (Công Thương và Xây dựng)

2.3. Công ty INCOSAF: Các Bộ quản lý lĩnh vực không được độc quyền cấp điều kiện tổ chức kiểm định chỉ cho đơn vị thuộc ngành đó. Vì thực tế chúng tôi đã thấy có Bộ có văn bản nói rằng, về lĩnh vực nào đó, chỉ có đơn vị này (thuộc ngành) mới có chức năng làm...

Ý kiến chia sẻ:

Đề nghị Công ty cho biết thông tin trên từ văn bản nào, của Bộ nào? Hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đã được xã hội hóa, các tổ chức, cá nhân đủ điều kiện theo quy định tại Điều 4 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP đều có thể đề nghị các

Bộ theo thẩm quyền được Chính phủ phân công trách nhiệm quản lý tại Phụ lục 1b của Nghị định số 44/2016/NĐ-CP cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động

IV. THANH TRA, ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO ĐỘNG

1. Thời hạn điều tra đối với trường hợp tai nạn trên đường đi và về chưa phù hợp. Đề nghị sửa lại, tăng thêm thời gian điều tra trong trường hợp này

Ý kiến chia sẻ:

Thời hạn điều tra được quy định tại điều 35 Luật an toàn, vệ sinh lao động là *“không quá 04 ngày đối với tai nạn làm bị thương nhẹ; không quá 07 ngày đối với tai nạn làm bị thương nặng một người lao động; Không quá 20 ngày đối với tai nạn lao động làm bị thương nặng từ 02 người trở lên; không quá 30 ngày đối với tai nạn chết người”*.

Những nội dung này được xây dựng kế thừa quy định trước đây và tính toán, xin ý kiến các cơ quan chuyên môn, doanh nghiệp, địa phương. Bên cạnh đó. Điều này cũng quy định việc gia hạn thời hạn điều tra.

Đối với tai nạn xảy ra trên đường đi và về, thủ tục hiện nay được cải thiện theo hướng có thể sử dụng 01 trong 03 loại văn bản: Hồ sơ giải quyết tai nạn giao thông; văn bản xác nhận của công an cấp xã, văn bản xác nhận của chính quyền cấp xã. Như vậy thủ tục đã linh hoạt và đơn giản hơn trước đây (quy định cứng là phải có hồ sơ giải quyết tai nạn giao thông của công an giao thông) nên thời gian điều tra sẽ được cải thiện đáng kể. Vì vậy, việc quy định thời hạn điều tra tại Điều 35 cơ bản là hợp lý.

B. NHÓM Ý KIẾN BỘ Y TẾ

I. Nhóm ý kiến liên quan đến quản lý và quan trắc môi trường lao động

1. Thực trạng quan trắc môi trường lao động nhiều nơi còn hình thức: Không đo đủ điểm đo, mẫu đo, không đo tại vị trí người lao động làm việc hay tại vị trí, địa điểm phát sinh ra nguồn gây hại tới sức khỏe và bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Chất lượng quan trắc môi trường lao động chưa đảm bảo, do đó kết quả đo kiểm chưa phản ánh đầy đủ sự tác động của môi trường, điều kiện lao động ảnh hưởng đối với sức khỏe người lao động.

Ý kiến chia sẻ

- Quy định về việc quan trắc môi trường lao động đã được quy định đầy đủ và chi tiết tại Nghị định số 44/2016/NĐ-CP; Trong đó quy định về các yếu tố cần quan trắc, vị trí quan trắc,... (Điều 35); Quy định về đơn vị đủ điều kiện quan trắc môi trường lao động được quy định tại Điều 33; và thủ tục công bố đủ điều kiện quan trắc

môi trường lao động được quy định tại Điều 34 của Nghị định. Hiện nay đã có danh sách 100 đơn vị đã công bố đủ điều kiện quan trắc môi trường lao động và được đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Y tế.

- Tuy nhiên thực tế triển khai tại cơ sở lao động gặp phải một số vấn đề sau:

+ Nhận thức của người sử dụng lao động về yếu tố có hại trong môi trường lao động còn hạn chế hoặc chưa được đề xuất đầy đủ trong Hồ sơ vệ sinh môi trường lao động của cơ sở lao động. Chưa có sự phối hợp tốt giữa người sử dụng lao động và cơ sở quan trắc môi trường lao động trong xây dựng kế hoạch quan trắc môi trường lao động chi tiết. Do vậy không thực hiện được quan trắc đầy đủ các yếu tố có hại có trong môi trường lao động cũng như những vị trí lao động có yếu tố có hại mà người lao động làm việc.

+ Người sử dụng lao động muốn tiết giảm chi phí của doanh nghiệp thông qua việc giảm số lượng chỉ số và số lượng mẫu quan trắc tại cơ sở lao động.

+ Quy định xử phạt về nội dung này chưa được sửa đổi bổ sung kịp theo các quy định mới của Luật và các văn bản hướng dẫn.

- Giải pháp:

+ Tăng cường tuyên truyền, giáo dục truyền thông cho người sử dụng lao động về các quy định hướng dẫn liên quan đến quan trắc môi trường lao động;

+ Tăng cường chất lượng quan trắc môi trường lao động của các đơn vị thực hiện, đảm bảo các đơn vị quan trắc môi trường lao động thực hiện đúng và đủ các yếu tố trong môi trường lao động đã được công bố;

+ Chức năng thanh tra an toàn vệ sinh lao động cơ sở lao động là của Bộ LĐTBXH. Do vậy (i) cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và phối hợp chặt chẽ với ngành y tế; (ii) Sửa đổi bổ sung Nghị định số 95/2013/NĐ-CP theo hướng điều chỉnh bổ sung đầy đủ các hành vi vi phạm, tăng cường xử phạt và chế tài đủ mạnh có tính răn đe đối với các cơ sở vi phạm.

+ Đề nghị Chính phủ cấp kinh phí để chủ động quan trắc môi trường lao động tại các cơ sở lao động có nguy cơ cao hoặc có nghi ngờ về kết quả quan trắc môi trường lao động.

2. Các ý kiến về Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về môi trường lao động

2.1. Mức tiếp xúc cho phép với tiếng ồn của người lao động tại nơi làm việc quy định tại Bảng 1 của Thông tư số 24/2016/TT-BYT có sự thay đổi quy định về hệ số biến đổi dBA so với Quyết định 3733/2002/QĐ-BYT (từ 5 xuống 3dBA).
Doanh nghiệp đề nghị: (i) Giữ nguyên hệ số biến đổi tương tự quy định tại QĐ 3733/2002/QĐ-BYT; (ii) Xem xét tính toán lại thời gian tiếp xúc tối thiểu dựa trên các yếu tố khác như: loại tiếng ồn, thiết bị chống ồn, các yếu tố môi trường lao động khác như cường độ làm việc, không gian làm việc.

Ý kiến chia sẻ

- Việt Nam đang trong quá trình cơ giới hóa và cơ khí hóa sản xuất, người lao động ngày càng phải tiếp xúc với nhiều nguồn ồn trong môi trường làm việc. Tiếng ồn cao sẽ gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe của người lao động, đặc biệt là tác hại đến thính giác dẫn đến bệnh điếc nghề nghiệp. Hiện nay, bệnh điếc nghề nghiệp đứng hàng thứ 2 về tỷ lệ mắc trong danh sách 34 bệnh nghề nghiệp được bảo hiểm ở Việt Nam. Đảm bảo môi trường có độ ồn được kiểm soát sẽ phòng ngừa căng thẳng và mệt mỏi thính giác, bảo vệ thính lực, phòng tránh tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động, góp phần tăng năng suất lao động.

- QCVN 24: 2016/BYT - Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về tiếng ồn - Mức tiếp xúc cho phép tiếng ồn tại nơi làm việc, được ban hành theo Thông tư số 24/2016/TT - BYT ngày 30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế và được xây dựng trên căn cứ thực tiễn yêu cầu quản lý, bảo vệ sức khỏe người lao động và hội nhập quốc tế.

+ QCVN 24: 2016/BYT quy định thời gian tiếp xúc với tiếng ồn giảm 1/2, mức ồn cho phép tăng thêm 3dB, còn trong Quyết định số 3733/2002/QĐ – BYT nếu tiếng ồn giảm 1/2, mức ồn cho phép tăng thêm 5dB. Quy định mới này nhằm tăng cường bảo vệ sức khỏe cho người lao động trong giai đoạn mới và tương tự quy định của nhiều quốc gia trên thế giới, đảm bảo sự hội nhập quốc tế.

+ Tham chiếu giới hạn tiếp xúc cho phép (Permissible exposure limits PEL), hệ số biến đổi, và các yêu cầu khác về tiếp xúc với tiếng ồn hiện hành ở 25 quốc gia trên thế giới (gồm các quốc gia ở khu vực châu Âu, châu Mỹ, Nam Á và Đông Nam Á) cho thấy: (i) Chỉ có 06 quốc gia cho phép mức ồn ở ngưỡng lớn hơn 85 dBA; (ii) có 22 quốc gia cho phép hệ số biến đổi dBA ở mức 3 dBA. Như vậy quy định của Việt Nam là phù hợp với quy định của các nước trong khu vực cũng như các quốc gia trên thế giới về giới hạn tiếp xúc tiếng ồn.

- Đối với việc “Xem xét tính toán lại thời gian tiếp xúc tối thiểu dựa trên các yếu tố khác như: loại tiếng ồn, thiết bị chống ồn, các yếu tố môi trường lao động khác như cường độ làm việc, không gian làm việc” đã được rà soát và đưa vào Quy chuẩn và sẽ tiếp tục được hoàn chỉnh cùng với sự thay đổi của quy trình công nghệ.

2.2. Các nhà máy bán tự động, công việc người lao động không đòi hỏi thao tác chính xác bằng tay mà điều khiển qua màn hình LCD nên quy định độ sáng là 300 Lux là quá cao.

Ý kiến chia sẻ

- Ánh sáng là một trong những yếu tố không thể thiếu của điều kiện lao động. Ở mọi vị trí làm việc từ lao động trí óc đến lao động chân tay, từ những công việc thô sơ đến tinh xảo đều cần điều kiện chiếu sáng thích hợp. Yêu cầu chiếu sáng tùy thuộc vào từng công việc. Chiếu sáng thích hợp sẽ phòng tránh căng thẳng mệt mỏi thị

giác, bảo vệ thị lực, phòng tránh tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp góp phần tăng năng suất lao động.

- Quy chuẩn Việt Nam về vệ sinh lao động được xây dựng nhằm bảo vệ an toàn và sức khỏe cho người lao động đồng thời có tính khả thi áp dụng trong thực tiễn sản xuất cũng như tính hội nhập quốc tế:

- + Đối với những công việc đòi hỏi mức độ tập trung thị lực cao: Kiểm tra, thử nghiệm, gia công chính xác yêu cầu đòi hỏi chiếu sáng từ 500-1000 lux.

- + Đối với công việc sản xuất, vận hành, gia công, lắp ráp các chi tiết trung bình, các phòng hội họp, phòng học, đọc sách, *làm việc với máy tính*... yêu cầu đòi hỏi chiếu sáng từ 300-500 lux.

- Như vậy công việc như doanh nghiệp đề cập tương đương với yêu cầu làm việc với màn hình, máy tính thì quy định mức 300 lux là phù hợp.

2.3. Quy định về nhiệt độ chênh giữa trong xưởng và ngoài trời không quá 5°C là không phù hợp

Ý kiến chia sẻ

Khi con người thay đổi môi trường (về nhiệt độ) chênh lệch đột ngột sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe, đặc biệt người lao động có thai hoặc có bệnh tật mạn tính như tim mạch, huyết áp,...

QCVN26/2016/BYT quy định nhiệt độ chênh lệch trong nơi sản xuất và ngoài trời không vượt quá 5°C. Quy định này được hiểu như sau: Khi người lao động làm việc trong không gian lao động trong nhà xưởng khi di chuyển ra không gian bên ngoài (ngoài trời) cần kiểm soát để tránh tiếp xúc ngay với nhiệt độ chênh lệch quá 5°C. Biện pháp kiểm soát có thể là bố trí 01 phòng đệm, người lao động đi qua phòng đệm này khi vào và ra để tránh các ảnh hưởng đối với sức khỏe do chênh lệch nhiệt độ gây ra.

3. Có sự nhầm lẫn giữa quy định đánh giá tác động môi trường (ĐTM) do ngành Tài nguyên và Môi trường thực hiện và việc quan trắc môi trường lao động do ngành y tế thực hiện. Doanh nghiệp đề nghị Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế xem xét, nghiên cứu phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan xây dựng chính sách thống nhất quy định cụ thể việc đánh giá tác động môi trường và quan trắc môi trường lao động (vì có một số chỉ số trùng nhau).

Ý kiến chia sẻ

- Sự khác nhau của Đánh giá tác động môi trường và Quan trắc môi trường lao động:

- + ***Báo cáo Đánh giá tác động môi trường*** (tiếng Anh là EIA) là việc phân tích, dự báo các tác động của dự án đầu tư đến môi trường để đưa ra biện pháp bảo vệ

môi trường khi triển khai dự án (Theo khoản 23, điều 3 giải thích từ ngữ, Chương I Quy định chung, Luật bảo vệ môi trường số 55/2014/QH13). Lập Báo cáo đánh giá tác động môi trường ĐTM là cơ sở để doanh nghiệp biết rõ hơn về hiện trạng chất lượng môi trường của mình từ đó có thể đề ra các biện pháp giảm thiểu ô nhiễm hiệu quả nhằm đạt các Tiêu chuẩn môi trường theo quy định. Hơn nữa kết quả giám sát chất lượng môi trường sẽ là cơ sở để cơ quan quản lý Nhà nước về bảo vệ môi trường đánh giá về công tác bảo vệ môi trường của cơ sở lao động. Tuy nhiên kết quả này có thể tham khảo kết quả quan trắc môi trường lao động khi đánh giá tác động đối với sức khỏe người lao động trong quá trình lao động sản xuất.

- ***Quan trắc môi trường lao động*** là hoạt động thu thập, phân tích, đánh giá số liệu đo lường các yếu tố trong môi trường lao động tại nơi làm việc để có biện pháp giảm thiểu tác hại đối với sức khỏe, phòng, chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Nội dung này thực hiện theo yêu cầu của Luật an toàn vệ sinh lao động năm 2015. Cơ sở để so sánh là giới hạn tiếp xúc tối đa cho phép và đo tại vị trí có người lao động làm việc.

Vì vậy không có sự nhầm lẫn giữa việc đánh giá tác động môi trường và việc quan trắc môi trường lao động.

- Theo quy định tại Nghị định số 18/2015/NĐ-CP quy định về quy hoạch bảo vệ môi trường, đánh giá tác động môi trường và kế hoạch bảo vệ môi trường thì Các Bộ, cơ quan ngang Bộ tổ chức thẩm định, phê duyệt báo cáo đánh giá tác động môi trường của các dự án thuộc thẩm quyền quyết định phê duyệt đầu tư của mình, trừ các dự án thuộc Phụ lục III Nghị định này;

- Còn việc thực hiện qua trắc môi trường lao động do cơ sở lao động lên kế hoạch và mời tổ chức đủ điều kiện thực hiện quan trắc môi trường lao động, nội dung này được quy định tại Nghị định 44/2016/NĐ-CP và Thông tư 19/2016/TT-BYT.

Do vậy rõ ràng không chồng chéo về quản lý nhà nước đối với nội dung này. Tuy nhiên để hạn chế những vấn đề bất cập có thể nảy sinh, đề xuất cần có đại diện của ngành y tế trong nhóm thực hiện và thẩm định kết quả đánh giá tác động môi trường đối với cơ sở lao động sản xuất.

4. Doanh nghiệp không biết kết quả quan trắc môi trường năm nào là hợp lệ (khi thực hiện chế độ chính sách về bảo hiểm xã hội bệnh nghề nghiệp). Nên quy định rõ để dễ thực hiện

Ý kiến chia sẻ

- Kết quả quan trắc môi trường lao động hợp lệ là kết quả được thực hiện do đơn vị đã công bố đủ điều kiện quan trắc môi trường lao động thực hiện.

5. Bộ Y tế chưa có hướng dẫn cụ thể về việc người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định tại Khoản 1, Điều 6 Nghị định 85/2015/NĐ-CP

Ý kiến chia sẻ

Nội dung này đã được quy định chi tiết tại Phụ lục số 1 Quy định về công trình vệ sinh phúc lợi tại nơi làm việc (Mục e, Khoản 1, Điều 1) Thông tư số 19/2016/ TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ Y tế hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động.

II. Nhóm các ý kiến liên quan đến quản lý sức khỏe người lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Chất lượng khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động còn hạn chế, không đánh giá đúng tình trạng sức khỏe của người lao động, không phát hiện ra bệnh nghề nghiệp cho những người lao động làm việc trong môi trường lao động có nhiều yếu tố độc hại.

Ý kiến chia sẻ

- Quy định của Luật an toàn vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn là đầy đủ và chi tiết để các doanh nghiệp, cơ sở lao động triển khai. Cụ thể:

+ Hướng dẫn khám bệnh nghề nghiệp được quy định tại Thông tư số 28/2016/TT-BYT hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp ngày 30/6/2016.

+ Quy định về đơn vị thực hiện khám bệnh nghề nghiệp được quy định tại Nghị định số 109/2016/NĐ-CP quy định cấp chứng chỉ hành nghề đối với người hành nghề và cấp giấy phép hoạt động đối với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh ngày 01/7/2016 (Điều 22 và Điều 32).

- Tuy nhiên tình hình thực tế triển khai tại các doanh nghiệp và cơ sở lao động có một số hạn chế sau:

+ Nhận thức của người sử dụng lao động về yếu tố có hại trong môi trường lao động còn hạn chế hoặc chưa thực hiện nên chưa đề xuất đầy đủ trong Hồ sơ vệ sinh môi trường lao động của cơ sở lao động. Cơ sở quan trắc môi trường lao động không có được kế hoạch chi tiết, do vậy không thực hiện quan trắc đầy đủ các yếu tố có hại có trong môi trường lao động cũng như những vị trí lao động có yếu tố có hại mà người lao động làm việc.

+ Trên thực tế: (i) Người sử dụng lao động muốn giảm chi phí, tổ chức khám sức khỏe mức tối thiểu để có hồ sơ khám sức khỏe cho người lao động với mục đích phục vụ công tác thanh tra, kiểm tra; (ii) Do cạnh tranh không lành mạnh giữa các cơ sở cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho nên mức thu, giá thu có thể thực hiện ở

mức thấp hơn quy định của Bộ Tài chính dẫn đến chất lượng khám chưa đạt yêu cầu; (iii) Công tác thanh tra, kiểm tra tại cơ sở sản xuất và cơ sở khám sức khỏe chưa được thường xuyên, chế tài xử phạt chưa đủ sức răn đe.

- Giải pháp: (i) Tăng cường công tác tuyên truyền/hướng dẫn doanh nghiệp về công tác y tế lao động, bệnh nghề nghiệp; (ii) Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra của Thanh tra ngành LĐTBXH, phối hợp chặt chẽ với ngành y tế; (iii) Sửa đổi bổ sung Nghị định số 95/2013/NĐ-CP theo hướng điều chỉnh bổ sung đầy đủ các hành vi vi phạm, tăng cường xử phạt và chế tài đủ mạnh có tính răn đe đối với các cơ sở vi phạm.

2. Khoản 2, Điều 27 Luật an toàn, vệ sinh lao động: Người sử dụng lao động có trách nhiệm lập và quản lý hồ sơ sức khỏe của người lao động, hồ sơ sức khỏe của người bị bệnh nghề nghiệp; thông báo kết quả khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp để người lao động biết... Tuy nhiên trên thực tế do chỉ có quy định là thông báo kết quả khám sức khỏe cho người lao động nên việc theo dõi, quản lý sức khỏe của người lao động không được thực hiện đầy đủ, vì vậy việc chữa bệnh hoặc nâng cao sức khỏe của người lao động bị giảm sút là những nguyên nhân gây mất an toàn, vệ sinh lao động. Đề xuất cần bổ sung trách nhiệm của người sử dụng lao động là “xây dựng kế hoạch và thực hiện việc theo dõi, quản lý sức khỏe của người lao động...”

Ý kiến chia sẻ

Nội dung này đã được quy định đầy đủ và chi tiết tại Khoản 2 Điều 27 Luật an toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn của Nghị định và các Thông tư số 19/2016/TT-BYT của Bộ Y tế.

Đây là vấn đề hiểu câu chữ trong văn bản vì “quản lý” đã bao gồm nội dung theo dõi, kiểm tra, đánh giá.

3. Nhóm ý kiến liên quan đến Hồ sơ: (i) Hồ sơ khám tuyển dụng có sự trùng lặp; (ii) Hồ sơ khám định kỳ bệnh nghề nghiệp và hồ sơ khám sức khỏe định kỳ là phức tạp và không cần thiết; và (iii) Hồ sơ, quy trình khám bệnh nghề nghiệp của người lao động quá nhiều thủ tục phức tạp, gây khó khăn trong tổ chức thực hiện

Ý kiến chia sẻ

(i) Hồ sơ khám tuyển dụng không có sự trùng lặp về hồ sơ: Khi người lao động làm công việc tiếp xúc với yếu tố có hại có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp đã có Giấy chứng nhận sức khỏe (theo Thông tư 14/2013/TT-BYT) thì chỉ cần bổ sung những yêu cầu còn thiếu (để xác định bệnh nghề nghiệp nếu người lao động nếu sau này mắc phải - theo yêu cầu của Phiếu khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc tại

Thông tư số 28/2016/TT-BYT). Đây là hai đối tượng khác nhau và không có sự chồng chéo và trùng lặp.

(ii) Hồ sơ khám định kỳ bệnh nghề nghiệp nhằm đánh giá, ghi nhận sự tiến triển của bệnh nghề nghiệp, qua đó người lao động có cơ sở được giám định lại bệnh nghề nghiệp để được hưởng đầy đủ chế độ chính sách về bảo hiểm xã hội bệnh nghề nghiệp khi bệnh tiến triển nặng hơn. Do vậy hồ sơ này là cần thiết để bảo đảm quyền lợi cho người lao động khi đã mắc bệnh nghề nghiệp.

(iii) Các quy định về hồ sơ và quy trình đã được rà soát và đơn giản hóa so với các quy định trước đây tại Thông tư số 12/2006/TT-BYT. Những nội dung này nhằm đảm bảo chất lượng khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

4. Làm rõ khái niệm “điều trị ổn định”

Quan điểm của cơ quan soạn thảo

- Khái niệm này không thể quy định chi tiết vì phải tùy thuộc vào từng bệnh cảnh và kết luận của từng bác sỹ điều trị.

- Theo hướng dẫn của Viện Giám định Y khoa: Về nguyên tắc “Điều trị ổn định” có thể được hiểu là “Không có triệu chứng bệnh lý, nhưng vẫn cần phải điều trị ngoại trú; hoặc đã kết thúc quá trình điều trị nhưng vẫn còn di chứng; hoặc là bệnh mạn tính đã điều trị thường xuyên nhưng bệnh không tiến triển nặng thêm”.

III. Nhóm vấn đề liên quan đến quy định về nhân lực y tế, huấn luyện chuyên môn về y tế lao động tại doanh nghiệp, cơ sở lao động

1. Quy định thêm chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động là không cần thiết và phức tạp, khó thực hiện do y tế lao động vẫn nằm trong y tế đa khoa chung.

Ý kiến chia sẻ

- Y tế lao động là một khoa chuyên sâu về mối liên quan giữa điều kiện lao động và bệnh tật; nội dung này được đào tạo chuyên ngành, vì thế Bác sỹ đa khoa và cán bộ y tế nếu không được đào tạo sẽ không tổ chức thực hiện được các nội dung liên quan về quản lý vệ sinh lao động, quản lý sức khỏe người lao động và bệnh nghề nghiệp (đã được Luật an toàn, vệ sinh lao động quy định tại Điều 73);

- Thời gian huấn luyện về chuyên môn cấp chứng chỉ, chứng nhận về y tế lao động quy định 05 ngày và được cấp lại sau 5 năm với yêu cầu tham dự các giao ban về y tế để cập nhật kiến thức.

2. Quy định về việc phải có bác sỹ tại cơ sở sản xuất là phức tạp vì:

- Cơ bản bộ phận y tế tại doanh nghiệp chỉ thực hiện chăm sóc sức khỏe ban đầu và chỉ thực hiện sơ cứu. Trường hợp nặng thì chuyển lên bệnh viện để kịp thời điều trị.

- Tất cả người lao động đã tham gia Bảo hiểm y tế để được chăm sóc sức khỏe từ cấp cơ sở đến cấp Trung ương.

-> Lãng phí và không cần thiết. Với công ty có trên 300 người thì phải có 1 bác sỹ, 1 nhân viên chăm sóc sức khỏe thường trực, hoặc ký hợp đồng với cơ sở y tế gần nhất nhưng cơ bản chỉ có thể thực hiện được chăm sóc sức khỏe ban đầu và sơ cứu tại công ty, còn lại là không phù hợp với tình hình thực tế. Như vậy sẽ làm tăng gánh nặng chi phí không cần thiết cho doanh nghiệp.

Ý kiến chia sẻ

- Bộ phận y tế có chức năng tham mưu, giúp việc cho người sử dụng lao động và trực tiếp thực hiện việc chăm sóc, quản lý sức khỏe của người lao động, trong quá trình lao động sản xuất.

- Nghị định số 39/2016/NĐ-CP quy định yêu cầu bác sỹ tại cơ sở lao động đối với: (i) cơ sở sản xuất trong các ngành nghề có nguy cơ (chế biến, bảo quản thủy sản và các sản phẩm từ thủy sản, khai khoáng, sản xuất sản phẩm dệt, may, da, giày, sản xuất than cốc, sản xuất hóa chất, sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic, tái chế phế liệu, vệ sinh môi trường, sản xuất kim loại, đóng và sửa chữa tàu biển, sản xuất vật liệu xây dựng) với quy mô từ 300-500 người lao động; và (ii) cơ sở sản xuất thông thường với quy mô trên 1000 người lao động. Những ngành nghề nêu trên là những ngành nghề có nhiều yếu tố nguy hiểm, có hại có khả năng ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động trong quá trình lao động sản xuất. Việc quy định có bác sỹ đối với những ngành nghề này nhằm đảm bảo cho người lao động được chăm sóc và quản lý sức khỏe một cách toàn diện và đảm bảo cho người lao động trên cơ sở yêu cầu trình độ bác sỹ tại cơ sở lao động:

+ Sàng lọc, đọc và hiểu được các xét nghiệm có liên quan đến yếu tố có hại gây bệnh nghề nghiệp (thực hiện theo Thông tư số 28/2016/TT-BYT) để tư vấn sắp xếp vị trí lao động của người lao động phù hợp và là điều kiện để xác định bệnh nghề nghiệp mà người lao động sau này nếu mắc phải.

+ Theo dõi rà soát các hồ sơ sức khỏe của người lao động thông qua các kết quả khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện sớm bệnh nghề nghiệp, khám định kỳ bệnh nghề nghiệp và các xét nghiệm để tư vấn cho người sử dụng lao động bố trí sắp xếp lao động trong cơ sở lao động cho phù hợp. Tránh trường hợp để những người đã có các kết quả xét nghiệm mắc bệnh nghề nghiệp phải tiếp tục làm việc trong môi trường có yếu tố có hại, làm cho bệnh nghề nghiệp tiếp tục tiến triển nặng hơn.

+ Ngoài ra thông qua hoạt động chuyên trách và chỉ đạo chung về y tế của cơ sở lao động, bác sỹ còn tham gia quản lý và điều hành hoạt động chung của cán bộ y tế trong cơ sở lao động, hoạt động sơ cứu, cấp cứu, tổ chức khám sức khỏe định kỳ,

khám bệnh nghề nghiệp (đưa ra danh sách các trường hợp sức khỏe yếu, tuổi nghề cao, có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp được khám bệnh nghề nghiệp, giám định bệnh nghề nghiệp hoặc được điều trị, phục hồi chức năng lao động,...).

+ Đưa ra các lời khuyên và tư vấn sắp xếp vị trí làm việc phù hợp đối với các trường hợp, ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi bình phục quay lại vị trí làm việc.

+ Bác sỹ tham gia điều tra bệnh nghề nghiệp tại cơ sở lao động có người lao động mắc bệnh nghề nghiệp khi có yêu cầu.

- Ngoài ra, việc quy định về cán bộ y tế, bác sỹ tại các cơ sở lao động không phải là những quy định mới được đưa ra mà đã được thực hiện từ năm 1998 tại Thông tư Liên tịch số 14/TTLT/BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN và Thông tư Liên tịch số 01/2011/TTLT/BLĐTBXH-BYT. Trên cơ sở đó các quy định được rà soát và tiếp tục đưa và quy định trong Nghị định 39/2016/NĐ-CP.

- Ngoài ra các quy định hiện hành liên quan đến vấn đề này đã được rà soát (trong nước và quốc tế) và tập trung cho các cơ sở sản xuất kinh doanh và đã được chia nhóm có nguy cơ cao và nhóm ít nguy cơ.

- Quy định hiện hành cũng đã cho phép ký hợp đồng với các CSYT để đảm bảo sự linh hoạt trong hoạt động tại các cơ sở sản xuất kinh doanh, không quy định cứng phải có nhân lực về y tế.

3. Nội dung thực hiện ký hợp đồng liên kết với cơ sở khám chữa bệnh đủ năng lực và có mặt kịp thời tại công ty khi có xảy ra trường hợp khẩn cấp là chưa phù hợp với thực tế, gây khó khăn cho doanh nghiệp.

Ý kiến chia sẻ

- Quy định được đưa ra căn cứ kết quả đánh giá việc thực hiện ký hợp đồng với cơ sở y tế theo hướng dẫn tại Thông tư 01/2011/TTLT/BLĐTBXH-BYT để đề xuất văn bản.

- Quy định nhằm tránh việc các cơ sở lao động ký hợp đồng hình thức với cơ sở y tế, đảm bảo người lao động được chăm sóc y tế kịp thời khi có tai nạn hoặc vấn đề về sức khỏe.

4. Điều kiện giảng viên huấn luyện sơ cứu, cấp cứu là khẩn trương và khó đáp ứng (Điều 22 Nghị định 44/2016/NĐ-CP)

d) Huấn luyện thực hành sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động: Người huấn luyện có trình độ từ cao đẳng chuyên ngành y trở lên và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trực tiếp tham gia công tác sơ cứu, cấp cứu hoặc có trình độ bác sỹ;

Ý kiến chia sẻ

- Giảng viên huấn luyện là người thực hiện công tác huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở lao động. Do vậy quy định này tại Nghị định số 44/2016/NĐ-CP nhằm đảm bảo chuyển tải đầy đủ và chính xác các nội dung về sơ cứu cấp cứu (cho người lao động) cũng như nội dung chuyên môn về y tế lao động (cho cán bộ y tế) là phù hợp.

- Ngoài ra, các quy định này cũng tương thích đối với các yêu cầu đối với giảng viên huấn luyện về an toàn lao động và kiểm định.

C. NHÓM Ý KIẾN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG

I. Về công tác huấn luyện an toàn điện, an toàn hóa chất: Khoản 3 Điều 17 Nghị định 44/2016/NĐ-CP quy định người lao động làm các công việc trong sử dụng hóa chất thì phải cấp thẻ an toàn lao động, tuy nhiên Thông tư 36/2014/TT-BCT ngày 22/10/2014 của Bộ Công thương quy định về huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất và cấp giấy chứng nhận huấn luyện kỹ thuật an toàn hóa chất quy định người lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh, vận chuyển.. hóa chất cũng phải được huấn luyện và được cấp giấy chứng nhận an toàn hóa chất; thẻ an toàn lao động được quy định tại Nghị định 44/2016/NĐ-CP nhưng tại Thông tư 31/2014/TT-BCT cũng quy định phải cấp thẻ an toàn điện.

Ý kiến chia sẻ:

Các quy định về huấn luyện an toàn điện, an toàn hóa chất, v.v... thuộc quy định huấn luyện an toàn kỹ thuật chuyên ngành, có nội dung khác biệt do với huấn luyện an toàn lao động. Do vậy, quy định huấn luyện này là cần thiết để đảm bảo an toàn trong sản xuất.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp, tại Thông tư 31/2014/TT-BCT ngày 02 tháng 10 năm 2014 quy định chi tiết một số nội dung về an toàn điện của Bộ Công Thương quy định việc huấn luyện an toàn điện, cấp thẻ an toàn điện do doanh nghiệp tự huấn luyện theo nội dung quy định và tùy điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động có thể tổ chức huấn luyện riêng về an toàn điện theo nội dung quy định tại Thông tư hoặc kết hợp huấn luyện các nội dung về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy hoặc huấn luyện khác được pháp luật quy định; tại Nghị định 113/2017/NĐ-CP ngày 09 tháng 10 năm 2017 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hóa chất, việc huấn luyện an toàn hóa chất do tổ chức, cá nhân hoạt động hóa chất tổ chức hoặc tham gia khóa huấn luyện của tổ chức huấn luyện an toàn hóa chất. Việc huấn luyện có thể tổ chức riêng hoặc kết hợp với các hoạt động huấn luyện an toàn khác được pháp luật quy định. Sau khi huấn luyện kiểm tra và yêu cầu ban hành Quyết định công nhận kết quả kiểm tra huấn luyện.

II. Về quản lý máy, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ: Tại Phụ lục Danh mục máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động tại Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2016 cần quy định rõ các loại máy, thiết bị theo từng lĩnh vực tránh sự nhầm lẫn về một số máy, thiết bị thuộc quản lý của ngành Công thương

Ý kiến chia sẻ: Theo quy định tại Khoản 2 Điều 33 Luật An toàn, vệ sinh lao động, Chính phủ là cơ quan có thẩm quyền quyết định phân công việc quản lý máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và đã được Chính phủ quy định cụ thể tại Khoản 4 Điều 39; Khoản 6 Điều 42 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP. Luật ATVSLĐ và Nghị định số 44/2016/NĐ-CP cũng không giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn chi tiết về thẩm quyền quản lý về máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động của các Bộ. Vì vậy, nội dung này không thể quy định tại Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH. Ý kiến được tổng hợp để báo cáo Chính phủ.

III. Một số ý kiến khác:

1. Về ý kiến liên quan đến Quy chuẩn Việt Nam đường ống dẫn khí đốt cố định bằng kim loại

Ý kiến chia sẻ: Theo quy định tại Nghị định số 39/2016/NĐ-CP, Bộ Công Thương đã xây dựng và ban hành Quy chuẩn Việt Nam đường ống dẫn khí đốt cố định bằng kim loại.

Về vấn đề chồng chéo với Quy chuẩn Việt Nam đường ống dẫn khí đốt cố định bằng kim loại do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành, tại cuộc họp do Bộ Khoa học và Công nghệ tổ chức, ý kiến các đại diện phía Bộ Công Thương, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội nhất trí sau khi Bộ Công Thương ban hành Quy chuẩn Việt Nam này thì Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sẽ công bố văn bản QCVN do Bộ LĐTBXH ban hành hết hiệu lực.

2. Về ý kiến liên quan đến thẩm định Kế hoạch ứng cứu khẩn cấp:

Ý kiến chia sẻ: Hiện nay đã có quy định về chấp thuận Kế hoạch ứng cứu khẩn cấp trong lĩnh vực dầu khí (các tổ chức, cá nhân hoạt động dầu khí).

3. Về ý kiến Nghị định số 113/2017/NĐ-CP, Biện pháp phòng ngừa, ứng phó sự cố hóa chất có phải làm lại không, trình Sở Công Thương phê duyệt không?

Ý kiến chia sẻ: Theo quy định tại Điều 21 Nghị định số 113/2017/NĐ-CP:

- Chủ đầu tư **quyết định ban hành** Biện pháp và trình cơ quan có thẩm quyền khi có yêu cầu.

- Trường hợp **có sự thay đổi** trong quá trình đầu tư và hoạt động liên quan đến những nội dung đề ra trong Biện pháp, tổ chức, cá nhân phải bổ sung, chỉnh sửa Biện pháp.

4. Về ý kiến quy định huấn luyện an toàn hóa chất dễ dàng: chỉ yêu cầu trình độ giảng viên có 5 năm kinh nghiệm với chuyên môn phù hợp. Sau đó doanh nghiệp tự huấn luyện. Như vậy có lo ngại về chất lượng không?

Ý kiến chia sẻ: Để đảm bảo chất lượng huấn luyện, Nghị định số 113/2017/NĐ-CP đã ban hành yêu cầu đối với giảng viên; nội dung huấn luyện, thời gian huấn luyện, kiểm tra sau huấn luyện và quyết định công nhận kết quả kiểm tra và bên cạnh đó là quy định kiểm tra của Sở Công Thương, Bộ Công Thương...

5. Thông tư 09/2017/TT-BCT ngày 13/7/2017 của Bộ Công Thương quy định hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Công Thương nêu thời hạn cho các Tổ chức kiểm định là 31/8/2018 trong khi Nghị định số 44/2016/NĐ-CP quy định các tổ chức đã được cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện được hoạt động đến hết hiệu lực của Giấy chứng nhận đủ điều kiện.

Ý kiến chia sẻ: Tại Khoản 2 Điều 9 Thông tư số 09/2017/TT-BCT quy định: Giấy chứng nhận đủ điều kiện của tổ chức kiểm định đã cấp trước ngày Thông tư này có hiệu lực được tiếp tục sử dụng đến hết thời hạn ghi trên Giấy chứng nhận đủ điều kiện, Chứng chỉ đó nhưng không quá ngày 31 tháng 8 năm 2018. Sau khi hết thời hạn ghi trên Giấy chứng nhận đủ điều kiện, Chứng chỉ **hoặc** chậm nhất ngày 31 tháng 8 năm 2018, tất cả các Tổ chức kiểm định và kiểm định viên phải hoàn thành việc cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoặc Chứng chỉ theo quy định tại Thông tư này khi thực hiện kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Công Thương.

D. NHÓM Ý KIẾN CỦA BỘ XÂY DỰNG

1. Khoản 2 Điều 30 Luật an toàn, vệ sinh lao động quy định: 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 (sau đây gọi chung là cấp tỉnh) tại nơi sử dụng theo thẩm quyền quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 33 của Luật an toàn, vệ sinh lao động, trừ trường hợp luật chuyên ngành có quy định khác. Nhưng thực tế chỉ khai báo khi đưa vào sử dụng; Rất ít doanh nghiệp khai báo khi không còn sử dụng hoặc thải bỏ. Còn sử dụng nhiều máy thiết bị đã sản xuất trên 15 năm, 20 năm. Đề nghị bổ sung quy định về thời gian sử dụng, tuổi thọ của mỗi loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn,

vệ sinh lao động. Có văn bản hướng dẫn cụ thể về việc khai báo không còn sử dụng hoặc thải bỏ.

Ý kiến chia sẻ:

- Các Bộ cần phối hợp, nghiên cứu, đề xuất tuổi thọ của máy, thiết bị, vật tư để hạn chế việc sử dụng máy, thiết bị, vật tư không còn đảm bảo an toàn phù hợp với các pháp luật có liên quan.

- Ban hành văn bản hướng dẫn cho doanh nghiệp.

2. Có biện pháp tăng cường thực hiện quy định của pháp luật về quản lý, đánh giá rủi ro, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại theo quy định Điều 77 Luật an toàn, vệ sinh lao động

Ý kiến chia sẻ:

Do nghề thi công xây dựng công trình là một trong 11 ngành nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp) nên Bộ Xây dựng đã ban hành Thông tư số 04/2017/TT-BXD ngày 30/3/2017, trong đó quy định cụ thể như sau:

- Trách nhiệm của các chủ thể (Điều 4- Điều 7);

- Yêu cầu nhà thầu lập Kế hoạch tổng hợp về an toàn lao động trình Chủ đầu tư quy định chi tiết (Điều 4);

- Tổ chức lập biện pháp thi công riêng, chi tiết đối với những có đặc thù, nguy cơ mất an toàn đã quy định trong Quy chuẩn Việt Nam (Điều 4);

- Biện pháp khác: Hướng dẫn người lao động nhận diện nguy cơ mất an toàn, tạm dừng thi công, đình chỉ người lao động vi phạm, xử lý theo quy định nội bộ của nhà thầu (Điều 6).

3. Chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể cơ quan nào có thẩm quyền phê duyệt kế hoạch ứng cứu khẩn cấp?

Ý kiến chia sẻ:

Đã hướng dẫn theo quy định tại Điều 19 Luật an toàn, vệ sinh lao động về biện pháp xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động và cứu khẩn cấp:

- *Người sử dụng lao động phải lập và định kỳ diễn tập và trang bị đủ các phương tiện cần thiết;*

- *Trách nhiệm xử lý: Người sử dụng lao động, chính quyền địa phương theo pháp luật chuyên ngành;*

- Chính phủ quy định chi tiết Điều này (Người sử dụng lao động phê duyệt hoặc gửi cơ quan có thẩm quyền phê duyệt Phương án xử lý sự cố theo quy định của pháp luật chuyên ngành – Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP);

- Khoản 3 Điều 78 Luật an toàn, vệ sinh lao động: Trình tự, thủ tục, thẩm quyền phê duyệt kế hoạch ứng cứu khẩn cấp được thực hiện theo quy định của pháp luật;

- Nghị định số 30/2017/NĐ-CP ngày 21/3/2017 của Chính phủ quy định tổ chức, hoạt động ứng phó sự cố, thiên tai và tìm kiếm cứu nạn (*Cơ sở, địa phương tự xây dựng kế hoạch ứng cứu và phê duyệt - Trong đó cơ sở, tổ chức phải báo cáo Chính quyền địa phương về phương án ứng cứu sự cố, khẩn cấp khi vượt ngoài khả năng ứng phó của tổ chức- Điều 11, Điều 30*)

Các sự cố trong xây dựng như (Điều 3, Nghị định số 30/2017/NĐ-CP)

- Sự cố cháy lớn nhà cao tầng, khu đô thị, khu công nghiệp, khu dân cư;
- Sự cố sập đổ công trình, nhà cao tầng, hầm lò khai thác khoáng sản;
- Bão, lũ, ngập lụt, ...

4. Quy định về công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cũng được quy định ở một số Bộ ngành, lĩnh vực (Ngành Lao động - Nghị định số 44/2016/NĐ-CP; Xây dựng-Điều 51 Nghị định số 59/2015/NĐ-CP về chứng chỉ hành nghề an toàn lao động trong xây dựng; Thẻ an toàn điện-Thông tư số 31/2014/TT-BCT, Giấy chứng nhận an toàn trong kinh doanh khí, Khoản 2 Điều 18 Thông tư số 03/2014/6/BCT; Quốc phòng - Thông tư số 02/2017/TT-BQP). Như vậy người lao động được quy định chi tiết thành quá nhiều nhóm đối tượng; chồng chéo, rườm rà, quá nhiều thủ tục quy định dẫn đến làm hình thức, trùng nhóm đối tượng.

Ý kiến chia sẻ: Hiện nay đối tượng nhóm 2 không cần phải có chứng chỉ hành nghề ATLĐ trong xây dựng. Do Điều 51 Nghị định 59/2015/NĐ-CP đã được thay thế bằng Mục 17 Điều 1 NĐ 42/2017/NĐ-CP như sau: “*Cá nhân phụ trách công tác an toàn lao động hoặc làm cán bộ chuyên trách về an toàn lao động trong thi công xây dựng công trình tuân thủ quy định về điều kiện hành nghề của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động*”.

5. Tình trạng quản lý chồng chéo, trùng lặp cùng một vấn đề giữa các Bộ quản lý lĩnh vực, chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động được doanh nghiệp phản ánh là gây phiền hà như: quy định về quản lý các máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và quy định về công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động cho công nhân ngành điện, xăng dầu (Bộ Lao động – Thương binh và Xã

hội cũng ban hành Thông tư, Bộ Công thương cũng ban hành Thông tư); có những quy định mang tính chia cắt ra nhiều Bộ quản lý như việc thẩm định và cấp Giấy chứng nhận cho các đơn vị đủ điều kiện kiểm định kỹ thuật an toàn lao động các máy, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

Ý kiến chia sẻ: - Hiện nay pháp luật đã phân công cụ thể về lĩnh vực quản lý riêng đối với từng Bộ quản lý chuyên ngành tại Nghị định số 44/2016/NĐ-CP của Chính phủ.

Bộ Xây dựng đề nghị Bộ Lao động – Thương binh và xã hội xem xét có thể chi tiết về Danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động kèm theo Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2016 có bổ sung phạm vi quản lý của các Bộ như quy định tại Nghị định số 44/2017/NĐ-CP để không gây hiểu nhầm cho các cơ sở.

Quan điểm của Bộ LĐTBXH: Theo quy định tại Khoản 2 Điều 33 Luật an toàn, vệ sinh lao động, Chính phủ là cơ quan có thẩm quyền quyết định phân công việc quản lý máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và đã được Chính phủ quy định cụ thể tại Khoản 4 Điều 39; Khoản 6 Điều 42 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP. Luật an toàn, vệ sinh lao động và Nghị định số 44/2016/NĐ-CP cũng không giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn chi tiết về thẩm quyền quản lý về máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động của các Bộ. Vì vậy, nội dung này không thể quy định tại Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH. Ý kiến được tổng hợp để báo cáo Chính phủ.

6. Sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động phải được khai báo, điều tra và báo cáo theo quy định của pháp luật chuyên ngành. Tuy nhiên, pháp luật chuyên ngành không quy định nội dung này gây khó khăn cho địa phương khi triển khai thủ tục hành chính này đến doanh nghiệp.

Ý kiến chia sẻ: Bộ Xây dựng đã quy định về phân loại sự cố, khai báo, điều tra, báo cáo, giải quyết sự cố gây mất an toàn lao động trong thi công xây dựng công trình tại các Điều 17-21 của Thông tư số 04/2017/TT-BXD ngày 30/3/2017.

7. Công tác bồi dưỡng, cấp chứng chỉ kiểm định viên cần thống nhất nội dung, chứng chỉ kiểm định viên nên được thừa nhận lẫn nhau, tránh trường hợp 1 đối tượng thiết bị, 1 kiểm định viên phải học lấy chứng chỉ nhiều Bộ tổ chức ,ví dụ: Cầu tháp (Bộ Xây dựng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), bình áp lực (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Công Thương).

Ý kiến chia sẻ:

- Không có đối tượng, thiết bị nào sử dụng trong thi công xây dựng do cả 2 Bộ cùng quản lý.

- Phụ lục Ib Nghị định số 44/2016/NĐ-CP đã quy định rõ phạm vi, đối tượng quản lý.

- Thực tế Bộ Xây dựng vẫn thừa nhận thời hạn kiểm định của các tổ chức, cá nhân đã được cấp Giấy chứng nhận, chứng chỉ trước tháng 7/2016./.