

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT**

**CÁN THÙY DUNG**

**AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2013**

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT**

**CÁN THÙY DUNG**

**AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

*Chuyên ngành* : Luật Kinh Tế

*Mã số* : 60 38 50

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

*Người hướng dẫn khoa học:* PGS. TS. Lê Thị Hoài Thu

**HÀ NỘI - 2013**

## LỜI CAM ĐOAN

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong luận văn bảo đảm độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.*

**TÁC GIẢ LUẬN VĂN**

**Cán Thùy Dung**

# MỤC LỤC

	Trang
<i>Trang phụ bì</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
<i>Danh mục các từ viết tắt</i>	
<i>Danh mục các bảng</i>	
<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b><i>Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT</i></b>	6
1.1. Khái niệm An toàn lao động, vệ sinh lao động	6
1.2. Các đặc trưng của An toàn lao động, vệ sinh lao động	7
1.3. Sự điều chỉnh của pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động	11
1.3.1. Các nguyên tắc của Pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động	11
1.3.2. Nội dung pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động	18
1.4. Ý nghĩa pháp luật An toàn lao động, vệ sinh lao động	21
1.5. Lược sử quá trình hình thành và phát triển pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động ở Việt Nam.	23
<b><i>Chương 2: THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VÀ VIỆC THIỆT CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY</i></b>	27
2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động	27
2.1.1 Các quy định chung về An toàn lao động, vệ sinh lao động	27

2.1.2	Các quy định về an toàn nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe	33
2.1.3.	Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	40
2.1.4.	Các quy định về khắc phục hậu quả tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	50
2.1.5.	Các quy định về thanh tra và xử lý các trường hợp vi phạm quy định về An toàn lao động, vệ sinh lao động	53
2.1.6	Các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với một số lao động đặc thù	58
2.2	Thực trạng thực hiện các quy định về An toàn lao động, vệ sinh lao động	65
2.2.1.	Thực trạng về thực hiện các quy định chung về An toàn lao động, vệ sinh lao động	66
2.2.2.	Thực trạng về thực hiện các quy định về an toàn nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe	70
2.2.3.	Thực trạng về thực hiện các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	78
2.2.4	Thực trạng về khắc phục hậu quả tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và việc thanh tra xử lý các trường hợp vi phạm	84
	<b>Chương 3: HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG</b>	89
3.1.	Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động	89
3.2.	Những yêu cầu cơ bản của việc hoàn thiện pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động	92
3.3.	Một số giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động	98
	<b>KẾT LUẬN</b>	111
	<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	113



## **DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT**

ATLĐ	: An toàn lao động
BLLĐ	: Bộ luật lao động
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BNN	: Bệnh nghề nghiệp
BYT	: Bộ y tế
LĐ- TBXH	: Lao động- thương binh xã hội
TLĐLĐVN	: Tổng liên đoàn lao động Việt Nam
TNLĐ	: Tai nạn lao động

## DANH MỤC CÁC BẢNG

<b>Số hiệu bảng</b>	<b>Tên bảng</b>	<b>Trang</b>
2.1	Các doanh nghiệp có nhiều yếu tố độc hại	38
2.2	Các doanh nghiệp có ít yếu tố độc hại	39
2.3	Giờ làm việc tối đa cho phép của một số nước	46
2.4	Xếp loại sức khỏe người lao động	74
2.5	Thống kê tai nạn lao động năm 2009 và năm 2010	77
2.6	Thống kê các địa phương xảy ra tai nạn lao động chết người nhất	84



## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.

“Lao động” không chỉ là nhân tố quan trọng trong quá trình tiến hóa của loài người mà còn là hoạt động quan trọng nhất của con người. Lao động tạo ra mọi của cải vật chất và các giá trị tinh thần cho xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là một trong những nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước, xã hội, gia đình cũng như cá nhân mỗi người lao động.

Đại hội Đại Biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng Cộng Sản Việt Nam (1986) đã mở ra một giai đoạn phát triển mới cho đất nước Việt Nam về mọi mặt. Đường lối đổi mới toàn diện, đúng đắn của Đảng thể hiện trước hết ở sự xác định vai trò của nhân tố con người, coi nguồn nhân lực vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển, là trung tâm của quá trình sản xuất, là tài sản quý giá nhất của Quốc gia. Chính từ tầm quan trọng của lao động và vai trò của người lao động như vậy mà việc tạo ra và chăm lo cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo môi trường làm việc an toàn, vệ sinh là một trong những nhiệm vụ trọng yếu để phát triển sản xuất, tăng năng suất lao động.

Trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động ngày càng liên quan chặt chẽ đến sự phát triển của mỗi doanh nghiệp, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế bền vững của mỗi quốc gia. Do đó, xây dựng một nền sản xuất an toàn với những sản phẩm có chất lượng và tính cạnh tranh gắn với việc bảo vệ sức khỏe người lao động là một trong những yêu cầu tất yếu của sự phát triển kinh tế bền vững trong nền kinh tế toàn cầu hóa

Bên cạnh những thành tựu trong phát triển kinh tế- xã hội, thời gian qua công tác vệ sinh, an toàn lao động ở nước ta đã có những chuyển biến đáng kể về hệ thống văn bản pháp luật và bộ máy tổ chức. Chỉ thị 132/CT/TW của Ban bí thư Trung Ương Đảng nhấn mạnh : “ Ở đâu, khi nào

có hoạt động lao động lao động sản xuất thì ở đó, khi đó phải tổ chức công tác bảo hộ lao động theo đúng phương châm: đảm bảo an toàn để sản xuất- sản xuất phải đảm bảo an toàn lao động” [28].

Chủ trương đúng đắn của Đảng đã được thể chế hóa bằng pháp luật của Nhà nước với việc ban hành Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao Động 2002, năm 2006, 2007. Bộ luật đã dành hẳn một chương riêng- chương IX quy định về An toàn lao động, vệ sinh lao động. Trên thực tế, nhiều ngành, nhiều địa phương, doanh nghiệp và người sử dụng lao động đã có những biện pháp, sáng kiến cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động và môi trường sản xuất kinh doanh.

Mặc dù vậy, công tác bảo hộ lao động nói chung và công tác vệ sinh, an toàn lao động nói riêng ở nước ta còn nhiều khó khăn và tồn tại. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp dân doanh mới chỉ quan tâm đầu tư, phát triển sản xuất, thu lợi nhuận, thiếu sự đầu tư tương xứng để cải thiện điều kiện làm việc an toàn cho người lao động. Chính vì thế đã xảy ra nhiều vụ tai nạn lao động làm chết và bị thương nhiều người, thiệt hại tài sản của Nhà Nước và doanh nghiệp. Theo Cục An toàn lao động - Bộ LĐ- TBXH trong giai đoạn từ 2000 đến 2004, mặc dù chỉ có 10% tổng số doanh nghiệp thực hiện báo cáo về tai nạn lao động nhưng đã cho thấy những con số đáng ngờ: trung bình 4.245 vụ/ năm, khoảng 500 người chết, trên 4000 người bị thương, có những người tàn phế suốt đời. Số vụ tai nạn lao động hàng năm tăng 17, 38 %. Chỉ tính riêng 6 tháng đầu năm 2005, số vụ tai nạn lao động có người chết tăng 5,5 % . Trong năm 2010, trên toàn quốc xảy ra 5125 vụ tai nạn lao động làm 5370 người bị nạn, trong đó, số vụ tai nạn chết người/số người chết là 554/601 [ 3]; số trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp đến hết năm 2010 là 26.928 trường hợp [27] . Điều đáng lưu tâm là số liệu được thống kê kê trên còn thấp hơn rất nhiều so với con xảy ra trong thực tế.

Nguyên nhân chính để xảy ra tai nạn lao động một mặt do chủ sử dụng lao động thiếu quan tâm cải thiện điều kiện làm việc an toàn. Mặt khác, do ý thức tự giác chấp hành nội quy, quy chế làm việc đảm bảo an toàn lao động của người lao động chưa cao, thiếu sự kiểm tra, giám sát thường xuyên của cơ quan thanh tra Nhà Nước về an toàn lao động. Hậu quả của thực tế trên không chỉ gây thiệt hại về tính mạng và sức khỏe của người lao động, làm thiệt hại tài sản của Nhà Nước mà còn ảnh hưởng không tốt đến quá trình phát triển xã hội của đất nước.

Với mong muốn nghiên cứu những vấn đề lí luận và thực tiễn áp dụng pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động góp phần bảo vệ tính mạng, sức khỏe cho người lao động nhất là trong bối cảnh nền kinh tế thị trường hiện nay. Chính vì lẽ đó, học viên chọn đề tài " An toàn lao động và vệ sinh lao động theo Luật Lao động Việt Nam" làm luận văn Thạc sỹ luật học của mình.

## **2. Lịch sử nghiên cứu vấn đề.**

Qua tìm hiểu, học viên thấy đã có một số bài báo, công trình nghiên cứu đề cập tới một số khía cạnh của vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Về Luận văn, vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động được nghiên cứu dưới những góc độ khác nhau như: “Thực trạng và giải pháp nhằm hoàn thiện Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động” của tác giả Đỗ Ngân Bình năm 2001, gần đây nhất có Luận văn của tác giả Lê Thị Phương Thúy về " An toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trong Pháp luật lao động Việt Nam" (2008). Tuy nhiên, những công trình trên mới chỉ nghiên cứu Pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở một số khía cạnh nhất định, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách tổng quan, toàn diện về an toàn lao động và vệ sinh lao động trong pháp luật lao động Việt Nam. Luận văn đi vào tìm hiểu tổng hợp một số vấn đề mới với nhiều đóng góp cho việc nghiên cứu,

xây dựng và ban hành pháp luật liên quan đến an toàn lao động, vệ sinh lao động.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.**

#### 3.1 Mục đích

Luận văn muốn làm rõ những vấn đề lí luận cơ bản về pháp luật an toàn lao động và vệ sinh lao động cũng như sự cần thiết phải ban hành các quy định về vệ sinh, an toàn lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam, có tham khảo kinh nghiệm điều chỉnh của pháp luật quốc tế cũng như của một số nước trong lĩnh vực này.

Từ đó, Luận văn đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa- hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

#### 3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích như trên, Luận văn phải làm rõ những nhiệm vụ cụ thể sau:

- Nghiên cứu làm rõ những vấn đề lí luận cơ bản về Pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động

- Phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và việc thực thi các quy định đó trên thực tế cũng như đánh giá những kết quả, những bất cập, nguyên nhân của sự bất cập, tồn tại.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong thực tiễn.

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu: Luận văn đặt mục tiêu nghiên cứu hướng vào tìm hiểu các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở Việt Nam (văn

bản và thực tế áp dụng). Trong chừng mực nhất định cũng có đề cập đến các quy phạm quốc tế có liên quan.

- Phạm vi nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về an toàn lao động và vệ sinh lao động trong một số loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam.

## **5. Phương pháp nghiên cứu**

Luận văn sử dụng phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác-Lê Nin với phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử.

Phương pháp cụ thể: phương pháp lịch sử, tổng hợp, so sánh, phân tích số liệu, tài liệu, thống kê... để làm rõ từng mặt, từng lĩnh vực của đề tài.

## **6. Bố cục**

Ngoài phần mở đầu, Kết luận, tài liệu tham khảo, nội dung chính của Luận văn gồm 3 chương:

- *Chương 1*: Khái quát chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động và sự điều chỉnh của pháp luật.

- *Chương 2*: An toàn lao động, vệ sinh lao động theo Pháp luật Lao động Việt Nam và thực tiễn thực hiện.

- *Chương 3*: Hoàn thiện pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động.

## *Chương 1*

# **KHÁI QUÁT CHUNG VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT**

### **1.1. Khái niệm an toàn lao động, vệ sinh lao động**

Theo Từ điển bách khoa Việt Nam, an toàn lao động được hiểu là “tình trạng điều kiện lao động không gây ra sự nguy hiểm trong sản xuất”.

Vệ sinh lao động được hiểu là “tổng thể các tiêu chuẩn môi trường lao động (ánh sáng, chống bụi, nóng lạnh, gió, tiếng ồn, độ ẩm...); bảo hộ an toàn lao động, trang thiết bị bảo hộ lao động, máy móc, thiết bị sản xuất, chế độ ăn uống tối ưu thích hợp lao động với mỗi loại lao động; vệ sinh cá nhân của người lao động; nhà ở và các tiện nghi sinh hoạt; quản lý sức khỏe cho người lao động và gia đình,...”.

“An toàn lao động, vệ sinh lao động” theo nghĩa rộng được hiểu là tổng hợp các biện pháp về khoa học- kỹ thuật, y tế- vệ sinh học, kinh tế học... được tiến hành nhằm thiết lập điều kiện làm việc đảm bảo an toàn, vệ sinh cho người lao động, hạn chế đến mức thấp nhất khả năng bị tai nạn lao động hoặc giảm thiểu tỉ lệ người bị mắc bệnh nghề nghiệp trong môi trường làm việc.

Với tính cách là một chế định pháp luật, an toàn lao động, vệ sinh lao động là tập hợp các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động, có tính chất bắt buộc chung đối với các đơn vị sử dụng lao động, quy định các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động trong môi trường làm việc, các biện pháp phòng ngừa, ngăn chặn hoặc khắc phục những yếu tố nguy hiểm, độc hại trong môi trường làm việc nhằm bảo vệ sức khỏe người lao động, hạn chế đến mức thấp nhất các tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

## **1.2. Các đặc trưng của an toàn lao động, vệ sinh lao động**

*Một là, các quy định về an toàn, vệ sinh lao động mang tính chất khoa học kỹ thuật rõ nét.*

Các biện pháp nhằm hạn chế, loại trừ các yếu tố nguy hiểm, có hại đến sức khỏe người lao động trong môi trường làm việc đều dựa trên những cơ sở khoa học- tự nhiên và được thực hiện bằng các giải pháp kinh tế. Nó bao gồm các hoạt động điều tra, kiểm soát điều kiện lao động; phân tích, đánh giá ảnh hưởng của các yếu tố nguy hiểm, có hại đối với người lao động; giải quyết xử lý điều kiện, môi trường lao động; ban hành các tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động đối với từng ngành nghề, lĩnh vực; cải tiến trang thiết bị kỹ thuật, công nghệ sản xuất...

Do đặc thù nói trên nên phần lớn các quy định điều chỉnh hoạt động an toàn lao động, vệ sinh lao động cũng mang tính chất khoa học- kỹ thuật. Như vậy, tính khoa học và tính pháp lý sẽ cùng tồn tại trong rất nhiều quy phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Các quy định về tiêu chuẩn ánh sáng, nhiệt độ, độ ẩm không khí, độ ồn, độ rung, nồng độ bụi tối đa trong môi trường làm việc.... là những quy định thể hiện kết quả cuối cùng của việc nghiên cứu các yếu tố khoa học- kỹ thuật, sinh học trong môi trường làm việc và sự ảnh hưởng của nó đến sức khỏe của người làm việc trong môi trường tương ứng. Với việc cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chuyển hóa các kết quả này thành các quy định có tính quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các văn bản pháp luật có hiệu lực bắt buộc chung trong phạm vi toàn quốc hoặc trong phạm vi từng ngành đã cho thấy tính khoa học kỹ thuật là một trong những đặc điểm riêng biệt của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động so với các chế định pháp luật lao động khác.

Một trong những khía cạnh quan trọng của công tác quản lý Nhà nước trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động là ban hành và quản lý thống nhất hệ thống quy phạm, tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao

động. Theo quy định hiện hành, các bộ ngành chức năng có trách nhiệm phối hợp với nhau trong việc ban hành và quản lí thống nhất hệ thống tiêu chuẩn, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Về hình thức, các quy định, tiêu chuẩn về an toàn- vệ sinh lao động chứa đầy đủ những yếu tố của một quy phạm pháp luật (như tính bắt buộc chung). Bên cạnh đó, về nội dung còn chứa đựng những yêu cầu về mặt kĩ thuật nghiêm ngặt dựa trên cơ sở nghiên cứu khoa học về an toàn, vệ sinh lao động. Những quy chuẩn này (150 loại) có thể được áp dụng ở cấp Nhà nước hoặc cấp ngành nhằm mục đích hạn chế, ngăn ngừa các bệnh nghề nghiệp trong quá trình lao động.

Đối tượng quản lí về an toàn lao động, vệ sinh lao động của Bộ LĐ-TBXH là các loại máy, thiết bị, vật tư và các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động trong cả nước. Trước đây, các thiết bị, máy móc trên được quản lí theo tiêu chuẩn do Nhà nước ban hành, hiện nay những quy phạm an toàn thường mang tên gọi chung là “tiêu chuẩn Việt Nam”. Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong việc ban hành các “tiêu chuẩn Việt Nam” nhưng do điều kiện về kinh phí hạn chế (3-5 triệu/1 Tiêu chuẩn Việt Nam), chịu ảnh hưởng của hệ thống tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động của Liên Xô cũ... một số tiêu chuẩn đã cũ, nội dung đã lạc hậu không phù hợp với khu vực và quốc tế như các quy phạm về an toàn lao động trong hầm lò than, điện lạnh, nồi hơi, các thiết bị nóng... cần được xem xét lại tiêu chuẩn và ban hành tiêu chuẩn mới phù hợp.

*Hai là, các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động mang tính bắt buộc cao:*

Để các giải pháp khoa học- kĩ thuật về an toàn, vệ sinh lao động được thực hiện, Nhà nước đã thể chế các biện pháp này thành quy định, tiêu chuẩn, yêu cầu cụ thể có tính chất bắt buộc chung đối với các đơn vị sử dụng lao động, các cá nhân người lao động và các chủ thể có liên quan trong quá trình áp dụng pháp luật. Có thể thấy, phần lớn các văn bản pháp luật trong lĩnh vực



an toàn lao động, vệ sinh lao động đều chứa đựng các quy định “cứng”, không thể thỏa thuận giữa các chủ thể khi tham gia, ví dụ như các quy định về điều kiện làm việc, trang thiết bị bảo hộ lao động cá nhân, việc khám sức khỏe định kì cho người lao động.

Trong chế định pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động vẫn có một số quy định mang tính “định khung” khi xác định quyền lợi tối thiểu của người lao động trong việc thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, hay tiền bồi thường cho người bị tai nạn lao động, nhưng xét một cách khái quát và so sánh với cơ chế điều chỉnh của nhiều chế định khác của Luật lao động, có thể thấy: các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động mang tính “cứng nhắc” hơn và khó có thể có phần linh hoạt để các bên thực hiện trong hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể. Đó cũng là nguyên nhân khách quan khiến các chủ thể khi thỏa thuận về điều kiện an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng lao động hay thỏa ước lao động tập thể thường ghi là “theo quy định của Pháp luật hiện hành”.

*Ba là, các quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động mang tính xã hội rộng rãi.*

Việc thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động đòi hỏi sự tham gia rộng rãi của tất cả các chủ thể, bao gồm: người lao động, người sử dụng lao động, các cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực lao động và các chủ thể khác (như các tổ chức xã hội và các đoàn thể quần chúng có liên quan). Việc thực hiện đúng, đủ các quy định, tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động cũng chính là hoạt động đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động của mọi chủ thể tham gia quan hệ lao động. Họ là người thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định và cũng là người phát hiện các yếu tố nguy hiểm, có hại; từ đó yêu cầu, đề xuất biện pháp giải quyết nhằm góp phần đảm bảo và cải thiện điều kiện lao động ngày một tốt hơn. Do vậy, công tác an toàn, vệ sinh lao động chỉ có hiệu quả khi mọi ngành, mọi tổ chức, mọi cá nhân tự giác

thực hiện các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Do đó, các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động thường mang tính xã hội rộng rãi và có liên quan đến nhiều đối tượng trong xã hội.

*Bốn là, quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ tính mạng, sức khỏe của người lao động.*

Lao động an toàn là yêu cầu tất yếu khách quan của quá trình sản xuất. Khi tiến hành hoạt động sản xuất, người lao động vừa tác động tới môi trường xung quanh vừa chịu các tác động ngược trở lại của môi trường nơi họ lao động. Ngay từ thời sơ khai, con người đã biết cải tiến công cụ, điều kiện lao động để tự bảo vệ mình. Do hoạt động sản xuất là một trong những nguyên nhân gây tác hại đến môi trường sống, cùng với sự phát triển của văn minh nhân loại, những tiến bộ về trình độ khoa học- kĩ thuật, công nghệ sản xuất cũng tăng lên góp phần đáng kể vào sự tiến bộ của xã hội nhưng mặt khác lại làm cho môi trường sống, trong đó có môi trường lao động ngày càng xấu đi do những tác động ngày càng nhiều với các yếu tố nguy hiểm độc hại như phóng xạ, tia tử ngoại... Môi trường lao động ngày càng đa dạng, phức tạp, nguy hiểm đòi hỏi công tác an toàn, vệ sinh lao động phải được phát triển tương xứng.

Công tác an toàn, vệ sinh lao động được thực hiện tốt sẽ giảm thiểu các chi phí về y tế và bảo hiểm xã hội không cần thiết đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cũng như góp phần bảo vệ môi trường sống của con người. Hiệu quả của việc thực hiện tốt công tác này góp phần giảm tới mức thấp nhất sự tiêu hao lao động và những tổn thất về vật chất, con người và môi trường.

An toàn lao động, vệ sinh lao động là chính sách kinh tế- xã hội lớn, có ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển bền vững và bảo vệ sức khỏe người lao động. Đặc biệt trong cơ chế thị trường hiện nay, khi mục tiêu tối đa

hóa lợi nhuận là mối quan tâm hàng đầu của các chủ doanh nghiệp thì vấn đề đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động càng trở nên bức xúc. Chạy theo lợi nhuận, người sử dụng lao động có thể giảm thiểu mọi chi phí, bao gồm cả chi phí xây dựng môi trường lao động an toàn, vệ sinh cho người lao động. Do đó, nếu không giải quyết thỏa đáng vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động thì nền kinh tế không đảm bảo sự phát triển bền vững. Điều kiện lao động xấu không chỉ ảnh hưởng tới người lao động trực tiếp mà còn có tác động xấu tới thế hệ tương lai. Vì vậy, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động là đảm bảo sức khỏe, tính mạng người lao động, duy trì nền sản xuất ổn định và tạo tiền đề góp phần cho sự phát triển kinh tế- xã hội bền vững.

### **1.3. Sự điều chỉnh của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động**

*1.3.1. Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.*

Nguyên tắc cơ bản của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động là những tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt quá trình xây dựng và áp dụng các quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Bao gồm nguyên tắc cơ bản sau:

*Thứ nhất, Nhà nước thống nhất quản lý về an toàn lao động, vệ sinh lao động.*

Công tác ATLĐ, VSLĐ có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc bảo đảm an toàn tính mạng và sức khỏe của người lao động. Nó là yếu tố góp phần duy trì sự phát triển bền vững của nền sản xuất cũng như của xã hội. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường hiện nay, ATLĐ và VSLĐ đang đặt ra nhiều vấn đề ngày càng bức xúc, đòi hỏi phải có sự quản lý thống nhất của Nhà nước- tổ chức có đủ quyền năng và sức mạnh cưỡng chế với bộ máy từ Trung ương đến cơ sở đảm bảo việc thực hiện có hiệu quả các hoạt động quản lý về an toàn, vệ sinh lao động. Đây là một nguyên tắc mang tính Hiến định, được quy định tại Điều 56- Hiến pháp 1992 ( sửa đổi, bổ sung năm 2001) và

được cụ thể tại Khoản 2- Điều 95- Bộ luật lao động đã sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007 ( sau đây gọi tắt là BLLĐ sửa đổi): “ Chính phủ lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội và ngân sách Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, trang thiết bị an toàn, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân, ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động vệ sinh lao động”.

Sự quản lý của Nhà nước về AT, VSLĐ không chỉ mang tính thống nhất mà còn mang tính chất tập trung dân chủ. Đây là trách nhiệm của các ngành chức năng và là nghĩa vụ của những chủ thể tham gia quan hệ lao động. Quyền quản lý cao nhất thuộc về Chính phủ, bên cạnh đó có sự phân công, phân cấp quản lý giữa các ban ngành chức năng nhằm tạo cơ chế cho các cấp quản lý được phát huy tính chủ động trong việc thực hiện chức năng quản lý của mình, mang lại hiệu quả cao nhất.

Quản lý Nhà nước về ATLĐ, VSLĐ là một tiền đề pháp lý nhằm thiết lập điều kiện vật chất cho việc thực thi pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong thực tế. Việc thiết lập môi trường lao động phải phụ thuộc vào điều kiện kinh tế- xã hội cụ thể. Nền kinh tế Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều khó khăn, thách thức và không đồng đều. Do vậy, chúng ta chưa thể tạo dựng một môi trường lao động lí tưởng với việc đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động ở mức cao nhất hoặc theo các tiêu chuẩn quốc tế.

Với mục đích đảm bảo an toàn về tính mạng, sức khỏe người lao động nhằm xây dựng một nền kinh tế- xã hội phát triển bền vững, Nhà nước ta đã và đang cố gắng từng bước đảm bảo cho người lao động được làm việc trong môi trường lao động an toàn và vệ sinh phù hợp với điều kiện hiện có của đất nước.

*Thứ hai, thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động là nghĩa vụ bắt buộc đối với các bên trong quan hệ lao động.*

An toàn, vệ sinh lao động là hoạt động mang tính xã hội . Thiếu sự tham gia của cá nhân , đơn vị và tổ chức , công tác bảo hộ lao động không thể triển khai trong thực tế . Đặc biệt, sự tham gia của các bên trong quan hệ lao động là điều kiện tiên quyết đảm bảo hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hộ lao động. Vì vậy, nguyên tắc đảm bảo nghĩa vụ bắt buộc của các bên trong việc thực hiện bảo hộ lao động là điều kiện quan trọng để nâng cao tính khả thi của pháp luật.

Người sử dụng lao động là người đầu tư kinh phí và tổ chức các hoạt động bảo hộ lao động tại cơ sở . Việc người sử dụng lao động phải chịu chi phí cải tạo điều kiện lao động đã làm giảm sức cạnh tranh sản phẩm của họ trên thị trường. Điều này gây nên xu hướng giảm đến mức thấp nhất các chi phí đầu vào trong đó bao gồm cả chi phí dành cho công tác an toàn, vệ sinh lao động để hạ giá thành sản phẩm. Xét về lợi ích trước mắt , hoạt động này ảnh hưởng đến lợi nhuận. Nhưng về lâu dài, bảo hộ lao động mang đến những lợi ích quan trọng như ổn định sản xuất , tăng năng suất lao động , công nhân yên tâm làm việc, giảm chi phí khắc phục tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Không phải mọi chủ sử dụng lao động đều ý thức được vấn đề này . Do đó, Nhà nước nhấn mạnh tính chất bắt buộc trong việc thực hiện các quy định về ATLĐ, VSLĐ; coi đây là nghĩa vụ của người sử dụng lao động và là một trong những điều kiện để họ được phép sử dụng lao động.

Người lao động là một bên trong quan hệ lao động, là người hưởng lợi trực tiếp từ việc thực hiện AT, VSLĐ. Nhưng do chưa nhận thức được vấn đề này một cách nghiêm túc , đôi khi người lao động không tự giác tuân thủ các quy trình AT, VSLĐ; hoặc vì những lợi ích trước mắt (như lương cao, chế độ phụ cấp kèm theo lương) mà bỏ qua việc thoả thuận “ điều kiện làm việc” khi kí kết hợp đồng lao động . Các quy định về ATLĐ, VSLĐ đối với người lao động thường gồm các việc như: giữ gìn và sử dụng đúng quy trình các thiết bị bảo vệ an toàn, vệ sinh chung ( thiết bị phòng cháy chữa cháy, quạt thông

gió...); bảo quản và sử dụng các phương tiện bảo vệ cá nhân, chấp hành các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp... Với các quy định này, nếu người lao động không có ý thức, trách nhiệm bảo vệ sức khỏe, tính mạng của bản thân bởi việc không thực hiện hoặc thực hiện không đúng thì dù có được làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh tuyệt đối thì tai nạn lao động vẫn có thể xảy ra.

Việc thực hiện các quy định này phụ thuộc rất lớn vào ý thức của bản thân người lao động, công tác tuyên truyền về công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động của các đơn vị, tổ chức có liên quan, đặc biệt là tổ chức Công đoàn cũng như việc áp dụng nghiêm minh các biện pháp xử lý người lao động nếu không tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Như vậy, việc thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động không chỉ đảm bảo sức khỏe, tính mạng cho chính bản thân người lao động mà còn là nghĩa vụ bắt buộc đối với mọi người lao động khi tham gia quá trình sản xuất.

Để các quy định của pháp luật về ATLĐ, VSLĐ được thực hiện trên thực tế, các chủ thể tham gia quan hệ lao động bắt buộc phải tuân thủ thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình theo những quy định mà pháp luật đã ban hành. Tại Khoản 1- Điều 95- BLLĐ đã sửa đổi, bổ sung quy định: “Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm ATLĐ, VSLĐ và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp. Mọi tổ chức và cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và về bảo vệ môi trường” .

Các quy định về ATLĐ, VSLĐ không chỉ có ý nghĩa bắt buộc đối với người sử dụng lao động, người lao động mà còn đặt ra đối với “mọi tổ chức và cá nhân có liên quan” ( các cơ quan Nhà nước, các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội- nghề nghiệp...). Đặc biệt, để các quy định của pháp luật lao động

được thực hiện nghiêm túc và triệt để, bản thân người lao động phải có nghĩa vụ bắt buộc và chấp hành các nội quy đó, đồng thời có ý thức trong việc tự bảo vệ tính mạng, sức khỏe trong quá trình lao động. Ngoài quy định tại khoản 1- Điều 95 BLLĐ sửa đổi như trên, các quy định đối với người lao động còn được quy định cụ thể trong nội quy doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể và trong hợp đồng lao động ( điều khoản về “ an toàn lao động, vệ sinh lao động”).

Như vậy, các quy định về ATLĐ, VSLĐ có ý nghĩa bắt buộc đối với tất cả các bên khi tham gia quan hệ lao động. Nguyên tắc này được quán triệt xuyên suốt trong quá trình xác lập quan hệ lao động cũng như quá trình thực hiện quy trình lao động, sản xuất. Thực hiện tốt nguyên tắc này trên thực tế sẽ góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh và hạn chế đến mức thấp nhất các tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp có thể xảy ra.

*Thứ ba, đảm bảo sự tham gia của tổ chức Công Đoàn trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động.*

Công đoàn là tổ chức đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Với quyền hạn, trách nhiệm và cơ chế hoạt động, Công đoàn là tổ chức có nhiều khả năng nhất trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung, quyền được làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động của người lao động nói riêng. Vì vậy, việc đề cao và đảm bảo quyền hạn, trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động mang tính tất yếu khách quan.

BLLĐ sửa đổi đã dành hẳn một chương riêng- chương XIII để quy định về quyền hạn và trách nhiệm của Công đoàn. Đây chính là việc đề cao tổ chức Công đoàn, đồng thời các quy định từ Điều 153 đến 156 của Bộ luật và đặc biệt trong Luật công đoàn năm 1990, Nhà nước đã quy định rất rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động phải tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức Công đoàn được thành lập và hoạt động. Sau 6 tháng kể từ khi doanh nghiệp

đi vào hoạt động, tổ chức Công đoàn phải được thành lập và người sử dụng lao động phải thừa nhận tổ chức đó “ nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động Công đoàn tại doanh nghiệp”. Hơn thế nữa, để tạo điều kiện cho hoạt động của Công đoàn, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm đảm bảo các phương tiện làm việc cần thiết, phải trả lương và tạo điều kiện về thời gian cho người làm công tác Công đoàn.

Bên cạnh những quy định về quyền hạn và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn nói chung, Pháp luật cũng quy định rất cụ thể nội dung hoạt động của Công đoàn trong lĩnh vực ATLĐ, VSLĐ tại các doanh nghiệp như: các hoạt động củng cố tổ chức, bộ máy bảo hộ lao động, xây dựng kế hoạch bảo vệ an toàn, vệ sinh cho người lao động, tự kiểm tra công tác an toàn, vệ sinh lao động như rà soát máy móc, kẻ vẽ biển báo hiệu nguy hiểm, đo đặc yếu tố vệ sinh tại nơi làm việc, tổ chức tuyên truyền vận động về an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động... Ngoài ra, các tổ chức Công đoàn còn tham gia các hoạt động lớn của quốc gia như “ tham gia với Chính phủ trong việc xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, ATLĐ, VSLĐ, xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học và xây dựng pháp luật về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động”. Như vậy, tổ chức Công đoàn có vai trò rất quan trọng trong hoạt động đảm bảo thực hiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động cũng như trong việc tuyên truyền, vận động nâng cao nhận thức của người lao động trong việc yêu cầu và thực hiện pháp luật về ATLĐ, VSLĐ; trong việc yêu cầu người sử dụng lao động xây dựng và đảm bảo điều kiện lao động được an toàn, vệ sinh.

*Thứ tư, tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về an toàn, vệ sinh lao động trong các Công ước có liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động mà Việt Nam đã phê chuẩn.*

Trong tiến trình hội nhập quốc tế, Việt Nam đã tham gia và phê chuẩn rất nhiều Công ước quốc tế và khu vực; trong đó có nhiều Công ước liên quan



đến việc đảm bảo an toàn, vệ sinh cho người lao động. Khi xây dựng khung pháp lý và chính sách về an toàn, vệ sinh lao động, Việt Nam tôn trọng và thể hiện trong pháp luật của mình đối với các Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn. Với các Công ước liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động khác của ILO, Việt Nam luôn coi là nguồn tài liệu tham khảo quan trọng trong quá trình xây dựng pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Trong lĩnh vực an toàn lao động nói chung, Công ước 155 năm 1981 về an toàn lao động của ILO được coi như một Công ước toàn diện và đầy đủ nhất về hoạt động an toàn, vệ sinh lao động. Theo Công ước này, các Quốc gia thành viên phải có hệ thống chính sách quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động trong mọi ngành nghề. Việt Nam là nước đầu tiên ở Châu Á phê chuẩn Công ước này. Điều này thể hiện quan điểm của Nhà nước Việt Nam trong hoạt động bảo vệ sức khỏe người lao động.

Với một số ngành kỹ thuật đặc thù, tiềm ẩn nguy cơ cao về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, ILO đã thông qua một số Công ước và Khuyến nghị như: Công ước số 62 năm 1937 và Công ước số 167 năm 1992 về an toàn của ngành xây dựng; Công ước 28 năm 1929 và Công ước 32 năm 1932 về an toàn của người làm nghề bốc dỡ trên bến tàu; Công ước 120 năm 1964 về vệ sinh trong thương mại và văn phòng...

Nhằm đảm bảo mục tiêu bảo vệ đặc biệt cho những người lao động dễ bị tổn thương, ILO đặc biệt chú trọng đến 2 nhóm người lao động là phụ nữ và trẻ em. Ngay trong Công ước quốc tế của ILO được thông qua tại phiên họp đầu tiên của hội nghị toàn thể lần 1 năm 1919 thì có đến 4 Công ước liên quan đến phúc lợi và an toàn của lao động trẻ em, lao động chưa thành niên và lao động nữ.

Có thể nói, ILO và các Công ước khác của Liên hợp quốc trong lĩnh vực bảo đảm AT, VSLĐ đã xây dựng được những khuôn mẫu cho các Quốc gia vận dụng trong xây dựng pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

### *1.3.2. Nội dung pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động*

#### *\* Trách nhiệm của người sử dụng lao động*

Tuy không trực tiếp tham gia vào quá trình lao động sản xuất nhưng người sử dụng lao động đóng vai trò quan trọng trong việc điều hành quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt là trong việc đảm bảo thực hiện các quy định về an toàn và vệ sinh lao động tại doanh nghiệp. Với vai trò chủ động, người sử dụng lao động có trách nhiệm đầu tiên và quan trọng hơn hết trong việc thực thi các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động được quy định như sau:

Khoản 1- điều 95 BLLĐ sửa đổi quy định : “ Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động”.

Như vậy, khoản luật đã khái quát trách nhiệm của người sử dụng lao động bao gồm trang bị phương tiện bảo hộ lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Quy định ngắn gọn nhưng bao hàm trách nhiệm hết sức nặng nề của người sử dụng lao động, đồng thời thể hiện được vai trò quan trọng của người sử dụng lao động trong công tác AT, VSLĐ bởi hiệu quả của nó phụ thuộc trước tiên ở việc trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động và việc cải thiện điều kiện lao động là yếu tố then chốt để đảm bảo an toàn sức khỏe và tính mạng cho người lao động.

Ngoài quy định chung tại khoản 1- Điều 95 BLLĐ sửa đổi như trên, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động còn thể hiện qua các quyền và nghĩa vụ được quy định tại Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính Phủ ( sau đây gọi tắt là Nghị định 06/CP) và Nghị định 110/2002/NĐ- CP sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 06 ( sau đây gọi tắt là Nghị định 110/2002/NĐ- CP). Theo đó, người

sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng nội quy về an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp mình, đồng thời các biện pháp về an toàn, vệ sinh lao động phải được thể hiện trong kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm của đơn vị. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động còn phải chấp hành nghiêm chỉnh cũng như buộc người lao động phải tuân thủ các quy định về đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; đồng thời có các biện pháp về khen thưởng, kỷ luật đối với người lao động ...

*\* Trách nhiệm của người lao động*

Khoản 1- Điều 95 BLLĐ sửa đổi quy định ngắn gọn về trách nhiệm của người lao động như sau: “... người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp...”. Ngoài ra, trách nhiệm của người lao động được quy định cụ thể tại Nghị định 06/ CP và Nghị định 110/2002/ NĐ- CP đó là: người lao động có trách nhiệm sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân được cấp phát; chủ động phòng ngừa và báo cáo kịp thời các sự cố nguy hiểm có nguy cơ gây tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Đồng thời, người lao động có quyền đòi hỏi các quyền lợi về an toàn, vệ sinh lao động cũng như khiếu nại, tố cáo với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền về những vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động. Bên cạnh đó, người lao động còn có quyền từ chối làm việc ở những nơi tiềm ẩn tai nguy cơ tai nạn lao động...

*\* Trách nhiệm của các cơ quan quản lý Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động.*

Các cơ quan quản lý Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động và các cơ quan có liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động như: Bộ lao động và Thương binh xã hội; Bộ Y tế, Bộ Khoa học- công nghệ và môi trường ...tùy vào chức năng, nhiệm vụ cụ thể trong công tác quản lý Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động mà có các trách nhiệm khác nhau trong công tác quản lý an toàn, vệ sinh lao động. Bên cạnh đó, các bộ ngành

này còn phải phối hợp với nhau trong việc thực hiện chức năng quản lý lĩnh vực này. Theo Chỉ thị số 10/2008/CT- TTg ngày 14/03/2008 của Thủ tướng chính phủ “ về việc tăng cường công tác an toàn lao động, bảo hộ lao động” thì:

\* *Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội* có trách nhiệm xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành các văn bản pháp luật, các chính sách chế độ bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng, ban hành và quản lý thống nhất quy phạm Nhà nước về an toàn lao động, tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động; hướng dẫn chỉ đạo các cấp, các ngành thực hiện về an toàn lao động; thanh tra an toàn lao động; tổ chức thông tin huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; hợp tác với nước ngoài và các tổ chức quốc tế về lĩnh vực an toàn lao động.

\* *Bộ Y tế* : có trách nhiệm xây dựng, ban hành và quản lý thống nhất hệ thống quy phạm vệ sinh lao động, tiêu chuẩn sức khỏe đối với các nghề, các công việc. hướng dẫn chỉ đạo các ngành, các cấp thực hiện về vệ sinh lao động; thanh tra vệ sinh lao động; tổ chức khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp; hợp tác với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực vệ sinh lao động.

\* *Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường* có trách nhiệm quản lý thống nhất việc nghiên cứu ứng dụng khoa học kỹ thuật về an toàn lao động, vệ sinh lao động; ban hành hệ thống tiêu chuẩn chất lượng, quy cách các loại phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; phối hợp với Bộ LĐ- TBXH, BYT, xây dựng, ban hành và quản lý thống nhất hệ thống tiêu chuẩn kỹ thuật Nhà nước về an toàn - vệ sinh lao động.

\* *Các bộ, ngành có liên quan* có trách nhiệm ban hành hệ thống tiêu chuẩn quy phạm an toàn lao động- vệ sinh lao động cấp ngành sau khi có thỏa thuận bằng văn bản của Bộ LĐ- TBXH, BYT; hướng dẫn kiểm tra các đơn vị

cơ sở thuộc bộ, ngành mình trong việc thực hiện các chế độ, chính sách về bảo hộ lao động.

#### **1.4. Ý nghĩa của pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động**

\* *Ý nghĩa chính trị- pháp lý:* Pháp luật về ATLĐ, VSLĐ thể hiện chủ trương, quan điểm và sự quan tâm của Đảng, Nhà nước ta đối với nguồn nhân lực của quốc gia nói riêng đối với con người nói chung; coi con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển. Một đất nước có tỷ lệ tai nạn lao động thấp, người lao động khoẻ mạnh, không mắc bệnh nghề nghiệp là một xã hội luôn luôn coi con người là vốn quý nhất, sức lao động, lực lượng lao động luôn luôn được bảo vệ và phát triển. Pháp luật về an toàn - vệ sinh lao động được thực hiện tốt sẽ góp phần tích cực chăm lo bảo vệ sức khỏe, tính mạng và đời sống người lao động, biểu hiện quan điểm quần chúng, quan điểm quý trọng con người của Đảng và Nhà nước, vai trò của con người trong xã hội được tôn trọng. Ngược lại, nếu công tác này không được thực hiện tốt, điều kiện lao động của người lao động quá nặng nhọc, độc hại, dễ xảy ra nhiều tai nạn lao động nghiêm trọng thì uy tín của chế độ, uy tín của doanh nghiệp sẽ bị giảm sút.

Như vậy, pháp luật về ATLĐ, VSLĐ không chỉ là một trong những chính sách ưu việt thể hiện quan điểm coi trọng nguồn nhân lực của Đảng, Nhà nước ta mà còn là sự thể hiện quyền con người trong lĩnh vực lao động sản xuất- quyền được làm việc trong môi trường lao động an toàn, vệ sinh và quyền được bảo hộ về tính mạng, sức khỏe trong quá trình lao động.

\* *Ý nghĩa xã hội:* An toàn- vệ sinh lao động là chăm lo đến đời sống, hạnh phúc của người lao động. Đây vừa là yêu cầu thiết thực của các hoạt động sản xuất kinh doanh, đồng thời là yêu cầu, là nguyện vọng chính đáng của người lao động. Các thành viên trong mỗi gia đình ai cũng mong muốn được khoẻ mạnh, trình độ văn hóa- nghề nghiệp được nâng cao để cùng chăm lo hạnh phúc gia đình và góp phần vào công cuộc xây dựng xã hội. Pháp luật

về an toàn, vệ sinh lao động cùng với chính sách về bảo hộ lao động sẽ đảm bảo cho xã hội trong sáng, lành mạnh, mọi người lao động được sống khoẻ mạnh, làm việc có hiệu quả cao và có vị trí xứng đáng trong xã hội, làm chủ xã hội, làm chủ thiên nhiên, làm chủ khoa học kỹ thuật. Tai nạn lao động không xảy ra, sức khoẻ của người lao động được đảm bảo thì Nhà nước và xã hội sẽ giảm bớt được những tổn thất trong việc khắc phục hậu quả và tập trung đầu tư cho các công trình phúc lợi xã hội.

\* *Ý nghĩa kinh tế*: Thực hiện tốt pháp luật về ATLĐ, VSLĐ sẽ đem lại lợi ích kinh tế rõ rệt. Trong sản xuất, nếu người lao động được bảo vệ tốt, có sức khoẻ, không bị đau ốm, bệnh tật, điều kiện làm việc thoải mái, không lo sợ bị tai nạn lao động, bị mắc bệnh nghề nghiệp thì sẽ an tâm, phấn khởi sản xuất, sẽ có ngày công, giờ công cao, năng suất lao động cao, chất lượng sản phẩm tốt, luôn luôn hoàn thành tốt kế hoạch sản xuất và công tác. Do vậy, phúc lợi tập thể được tăng lên, có thêm những điều kiện để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của cá nhân người lao động và tập thể lao động. Nó có tác dụng tích cực đảm bảo đoàn kết nội bộ để đẩy mạnh sản xuất. Ngược lại, nếu để môi trường làm việc không đảm bảo, tai nạn lao động hoặc ốm đau xảy ra nhiều sẽ gây rất nhiều khó khăn cho sản xuất. Người bị tai nạn lao động ốm đau phải nghỉ việc để chữa trị, ngày công lao động giảm; nếu nhiều người lao động bị tàn phế, mất sức lao động thì ngoài việc khả năng lao động của họ sẽ giảm và sức lao động của xã hội vì thế cũng giảm sút, xã hội còn phải chăm lo việc chăm sóc, chữa trị và các chính sách xã hội liên quan khác. Chi phí về bồi thường tai nạn lao động, ốm đau, điều trị... rất lớn; đồng thời kéo theo những chi phí lớn do máy móc, nhà xưởng, nguyên vật liệu bị hư hỏng. Nói chung, tai nạn lao động, ốm đau xảy ra dù nhiều hay ít đều dẫn tới sự thiệt hại về người và tài sản, gây trở ngại cho sản xuất. Vì vậy, Pháp luật về an toàn - vệ sinh lao động một cách gián tiếp đảm bảo cho sản xuất phát triển và đem lại hiệu quả kinh tế cao.

### 1.5. Lược sử pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở Việt Nam

Pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở Việt Nam đã trải qua quá trình hình thành và phát triển ngày càng đầy đủ, hoàn thiện đáp ứng yêu cầu bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động phù hợp với các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã kí kết hoặc phê chuẩn.

Cơ sở pháp lý cao nhất quy định về “ An toàn lao động, vệ sinh lao động”, đó là Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam năm 1992, sửa đổi bổ sung năm 2001. Điều 56 của Hiến pháp quy định: “ Nhà nước ban hành chính sách, chế độ bảo hộ lao động, Nhà nước quy định thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ bảo hiểm xã hội đối với viên chức Nhà nước và những người làm công ăn lương...”. Trên cơ sở đó, Nhà nước đã ban hành rất nhiều chính sách, pháp luật để cụ thể hóa quy định trong Hiến pháp.

Ngay từ rất sớm, vấn đề an toàn, vệ sinh lao động đã được quan tâm đề cập tới trong nhiều văn bản như:

- Sắc lệnh số 29/SL- là sắc lệnh đầu tiên của nước ta được ban hành tháng 8/1947, trong đó nêu rõ tại các Điều 113, 140: “ Các xí nghiệp phải có đủ phương tiện bảo đảm an toàn và giữ gìn sức khỏe cho công nhân”, “ những nơi làm việc phải rộng rãi, thoáng khí”

- Ngày 18/12/1964, Hội đồng chính phủ có Nghị định số 181/CP ban hành Điều lệ tạm thời về bảo hộ lao động. Đây là văn bản tương đối toàn diện và hoàn chỉnh về các quy tắc bảo hộ lao động. Điều lệ này được ban hành gồm 6 chương, 38 Điều và có hiệu lực từ đó đến cuối năm 1991.

- Tháng 9/1991, Hội đồng Chính phủ đã thông qua và công bố ban hành Pháp lệnh Bảo hộ lao động. Pháp lệnh có hiệu lực từ 01/01/1992.

- Ngày 23/6/1994, thành tựu pháp điển hóa đầu tiên trong lĩnh vực pháp luật lao động đã ra đời- đó là Bộ luật lao động (được Quốc hội thông

qua tại kì họp Khóa 9 và có hiệu lực từ 10/01/1995). Ngoài chương IX và chương X quy định về AT, VSLĐ, Bộ luật còn hàng chục Điều ở các chương khác liên quan đến công tác bảo hộ lao động. Bộ luật Lao động ra đời đánh dấu một giai đoạn phát triển cao hơn trong quá trình xây dựng pháp luật lao động, đặc biệt là các quy định về vấn đề ATLĐ, VSLĐ đã được tập hợp lại thành một chế định riêng. Đến năm 2002, năm 2006, 2007 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ đã có những quy định rất cụ thể và chi tiết về an toàn lao động, vệ sinh lao động, cho đến nay, đây là BLLĐ hoàn chỉnh nhất, có những quy định rõ ràng nhất về quy tắc đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động. Sau khi BLLĐ ra đời cũng như sau mỗi lần sửa đổi, bổ sung, Nhà nước ta cũng đã kịp thời ban hành các văn bản hướng dẫn như:

+ Ngày 31/12/1994, Chính phủ ban hành Nghị định 195/CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động. Ngày 27/12/2004 Nghị định 109/2004/NĐ- CP về “ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi” được ban hành.

+ Ngày 20/01/1995, Chính phủ ban hành Nghị định 06/CP quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Ngày 27/12/2002, Chính phủ đã ban hành Nghị Định 110/2002/NĐ- CP về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 06/CP.

+ Ngày 26/3/1998, Thủ tướng Chính phủ ra Chỉ thị số 13/CT/TTg nhằm tăng cường chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác bảo hộ lao động trong tình hình xã hội mới.

+ Ngày 14/03/2008, Thủ tướng Chính phủ ra Chỉ thị số 10/2008/CT- TTg về tăng cường thực hiện công tác bảo hộ lao động, an toàn lao động.

+ Nghị định 113/2004/NĐ- CP ngày 16/4/2004 về xử phạt vi phạm hành chính pháp luật lao động.



- Cơ quan quản lý chuyên môn về lao động là Bộ LĐ - TBXH cũng đã ban hành theo thẩm quyền và phối hợp với cơ quan có thẩm quyền ban hành nhiều văn bản chỉ đạo cụ thể như:

+ Thông tư liên bộ số 03/TT- LB ngày 28/01/1994 giữa Bộ LĐ- TBXH và BYT đã quy định các điều kiện lao động có hại và các công tác lĩnh vực cấm sử dụng lao động vị thành niên và được thay thế bằng Thông tư 09/1995 ngày 13/4/1995.

+ Thông tư số 08/LĐTB- XH – TT ngày 11/4/1995 của Bộ LĐ- TBXH hướng dẫn công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Ngày 19/9/1995 Bộ LĐ- TBXH ban hành Thông tư số 23/LĐTBXH- TT sửa đổi bổ sung thông tư 08 nêu trên. Đến ngày 29/12/2005, Bộ LĐ- TBXH ban hành thông tư số 37/2005 /TT- BLĐ- TBXH thay thế cho các thông tư trên.

+ Thông tư số 23/LĐTBXH- TT ngày 18/11/1996 của Bộ LĐ- TBXH hướng dẫn chế độ thống kê, báo cáo định kì về tai nạn lao động.

+ Thông tư số 13/TT- BYT ngày 02/10/1996 của BYT hướng dẫn thực hiện việc quản lý sức khỏe người lao động và bệnh nghề nghiệp.

+ Thông tư số 20/1997/ TT- LĐTB XH ngày 17/12/1997 hướng dẫn về việc khen thưởng hàng năm về công tác bảo hộ lao động.

+ Thông tư số 10/1998/TT- LĐTBXH ngày 28/5/1998 hướng dẫn thực hiện trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân.

+ Thông tư liên tịch số 03/1998/TTLT- LĐTBXH- BYT- TLĐLĐVN ngày 26/3/1998 hướng dẫn việc khai báo, điều tra tai nạn lao động. Ngày 08/3/2005 được thay thế bằng thông tư số 14/2005/TTLT/BLĐTBXH- BYT- TLĐLĐVN.

+ Thông tư liên tịch số 08/1998/TTLT- LĐTBXH- BYT ngày 20/4/1998 hướng dẫn thực hiện các quy định về bệnh nghề nghiệp.

+ Thông tư liên tịch số 14/1998/TTLT- LĐTĐBXH- BYT- TLĐLĐVN ngày 31/10/1998 hướng dẫn việc tổ chức thực hiện công tác bảo hộ lao động trong doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh.

+ Thông tư liên tịch số 08/1999/TTLT- BYT- TLĐLĐVN ngày 17/3/1999 hướng dẫn chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc với các yếu tố nguy hiểm, độc hại.

+ Thông tư số 10/2003/TT/BLĐTĐBXH ngày 18/4/2003 về bồi thường và trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Thông tư số 15/2003/TT/ BLĐTĐBXH ngày 03/6/2003 về hướng dẫn thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

+ Thông tư số 10/2006/TTLT/ BLĐTĐBXH- BYT về bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm độc hại

+ Thông tư số 01/2011/TTLT- BLĐTĐBXH- BYT ngày 10/01/2011 về hướng dẫn thực hiện công tác an toàn- vệ sinh lao động trong cơ sở lao động.

+ Thông tư số 04/2011/TTLT- BLĐTĐBXH- BYT ngày 28/12/2011 quy định các điều kiện có hại và công việc không được sử dụng Lao động nữ, Lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

....

Như vậy, pháp luật ATLĐ, VSLĐ là hệ thống các quy phạm mang tính bắt buộc, quy định về điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các tổ chức, cá nhân liên quan tới AT, VS khi tham gia vào quan hệ lao động, về TNLĐ, BNN nhằm điều chỉnh quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động.

## *Chương 2*

# **THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN**

## **2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động**

### *2.1.1. Các quy định chung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.*

Khả năng làm việc và sự sáng tạo của người lao động cũng như năng suất và hiệu quả làm việc nói chung phụ thuộc vào khá nhiều vào điều kiện làm việc. Điều kiện làm việc bao gồm tập hợp các yếu tố vệ sinh công nghiệp, sinh lí, tâm lí xã hội và thẩm mỹ có tác động lên trạng thái, chức năng của cơ thể con người, ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng làm việc, quá trình tái sản xuất sức lao động và hiệu quả làm việc khi đang tham gia quá trình lao động và sau khi kết thúc quá trình lao động.

Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đặt ra các quy định về đảm bảo an toàn, vệ sinh chung đối với người lao động trong quá trình lao động nhằm xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thiết lập điều kiện lao động thuận lợi đối với người lao động. Từ đó hướng tới mục tiêu đảm bảo tại nơi làm việc không tồn tại hoặc tồn tại ở mức thấp nhất các yếu tố nguy hiểm, độc hại vượt quá giới hạn chịu đựng của người lao động về tâm, sinh lí và sức khỏe. Các quy định chung về an toàn, vệ sinh lao động thường bao gồm những vấn đề sau:

*\* Quy định về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động nhằm ngăn ngừa sự cố:*

Khoản 1- Điều 96 BLLĐ sửa đổi, bổ sung quy định: “ *Khi xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phải có luận chứng về các biện pháp bảo*

*đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật”.*

Như vậy, quy định trên đã đặt ra “nền móng” pháp lý về an toàn, vệ sinh lao động đối với giới chủ doanh nghiệp ngay từ khi thiết lập cũng như khi mở rộng, phát triển quy mô cơ sở sản xuất kinh doanh liên quan đến việc sử dụng, bảo quản các thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động. Theo đó, chủ doanh nghiệp phải có “luận chứng” về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh. Quy định này đã cho thấy sự điều chỉnh vấn đề an toàn, vệ sinh lao động được thể hiện ngay từ đầu- khi xây dựng cơ sở kinh doanh. Ngoài ra, nó còn thể hiện sự phù hợp, thống nhất giữa quy định của Luật lao động và Luật môi trường 2005 về vấn đề xây dựng báo cáo đánh giá tác động môi trường ( ĐMT) và báo cáo đánh giá tác động môi trường chiến lược ( ĐMC).

Tuy nhiên, quy định trên mới chỉ đặt ra yêu cầu có “luận chứng” về các biện pháp an toàn, vệ sinh lao động còn nội dung cụ thể của “luận chứng” đó như thế nào thì điều luật vẫn đang bỏ ngỏ. Theo quy định tại Khoản 1- Điều 1- Nghị định 110/ 2002/ NĐ- CP sửa đổi một số điều của Nghị định 06/CP quy định chi tiết một số Điều của BLLĐ về an toàn, vệ sinh lao động thì có thể hiểu “luận chứng” đó chính là “báo cáo khả thi”. Vào theo đó, báo cáo khả thi phải có những nội dung chính sau:

- Địa điểm, quy mô, khoảng cách từ công trình, cơ sở đến khu dân cư và các công trình khác.

- Những yếu tố nguy hiểm, có hại, sự cố có thể phát sinh trong quá trình hoạt động, các giải pháp phòng ngừa và xử lý.

Khi lập luận chứng kinh tế kỹ thuật các dự án xây dựng mới hoặc cải tạo, mở rộng cơ sở sản xuất; sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn và vệ sinh lao động thì chủ đầu tư

phải bảo vệ và lập luận chứng về an toàn, vệ sinh lao động. Luận chứng đó phải được cơ quan thanh tra Nhà nước về lao động phối hợp với các cơ quan hữu quan đánh giá tính khả thi, xem xét và chấp nhận. Danh mục các cơ sở, máy móc, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn và vệ sinh lao động do Bộ lao động thương binh và xã hội và Bộ y tế ban hành. Và theo Thông tư số 04/2008/TT-BLĐTBXH ngày 27 tháng 02 năm 2008 của Bộ LĐ - TBXH quy định danh mục đó bao gồm 24 loại máy, thiết bị vật tư.

Như vậy, dù “ luận chứng” trong quy định tại khoản 1 Điều 96 BLLĐ sửa đổi về mặt nội dung có hiểu là “ báo cáo khả thi” như trong Nghị định hướng dẫn nhưng về mặt kỹ thuật lập pháp đã thể hiện sự thiếu thống nhất về thuật ngữ pháp lý. Ngoài ra, Điều 96 BLLĐ sửa đổi và văn bản hướng dẫn còn bất cập khi quy định về việc xây dựng luận chứng khi “ mở rộng” cơ sở sản xuất kinh doanh mà không quy định cụ thể về mức độ, quy mô nhất định của việc “ mở rộng” cơ sở kinh doanh. Quy định chung chung như vậy đã khiến doanh nghiệp và các cơ quan quản lý hữu quan lúng túng khi triển khai trong thực tế và gây khó khăn cho doanh nghiệp bởi cứ “ mở rộng” cơ sở sản xuất kinh doanh liên quan đến sản xuất, sử dụng, bảo quản... các thiết bị, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động đều phải có luận chứng về các biện pháp an toàn, vệ sinh lao động, trong khi đó luận chứng đưa ra còn phải thẩm tra, xem xét...

Để đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nhằm ngăn ngừa sự cố, không chỉ nơi sản xuất, bảo quản, lưu giữ các loại máy móc, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động được chú trọng mà bản thân việc “ việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy móc, thiết bị, vật tư...; việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới” cũng phải được thực hiện theo “ tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động” cũng như “ phải được đăng kí và kiểm định theo quy định của Chính phủ” ( khoản 2- Điều 96 BLLĐ sửa đổi và được hướng dẫn bởi Thông tư số 23/2003/TT-

BLĐTBXH ngày 03/11/2003 của Bộ LĐ - TBXH về “ Quy định, hướng dẫn thủ tục đăng ký và kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động”).

Một trong những yêu cầu đối với người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đó là: “ người sử dụng lao động phải định kì kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động; ... phải có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị trong doanh nghiệp, nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại trong doanh nghiệp, phải bố trí đề phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc”. Quy định này đặt ra yêu cầu nghiêm ngặt đối với trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng... Tuy nhiên, do luật không quy định cụ thể “ định kì” là bao lâu nên trong thực tế doanh nghiệp có thể thấy chưa cần thiết nên chưa kiểm tra, tu sửa... Để hạn chế sự tùy tiện của người sử dụng lao động cần thiết phải có những quy định “cứng” và cơ chế kiểm tra, giám sát thì mới đảm bảo hiệu quả của những quy định pháp luật.

*\* Quy định về đảm bảo tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động*

Những quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động được Nhà nước thống nhất quy định và tiêu chuẩn hóa.

Hệ thống tiêu chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động gồm hai loại: tiêu chuẩn cấp Nhà nước và tiêu chuẩn cấp ngành.

Tiêu chuẩn cấp Nhà nước là tiêu chuẩn bắt buộc thi hành cho nhiều ngành, nhiều nghề trong phạm vi cả nước. Các tiêu chuẩn này do Chính phủ hoặc cơ quan được Chính phủ ủy quyền ban hành. Đối tượng áp dụng tiêu chuẩn này bao gồm tất cả các cơ sở tư nhân, tổ chức sản xuất kinh doanh dịch vụ, nghiên cứu khoa học; các cơ quan Nhà nước, các tổ chức xã hội, lực

lượng vũ trang có sử dụng, vận chuyển, lưu giữ máy thiết bị, vật tư, chất phóng xạ, thuốc nổ, hóa chất, nhiên liệu, điện,... có sử dụng lao động trên lãnh thổ Việt Nam thuộc mọi thành phần kinh tế, không phân biệt quy mô tổ chức lớn hay nhỏ, nhiều hay ít lao động và người quản lý là công nhân Việt Nam hay nước ngoài.

Tiêu chuẩn cấp ngành, cấp cơ sở là tiêu chuẩn do cơ quan quản lý cấp ngành ban hành phù hợp với các tiêu chuẩn của Nhà nước và có giá trị bắt buộc thi hành trong phạm vi đối tượng mà tiêu chuẩn quy định áp dụng.

Dựa trên những tiêu chuẩn này, các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cho phù hợp với đơn vị mình. Việc tuân theo những tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động do Chính phủ ban hành là đảm bảo cần thiết và quan trọng để phòng ngừa sự cố xảy ra.

Điều 97- BLLĐ sửa đổi, bổ sung quy định: “ người sử dụng lao động phải đảm bảo nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Các yếu tố đó phải được định kì kiểm tra đo lường”.

Quy định này nhằm thiết lập và bảo đảm nơi làm việc hợp lí, bảo vệ tốt nhất sức khỏe người lao động, cụ thể:

- Máy móc, thiết bị bố trí khoa học, đảm bảo khoảng cách an toàn, phù hợp với trình tự gia công, vận chuyển và đi lại trong quá trình sản xuất.

- Nhà xưởng cao ráo, đủ ánh sáng, không khí, nền nhà bằng phẳng, sạch sẽ, các chất thải, nước thải được xử lí đúng quy định.

- Nơi làm việc có nội quy, quy trình làm việc an toàn hướng dẫn thao tác điều khiển, sử dụng máy móc đúng quy trình, kĩ thuật an toàn.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện các quy định trên, vẫn phát sinh những vấn đề cần tiếp tục xem xét để sửa đổi, bổ sung. Pháp luật hiện hành mới chỉ quan tâm chú trọng 2 khâu cấp giấy phép nhập khẩu, việc

khai báo, đăng kí, xin cấp giấy phép và sử dụng các máy móc, thiết bị, vật tư và các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động mà chưa quan tâm nhiều đến quy trình thiết kế, vận chuyển, lắp đặt, bảo quản.

Việc quy định chưa đầy đủ, đồng bộ các quy định liên quan đã phần nào hạn chế hiệu quả của những quy phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đã được ban hành.

Có thể nói, pháp luật lao động đã quy định rất cụ thể, chi tiết và khá toàn diện về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn và vệ sinh. Theo đó, nơi làm việc (nhà xưởng, cơ sở sản xuất) phải được đảm bảo về không gian, độ thoáng, độ sáng, nhiệt độ, âm thanh... theo tiêu chuẩn quy định. Việc xây dựng và duy trì một môi trường làm việc lí tưởng về điều kiện an toàn và vệ sinh phụ thuộc phần lớn vào khả năng tài chính của mỗi doanh nghiệp cũng như điều kiện kinh tế xã hội chung của đất nước. Trong điều kiện kinh tế- xã hội của nước ta hiện nay, việc xây dựng một môi trường lao động lí tưởng là bài toán khó của đa số các doanh nghiệp. Tuy nhiên với những quy định về đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động như trên, Pháp luật lao động đã đặt ra “giới hạn cứng”, xác định tiêu chuẩn tối thiểu cho các doanh nghiệp trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Trên cơ sở đó, mỗi doanh nghiệp phụ thuộc vào năng lực của mình sẽ tạo lập một môi trường lao động đạt chuẩn trở lên. Bên cạnh đó, những quy định trên cũng đặt ra yêu cầu nghiêm ngặt trong việc đảm bảo sự an toàn đối với các trang thiết bị lao động (máy móc, vật tư...). Theo đó, các bộ phận dễ gây nguy hiểm của các trang thiết bị phải được che chắn và gắn biển báo nguy hiểm; đồng thời các trang thiết bị này phải được định kì kiểm tra, tu sửa... Có thể nói, các quy định trên nếu được tổ chức thực hiện tốt sẽ giúp cho việc thiết lập môi trường lao động thuận lợi, hạn chế đến mức thấp nhất tai nạn lao động có thể xảy ra.



### *2.1.2. Các quy định về an toàn nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe của người lao động.*

Đảm bảo sự an toàn trong lao động và sức khỏe của người lao động là mục đích và ý nghĩa lớn nhất của những quy định về “An toàn lao động và vệ sinh lao động” trong pháp luật lao động. Chế định này đã điều chỉnh khá đầy đủ các vấn đề về đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Một trong những nội dung quan trọng của chế định này là những quy định về an toàn nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe của người lao động- chủ thể của quá trình lao động, sản xuất.

Trước hết, pháp luật lao động xác định rõ các công việc, ngành nghề độc hại, nguy hiểm đối với người lao động. Đó là những công việc, ngành nghề tiềm ẩn nhiều yếu tố nguy hiểm đến tính mạng, sức khỏe của người lao động. Danh mục các công việc, ngành nghề nặng nhọc độc hại và công việc, ngành nghề đặc biệt nặng nhọc, độc hại được quy định tại Quyết Định số 1152/2003/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/09/2003 của Bộ LĐ- TBXH và Công Văn số 142/2012 ngày 17 tháng 01 năm 2012 của Bộ LĐ- TBXH về bổ sung danh mục nghề độc hại, nguy hiểm.

Việc quy định các công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại có ý nghĩa quan trọng trong pháp luật lao động nói chung, trong chế định “ an toàn lao động, vệ sinh lao động” nói riêng. Nó giúp phân định rõ ràng trách nhiệm của người sử dụng lao động khi bố trí, sắp xếp người lao động làm những công việc này cũng như là cơ sở để xây dựng các chế độ, phụ cấp độc hại đối với người lao động. Theo đó, việc xác định các công việc có yếu tố nguy hiểm độc hại như trên là cơ sở để pháp luật lao động quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động- trước hết đó là trách nhiệm “trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động”.

Điều 100 và Điều 101 BLLĐ sửa đổi quy định về vấn đề này như sau:  
*“Nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, dễ gây tai nạn lao động phải*

*được người sử dụng lao động trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để đảm bảo ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động” và “Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, gây độc hại phải được cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân, người sử dụng lao động phải đảm bảo các phương tiện bảo vệ cá nhân đạt tiêu chuẩn chất lượng và quy cách theo quy định của pháp luật” .*

Phương tiện bảo vệ cá nhân là những dụng cụ phương tiện cần thiết mà người lao động phải được trang bị để sử dụng trong khi làm việc hoặc thực hiện nhiệm vụ trong điều kiện có các yếu tố nguy hiểm, độc hại khi các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc chưa thể loại trừ hết các yếu tố nguy hiểm độc hại. Phương tiện bảo vệ cá nhân trang bị cho người lao động phải phù hợp với việc ngăn ngừa có hiệu quả các tác hại của các yếu tố độc hại, nguy hiểm trong môi trường lao động nhưng dễ dàng trong sử dụng, bảo quản và không gây tác hại khác, phương tiện phải bảo đảm đúng tiêu chuẩn chất lượng của Nhà nước quy định ( như: an toàn, vệ sinh, thuận tiện khi sử dụng và đẹp).

Việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động cá nhân đối với người lao động trong quá trình làm việc là loại quy định được đánh giá là mang lại hiệu quả khá tốt trong việc bảo vệ sức khỏe và sự an toàn tính mạng của người lao động. Không chỉ dừng lại ở những quy định của BLLĐ, vấn đề trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân còn được cụ thể hóa trong các văn bản dưới luật như Nghị định số 06/CP, Nghị định số 110/2002 /NĐ- CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 06/CP; Thông tư số 10/LĐ- TBXH- TT ngày 28/5/1998 và Quyết định số 722/TLTBXH ngày 02/8/2000. Theo đó, việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động đã cụ thể hóa quy định trên như sau:

- “1. Phải có đủ trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế thích hợp như thuốc, bông, băng, băng ca, mặt nạ phòng độc, xe cấp cứu;
2. Có phương án dự phòng xử lý các sự cố có thể xảy ra;

3. Phải tổ chức đội cấp cứu

4. Đội cấp cứu và người lao động phải được thường xuyên tập luyện.

Pháp luật còn dự liệu trường hợp đối với các đơn vị nhỏ như sau: “ Đối với các đơn vị nhỏ, người sử dụng lao động tự tổ chức hoặc liên kết với các đơn vị lân cận, các tổ chức cấp cứu của địa phương để giải quyết các sự cố khẩn cấp, nhưng vẫn phải tổ chức sơ cứu tại chỗ”.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị phương tiện, hướng dẫn sử dụng và định kì kiểm tra các phương tiện bảo hộ lao động cá nhân. Người sử dụng lao động phải tổ chức hướng dẫn người lao động sử dụng thành thạo các phương tiện bảo vệ cá nhân trước khi cấp phát và phải kiểm tra chặt chẽ quá trình sử dụng của người lao động.

Các phương tiện bảo vệ cá nhân chuyên dùng có yêu cầu kĩ thuật cao như găng tay cách điện, ủng cách điện, mặt nạ phòng độc, dây an toàn, phao an toàn, sào cách điện.... Người sử dụng lao động cùng người lao động kiểm tra để bảo đảm tiêu chuẩn chất lượng trước khi cấp phát. Đồng thời định kì kiểm tra trong quá trình sử dụng và mở sổ theo dõi. Các phương tiện bảo vệ cá nhân sử dụng ở nơi dễ gây nhiễm độc, nhiễm trùng, nhiều phóng xạ thì sau khi sử dụng phải khử trùng, khử độc, tẩy xạ đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh và phải định kì kiểm tra. Người lao động làm mất hoặc làm hư hỏng phương tiện bảo vệ cá nhân đó được trang bị mà không có lí do chính đáng thì phải bồi thường theo quy định. Người lao động có trách nhiệm giữ gìn phương tiện bảo vệ cá nhân được giao cất giữ. Mặc dù pháp luật lao động đã quy định khá chặt chẽ về điều kiện được trang bị phương tiện bảo hộ lao động, yêu cầu về trang thiết bị nhưng trên thực tế để các trang thiết bị này có thể phát huy tối đa khả năng bảo vệ lao động, đòi hỏi sự tuân thủ chấp hành nghiêm ngặt của các bên liên quan trong quan hệ lao động mà chủ yếu ở đây là người sử dụng lao động và người lao động.

Đối với những nơi làm việc tiềm ẩn nguy cơ không an toàn, Khoản 2- Điều 99 BLLĐ sửa đổi, bổ sung quy định: “ người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục”

Vấn đề vệ sinh sau khi làm việc được quy định như sau: đối với những nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm, người lao động “ phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân”.

Có thể nói đây là những quy định mang tính ưu việt của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Việc thực hiện tốt những quy định này là yếu tố trực tiếp đảm bảo sự an toàn tính mạng và sức khỏe cho người lao động, đặc biệt là những người làm việc trong môi trường độc hại, nguy hiểm. Tuy nhiên, do ý thức, thói quen và tác phong của đại bộ phận người lao động ở nước ta hiện nay còn hạn chế nên những quy định này hầu như không được tuân thủ nghiêm chỉnh trong thực tế. Từ đó làm hạn chế tác dụng của quy định pháp luật trong thực tiễn, khiến chúng trở nên “ lý tưởng” về mặt lý thuyết.

\* Một trong những quy định đảm bảo an toàn nghề nghiệp và sức khỏe cho người lao động, đó là quy định về “khám sức khỏe”. Điều 102 BLLĐ sửa đổi, bổ sung quy định: “ Người lao động được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kì theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khỏe cho người lao động do người sử dụng lao động chịu”. Điều 7 và khoản 6 , Điều 13- Nghị định 06/CP hướng dẫn chi tiết như sau: “ Phải khám sức khỏe cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề, ít nhất một lần trong một năm, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại thì ít nhất 6 tháng một lần. Việc khám sức khỏe phải do các đơn vị y tế Nhà nước thực hiện”.

Những quy định trên một lần nữa cho thấy, pháp luật lao động nói chung, những quy định về an toàn và vệ sinh lao động nói riêng luôn dành sự ưu ái và hướng đến việc bảo vệ lợi ích tốt nhất cho bên yếu thế trong quan hệ lao động. Theo đó, vấn đề khám sức khỏe cho người lao động được đặt ra ngay từ khâu tuyển dụng và trong suốt quá trình lao động, người lao động được định kì kiểm tra sức khỏe. Từ đó sẽ kịp thời phát hiện các bệnh nghề nghiệp và có biện pháp khắc phục cũng như giải quyết quyền lợi cho người lao động. Đặc biệt, việc mở rộng đối tượng được khám sức khỏe đến “người học nghề, tập nghề” đã thể hiện tính ưu việt và nhân đạo của pháp luật lao động Việt Nam. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đó, quy định trên còn tồn tại một số bất cập. Đó là quy định “việc khám sức khỏe phải do các đơn vị y tế Nhà nước thực hiện”. Quy định này gây rất nhiều trở ngại và khó khăn đối với các cơ sở lao động cũng như các đơn vị y tế Nhà nước. Trước hết, chúng ta đều thấy rằng các đơn vị y tế Nhà nước thường tập trung nhiều ở các thành phố lớn (Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh...). Còn lại, sự phân bố các đơn vị y tế Nhà nước được thực hiện theo nguyên tắc phân tuyến theo đơn vị hành chính (ví dụ: 01 đơn vị hành chính cấp huyện, cấp tỉnh có 01 bệnh viện đa khoa tuyến huyện, tỉnh...). Và tất cả các đơn vị y tế đều đặt ở trung tâm khu dân cư. Trong khi đó, các cơ sở lao động lại thường được xây dựng ở các vùng ven đô hoặc tập trung thành các “đặc khu” (các khu công nghiệp, khu chế xuất...) tách biệt hẳn với khu dân cư. Bên cạnh đó, sự phân bố các doanh nghiệp không theo nguyên tắc hành chính mà chủ yếu theo tính toán của nhà đầu tư cũng như theo quy hoạch vĩ mô... Từ đó, dẫn đến tình trạng trên một địa bàn nhất định có thể tập trung rất đông các cơ sở sản xuất kinh doanh (ví dụ: tỉnh Đồng Nai, Bình Dương...). Do đó, khi một hoặc nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh, đặc biệt là các doanh nghiệp có số lượng công nhân lớn thực hiện việc khám sức khỏe cho người lao động thì sẽ gây quá tải cho đơn vị y tế Nhà nước ở khu vực đó và làm tiêu phí nhiều thời gian của doanh nghiệp, ảnh

hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp... Như vậy, quy định trên thường chỉ dễ thực hiện đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, và ở những địa bàn tập trung nhiều đơn vị y tế Nhà nước. Do đó, pháp luật cần có sự điều chỉnh vấn đề trên phù hợp hơn để phát huy tính khả thi của quy phạm luật, có thể là cho phép cả các đơn vị y tế ngoài Nhà nước đủ tiêu chuẩn tham gia vào việc khám sức khỏe cho người lao động và trao quyền chủ động lựa chọn cho các doanh nghiệp...

\* Vấn đề chăm lo sức khỏe cho người lao động không chỉ thể hiện ở quy định kiểm tra và khám sức khỏe định kỳ mà pháp luật lao động còn quy định một “cơ chế thường trực” đảm bảo việc chăm lo sức khỏe cho người lao động- đó là quy định về số cán bộ làm công tác y tế trong doanh nghiệp: “Tất cả các DN đều phải tổ chức bộ phận hoặc bố trí cán bộ làm công tác y tế doanh nghiệp đảo đảm thường trực theo ca sản xuất và sơ cứu, cấp cứu có hiệu quả. Số lượng và trình độ cán bộ y tế tùy thuộc vào số lao động và tính chất đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nhưng phải đảm bảo yêu cầu tối thiểu sau đây:

*Bảng 2.1 Các doanh nghiệp có nhiều yếu tố độc hại:*

<b>Số người lao động</b>	<b>Cán bộ Y tế</b>
Dưới 150 lao động	1 y tá
Từ 150 đến 300 lao động	ít nhất một y sĩ (hoặc trình độ tương đương).
Từ 301 đến 500 lao động	một bác sĩ và một y tá.
Từ 501 đến 1.000 lao động	một bác sĩ và mỗi ca làm việc phải có một y tá.
Trên 1.000 lao động	thành lập trạm y tế (hoặc ban, phòng) riêng

*Nguồn : Trung tâm kiểm định và huấn luyện an toàn lao động Thành phố Hồ Chí Minh*

*Bảng 2.2 Các doanh nghiệp có ít yếu tố độc hại:*

<b>Số người lao động</b>	<b>Cán bộ Y tế</b>
Dưới 300 lao động	1 y tá
Từ 300 đến 500 lao động	một y sĩ và một y tá.
Từ 501 đến 1.000 lao động	bác sĩ và một y sĩ
Trên 1.000 lao động	phải có trạm y tế (hoặc ban, phòng) riêng

*Nguồn : Trung tâm kiểm định và huấn luyện an toàn lao động Thành phố Hồ Chí Minh*

Trong trường hợp thiếu cán bộ y tế có trình độ theo yêu cầu thì có thể hợp đồng với cơ quan y tế địa phương để đáp ứng việc chăm sóc sức khỏe tại chỗ [30].

\* Bên cạnh đó, để đảm bảo sức khỏe cho người lao động, Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động còn quy định về vấn đề “ bồi dưỡng bằng hiện vật”.

Người lao động không phân biệt giới tính, tuổi tác, nơi làm việc khi làm công việc có yếu tố nguy hại vượt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép thì được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật.

Khi áp dụng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật phải tuân thủ các nguyên tắc sau đây:

- Công việc, môi trường có yếu tố, mức độ độc hại như nhau thì mức bồi dưỡng ngang nhau;

- Hiện vật dùng để bồi dưỡng phải là những loại thực phẩm, hoa quả, nước giải khát ... góp phần phục hồi sức khỏe, tăng sức đề kháng của cơ thể, giảm bớt khả năng xâm nhập của chất độc vào cơ thể hoặc giúp cho quá trình thải nhanh chất độc ra ngoài.

- Cấm trả tiền thay bồi dưỡng bằng hiện vật và việc bồi dưỡng phải được thực hiện tại chỗ theo ca làm việc.

Như vậy, pháp luật lao động đã có những quy định rất chặt chẽ, đầy đủ về việc bảo đảm an toàn nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe cho người lao động. Những quy định này nếu được triển khai và thực hiện nghiêm túc trong thực tế sẽ mang lại hiệu quả cao không chỉ về mặt bảo vệ sức khỏe, tính mạng của người lao động mà còn góp phần giảm thiểu tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

### *2.1.3. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*

Làm việc và nghỉ ngơi một cách hợp lý có ý nghĩa to lớn trong việc đảm bảo sức khỏe của người lao động cũng như góp phần tái sản xuất sức lao động và tăng năng suất, hiệu quả công việc. Tuy nhiên, trong điều kiện nền kinh tế thị trường, và đặc điểm của thị trường lao động Việt Nam hiện nay, “thời giờ làm việc” và “thời giờ nghỉ ngơi” bị chi phối bởi nhiều yếu tố, vượt ra khỏi khuôn khổ “chuẩn” của pháp luật lao động. Mặt khác, thống kê cho thấy, các tai nạn lao động thường xảy ra vào cuối ngày, cuối ca làm việc hoặc khi lao động làm thêm giờ, do cường độ lao động căng thẳng, vượt quá giới hạn sức chịu đựng của sức khỏe người lao động... Lúc này, xuất hiện các động tác thiếu chính xác, phản xạ chậm nên không xử lý kịp thời đối với các tình huống, sự cố do đó rất dễ dẫn đến tai nạn lao động. Việc quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hợp lý sẽ góp phần bảo vệ sức khỏe, an toàn tính mạng cho người lao động.

Do vậy, quy định về “thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi” dưới góc độ đảm bảo “an toàn lao động, vệ sinh lao động” là một vấn đề hết sức cần thiết và quan trọng.

Việc xây dựng những quy định về thời giờ làm việc dựa trên cơ sở nghiên cứu khoa học về giới hạn sức chịu đựng tối đa của người lao động nói chung, của người lao động trong các lĩnh vực đặc thù nói riêng. Do đó, người



sử dụng lao động cần tuân thủ nghiêm ngặt những quy định trên nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

#### 2.1.3.1. Thời giờ làm việc

##### \* Thời giờ làm việc tiêu chuẩn

Thời giờ làm việc tiêu chuẩn là loại thời giờ làm việc áp dụng cho đại bộ phận những người lao động làm việc trong điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường, bao gồm các loại thời giờ được liệt kê tại Khoản 3 Điều 3 Nghị định 195/CP ngày 31/12/1994 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 68 BLLĐ thì “ *thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần*”. Quy định này là cơ sở pháp lý vững chắc bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đảm bảo tái sản xuất sức lao động, ngăn chặn các hậu quả có thể xảy ra, đồng thời đảm bảo lợi ích lâu dài cho người sử dụng lao động. Trên cơ sở quy định này, các bên thỏa thuận thời gian làm việc trong hợp đồng lao động hay thỏa ước lao động tập thể không được cao hơn mức thời gian định.

Ngoài ra, Nhà nước luôn khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động áp dụng số giờ làm việc thấp hơn mức tối đa trên. Theo Quyết định 188/1999/QĐ-TTg về thực hiện chế độ tuần làm việc 40 giờ, các đơn vị hành chính, sự nghiệp áp dụng mức 40 giờ/tuần. Quy định này thể hiện và góp phần vào xu hướng khuyến khích giảm giờ làm cho người lao động nhằm đảm bảo tăng cường sức khỏe, đời sống tinh thần cũng như khả năng tái sản xuất sức lao động cho người lao động. Dự thảo BLLĐ quy định “Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ” (Điều 109). Quy định trên đã ấn định số giờ làm việc tối đa được áp dụng đối với người lao động theo ngày hoặc tuần (8h/ngày hoặc 48 h/tuần). Việc xác định rõ, cụ thể số lượng giờ làm việc tiêu chuẩn như trên dựa trên cơ sở các nghiên

cứu khoa học về thể trạng sức khỏe, thể lực, khả năng chống chịu của sức lao động... của người Việt Nam. Như vậy, so với một số nước trong khu vực, số giờ làm việc tiêu chuẩn của người lao động nước ta là tương đương ( nước Philippine quy định : “ thời giờ làm việc không quá 8 giờ mỗi ngày”; nước Singapore quy định: “ không được đòi hỏi người làm công làm việc quá 8 giờ một ngày hoặc quá 44 giờ một tuần”...)

\* Thời giờ làm việc rút ngắn.

Thời giờ làm việc rút ngắn là loại thời giờ làm việc có độ dài ngắn hơn thời giờ làm việc bình thường mà vẫn hưởng đủ lương.

Theo quy định tại khoản 2- Điều 68 BLLĐ thì thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ 1 đến 2 giờ so với thời giờ làm việc tiêu chuẩn. Đối tượng áp dụng quy định này là một số lao động đặc biệt như: người làm các công việc trong điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người lao động nữ; lao động chưa thành niên; lao động khuyết tật; và lao động cao tuổi. Điều kiện áp dụng quy định này là những công việc, những nghề với điều kiện lao động loại V, hoặc loại VI (lao động rất nặng nhọc, rất độc hại và rất căng thẳng thần kinh tâm lý xúc cảm, trạng thái chức năng cơ thể ở cao của ngưỡng bệnh lý). Do đó hai trường hợp này phải có thời giờ làm việc, nghỉ ngơi hợp lý trong ca mới tránh được các tai biến về bệnh tật và giảm tai nạn lao động. Người làm việc được rút ngắn giờ làm việc được trả đủ lương, phụ cấp (nếu có) và các chế độ khác theo quy định.

Nhìn chung, so với các nước trong khu vực và trên thế giới, quy định về thời giờ làm việc rút ngắn của pháp luật Việt Nam là quy định khá tiến bộ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của những người lao động trong những hoàn cảnh đặc biệt. Đây cũng là sự thể hiện tính nhân đạo của pháp luật xã hội chủ nghĩa nói chung.

\* Thời giờ làm thêm

Theo quy định tại Điều 69 BLLĐ và khoản 2 Điều 1 Nghị định 109/2002/NĐ-CP thì thời giờ làm thêm không được vượt quá 4 giờ trong một ngày. Trong trường hợp quy định thời giờ làm việc theo tuần thì tổng hợp thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm trong một ngày không vượt quá 12 giờ. Tổng số giờ làm thêm trong một năm không quá 200 giờ, trường hợp đặc biệt được làm thêm không được quá 300 giờ trong một năm. Đối với công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động không được làm thêm quá 3 giờ/ngày, tổng thời gian làm thêm trong tuần không quá 9 giờ. BLLĐ cũng quy định hạn chế làm thêm đối với các đối tượng như lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (Khoản 1 Điều 115 BLLĐ); lao động chưa thành niên trừ một số nghề Bộ Lao động-TBXH quy định (Khoản 2 Điều 122 BLLĐ); người tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên (Điều 127 BLLĐ).

Với việc quy định cụ thể số giờ làm thêm tối đa được phép áp dụng, Luật lao động và văn bản hướng dẫn đã đặt ra một giới hạn “ cứng ” mà người sử dụng lao động buộc phải tuân thủ khi yêu cầu người lao động làm thêm giờ. Đây cũng là cơ sở pháp lý để người lao động đấu tranh với những vi phạm của chủ sử dụng lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình. Tuy nhiên, quy định trên cũng bộc lộ hạn chế, bất cập nhất định. Đó là quy định về thời gian làm thêm trong trường hợp giờ làm việc tính theo tuần. Theo quy định tại khoản 1 Điều 68 BLLĐ thì “ thời giờ làm việc không quá 48/ tuần ”. Điều 69 BLLĐ quy định về làm thêm giờ trong trường hợp này như sau : “ Trong trường hợp quy định thời giờ làm việc theo tuần thì tổng hợp thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm trong một ngày không vượt quá 12 giờ ”. Như vậy, khi muốn huy động người lao động làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải quy số giờ làm việc theo tuần ra trung bình một ngày để làm cơ sở tính “ tổng thời giờ làm thêm bình thường và thời giờ làm thêm trong một ngày không vượt quá 12 giờ ”. Tuy nhiên, việc quy đổi này không

phải lúc nào cũng dễ thực hiện ( tổng số giờ không chẵn...). Từ đó dẫn đến khó khăn cho doanh nghiệp khi áp dụng. Thiết nghĩ, khi đã áp dụng thời giờ làm việc theo tuần thì luật cũng nên quy định thời giờ làm thêm theo tuần cho thống nhất.

Trên thực tế, để nhằm tối đa hóa lợi nhuận, tránh việc phải tuyển thêm lao động, nhiều người sử dụng lao động đã cố tình vi phạm các quy định về làm thêm giờ. Tình trạng này diễn ra phổ biến ở hầu hết các doanh nghiệp. Để khắc phục thực trạng trên, dự thảo BLLĐ lần thứ 3 ngày 27/3/2012 ( Điều 104) và dự thảo BLLĐ lần thứ tư ngày 22/5/2012 ( Điều 108) đã đưa ra quy định về mức giới hạn thời giờ làm thêm theo tháng (không quá 30 giờ trong một tháng).

\* Thời giờ làm việc ban đêm

Thời giờ làm việc ban đêm là thời giờ làm việc tính từ 22 giờ đến 6 giờ hoặc từ 21 giờ đến 5 giờ tùy theo vùng khí hậu và được hưởng phụ cấp làm thêm.

Theo Điều 6 Nghị định 195/CP, thời giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ (đối với khu vực từ Thừa Thiên Huế trở ra Bắc) và từ 21 giờ đến 5 giờ (đối với khu vực từ Quảng Nam - Đà Nẵng trở về phía Nam). Các đối tượng thuộc trường hợp cấm hoặc bị hạn chế làm thêm giờ cũng thuộc các đối tượng không được hoặc hạn chế làm thêm ban đêm.

\* Thời giờ làm việc linh hoạt

Thời giờ làm việc linh hoạt là thời giờ làm việc cho phép người lao động lựa chọn số giờ làm việc trong một ngày, một tuần hoặc được giao việc làm ở nhà...Loại thời giờ làm việc này khó áp dụng trong điều kiện tổ chức sản xuất và lao động theo dây chuyền khép kín nhưng lại phù hợp với lao động giản đơn thủ công trong thương mại và dịch vụ. Hiện nay, làm việc theo chế độ thời giờ làm việc linh hoạt đang được áp dụng phổ biến ở các nước phát triển phương Tây như Na Uy (chiếm 26%), Hà Lan (chiếm 33% số người

lao động), Australia, Anh, Thụy Điển... (chiếm trên 20%). Ở Việt Nam, BLLĐ quy định về thời giờ làm việc linh hoạt áp dụng cho một số đối tượng sau:

- Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm hợp đồng không trọn ngày, không trọn tuần, làm khoán do người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận (Điều 81 BLLĐ).

- Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc tại nhà (Khoản 1 Điều 109 BLLĐ).

- Năm cuối trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần (Điều 123 BLLĐ).

- Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao có quyền kiêm việc làm hoặc kiêm chức trên cơ sở giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, với điều kiện đảm bảo thực hiện các hợp đồng đã kí kết hoặc phải bảo với người sử dụng lao động biết (Điều 129 BLLĐ).

Như vậy, pháp luật lao động hiện hành quy định giới hạn việc sử dụng lao động làm thêm giờ nhằm bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động cho người lao động. Theo khuyến nghị của FES, làm thêm giờ quá mức có thể gây nguy hiểm tới sức khỏe người lao động và tăng nguy cơ xảy ra tai nạn lao động sau giờ làm việc thứ 9 hoặc 10. Các nghiên cứu cho thấy việc bắt buộc làm thêm giờ liên quan đến việc tỉnh táo, tăng mệt mỏi, chức năng nhận thức giảm, tăng tỉ lệ bị thương, thời gian căng thẳng tột độ, đau dạ dày hoặc khó chịu và đau ngực. Thực tế ở các doanh nghiệp hoạt động phụ thuộc thời vụ, làm hàng gia công, hàng xuất theo đơn đặt hàng... việc huy động làm thêm giờ, tăng ca liên tục đã vi phạm quy định về thời giờ làm thêm và nhiều doanh nghiệp, nhất là

doanh nghiệp FDI không trả lương làm thêm giờ, gây ra phản ứng tập thể và là một trong những nguyên nhân xảy ra đình công của người lao động.

Tuy nhiên, theo một nghiên cứu, các quốc gia trong khu vực ASEAN và các khu vực khác có những giới hạn thời gian làm ngoài giờ cao hơn nhiều, cho thấy Việt Nam có các giới hạn hợp pháp ( hàng năm) thấp nhất trong khu vực. Điều này phần nào ảnh hưởng đến lợi thế cạnh tranh của Việt Nam. Từ đó, đặt ra yêu cầu đối với các nhà lập pháp trong việc nghiên cứu một chính sách tối ưu về vấn đề “làm thêm” sao cho vừa đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp vừa đảm bảo sức khỏe người lao động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam.

*Bảng 2.3 Giờ làm việc tối đa cho phép của một số nước*

Quốc gia	Mức tối đa cho phép( giờ/ tuần)			
	Thông thường	Ngoài giờ		
		Tuần	tháng	năm
Hoa kì	40	không	không	Không
Trung Quốc	40	36	156	1.872
Thái Lan	48	36	156	1.872
Malaysia	48	24	104	1.248
Singapore	40- 45	17	72	864
Đức	48	12	48	624
Pháp	39	9	36	468
Việt Nam	48	20	25	300

*Nguồn : Phòng thương mại Châu Âu tại Việt Nam (Eropean Champer of Commerce in Viet Nam)*

### 2.1.3.2. Thời giờ nghỉ ngơi

\* Thời giờ nghỉ có hưởng lương

- Thời giờ nghỉ giữa ca, nghỉ chuyển ca

Điều 71 BLLĐ và Điều 7 Nghị định 195/CP quy định cụ thể về thời giờ nghỉ giữa ca, nghỉ chuyển ca làm việc của người lao động như sau: “ người lao động làm việc 8 giờ liên tục trong điều kiện bình thường hoặc làm việc 7 giờ, 6 giờ liên tục trong trường hợp được rút ngắn thời giờ làm việc thì được nghỉ ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc. người làm theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác. Người làm việc ca đêm được nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút, tính vào giờ làm việc”.

- Nghỉ hàng tuần, hàng tháng, hàng năm

Về nghỉ hàng tuần, hàng tháng, Điều 72 BLLĐ quy định: người lao động được nghỉ ít nhất 01 ngày/ tuần ; 04 ngày/ tháng.

Việc nghỉ hàng năm được quy định như sau ( Điều 74 BLLĐ): người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương:

+ 12 ngày làm việc, đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường.

+ 14 ngày làm việc, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và đối với người dưới 18 tuổi.

+ 16 ngày làm việc, đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt.

+ Ngoài ra số ngày nghỉ hàng năm còn được tính theo thâm niên làm việc. Cứ 5 năm làm việc cho doanh nghiệp hoặc một người sử dụng lao động thì được tính nghỉ thêm một ngày.

Việc quy định về thời gian nghỉ giữa ca, chuyển ca, nghỉ hàng tuần, hàng tháng, hàng năm là rất cần thiết bởi sức khỏe của con người nói chung, sức lao động của người lao động nói riêng là có giới hạn, cần được nghỉ ngơi hợp lý để đảm bảo duy trì và bù đắp những hao tổn sau một thời gian làm việc liên tục nhất định. Việc ấn định số lượng thời gian nghỉ giữa ca, chuyển ca, nghỉ hàng năm cụ thể như trên vừa tạo ra một “ quy chuẩn ” bắt buộc với người sử dụng lao động, vừa là cơ sở để người lao động đấu tranh bảo vệ quyền lợi của mình trước những vi phạm của giới chủ. Tuy nhiên, quy định về thời gian nghỉ hàng tuần, hàng tháng mang tính mở như trên cũng tạo ra kẽ hở để các doanh nghiệp lạm dụng. Điều luật đặt ra mức tối thiểu (“ ít nhất ”) là nhằm khuyến khích người sử dụng lao động áp dụng từ mức đó trở lên nhưng thực tế, để tận dụng sức lao động của người lao động, tăng năng suất, hiệu suất công việc, người sử dụng lao động thường chỉ áp dụng mức tối thiểu trong khuôn khổ pháp lý nói trên. Và trên thực tế, ở Việt Nam thời gian nghỉ giữa giờ của người lao động còn thường bị cắt xén, có nơi còn không được nghỉ giữa ca. Tình trạng bớt xén thời giờ nghỉ giữa ca không chỉ diễn ra tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ, tình trạng này có xảy ra ở phổ biến tại các doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đặc biệt là các công ty sản xuất có vốn đầu tư nước ngoài. Điều này đặt ra yêu cầu về một cơ chế hữu hiệu để đảm bảo hiệu quả thực thi của những quy định trên. Đối với những quy định về nghỉ hàng năm, có thể khẳng định rằng việc quy định điều kiện nghỉ hàng năm ở mỗi quốc gia là khác nhau bởi nó phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Ở Việt Nam, với trình độ phát triển kinh tế- xã hội còn chưa cao nên quy định về nghỉ hàng năm như trên khá là hợp lý.

- Nghỉ lễ, tết

Theo quy định tại Điều 73 BLLĐ người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương những ngày lễ, tết sau: Tết dương lịch: một ngày (ngày



1 tháng 1 dương lịch); Tết âm lịch: bốn ngày (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch); Ngày giỗ tổ Hùng Vương: 1 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch); Ngày chiến thắng: một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch); Ngày quốc tế lao động: một ngày (ngày 1 tháng 5 dương lịch); Ngày quốc khánh: một ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch). Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo. Ngoài ra theo quy định tại Điều 8- Nghị định 195/CP thì người lao động là người nước ngoài còn được nghỉ thêm 01 ngày tết cổ truyền và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

Như vậy, số ngày nghỉ lễ, tết của người lao động nước ta là 09 ngày trong một năm. So với tổng số ngày nghỉ lễ, tết của các nước có cùng văn hóa trong khu vực thì số lượng ngày nghỉ lễ, tết như trên của nước ta vào loại trung bình (Brunei: 8 ngày mỗi năm, Indonesia: 14 ngày, Philippin: 13 ngày, Malaysia: 10 ngày). Khi xây dựng Dự thảo Bộ luật lao động, có ý kiến cho rằng nên tăng tổng số ngày nghỉ lễ, tết lên thành 10 ngày, trong đó tăng thêm 01 ngày nghỉ tết âm lịch. Có thể nói quy định về nghỉ lễ, tết như vậy là rất phù hợp.

#### - Nghỉ về việc riêng

Theo quy định tại Điều 78 BLLĐ, người lao động được nghỉ việc riêng trong những trường hợp sau: Kết hôn, nghỉ 3 ngày ; Con kết hôn, nghỉ một ngày ; Bố, mẹ (kể cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết, nghỉ 3 ngày.

Quy định về việc người lao động được nghỉ làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương khi gặp những biến động trong cuộc sống như trên là rất tiến bộ, phù hợp với tâm lý người lao động và đạo đức, truyền thống dân tộc Việt Nam. Tuy nhiên, trên thực tế, khi gặp những trường hợp nêu trên, người lao động trong các đơn vị hành chính, sự nghiệp, cơ quan Nhà nước, tổ chức

chính trị- xã hội thường nghỉ nhiều hơn so với quy định. Điều này xuất phát từ đặc thù công việc và tính chất “Nhà nước” của các đơn vị trên.

\* Thời giờ nghỉ không hưởng lương

Điều 79 BLLĐ và Điều 121 Khoản 2 Dự thảo BLLĐ đều quy định: “Người lao động có thể thỏa thuận với Người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương”.

Quy định về chế độ nghỉ không hưởng lương đáp ứng được nhu cầu nghỉ ngơi của người lao động.

*2.1.4. Các quy định về khắc phục hậu quả tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.*

Khi làm việc trong điều kiện lao động không đảm bảo các tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động cho phép, người lao động phải đối mặt với các yếu tố nguy hiểm, độc hại như vật rơi, đổ, cháy nổ, tiếng ồn, rung, xóc... Đây là nguy cơ trực tiếp dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng về tính mạng, sức khỏe của người lao động. Những hậu quả đó có thể là các tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tuổi thọ nghề nghiệp bị rút ngắn, khả năng lao động suy giảm... Nhằm hạn chế những hậu quả nói trên, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đã xác lập cơ chế khắc phục những hậu quả trên thông qua các quy phạm pháp luật được quy định tại BLLĐ và Luật bảo hiểm xã hội, và các văn bản hướng dẫn, cụ thể:

Những trường hợp được coi là tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (TNLĐ, BNN):

Điều 105- BLLĐ sửa đổi quy định: “*Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kì bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động hoặc gây tử vong, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với công việc, nhiệm vụ được giao*” .

Như vậy, theo quy định trên, một tai nạn được coi là TNLĐ khi thỏa mãn các điều kiện sau:

- Gây ra hậu quả nhất định đối với người lao động như : tổn thương cho bất kì bộ phận, chức năng nào của cơ thể ; hoặc tử vong.

- Xảy ra trong quá trình lao động.

- Gắn liền với công việc, nhiệm vụ được giao.

Quy định như trên khá chung chung, vẫn tồn tại một số bất cập, dẫn đến khó xác định một TNLĐ cụ thể trong thực tế.

*Thứ nhất*, về yếu tố “ hậu quả”: ngoài trường hợp tai nạn dẫn đến tử vong, còn lại theo quy định trên, chúng ta có thể hiểu bất cứ một *tai nạn* nào gây tổn thương cho bất kì bộ phận, chức năng nào của cơ thể đều được coi là *TNLD* mà không phân biệt mức độ tổn thương cao hay thấp. Trong khi đó, theo khoản 3 Điều 107 BLLĐ sửa đổi và trong văn bản hướng dẫn ( Thông tư 10/2003/TT- BLĐTBXH ngày 18/4/2003 về chế độ bồi thường và trợ cấp đối với người lao động bị TNLĐ, BNN- Sau đây gọi tắt là Thông tư 10/2003) thì chỉ những trường hợp mức độ tổn thương ( mức độ suy giảm khả năng lao động) từ 5% trở lên mới được hưởng bồi thường và trợ cấp theo chế độ TNLĐ, BNN. Từ đó, chúng ta có thể hiểu: mọi tai nạn trong lao động đều được coi là TNLĐ nhưng không phải tất cả TNLĐ đều được hưởng bồi thường và trợ cấp. Như vậy, luật và văn bản dưới luật đã đề cập đến hai loại TNLĐ (TNLĐ bất kì và TNLĐ được hưởng bồi thường, trợ cấp) trong khi pháp luật chỉ điều chỉnh về một loại ( TNLĐ được hưởng bồi thường và trợ cấp). Điều này ảnh hưởng đến sự thống nhất và tính triệt để của luật và các văn bản hướng dẫn.

*Thứ hai*, Điều 105 BLLĐ sửa đổi chỉ đưa ra điều kiện xác định TNLĐ, đó là xảy ra “trong quá trình lao động” nhưng không có quy định cụ thể. Văn bản hướng dẫn- Thông tư 10/2003 cũng không cụ thể hóa khái niệm này mà dường như đồng nhất nó với “ trong thời gian làm việc”. Tuy nhiên, Thông tư cũng đã có quy định cụ thể hơn. Tại điểm a mục 1 phần II của Thông tư đề cập đến cả thời gian giải quyết các nhu cầu cần thiết như: nghỉ

giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, vệ sinh, thời gian chuẩn bị và kết thúc công việc...; tai nạn do những nguyên nhân khách quan như thiên tai, hỏa hoạn và các trường hợp rủi ro khác gắn liền với công việc, nhiệm vụ lao động...

Ngoài ra, Điều 39 Luật bảo hiểm xã hội năm 2005 cũng quy định các trường hợp được coi là TNLĐ gồm:

- Bị tai nạn trong giờ làm việc, tại nơi làm việc, kể cả làm việc ngoài giờ do yêu cầu của người sử dụng lao động;

- Bị tai nạn ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người lao động;

- Bị tai nạn trên tuyến đường đi và về từ nơi từ nơi ở đến nơi làm việc.

Như vậy, để áp dụng và xác định chính xác TNLĐ, cần thiết phải kết hợp giữa BLLĐ và Luật BHXH cùng các văn bản hướng dẫn để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Về việc xác định BNN, Điều 106 BLLĐ quy định: *“Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động. Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ y tế và Bộ lao động thương binh và xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động”*.

Tại Thông tư 10/2003, khái niệm BNN cũng thống nhất với quy định của BLLĐ. Như vậy, chúng ta thấy việc xác định BNN hoàn toàn mang tính mở. Điều này sẽ giúp các cơ quan có thẩm quyền chủ động và cập nhật trong việc xác định các BNN phù hợp với tình hình thực tiễn đời sống sản xuất kinh doanh. Hiện nay, theo phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư 10/2003 thì hiện nay có 21 loại bệnh được xếp vào danh mục Bệnh nghề nghiệp quy định tại phụ lục 1 ban hành kèm theo TTLB 08/TTLB ngày 19/5/1976, TTLB số 29/TTLB ngày 25/12/1991 và Quyết định số 167/BYT- QĐ.

Người lao động bị TNLD, BNN phải gánh chịu những tổn thất nặng nề về sức khỏe, tinh thần và kinh tế. Do vậy, việc khắc phục hậu quả TNLD, BNN là rất cần thiết. Việc khắc phục đó được thể hiện ở chế độ bồi thường và trợ cấp cho người lao động bị TNLD, BNN.

Theo quy định tại Điều 107 BLLĐ và tại Thông tư 10/2003/TT-BLĐTBXH, người lao động khi bị TNLD hoặc BNN được hưởng các quyền lợi như sau:

- Được người sử dụng lao động thanh toán các khoản chi phí y tế và tiền lương từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định thương tật;
- Được nhận đủ tiền lương trong thời gian điều trị TNLD hoặc BNN, tiền lương của người lao động trong trường hợp này được tính theo mức tiền lương đóng BHXH của tháng trước khi bị TNLD.

Sau khi điều trị thương tật ổn định, người bị TNLD được giới thiệu đi giám định khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa theo quyết định của BHYT. Kết quả giám định khả năng lao động là căn cứ để thực hiện việc bồi thường và trợ cấp cho người lao động.

Chế độ bồi thường và trợ cấp được quy định tại Khoản 3 Điều 107 BLLĐ và được hướng dẫn chi tiết, cụ thể tại Thông tư số 10/2003 tạo điều kiện thuận lợi cho người sử dụng lao động áp dụng. Đây là căn cứ pháp lý vững chắc bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi bị TNLD, BNN. Tuy nhiên, để các quy định này phát huy hiệu quả trong thực tế đòi hỏi cơ chế nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc cải thiện điều kiện lao động, biện pháp an toàn lao động và chăm lo sức khỏe người lao động; đặc biệt là hồ sơ và thủ tục giải quyết chế độ TNLD, BNN phải đơn giản, nhanh chóng...

*2.1.5. Quy định về thanh tra và xử lý các trường hợp vi phạm quy định về an toàn, vệ sinh lao động.*

ATLĐ, VSLĐ là quan hệ pháp luật lao động mà phạm vi điều chỉnh của nó liên quan đến các trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động cũng như người lao động phải tuân thủ và thực hiện( như việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, đảm bảo điều kiện làm việc an toàn cho người lao động; áp dụng các biện pháp kỹ thuật theo quy định của các tiêu chuẩn, quy trình, quy chuẩn để ngăn ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trách nhiệm về việc đảm bảo sức khỏe, thực hiện công tác huấn luyện để phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cũng như việc giải quyết các chế độ khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...). Những hành vi vi phạm những quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động là những hành vi xâm hại đến những quan hệ trên gây ra những hậu quả xấu và pháp luật cần có những chế tài quy định hình thức, mức độ xử phạt mang tính hành chính nhằm nhắc nhở và cảnh báo cho người sử dụng lao động phải tuân thủ và thực hiện pháp luật.

Trong quan hệ lao động, trong các qui định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động thường nhìn nhận thấy nhanh nhất là việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, đảm bảo điều kiện làm việc an toàn cho người lao động hoặc việc áp dụng các biện pháp kỹ thuật theo quy định của các tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm để ngăn ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trách nhiệm của người sử dụng lao động về việc đảm bảo sức khỏe, thực hiện công tác huấn luyện để phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cũng như việc giải quyết các chế độ khi người lao động bị TNLĐ, BNN ...

Công tác thanh tra, kiểm tra về bảo hộ lao động ở nước ta được thực hiện dưới các hình thức: Thanh tra Nhà nước, kiểm tra của cấp trên với cấp dưới; tự kiểm tra của cơ sở và việc kiểm tra, giám sát của tổ chức Công đoàn các cấp.

Hệ thống thanh tra Nhà nước về bảo hộ lao động ở nước ta hiện nay gồm: Thanh tra về ATLĐ đặt trong Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Thanh tra về VSLĐ đặt trong Bộ Y tế. Các hệ thống này có nhiệm vụ thanh tra việc thực hiện pháp luật về bảo hộ lao động của tất cả các ngành, các cấp, các tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động. Thanh tra viên có quyền xử lý tại chỗ các vi phạm, có quyền đình chỉ hoạt động sản xuất ở những nơi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động hoặc ô nhiễm môi trường nghiêm trọng.

Các cấp ở địa phương hoặc ngành trong phạm vi quản lý của mình cần tiến hành các đợt kiểm tra định kỳ hoặc đột xuất về bảo hộ lao động đối với cơ sở.

Các cơ sở phải định kỳ tiến hành tự kiểm tra về bảo hộ lao động để đánh giá tình hình, phát hiện những sai sót, tồn tại và đề ra các biện pháp khắc phục để cho công tác bảo hộ lao động được thực hiện tốt theo quy định của luật Công đoàn và Pháp lệnh bảo hộ lao động, tổ chức Công đoàn các cấp có quyền tiến hành kiểm tra giám sát các ngành, các cấp tương ứng, người sử dụng lao động, người lao động trong việc chấp hành pháp luật bảo hộ lao động. Đồng thời Công đoàn cấp trên tiến hành việc kiểm tra cấp dưới trong hoạt động bảo hộ lao động.

Ngoài các hình thức thanh tra, kiểm tra nêu trên, Liên bộ và Tổng Liên đoàn lao động cũng như các sở và Liên đoàn Lao động địa phương hoặc các cấp dưới còn tiến hành các đợt kiểm tra liên tịch đối với các ngành, địa phương, cơ sở trong việc thi hành pháp luật, chế độ chính sách về bảo hộ lao động.

Theo quy định tại Nghị định 113/2004/NĐ-CP, những hành vi vi phạm những quy định pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động được chia thành 04 nhóm. Cụ thể:

- Vi phạm những quy định về trang thiết bị về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động.
- Vi phạm những quy định về bảo đảm an toàn sức khỏe cho người lao động.

- Vi phạm những quy định về tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Vi phạm những quy định về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Tuỳ theo tính chất và mức độ của các hành vi vi phạm các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động mà Nghị định 113/NĐ-CP quy định hình thức xử phạt và khung xử phạt khác nhau, cụ thể:

- Vi phạm những quy định về trang thiết bị về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động (Điều 22) thì bị áp dụng hình thức xử phạt chính gồm: *cảnh cáo và phạt tiền* (gồm 3 khung, thấp nhất là 100.000 đồng, cao nhất là 10.000.000 đ).

Ngoài ra, việc vi phạm những quy định về trang thiết bị ATLD, VSLD đối với người lao động có thể bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả là buộc người sử dụng lao động phải trang bị các phương tiện kỹ thuật, y tế, bảo vệ cá nhân theo quy định cho người lao động khi vi phạm các quy định tại khoản 2 và 3 Điều 22 của Nghị định này.

- Vi phạm những quy định về bảo đảm an toàn sức khỏe cho người lao động (Điều 23) có hình thức xử phạt chính là *phạt tiền*, gồm 6 khung trong đó mức phạt thấp nhất từ 500.000 đồng và mức cao nhất là 10.000.000 đồng.

Biện pháp khắc phục hậu quả có thể áp dụng cho một trong những hành vi vi phạm thuộc nhóm này, gồm:

+ Phải tiến hành tổ chức huấn luyện, hướng dẫn về biện pháp an toàn, những khả năng tai nạn lao động và tổ chức khám sức khỏe, điều trị, lập hồ sơ sức khỏe cho người lao động.

+ Phải thực hiện chế độ bồi dưỡng cho người lao động.

- Vi phạm những quy định về tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động sẽ bị áp dụng hình thức xử phạt chính là *phạt tiền* với 02 khung phạt:

+ Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng

+ Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng



Ngoài ra, có thể bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả sau:

+ Buộc thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện các quy phạm, tiêu chuẩn an toàn

+ Buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy, thiết bị không đảm bảo các tiêu chuẩn an toàn lao động theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

+ Buộc phải đăng ký với cơ quan có thẩm quyền các loại máy, thiết bị, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Vi phạm những quy định về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sẽ bị áp dụng hình thức xử phạt chính là phạt tiền với mức thấp nhất là 1.000.000 đồng và cao nhất là 10.000.000 đồng. Bên cạnh đó, có thể bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả là buộc bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động.

Như vậy, bên cạnh những quy định xác định quyền lợi của người lao động, trách nhiệm của Nhà nước, của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động, Nhà nước ta còn quy định rất chặt chẽ công tác quản lý, thanh tra, xử phạt về an toàn, vệ sinh lao động. Đây là một cơ chế đảm bảo cho những quy định về an toàn, vệ sinh lao động được thực thi trong thực tế. Đặc biệt, Nghị định 113 được xem như “lưỡi hái” công lý, luôn răn đe và sẵn sàng “trừng phạt” bất cứ vi phạm nào của giới chủ sử dụng lao động. Nghị định đưa ra 2 hình thức xử phạt chính là cảnh cáo và phạt tiền, ngoài ra là các biện pháp khắc phục hậu quả. Tuy nhiên, quy định về mức phạt tiền như trên là quá nhẹ ( mức phạt thấp nhất là 100.000đ, cao nhất là 20.000.000đ). Điều này dẫn đến nhiều doanh nghiệp sẵn sàng nhận phạt để vi phạm quy định về an toàn, vệ sinh lao động. Do đó, quyền lợi của người lao động vẫn chưa được bảo đảm triệt để. Để hạn chế tình trạng trên, các nhà làm luật cần có những chế tài mạnh hơn đủ sức răn đe các hành vi vi phạm...

Có thể nói, các quy định về ATLĐ, VSLĐ có tính ưu việt, đã thể hiện tính nhân đạo và nhân văn sâu sắc của chế độ xã hội hiện nay của Nhà nước ta, cũng như thể hiện sự quan tâm đặc biệt của Đảng và Nhà nước ta đối với người lao động. Tuy nhiên, để các quy phạm pháp luật lao động đi vào thực tế cuộc sống đòi hỏi phải có sự đầu tư về vật chất và đồng lòng của tất cả các bên liên quan trong quan hệ lao động, đặc biệt là cam kết thực hiện pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động và người lao động. Hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh vấn đề bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đã đáp ứng được những yêu cầu cơ bản về mặt pháp lý trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh đối với người lao động ở nước ta hiện nay.

*2.1.6. Các quy định về An toàn lao động, vệ sinh lao động đối với một số lao động đặc thù.*

Ngoài những quy định chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động như trên, các đối tượng lao động đặc biệt như: lao động chưa thành niên, lao động nữ, lao động cao tuổi và lao động là người tàn tật còn có những quy định đặc thù phù hợp với tính chất riêng biệt của mỗi nhóm đối tượng.

#### 2.1.6.1. Đối với lao động chưa thành niên

Theo Điều 119 BLLĐ thì “người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi”. Với khái niệm này, BLLĐ thể hiện sự thống nhất về mặt pháp lý với một số ngành luật khác trong hệ thống pháp luật Việt Nam khi quy định về yếu tố “chưa thành niên” của người lao động. Và cũng theo Điều 120 BLLĐ thì khái niệm “ người lao động chưa thành niên” được phân loại gồm: lao động “trẻ em” tức người lao động dưới 15 tuổi và người lao động từ 15 đến dưới 18 tuổi. So với Công ước số 182 của ILO ( tổ chức lao động quốc tế) ngày 01/6/1999 về “ Nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” thì “ trẻ em” được hiểu là “ tất cả những người dưới 18 tuổi” ( Điều 2). Như vậy, cùng một thuật ngữ pháp lý

nhưng giữ BLLĐ nước ta và Công ước của ILO lại có nội hàm không giống nhau. Và ngay trong cùng hệ thống pháp luật quốc gia, nội hàm của khái niệm “trẻ em” của ngành luật lao động cũng khác với ngành luật hình sự. (theo cách xác định của Luật hình sự Việt Nam, trẻ em là người dưới 13 tuổi). Như vậy, một yêu cầu đặt ra là cần có sự thống nhất về mặt kỹ thuật lập pháp trong hệ thống pháp luật Việt Nam cũng như đảm bảo sự thống nhất khi nội luật hóa các quy định của luật pháp quốc tế.

Lao động chưa thành niên là người lao động có năng lực hành vi lao động hạn chế vì thể lực và trí lực của họ chưa phát triển hoàn toàn đầy đủ. Xuất phát từ điều kiện hoàn cảnh kinh tế khó khăn của một bộ phận tầng lớp dân cư dẫn đến hiện trạng số lượng không ít người chưa thành niên tham gia vào quá trình lao động sản xuất. Mặt khác, xuất phát từ nhu cầu về việc làm và giải quyết việc làm của thị trường lao động mà việc sử dụng lao động chưa thành niên là một tất yếu. Vì vậy, pháp luật một mặt thừa nhận quyền được tham gia quan hệ lao động của người chưa thành niên; mặt khác, để đảm bảo sự phát triển bình thường về thể lực, trí lực và tâm sinh lý cho người chưa thành niên, pháp luật lao động có những quy định nhằm bảo vệ họ.

Theo quy định tại Điều 121, 122 BLLĐ và Thông tư số 09/TT-LB của Bộ LĐTB-XH và BYT ngày 13/4/1995 quy định về “các điều kiện có hại và các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên” thì vấn đề đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động chưa thành niên được thể hiện như sau:

*Thứ nhất*, quy định về những công việc được sử dụng và không được sử dụng người chưa thành niên:

- Không sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các hóa chất độc hại ảnh hưởng xấu đến sự phát triển thể lực, trí lực của họ;

- Lao động chưa thành niên (dưới 18 tuổi) chỉ được làm những ngành nghề, công việc mà pháp luật không cấm; riêng trẻ em dưới 15 tuổi, chỉ được phép nhận họ vào làm việc, học nghề, tập nghề khi có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ hoặc người đỡ đầu của họ.

*Thứ hai*, quy định về môi trường làm việc không được sử dụng lao động chưa thành niên:

- Môi trường có độ rung, tiếng ồn cao hơn tiêu chuẩn cho phép
- Nhiệt độ không khí trong nhà xưởng trên 40<sup>0</sup>C về mùa hè và trên 35<sup>0</sup>C về mùa đông hoặc chịu ảnh hưởng của bức xạ nhiệt cao.
- Nơi có áp suất không khí cao hơn hoặc thấp hơn áp suất khí quyển.
- Trong lòng đất
- Nơi cheo leo nguy hiểm
- Nơi làm việc không phù hợp với thân kinh, tâm lý người chưa thành niên.
- Nơi có ảnh hưởng xấu đến hình thành nhân cách.

*Thứ ba*, quy định về các điều kiện lao động và yếu tố có hại khác:

- Lao động thể lực quá sức (tiêu hao năng lượng trên 4kcal/phút, nhịp tim trên 120 nhịp/phút)

- Tư thế làm việc gò bó, thiếu dưỡng khí
- Trực tiếp tiếp xúc với các hóa chất có khả năng gây biến đổi gen, gây ảnh hưởng xấu đến chuyển hóa tế bào, gây ung thư, gây bệnh nghề nghiệp và các tác hại khác, gây tác hại sinh sản lâu dài.
- Tiếp xúc với các yếu tố gây bệnh truyền nhiễm
- Tiếp xúc với chất phóng xạ
- Tiếp xúc với điện từ trường ở mức quá giới hạn cho phép

*Thứ tư*, quy định về thời giờ làm việc đối với lao động chưa thành niên

- Áp dụng ngày làm việc rút ngắn đối với lao động chưa thành niên (không

quá 7 giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần), và chỉ được phép sử dụng họ làm việc ban đêm, làm thêm giờ trong một số nghề, công việc nhất định theo quy định của pháp luật.

Những quy định trên tạo ra một hành lang pháp lý an toàn cho hoạt động lao động của người chưa thành niên. Theo đó, người chưa thành niên không bị sử dụng làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm; không phải làm việc trong môi trường độc hại; được rút ngắn thời giờ làm việc mà vẫn được đảm bảo các quyền lợi... Tất cả nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người chưa thành niên tham gia vào quá trình lao động sản xuất, đáp ứng được nhu cầu việc làm của bản thân, gia đình, xã hội và đặc biệt bảo đảm cho đối tượng đặc thù này sự phát triển bình thường về thể chất và tâm sinh lý... Những quy định trên đã thể hiện chính sách nhân đạo của Nhà nước ta về người chưa thành niên nói chung về lao động chưa thành niên nói riêng.

Tuy nhiên, những quy định trên còn bộc lộ một số hạn chế nhất định. Đó là một số quy định còn chung chung, trừu tượng. Ví dụ: quy định về môi trường lao động không được sử dụng người chưa thành niên như “nơi làm việc không phù hợp với thân kinh, tâm lý người chưa thành niên”, “nơi có ảnh hưởng xấu đến hình thành nhân cách” hay quy định về công việc “nặng nhọc”.... Trong thực tế, khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động hay cơ quan có thẩm quyền nào sẽ xác định các yếu tố “không phù hợp...”, “ảnh hưởng xấu đến nhân cách”, “nặng nhọc” và những tiêu chí xác định chúng là gì?. Việc không quy định và xác định cụ thể như vậy sẽ gây khó khăn cho việc áp dụng trong thực tiễn.

#### 2.1.6.2. Đối với lao động nữ

Lao động nữ là đối tượng lao động đặc thù. Họ vừa tham gia quá trình lao động sản xuất với tư cách là một lực lượng lao động chính vừa thực hiện

thiên chức làm vợ, làm mẹ không thể thay thế được. Do đó, pháp luật nước ta một mặt đảm bảo quyền bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới, mặt khác xuất phát từ những đặc điểm riêng về tâm sinh lý của phụ nữ nên pháp luật lao động có những quy định riêng nhằm bảo vệ sức khỏe, bảo vệ chức năng làm mẹ của họ. Bộ luật lao động đã dành hẳn một chương- chương X để quy định về đối tượng lao động đặc biệt này. Trong đó, những quy định về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ chiếm số lượng lớn ( Tại các Điều 109, 113 đến 115). Ngoài ra, vấn đề này còn được điều chỉnh bởi các văn bản hướng dẫn. Theo đó, an toàn- vệ sinh lao động đối với lao động nữ được thể hiện như sau:

\* Đối với lao động nữ nói chung:

- Quy định về công việc và môi trường làm việc không được sử dụng lao động nữ: không được sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các hóa chất có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con; không được sử dụng lao động nữ làm việc thường xuyên dưới mặt đất, trong hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước ( Điều 113 BLLĐ). Thông tư 40/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT ngày 28/12/2011 quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng lao động nữ, lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi ( sau đây gọi tắt là Thông tư 40/2011) đã cụ thể hóa quy định trên bằng việc đưa ra 5 điều kiện lao động có hại không được sử dụng lao động nữ, đó là: nơi làm việc có áp suất lớn hơn áp suất khí quyển; nơi làm việc cheo leo nguy hiểm ; ngâm mình thường xuyên dưới nước (từ 04 giờ một ngày trở lên, trên 3 ngày 1 tuần); nặng nhọc quá sức (mức tiêu hao năng lượng trung bình trên 5 Kcal/phút, nhịp tim trung bình trên 120/phút); tiếp xúc với nguồn phóng xạ hờ. Ngoài ra, thông tư còn ban hành kèm theo danh mục các công việc không được sử dụng lao động nữ (45 công việc)

- Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ: Lao động nữ được ưu tiên áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, là việc không trọn ngày, trọn tuần, giao việc làm tại nhà ( khoản 1- Điều 109); lao động nữ được nghỉ thai sản trong thời gian từ 4-6 tháng ( Điều 114). Dự thảo BLLĐ đề xuất tăng thời gian nghỉ thai sản cho lao động nữ ở mức áp dụng chung là 6 tháng. Ngoài ra, lao động nữ còn được nghỉ 30 phút/ngày trong thời gian hành kinh.

Pháp luật lao động đã có những quy định rất cụ thể, rõ ràng về việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ. Do đó, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực thi chúng trong thực tế, góp phần hữu hiệu vào việc bảo đảm quyền lợi cho người lao động nữ.

\* Đối với lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi

- Quy định về công việc và môi trường làm việc: không được sử dụng đối tượng lao động này làm những công việc và trong môi trường sau: tiếp xúc với điện từ trường quá giới hạn cho phép; trực tiếp tiếp xúc với một số hoá chất mà sự tích lũy của nó trong cơ thể dễ gây biến đổi gen hoặc ảnh hưởng xấu đến tới thai nhi, tới nguồn sữa mẹ, viêm nhiễm đường hô hấp; ngâm mình dưới nước bẩn, dễ bị nhiễm trùng; nhiệt độ không khí trong nhà xưởng từ 40<sup>0</sup>C trở lên về mùa hè...; môi trường lao động có độ rung cao hơn tiêu chuẩn cho phép; sử dụng các loại máy, thiết bị có độ rung toàn thân và rung cục bộ cao hơn tiêu chuẩn cho phép; tư thế làm việc gò bó hoặc thiếu dưỡng khí. Ngoài ra, Thông tư 40/2011 còn liệt kê chi tiết 34 công việc không được sử dụng lao động nữ có thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

- Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: không được sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 trở lên hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm hay đi công tác xa, rút ngắn thời giờ làm việc 1 giờ/ngày mà vẫn hưởng nguyên lương. Ngoài ra, lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi có thai đến tháng thứ 7 được chuyển công việc nhẹ hơn hoặc

được rút ngắn thời gian làm việc một giờ/ngày mà vẫn hưởng nguyên lương. Đây là những quy định riêng về thời giờ làm việc của lao động nữ trong các trường hợp đặc biệt nhằm giúp họ thực hiện đầy đủ chức năng của người phụ nữ trong gia đình và trong xã hội.

Như vậy, quy định về an toàn, vệ sinh đối với lao động nữ còn có sự phân hóa đối tượng lao động này thành 2 nhóm khác nhau ( lao động nữ nói chung và lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi) để có những điều chỉnh ưu tiên và phù hợp với đặc trưng của từng nhóm. Đây là những quy định đã lồng ghép được yếu tố giới, nó mang lại những lợi ích thiết thực cho lao động nữ và cho thấy chính sách nhân đạo và sự quan tâm của Đảng, Nhà nước ta đối với lực lượng lao động đặc biệt này.

#### 2.1.6.3. Đối với lao động là người cao tuổi

Người lao động cao tuổi là người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi. Đây là những người không phải thực hiện nghĩa vụ lao động nữa vì nhìn chung cả về thể lực và trí lực của họ không còn bằng những người lao động trẻ, khỏe khác. Những quy định riêng đối với người lao động cao tuổi nhằm một mặt tận dụng khả năng lao động của họ, giúp họ tăng thêm thu nhập, cải thiện đời sống, mặt khác là để bảo vệ họ khỏi mọi lao động quá sức tổn hại cho sức khỏe và tuổi thọ.

Ngoài việc quy định về việc rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày vào năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, BLLĐ còn quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm, chăm sóc sức khỏe người lao động cao tuổi, không được sử dụng người cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các hóa chất có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của họ. Trường hợp họ bị suy giảm khả năng lao động đến một mức độ nhất định theo quy định của pháp luật, thì không sử dụng họ làm đêm hoặc làm thêm giờ.

#### 2.1.6.4 Đối với lao động là người tàn tật



Người tàn tật là người có một bộ phận cơ thể, chức năng về tâm sinh lý bị mất, hoặc bị giảm khả năng hoạt động vì nhiều lí do khác nhau khiến họ không thể thực hiện được hoạt động bình thường như lao động khác. Những quy định riêng đối với người lao động tàn tật nói chung và trong lĩnh vực bảo hộ lao động nói riêng là nhằm để giúp đỡ họ vượt qua khó khăn, tham gia vào hoạt động xã hội để tự cải thiện đời sống của mình, đồng thời cũng là nhằm bảo vệ họ khỏi mọi lao động quá sức, có hại cho sức khỏe vốn đã hạn chế của họ.

Theo Điều 127 BLLĐ, những nơi dạy nghề cho người tàn tật hoặc sử dụng lao động là người tàn tật phải tuân theo những quy định về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp. Thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ. Không được sử dụng người tàn tật đã suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm đêm hoặc làm thêm giờ. Không được sử dụng người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các hóa chất có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của họ.

## **2.2. Thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở Việt Nam hiện nay.**

Những quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động có vai trò rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, bởi nó ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, tính mạng của người lao động trong quá trình lao động sản xuất. Tuy nhiên, sự tác động, ảnh hưởng của nó thường không thấy được trong thời gian ngắn. Việc kiểm tra của các cơ quan có thẩm quyền với các phương tiện hỗ trợ quá phức tạp nên việc xác định chính xác các tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động của các đơn vị lao động còn gặp nhiều khó khăn. Hơn nữa, điều kiện kinh tế của các doanh nghiệp nước ta còn rất hạn chế, nhận thức của các chủ thể trong lĩnh vực này còn chưa đầy đủ.

Những điều đó đã dẫn đến trong thực tế, mặc dù đã có nhiều cố gắng theo chiều hướng tích cực nhưng điều kiện làm việc của người lao động trong

nhiều doanh nghiệp vẫn chưa được đảm bảo. Thực trạng thực hiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở Việt Nam trong thời gian qua đã đạt được các kết quả cũng như còn tồn tại hạn chế như sau:

### ***2.2.1. Về thực hiện các quy định chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động.***

Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động là một trong những chính sách được coi trọng hàng đầu trong chiến lược bảo vệ sức khỏe người lao động trong các doanh nghiệp. Việc thực hiện công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp là một trong những vấn đề được quan tâm. Nhìn một cách tổng thể, các doanh nghiệp đã có nhiều cố gắng trong việc đầu tư trang thiết bị, cải thiện điều kiện làm việc. Vấn đề đầu tư trang thiết bị hiện đại và các phương tiện bảo hộ lao động cá nhân được doanh nghiệp coi như một trách nhiệm có tính bắt buộc. Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm áp dụng hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp của ILO. Nhiều công ty đã chi hàng trăm tỉ đồng mỗi năm cho công tác bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện và môi trường lao động và những khâu, công việc nặng nhọc như: làm hệ thống thông gió hút bụi, hút hơi khí độc, chống nóng, làm giảm nồng độ hơi khí độc, tăng độ chiếu sáng, cải thiện khí hậu, giảm nhẹ cường độ làm việc. Theo khảo sát của Bộ LĐ- TB & XH, các doanh nghiệp làm được điều này thường là các công ty lớn, điển hình như Tổng công ty thuốc lá Việt Nam (khoảng 12 tỉ/năm), Tổng công ty Bưu chính- viễn thông Việt Nam (khoảng 100 tỉ/năm), Tổng công ty Than Việt Nam, Tổng công ty Rượu- bia- nước giải khát, Tổng công ty hàng không Việt Nam, Tổng công ty hóa chất ( khoảng 40 tỉ/năm) [19] Tuy nhiên, ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ do tiềm lực kinh tế còn nhiều hạn chế nên việc đầu tư để cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động đang gặp nhiều khó khăn. Nhiều chủ doanh nghiệp do chạy theo lợi nhuận trước mắt nên bỏ qua vấn đề an toàn, vệ sinh lao động.

Trong khi đó, người lao động trong các doanh nghiệp hiểu biết và quan niệm về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động rất đơn giản. Do nhu cầu làm việc để nuôi sống bản thân và gia đình cũng như phải làm việc trong điều kiện khó khăn và khả năng bị mất việc cao nên đa số người lao động không quan tâm nhiều đến điều kiện làm việc của mình có đạt chuẩn an toàn, vệ sinh lao động hay không. Họ chỉ thuần túy quan tâm đến tiền lương và việc làm, đó cũng là một vấn đề ảnh hưởng tiêu cực đến công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động. Nhất là trong bối cảnh cung- cầu lao động chênh lệch như hiện nay.

*\* Về công nghệ, thiết bị và dây chuyền sản xuất.*

Hầu hết các doanh nghiệp đều có hệ thống máy móc, nhà xưởng cũ kĩ, lạc hậu, một số dây chuyền công nghệ có được trong quá trình chuyển giao công nghệ với nước ngoài đến nay cũng đã có thời gian sử dụng khá lâu. Hơn nữa, do những hiện tượng tiêu cực, rất nhiều dây chuyền công nghệ đó có sự bất cập, không thuận tiện cho người lao động, đặc biệt là rất nguy hiểm đối với an toàn và sức khỏe của người lao động. Vì vậy, trong thời gian tới, việc triển khai công tác an toàn, vệ sinh lao động ở các doanh nghiệp càng trở nên cấp thiết hơn.

Hiện tượng vi phạm an toàn, vệ sinh lao động chung trong các doanh nghiệp diễn ra phổ biến. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của người lao động. Theo kết quả khảo sát của tác giả Bùi Quang Bình về điều kiện, môi trường làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp tại 2 tỉnh Quảng Nam và Đà Nẵng cho thấy: các doanh nghiệp này đang bị báo động về tình trạng vi phạm pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Một nghiên cứu khác đã chỉ ra trong số 340 cơ sở sản xuất ( mẫu xác suất) thì có đến 93% cơ sở không có quy trình vận hành an toàn máy móc, 90% không có kế hoạch an toàn lao động [54].

*\* Về các tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động*

- Về yếu tố nhiệt độ:

Theo điều lệ vệ sinh quy định nhiệt độ tối đa ở nơi làm việc của người lao động là  $30^0$ , không được vượt quá mức cho phép từ 3-  $5^0$ . Nhưng kết quả cho thấy tới 47% doanh nghiệp khảo sát không đạt tiêu chuẩn này ở Quảng Ninh, Đà Nẵng là 21,4 %. Tình trạng chung của các cơ sở sản xuất này thường chỉ được xây dựng là một kết cấu nhà xưởng mỏng, nhẹ, không gian được tiết kiệm tới mức tối đa. Đây cũng chính là tình trạng chung của các doanh nghiệp ở khu vực Trung bộ: do điều kiện khí hậu ở khu vực này nóng nên trong các nhà xưởng, ngoài một lượng nhiệt độ do con người tỏa ra còn có một lượng bức xạ mặt trời tương đối lớn truyền vào nhà. Trong khi đó, các nhà xưởng lại không có hệ thống thông gió, chống nóng hoặc là có nhưng không hợp lí nên nhiệt độ trong các nhà xưởng thường cao hơn bên ngoài rất nhiều.

- Về tốc độ gió:

Theo điều tra này thì có trên 25% doanh nghiệp không đạt tiêu chuẩn cho phép. Theo đúng tiêu chuẩn thì các doanh nghiệp phải tạo được một môi trường, trong đó tốc độ vận chuyển không khí trong mùa hè tối thiểu là 1,5 m/s. Thế nhưng nhiều doanh nghiệp chỉ đạt được con số dưới 1m/s trong tiêu chuẩn này, tiêu biểu là công ty Thực phẩm chế biến Á Châu ( 0,2- 0, m/s)

- Về vấn đề ánh sáng

Vấn đề ánh sáng cũng khá nghiêm trọng. Việc chiếu sáng hợp lý có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo điều kiện thuận lợi, đặc biệt năng suất lao động cho người lao động. Nhưng kết quả khảo sát cho thấy: năm 2010 có tới 60.065 mẫu vượt tiêu chuẩn cho phép chiếm 15,3 %, tăng 2,2% so với năm 2009 [27].

- Về bụi: Theo kết quả khảo sát, Trong năm 2010, có 35.147 mẫu vượt quá tiêu chuẩn cho phép, chiếm 11,8%, tăng 4,6% so với cùng kì năm 2009

[27]. Ngoài ra, theo một kết quả điều tra khác, tỉnh Quảng Nam có 49,5 %, Đà Nẵng có 28,7% doanh nghiệp vi phạm tiêu chuẩn này.

- Tiếng ồn và độ rung: Cả nước có 41. 909 mẫu ồn (18,3%) và 4.006 mẫu rung (17,6%) vượt tiêu chuẩn cho phép [27]. Đáng chú ý là Quảng Nam có khoảng 43%, Đà Nẵng có 40%, Thái Nguyên 45%, Quảng Ninh 75%. Phần lớn người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước đều làm việc trong điều kiện lao động tương đối bình thường (loại 3). Tuy nhiên, trong nhiều doanh nghiệp có môi trường độc hại, có ảnh hưởng rất xấu tới sức khỏe người lao động. Nghiên cứu của Trung tâm sức khỏe và môi trường qua 447 xí nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh đã kết luận hầu hết các xí nghiệp này đều không đạt tiêu chuẩn về môi trường lao động, trong đó: 40,8% xí nghiệp không đạt tiêu chuẩn về tốc độ gió; 13,26% không đạt về tiêu chuẩn ánh sáng; 11% không đạt tiêu chuẩn về tiếng ồn; 11,6% không đạt tiêu chuẩn về nồng độ bụi [54].

Có thể nói, mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu tích cực trong công tác an toàn, vệ sinh lao động nhưng bộ phận doanh nghiệp Nhà nước vẫn chưa thực sự đạt được tiêu chuẩn đặt ra của pháp luật lao động nước ta. Những yếu kém, hạn chế đó đã dẫn đến những tai nạn lao động rất đáng tiếc. Quan Biên bản tai nạn lao động (TNLD) thống kê năm 2006 cho thấy tỉ lệ người chết do các TNLD trong các doanh nghiệp nhà nước vẫn còn khá cao: Các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp 16,8 % và 20,75% vụ tai nạn; Bộ xây dựng chiếm 11,7% và 10,19 % số người chết; Bộ giao thông vận tải chiếm 5,74% và 5,28% số người chết [36]

Trong thời gian tới, công tác an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp nhà nước còn phải tiếp tục thúc đẩy và quản lý chặt chẽ hơn nữa. Hiện tượng vi phạm như vậy, chúng ta còn thấy trong các doanh nghiệp, đơn vị ở các lĩnh vực khác, ví dụ trong các bệnh viện, trường học, môi trường lao động của y, bác sĩ hoặc của giáo viên cũng có không ít hạn chế đáng kể.

Hầu hết các cơ sở này đều chưa có hệ thống xử lý chất thải lỏng hoặc có thì cũng không hoàn chỉnh. Việc thu gom các thiết bị y tế chưa được triệt để, thậm chí các nhân viên vệ sinh hầu hết phải làm việc bằng tay, ít có dụng cụ bảo hộ đạt tiêu chuẩn cho phép. Hầu hết các cơ sở này mới chỉ quan tâm đến việc giữ gìn môi trường “ xanh- sạch- đẹp” chứ chưa thực sự quan tâm tới sức khỏe, an toàn của người lao động.

### ***2.2.2. Tình trạng thực hiện các quy định về an toàn nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe của người lao động.***

*\* Thực trạng thực hiện các quy định về trang bị phương tiện bảo hộ lao động cá nhân cho người lao động:*

Để phòng chống tác hại của các yếu tố độc hại, ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động, các chủ doanh nghiệp đều có trang bị cho công nhân các dụng cụ bảo hộ lao động. Tuy nhiên, không phải lúc nào và doanh nghiệp nào cũng có thể trang bị đầy đủ các dụng cụ bảo hộ lao động cho tất cả công nhân. Có nhiều loại trang bị bảo hộ lao động cá nhân theo quy định phải dùng trong một thời gian nhất định thì phải thay mới nhưng có nhiều doanh nghiệp cố tình không thực hiện đúng quy định đó, hoặc những trường hợp chất lượng của các loại trang bị cá nhân không đạt tiêu chuẩn khiến người lao động thiếu trang thiết bị khi chưa đến kì được phát đồ mới. Theo số liệu điều tra của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam: mặc dù việc cấp phát các loại phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động chiếm tới 85,7% doanh nghiệp nhưng chỉ có 53,6% trong số doanh nghiệp đó cho rằng những loại phương tiện bảo vệ cá nhân đã cấp phát cho người lao động đảm bảo về mặt chất lượng; 32,1% doanh nghiệp cho rằng chất lượng của các loại phương tiện đó chỉ đạt mức bình thường; có 54,8% số doanh nghiệp cho rằng họ đã cung cấp đúng chủng loại phương tiện, dụng cụ bảo hộ cá nhân nhưng còn tới 44 % doanh nghiệp đã né tránh câu hỏi này.

Bên cạnh đó, rất nhiều doanh nghiệp còn vi phạm về việc cung cấp các loại trang bị không đúng chuẩn kích cỡ, chất liệu; đặc biệt là các loại dụng cụ bảo hộ thông thường như: quần áo bảo hộ, giày, ủng, găng tay, kính, mũ. Không những thế, tại một số nơi, chi phí trang thiết bị bảo hộ dành cho người lao động bị khấu trừ vào lương hoặc trả bằng tiền cho người lao động. Có đến 70%- 75% các doanh nghiệp trả tiền hoặc phát hiện vật bồi dưỡng cho người lao động mang về chủ yếu là trong các doanh nghiệp có môi trường làm việc độc hại như khai thác than, khoáng sản, sử dụng hóa chất luyện kim, sản xuất xi măng...).

Ngay trong các khu chế xuất, khu công nghiệp- vốn được coi là các doanh nghiệp có tiềm lực tài chính mạnh, nhưng việc trang bị các phương tiện bảo hộ cá nhân cũng hết sức đơn thuần: áo ( 85,7%), khẩu trang ( 60,4%), mũ (48%), găng tay (47,5%), giày ( 42,2%), các phương tiện khác ( 7,7,%). Đối với các doanh nghiệp ngoài quốc doanh: hiện nay có tới 30% doanh nghiệp trong cả nước chưa thực hiện tốt công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Theo kết quả điều tra về “ Thực trạng công tác bảo hộ lao động ở các doanh nghiệp” tháng 12/1998 của Bộ LĐ-TBXH tiến hành thì tại khu vực doanh nghiệp tư nhân có 18% doanh nghiệp thiếu trang thiết bị bảo hộ lao động; 11,2% không hề trang bị thiết bị bảo hộ lao động. Vi phạm nhiều nhất là hiện tượng phòng làm việc nóng, có nhiều bụi và tập trung chủ yếu trong các công ty trách nhiệm hữu hạn.

Trên thực tế, quy định “ nghiêm cấm người sử dụng lao động cấp phát tiền thay cho việc cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân hoặc giao tiền cho người lao động tự mua” mới chỉ kiểm soát được khâu cấp phát mà chưa kiểm soát được quá trình sử dụng, bảo quản phương tiện. Vấn đề này cho đến nay vẫn bị thả nổi. Do vậy, rất nhiều người lao động do nhận thức hạn chế, thiếu ý thức đã sử dụng phương tiện bảo hộ lao động được cấp phát vào mục đích riêng, sử dụng không đúng cách, không sử dụng thậm chí còn mang bán ngay

sau khi được trang bị. Các quy định về trang bị phương tiện kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động nằm rải rác trong một số văn bản cấp ngành hoặc cơ sở mang tính chung chung, chưa có quy định cụ thể về hình thức, chất lượng... của phương tiện cung cấp, cũng như chưa đưa ra yêu cầu mức độ bắt buộc thực hiện.

Như vậy, công tác bảo hộ lao động trong các doanh nghiệp mặc dù được triển khai nhưng việc thực hiện lại chưa thật sự nghiêm túc. Bên cạnh vi phạm từ phía người sử dụng lao động thì người lao động cũng góp một phần trách nhiệm trong việc tạo nên thực trạng này. Thực tế cho thấy, để đảm bảo năng suất định mức hoặc do ảnh hưởng của môi trường xung quanh như: nóng, chật chội, vướng víu, nhiều người lao động đã coi thường không sử dụng các thiết bị bảo hộ lao động khi làm việc. Một cuộc khảo sát của Viện xã hội cho thấy việc sử dụng các thiết bị bảo hộ lao động phụ thuộc vào nhận thức của người lao động về tác hại của môi trường lao động đến sức khỏe lâu dài, phụ thuộc vào ý thức tự bảo vệ mình của người lao động. Nếu người lao động không tự giác thực hiện và đấu tranh yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật lao động về việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động cá nhân nói riêng, về việc thực hiện đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nói chung thì chính người lao động đã “tiếp tay” cho những vi phạm của người sử dụng lao động và hậu quả thì chính người lao động lại phải gánh chịu.

*\* Thực trạng về đảm bảo môi trường lao động:*

Môi trường làm việc an toàn và vệ sinh là yếu tố tiên quyết trong việc bảo đảm tính mạng, sức khỏe người lao động. Pháp luật lao động có những quy định rất nghiêm ngặt về vấn đề này. Tuy nhiên, khi triển khai trong thực tế, các cơ sở sản xuất kinh doanh do gặp nhiều khó khăn về cơ sở vật chất nên việc thực hiện các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với môi trường làm việc của người lao động còn nhiều hạn chế.



Theo số liệu của Bộ Y tế: đến hết tháng 12/2010, đã có 29.105 cơ sở sản xuất được đo kiểm tra giám sát môi trường lao động ( tăng 10% so với năm 2009). Tổng số mẫu đo kiểm tra môi trường là 376.746, số mẫu vượt tiêu chuẩn cho phép là 42.245 ( chiếm 10,6%), giảm 3% so với cùng kỳ năm 2009, chủ yếu là yếu tố vi khí hậu, ánh sáng, ồn và rung [27].

Trong công trình nghiên cứu về thực trạng bảo hộ lao động ở các cơ sở ngoài quốc doanh tại Thành phố Hồ Chí Minh do liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh chủ trì có sự hợp tác của phân viện Bảo hộ lao động đã tiến hành khảo sát tại 340 cơ sở sản xuất của 10 quận, huyện với trên 50 thông số khác nhau. Kết quả công trình nghiên cứu đã phân tích, đánh giá, kiểm tra để đưa ra một số thông số đủ để kết luận tình trạng bảo hộ lao động trong khu vực sản xuất này rất bức xúc và nhiều nơi lên tới mức báo động: 82% cơ sở dùng nhà ở làm nơi sản xuất; 95% cơ sở có dây chuyền sản xuất không hoàn chỉnh; 93% cơ sở không có quy trình vận hành an toàn máy, thiết bị; trên 90% cơ sở không có kế hoạch, công trình bảo hộ lao động; 80% cơ sở không có ai lo công tác bảo hộ lao động; 92% cơ sở không thực hiện khai báo, thống kê tai nạn lao động; 81% cơ sở không thực hiện việc khám tuyển; 90% cơ sở không có biển báo, chỉ dẫn an toàn lao động; 98% cơ sở có từ 1 yếu tố môi trường độc hại trở lên vượt tiêu chuẩn cho phép ( về khí hậu, hơi khí, bụi, độc, ồn); 48% cơ sở hầu như không biết đến công tác bảo hộ lao động. [32]

Mặc dù về hình thức, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có điều kiện lao động tốt hơn so với các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong nước nhưng nhìn chung, điều kiện làm việc của các doanh nghiệp này vẫn chưa đáp ứng được các yêu cầu đảm bảo sức khỏe, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho công nhân. Nếu tính riêng về nhà xưởng sản xuất ( kể cả kho và văn phòng) thì trung bình mỗi công nhân trong một doanh nghiệp ngoài quốc doanh có được diện tích sử dụng trong lao động chưa đầy 2m<sup>2</sup> . Đó là một con số đáng báo động nhưng lại ít được quan tâm đến, do ở Việt Nam vẫn chưa có

tiêu chuẩn về diện tích tối thiểu cụ thể cho từng ngành nghề cụ thể. Nhưng nhìn vào một số thông số quen thuộc và được quan tâm nhiều hơn như tiêu chuẩn về tiếng ồn, bụi, khí độc, nhiệt độ..., chúng ta sẽ thấy một tình trạng đáng báo động về môi trường làm việc người lao động hiện nay. Theo điều tra của Tổng LĐLĐ, khoảng 60% các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp, khu chế xuất không tổ chức đánh giá môi trường lao động hàng năm. Trong đó, doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tỉ lệ lớn. Kết quả đánh giá môi trường sản xuất kinh doanh ở khu vực này cho thấy 46,5% mẫu đo nhiệt độ, 26% mẫu tiếng ồn; 8,9% mẫu đo độ rung; 25% mẫu bụi vượt quá tiêu chuẩn cho phép. Nghiên cứu của trung tâm sức khỏe môi trường qua 447 xí nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh đã kết luận rằng: hầu hết các xí nghiệp này đều không đạt tiêu chuẩn về môi trường: 40,88% xí nghiệp không đạt tiêu chuẩn về tốc độ gió; 13,2% xí nghiệp không đạt tiêu chuẩn về ánh sáng; 11% không đạt tiêu chuẩn về tiếng ồn; 11,6% không đạt tiêu chuẩn về nồng độ bụi.

Làm việc thường xuyên với môi trường độc hại hoặc các yếu tố vệ sinh không đủ điều kiện cho phép như vậy sẽ gây ra một số bệnh tật đặc trưng đối với người lao động như: môi trường làm việc ô nhiễm tiếng ồn dẫn đến bệnh đau đầu mãn tính; ô nhiễm không khí dẫn đến viêm phế quản, viêm phổi... Thống kê số liệu y tế tại các doanh nghiệp khám sức khỏe định kỳ cho người lao động năm 2009, 2010 [ 27] như sau:

*Bảng 2.4 Xếp loại sức khỏe người lao động*

TT	Nội dung	Loại 1	Loại 2	Loại 3	Loại 4	Loại 5
1	Năm 2009	821.964	581.289	415.861	140.907	25.818
	Tỉ lệ	41,1%	29,2%	21%	7,1%	1,3%
2	Năm 2010	729.623	550.367	450.862	142.908	23.915
	Tỉ lệ	38,5%	29%	23,8%	7,5%	1,3%

*Nguồn: Cục quản lý môi trường y tế- Bộ Y tế*

Thời gian làm việc liên tục và kéo dài, đặc biệt trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và một số doanh nghiệp đặc thù ( dệt may, giày da, chế biến thủy sản, hải sản...) nên thời gian phải gắng sức trong ca làm việc của người lao động là rất lớn, cường độ làm việc cao quá mức cho phép rất nhiều (3,22/1,65). Điều đó khiến sức khỏe của người lao động giảm sút rất nhanh chóng, tỉ lệ mắc bệnh nghề nghiệp rất lớn, đặc biệt là đối với người lao động làm việc trong một số ngành đặc thù như: dệt, da, may mặc, chế biến thực phẩm và sản xuất vật liệu xây dựng. Nguyên liệu của các ngành này lại có hại rất lớn đến sức khỏe người lao động. Nguyên liệu sinh ra bụi khiến người lao động mắc các bệnh về phổi, đặc biệt là phổi silicat rất khó chữa trị.

Với một môi trường như thế, các tai nạn lao động xảy ra trong các cơ sở sản xuất như vậy là không thể tránh khỏi.

*\* Về vấn đề chăm sóc sức khỏe cho người lao động:*

Theo quy định tại Điều 102 BLLĐ sửa đổi, bổ sung thì: “ Người lao động được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kì theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khỏe cho người lao động do người sử dụng lao động chịu”. Điều 7 và khoản 6, Điều 13- Nghị định 06/CP hướng dẫn chi tiết như sau: “ Phải khám sức khỏe cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề, ít nhất một lần trong một năm, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại thì ít nhất 6 tháng một lần. Việc khám sức khỏe phải do các đơn vị y tế Nhà nước thực hiện”. Như vậy, Bộ luật lao động quy định các doanh nghiệp phải có cán bộ y tế theo dõi sức khỏe và khám sức khỏe định kì cho người lao động, cũng như phải có cán bộ chuyên trách về an toàn lao động. Tuy nhiên trong thực tế, quy định này chưa được thực hiện tốt. Theo kết quả điều tra về số cán bộ làm chuyên trách công tác bảo hộ lao động tại các doanh nghiệp theo tiêu chí của Thông tư liên tịch số 14/TTLT- BYT- TLĐLĐ thì chỉ có 41,7% đơn vị có bố trí cán bộ chuyên trách bảo hộ lao động theo đúng quy

định; trên ½ số doanh nghiệp không có cán bộ chuyên trách về bảo hộ lao động. Một kết quả điều tra khác cho thấy có đến 40% doanh nghiệp ngoài Nhà nước không có cán bộ y tế; 60% doanh nghiệp không tổ chức khám sức khỏe khi tuyển dụng lao động cũng như khám sức khỏe định kì theo quy định của BLLĐ sửa đổi; thậm chí dự án VIE 92/003 còn chỉ ra rằng: chỉ có 7% trong tổng số các doanh nghiệp ngoài Nhà nước thực hiện các quy định về an toàn lao động và đảm bảo sức khỏe cho người lao động [31] Các cơ sở sản xuất nhỏ, công ty trách nhiệm hữu hạn vẫn còn một tỉ lệ công nhân chưa được khám sức khỏe định kì. Trong số 84 doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp và khu chế xuất ở 8 tỉnh, thành phố (theo mẫu điều tra xác suất) thì có tới 40% doanh nghiệp không có cán bộ y tế; 44% doanh nghiệp không tổ chức khám sức khỏe định kì; 52,38% doanh nghiệp không có cán bộ chuyên trách về bảo hộ lao động; khoảng 6% doanh nghiệp đã có cán bộ chuyên trách về bảo hộ lao động nhưng còn thiếu so với quy định [47, trang 102]... Theo báo cáo, trong năm 2010, có 8.127 cơ sở sản xuất tại cách tỉnh/ ngành đã tiến hành khám sức khỏe định kỳ cho người lao động (22,8% số doanh nghiệp có báo cáo, tăng 9% so với cùng kỳ năm 2009). Tổng số người lao động được khám sức khỏe định kì là 1.897.575 người. Số người lao động có sức khỏe yếu (loại 4,5) là 166.823 trường hợp, chiếm tỉ lệ 8,8%; tăng 0,4% so với cùng kì năm 2009 (8,4%) [27]. Do không đảm bảo đầy đủ tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động như được quy định nên tình trạng tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp xảy ra đối với người lao động ngày càng nhiều. Trong khoảng 10 năm trở lại đây, thực trạng gia tăng đến mức đáng báo động của tình hình TNLD và BNN ngày càng trở thành một vấn đề gây nhiều mối lo ngại cho xã hội. Theo số liệu thống kê của 64 tỉnh, thành phố, trong năm 2010, cả nước xảy ra 5125 vụ TNLD làm 5307 người bị nạn trong đó, 601 người đã chết và 1.260 người bị thương, số nạn nhân là lao động nữ là 944 người, số vụ tai nạn lao động chết người là 554 vụ. Một số địa phương thường xảy ra tai nạn là Thành phố Hồ

Chí Minh: 892 vụ; Quảng Ninh: 390 vụ; Đồng Nai: 1176 vụ; Hải Phòng 231 vụ; Bình Dương 185 vụ; Hà Nội: 106 vụ.

Các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tai nạn lao động chết người gồm: người sử dụng lao động vi phạm tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động, quy phạm kỹ thuật an toàn (61,98%); người bị nạn vi phạm quy trình an toàn lao động (38,02%). Trong đó thiết bị không đảm bảo an toàn lao động ( 6,8%); người sử dụng lao động không xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn (4,39%); người lao động chưa được huấn luyện an toàn lao động, không có phương tiện cá nhân 7,42%...). Như vậy, so với năm 2009, năm 2010 số vụ tai nạn lao động và số nạn nhân giảm nhưng số vụ tai nạn lao động có người chết và số người chết tăng 9,27% [3]:

*Bảng 2.5: Thống kê tai nạn lao động năm 2009 và 2010*

TT	Chỉ tiêu thống kê	Năm 2009	Năm 2010	Tăng/giảm
1	Số vụ	6250	5125	-1125 (- 18%)
2	Số nạn nhân	6403	5307	-1096 (- 17,11% )
3	Số vụ có người chết	507	554	47 (9,27%)
4	Số người chết	550	601	51 (9,27%)
5	Số người bị thương nặng	1221	1260	39 (3,19%)
6	Số lao động nữ	1152	944	-208 (18,05%)
7	Số vụ có 2 người bị nạn trở lên	88	105	17 (19,3%)

*Nguồn: Bộ Lao động- thương binh và xã hội*

Theo kết quả điều tra của bộ LĐTB- XH: tần suất mắc bệnh nghề nghiệp của lao động Việt Nam lên tới 7,74% ( cứ 1000 người có 7,74 người mắc bệnh trong 1 năm). Đây là tỉ lệ rất cao so với tình hình chung trên toàn thế giới ( 0,5%). Đây là tình trạng đáng báo động về an toàn, vệ sinh lao động ở nước ta.

Khó khăn lớn nhất của các doanh nghiệp này là mặt bằng sản xuất: hầu hết các công ty tư nhân nước ta đều phải sử dụng nhà ở, đất trong khu dân cư làm mặt bằng sản xuất, kinh doanh, ngoài ra còn có 1 số công ty thuê lại đất, nhà xưởng của hợp tác xã, doanh nghiệp, cơ quan Nhà nước nên mặt bằng sản xuất thường không ổn định, chủ doanh nghiệp không dám đầu tư lâu dài vào hệ thống nhà xưởng, lắp đặt máy móc thiết bị kiên cố và đặc biệt cố gắng tiết kiệm diện tích phục vụ nhu cầu sản xuất. Những hạn chế đó tác động lớn đến môi trường lao động của doanh nghiệp và môi trường sống của dân cư xung quanh.

Mặc dù có nhiều hạn chế như vậy nhưng trong những năm gần đây, chất lượng và trình độ của người sử dụng lao động và người lao động đã phần nào được cải thiện cùng với sự phát triển của đất nước, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học, giáo dục. Hơn nữa, cơ chế thị trường cùng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra những thách thức và áp lực buộc các doanh nghiệp phải đổi mới và nâng cấp cơ sở hạ tầng cũng như điều kiện làm việc. Trong cơ chế mới, với một bộ phận người lao động thời kì mới cũng phần nào giảm bớt tính chất lạc hậu, bảo thủ của các nhà máy, xí nghiệp trước đây, tạo 1 diện mạo mới cho các doanh nghiệp. Trong tình hình đó, vấn đề an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp này cũng có nhiều điểm đáng chú ý.

### ***2.2.3 Thực tiễn áp dụng các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.***

Nhìn chung, vấn đề an toàn, vệ sinh lao động liên quan đến lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đang ngày càng thực hiện theo hướng tuân thủ các quy định của pháp luật.

Hiện nay, các doanh nghiệp ngày càng coi trọng người lao động, tôn trọng chất xám, trình độ tay nghề của người lao động cũng như thấy được rằng chất lượng công việc, năng suất công việc không chỉ phụ thuộc vào việc tăng số giờ làm việc. Điều này nghĩa là các doanh nghiệp đang hướng tới chất

lượng đạt được trong giờ làm việc do pháp luật quy định. Người lao động được hưởng chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi rõ ràng, cụ thể, đầy đủ. Phần lớn doanh nghiệp áp dụng chế độ làm việc 48 giờ/tuần, một số doanh nghiệp đã áp dụng chế độ làm việc 44 giờ hoặc 40 giờ/ tuần. Nhiều doanh nghiệp thực hiện tốt chế độ nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ về việc riêng hưởng nguyên lương cho người lao động. Trường hợp xuất phát từ nhu cầu công việc khó khăn đột xuất hoặc để xử lý sự cố..., các doanh nghiệp đã huy động người lao động làm thêm giờ nhưng hầu hết đều có chế độ nghỉ bù và thanh toán tiền lương làm thêm giờ cho người lao động đầy đủ.

Mặc dù vậy, tình trạng vi phạm các quy định về an toàn, vệ sinh lao động trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong các doanh nghiệp cũng đang có xu hướng tăng lên. Theo điều tra của Bộ LĐ- TBXH đối với 1500 doanh nghiệp của 15 tỉnh thành phố thì có đến 72,8% doanh nghiệp có huy động làm thêm giờ, trong đó địa bàn có tỉ lệ doanh nghiệp huy động làm thêm giờ nhiều nhất là Hưng Yên 93%, tiếp đến là Hải Dương 84,09%, Long An 90%, Bắc Ninh 83,16%. Địa bàn có tỉ lệ doanh nghiệp huy động làm thêm giờ thấp nhất là Tây Ninh 48,84% [4]. Trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước, hoạt động làm thêm giờ quá mức đã dẫn đến quá sức, ngất xỉu trong giờ làm việc là hiện tượng phổ biến nhất là những doanh nghiệp may mặc, chế biến thủy sản làm hàng xuất khẩu thương bị động về thời gian với bên đặt hàng gia công sử dụng nhiều lao động, có tới 70% doanh nghiệp các ngành này vi phạm quy định về làm thêm giờ với số giờ làm thêm trong năm của người lao động khoảng 300- 700 giờ [1]. Trong nhiều doanh nghiệp may, da giày và chế biến thủy hải sản ở Thành phố Hồ Chí Minh phải làm việc tăng ca từ 7h sáng đến 20- 21h tối liên tục trong 1 tháng. Thời gian công nhân trong các doanh nghiệp này phải làm thường vượt quá 3 lần so với quy định của BLLĐ (600h/năm so với 200h/năm theo quy định). Bên cạnh đó, vẫn có hiện

tượng một số doanh nghiệp huy động người lao động làm thêm giờ nhưng lại không trả lương làm thêm giờ cho người lao động.

Rõ ràng, thời gian làm việc thêm giờ, thêm ca là chuyện phổ biến, rất nhiều doanh nghiệp phải làm 3 ca, đặc biệt trong những doanh nghiệp thuộc các ngành nghề vẫn sử dụng lao động thủ công như: chế biến thủy hải sản, may mặc, giày dép... Điều đặc biệt là những doanh nghiệp này thường có tỉ lệ lao động nữ chiếm số lượng lớn (64,4%). Như vậy, số lao động nữ này thường xuyên phải làm thêm giờ, thêm ca. Theo một kết quả điều tra xã hội học, Công nhân nữ phải làm việc với thời gian trung bình: 12,4h/ngày [45, trang 101]. Có tới 21% lao động phải làm 3 ca; trong đó, 64,4% là lao động nữ. số công nhân thường xuyên phải làm thêm như vậy xấp xỉ 35% [47, trang 57]

Theo BLLĐ sửa đổi, việc làm thêm giờ, về nguyên tắc phải dựa trên sự thỏa thuận của các bên ( Đ69; khoản 2- Điều 1- Nghị định 109/2002/NĐ-CP); có nghĩa là: phải được sự đồng ý của người lao động nhưng thực tế, trong một khảo sát tại Hải Phòng cho thấy người lao động phải làm thêm giờ từ 00-700 giờ một năm. Tại TPHCM, người lao động phải làm thêm giờ tới 100- 120 giờ/ một tháng [52]. Theo kết quả điều tra của Bộ LĐ- TBXH có tới 3,97% người lao động được hỏi trong 1500 doanh nghiệp trong 15 tỉnh thành phố phải làm thêm trên 300h trong 1 năm; 8,11% người lao động phải làm thêm từ 200- 300h trong 1 năm; các đối tượng làm thêm từ 100- 200 h chiếm 26,07%, với dưới 100h là 28,98% và đối tượng không làm thêm giờ chiếm 33,06%. Khảo sát cũng cho thấy đa số người lao động than phiền về thù lao làm thêm giờ, còn người sử dụng lao động thì phàn nàn thời gian làm thêm giờ hợp pháp như quy định hiện hành là không đủ [2]

Như vậy, thông qua khảo sát đưa ra ở trên, có thể khẳng định: vẫn có hiện tượng không đạt được sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động trong việc làm thêm giờ. Đó là một hoạt động vi phạm các



quy định của pháp luật về đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp này. Hiện nhiên đó là một hạn chế trong quá trình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động.

Hiện tượng vi phạm này không chỉ có ở các chủ sử dụng lao động mà ngay chính người lao động cũng đồng tình với sự vi phạm của chủ doanh nghiệp. Các đối tượng trả lời phỏng vấn đưa ra các ý kiến khác nhau về quy định làm việc 40h/tuần, đáng ngạc nhiên là 67% số lao động được hỏi tỏ thái độ không đồng tình với quy định trên. Nguyên nhân chính là họ làm ăn lương theo sản phẩm. Quy định đó sẽ làm cho họ giảm thu nhập và mong muốn thời giờ làm việc tăng lên để họ được tăng thêm thu nhập.

Kết quả điều tra cho thấy, thời gian làm việc thêm giờ của người lao động vượt quá thời gian quy định của BLLĐ. Một số lượng lao động khá lớn thường xuyên phải làm thêm khá nhiều và bản thân họ cho rằng đó là hợp lí.

Thậm chí có doanh nghiệp còn bắt nhân viên phải làm thêm cả ngày lễ và chủ nhật, số giờ làm việc lên đến 10- 12h/ngày mà không được trả thêm tiền bồi dưỡng. Tình trạng kéo dài như vậy sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe của người lao động. Do sự hạn chế và yếu kém về nhiều mặt, hoạt động phức tạp, nhỏ lẻ khiến các cơ quan pháp luật khó kiểm soát, các doanh nghiệp thường cố tình bỏ qua công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động.

Vấn đề có việc làm là nhu cầu cấp bách nhất đối với tất cả người lao động hiện nay. Trong tình hình việc làm ít, lao động nhiều hiện nay, các doanh nghiệp ở Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có nhiều cơ hội để lựa chọn lao động. Điều đó phần nào khiến cho các chủ doanh nghiệp ít chú ý đến thực thi đầy đủ các điều khoản của BLLĐ quy định về việc đảm bảo các quyền lợi của người lao động nói chung và vấn đề đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động nói riêng. Mặt khác, đối với người lao động, vì nhu cầu việc làm quá cấp bách nên họ

vẫn sẵn sàng chấp nhận bất cứ điều kiện nào do người sử dụng lao động đưa ra để có việc làm mà không chú ý đến nội dung đó có đầy đủ các điều kiện đảm bảo quyền lợi của mình trong quá trình làm việc hay không.

*Đối với thời gian nghỉ chế độ:* Theo quy định của BLLĐ, người lao động được hưởng một số chế độ nghỉ ngơi như: nghỉ lễ tết, nghỉ hàng tuần, nghỉ hàng năm, nghỉ giữa ca... Số liệu điều tra của Tổng LĐLĐ cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp đều đảm bảo cho người lao động chế độ nghỉ tết, nghỉ ngày lễ, nghỉ hàng tuần hợp lý. Tuy nhiên, việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động về vấn đề này trong các loại hình doanh nghiệp hoạt động ở nước ta hiện nay vẫn còn một số bất cập; đặc biệt trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ - một đối tượng lao động không có nhiều lợi thế so sánh trong tương quan với các đối tượng lao động khác. Có thể nói, sự bất cập của thực trạng thực hiện các quy định về chế độ nghỉ ngơi đối với người lao động hiện nay chủ yếu là đối với đối tượng lao động này. Thực tế cho thấy, nhiều lao động nữ, nhất là lao động làm việc trong lĩnh vực ngân hàng và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong thời gian mới bắt đầu công việc, họ phải thực hiện kế hoạch hóa gia đình, chậm sinh con để không vi phạm hợp đồng hoặc bị mất việc. Khi được hỏi về khả năng bị mất việc làm hoặc thôi việc có thể xảy ra khi mang thai hay không thì có đến 30,8% nữ công nhân trả lời là có thể hoặc chắc chắn mất việc, số còn lại trả lời là không biết, điều đặc biệt là không có ai dám trả lời là “ chắc chắn không mất việc”. Ngoài ra, Pháp luật lao động còn một số quy định rất ưu việt dành cho đối tượng lao động này như chế độ nghỉ đi khám thai sản, nghỉ chăm sóc con ốm, nghỉ giải lao trong ngày kinh nguyệt, lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi được nghỉ 60 phút để cho con bú... nhưng trên thực tế các quy định này rất khó thực hiện, thậm chí hầu như không được thực hiện.

Với điều kiện lao động đáng lo ngại như vậy, môi trường làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, về hình

thức có rất nhiều yếu tố tiến bộ hơn các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp dân doanh, nhưng thực tế lại tiềm ẩn rất nhiều nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đối với người lao động. Trong khi đó, rất nhiều người lao động không nhận thức hết tầm quan trọng của nguy cơ đó. Thậm chí, các tình huống tai nạn lao động nhẹ vẫn thường xuyên xảy ra nhưng cả chủ lao động và người lao động cũng cho qua và không tính đó là tai nạn lao động chỉ những vụ TNLĐ nặng hoặc dẫn đến chết người, họ mới khai báo và đưa vào thống kê bắt buộc.

Có thể nói, công tác an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn rất hạn chế. Mặc dù là loại hình doanh nghiệp có nhiều thuận lợi về điều kiện kinh tế, nguồn vốn, cơ sở hạ tầng, thậm chí có cả sự ưu đãi của pháp luật nhưng các doanh nghiệp này vẫn cho thấy những vấn đề bất cập và khá bức xúc trong công tác an toàn, vệ sinh lao động ở đây. Điều đó đặt ra cho chúng ta rất nhiều vấn đề cần xem xét, đặc biệt là vấn đề quản lý các doanh nghiệp này như thế nào để có thể bảo vệ quyền lợi cho người lao động một cách tốt nhất để xây dựng một mô hình doanh nghiệp tiến bộ và năng động nhất cho nền kinh tế trong nước.

Có thể thấy, trong hầu hết các lĩnh vực của công tác an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động, các doanh nghiệp Nhà nước cũng như ngoài Nhà nước đã có nhiều chính sách, chế độ đối với người lao động nhằm chấp hành các quy định của pháp luật, góp phần ổn định chất lượng lao động. Tuy nhiên, tình trạng vi phạm các quy định của pháp luật lao động về an toàn, vệ sinh lao động cũng xảy ra ngày càng phổ biến và có xu hướng gia tăng, gây ảnh hưởng không nhỏ đến xã hội, đòi hỏi các cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực này cần phải tích cực tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, xử lý các vụ việc vi phạm nhằm xử phạt các đối tượng có hành vi vi phạm quy định của pháp luật, răn đe, ngăn ngừa các hành vi vi phạm trong tương lai.

**2.2.4 Thực trạng khắc phục hậu quả tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và tình hình thanh tra, xử lý vi phạm đối với doanh nghiệp không đảm bảo quy định về an toàn, vệ sinh lao động.**

Tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ở nước ta hiện nay đang ở trong tình trạng báo động cả về số lượng và tính chất các vụ việc. Do đó, công tác khắc phục hậu quả của tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là vấn đề lớn cần được quan tâm nhằm giải quyết quyền lợi cho người lao động. Trước hết, chúng ta có thể thấy tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ở nước ta qua số liệu báo cáo như sau;

Theo báo cáo của 63/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, trong năm 2010 trên toàn quốc đã xảy ra 5125 vụ tai nạn lao động làm 5307 người bị nạn, trong đó: số vụ tai nạn lao động chết người: 554 vụ; số người chết: 601 người, số vụ TNLD có hai người bị nạn trở lên: 105 vụ, số người bị thương nặng: 1260 người; nạn nhân là lao động nữ: 944 người. Trong đó, 10 địa phương để xảy ra nhiều vụ tai nạn chết người nhất là TP Hồ Chí Minh, Quảng Ninh, Hà Nội, Bình Dương, Hải Phòng, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Long An, Hải Dương và Quảng Bình:

*Bảng 2.6 Thống kê các địa phương xảy ra nhiều vụ tai nạn chết người nhất*

TT	Địa phương	Số vụ	Số vụ chết người	Số người bị nạn	Số người chết	Số người bị thương nặng
1	Tp. Hồ Chí Minh	892	102	908	108	140
2	Quảng Ninh	390	34	403	40	211
3	Hà Nội	106	33	117	35	67
4	Bình Dương	185	27	207	27	25
5	Hải Phòng	231	19	243	25	46

6	Đồng Nai	1176	20	1184	20	132
7	Bà Rịa - Vũng Tàu	65	19	65	20	18
8	Long An	82	14	83	15	6
9	Hải Dương	89	12	91	13	78
10	Quảng Bình	57	13	62	13	26

*Nguồn: Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội*

Trong đó, một số vụ tai nạn nghiêm trọng có thể kể đến như: 9/5/2010, tại Công ty cổ phần chế biến thực phẩm Vĩnh Kiên đóng tại ấp An Khương, xã Minh Hòa, huyện Châu Thành, tỉnh Kiên Giang xảy ra vụ tai nạn lao động do nổ nồi hơi làm 3 người chết và 15 người bị thương nặng; 13/8/2010 tại lò Phồng thông gió số 3 via G9 Vũ Môn thuộc công trường khai thác 2, Công ty cổ phần than Mông Dương, xảy ra tai nạn lao động do sạt lở, sập vùi than làm 03 người chết và 01 người bị thương....Tần suất TNLĐ chết người (tính trên 46 địa phương có số liệu thống kê về lực lượng lao động và số liệu thống kê số người chết trên địa bàn) năm 2010 là 7,97/100.000 người lao động. Địa phương không xảy ra tai nạn lao động chết người trong năm 2010 là Bạc Liêu ( tỉnh Bạc Liêu 02 năm liền không để xảy ra TNLĐ chết người). Những ngành nghề dễ xảy ra nhiều tai nạn lao động nghiêm trọng trong năm 2010 vẫn là khai thác mỏ, xây dựng, lao động giản đơn và thợ gia công kim loại, lắp ráp cơ khí [27]

Về tình hình bệnh nghề nghiệp: Theo báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành BLLĐ của Bộ LĐ- TBXH, số người bị mắc bệnh nghề nghiệp từ năm 1990 đến 2008 đã tăng gấp ba lần giai đoạn từ 1976- 1990. Về tình hình bệnh tật trong công nhân, theo báo cáo năm 2010 có 20 tỉnh/ngành tiến hành khám 18 loại bệnh nghề nghiệp cho trên 1800 cơ sở sản xuất có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp ( số bệnh nghề nghiệp được khám đã tăng 6 bệnh, trong đó có khám 3 loại bệnh mới được bổ sung là hen phế quản mạn tính, bệnh nốt

dầu và bệnh viêm da móng). Tổng số công nhân được khám là 67.418 người (đạt khoảng 60% so với cùng kỳ năm 2009). Số công nhân được giám định bệnh nghề nghiệp là 708 trường hợp (41,4%), trong đó có 225 trường hợp được trợ cấp 1 lần và 158 trường hợp được cấp sổ. Con số này là quá nhỏ so với tổng tích lũy số trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp đến hết năm 2010 là 26.928 trường hợp[ 27].

Với tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như trên, việc khắc phục hậu quả đối với người lao động là không hề đơn giản. Trong thời gian qua, công tác khắc phục hậu quả của tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp luôn được các cơ quan chức năng quan tâm thực hiện theo quy định của pháp luật. Theo số liệu báo cáo của các địa phương, chi phí do tai nạn lao động xảy ra trong năm 2010 (chi phí tiền thuốc men, mai táng, tiền bồi thường cho gia đình người chết và những người bị thương, ...) là **133,6 tỷ đồng**, thiệt hại về tài sản là **3,9 tỷ đồng**, tổng số ngày nghỉ (kể cả nghỉ chế độ) do TNLĐ là **75.454** ngày. Như vậy, mặc dù đã có sự bồi thường và chi trả chi phí thuốc men, điều trị cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng trên thực tế vẫn có nhiều người lao động chưa được đảm bảo các quyền lợi chi trả của bảo hiểm xã hội do không tham gia bảo hiểm xã hội (do người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động). Một thực trạng khác hiện nay là việc thực hiện chính sách pháp luật bồi thường tai nạn lao động (TNLĐ) và bệnh nghề nghiệp còn nhiều bất cập, trong đó phần thiệt thòi chủ yếu thuộc về người lao động (NLĐ). Do những bất cập trong việc lập hồ sơ làm căn cứ hưởng chế độ bồi thường, trợ cấp nên số lao động được hưởng chế độ chính sách vẫn chưa cao. Hiện chưa có quy định cụ thể về việc làm thủ tục xét hưởng chế độ cho người bị TNLĐ, nhất là những trường hợp bị TNLĐ khi đi công tác ở vùng sâu, vùng xa, không gần nơi đông dân cư. Có những trường hợp TNLĐ, khi xảy ra không lập biên bản nên NLĐ không đủ

điều kiện để hưởng chế độ theo quy định. Hiện cũng chưa có quy định cụ thể về trách nhiệm của Sở LĐ-TB và XH hay của chủ sử dụng lao động trong việc lập biên bản điều tra các trường hợp bị tai nạn giao thông được coi là TNLĐ. Nhiều doanh nghiệp chưa quan tâm điều tra, báo cáo về tình trạng của NLĐ bị TNLĐ. Quy định bồi thường, trợ cấp TNLĐ và bệnh nghề nghiệp, mức trợ cấp và nhiều nội dung trong đó còn chưa phù hợp với thực tiễn. Theo Bộ luật Lao động hiện nay, người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường người bị suy giảm 5% khả năng lao động trở lên hoặc cho thân nhân người chết do TNLĐ và bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của NLĐ. Trường hợp do lỗi của NLĐ thì mức trợ cấp với mức bằng 40% mức bồi thường. Tuy nhiên trong thực tế, TNLĐ xảy ra thường do nhiều nguyên nhân và việc xác định nguyên nhân do bên nào là rất khó khăn và phức tạp. Việc bồi thường cho người bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp trong thực tiễn còn vướng bởi quy trình. Việc chi trả bồi thường do cả chủ sử dụng lao động và cơ quan BHXH thực hiện. Quy trình giải quyết chế độ giám định và cấp sổ bệnh nghề nghiệp hiện nay rất rườm rà, phức tạp do phải gắn việc xác định bệnh nghề nghiệp với kết quả đo môi trường lao động trong khi hiện nay rất ít doanh nghiệp thực hiện quy định này. Quy định về điều tra TNLĐ cũng còn những điểm chưa hợp lý. Theo quy định, khi có tin báo xảy ra tai nạn chết người, đoàn điều tra TNLĐ cấp tỉnh đến ngay cơ sở xảy ra tai nạn để phối hợp với cơ quan Công an, Viện Kiểm sát tiến hành điều tra tại chỗ. Sau khi cơ quan công an và Viện Kiểm sát thụ lý, kết luận xong mới chuyển hồ sơ cho đoàn điều tra TNLĐ tiến hành điều tra, lập biên bản. Như thế, thời gian điều tra và lập biên bản kéo dài, ảnh hưởng đến quyền lợi, chế độ cho thân nhân người bị tai nạn...

Bên cạnh đó, quy định về phạt khi doanh nghiệp không đóng bảo hiểm xã hội theo quy định khá thấp (2 triệu) cho nên các doanh nghiệp sẵn

sàng nộp phạt nếu bị phát hiện chứ không chịu đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi bảo hiểm của người lao động trong trường hợp bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Nghiên cứu về thực trạng thực hiện các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động không chỉ đi vào tìm hiểu quá trình chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp, người lao động- đối tượng điều chỉnh của các quy định pháp luật đó mà còn đi sâu vào tìm hiểu, đánh giá tình hình kiểm tra, thanh tra, xử phạt của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong lĩnh vực này để thấy được phần nào hiệu quả công tác quản lý Nhà nước và thực thi pháp luật.

Bộ LĐ- TBXH là cơ quan quản lý chung trong phạm vi cả nước, tổ chức các cuộc điều tra, khảo sát, đánh giá tình hình thực hiện ở từng địa phương. Cụ thể, Cục An toàn lao động đã được thành lập để trực tiếp phụ trách lĩnh vực này. Ở địa phương, Sở LĐ- TBXH các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các phòng TB- LĐXH là cơ quan quản lý trực tiếp, giám sát tình hình chấp hành pháp luật của các đối tượng liên quan. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thi hành pháp luật lao động đã được củng cố tăng cường một bước. Hệ thống thanh tra Nhà nước chuyên ngành về lao động đã được hình thành trong cả nước với hơn 300 thanh tra viên lao động từ trung ương đến địa phương, một số địa phương đã tăng cường lực lượng thanh tra viên lao động ( TP HCM từ 18 lên 30; Đồng Nai từ 9 lên 17, Bình Dương từ 6 lên 10), tăng cường tranh tra lao động tới cấp huyện. Theo số liệu báo cáo của các địa phương thì: kết quả xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động là 2.394.000 trường hợp với tổng số tiền là 18.000 tỷ đồng. Qua thanh tra, kiểm tra đã góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng lao động và người lao động ở nơi đến thanh tra, phát hiện những vi phạm nghiêm trọng, lập lại kỉ cương trong lao động, sử dụng và quản lý lao động [1].



### *Chương 3*

## **HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

### ***3.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.***

An toàn, vệ sinh lao động là vấn đề có vị trí và ý nghĩa quan trọng trong chiến lược bảo vệ và phát triển nguồn nhân lực, chiến lược phát triển bền vững nền kinh tế- xã hội của đất nước. Trong những năm qua, cùng với những kết quả khả quan trong việc thực hiện các quy định của BLLĐ, công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động của nước ta và đang có nhiều chuyển biến tích cực cả về công tác quản lý và việc thực hiện các quy định an toàn, vệ sinh lao động, những chuyển biến đó thể hiện rõ nét trên cả hai khía cạnh ưu điểm và những điểm còn tồn tại.

Nhìn chung, hệ thống các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đang ngày càng được hoàn thiện, đầy đủ theo hướng bảo vệ tốt nhất quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; đồng thời ngày càng có nhiều quy định cụ thể hóa các cam kết quốc tế của Việt Nam trong lĩnh vực bảo vệ con người an toàn lao động.

Các quy định pháp luật trên được ban hành đã góp phần tạo hành lang pháp lý rõ ràng, chặt chẽ, bảo vệ quyền lợi của người lao động, qua đó xác định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Qua đó, trách nhiệm, quyền hạn của cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực này cũng được nêu rõ, giúp hiệu quả công tác quản lý được nâng cao. Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động liên tục được sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện. Đặc biệt, Nhà nước rất quan tâm đến các giải pháp giải quyết những vấn đề mới phát sinh tiêu cực trong hoạt động phức tạp của cơ chế thị trường và thời đại hội

nhập hiện nay như kéo dài thời gian lao động quá mức, bệnh nghề nghiệp và tai nạn lao động.

Cho đến thời điểm này, các điều khoản của BLLĐ tuy đã được sửa đổi, bổ sung nhưng mức độ chi tiết chưa đủ để thực hiện và thực hiện nhất quán, có hiệu quả ở mọi nơi. Trong khi đó, các văn bản hướng dẫn lại chưa ban hành kịp thời và chưa quy định một cách cụ thể, thiếu các chế tài cần thiết để xử lý vi phạm pháp luật nên tính khả thi khi thực hiện luật chưa cao.

Điển hình là chính sách việc làm: Pháp luật có ghi rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc nghiên cứu những ngành nghề độc hại mà một số đối tượng lao động ( lao động nữ, lao động chưa thành niên) không được làm cho đến khi nghi để đào tạo nghề dự phòng. Nhưng vấn đề đặt ra là nghiên cứu những gì, như thế nào, trong thời gian bao lâu, cơ chế giám sát, nghiệm thu và tổ chức thực hiện như thế nào thì trong pháp luật chưa hề quy định cụ thể.

Bên cạnh đó, việc quy định lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng lại không rõ ràng, không có các chế định về kế hoạch đào tạo, loại nghề cần đào tạo và khi doanh nghiệp không thực hiện thì biện pháp xử lý như thế nào? Tương tự như vậy, điều kiện lao động, an toàn lao động và bảo hiểm xã hội của người lao động ở nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là ở khu vực doanh nghiệp ngoài Nhà nước còn chưa được đảm bảo theo quy định của BLLĐ sửa đổi nhưng việc thanh tra, kiểm tra còn lúng túng, các văn bản dưới luật chưa quy định rõ ràng việc xử lý và thẩm quyền xử lý vi phạm.

Một số chính sách được đề ra với những ý định rất tích cực và mục tiêu lý tưởng nhưng lại chưa thật phù hợp với tình hình thực tế, đặc biệt là với điều kiện khó khăn về kinh phí và bộ máy thực thi hoặc thiếu các biện pháp cụ thể nên không thực hiện được. Khoản 3- Điều 6- Nghị định 23/CP cho phép doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của mình để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho người lao

động. Tuy nhiên, tình trạng thiếu vốn trầm trọng trong các doanh nghiệp hiện nay khiến cho quy định đó chỉ là một điều khoản trên giấy mà hoàn toàn không thực hiện được.

Quá trình ban hành các văn bản hướng dẫn việc thực thi các điều khoản của BLLĐ còn chậm và chưa đồng bộ cho nên việc thi hành luật trong thực tế gặp nhiều khó khăn. Có nhiều điều khoản của bộ luật không thể thực hiện được vì chưa có văn bản hướng dẫn thi hành... Các chính sách về an toàn, vệ sinh lao động thường được hình thành trên cơ sở các chủ trương, đường lối của Đảng, được cụ thể hóa bằng văn bản pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên, hiện nay quá trình xây dựng, bổ sung, hoàn thiện và thể chế hóa chúng thường kéo dài, làm giảm khả năng đáp ứng nhu cầu bức bách của cuộc sống luôn thay đổi làm giảm hiệu lực của pháp luật. Các văn bản hướng dẫn thi hành luật quá phức tạp, không thống nhất, nhiều khi lại trái với quy định của bộ luật. Hơn nữa, quá trình đưa các văn bản này xuống các doanh nghiệp lại chưa tốt nên dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp không biết để thực hiện. Ngoài 198 Điều luật còn có khoảng 90 Nghị định, 25 Quyết định của Chính phủ; khoảng 200 thông tư liên tịch, thông tư, quyết định của các bộ ngành... Đây là khối văn bản pháp luật khá lớn, rất khó khăn cho các doanh nghiệp thực hiện cũng như người lao động nắm bắt được các quy định pháp luật kịp thời để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình [1].

Một số quy định của pháp luật về An toàn, vệ sinh lao động còn chung chung, không cụ thể, dẫn đến việc người sử dụng lao động đã lợi dụng luật để lách luật và gây hậu quả xấu đối với người lao động mà chưa bị coi là “ phạm luật”. Điều 68 BLLĐ sửa đổi quy định: “ thời giờ làm việc không quá 8h/ngày, 48 h/tuần” và Điều 69 quy định: “ người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không quá 4h/ngày và 200h/năm”. Như vậy, BLLĐ sửa đổi có quy định thời giờ làm việc tối đa trong 1 ngày và 1 năm nhưng lại không quy định thời giờ làm việc tối đa

trong 1 tháng hoặc 1 tuần. Điều này dẫn đến người sử dụng lao động đã vận dụng điều luật “ không quá 200h/năm” để bắt buộc người lao động làm thêm tối đa 4h/ngày liên tục trong nhiều tuần, nhiều tháng để phục vụ mục đích kinh doanh mà không tính đến việc kéo dài cường độ lao động như vậy trong thời gian dài sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động. Hậu quả của những quy định thiếu chi tiết như thế là trong một số trường hợp, người lao động phải làm việc quá tải với thời gian làm việc kéo dài, ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe của họ.

Một số quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động chưa thực chặt chẽ nên đã tạo kẽ hở cho các doanh nghiệp trốn tránh trách nhiệm của mình hoặc hạn chế khả năng thương lượng giữa chủ sử dụng lao động và người lao động. Ví dụ: Điều 27 Bộ luật quy định: hợp đồng xác định thời hạn 1-3 năm nhưng chưa có phần gia hạn hợp đồng có thời hạn của người lao động hoặc quy định về phạt khi doanh nghiệp không đóng bảo hiểm xã hội theo quy định khá thấp (2 triệu) cho nên các doanh nghiệp sẵn sàng nộp phạt nếu bị phát hiện chứ không chịu đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi bảo hiểm của người lao động trong trường hợp bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Nhìn chung, các quy định của BLLĐ về an toàn lao động, vệ sinh lao động tuy rất tiên bộ và cần thiết nhưng nhiều quy định khó thực hiện trong thực tế bởi thiếu các biện pháp đảm bảo. Những vấn đề trên cho thấy sự cần thiết khách quan của việc phải nhanh chóng hoàn thiện các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

### ***3.2. Những yêu cầu cơ bản của việc hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.***

3.2.1 Việc hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải trên cơ sở và phù hợp với chính sách của Đảng, Nhà nước đối với người

lao động nói chung, đối với vấn đề bảo hộ lao động và việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động nói riêng.

Kể từ đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI (1986) của Đảng cộng sản Việt Nam về việc đổi mới toàn diện nền kinh tế- xã hội, yếu tố “con người” luôn được Đảng ta quan tâm, chú trọng coi là “ nguyên khí quốc gia”, là vừa là mục tiêu vừa là động lực của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. “Con người”- dưới góc độ chủ thể của quá trình lao động sản xuất càng được Đảng, Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Đảng, Nhà nước luôn xác định việc “bảo vệ và phát triển nguồn nhân lực” là nòng cốt của chiến lược phát triển bền vững nền kinh tế- xã hội của đất nước. Một trong những vấn đề thuộc chính sách “ bảo vệ và phát triển nguồn nhân lực” đó là công tác “ bảo hộ lao động”. Nhận thức được ý nghĩa chính trị- xã hội và lợi ích của công tác bảo hộ lao động, ngay từ năm 1959, Đảng ta đã ra chỉ thị số 132: “ Công tác bảo hộ lao động phục vụ trực tiếp cho sản xuất và không thể tách rời sản xuất. Bảo vệ tốt sức lao động của người sản xuất là một yếu tố quan trọng để đẩy mạnh sản xuất phát triển, xem nhẹ bảo đảm an toàn lao động là biểu hiện thiếu quan điểm quần chúng trong sản xuất” [29]

Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI cũng nêu rõ: “ Chú trọng bảo đảm an toàn lao động”.

Ngoài những chính sách chung về bảo hộ lao động đối với người lao động, Đảng, Nhà nước ta còn quan tâm đến các đối tượng lao động đặc thù như: lao động nữ, lao động chưa thành niên...

Từ những quan điểm, chính sách của Đảng về Bảo hộ lao động, Nhà nước ta đã thể chế hóa thành các quy định pháp luật mang tính bắt buộc, áp dụng chung trong xã hội. Quản lý Nhà nước về công tác bảo hộ lao động được thực hiện thông qua hệ thống các văn bản pháp luật, bao gồm các tiêu chuẩn, quy phạm kỹ thuật an toàn vệ sinh, quy phạm về quản lý và các chế độ cụ thể nhằm thực hiện mục tiêu đảm bảo an toàn tính mạng và sức khỏe người lao

động trong lao động sản xuất... Do vậy, khi sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động, một trong những nguyên tắc mang tính nền tảng đó là phải xuất phát từ những chủ trương, đường lối của Đảng về chính sách bảo hộ lao động nói chung, về an toàn lao động, vệ sinh lao động nói riêng. Việc hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động vừa phải đảm bảo kế thừa những hạt nhân hợp lý của quá trình pháp điển hóa trước đó vừa đảm bảo phù hợp với thực tiễn trình độ của nền kinh tế- xã hội nước nhà đương đại.

3.2.2 Việc hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, cũng như đồng bộ với các chính sách pháp luật khác và các lĩnh vực khác có liên quan.

Hiện nay, công tác đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động được phân cấp giữa nhiều cơ quan Nhà nước khác nhau. Cơ quan trực tiếp quản lý về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở cấp Trung ương hiện nay là Bộ Lao động và thương binh và xã hội ( Cục an toàn, vệ sinh lao động), ở địa phương là các sở, các phòng lao động và thương binh xã hội. Bên cạnh đó, các cơ quan khác cũng liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động như: Bộ Y tế, Bộ Khoa học- công nghệ và môi trường ...tùy vào chức năng, nhiệm vụ cụ thể trong công tác quản lý Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động mà các cơ quan này có trách nhiệm khác nhau trong công tác quản lý an toàn, vệ sinh lao động; đồng thời các bộ, ngành này còn phải phối hợp với nhau trong việc thực hiện chức năng quản lý lĩnh vực này. Chức năng, trách nhiệm của từng bộ, ngành cũng như sự phối hợp theo chiều ngang giữa các cơ quan này được quy định trong Chỉ thị số 10/2008/CT- TTg ngày 14/03/2008 của Thủ tướng chính phủ “ về việc tăng cường công tác an toàn lao động, bảo hộ lao động”. Chính vì vậy, việc hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh

lao động muốn đạt hiệu quả cao thì phải được thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan hữu quan này.

Việc hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động không chỉ đòi hỏi thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền mà còn phải được tiến hành song song với việc hoàn thiện các chính sách pháp luật khác và các lĩnh vực khác có liên quan. Một trong những đặc trưng của các quy phạm pháp luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động là “ mang tính khoa học kỹ thuật rõ nét”. Tính khoa học và pháp lý cùng tồn tại trong nhiều các quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động vì các quy định pháp luật về các biện pháp nhằm hạn chế, loại trừ các yếu tố nguy hiểm, độc hại đối với sức khỏe người lao động trong môi trường làm việc đều dựa trên những cơ sở kết quả nghiên cứu của các ngành, các lĩnh vực khoa học- tự nhiên, xã hội như: lý, hóa, sinh học, tâm lý, y học... Nó bao gồm các hoạt động điều tra, kiểm soát điều kiện lao động; phân tích, đánh giá ảnh hưởng của các yếu tố ánh sáng, nhiệt độ, độ ẩm không khí, độ ồn, độ rung, nồng độ bụi tối đa trong môi trường làm việc cũng như các yếu tố nguy hiểm, độc hại đối với người lao động; giải quyết xử lý điều kiện, môi trường lao động; ban hành các tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động đối với từng ngành nghề, lĩnh vực; cải tiến trang thiết bị kỹ thuật, công nghệ sản xuất... Do vậy, khi sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động phải trên cơ sở và gắn liền với kết quả nghiên cứu của các lĩnh vực khoa học tự nhiên xã hội có liên quan thì mới đảm bảo cơ sở khoa học- pháp lý, đảm bảo tính chính xác và khả thi của các quy phạm pháp luật này. Bên cạnh việc phù hợp với các lĩnh vực khoa học khác, việc hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động cũng đặt ra yêu cầu phù hợp với các chế định, các lĩnh vực khác của chính ngành khoa học pháp lý nói chung của pháp luật lao động nói riêng. Ví dụ như quy định về pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động liên quan đến bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải phù hợp với các quy định

của pháp luật về bảo hiểm xã hội và chế định về hợp đồng lao động trong BLLĐ, đặc biệt là quy định về hợp đồng lao động xác định thời hạn và việc gia hạn loại hợp đồng lao động này gắn với trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động để đảm bảo giải quyết tốt nhất quyền lợi cho người lao động khi xảy ra tai nạn lao động và mắc bệnh nghề nghiệp; không để xảy ra tình trạng người lao động không được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội do người sử dụng lao động lợi dụng kẽ hở pháp luật, kí các hợp đồng ngắn hạn, rồi gia hạn liên tục... để vi phạm nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội... Việc hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện đồng bộ với các chế định và lĩnh vực pháp luật khác có liên quan vừa đảm bảo tính khả thi của luật vừa thể hiện mối quan hệ nội tại của các ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

3.2.3 Việc hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải đáp ứng được các yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa- hiện đại hóa, phát triển đất nước, phù hợp với điều kiện kinh tế- xã hội của đất nước

Như phần trên đã phân tích, hiện trạng pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nước ta hiện nay vẫn còn tồn tại một số quy định khó thực thi trong thực tế. Một trong những lí do khiến quy định của pháp luật trở thành “ lí tưởng” so với điều kiện thực tế của các doanh nghiệp là không phù hợp, không tương xứng với điều kiện cơ sở vật chất cụ thể của các đơn vị sản xuất kinh doanh nói riêng với trình độ phát triển của nền kinh tế- xã hội của đất nước nói chung. Điều này đã phần nào hạn chế việc đưa các quy định rất ưu việt của luật vào đời sống. Đất nước ta đang trong quá trình đẩy mạnh thực hiện Công nghiệp hóa- hiện đại hóa, phấn đấu đến năm 2020 trở thành một nước công nghiệp. Trong một nền sản xuất hiện đại như vậy, việc sử dụng các phương tiện, công cụ lao động hiện đại, với cường độ cao hơn, tạo tác phong công nghiệp cho cả người lao động và người sử dụng lao động là yêu cầu tất yếu, từ đó công tác an toàn, vệ sinh lao động càng đóng vai trò quan trọng.



Tuy nhiên, trên thực tế, nước ta còn đang ở trình độ phát triển kinh tế với nền công nghiệp hóa thấp. Do vậy, các quy định pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được hoàn thiện theo hướng phù hợp với tiêu chuẩn an toàn, tiêu chuẩn kỹ thuật của hệ thống sản xuất hiện đại và phù hợp với trình độ hiện tại của nền kinh tế quốc dân; đảm bảo an toàn cho người lao động, giải quyết vấn đề kinh tế luôn đi đôi với giải quyết các vấn đề xã hội, coi con người là trọng tâm.

3.2.4 Phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về bảo hộ lao động.

Hội nhập là một quá trình khách quan và là xu hướng vận động chủ yếu của nền kinh tế thế giới. Việt Nam đang chủ động tham gia vào quá trình toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế trên các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế- xã hội. Công tác quản lý sản xuất nói chung, quản lý an toàn - vệ sinh lao động cũng đang thay đổi để bắt kịp tình hình mới. Bước hội nhập quan trọng trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động phải kể đến trước tiên đó là Việt Nam tham gia Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) năm 1980- một tổ chức được thành lập năm 1919 với mục tiêu thúc đẩy công bằng xã hội và bảo vệ các quyền lao động và quyền con người. Đến nay, ILO đã thông qua 187 Công ước và 197 Khuyến nghị. Trong đó có 26 Công ước và khoảng 15 Khuyến nghị liên quan đến ATVSLĐ. Tính đến nay, Việt Nam đã phê chuẩn, gia nhập khoảng 17 công ước của ILO, trong đó có Công ước số 155 năm 1981 về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc (phê chuẩn ngày 3/10/1994), theo đó các quốc gia phê chuẩn Công ước có trách nhiệm: “ hình thành và thực hiện chính sách quốc gia chặt chẽ về an toàn lao động, sức khỏe trong lao động và môi trường làm việc...”. Năm 2006, Việt Nam đã tham dự chương trình nghị sự về an toàn, vệ sinh lao động tại phiên họp Hội nghị Lao động quốc tế lần thứ 95 tại Giơ-ne-vơ và đã bỏ phiếu thông

qua Công ước số 187 và Khuyến nghị 197 về cơ chế thúc đẩy an toàn, vệ sinh lao động.

Với việc tích cực tham gia hợp tác quốc tế nói chung, hợp tác quốc tế về an toàn lao động, vệ sinh lao động nói riêng trong hơn 30 năm qua, mối quan hệ Việt Nam-ILO ngày càng phát triển theo chiều hướng tích cực. Việt Nam chủ động tham dự vào các hoạt động của ILO cũng như ILO tích cực tìm cách hỗ trợ Việt Nam. Các hoạt động hỗ trợ kỹ thuật của ILO trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động tập trung vào việc giúp các cơ quan quản lý nhà nước hoạch định chiến lược, chính sách, cải thiện điều kiện sống và điều kiện làm việc của người lao động thông qua nhiều hoạt động như: điều tra, khảo sát về điều kiện lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong các công trường xây dựng nhỏ, khai thác than và nông nghiệp; tập huấn cải thiện điều kiện trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ (WISE), an toàn, vệ sinh lao động trong nông nghiệp theo phương pháp WIND, hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động (ILO-OSH 2001), cải thiện điều kiện lao động trên các công trường xây dựng nhỏ (WINSICON); xây dựng mạng thông tin quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động; tham gia Tuần lễ quốc gia hàng năm về an toàn, vệ sinh lao động- phòng chống cháy nổ...

Các Công ước liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động mà Việt Nam đã phê chuẩn hoặc tham gia được Việt Nam tôn trọng và thể hiện trong các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Do vậy việc hoàn thiện các quy định của pháp luật trong lĩnh vực này cũng cần được sửa đổi nhằm phù hợp, cụ thể hóa các cam kết quốc tế của Việt Nam.

### **3. 3. Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.**

#### ***3.3.1. Cần sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động***

Nhìn chung pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đang ngày càng được hoàn thiện, đầy đủ theo hướng bảo vệ tốt nhất quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; đồng thời ngày càng có nhiều quy định cụ thể hóa các cam kết quốc tế của Việt Nam trong lĩnh vực đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, do chưa được xây dựng theo cơ chế hài hòa lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội, lợi ích của các bên tham gia quan hệ lao động nên tính khả thi và tác dụng của một số quy định về an toàn, vệ sinh lao động còn hạn chế. Do vậy, việc hoàn thiện những quy định của pháp luật trong lĩnh vực này là rất quan trọng nhằm bảo vệ tối đa quyền, lợi ích của người lao động. Một trong số những giải pháp mang tính trực tiếp và phát huy hiệu quả trong thực tế, đó là giải pháp: sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Theo học viên, hiện nay pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động cần sửa đổi, bổ sung một số vấn đề như:

\* Một là về điều kiện làm việc: Tiến hành bổ sung bản danh mục công việc cấm sử dụng một số lao động đặc thù ( lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người tàn tật) trên cơ sở cập nhật những ngành nghề mới xuất hiện trong thực tế mà chứa đựng các yếu tố nguy hiểm độc hại có khả năng ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm sinh lý của các đối tượng đặc thù này ( ví dụ: lĩnh vực sản xuất năng lượng hạt nhân...)

\* Hai là về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và vấn đề làm thêm giờ: cần hoàn thiện những quy định của pháp luật lao động về chế độ này theo hướng luật hóa nguyên tắc và điều kiện huy động làm thêm giờ để khắc phục tình trạng huy động vượt quá số giờ làm thêm quy định. Thiết nghĩ nên xác định tổng số giờ làm việc ( kể cả làm thêm), thời giờ nghỉ ngơi của người lao động trong một ngày, một tuần, một tháng, một năm và có sự cân đối, bù trừ thích hợp và có quy định về chế độ đãi ngộ phù hợp. Nâng số giờ làm thêm trong năm của người lao động để tạo điều kiện cho chủ sử dụng lao động huy động người lao động làm thêm để hoàn thành các công việc mang

tính thời vụ, đột xuất hay thực hiện các công việc gấp theo chu kì sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác, việc tăng thời giờ làm thêm tối đa cho người lao động cũng sẽ tạo điều kiện cho người lao động có thêm thu nhập để tích lũy cho cuộc sống của họ. Ngoài ra, việc tăng số giờ làm thêm cho người lao động góp phần tăng lợi thế cạnh tranh của Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế

\* Ba là: Nhà nước nên bổ sung những quy định về tiêu chuẩn, quy trình vận hành công nghệ, máy móc, phương tiện, trang thiết bị cho hoạt động sản xuất kinh doanh; bổ sung quy định đối với người thiết kế, chế tạo, nhập khẩu công nghệ, thiết bị, dụng cụ, hóa chất... cũng phải thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động nêu trong các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và địa phương về an toàn, vệ sinh lao động; bổ sung danh mục các bệnh nghề nghiệp ( bệnh sốt rét, bệnh rối loạn cơ xương nghề nghiệp), điều chỉnh chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật cho phù hợp với nhu cầu và điều kiện của doanh nghiệp, bổ sung trách nhiệm của Nhà nước và xã hội đối với các quy định liên quan đến quỹ bảo hiểm dành cho tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

\* Bốn là: về thanh tra, xử phạt vi phạm trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, có thể thấy rằng hành vi vi phạm quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động của doanh nghiệp bị xử phạt còn ở mức nhẹ, trong khi hậu quả của những hành vi vi phạm đó có thể ở mức rất nghiêm trọng, ảnh hưởng tới sức khỏe lâu dài của người lao động, thậm chí tới cả tính mạng của họ. Do vậy, Nhà nước cần xây dựng chế tài nghiêm khắc với mức phạt tiền thích đáng và có biện pháp xử phạt bổ sung nhằm xử lí các hành vi vi phạm các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động một cách nghiêm khắc để ngăn ngừa sự tái diễn của các hành vi vi phạm đó. Đối với vấn đề thanh tra, Nhà nước cần có những quy định và chính sách cụ thể về đầu tư nguồn nhân lực và kinh phí cho hoạt động thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động, chú trọng

đào tạo lại và nâng cao trình độ của cán bộ làm công tác thanh tra an toàn, vệ sinh lao động trong điều kiện khoa học, công nghệ phát triển.

\* Năm là: sửa đổi, bổ sung các quy định về tổ chức Công đoàn, đặc biệt là vấn đề tạo cơ chế, chính sách để tổ chức Công đoàn có điều kiện chi trả toàn bộ lương cho cán bộ làm công tác công đoàn tại các doanh nghiệp (đảm bảo rằng tổ chức Công Đoàn làm việc độc lập, và là một bên độc lập trong cơ chế 3 bên trong hoạt động của doanh nghiệp) Điều này liên quan đến việc sửa đổi, bổ sung Luật công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành.

\* Ngoài việc sửa đổi một số quy định liên quan trực tiếp đến chế định an toàn lao động, vệ sinh lao động như trên, vấn đề không kém phần quan trọng, đó là sửa đổi các quy định pháp luật khác có liên quan hoặc bị ảnh hưởng khi sửa đổi, bổ sung các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Ví dụ quy định về “đào tạo nghề”. Khi doanh nghiệp tiến hành đổi mới đổi mới công nghệ, dây chuyền sản xuất, sử dụng các loại máy móc, phương tiện, trang thiết bị nhập khẩu đạt tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động thì vấn đề an toàn, vệ sinh lao động sẽ được cải thiện, giảm thiểu và đảm bảo ở mức tối đa. Rõ ràng, việc đổi mới công nghệ như vậy sẽ đảm bảo điều kiện lao động được tốt hơn. Tuy nhiên, mặt trái của nó là một bộ phận người lao động không đáp ứng được yêu cầu công nghệ mới sẽ bị đào thải. Nhà nước cần có những quy định tạo điều kiện hỗ trợ doanh nghiệp trong việc giải quyết lao động dư thừa sau khi áp dụng công nghệ mới, máy móc, phương tiện, trang thiết bị nhập khẩu đạt chuẩn an toàn, vệ sinh lao động. Điều này đòi hỏi các quy định về đào tạo nghề dự phòng cần phải được quan tâm xây dựng chi tiết hơn, trong đó xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Như vậy, việc sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động là giải pháp quan trọng trong việc hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, khi tiến hành giải pháp này cần lưu ý tới việc đảm bảo tính ổn định của pháp luật. Chúng ta đều biết, để đảm bảo

tính ổn định của pháp luật, cần hạn chế việc sửa đổi, bổ sung luật theo kiểu chạy theo sự biến động của đời sống xã hội. Chỉ khi thật cần thiết mới tiến hành việc sửa đổi, bổ sung luật. Vì vậy, về mặt kỹ thuật lập pháp, cần nghiên cứu, xây dựng luật theo hướng luật khung, phải có những quy định mang tính mở để vừa đảm bảo tính ổn định vừa đảm bảo tính linh hoạt của Luật, ví dụ: khi quy định các ngành nghề, công việc cấm sử dụng một số lao động đặc thù. Do không thể dự báo hết các ngành nghề mới có thể xuất hiện trong tương lai nên mỗi lần sửa đổi, bổ sung không thể liệt kê hết các ngành, nghề như thế được, do vậy, rất cần thiết có quy định mang tính mở để tạo khả năng xem xét một nghề nào đó có thể được coi là nguy hiểm, độc hại với người lao động và tương tự như vậy, ngành nghề nào đó đã được quy định trong danh mục các công việc cấm sử dụng một số lao động đặc thù nhưng do sự phát triển của trình độ khoa học công nghệ vào thời điểm nào đó, yếu tố nguy hiểm độc hại của nó đã có thể khắc phục được thì cũng không được coi là công việc nguy hiểm, độc hại thuộc danh mục các công việc cấm sử dụng lao động đặc thù... Những quy định mang tính dự báo và tính khung cần được xây dựng để đảm bảo tính bền vững của luật, tránh tính “thời sự”.

Một giải pháp về mặt lập pháp khác, đó là xây dựng, tập hợp các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động cũng như tách các quy định về an toàn vệ sinh lao động từ BLLĐ để xây dựng thành một văn bản chuyên biệt hơn, có tính pháp lý cao và tập trung hơn- Luật an toàn, vệ sinh lao động.

### ***3.3.2 Nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.***

Để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động, bên cạnh việc sửa đổi, hoàn thiện hệ thống pháp luật trong lĩnh vực này, việc tăng cường công tác tổ chức thực hiện, củng cố bộ máy quản lý cũng như hoạt động tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cũng đóng vai trò rất quan trọng.

*Thứ nhất, tăng cường công tác phổ biến, giáo dục pháp luật, tuyên truyền về an toàn lao động, vệ sinh lao động*

Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật đóng vai trò quan trọng trong việc nhận thức pháp luật và ý thức tuân thủ pháp luật của con người. Đây được coi là giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật nói chung và pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động nói riêng. Thông qua công tác này, các doanh nghiệp và người lao động nắm rõ được các quy định của pháp luật, hiểu được tầm quan trọng của việc chấp hành các quy định và từ đó dần hình thành ý thức chấp hành pháp luật trong quá trình lao động. Để thực hiện tốt công tác này, cần tăng cường các chương trình truyền thông về an toàn lao động, vệ sinh lao động trên các phương tiện thông tin đại chúng, phát triển mạng thông tin quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động. Phát động các phong trào quần chúng ủng hộ, tìm hiểu về an toàn, vệ sinh lao động như “tuần lễ quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động”. “tháng chào mừng, ngày thế giới về an toàn, vệ sinh lao động” tại nơi làm việc. Đồng thời cần có mạng thông tin về các doanh nghiệp thực hiện tốt công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động để khích lệ tinh thần các doanh nghiệp này và làm gương cho các doanh nghiệp khác. Bên cạnh đó, cần nêu đích danh các doanh nghiệp còn chưa đảm bảo điều kiện an toàn, vệ sinh lao động, các doanh nghiệp vi phạm quy định về an toàn, vệ sinh lao động để các doanh nghiệp này có giải pháp khắc phục. Cần chú trọng các hoạt động phổ biến kiến thức về an toàn, vệ sinh lao động cho khu vực kinh tế dân doanh, làng nghề và trong sản xuất nông nghiệp- những nơi đang tiềm ẩn những yếu tố, nguy cơ cao mất an toàn- vệ sinh lao động.

Đối với doanh nghiệp: cần tăng cường công tác tuyên truyền pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động nhằm nâng cao nhận thức của người lao động về tầm quan trọng phải thực hiện an toàn, vệ sinh lao động không chỉ vì lợi ích của người lao động mà cả vì lợi ích của doanh nghiệp và người sử

dụng lao động. Bên cạnh đó, doanh nghiệp nên xác định các khẩu hiệu, chương trình hành động về an toàn, vệ sinh lao động, phát động người lao động thực hiện tốt nhằm xây dựng môi trường lao động an toàn.

Ngoài ra, cần thường xuyên tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người sử dụng lao động và người lao động.

*Thứ hai, tăng cường công tác quản lý, thanh tra và xử phạt vi phạm pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động.*

Hiệu quả của việc áp dụng pháp luật chỉ đạt được khi có sự kết hợp chặt chẽ, đồng bộ và nhịp nhàng của các giải pháp. Do đó, bên cạnh giải pháp tăng cường công tác phổ biến, giáo dục pháp luật; tuyên truyền về an toàn lao động, vệ sinh lao động, giải pháp “tăng cường công tác quản lý Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động, thanh tra và xử phạt những hành vi vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động” đóng vai trò rất quan trọng với tư cách là một biện pháp đảm bảo cho những quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động được thực thi trong thực tế. Việc thanh tra, kiểm tra, giám sát cần được tăng cường hơn nữa đối với các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế cũng như việc duy trì chế độ báo cáo tình hình thực hiện việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp, tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phát sinh trong các doanh nghiệp... để từ đó cơ quan Nhà nước có thẩm quyền sẽ có biện pháp nhằm khắc phục những bất cập trong công tác quản lý, xử lý kịp thời các hành vi vi phạm của các đối tượng liên quan đến đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; củng cố và xây dựng mới hệ thống thống kê, báo cáo định kì về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Ngoài ra, các cơ quan có thẩm quyền cần quản lý và thực hiện nghiêm túc cơ chế tư vấn quốc gia 3 bên về an toàn, vệ sinh lao động với những quy định cơ bản sau:

- Chính phủ định kì 1 năm 2 lần làm việc với Đoàn chủ tịch của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam để kiểm điểm về các cam kết trong các quan hệ



giữa Chính phủ với Công đoàn, nghe các ý kiến phản ánh, kiến nghị về các vấn đề liên quan đến quyền của người lao động trong quan hệ lao động, trong đó có quyền hưởng chế độ an toàn, vệ sinh lao động.

- Bộ Lao động- thương binh và xã hội định kì 1 năm 2 lần làm việc với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam kiểm điểm về công tác hợp tác, lắng nghe các ý kiến, đề xuất và kiến nghị về các vấn đề liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động.

- Định kì hàng năm Bộ Lao động- thương binh- xã hội, Bộ y tế phối hợp với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tổ chức kiểm tra việc thực hiện công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động ở các cơ sở sản xuất, các doanh nghiệp trong nước.

- Các cơ quan quản lý an toàn, vệ sinh lao động ở địa phương có trách nhiệm phổ biến các văn bản có liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động do cơ quan có thẩm quyền ban hành tới các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất trong địa bàn quản lý, hướng dẫn theo dõi việc thực hiện báo cáo kịp thời những vướng mắc trong việc thực hiện chính sách do Nhà nước ban hành.

- Đưa nội dung đánh giá các hoạt động 3 bên trong các hội nghị tổng kết về công tác Bảo hộ lao động hàng năm nhằm rút kinh nghiệm và đề ra các giải pháp để tăng hiệu quả hoạt động của cơ chế 3 bên trong thực tế.

Song song với công tác quản lý, công tác thanh tra cũng cần phải được chú trọng. Đổi mới công tác thanh tra Nhà nước về lao động, đẩy mạnh công tác tự kiểm tra, giám sát an toàn, vệ sinh lao động của các cơ sở, thành lập và củng cố thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực đặc thù. Nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, coi đó như một xu thế tất yếu trong quá trình phát triển nền kinh tế- xã hội bền vững của đất nước. Đồng thời việc xử lí các trường hợp vi phạm pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải nghiêm khắc, đúng người, đúng tội, đủ mức

“phạt” và “răn đe” đối với các doanh nghiệp, tránh rơi vào “ hình thức chủ nghĩa”, “ giơ cao đánh khẽ”.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là quá trình kết hợp hài hòa giữa việc thực hiện quy định của BLLĐ sửa đổi và yêu cầu của đối tác; kết hợp giữa lợi ích doanh nghiệp với lợi ích xã hội, giữa quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động; giữa lợi ích kinh tế và bảo vệ môi trường. Vai trò của thanh tra lao động là bên cạnh việc giám sát, kiểm tra các tiêu chuẩn kĩ thuật và pháp lí mà các doanh nghiệp thực hiện còn phải giúp cho doanh nghiệp hiểu đúng và sâu sắc hơn trách nhiệm xã hội của mình.

Nhà nước phải tạo ra được cơ chế trao quyền cho thanh tra lao động để có thể dùng các biện pháp cưỡng chế xử phạt hành chính và yêu cầu các cơ sở sản xuất phải thực hiện các biện pháp khắc phục hậu quả do vi phạm gây ra.

Thanh tra viên phụ trách từng vùng phải phối hợp với thanh tra viên lao động của các Sở để tiến hành phát phiếu, phân tích kết quả và gửi phiếu kiến nghị đến từng doanh nghiệp. Căn cứ vào kết quả phân tích phiếu, thanh tra viên phụ trách vùng có thể tập trung kiểm tra một số doanh nghiệp không chấp hành nhằm ngăn cản và xử lý kịp thời các vi phạm.

Nhà nước cần có chính sách đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ cho thanh tra lao động để nâng cao năng lực, trình độ của thanh tra lao động; từ đó nâng cao hiệu quả và chất lượng của công tác thanh tra lao động nói chung, thanh tra về an toàn, vệ sinh lao động nói riêng. Bên cạnh đó, các cơ sở vật chất, phương tiện kĩ thuật phục vụ cho công tác quản lý, thanh tra cũng cần được đầu tư thỏa đáng.

Thanh tra lao động cần tổ chức đào tạo, huấn luyện cho chủ sử dụng lao động về quản lý rủi ro trong sản xuất và tổ chức triển khai công tác bảo hộ lao động, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp.

*Thứ ba, nâng cao năng lực của tổ chức công đoàn trong công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động.*

Cùng với công tác tăng cường phổ biến, tuyên truyền giáo dục pháp luật và công tác quản lý, thanh tra, xử phạt vi phạm pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động, việc nâng cao năng lực của tổ chức Công đoàn là giải pháp rất quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp.

Công đoàn Việt Nam có hệ thống tổ chức từ Trung ương đến địa phương và doanh nghiệp, là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, Công đoàn tham gia ở cả tầm vĩ mô và vi mô như: hoạch định chính sách quốc gia, xây dựng và hướng dẫn luật pháp về an toàn, vệ sinh lao động đến tận cơ sở sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động, người lao động... Theo Luật Công Đoàn năm 1990: Công đoàn có trách nhiệm phối hợp với cơ quan Nhà nước nghiên cứu, ứng dụng khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động, xây dựng các tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp, giáo dục, vận động người lao động chấp hành các quy định về bảo hộ lao động và bảo vệ môi trường, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hộ lao động. Khi phát hiện nơi làm việc có dấu hiệu nguy hiểm đến tính mạng người lao động, Công đoàn có quyền yêu cầu người có trách nhiệm thực hiện ngay các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động, nếu thấy cần thiết, tham gia điều tra tai nạn lao động, yêu cầu cơ quan quản lý Nhà nước hoặc Tòa án xử lý người chịu trách nhiệm để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

Với vai trò quan trọng như vậy, tổ chức Công đoàn cần được nâng cao năng lực và chất lượng hoạt động hơn nữa để đảm bảo ngày càng tốt hơn quyền, lợi ích của người lao động trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

Vấn đề trước tiên đặt ra với tổ chức Công đoàn đó là sự độc lập trong cơ cấu tổ chức và hoạt động của Công đoàn. Hiện nay, cán bộ làm công tác công đoàn trong các doanh nghiệp vẫn kiêm nhiệm các chức danh quản lý hoặc làm chuyên môn, đặc biệt là vẫn hưởng lương từ giới chủ sử dụng lao động. Điều này khiến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung, quyền lợi của người lao động trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động nói riêng bị hạn chế bởi họ bị ràng buộc, phụ thuộc vào giới chủ sử dụng lao động về mặt thu nhập. Mặt khác, thời gian chủ yếu của họ vẫn là tập trung vào làm công việc chuyên môn ( quản lý hoặc trực tiếp lao động sản xuất) nên chất lượng công tác bảo hộ lao động chưa cao. Do vậy phương hướng hoàn thiện là phải xây dựng Công đoàn thành thiết chế độc lập nằm trong doanh nghiệp- độc lập về tổ chức và độc lập về tài chính. Các cán bộ công đoàn hưởng lương chuyên trách, không do chủ sử dụng lao động chi trả và công việc của họ là bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động. Có như vậy, tổ chức Công đoàn mới là một bên “ đối trọng” với giới chủ sử dụng lao động trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động.

Tổ chức Công đoàn cần phải có chính sách quan tâm hơn nữa đến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, đề đạt với người sử dụng lao động cải thiện điều kiện làm việc, yêu cầu người sử dụng lao động nghiêm túc thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động nhằm củng cố vị trí của Công đoàn- một tổ chức bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

*Thứ tư, một số giải pháp khác.*

- Tăng cường năng lực giảng dạy an toàn, vệ sinh lao động trong hệ thống các trường đào tạo nghề, các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp nhằm trang bị cho những người lao động trong tương lai kiến thức cơ bản về an toàn, vệ sinh lao động. Thực hiện tốt công tác này sẽ giúp

những người lao động trong tương lai chấp hành và thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Nhà nước cần khuyến khích và có những chính sách giúp đỡ, tạo điều kiện cho doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định về an toàn, vệ sinh lao động. Chúng ta đều biết, đối với các doanh nghiệp có tiềm lực tài chính mạnh thì vấn đề an toàn, vệ sinh lao động thường có điều kiện đảm bảo tốt hơn so với các doanh nghiệp nhỏ, lẻ, doanh nghiệp vừa và nhỏ. Ở nước ta, số lượng các doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm đại đa số. Do vậy, Nhà nước cần có một số chính sách hoặc ưu đãi nhất định như chính sách tài chính, thuế ... đối với các doanh nghiệp để hỗ trợ một phần điều kiện vật chất cho các doanh nghiệp trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Ngoài ra, Nhà nước hoặc các hiệp hội doanh nghiệp nên đưa tiêu chí “ thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động” vào danh mục các tiêu chí xếp hạng, đánh giá doanh nghiệp để thúc đẩy các doanh nghiệp tích cực hơn trong việc thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Qua nghiên cứu về các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động, tìm hiểu tình hình thực hiện các quy định này, chúng ta có thể thấy được những ưu điểm cũng như một số điểm còn tồn tại trong quá trình thực hiện pháp luật, có thể rút ra được những yêu cầu cơ bản của việc thực hiện pháp luật trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động. Đó là yêu cầu của việc khắc phục những điểm còn bất hợp lý của pháp luật, đáp ứng yêu cầu đầy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa- hiện đại hóa đất nước và phù hợp với cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia hoặc phê chuẩn. Đáp ứng được những yêu cầu này, công tác hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động chắc chắn sẽ đạt được những bước tiến quan trọng. Xuất phát từ việc nhận thức được một số điểm còn tồn tại của các quy định pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động, một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong các quy định của pháp luật đã được đặt ra nhằm tạo tính khả thi, tính thống nhất của các

quy định pháp luật trên cơ sở bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của người lao động. Đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động như: công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; tăng cường công tác quản lý, thanh tra, xử phạt vi phạm pháp luật trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động; nâng cao năng lực hoạt động của tổ chức Công đoàn- tổ chức chính trị- xã hội bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

## KẾT LUẬN

An toàn lao động, vệ sinh lao động là một chế định pháp luật quan trọng nhằm đảm bảo sự ổn định trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó góp phần làm ổn định tình hình kinh tế- xã hội đất nước; phục vụ cho chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Đảng, Nhà nước ta. Nhận thức được tầm quan trọng này, Nhà nước ta đã và đang xây dựng hệ thống các quy định pháp luật phù hợp với thể lực, tâm sinh lí của người lao động nói chung, của các đối tượng lao động đặc thù nói riêng. Qua nghiên cứu về pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động, có thể thấy rằng pháp luật nước ta đã có những quy định khá cụ thể và ưu việt về đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động liên quan đến điều kiện làm việc, đào tạo nghề, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... Những quy định đó đã giúp người lao động nhận thức được quyền, lợi ích hợp pháp của mình; đồng thời cũng đặt ra trách nhiệm cho các doanh nghiệp trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Các doanh nghiệp đã chấp hành khá nghiêm túc các quy định của pháp luật nhằm xây dựng một môi trường lao động an toàn, vệ sinh, thuận lợi cho người lao động; góp phần tăng năng suất, hiệu quả lao động và bảo vệ sức khỏe người lao động- lực lượng sản xuất ra của cải vật chất cho xã hội.

Hệ thống các quy phạm pháp luật lao động hiện hành đã bước đầu tạo hành lang pháp lý cho việc thực hiện quyền lợi của người lao động, xác định trách nhiệm của Nhà nước, xã hội; đặc biệt của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh cho người lao động. Luận văn cũng đi vào tìm hiểu tình hình thực hiện các quy định pháp luật này trong các doanh nghiệp, trong công tác quản lý của Nhà nước, từ đó thấy được nhiều ưu điểm và cả những điểm còn tồn tại của thực trạng pháp luật và thực trạng áp dụng pháp luật. Các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động có tính ưu việt, thể hiện tính nhân đạo và nhân văn sâu sắc của chế độ xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay. Tuy nhiên để các quy phạm pháp luật đi vào

cuộc sống đòi hỏi phải có sự đầu tư về vật chất, sự nhận thức và ý thức của tất cả các bên liên quan trong quan hệ lao động, đặc biệt là sự nghiêm túc thực hiện pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động và người lao động.

Trong hầu hết các lĩnh vực của công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, các doanh nghiệp Nhà nước cũng như doanh nghiệp ngoài Nhà nước đã có những chính sách, chế độ đối với người lao động nhằm chấp hành và triển khai các quy định của pháp luật trong thực tiễn doanh nghiệp, góp phần ổn định chất lượng lực lượng lao động. Tuy nhiên, tình trạng vi phạm các quy định của pháp luật lao động về an toàn, vệ sinh lao động cũng xảy ra ngày càng phổ biến và có xu hướng gia tăng, gây ảnh hưởng không nhỏ tới xã hội. Điều này đòi hỏi các cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực này cần phải tích cực tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý các vụ việc vi phạm nhằm xử phạt các đối tượng vi phạm, răn đe, ngăn ngừa các hành vi vi phạm trong tương lai.

Với mong muốn hệ thống các quy định pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động ngày càng được hoàn thiện hơn nữa, Luận văn đã đề xuất một số điểm cần sửa đổi nhằm phù hợp với tình hình mới và các cam kết quốc của Việt Nam trong lĩnh vực bảo hộ lao động nói riêng, bảo vệ quyền con người nói chung. Chính vì vậy, Luận văn đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật trong thực tiễn như kiến nghị đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, về tổ chức hoạt động của Công đoàn, nâng cao năng lực hoạt động quản lý, thanh tra của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Việc áp dụng pháp luật chỉ thực sự có hiệu quả khi kết hợp hài hòa, đồng bộ, tổng thể các công tác kể trên cùng với tinh thần trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và toàn xã hội. Với sự hoàn thiện về mặt lập pháp; sự kiện toàn mặt tổ chức và quản lý và sự thực thi có hiệu quả trong thực tế pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động sẽ góp



phần nâng cao năng lực sản xuất của nền kinh tế, cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, góp phần bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động nói riêng, quyền con người trong lĩnh vực lao động nói chung.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2011), *Báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật lao động*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2011), *Báo cáo đánh giá tác động dự thảo Bộ luật lao động sửa đổi*, Hà Nội.
3. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2011), *Công văn số 464 về thông báo tình hình tai nạn lao động năm 2010*, Hà Nội.
4. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2012), *Công văn số 142 về điều chỉnh một số chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm*, Hà Nội.
5. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2003), *Quyết định số 1152/2003/QĐ- BLĐ TBXH ngày 18/9/2003 về việc ban hành danh mục nghề độc hại, nguy hiểm*, Hà Nội.
6. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2000), *Quyết định số 722/LĐ- TBXH ngày 02/8 về việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động*, Hà Nội.
7. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Bộ y tế (1995), *Thông tư 09/ TT- LB ngày 13/4 quy định các điều kiện có hại và các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên*, Hà Nội.
8. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Bộ y tế- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (2005), *Thông tư liên tịch số 14/2005/ TTLT- BLĐ-TBXH- BYT- TLĐLĐVN ngày 08/3 về hướng dẫn việc khai báo, điều tra tai nạn lao động*, Hà Nội.
9. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Bộ y tế (2011), *Hướng dẫn thực hiện công tác an toàn lao động trong cơ sở lao động*, Hà Nội.
10. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2011)- Bộ y tế, *Thông tư 04/2011/ TTLT- BLĐ- TBXH- BYT ngày 28/11 quy định điều kiện có hại và*

*công việc không được sử dụng lao động nữ, lao động có thai hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, Hà Nội.*

11. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2003), *Thông tư 23/TT- BLĐ-TBXH ngày 03/11 quy định, hướng dẫn thủ tục đăng kí và kiểm định các máy, thiết bị, vật tư các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, Hà Nội.*

12. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2005), *Thông tư 35/ 2005/TT- BLĐ- TBXH ngày 29/12 về công tác huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, Hà Nội.*

13. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2003), *Thông tư 10/2003 ngày 18/4 về chế độ bồi thường và trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Hà Nội.*

14. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Bộ y tế (1999), *Thông tư số 10/1999/TTLT- BLĐTBXH- BYT ngày 17/3 về bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố độc hại, Hà Nội*

15. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Bộ y tế (2006), *Thông tư số 10/2006/TTLT- BLĐTBXH- BYT ngày 12/9 về sửa đổi, bổ sung khoản 2- mục II thông tư 10/1999 về bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố độc hại, Hà Nội.*

16. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2003), *Thông tư 15/2003 ngày 03/6 về hướng dẫn thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, Hà Nội.*

17. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2008), *Thông tư 04/ 2008/TT- BLĐ- TBXH ngày 27/02 quy định danh mục các máy móc, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, Hà Nội.*

18. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội (2011), *Thông tư số 32/TT/BLĐTBXH ngày 14/11 hướng dẫn thực hiện kiểm định kỹ thuật an toàn lao động các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, Hà Nội.*

19. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (1998), *Báo cáo sơ kết việc thi hành Bộ luật lao động*, Hà Nội.

20. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Tổ chức Lao động Quốc tế (2000), *Ghi chép, khai báo về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp*, Nxb Lao động- xã hội, Hà Nội.

21. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Tổ chức Lao động Quốc tế (2004), *Báo cáo của Tổ chức Lao động quốc tế năm 2003 và năm 2004 nhân ngày thế giới về an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc- thực hiện văn hóa về an toàn tại nơi làm việc*, Nxb Lao động- Xã Hội, Hà Nội.

22. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội- Tổ chức Lao động Quốc tế (2010), *An toàn vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp nhỏ*, Hội thảo quốc tế, tổ chức tại Thái Nguyên, ngày 13/3.

23. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (1995), *Nghị định số 06/CP ngày 20/01 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động*, Hà Nội.

24. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2002), *Nghị định số 110/2002/NĐ- CP về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 06/CP ngày 20/01/1995 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động*, Hà Nội.

25. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2002), *Nghị định số 109/2002/NĐ- CP ngày 27/12 về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*, Hà Nội.

26. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2004), *Nghị định số 113/NĐ- CP ngày 16/4 về xử phạt vi phạm hành chính pháp luật lao động*, Hà Nội.

27. Cục quản lý môi trường y tế- Bộ y tế (2011), *Báo cáo công tác y tế lao động và bệnh nghề nghiệp năm 2010*, Hà Nội

28. Đảng cộng sản Việt Nam (1959), *Chỉ thị số 132/CT- TW* ngày 13/3, Hà Nội.
29. Đảng cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Đảng toàn tập*, 20, tr. 214, NXb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
30. Đặng Thông (2005), *Tài liệu huấn luyện an toàn lao động*, Trung tâm kiểm định và huấn luyện an toàn lao động Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
31. Đỗ Nguyễn Khánh (2000), *Thất nghiệp và việc xây dựng chế độ bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Đại học luật Hà Nội.
32. Hoàng Thị Khánh, Nguyễn Văn Quán, Ngô Ngọc Thanh (2007), “Thực trạng bảo hộ lao động ở các cơ sở ngoài quốc doanh tại Thành phố Hồ Chí Minh- một số giải pháp cơ bản”, <http://www.baoholaodong.org>.
33. ILO (2006), *Báo cáo đánh giá giữa kì dự án tăng cường năng lực an toàn và vệ sinh lao động trong nông nghiệp tại Việt Nam*, NXB Lao động- xã hội, Hà Nội.
34. Lê Thị Hoài Thu (2001), “Cần hoàn thiện những quy định đối với lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật tháng 3/2001*, tr. 15- 20.
35. Nguyễn Tiên Tùng (2006), “Tình hình tai nạn lao động năm 2006 và những giải pháp phòng ngừa”, <http://www.molisa.gov.vn>.
36. Phạm Thanh Vân (2002), “Thực trạng thi hành chính sách pháp luật đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật tháng 4/2002*, tr. 57- 64.
37. Phạm Công Trứ (1998), “Một số vấn đề lí luận về quan hệ lao động và sự điều chỉnh pháp luật quan hệ lao động”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật tháng 6/1998*, tr. 15- 24.

38. Phòng thương mại Châu Âu tại Việt Nam (2010), *Kiến nghị sửa đổi Bộ luật lao động*, Hà Nội.

39. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2001), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992, sửa đổi bổ sung 2001*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

40. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Luật Bảo hiểm xã hội*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

41. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (1990), *Luật công đoàn*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

42. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2007), *Bộ luật lao động năm 2002, sửa đổi bổ sung 2007*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

43. Thủ tướng chính phủ (2008), *Chỉ thị số 10/2008/CT-Ttg ngày 14/3 về tăng cường công tác an toàn lao động*, Hà Nội.

44. Tổ chức Lao động quốc tế (2001), *Công ước số 184 về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp*, ngày 21/6, Giơ-ne-vơ.

45. Viện khoa học lao động và các vấn đề xã hội (2000), *Phân tích tình hình thực hiện Bộ luật lao động của 520 doanh nghiệp*, Hà Nội.

46. Viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động (1979), *Tiêu chuẩn Việt Nam 3153-79*, Hà Nội.

47. Vũ Thu Giang, Trần Thị Thu (1999), *Lao động nữ trong khu vực phi chính thức ở Hà Nội: Thực tiễn và sự lựa chọn*, Nhà xuất bản thống kê Hà Nội, tr. 61- 64.

48. <http://www.antoanlaodong.gov.vn>

49. <http://www.dddn.com.vn>

50. <http://www.gso.gov.vn>

51. <http://www.mof.gov.vn>

52. <http://www.vietnamnet.vn/xahoi/laodong/2009/867395>

53. <http://buildviet.info/doi-thoi/d2035n3717/thuc-trang-an-toan-lao-dong.htm>

### **Tiếng Anh**

54. Bùi Quang Bình (2006), *Safe working conditions in Quang Nam's and Da Nang's enterprises*, Đà Nẵng

55. International Labour Organisation (1998), *Resolutions Concerning statistics of occupational injuries ( resulting from occupational accidents)*, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians.

56. International Labour Organisation (2002), *International Labour Conference, 90th Session 2002. Report V (2A) Recording and notification of occupational accidents and diseases and ILO list of occupational diseases*, Fifth item on the agenda.