

Số: 339/BC-CĐCNL

Hà Nội, ngày 23 tháng 6 năm 2025

**BÁO CÁO**  
**Tổng kết thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động**

Thực hiện Kế hoạch số 233/KH-TLĐ ngày 30 tháng 5 năm 2025 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về kế hoạch Tổng kết thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động trong các cấp công đoàn, Công đoàn Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam (Công đoàn Petrovietnam) báo cáo kết quả như sau:

**1. Công tác chỉ đạo, quán triệt, triển khai Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản thi hành**

Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 được Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (khóa XIII), kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 25/6/2015 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2016. Ngay sau khi Luật có hiệu lực, Tổng Liên đoàn LĐVN và Công đoàn Petrovietnam đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo các cấp công đoàn tổ chức tuyên truyền, phổ biến, triển khai Luật ATVSLĐ tới các cấp công đoàn, đoàn viên và người lao động.

Trên cơ sở hướng dẫn của Tổng Liên đoàn LĐVN, Công đoàn Petrovietnam đã tổ chức Hội nghị quán triệt những nội dung cơ bản của Luật ATVSLĐ, các văn bản hướng dẫn thi hành Luật ATVSLĐ và quán triệt Nghị quyết 10c/NQ-TLĐ ngày 12/01/2017 của Tổng Liên đoàn Liên đoàn LĐVN “về nâng cao hiệu quả công tác ATVSLĐ của tổ chức công đoàn trong tình hình mới”. Đồng thời, hàng năm, Công đoàn Petrovietnam tổ chức phát động Tháng Công nhân - Tháng hành động về an toàn, vệ sinh lao động trong các cấp công đoàn, phối hợp với Ban chuyên môn của Tập đoàn hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động; giao cho Ban Chính sách Pháp luật và Quan hệ Lao động (nay là Ban Nghiệp vụ) theo dõi, tham mưu, hướng dẫn công tác ATVSLĐ trong các cấp công đoàn; thực hiện việc giao chỉ tiêu nhiệm vụ thành lập mạng lưới an toàn vệ sinh viên tại các đơn vị, doanh nghiệp; tổ chức tập huấn chuyên đề ATVSLĐ cho cán bộ công đoàn các cấp; hướng dẫn hoạt động và kiện toàn mạng lưới an toàn vệ sinh viên; tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát công tác ATVSLĐ tại các đơn vị, doanh nghiệp, các đoàn điều tra tai nạn lao động nhằm đảm bảo các chế độ và quyền lợi ích hợp của người lao động.

Căn cứ vào các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của công đoàn cấp trên, các cấp công đoàn đã báo cáo cấp ủy, đề xuất chính quyền cùng cấp, phối hợp với các ngành chức năng và người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch triển khai, tuyên truyền, thực hiện Luật ATVSLĐ với nhiều hình thức phong phú, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế của đơn vị, doanh nghiệp như: tổ chức hội nghị chuyên đề; tập huấn, tọa đàm, cấp phát



tờ rời pano áp phích, sổ tay ATVSLĐ; truyền thanh cơ sở tại doanh nghiệp...tập trung tuyên truyền quyền, trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ), người lao động (NLĐ) thực hiện ATVSLĐ tại nơi làm việc; quyền lợi của NLĐ khi bị tai nạn lao động, bị mắc bệnh nghề nghiệp; quy định về bảo hộ lao động đối với người lao động;...

## **2. Kết quả phối hợp, tham gia với cơ quan quản lý Nhà nước xây dựng, thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện Luật ATVSLĐ.**

Thời gian qua, Công đoàn Petrovietnam đã chỉ đạo các cấp công đoàn tổ chức lấy ý kiến của cán bộ, đoàn viên, người lao động vào các văn bản dự thảo của Nhà nước có liên quan đến người lao động như: Thông tư ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại nguy hiểm; dự thảo Nghị định quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện dân chủ cơ sở tại nơi làm việc; dự thảo Nghị định quy định về tuổi nghỉ hưu và điều kiện hưởng lương hưu; dự thảo Nghị định quy định về chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới; dự thảo Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động, dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi); dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi); dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi);... đã có 33.254 lượt ý kiến tham gia đóng góp vào các nội dung liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động.

Công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát về ATVSLĐ luôn được các cấp công đoàn quan tâm, phối hợp với các ban chuyên môn của đơn vị và của tập đoàn ... thông qua các đợt giám sát, đã kịp thời kiến nghị với người sử dụng lao động nâng cao ý thức, trách nhiệm trong việc đảm bảo các chế độ chính sách cho NLĐ, quan tâm công tác ATVSLĐ tại các đơn vị, doanh nghiệp.

Công tác tư vấn, giải quyết và tham gia giải quyết đơn thư, khiếu nại, tố cáo của các cấp Công đoàn được quan tâm chỉ đạo, thực hiện kịp thời, đúng quy định.

## **3. Việc tham gia với người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch, nội quy, quy trình, biện pháp an toàn, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện làm việc.**

Công đoàn Petrovietnam thường xuyên chỉ đạo, hướng dẫn CĐCS phối hợp với NSDLĐ chấp hành nghiêm pháp luật lao động, chủ động đề xuất với người sử dụng lao động rà soát, sửa đổi nội quy, quy trình, biện pháp đảm bảo kỹ thuật an toàn, phòng chống cháy nổ, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc an toàn, trang cấp thiết bị bảo hộ lao động đúng quy định,... Hàng năm, các CĐCS đã phối hợp với người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch, hướng dẫn hoạt động của mạng lưới ATVSV, tổ chức huấn luyện; rà soát nội quy, quy trình lao động, kế hoạch tự kiểm tra ATVSLĐ trong doanh nghiệp,... để bảo vệ sức khỏe cho người lao động. Tham gia với chủ doanh nghiệp kịp thời thành lập và kiện toàn mạng lưới an toàn vệ sinh viên, phát huy hiệu quả vai trò của mạng lưới ATVSV trong đơn đốc NLĐ nâng cao ý thức, trách nhiệm, chấp hành tốt nội quy an toàn lao động tại nơi sản xuất, góp phần phòng ngừa tai nạn lao động nơi làm việc.

## **4. Việc tổ chức đối thoại, thương lượng, ký kết, giám sát thực hiện TULĐTT có khác điều khoản về điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an**

## **toàn, vệ sinh lao động...**

Công đoàn Petrovietnam luôn quan tâm, chú trọng công tác hướng dẫn CĐCS thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở, tập trung hướng dẫn CĐCS nâng cao chất lượng đối thoại, nhằm đảm bảo các chế độ và điều kiện, môi trường làm việc cho NLĐ. Thông qua các kỳ đối thoại đã kịp thời giải quyết những vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các đơn vị, doanh nghiệp.

Thực hiện Chương trình “Nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả TULĐTT”, hàng năm, Công đoàn Petrovietnam hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện đối thoại, thương lượng, sửa đổi, bổ sung ký lại, ký mới TULĐTT; xây dựng nội dung khuyến nghị để đàm phán, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ CĐCS đề xuất với đơn vị, doanh nghiệp đưa các nội dung có lợi hơn so quy định của pháp luật để thương lượng, ký kết TULĐTT; tổ chức tập huấn cho cán bộ CĐCS trong các đơn vị, doanh nghiệp kỹ năng đàm phán, thương lượng với doanh nghiệp; nâng cao chất lượng các tổ, nhóm chuyên gia ở các cấp công đoàn để tư vấn, hỗ trợ các CĐCS ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT.

### **5. Công tác tập huấn, huấn luyện ATVSLĐ cho người sử dụng lao động, người lao động và cán bộ công đoàn, an toàn vệ sinh viên.**

Công tác tập huấn, huấn luyện luôn được các cấp công đoàn quan tâm, thường xuyên đề xuất phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức huấn luyện cho mạng lưới an toàn vệ sinh viên và NLĐ trong các đơn vị, doanh nghiệp. Cùng với đó, hàng năm Công đoàn Petrovietnam tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về ATVSLĐ cho cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở, CĐCS, mạng lưới an toàn vệ sinh viên ở những đơn vị, doanh nghiệp có đông NLĐ nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng về ATVSLĐ.

Các cấp công đoàn đã tổ chức và phối hợp tổ chức tập huấn, huấn luyện, đào tạo, diễn tập, hướng dẫn về công tác ATVSLĐ, phòng chống cháy nổ cho cán bộ quản lý, cán bộ công đoàn, an toàn vệ sinh viên và người lao động; tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động; khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Mạng lưới an toàn vệ sinh viên đã thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc người lao động nâng cao ý thức chấp hành nội quy ATLĐ tại nơi làm việc, góp phần giảm thiểu những sự cố mất an toàn lao động, tai nạn lao động, cháy nổ xảy ra. Cùng với công tác tập huấn, năm 2024, Công đoàn Petrovietnam đã tổ chức thành công Hội thi an toàn vệ sinh viên giỏi ngành Dầu khí lần thứ X năm 2024, thông qua Hội thi đã góp phần nâng cao kiến thức về ATVSLĐ cho các an toàn vệ sinh viên để từ đó thực hiện tốt công tác ATVSLĐ tại đơn vị, doanh nghiệp.

### **6. Phong trào thi đua “Xanh – Sạch – Đẹp, Bảo đảm ATVSLĐ”**

Phong trào thi đua “Xanh - Sạch - Đẹp, Bảo đảm ATVSLĐ” được các cấp Công đoàn duy trì, triển khai có hiệu quả tạo khí thế thi đua trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp với nhiều hình thức sáng tạo đem lại hiệu quả thiết thực góp phần xây dựng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp “Xanh - Sạch - Đẹp”, trọng tâm là phong trào “Lao động

giỏi, lao động sáng tạo”, phong trào thi đua “Đổi mới sáng tạo Dầu khí” phong trào “Xanh - sạch - đẹp, đảm bảo ATVSLĐ”, cải tiến kỹ thuật, cải thiện điều kiện làm việc, đầu tư đổi mới, nâng cấp các phương tiện, máy móc, thiết bị và ứng dụng những tiến bộ khoa học công nghệ vào quá trình sản xuất. Nhiều cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đã quan tâm xây dựng, cải tạo nhà xưởng, đầu tư các trang thiết bị để phòng, chống bụi và hạn chế tiếng ồn, khí thải độc hại, thông gió, hệ thống chiếu sáng tại nơi sản xuất;... trung bình hàng năm có trên 85% CĐCS tổ chức tự kiểm tra, chấm điểm phong trào thi đua “Xanh Sạch - Đẹp, Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động” tại cơ sở. Từ phong trào thi đua những năm qua đã có nhiều tập thể cá nhân được Tổng Liên đoàn LĐVN và Công đoàn Petrovietnam khen thưởng cho các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua “Xanh - Sạch - Đẹp, bảo đảm AT-VSLĐ”.

## **Phần thứ hai**

### **ĐÁNH GIÁ LUẬT AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG VÀ CÁC VĂN BẢN HƯỚNG DẪN THI HÀNH**

#### **1. Đánh giá tác động của Luật ATVSLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành.**

- Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 đã bảo vệ sự phát triển ổn định, bền vững của doanh nghiệp thông qua việc tăng cường quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động; Luật đã mở rộng đối tượng áp dụng đối với người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động; Quy định cụ thể quyền, nghĩa vụ về ATVSLĐ của người sử dụng lao động, người lao động, người làm công tác ATVSLĐ; người làm công tác y tế, an toàn vệ sinh viên (tại Điều 138 Bộ luật lao động chỉ quy định cụ thể nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động về ATVSLĐ).

- Chế độ chính sách đối với người bị TNLĐ, BNN được bổ sung, mở rộng, đó là: Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động bị TNLĐ, BNN khi trở lại làm việc; Hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, BNN giữa những người tham gia bảo hiểm và các doanh nghiệp; Quy định rõ mức đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN linh hoạt, tối đa 1%, chế độ bảo hiểm về BNN cho người mắc BNN sau khi đã nghỉ hưu, hoặc chuyển công việc khác; Bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi giao kết nhiều hợp đồng lao động bị TNLĐ; Bảo vệ quyền, lợi ích cho người lao động khi nhận công việc về nhà làm.

- Luật đã liệt kê cụ thể những trường hợp được hưởng và không được hưởng chế độ TNLĐ – BNN, bảo đảm cho công tác tổ chức thực hiện hạn chế các vướng mắc, đồng thời, bảo đảm tính công bằng cho đối tượng hưởng chế độ. Cụ thể:

+ Quy định chi tiết trường hợp bị tai nạn tại nơi làm việc và trong giờ làm việc bao gồm cả khi NLĐ đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà Bộ luật Lao động, nội quy của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép (như: nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, ...). Đồng thời quy định trường hợp NLĐ không được hưởng chế độ do Quỹ Bảo hiểm TNLĐ - BNN chi trả (do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân, do sử dụng ma túy.....).

+ Đối với chế độ BNN, bổ sung thêm quy định trường hợp NLD khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các ngành, nghề, công việc có nguy cơ bị BNN thuộc danh mục do Bộ Y tế và Bộ LĐ-TB&XH ban hành mà phát hiện bị BNN, thì việc giám định và giải quyết chế độ theo quy định của Chính phủ.

- Công tác phòng ngừa và giảm thiểu tổn thất do TNLD, BNN: Luật đã có các quy định cụ thể và khuyến khích doanh nghiệp thực hiện các biện pháp đánh giá, phòng ngừa rủi ro, cải thiện điều kiện lao động và xây dựng văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc. Thực hiện tốt các giải pháp phòng ngừa ít tốn kém hơn nhiều so với giải quyết hậu quả, thực hiện văn hóa an toàn tại doanh nghiệp hiệu quả, nhân văn hơn nhiều so với việc kêu gọi hỗ trợ nạn nhân khi tai nạn, bệnh nghề nghiệp xảy ra (Điều 56 Luật ATVSLĐ quy định, hằng năm Quỹ TNLD, BNN dành tối đa 10% nguồn thu để hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLD-BNN).

Luật đã quy định rõ vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn trong công tác ATVSLĐ như: Công đoàn tham gia với cơ quan nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; Tham gia kiểm tra, giám sát; Kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động... Đó là những quy định thể hiện được vai trò của tổ chức Công đoàn là đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động.

## **2. Những bất cập, hạn chế:**

Bên cạnh sự tác động tích cực và sự phù hợp của Luật ATVSLĐ, trong quá trình triển khai thực hiện, Luật ATVSLĐ còn bộc lộ một số bất cập như sau:

2.1. Quy định về việc quản lý, cấp giấy phép hoạt động đối các doanh nghiệp hoạt động đo quan trắc môi trường lao động chưa thực sự tốt; Các đơn vị dịch vụ đo quan trắc môi trường lao động thiếu tính khách quan, dễ xảy ra tình trạng doanh nghiệp thông đồng với đơn vị dịch vụ để làm sai lệch kết quả đo, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

2.2. Các quy định về nghề nặng nhọc, độc hại còn nhiều bất cập như:

+ Bất cập trong việc áp dụng nghề nặng nhọc, độc hại để NLD được hưởng chế độ nghỉ hưu sớm, VD: Nghề Hàn điện được quy định trong lĩnh vực cơ khí, tuy nhiên thợ Hàn điện trong lĩnh vực xây dựng với điều kiện và môi trường làm việc tương tự lĩnh vực cơ khí, nhưng cơ quan BHXH và một số doanh nghiệp lại không xếp vào nghề độc hại, với lý do công việc đó không trùng với nghề thuộc lĩnh vực trong danh mục Nhà nước quy định.

+ Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ LĐTBXH về danh mục nghề, công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc độc hại nguy hiểm có quy định các công việc thuộc lĩnh vực XIX: Xây dựng (Xây lắp). Tuy nhiên Thông tư chưa quy định rõ, các đơn vị xây dựng khi thi công xây lắp chỉ cần tra cứu trong mục XIX nêu trên (tương ứng với ngành mình) hay vẫn cần tra cứu ở các ngành khác như: thợ sắt, thợ cơ khí, thợ hàn trong xây dựng (phải tra cứu

ở mục Cơ khí),... Việc này sẽ gây ra các cách hiểu khác nhau, đồng thời gây khó cho đơn vị khi phân loại các đối tượng trên trong việc thực hiện đúng, đủ chế độ chính sách cho người lao động theo quy định.

+ Nhiều đơn vị, doanh nghiệp, đặc biệt trong các đơn vị nhỏ, các Công ty TNHH, cổ phần, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khi xây dựng thang bảng lương chưa xem xét đối chiếu với Danh mục nghề để đưa tên công việc người lao động làm nghề có trong Danh mục nghề để áp dụng các chế độ chính sách cho người lao động.

2.3. Điều 23 và điều 24 Luật ATVSLĐ về chế độ cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân và chế độ bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật cho người lao động. Hiện Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015, đang áp dụng thông tư hướng dẫn từ năm 2013, 2014 (Thông tư 25/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 hướng dẫn thực hiện chế độ Bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật; Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH ngày 12/4/2014 hướng dẫn chế độ trang cấp Phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động).

Vì vậy, căn cứ để đưa ra danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân chưa được cập nhật theo công nghệ mới, tiên tiến, trong khi điều kiện lao động ngày càng phát triển và được cải thiện rất nhiều so với trước đây. Do đó, việc đưa ra danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân bắt buộc thực hiện mà không căn cứ vào điều kiện làm việc thực tế để cấp phát không phù hợp với điều kiện làm việc sẽ gây lãng phí cho doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, thực tế nhiều đơn vị doanh nghiệp không thể thực hiện được theo khoản 7 Điều 12 của Luật ATVSLĐ: Nghiêm cấm trả tiền cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật. Do đó cần có văn bản hướng dẫn khi ban hành văn bản thay thế Thông tư 25/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013, đồng thời nghiên cứu tăng mức bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động theo thực tế mức lương tối thiểu vùng.

2.4 Khoản 5 Điều 74 quy định về quyền của An toàn vệ sinh viên, theo đó điều luật có quy định về mức phụ cấp trách nhiệm của ATVSV do người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn thống nhất thỏa thuận chi trả. Điều này khó khăn bất cập không được quy định thành điều khoản bắt buộc, trong khi trách nhiệm của ATVSV rất cao, tiêu chuẩn cũng rất rõ và cao cần được hưởng phụ cấp theo quy định.

2.5. Chất lượng công tác huấn luyện ATVSLĐ của các đơn vị dịch vụ cần được cơ quan quản lý nhà nước kiểm soát chặt chẽ về thời gian, nội dung, chất lượng để công tác huấn luyện đảm bảo hiệu quả.

2.6. Việc kiểm soát chất lượng kiểm định kỹ thuật an toàn chưa đảm bảo như: công tác cấp giấy phép theo quy định tại Nghị định 44/2016/NĐ-CP và Nghị định 140/2018/NĐ-CP về điều kiện hoạt động, đánh giá, con người, cơ sở vật chất để hoạt động; Việc xây dựng các quy trình kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với máy, thiết bị của các Bộ quản lý chuyên ngành chưa được đầy đủ; Việc xây dựng, ban hành các Quy chuẩn kỹ thuật an toàn quốc gia đối với đối với các máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt ATVSLĐ chưa kịp thời, liên tục (Ví dụ: Đối với thiết bị cần trực tiếp hiện nay theo quy định về quản lý nhà nước thuộc trách nhiệm của Bộ Xây dựng.

Tuy nhiên hiện nay chưa có quy chuẩn quốc gia về ATLĐ để làm cơ sở quản lý,

cũng như xử lý đối với các thiết bị này. Trên thực tế các công trình do vi phạm hoặc do tranh chấp trong thi công xây dựng, nhiều thiết bị cần trục tháp không được bảo quản, quản lý, không quy định các biện pháp xử lý dẫn đến nhiều nguy cơ gây mất an toàn cho công trình và đặc biệt với người dân cạnh công trường và người tham gia giao thông qua khu vực công trường...).

2.7. Chính sách bảo hiểm TNLĐ - BNN còn bất cập, chỉ thực hiện tương đối tốt việc giải quyết hậu quả thông qua chi trả chế độ cho người bị TNLĐ - BNN. Tuy nhiên, công tác hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, cũng như việc hỗ trợ học phí chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động chưa thực sự hiệu quả.

3. Đánh giá về mối quan hệ chông chéo, mâu thuẫn, trùng lặp giữa các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động với quy định của luật.

3.1. Theo quy định, doanh nghiệp hàng năm phải đánh giá quan trắc Môi trường lao động (Bộ y tế); Luật bảo vệ môi trường hàng năm doanh nghiệp phải đánh giá quan trắc môi trường (Bộ tài nguyên môi trường). Thực tế 02 hoạt động này phương pháp, mẫu, vị trí đánh giá gần như nhau. Tuy nhiên 02 cơ quan quản lý vẫn yêu cầu doanh nghiệp phải thực hiện song song 02 nội dung, gây tốn kém, phiền hà cho doanh nghiệp. Đề nghị thống nhất 02 nội dung này làm một, kết quả này có thể thay thế được cho kết quả kia.

3.2. Hiện nay, các doanh nghiệp đang phải thực hiện quá nhiều hoạt động huấn luyện, cấp giấy chứng nhận trong 1 năm như: Huấn luyện ATLĐ (Ngành Lao động); Huấn luyện VSLĐ cấp cứu (Ngành y tế); Huấn luyện an toàn điện, hóa chất (Ngành Công thương); huấn luyện PCCC (Công an)... Điều này gây khó khăn, tốn kém cho doanh nghiệp và dễ tạo tiêu cực (Mua, bán giấy chứng nhận..). Đề nghị có một quy định chung về công tác huấn luyện trong đơn vị, doanh nghiệp.

3.3. Theo quy định của Luật ATVSLĐ, NLĐ khi ký hợp đồng lao động từ 01 tháng trở lên, sẽ tham gia đóng BHXH bắt buộc, trong đó bao gồm việc tham gia quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN. Tuy nhiên, theo quy định tại Thông tư 329/2016/TT- BTC của Bộ Tài chính thì đối với người lao động tham gia thi công trên công trường xây dựng, đơn vị thi công buộc phải mua thêm một loại BH TNLĐ khác với mức bảo hiểm tối thiểu 100 triệu đồng/người/vụ. Như vậy theo những quy định trên, doanh nghiệp đang phải mua 2 loại bảo hiểm cùng liên quan đến TNLĐ và đều là bắt buộc, điều này gây nên sự bất hợp lý và gây tốn kém cho doanh nghiệp.

### **Phần thứ ba**

#### **ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG CÁC QUY ĐỊNH CỦA LUẬT ATVSLĐ**

1. Về kết cấu của Luật ATVSLĐ: Giữ nguyên như hiện tại.

2. Về nội dung sửa đổi, bổ sung cụ thể

2.1. Về chế độ chính sách đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đề nghị Luật sửa đổi, bổ sung quy định sau:

Đề nghị nâng mức quy định chi trả của cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trợ cấp bảo

hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người bị nạn tăng lên theo hướng: Quy định Bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp đối với NLD căn cứ theo tiền lương NLD tham gia bảo hiểm xã hội (thay bằng căn cứ tiền lương cơ sở như hiện nay). Vì theo nguyên tắc đóng - hưởng của BHXH, khi NLD tham gia đóng BHXH căn cứ vào mức lương của doanh nghiệp đăng ký thì khi tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cũng phải căn cứ vào mức lương đóng BHXH. Qua đó góp phần đảm bảo thu nhập thay thế cho người bị nạn và đảm bảo tính công bằng giữa đóng và hưởng BHXH.

2.2. Hoạt động của mạng lưới ATVSLĐ đề nghị bổ sung các quy định sau:

- Đề nghị sửa đổi, bổ sung Điều 74 luật ATVSLĐ cụ thể như sau:

+ Tại mục (b) khoản 5 Điều 74 sửa lại: “Mức phụ cấp trách nhiệm do người sử dụng lao động chi trả mức 0,1% mức tiền lương cơ sở đóng BHXH và được ghi trong quy chế hoạt động của mạng lưới ATVSV.

- Đề nghị quy định cụ thể về đối tượng và mức chi phụ cấp cho an toàn vệ sinh viên, đảm bảo doanh nghiệp phải thành lập, hoạt động và chi trả phụ cấp cho đối tượng này.

- Nghiên cứu, ban hành những quy định cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu về những công việc có tính chất đặc biệt, chuyên biệt, như: độ ồn cao, độ bụi, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; quy định cụ thể về điều trị bệnh thể nào là điều trị ổn định;... Thống nhất quy định danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong một văn bản pháp luật để dễ tra cứu, thực hiện.

Cần ban hành, sửa đổi, bổ sung các văn bản hướng dẫn thi hành Luật ATVSLĐ có chế tài đủ mạnh để xử phạt hành vi vi phạm về công tác ATVSLĐ.

2.3. Về chăm sóc sức khỏe người lao động đề nghị bổ sung:

- Cần bổ sung quy định cụ thể về chất lượng bữa ăn ca giữa giờ của người lao động, đảm bảo đủ dinh dưỡng và vệ sinh an toàn thực phẩm để người lao động có sức khỏe, làm việc tốt hơn.

Trên đây là báo cáo tổng kết thi hành Luật ATVSLĐ trong các cấp công đoàn của Công đoàn Petrovietnam./.

Trân trọng.

Nơi nhận:

- Ban CSPL&QHLD TLĐ (b/cáo);
- Thường trực CĐ CNNL;
- Các Ban/VP CĐ CNNL;
- Lưu: VT, NV.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ  
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**



**Nguyễn Mạnh Kha**



**Phụ lục 2.6**  
**THỐNG KÊ TÌNH HÌNH TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP,**  
**KHÁM SỨC KHỎE ĐỊNH KỲ, KHÁM PHÁT HIỆN BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

(Kèm theo Báo cáo số **339/BC-CĐCNNL** ngày **23/6/2025** của Công đoàn Petrovietnam)

TT	Nội dung	Năm										Cộng
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (tính hết tháng 6)	
1	Tổng số vụ TNLĐ	10	11	7	15	4	6	1	3	3	0	60
2	Tổng số người bị TNLĐ	15	10	11	7	15	4	6	1	11	0	80
3	Số vụ TNLĐ chết người	1	1	0	2	1	1	0	1	1	0	8
4	Số người chết	1	1	0	2	1	2	0	2	1	0	10
5	Số vụ công đoàn tham gia điều tra											
6	Số vụ xử phạt hành chính											
7	Số vụ đã khởi tố hình sự	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Số người được khám sức khỏe định kỳ	54.617	50.267	56.157	51.759	47.130	50.210	51.120	50.015	54.126	40.749	506.150
9	Số người được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp	20	22	20	19	17	19	21	23	28	30	Không cộng do người BNN khám hàng năm
10	Số người mắc bệnh nghề nghiệp	20	22	20	19	17	19	21	23	28	30	Không cộng do người BNN khám hàng năm