

Số: /BC-BNV

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

BÁO CÁO

Đánh giá tác động của chính sách trong dự án Luật An toàn, vệ sinh lao động (sửa đổi)

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Nội vụ báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong dự án Luật An toàn, vệ sinh lao động (sửa đổi), sau đây gọi tắt là dự án Luật, cụ thể như sau:

I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ

1. Bối cảnh, vấn đề đặt ra

1.1. Quan điểm, chủ trương của Đảng

- Chỉ thị số 31-CT/TW ngày 19/3/2024 của Ban Bí thư về tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác an toàn, vệ sinh lao động trong tình hình mới yêu cầu hoàn thiện chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; chú trọng phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cải thiện điều kiện lao động; tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm. Đây là căn cứ chính trị trực tiếp và quan trọng nhất đối với việc xây dựng Luật An toàn, vệ sinh lao động (sửa đổi).

- Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới xác định yêu cầu hoàn thiện hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất, khả thi; đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu lực, hiệu quả; tăng cường phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực. Đây là định hướng chính trị quan trọng trong việc rà soát, hoàn thiện các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

- Nghị quyết số 72-NQ/TW ngày 09/9/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá, tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân, trong đó xác định sức khỏe là vốn quý nhất của con người, là nền tảng quan trọng cho hạnh phúc của mỗi người, cho sự tồn vong của dân tộc và sự phát triển thịnh vượng, bền vững của đất nước; đồng thời yêu cầu chuyển mạnh từ tư duy tập trung khám bệnh, chữa bệnh sang chủ động phòng bệnh, chú trọng bảo vệ, chăm sóc, nâng cao sức khỏe toàn diện, liên tục theo vòng đời.

- Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về

tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW; Kết luận số 137-KL/TW ngày 28/3/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về Đề án tổ chức chính quyền địa phương hai cấp và Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đặt ra yêu cầu rà soát, sửa đổi hệ thống pháp luật để bảo đảm phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước, mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong giai đoạn mới.

- Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia xác định yêu cầu hoàn thiện thể chế, pháp luật để thúc đẩy chuyển đổi số, phát triển dữ liệu số và quản trị số. Thực tiễn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động cho thấy cần hoàn thiện cơ sở pháp lý về dữ liệu, cơ sở dữ liệu, báo cáo điện tử và quản lý trên môi trường số trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

- Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới yêu cầu xây dựng hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, đồng bộ, thống nhất, công khai, minh bạch, ổn định, khả thi; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; cải cách thủ tục hành chính; giảm chi phí tuân thủ và nâng cao hiệu quả tổ chức thi hành pháp luật.

- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân xác định yêu cầu tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh; cắt giảm điều kiện kinh doanh, giảm chi phí tuân thủ pháp luật và đổi mới phương thức quản lý nhà nước theo hướng tăng cường hậu kiểm.

- Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội và Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội đặt ra yêu cầu hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội, nâng cao hiệu quả chính sách bảo hiểm xã hội và phát huy vai trò của chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong phòng ngừa, giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp.

1.2. Căn cứ pháp lý và các Điều ước quốc tế

- Luật Tổ chức Chính phủ số 63/2025/QH15 đã xác định rõ hơn vai trò của Chính phủ; quy định cụ thể nhiệm vụ, quyền hạn của Thủ tướng Chính phủ với tư cách là người đứng đầu Chính phủ; đồng thời làm rõ thẩm quyền của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ trong quản lý nhà nước đối với ngành, lĩnh vực được phân công. Vì vậy, cần sửa đổi, bổ sung Luật An toàn, vệ sinh lao động để bảo đảm tuân thủ các nguyên tắc về phân định thẩm quyền, phân quyền, phân cấp theo quy định của Luật Tổ chức Chính phủ và thực hiện nghiêm chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Công văn số 48/CV-BCĐTKNQ18 ngày 03/5/2025 của Ban Chỉ đạo về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW của Chính phủ¹.

¹ Công văn số 48/CV-BCĐTKNQ18 ngày 03/5/2025 của Ban Chỉ đạo về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW của Chính phủ về đẩy mạnh phân quyền, phân cấp theo quy định của Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương và triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật (Luật số 70/2025/QH15) có nhiều điểm mới trong công tác xây dựng quy chuẩn kỹ thuật quốc gia. Do đó, cần rà soát các quy định về quy chuẩn kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động để bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất.

- Nghị quyết số 190/2025/QH15 ngày 19/02/2025 của Quốc hội quy định về xử lý một số vấn đề liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy nhà nước. Trong đó, có một số nội dung liên quan đến quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động như tổ chức chính quyền địa phương hai cấp, hoạt động thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động...

- Nghị quyết số 197/2025/QH15 ngày 17/5/2025 của Quốc hội về một số cơ chế, chính sách đặc biệt tạo đột phá trong xây dựng và tổ chức thi hành pháp luật. Nghị quyết tạo ra các cơ chế và chính sách đặc biệt nhằm thúc đẩy việc xây dựng và tổ chức thi hành pháp luật một cách hiệu quả hơn.

- Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật Thanh tra năm 2025 và nhiều luật chuyên ngành có liên quan như Luật Xây dựng, Luật Hóa chất, Luật Điện lực, Luật Phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ đã được sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới trong thời gian qua. Thực tiễn thi hành cho thấy một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 cần được rà soát, sửa đổi để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật, phù hợp với yêu cầu quản lý nhà nước và tổ chức thực hiện trong giai đoạn mới.

- Việt Nam là thành viên của nhiều Điều ước quốc tế và công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) có liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động, trong đó có Công ước số 155 về an toàn, vệ sinh lao động và môi trường lao động, Công ước số 187 về cơ chế thúc đẩy an toàn, vệ sinh lao động, Công ước số 81 về thanh tra lao động và các cam kết lao động trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Việc sửa đổi Luật An toàn, vệ sinh lao động nhằm tiếp tục nội luật hóa các cam kết quốc tế, nâng cao mức độ tương thích của hệ thống pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

- Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2025 quy định việc xây dựng luật phải xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện thể chế, bảo đảm tính hợp hiến, tính thống nhất của hệ thống pháp luật, khắc phục những hạn chế, bất cập phát sinh từ thực tiễn thi hành và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

1.3. Về căn cứ thực tiễn

Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 được Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 25/6/2015 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2016. Sau 10 năm triển khai, Luật đã tạo chuyển biến tích cực trong công tác bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, góp phần hoàn thiện công tác quản lý nhà nước, nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động, cải thiện điều kiện lao động. Tuy nhiên, cùng với những kết quả đạt được, quá trình thi hành Luật cũng bộc lộ một số tồn tại, hạn chế và phát sinh những yêu cầu mới cần được nghiên cứu, hoàn thiện thông qua việc xây dựng các chính sách sửa đổi Luật. Cụ thể như sau:

a) Những kết quả đạt được

Qua gần 10 năm thi hành, Luật An toàn, vệ sinh lao động đã tạo chuyển biến tích cực trong công tác bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, thể hiện trên các mặt chủ yếu sau:

- Hành lang pháp lý về an toàn, vệ sinh lao động ngày càng hoàn thiện. Sau khi Luật An toàn, vệ sinh lao động có hiệu lực, các cơ quan có thẩm quyền đã ban hành trên 100 văn bản quy phạm pháp luật nhằm cụ thể hóa các quy định của Luật, tạo cơ sở pháp lý tương đối đầy đủ cho việc tổ chức thực hiện.

- Công tác tổ chức thi hành Luật được triển khai tương đối đồng bộ từ trung ương đến địa phương. Công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động được đẩy mạnh, với nhiều hình thức đa dạng, góp phần nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động.

- Công tác thanh tra, kiểm tra được tăng cường, tập trung vào các ngành, nghề, lĩnh vực có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

- Hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và quan trắc môi trường lao động được xã hội hóa mạnh mẽ, huy động nguồn lực xã hội tham gia cung cấp dịch vụ, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của doanh nghiệp và người lao động.

- Công tác khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động; khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và thực hiện chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được triển khai ngày càng nền nếp, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và bảo đảm quyền, lợi ích của người lao động.

- Việc tổ chức thực hiện Luật đã mang lại nhiều kết quả tích cực, thể hiện qua các chỉ tiêu chủ yếu về an toàn, vệ sinh lao động được cải thiện như:

- + Số cơ sở thực hiện chế độ báo cáo tai nạn lao động tăng từ bình quân 17.833 cơ sở/năm (giai đoạn 2011-2015) lên 23.455 cơ sở/năm (giai đoạn 2016- 2020), 55.412 cơ sở/năm giai đoạn 2021-2025; số lao động thuộc các cơ sở thực hiện chế độ báo cáo tăng từ 8,29 triệu người (giai đoạn 2011-2015) lên 12,77 triệu người (giai đoạn 2021-2025).

- + Số mẫu quan trắc môi trường lao động bình quân hằng năm tăng từ 570.216 mẫu (giai đoạn 2011-2015) lên 1.160.592 mẫu (giai đoạn 2021- 2025); số người lao động được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp bình quân hằng năm tăng từ 110.639 người/năm lên 394.313 người/năm tính trong cùng giai đoạn.

- + Đặc biệt, tần suất tai nạn lao động chết người tính trên 100.000 người tham gia bảo hiểm xã hội giảm từ 5,85 (giai đoạn 2011-2015) xuống 3,0 (giai đoạn 2021-2025); theo số liệu báo cáo của các địa phương, tần suất tai nạn lao động chết người giảm tương ứng từ 7,56 xuống còn 4,77 tính trong cùng giai đoạn.

b) Tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, kết quả tổng kết gần 10 năm thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động cho thấy một số quy định của Luật đã bộc lộ hạn chế, bất cập hoặc không còn phù hợp với yêu cầu thực tiễn, cụ thể như sau:

- Một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động chưa bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với hệ thống pháp luật hiện hành, đặc biệt là các luật được ban hành hoặc sửa đổi sau thời điểm Luật có hiệu lực như Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật Tổ chức Chính phủ năm 2025, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025, Luật Thanh tra năm 2025, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật năm 2025 và các luật có liên quan.

- Quá trình đổi mới tổ chức bộ máy nhà nước và yêu cầu đổi mới phương thức quản lý nhà nước đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện các quy định của Luật. Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, cải cách thủ tục hành chính, chuyển đổi số và xây dựng Chính phủ số đòi hỏi phải rà soát, sửa đổi các quy định của Luật nhằm bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và tính khả thi trong tổ chức thực hiện.

- Mặc dù tần suất tai nạn lao động có xu hướng giảm, song tình hình tai nạn lao động nghiêm trọng và đặc biệt nghiêm trọng vẫn diễn biến phức tạp, gây thiệt hại lớn về người và tài sản².

- Bên cạnh đó, quá trình tổng kết thi hành Luật cũng cho thấy một số quy định của Luật đã phát sinh bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện như quy định về khám sức khỏe, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hoạt động dịch vụ trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động...

c) Nguyên nhân

- Về khách quan, sau gần 10 năm thi hành, bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội đã có nhiều thay đổi. Quá trình phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số; sự xuất hiện của các mô hình sản xuất, loại hình việc làm và phương thức tổ chức lao động mới làm phát sinh nhiều nguy cơ, rủi ro mới về an toàn, vệ sinh lao động. Đồng thời, nhiều luật có liên quan như Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Thanh tra, Luật Tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật cùng nhiều luật

² vụ tai nạn lao động ngày 03/4/2024 tại Công ty Than Thống Nhất - TKV làm 04 người tử vong; vụ tai nạn lao động ngày 22/4/2024 tại Công ty Cổ phần Xi măng và Khoáng sản Yên Bái làm 07 người tử vong, 03 người bị thương; vụ tai nạn lao động ngày 01/5/2024 tại Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Gỗ Bình Minh làm 06 người tử vong, 05 người bị thương; vụ tai nạn lao động ngày 13/5/2024 tại Công ty Than Quang Hanh - TKV làm 03 người tử vong, 01 người bị thương; vụ tai nạn lao động ngày 24/01/2025 tại Công ty Cổ phần Xi măng Sông Lam 2 làm 03 người tử vong; vụ tai nạn lao động ngày 25/5/2025 tại Công ty Cổ phần Gạch men Phương Nam làm 02 người tử vong, 03 người bị thương nặng; vụ tai nạn lao động ngày 16/5/2025 tại Dự án Thủy điện Tà Páo Hồ 1A làm 05 người tử vong, 04 người bị thương; vụ tai nạn lao động ngày 29/5/2025 tại Công ty TNHH Xử lý Môi trường sạch Việt Nam làm 02 người tử vong; vụ tai nạn lao động ngày 05/6/2025 tại Dự án Đảo Thiên Trúc thuộc Khu du lịch - Đô thị Sơn Tiên làm 02 người tử vong; vụ tai nạn lao động ngày 28/6/2025 tại Công ty Quốc tế Hợp Pháp làm 06 người tử vong, 02 người bị thương nặng; vụ tai nạn lao động ngày 28/9/2025 tại Công ty Than Dương Huy - TKV làm 03 người tử vong, 02 người bị thương...

chuyên ngành khác đã được sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới. Bên cạnh đó, yêu cầu hội nhập quốc tế, thực hiện các cam kết lao động quốc tế và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia cũng đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

- Về chủ quan, một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động còn thiếu tính dự báo, chưa theo kịp sự phát triển của thực tiễn; một số quy định còn mang tính nguyên tắc hoặc chưa đủ cụ thể, dẫn đến phát sinh nhiều cách hiểu và cách áp dụng khác nhau trong quá trình tổ chức thực hiện. Việc rà soát, sửa đổi, bổ sung Luật chưa được thực hiện kịp thời khi bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội và hệ thống pháp luật có nhiều thay đổi, dẫn đến một số quy định không còn phù hợp hoặc chưa bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với pháp luật hiện hành.

Những kết quả đạt được và những hạn chế, bất cập trong quá trình thi hành Luật là cơ sở thực tiễn để nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật An toàn, vệ sinh lao động nhằm khắc phục các vướng mắc phát sinh, bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật, đáp ứng yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy, phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH

1. Mục đích xây dựng chính sách

Việc xây dựng các chính sách trong Luật An toàn, vệ sinh lao động (sửa đổi) nhằm giải quyết những bất cập, vướng mắc phát sinh trong quá trình thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015; đáp ứng yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy nhà nước, phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Thông qua việc xây dựng các chính sách, hoàn thiện các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động phù hợp với yêu cầu quản lý nhà nước và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới; góp phần nâng cao hiệu quả phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; bảo đảm tốt hơn quyền của người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp và đất nước.

2. Quan điểm xây dựng chính sách

- Thứ nhất, thể chế hóa đầy đủ, kịp thời các chủ trương, đường lối của Đảng; bảo đảm tính hợp hiến, tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật; kế thừa các quy định còn phù hợp của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, sửa đổi, bổ sung các quy định không còn phù hợp với thực tiễn.

- Thứ hai, lấy người lao động làm trung tâm, lấy phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp làm trọng tâm; tăng cường nhận diện nguy cơ, đánh giá và kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và dữ liệu trong công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Thứ ba, hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động theo hướng phân cấp, phân quyền rõ ràng, phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước; nâng cao hiệu lực, hiệu quả phối hợp và tổ chức thi hành pháp luật.

- Thứ tư, phát huy vai trò, trách nhiệm và sự tham gia của người sử dụng lao động, người lao động, các tổ chức đại diện, tổ chức cung cấp dịch vụ và các chủ thể có liên quan; huy động các nguồn lực hợp pháp tham gia công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Thứ năm, bảo đảm phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, các Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên; tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

III. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH

Bốn chính sách đề xuất trong dự án Luật đều kế thừa các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, đồng thời sửa đổi, bổ sung những nội dung còn bất cập, vướng mắc trong quá trình tổ chức thi hành và bổ sung một số quy định mới để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Nội dung đánh giá tác động tập trung làm rõ các quy định được sửa đổi, bổ sung, các quy định mới được đề xuất; đồng thời phân tích sự cần thiết, tính hợp lý, tính khả thi và những tác động dự kiến của từng chính sách, cụ thể như sau:

1. Chính sách 1. Hoàn thiện cơ chế phân cấp, phân quyền và trách nhiệm quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động

1.1. Bối cảnh xây dựng chính sách:

Việc xây dựng chính sách được đặt ra trong bối cảnh thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp; tăng cường phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát, trách nhiệm giải trình và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

Cùng với quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, nhiều văn bản pháp luật quan trọng đã được ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung, làm thay đổi căn cứ pháp lý về tổ chức và thực hiện quản lý nhà nước³.

Trong khi đó, nhiều quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 được xây dựng trên cơ sở mô hình tổ chức bộ máy, cấp chính quyền và phương thức quản lý tại thời điểm ban hành Luật. Một số quy định còn xác định trực tiếp trách nhiệm, thẩm quyền của từng cơ quan, từng cấp chính quyền hoặc phân công nhiệm vụ theo mô hình tổ chức trước đây, nên không còn phù hợp khi chức năng,

³- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tiêu chuẩn và Quy chuẩn kỹ thuật năm 2025 đặt ra yêu cầu sửa đổi các quy định liên quan đến thẩm quyền xây dựng, ban hành tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động và cơ chế áp dụng các tiêu chuẩn, quy chuẩn trong thực tiễn.

- Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025 đặt ra yêu cầu hoàn thiện các quy định về phân cấp, phân quyền, xác định rõ trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các cấp trong quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động, phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

- Luật Tổ chức Chính phủ năm 2025 đặt ra yêu cầu rà soát, hoàn thiện các quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước, thẩm quyền và cơ chế phối hợp giữa Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ và chính quyền địa phương trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động...

nhệm vụ, cơ cấu tổ chức và thẩm quyền của các cơ quan nhà nước đã có sự thay đổi. Cách quy định này cũng làm giảm tính ổn định và linh hoạt của Luật, bởi mỗi khi tổ chức bộ máy hoặc thẩm quyền của cơ quan nhà nước thay đổi thì phải tiếp tục sửa đổi quy định tại Luật.

Qua gần 10 năm thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn cũng cho thấy một số bất cập trong phân cấp, phân quyền và phối hợp thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động. Trách nhiệm quản lý đối với một số nội dung còn phân tán theo ngành, lĩnh vực; cơ chế phối hợp giữa các cơ quan chưa đầy đủ, thiếu thống nhất⁴.

Từ bối cảnh nêu trên, cần hoàn thiện đồng bộ các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động về trách nhiệm, thẩm quyền quản lý nhà nước; phân cấp, phân quyền; cơ chế phối hợp và tổ chức thực hiện. Luật cần tập trung quy định các nguyên tắc, nội dung và trách nhiệm quản lý nhà nước chủ yếu, đồng thời giao Chính phủ quy định cụ thể cơ quan, cấp chính quyền thực hiện từng nhiệm vụ để bảo đảm phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy, đáp ứng yêu cầu quản lý trong từng giai đoạn và hạn chế phải sửa đổi Luật khi tổ chức bộ máy tiếp tục được điều chỉnh.

1.2. Mục tiêu xây dựng chính sách:

1.2.1. Mục tiêu tổng quát

Hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và tổ chức thi hành pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

1.2.2. Mục tiêu cụ thể

- Bảo đảm phân định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của các cơ quan trong quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.
- Đổi mới cơ chế tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động đáp ứng yêu cầu quản lý trong giai đoạn mới.

1.3. Vấn đề cần giải quyết và nguyên nhân của vấn đề:

1.3.1. Vấn đề 1. Một số quy định về trách nhiệm, thẩm quyền quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động chưa phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước và chính quyền địa phương hiện hành.

Nguyên nhân: Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 được xây dựng trong bối cảnh mô hình tổ chức bộ máy nhà nước và chính quyền địa phương khác với hiện nay. Việc thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy, tổ chức chính quyền địa phương hai cấp và ban hành các luật mới về tổ chức bộ máy nhà nước đã làm thay đổi chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của các cơ quan quản lý nhà nước, đòi hỏi phải rà soát, sửa đổi các quy định về phân cấp, phân quyền và trách nhiệm quản lý nhà nước trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

⁴ Việc phân công trách nhiệm quản lý nhà nước đối với máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động còn phân tán giữa nhiều bộ, ngành; dữ liệu về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và hoạt động dịch vụ trong lĩnh vực còn phân tán, chưa được kết nối, chia sẻ và khai thác hiệu quả phục vụ quản lý nhà nước...

1.3.2. Vấn đề 2. Cơ chế tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động chưa đáp ứng yêu cầu quản lý trong giai đoạn mới.

Nguyên nhân: Một số quy định của Luật hiện hành chưa được sửa đổi, bổ sung kịp thời để phù hợp với yêu cầu đổi mới phương thức quản lý nhà nước, pháp luật về thanh tra và các quy định pháp luật có liên quan; cơ chế phối hợp và sự tham gia của các cơ quan, tổ chức trong công tác an toàn, vệ sinh lao động chưa được quy định đầy đủ, ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

1.4. Nội dung của chính sách

a) Hoàn thiện cơ chế xác định trách nhiệm, thẩm quyền của các cơ quan quản lý nhà nước và phân định thẩm quyền giữa các cấp chính quyền phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước và chính quyền địa phương hai cấp

- Hoàn thiện cơ chế quy định trách nhiệm quản lý nhà nước theo hướng Luật quy định nguyên tắc, Chính phủ quy định chi tiết để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với pháp luật về tổ chức bộ máy nhà nước.

- Hoàn thiện quy định về xây dựng, ban hành tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động.

- Hoàn thiện quy định về Hội đồng quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động và Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cấp tỉnh.

b) Hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động

- Hoàn thiện quy định kiểm tra chuyên ngành trong quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

- Hoàn thiện quy định về khai báo, điều tra, thống kê và báo cáo tai nạn lao động phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước và chính quyền địa phương hiện hành⁵;

- Hoàn thiện vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và tổ chức xã hội - nghề nghiệp trong tuyên truyền, giám sát, phối hợp và tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động.

1.5. Các giải pháp thực hiện chính sách

1.5.1. Giải pháp 1. Giữ nguyên các quy định hiện hành

Tiếp tục thực hiện các quy định hiện hành của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 về trách nhiệm quản lý nhà nước, phân công nhiệm vụ, cơ chế phối hợp và tổ chức thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

⁵ Để phù hợp kết cấu Luật, một số vướng mắc sẽ giải quyết tại Nghị định, hăng hăng như trong phối hợp điều tra tai nạn lao động giữa cơ quan công an và Đoàn điều tra tai nạn lao động (khâu khám nghiệm hiện trường, lấy lời khai – tường trình của nạn nhân và những người liên quan; khâu cung cấp, bàn giao hồ sơ, tài liệu liên quan đến vụ tai nạn lao động từ cơ quan công an cho Đoàn điều tra tai nạn lao động)...

1.5.2. Giải pháp 2. Hoàn thiện một số quy định về quản lý nhà nước để phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước

Giải pháp này tập trung sửa đổi các quy định nhằm bảo đảm thống nhất với Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Thanh tra và các quy định pháp luật có liên quan; đồng thời giữ ổn định cơ chế phân cấp thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước hiện hành.

Trong đó:

- Quy định rõ một bộ là cơ quan đầu mối giúp Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động; các bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình chủ trì quản lý các nội dung chuyên ngành được giao và phối hợp trong quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

- Bỏ quy định chi tiết trách nhiệm của từng bộ trong Luật, giao Chính phủ quy định chi tiết.

- Sửa đổi quy định về kiểm tra chuyên ngành, tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật, Hội đồng An toàn, vệ sinh lao động và vai trò của các tổ chức.

- Đối với một số nhiệm vụ (như tiếp nhận khai báo, báo cáo định kỳ về tai nạn lao động; khai báo máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động; điều tra tai nạn lao động) giữ nguyên việc tiếp tục giao cơ quan chuyên môn giúp việc quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thực hiện như hiện hành, chưa phân cấp cho cấp xã; các nhiệm vụ từ cấp huyện chuyển lên cấp tỉnh.

1.5.3. Giải pháp 3. Hoàn thiện đồng bộ cơ chế quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước

Giải pháp này kế thừa toàn bộ Giải pháp 2, đồng thời điều chỉnh cơ chế phân cấp để đồng bộ với mô hình chính quyền địa phương hai cấp và năng lực triển khai thực tiễn.

Ngoài các nội dung của Giải pháp 2, bổ sung định hướng giao Chính phủ quy định cơ quan có thẩm quyền thực hiện các nhiệm vụ: tiếp nhận khai báo, báo cáo định kỳ về tai nạn lao động; khai báo máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động; điều tra tai nạn lao động và các nhiệm vụ quản lý nhà nước khác. Trong đó:

- Trước mắt, trong Nghị định hướng dẫn, dự kiến các nhiệm vụ này tiếp tục do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thực hiện để bảo đảm tính ổn định;

- Khi cấp xã đáp ứng điều kiện về tổ chức bộ máy, nhân lực chuyên môn và hạ tầng số để ứng dụng công nghệ thông tin, Chính phủ thực hiện phân cấp các nhiệm vụ phù hợp cho cấp xã nhằm đồng bộ với chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của chính quyền địa phương hai cấp, không phải sửa đổi Luật.

1.6. Đánh giá tác động của các giải pháp:

1.6.1. Đánh giá Giải pháp 1 (Giữ nguyên các quy định hiện hành)

1.6.1.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

- Tác động tích cực: Không làm phát sinh yêu cầu sửa đổi, bổ sung hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hiện hành; bảo đảm tính ổn định trước mắt của các quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước, phân công nhiệm vụ, cơ chế phối hợp, thanh tra, kiểm tra và tổ chức thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

- Tác động tiêu cực: Không khắc phục được tình trạng một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động hiện hành không còn phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước, mô hình chính quyền địa phương hai cấp và các quy định pháp luật mới về tổ chức Chính phủ, tổ chức chính quyền địa phương, thanh tra, phân cấp, phân quyền. Do đó, giải pháp này chưa bảo đảm đầy đủ tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật.

1.6.1.2. Tác động về kinh tế

a) Đối với cơ quan nhà nước

- Tác động tích cực:

+ Không phát sinh chi phí xây dựng, sửa đổi văn bản quy phạm pháp luật và văn bản hướng dẫn thi hành.

+ Không phát sinh chi phí đào tạo, tập huấn hoặc tổ chức triển khai các quy định mới.

+ Không phát sinh chi phí điều chỉnh cơ cấu tổ chức, phân công nhiệm vụ hoặc quy trình quản lý hiện hành.

- Tác động tiêu cực:

+ Tiếp tục phát sinh chi phí quản lý do tình trạng chồng chéo, giao thoa hoặc chưa rõ trách nhiệm giữa các cơ quan trong một số nội dung quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

+ Hiệu quả sử dụng nguồn lực quản lý nhà nước chưa được tối ưu do một số quy định không còn phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy hiện hành.

b) Đối với người sử dụng lao động, doanh nghiệp

- Tác động tích cực:

+ Không phát sinh chi phí tuân thủ mới.

+ Không phát sinh chi phí chuyển đổi quy trình, hồ sơ hoặc thực hiện các nghĩa vụ pháp lý mới.

- Tác động tiêu cực:

+ Một số bất cập về đầu mối quản lý, cơ chế phối hợp hoặc xử lý công việc giữa các cơ quan nhà nước tiếp tục tồn tại, có thể làm kéo dài thời gian giải quyết công việc liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động.

+ Chi phí tuân thủ gián tiếp phát sinh do việc áp dụng pháp luật chưa thật sự thống nhất hoặc còn có cách hiểu khác nhau giữa các cơ quan thực hiện (như công tác kiểm định kỹ thuật an toàn lao động).

c) Đối với người lao động

- Tác động tích cực: Không làm thay đổi quyền, nghĩa vụ và các cơ chế bảo vệ hiện hành về an toàn, vệ sinh lao động.

- Tác động tiêu cực:

- + Người lao động chưa được hưởng lợi từ việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và cải thiện cơ chế thực thi pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

- + Một số bất cập trong tổ chức thực hiện pháp luật (như việc điều tra tai nạn lao động) có thể ảnh hưởng gián tiếp đến hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

d) Đối với xã hội

- Tác động tích cực: Không phát sinh chi phí xã hội cho việc chuyển đổi cơ chế quản lý hoặc tổ chức thực hiện pháp luật.

- Tác động tiêu cực:

- + Các hạn chế trong cơ chế quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động tiếp tục tồn tại, làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn lực xã hội cho công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- + Chưa tạo động lực để nâng cao chất lượng quản trị nhà nước và cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

1.6.1.3. Tác động xã hội

a) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực:

- + Không làm phát sinh yêu cầu mới trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

- + Không làm phát sinh thay đổi về trách nhiệm pháp lý hoặc cơ chế quản lý hiện hành.

- Tác động tiêu cực:

- + Chưa tạo điều kiện thuận lợi hơn trong việc tiếp cận, thực hiện hoặc phối hợp với cơ quan nhà nước về các vấn đề liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động.

- + Một số khó khăn phát sinh từ việc phân định trách nhiệm hoặc phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước tiếp tục tồn tại.

b) Đối với người lao động

- Tác động tích cực:

- + Không làm thay đổi các quyền và lợi ích hiện hành của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động.

- + Không phát sinh nghĩa vụ mới đối với người lao động.

- Tác động tiêu cực:

- + Người lao động chưa được hưởng lợi từ việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

+ Một số bất cập trong cơ chế phối hợp, kiểm tra, giám sát và tổ chức thực hiện tiếp tục tồn tại, có thể ảnh hưởng đến hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong thực tiễn.

c) Đối với cơ quan, tổ chức có liên quan

- Tác động tích cực: Không phát sinh thay đổi về chức năng, nhiệm vụ hoặc cơ chế phối hợp hiện hành.

- Tác động tiêu cực:

+ Một số hạn chế trong cơ chế phối hợp, tổ chức thực hiện và theo dõi thi hành pháp luật tiếp tục được duy trì.

+ Chưa tạo động lực để nâng cao chất lượng quản trị và hiệu quả thực thi pháp luật trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

d) Đối với xã hội

- Tác động tích cực: Bảo đảm tính ổn định của cơ chế quản lý nhà nước hiện hành trong ngắn hạn.

- Tác động tiêu cực:

+ Chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị nhà nước, sắp xếp tổ chức bộ máy và phân cấp, phân quyền trong giai đoạn mới.

+ Chưa tạo được sự chuyển biến rõ nét trong nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, qua đó ảnh hưởng đến mục tiêu xây dựng môi trường lao động an toàn, bền vững.

1.6.1.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực: Không làm phát sinh thủ tục hành chính mới; không làm thay đổi hồ sơ, trình tự, cách thức thực hiện các thủ tục hành chính hiện hành trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

b) Tác động tiêu cực: Không tạo cơ sở để rà soát, đơn giản hóa hoặc điều chỉnh các thủ tục, quy trình thực hiện đang gắn với mô hình tổ chức bộ máy và cơ quan có thẩm quyền trước đây; chưa đáp ứng yêu cầu cải cách thủ tục hành chính, giảm chi phí tuân thủ và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện trong bối cảnh mới.

1.6.1.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước, nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực: Không làm phát sinh yêu cầu thành lập tổ chức mới, không làm tăng biên chế, không làm thay đổi ngay nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức đang thực hiện quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

b) Tác động tiêu cực: Tiếp tục duy trì các quy định chưa phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước hiện hành; chưa phân định rõ trách nhiệm, thẩm quyền giữa các cơ quan quản lý nhà nước và chính quyền địa phương trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Điều này có thể ảnh hưởng đến tính thống nhất, thông suốt và hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

1.6.1.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực: Giải pháp không làm phát sinh sự phân biệt đối xử về giới; quyền và nghĩa vụ của lao động nam, lao động nữ trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động tiếp tục được thực hiện theo quy định hiện hành.

b) Tác động tiêu cực: Không có tác động tiêu cực trực tiếp về giới. Tuy nhiên, việc không hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước có thể gián tiếp ảnh hưởng đến hiệu quả bảo vệ các nhóm lao động dễ bị tổn thương, trong đó có lao động nữ làm việc trong khu vực có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

1.6.1.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực: Giải pháp có tính khả thi cao trong ngắn hạn vì không yêu cầu sửa đổi pháp luật, không phát sinh chi phí tổ chức thực hiện mới, không làm thay đổi cơ chế quản lý hiện hành.

b) Tác động tiêu cực: Tính khả thi trong dài hạn thấp do không giải quyết được các bất cập phát sinh từ thực tiễn thi hành Luật và không đáp ứng yêu cầu hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước, mô hình chính quyền địa phương và hệ thống pháp luật hiện hành.

1.6.1.8. Kết luận về Giải pháp 1

Giải pháp giữ nguyên quy định hiện hành có ưu điểm là bảo đảm tính ổn định trước mắt, không làm phát sinh chi phí tuân thủ mới, không làm thay đổi tổ chức bộ máy và thủ tục hành chính hiện hành. Tuy nhiên, giải pháp này không khắc phục được các bất cập về trách nhiệm quản lý nhà nước, phân cấp, phân quyền, cơ chế phối hợp, kiểm tra và tổ chức thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; chưa bảo đảm yêu cầu thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật trong bối cảnh tổ chức bộ máy nhà nước và chính quyền địa phương đã có nhiều thay đổi. Vì vậy, không lựa chọn Giải pháp 1.

1.6.2. Đánh giá Giải pháp 2 (Sửa đổi, bổ sung một số quy định về quản lý nhà nước để phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước)

1.6.2.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực:

- Bảo đảm sự thống nhất của Luật An toàn, vệ sinh lao động với Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Thanh tra năm 2025, Luật Tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật và các quy định pháp luật có liên quan.

- Khắc phục một số bất cập của Luật hiện hành về cơ quan đầu mối quản lý nhà nước, trách nhiệm của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ chế kiểm tra chuyên ngành và một số thiết chế quản lý nhà nước.

- Không làm thay đổi lớn cơ chế quản lý nhà nước hiện hành, thuận lợi trong quá trình chuyển tiếp và tổ chức thực hiện.

- Qua rà soát, chính sách này không có nội dung mâu thuẫn, chồng chéo hoặc không phù hợp với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

b) Tác động tiêu cực:

- Chưa giải quyết đồng bộ yêu cầu phân cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

- Các nhiệm vụ như tiếp nhận khai báo, tiếp nhận báo cáo định kỳ tai nạn lao động, khai báo máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động... vẫn tiếp tục thực hiện theo cơ chế hiện hành, chưa phát huy vai trò của cấp xã.

- Chưa tạo được cơ sở pháp lý để Chính phủ chủ động điều chỉnh việc phân cấp khi điều kiện tổ chức bộ máy, nhân lực và hạ tầng số của cấp xã được bảo đảm.

1.6.2.2. Tác động kinh tế

a) Đối với cơ quan nhà nước

- Tác động tích cực:

+ Không phát sinh chi phí đầu tư, đào tạo và tổ chức lại bộ máy để tiếp nhận thêm nhiệm vụ ở cấp xã.

+ Giảm chi phí chuyển đổi do vẫn duy trì cơ chế quản lý và quy trình thực hiện hiện hành.

- Tác động tiêu cực:

+ Cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh vẫn phải tiếp nhận, xử lý khối lượng lớn hồ sơ khai báo, báo cáo tai nạn lao động và khai báo máy, thiết bị trên phạm vi toàn tỉnh.

+ Chưa tận dụng được nguồn lực của chính quyền cấp xã trong thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước tại địa bàn.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực:

+ Không phải thay đổi ngay quy trình thực hiện các thủ tục hành chính.

+ Hạn chế phát sinh chi phí chuyển đổi trong giai đoạn đầu.

- Tác động tiêu cực:

+ Chưa giảm đáng kể thời gian, chi phí đi lại và chi phí tuân thủ do đầu mối tiếp nhận thủ tục vẫn chủ yếu ở cấp tỉnh.

c) Đối với người lao động

- Tác động tích cực: Không làm gián đoạn việc giải quyết các thủ tục liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động.

- Tác động tiêu cực: Người lao động, đặc biệt là người làm việc không có quan hệ lao động, chưa được tiếp cận thuận lợi hơn với cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương.

d) Đối với xã hội

- Tác động tích cực: Bảo đảm tính ổn định của hệ thống quản lý nhà nước trong giai đoạn chuyển tiếp.

- Tác động tiêu cực: Chưa khai thác hiệu quả nguồn lực của chính quyền cấp xã trong quản lý nhà nước đối với hộ kinh doanh, làng nghề và khu vực lao động phi chính thức.

1.6.2.3. Tác động xã hội

a) Đối với người lao động

- Tác động tích cực: Việc thực hiện các chế độ, chính sách không bị gián đoạn do cơ chế quản lý cơ bản được giữ ổn định.

- Tác động tiêu cực: Chưa nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động ngay tại địa bàn cấp xã.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực: Không phát sinh yêu cầu điều chỉnh lớn trong quá trình thực hiện pháp luật.

- Tác động tiêu cực: Chưa tạo thuận lợi đáng kể trong việc thực hiện các thủ tục hành chính liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động.

c) Đối với cơ quan, tổ chức có liên quan

- Tác động tích cực: Làm rõ hơn trách nhiệm của một số cơ quan quản lý nhà nước và nâng cao hiệu quả phối hợp.

- Tác động tiêu cực: Chưa phát huy đầy đủ vai trò của UBND cấp xã trong quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

d) Đối với xã hội

- Tác động tích cực: Góp phần nâng cao chất lượng thực thi pháp luật và bảo đảm tính ổn định của hoạt động quản lý nhà nước.

- Tác động tiêu cực: Chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới quản trị nhà nước và phân cấp, phân quyền theo chủ trương của Đảng và Nhà nước

1.6.2.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực: Một số thủ tục được đơn giản hóa do làm rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước và sửa đổi quy định không còn phù hợp.

b) Tác động tiêu cực: Chưa tạo điều kiện để người dân, doanh nghiệp thực hiện các thủ tục hành chính ngay tại cấp xã; chưa tạo cơ sở để cải cách đồng bộ các thủ tục hành chính gắn với mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

1.6.2.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước, nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực:

- Không phát sinh yêu cầu sắp xếp lớn về tổ chức bộ máy, biên chế hoặc đào tạo nhân lực chuyên môn ở cấp xã.

- Bảo đảm sự ổn định trong tổ chức thực hiện của các cơ quan quản lý nhà nước hiện hành.

b) Tác động tiêu cực:

- Chưa đồng bộ giữa chức năng quản lý nhà nước của chính quyền cấp xã với thẩm quyền thực hiện các nhiệm vụ chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động.

- Chưa tạo cơ sở để từng bước phân cấp các nhiệm vụ quản lý nhà nước cho cấp xã khi đủ điều kiện về nhân lực, hạ tầng số và năng lực quản lý.

1.6.2.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực: Góp phần nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với mọi người lao động, trong đó có lao động nữ và các nhóm lao động dễ bị tổn thương.

b) Tác động tiêu cực: Không có tác động tiêu cực trực tiếp về giới.

1.6.2.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực:

- Có tính khả thi cao do không làm thay đổi lớn cơ chế quản lý nhà nước và mô hình tổ chức thực hiện hiện hành.

- Không phát sinh yêu cầu đầu tư lớn về nhân lực, tài chính và hạ tầng để triển khai ngay ở cấp xã.

b) Tác động tiêu cực:

- Khả năng giải quyết triệt để mục tiêu phân cấp, phân quyền còn hạn chế.

- Khi cấp xã đáp ứng điều kiện thực hiện, vẫn phải sửa đổi Luật nếu muốn tiếp tục điều chỉnh thẩm quyền giữa các cấp chính quyền.

1.6.2.8. Kết luận về Giải pháp 2

Giải pháp 2 có ưu điểm là bảo đảm tính ổn định, khả thi và phù hợp trong giai đoạn chuyển tiếp; khắc phục được một số bất cập của Luật hiện hành và bảo đảm tính thống nhất với các luật mới về tổ chức bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, giải pháp này chưa giải quyết được yêu cầu phân cấp, phân quyền gắn với mô hình chính quyền địa phương hai cấp, chưa phát huy vai trò của chính quyền cấp xã trong quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động, đồng thời chưa tạo cơ sở pháp lý để Chính phủ chủ động điều chỉnh việc phân cấp theo lộ trình khi điều kiện tổ chức bộ máy, nhân lực và hạ tầng số được bảo đảm. Vì vậy, giải pháp này chỉ đáp ứng một phần mục tiêu chính sách và chưa phải là phương án tối ưu.

1.6.3. Đánh giá Giải pháp 3 (Hoàn thiện đồng bộ cơ chế quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước)

1.6.3.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Bảo đảm sự thống nhất của Luật An toàn, vệ sinh lao động với Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Thanh tra, Luật Tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật và các quy định pháp luật có liên quan.

- Khắc phục đồng bộ các bất cập về trách nhiệm quản lý nhà nước, cơ chế phối hợp, kiểm tra chuyên ngành và tổ chức thực hiện.

- Thiết lập cơ sở pháp lý để Chính phủ chủ động phân định, điều chỉnh thẩm quyền giữa các cấp chính quyền theo yêu cầu quản lý và điều kiện thực tiễn mà không phải sửa đổi Luật.

- Bảo đảm đồng bộ giữa chức năng quản lý nhà nước của chính quyền cấp xã theo mô hình hai cấp với lộ trình phân cấp các nhiệm vụ chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động.

- Qua rà soát, các chính sách không có nội dung mâu thuẫn, trái hoặc chưa tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên; đồng thời góp phần nâng cao mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Kết quả rà soát chi tiết được trình bày tại Báo cáo rà soát chủ trương, đường lối của Đảng, quy định của pháp luật và điều ước quốc tế có liên quan đến các chính sách của dự án Luật An toàn, vệ sinh lao động (sửa đổi).

b) Tác động tiêu cực

- Cần sửa đổi đồng bộ các Nghị định, Thông tư hướng dẫn.

- Cần xây dựng lộ trình phân cấp gắn với điều kiện về nhân lực, hạ tầng số và năng lực thực hiện của cấp xã.

1.6.3.2. Tác động kinh tế

a) Đối với cơ quan nhà nước

- Tác động tích cực

- + Giảm chi phí quản lý lâu dài do các nhiệm vụ quản lý nhà nước được phân cấp phù hợp với từng cấp chính quyền.

- + Giảm áp lực tiếp nhận hồ sơ cho cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh khi từng bước phân cấp cho cấp xã.

- Tác động tiêu cực: Giai đoạn đầu phát sinh chi phí đào tạo, hướng dẫn, hoàn thiện hạ tầng số và cơ sở dữ liệu phục vụ phân cấp, ước khoảng 10 tỷ đồng. Đây là khoản kinh phí cần thiết để bảo đảm tổ chức thi hành Luật, không phải chi phí phát sinh do tăng biên chế hoặc thành lập tổ chức mới⁶.

b) Đối với người sử dụng lao động, doanh nghiệp

- Tác động tích cực:

- + Khi đủ điều kiện phân cấp, doanh nghiệp có thể thực hiện khai báo, báo cáo và các thủ tục hành chính ngay tại địa bàn cấp xã, giảm thời gian và chi phí đi lại.

- + Giảm chi phí tuân thủ do đầu mối tiếp nhận được xác định linh hoạt theo từng giai đoạn.

- Tác động tiêu cực: Trong thời gian đầu triển khai có thể phát sinh chi phí tìm hiểu, cập nhật và thích ứng với các quy định mới.

c) Đối với người lao động

- Tác động tích cực:

⁶ Trường hợp tổ chức tập huấn cho khoảng 02 công chức tại mỗi đơn vị hành chính cấp xã trên phạm vi cả nước, với chi phí ước tính bình quân khoảng 01 triệu đồng/người, tổng kinh phí ước khoảng 10 tỷ đồng cho một đợt tập huấn và sẽ được bố trí trong dự toán chi thường xuyên theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

- + Được hưởng lợi gián tiếp từ việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và chất lượng tổ chức thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

- + Góp phần nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

- Tác động tiêu cực: Không phát sinh tác động kinh tế tiêu cực đáng kể đối với người lao động.

d) Đối với xã hội

- Tác động tích cực:

- + Nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực xã hội dành cho công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- + Giảm các chi phí xã hội phát sinh từ sự chông chéo, thiếu thống nhất hoặc kém hiệu quả trong tổ chức thực hiện pháp luật.

- + Góp phần cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

- Tác động tiêu cực: Không có tác động tiêu cực đáng kể về kinh tế đối với xã hội.

1.6.3.3. Tác động xã hội

a) Đối với người lao động

- Tác động tích cực:

- + Nâng cao khả năng tiếp cận cơ quan quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

- + Rút ngắn thời gian xử lý thông tin, khai báo và hỗ trợ khi xảy ra tai nạn lao động.

- Tác động tiêu cực: Không có tác động xã hội tiêu cực đáng kể đối với người lao động.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực:

- + Thuận lợi hơn trong việc thực hiện nghĩa vụ báo cáo, khai báo tại địa phương khi đủ điều kiện phân cấp.

- + Tăng tính chủ động trong phối hợp với chính quyền địa phương.

- Tác động tiêu cực: Trong giai đoạn đầu có thể cần thời gian thích ứng với việc điều chỉnh cơ chế quản lý và tổ chức thực hiện.

c) Đối với cơ quan nhà nước

- Tác động tích cực:

- + Tăng cường vai trò của UBND cấp xã trong quản lý nhà nước đối với hộ kinh doanh, làng nghề, hợp tác xã, cơ sở sản xuất nhỏ và người làm việc không có quan hệ lao động.

- + Phân định rõ trách nhiệm giữa cấp tỉnh và cấp xã.

- Tác động tiêu cực: Giai đoạn đầu cần đào tạo, hướng dẫn nghiệp vụ cho cấp xã.

1.6.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực:

- Tạo cơ sở để từng bước thực hiện các thủ tục hành chính ngay tại cấp xã khi đủ điều kiện.

- Giảm đầu mối trung gian.

- Không phát sinh thủ tục hành chính mới.

b) Tác động tiêu cực: Trong thời gian đầu có thể cần điều chỉnh biểu mẫu, quy trình nội bộ hoặc hướng dẫn thực hiện để phù hợp với các quy định mới.

1.6.3.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước, nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực:

- Không thành lập tổ chức mới, không tăng biên chế.

- Đồng bộ giữa nhiệm vụ quản lý nhà nước của chính quyền địa phương hai cấp với việc phân cấp thực hiện các nhiệm vụ chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động.

- Tạo cơ chế để từng bước giao các nhiệm vụ quản lý nhà nước cho cấp xã khi đáp ứng điều kiện về nhân lực, hạ tầng số và năng lực thực hiện.

- Giảm áp lực cho cấp tỉnh, nâng cao hiệu quả quản lý tại địa bàn.

b) Tác động tiêu cực:

- Một số cơ quan có thể phải điều chỉnh phương thức thực hiện nhiệm vụ hoặc phân công lại công việc trong thời gian đầu triển khai.

- Giai đoạn đầu cần tăng cường hướng dẫn, kiểm tra và hỗ trợ cấp xã.

1.6.3.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực:

- Góp phần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với mọi người lao động, bao gồm lao động nữ và các nhóm lao động dễ bị tổn thương.

- Tăng cường khả năng tiếp cận các cơ chế bảo vệ về an toàn, vệ sinh lao động thông qua việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

b) Tác động tiêu cực: Không có tác động tiêu cực trực tiếp về giới.

1.6.3.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực:

- Phù hợp với chủ trương phân cấp, phân quyền của Đảng và Nhà nước.

- Không phân cấp ngay nên không gây xáo trộn lớn đối với cấp xã.

- Cho phép thực hiện phân cấp theo lộ trình, gắn với điều kiện thực tế của từng địa phương.

b) Tác động tiêu cực

- Đòi hỏi Chính phủ phải quy định rõ điều kiện và lộ trình phân cấp.

- Cần đầu tư hạ tầng số, cơ sở dữ liệu và đào tạo cán bộ cấp xã trước khi mở rộng phân cấp.

1.6.3.8. Kết luận về Giải pháp 3

Giải pháp 3 khắc phục đồng bộ các bất cập của Luật hiện hành, đồng thời tạo cơ sở pháp lý để Chính phủ chủ động phân định và điều chỉnh thẩm quyền giữa các cấp chính quyền phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp và điều kiện thực tiễn. Giải pháp không phân cấp ngay các nhiệm vụ chuyên ngành cho cấp xã nhưng mở cơ chế để thực hiện phân cấp theo lộ trình khi đáp ứng các điều kiện về tổ chức bộ máy, nhân lực và hạ tầng số. Cách tiếp cận này vừa bảo đảm tính ổn định trong giai đoạn chuyển tiếp, vừa đáp ứng yêu cầu đổi mới quản lý nhà nước trong dài hạn, không làm phát sinh tổ chức bộ máy mới, không tăng biên chế và không phát sinh thủ tục hành chính mới. Vì vậy, đây là giải pháp tối ưu được lựa chọn.

1.7. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn giải pháp:

Giải pháp 3 được lựa chọn vì có khả năng xử lý đồng bộ các bất cập về phân công, phân cấp, phân quyền, trách nhiệm quản lý nhà nước và cơ chế phối hợp trong công tác an toàn, vệ sinh lao động; phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy nhà nước hiện hành và yêu cầu tiếp tục đổi mới tổ chức chính quyền địa phương. Giải pháp đáp ứng đầy đủ các mục tiêu của chính sách, bảo đảm phân định rõ trách nhiệm giữa các cơ quan, thực hiện nguyên tắc một việc giao một cơ quan chủ trì, tăng cường phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát và nâng cao hiệu quả phối hợp trong tổ chức thực hiện. Vì vậy, đây là phương án được đề xuất lựa chọn.

Bảng 1. So sánh Chính sách 1

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ cơ chế quản lý
Nội dung chính	Tiếp tục thực hiện các quy định hiện hành.	Sửa đổi để phù hợp với pháp luật về tổ chức bộ máy; cơ bản giữ cơ chế phân cấp hiện nay.	Kế thừa Giải pháp 2 và mở cơ chế phân cấp cho cấp xã theo lộ trình, khi đủ điều kiện.
Hệ thống pháp luật	Ổn định trước mắt nhưng chưa bảo đảm thống nhất, đồng bộ.	Khắc phục một số bất cập nhưng chưa giải quyết đầy đủ yêu cầu phân cấp.	Bảo đảm thống nhất, đồng bộ; Chính phủ có thể điều chỉnh thẩm quyền mà không phải sửa Luật.
Chi phí của Nhà nước	Không phát sinh chi phí mới nhưng tiếp tục tồn tại chi phí do chồng chéo, bất cập.	Ít phát sinh chi phí chuyển đổi nhưng cấp tỉnh tiếp tục chịu áp lực xử lý công việc.	Phát sinh chi phí đào tạo, hạ tầng số ban đầu nhưng giảm chi phí quản lý lâu dài.
Doanh nghiệp, người sử dụng lao động	Không phát sinh nghĩa vụ mới nhưng chưa giảm thời gian, chi phí tuân thủ.	Ít xáo trộn nhưng chưa tạo thuận lợi đáng kể.	Có thể thực hiện thủ tục tại cấp xã khi đủ điều kiện, giảm thời gian và chi phí đi lại.

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ cơ chế quản lý
Người lao động	Quyền lợi không thay đổi nhưng chưa được hưởng lợi từ việc nâng cao hiệu quả quản lý.	Không làm gián đoạn chính sách nhưng khả năng tiếp cận cơ quan quản lý chưa được cải thiện rõ.	Tăng khả năng tiếp cận, rút ngắn thời gian hỗ trợ và xử lý thông tin.
Thủ tục hành chính	Không phát sinh thủ tục mới nhưng chưa tạo cơ sở cải cách.	Có thể đơn giản hóa một số thủ tục nhưng chưa thực hiện được tại cấp xã.	Không phát sinh thủ tục mới; tạo cơ sở thực hiện thủ tục tại cấp xã theo lộ trình.
Tổ chức bộ máy, nhân lực	Không tăng biên chế nhưng tiếp tục duy trì bất cập về phân định trách nhiệm.	Bảo đảm ổn định nhưng chưa phát huy vai trò cấp xã.	Không tăng biên chế, không lập tổ chức mới; phân cấp phù hợp với năng lực thực tế.
Tính khả thi	Cao trong ngắn hạn, thấp trong dài hạn.	Khả thi trong giai đoạn chuyển tiếp nhưng chỉ đáp ứng một phần mục tiêu.	Khả thi, linh hoạt, thực hiện theo lộ trình và điều kiện thực tế.
Kết luận	Không lựa chọn.	Không phải phương án tối ưu.	Lựa chọn.

1.7.1. Giải pháp tối ưu lựa chọn: Giải pháp 3.

1.7.2. Lý do:

Giải pháp 3 kế thừa các nội dung hợp lý của Giải pháp 2, đồng thời khắc phục hạn chế do chưa tạo được cơ chế phân cấp linh hoạt. Giải pháp vừa bảo đảm tính ổn định trong giai đoạn chuyển tiếp do chưa thực hiện phân cấp ngay các nhiệm vụ chuyên ngành cho cấp xã, vừa tạo cơ sở pháp lý để Chính phủ chủ động thực hiện phân cấp theo lộ trình khi đáp ứng điều kiện về tổ chức bộ máy, nhân lực chuyên môn, năng lực thực hiện và hạ tầng số. Giải pháp không làm phát sinh tổ chức mới, không tăng biên chế, không phát sinh thủ tục hành chính mới và đáp ứng yêu cầu hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

2. Chính sách 2. Hoàn thiện cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc

2.1. Bối cảnh xây dựng chính sách

2.1.1. Bối cảnh trong nước

Công tác an toàn, vệ sinh lao động thời gian qua đã đạt được nhiều kết quả tích cực; nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động từng bước được nâng cao; hệ thống pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động ngày càng được hoàn

thiện, góp phần cải thiện điều kiện làm việc, giảm thiểu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe người lao động.

Tuy nhiên, tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp vẫn diễn biến phức tạp, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực có nguy cơ cao như xây dựng, khai khoáng, cơ khí, hóa chất, điện lực và khu vực lao động phi chính thức.

Mặc dù số lượng doanh nghiệp quan tâm thực hiện quan trắc môi trường lao động và báo cáo tai nạn lao động có xu hướng tăng qua các năm, nhưng tỷ lệ thực hiện vẫn còn thấp, chỉ chiếm dưới 10% tổng số cơ sở thuộc diện quản lý về môi trường lao động. Kết quả quan trắc môi trường lao động cho thấy nhiều yếu tố có hại vẫn vượt giới hạn tiếp xúc cho phép. Riêng năm 2025 đã thực hiện quan trắc 1.110.802 mẫu, trong đó 3,3% số mẫu vượt giới hạn tiếp xúc cho phép; các yếu tố vượt chủ yếu là vi khí hậu, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, hơi khí độc, rung và các yếu tố có hại khác. Điều này cho thấy nguy cơ phơi nhiễm nghề nghiệp vẫn còn hiện hữu tại nhiều nơi làm việc, trong khi việc kiểm soát môi trường lao động chưa được thực hiện đồng bộ và thường xuyên.

Một trong những nguyên nhân chủ yếu là công tác phòng ngừa hiện nay vẫn chủ yếu tập trung vào việc kiểm tra sự tuân thủ các quy định pháp luật, trong khi việc nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro và kiểm soát rủi ro tại nơi làm việc chưa được triển khai đồng bộ, thường xuyên và hiệu quả trong thực tiễn. Mặc dù pháp luật đã có quy định về đánh giá, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc, nhưng việc tổ chức thực hiện ở nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, còn mang tính hình thức, chưa gắn việc nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro với hoạt động quản lý sản xuất, tổ chức lao động và cải thiện điều kiện làm việc.

Bên cạnh đó, cùng với quá trình già hóa lực lượng lao động, sự gia tăng các bệnh không lây nhiễm và áp lực lao động trong bối cảnh sản xuất, kinh doanh mới, yêu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động ngày càng cao. Tuy nhiên, công tác quản lý sức khỏe người lao động hiện vẫn chủ yếu tập trung vào khám sức khỏe định kỳ và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; việc quản lý sức khỏe liên tục, điều dưỡng phục hồi sức khỏe, phòng chống bệnh không lây nhiễm, nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc và phát huy vai trò của bộ phận y tế tại cơ sở còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu chuyên mạnh từ chữa bệnh sang phòng bệnh.

Cùng với đó, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số quốc gia đang tạo điều kiện đổi mới phương thức quản lý an toàn, vệ sinh lao động. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, dữ liệu số và các công nghệ mới trong quản lý, giám sát, cảnh báo nguy cơ đang trở thành xu hướng phổ biến. Điều này đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý nhằm khuyến khích ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động.

2.1.2. Bối cảnh quốc tế

Trên thế giới, nhiều quốc gia tiếp tục hoàn thiện mô hình quản lý an toàn, vệ sinh lao động theo hướng lấy phòng ngừa là trọng tâm, dựa trên nhận diện nguy

cơ, đánh giá và kiểm soát rủi ro trong toàn bộ quá trình sản xuất, kinh doanh. Đây cũng là xu hướng được khuyến nghị trong các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), tiêu chuẩn ISO 45001 và các hướng dẫn của Tổ chức Y tế thế giới (WHO), trong đó quản trị rủi ro nghề nghiệp được gắn với bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động tại nơi làm việc.

Việt Nam đã tiếp cận mô hình quản lý này từ khi ban hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, hiện nay, nhiều quốc gia đã phát triển theo hướng yêu cầu hoặc khuyến khích người sử dụng lao động xây dựng hệ thống quản lý toàn diện, tăng cường trách nhiệm phòng ngừa chủ động, ứng dụng công nghệ số trong quản lý, đồng thời tích hợp chặt chẽ công tác an toàn, vệ sinh lao động với quản lý sức khỏe và nâng cao sức khỏe người lao động tại nơi làm việc.

Bên cạnh đó, mô hình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc ngày càng được áp dụng rộng rãi, trong đó người sử dụng lao động không chỉ thực hiện các biện pháp phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà còn chú trọng quản lý sức khỏe, phòng chống bệnh không lây nhiễm, chăm sóc sức khỏe tinh thần, cải thiện điều kiện làm việc và xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.

Cùng với đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin, dữ liệu số và các công nghệ mới trong quản lý an toàn, vệ sinh lao động đang trở thành xu hướng phổ biến nhằm hỗ trợ giám sát môi trường lao động, cảnh báo nguy cơ, quản lý sức khỏe người lao động và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Đây là những kinh nghiệm quốc tế quan trọng để Việt Nam tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

2.2. Mục tiêu xây dựng chính sách

2.2.1. Mục tiêu tổng quát

Nâng cao hiệu quả phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc.

2.2.2. Mục tiêu cụ thể

a) Nâng cao hiệu quả phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tăng cường kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và cải thiện điều kiện lao động.

b) Nâng cao hiệu quả bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động tại nơi làm việc, góp phần phòng ngừa bệnh nghề nghiệp và bảo đảm sức khỏe người lao động trong suốt quá trình làm việc.

2.3. Vấn đề cần giải quyết và nguyên nhân của vấn đề

2.3.1. Vấn đề 1. Một số quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa theo kịp yêu cầu quản lý trong giai đoạn mới

Nguyên nhân:

- Chưa quy định các nguyên tắc và cơ chế khuyến khích áp dụng hệ thống quản lý tiên tiến, ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Chưa thiết lập cơ chế phối hợp để xây dựng, quản lý, kết nối, chia sẻ và khai thác dữ liệu trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động phục vụ quản lý nhà nước và nâng cao hiệu quả phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2.3.2. Vấn đề 2. Một số quy định về chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc còn bộc lộ vướng mắc trong quá trình thực hiện

Nguyên nhân:

- Quy định về khám sức khỏe định kỳ và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp còn được thiết kế chung, chưa phân định rõ.

- Một số quy định về chăm sóc sức khỏe người lao động chưa được rà soát, cập nhật để bảo đảm thống nhất với pháp luật về khám bệnh, chữa bệnh và phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

- Chưa có quy định về chăm sóc sức khỏe đối với người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp; nội dung nâng cao sức khỏe người lao động chưa được thể hiện đầy đủ trong một số quy định của Luật.

2.4. Nội dung của chính sách

2.4.1. Hoàn thiện cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Hoàn thiện các quy định của Luật theo hướng lấy phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp làm trọng tâm;

- Hoàn thiện nguyên tắc, chính sách và các khái niệm cơ bản về an toàn, vệ sinh lao động; bổ sung quy định về văn hóa an toàn lao động; khuyến khích áp dụng hệ thống quản lý tiên tiến, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Hoàn thiện cơ sở pháp lý về cơ chế phối hợp trong tạo lập, cập nhật, quản lý, kết nối, chia sẻ và khai thác các cơ sở dữ liệu trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

2.4.2. Hoàn thiện các quy định về chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc

- Hoàn thiện các quy định về chăm sóc sức khỏe người lao động theo hướng phù hợp với chủ trương bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động; sửa đổi, bổ sung quy định về vệ sinh lao động theo hướng gắn với bảo vệ và nâng cao sức khỏe người lao động; hoàn thiện quy định về khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp theo hướng phân định rõ mục đích, đối tượng và nội dung của từng hoạt động.

- Bổ sung quy định về chăm sóc sức khỏe đối với người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp; bổ sung trách nhiệm của các tổ chức có liên quan trong việc tham gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động.

2.5. Các giải pháp thực hiện chính sách

2.5.1. Giải pháp 1. Giữ nguyên các quy định hiện hành

- Tiếp tục thực hiện các quy định hiện hành của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản quy định chi tiết về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; khám sức khỏe, khám phát hiện và điều trị bệnh nghề nghiệp; quản lý, thống kê, báo cáo về an toàn, vệ sinh lao động.

- Theo giải pháp này, không sửa đổi, bổ sung các quy định của Luật về nguyên tắc phòng ngừa, văn hóa an toàn lao động, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động.

2.5.2. Giải pháp 2. Hoàn thiện một số quy định để xử lý các bất cập, vướng mắc trực tiếp

- Sửa đổi, bổ sung một số quy định về nguyên tắc phòng ngừa; kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; quan trắc môi trường lao động và ứng cứu khẩn cấp.

- Sửa đổi, bổ sung các quy định về chăm sóc sức khỏe người lao động theo hướng phân định rõ khám sức khỏe định kỳ với khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; bổ sung chế độ chăm sóc sức khỏe, khám định kỳ đối với người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp.

- Bổ sung một số quy định về ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số phục vụ công tác quản lý và phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Giải pháp này tập trung sửa đổi các quy định đang phát sinh vướng mắc trực tiếp trong quá trình thi hành Luật, chưa hoàn thiện đồng bộ các nguyên tắc, chính sách, cơ chế khuyến khích, văn hóa an toàn lao động, hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động.

2.5.3. Giải pháp 3. Hoàn thiện đồng bộ cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Hoàn thiện đồng bộ các nguyên tắc, chính sách và khái niệm về an toàn, vệ sinh lao động theo hướng lấy phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp làm trọng tâm.

- Bổ sung cơ sở pháp lý về văn hóa an toàn lao động; khuyến khích áp dụng hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động tiên tiến và cơ chế công nhận cơ sở sản xuất, kinh doanh thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Hoàn thiện các quy định về kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; quan trắc môi trường lao động; hồ sơ vệ sinh lao động; ứng cứu khẩn cấp và trách nhiệm của người sử dụng lao động trong phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Hoàn thiện các quy định về chăm sóc sức khỏe người lao động; phân định rõ khám sức khỏe định kỳ và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; bổ sung chế độ chăm sóc sức khỏe đối với người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp; hoàn thiện trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức có liên quan trong công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động.

- Hoàn thiện cơ sở pháp lý về ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số; quy định cơ chế phối hợp trong tạo lập, kết nối, chia sẻ và khai thác cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động.

2.6. Đánh giá tác động của các giải pháp:

2.6.1. Đánh giá Giải pháp 1 (Giữ nguyên các quy định hiện hành)

2.6.1.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Không phát sinh yêu cầu sửa đổi, bổ sung Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành.

- Bảo đảm tính ổn định, liên tục của hệ thống pháp luật hiện hành về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động trong ngắn hạn.

- Không làm phát sinh ngay yêu cầu rà soát, điều chỉnh các văn bản có liên quan về khám bệnh, chữa bệnh, dữ liệu, giao dịch điện tử và quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Không xử lý được một số hạn chế, bất cập của các quy định hiện hành về nguyên tắc phòng ngừa, văn hóa an toàn lao động, kiểm soát yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và ứng cứu khẩn cấp.

- Không xử lý được những vướng mắc trong việc phân định giữa khám sức khỏe định kỳ và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; chưa bổ sung chế độ chăm sóc sức khỏe, khám định kỳ đối với người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp và chưa thể hiện đầy đủ nội dung nâng cao sức khỏe người lao động trong các quy định có liên quan.

- Không tạo cơ sở pháp lý đầy đủ cho việc xây dựng, quản lý, kết nối, chia sẻ và khai thác cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động; chưa xác định rõ trách nhiệm cung cấp thông tin, dữ liệu của các chủ thể có liên quan.

- Chưa thể chế hóa đầy đủ các chủ trương mới của Đảng về lấy phòng ngừa làm trọng tâm; bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động; phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

- Chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu nội luật hóa, thực hiện các cam kết và khuyến nghị quốc tế về xây dựng văn hóa an toàn, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe người lao động.

2.6.1.2. Tác động kinh tế

a) Đối với cơ quan nhà nước

- Tác động tích cực

+ Không phát sinh chi phí trực tiếp cho việc xây dựng, sửa đổi văn bản quy phạm pháp luật và tổ chức triển khai các quy định mới.

+ Không phát sinh ngay chi phí xây dựng, nâng cấp hệ thống cơ sở dữ liệu, hạ tầng kỹ thuật và đào tạo nhân lực để thực hiện chính sách mới.

- Tác động tiêu cực

+ Tiếp tục phát sinh chi phí thu thập, tổng hợp, đối chiếu và xử lý thông tin do dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động còn phân tán, chưa được kết nối và khai thác thống nhất.

+ Hiệu quả thống kê, phân tích, dự báo và cảnh báo nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa được cải thiện rõ rệt.

+ Các cơ quan quản lý tiếp tục phải xử lý những khó khăn, vướng mắc phát sinh từ các quy định chưa rõ về khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực

+ Không phát sinh ngay nghĩa vụ, chi phí tuân thủ hoặc yêu cầu đầu tư mới ngoài các trách nhiệm hiện hành.

+ Không phải điều chỉnh quy trình nội bộ, hệ thống quản lý, phương thức báo cáo và cung cấp dữ liệu để thực hiện quy định mới.

- Tác động tiêu cực

+ Những hạn chế trong phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không được xử lý có thể tiếp tục làm phát sinh chi phí do sự cố, gián đoạn sản xuất, bồi thường, trợ cấp và khắc phục hậu quả.

+ Chưa tạo động lực pháp lý rõ ràng để người sử dụng lao động áp dụng hệ thống quản lý tiên tiến, chuyển đổi số và xây dựng văn hóa an toàn tại nơi làm việc.

+ Những vướng mắc trong tổ chức khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc người mắc bệnh nghề nghiệp tiếp tục ảnh hưởng đến việc thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động.

c) Đối với người lao động

- Tác động tích cực

+ Không phát sinh chi phí hoặc nghĩa vụ mới đối với người lao động.

+ Các quyền và chế độ hiện hành về khám sức khỏe, khám phát hiện và điều trị bệnh nghề nghiệp tiếp tục được duy trì.

- Tác động tiêu cực

+ Người lao động chưa được hưởng lợi từ việc phân định rõ hơn giữa khám sức khỏe định kỳ và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.

+ Mức độ bảo vệ trước các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa được nâng lên thông qua những cơ chế phòng ngừa mới.

d) Đối với xã hội

- Tác động tích cực: Không phát sinh chi phí xã hội trực tiếp cho việc chuyển đổi chính sách, đầu tư hệ thống mới và tổ chức thực hiện quy định mới.

- Tác động tiêu cực

- + Tồn thất kinh tế và xã hội do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn có thể tiếp tục duy trì.

- + Chưa khai thác được lợi ích lâu dài của dữ liệu, chuyển đổi số, hệ thống quản lý tiên tiến và chăm sóc sức khỏe người lao động trong việc giảm chi phí xã hội.

2.6.1.3. Tác động xã hội

a) Đối với người lao động

- Tác động tích cực: Không làm giảm hoặc thay đổi các quyền, chế độ hiện hành của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động.

- Tác động tiêu cực

- + Chưa nâng cao mức độ bảo vệ tính mạng, sức khỏe người lao động thông qua việc hoàn thiện cơ chế phòng ngừa và xây dựng văn hóa an toàn.

- + Chưa giải quyết các vướng mắc liên quan đến khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp.

- + Nội dung bảo vệ và nâng cao sức khỏe người lao động tại nơi làm việc chưa được thể hiện rõ hơn trong hệ thống pháp luật.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực: Không phải thay đổi ngay phương thức tổ chức công tác an toàn, vệ sinh lao động và chăm sóc sức khỏe người lao động.

- Tác động tiêu cực

- + Chưa có thêm cơ chế khuyến khích xây dựng văn hóa an toàn, áp dụng hệ thống quản lý tiên tiến và chuyển đổi số.

- + Một số khó khăn trong tổ chức thực hiện quy định về sức khỏe người lao động tiếp tục tồn tại, làm giảm tính thống nhất trong thực hiện giữa các doanh nghiệp.

c) Đối với xã hội

- Tác động tích cực: Duy trì sự ổn định của cơ chế hiện hành trong ngắn hạn, không tạo xáo trộn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và quản lý nhà nước.

- Tác động tiêu cực

- + Chưa tạo chuyển biến rõ rệt trong xây dựng văn hóa an toàn và nâng cao nhận thức phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- + Chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động theo chủ trương mới của Đảng.

- + Chưa góp phần đáng kể vào việc hiện đại hóa quản lý, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát triển bền vững.

2.6.1.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh thủ tục hành chính mới.
- Không làm thay đổi thành phần hồ sơ, trình tự, phương thức thực hiện các thủ tục hành chính và chế độ báo cáo hiện hành.
- Không phát sinh chi phí chuyển đổi phương thức thực hiện đối với cơ quan nhà nước, người sử dụng lao động và các tổ chức liên quan.

b) Tác động tiêu cực

- Không tạo thêm cơ sở pháp lý để đơn giản hóa, điện tử hóa và sử dụng lại dữ liệu trong thực hiện chế độ khai báo, thống kê, báo cáo về an toàn, vệ sinh lao động.
- Tiếp tục duy trì tình trạng cung cấp, tổng hợp cùng một số thông tin qua nhiều kênh hoặc phương thức khác nhau.
- Chưa tạo điều kiện khai thác cơ sở dữ liệu để giảm giấy tờ, thời gian và chi phí thực hiện nghĩa vụ báo cáo trong dài hạn.

2.6.1.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước và nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh tổ chức mới, không làm tăng biên chế và không thay đổi chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hiện hành.
- Không phát sinh ngay yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng hoặc bố trí lại nguồn nhân lực để thực hiện các quy định mới.

b) Tác động tiêu cực

- Chưa tạo điều kiện đổi mới phương thức quản lý nhà nước dựa trên dữ liệu và công nghệ số.
- Cán bộ tiếp tục phải thực hiện nhiều công đoạn thu thập, tổng hợp và xử lý thông tin theo phương thức hiện hành.
- Chưa nâng cao năng lực phân tích, dự báo, cảnh báo và hỗ trợ phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bằng dữ liệu.

2.6.1.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Không tạo ra sự phân biệt đối xử về giới; quyền và nghĩa vụ của lao động nam, lao động nữ tiếp tục được thực hiện theo quy định hiện hành.
- Các quy định hiện hành về khám chuyên khoa phụ sản đối với lao động nữ tiếp tục được duy trì.

b) Tác động tiêu cực

- Chưa tạo điều kiện nâng cao chất lượng dữ liệu phục vụ phân tích các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và tình trạng sức khỏe nghề nghiệp theo giới.
- Chưa tăng cường mức độ bảo vệ đối với lao động nữ và các nhóm lao động dễ bị tổn thương trước những nguy cơ đặc thù tại nơi làm việc.

2.6.1.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Có tính khả thi cao trong ngắn hạn vì không yêu cầu sửa đổi pháp luật, không làm thay đổi mô hình quản lý và không phát sinh nguồn lực thực hiện mới.

- Hệ thống cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có thể tiếp tục áp dụng ngay các quy định hiện hành mà không cần thời gian chuyển tiếp.

b) Tác động tiêu cực

- Không giải quyết được đầy đủ hai nhóm vấn đề đã được xác định, gồm những hạn chế của cơ chế phòng ngừa và các vướng mắc trong chăm sóc sức khỏe người lao động.

- Không đáp ứng yêu cầu hoàn thiện cơ sở pháp lý về văn hóa an toàn, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và cơ sở dữ liệu.

- Tính khả thi về tổ chức thực hiện cao nhưng hiệu quả giải quyết vấn đề chính sách thấp; những bất cập hiện hành tiếp tục phải xử lý bằng giải thích, hướng dẫn hoặc biện pháp hành chính.

2.6.1.8. Kết luận về Giải pháp 1

Giải pháp giữ nguyên các quy định hiện hành có ưu điểm là bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật, không làm phát sinh chi phí tuân thủ, chi phí đầu tư, yêu cầu về tổ chức bộ máy, nhân lực và thủ tục hành chính trong ngắn hạn.

Tuy nhiên, giải pháp này không xử lý được những hạn chế, bất cập đã được xác định trong cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chưa giải quyết các vướng mắc về khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe đối với người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp; chưa tạo cơ sở pháp lý đầy đủ về văn hóa an toàn lao động, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động.

Do đó, mặc dù có tính khả thi cao về mặt duy trì thực trạng, Giải pháp 1 không đáp ứng mục tiêu của chính sách và không được lựa chọn.

2.6.2. Đánh giá Giải pháp 2 (Sửa đổi, bổ sung một số quy định để xử lý các bất cập, vướng mắc trực tiếp)

2.6.2.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Khắc phục một số bất cập, vướng mắc trong quá trình thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động liên quan đến công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc.

- Góp phần hoàn thiện một số quy định về kiểm soát yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc người lao động mắc bệnh nghề nghiệp.

- Bổ sung cơ sở pháp lý bước đầu về ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và cung cấp thông tin, dữ liệu phục vụ quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

- Góp phần bảo đảm tính thống nhất với một số quy định của Bộ luật Lao động, Luật Khám bệnh, chữa bệnh, Luật Dữ liệu và Luật Giao dịch điện tử.

- Qua rà soát, các chính sách không có nội dung mâu thuẫn, trái hoặc chưa tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

b) Tác động tiêu cực

- Chưa hoàn thiện đồng bộ các nguyên tắc, chính sách và khái niệm về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Chưa tạo được khuôn khổ pháp lý đầy đủ về văn hóa an toàn lao động, hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động và cơ chế khuyến khích doanh nghiệp áp dụng các mô hình quản lý tiên tiến.

- Chưa hình thành đầy đủ cơ sở pháp lý về cơ sở dữ liệu, kết nối, chia sẻ và khai thác dữ liệu trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

2.6.2.2. Tác động kinh tế

a) Đối với cơ quan nhà nước

- Tác động tích cực

- + Việc sửa đổi một số quy định về phòng ngừa, khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, quản lý hồ sơ và cung cấp thông tin giúp xử lý trực tiếp một số vướng mắc trong quản lý, giảm chi phí giải thích, hướng dẫn và xử lý không thống nhất giữa các cơ quan, địa phương.

- + Việc từng bước thực hiện báo cáo, cung cấp và lưu trữ thông tin trên môi trường điện tử có thể giảm thời gian tiếp nhận, tổng hợp và xử lý báo cáo; hạn chế việc nhập lại thông tin và giảm một phần chi phí hành chính.

- + Do phạm vi sửa đổi hẹp, Nhà nước có thể tận dụng hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm và nhân lực hiện có, không phải đầu tư ngay một hệ thống cơ sở dữ liệu đồng bộ trên phạm vi toàn quốc.

- Tác động tiêu cực

- + Phát sinh chi phí xây dựng, sửa đổi văn bản quy định chi tiết; điều chỉnh biểu mẫu, quy trình nghiệp vụ; hướng dẫn và tập huấn cho cơ quan thực hiện.

- + Có thể phải nâng cấp một số phần mềm, hệ thống tiếp nhận báo cáo và hạ tầng lưu trữ hiện có để tiếp nhận thông tin điện tử, hồ sơ sức khỏe điện tử hoặc dữ liệu do người sử dụng lao động cung cấp.

- + Trong thời gian chuyển tiếp có thể phải duy trì song song hồ sơ, báo cáo giấy và điện tử, làm phát sinh chi phí vận hành kép.

- + Do chỉ sửa đổi cục bộ, các hệ thống thông tin có thể tiếp tục được xây dựng hoặc nâng cấp riêng lẻ, thiếu chuẩn dữ liệu và khả năng kết nối. Điều này có nguy cơ làm phát sinh chi phí đầu tư lại khi chuyển sang xây dựng cơ sở dữ liệu thống nhất sau này.

- + Lợi ích kinh tế từ dữ liệu còn hạn chế vì chưa hình thành đầy đủ cơ chế kết nối, chia sẻ, khai thác, phân tích, dự báo và cảnh báo trên phạm vi toàn quốc.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực

+ Việc quy định rõ hơn về khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc người mắc bệnh nghề nghiệp giúp doanh nghiệp xác định rõ trách nhiệm, hạn chế cách hiểu và thực hiện khác nhau, giảm rủi ro vi phạm pháp luật.

+ Việc điện tử hóa một số báo cáo, hồ sơ có thể giảm thời gian lập, gửi, lưu trữ và tìm kiếm thông tin, nhất là đối với doanh nghiệp đã có hệ thống quản trị điện tử.

+ Việc hoàn thiện một số quy định về kiểm soát yếu tố có hại, quan trắc môi trường lao động và ứng cứu khẩn cấp có thể góp phần giảm nguy cơ sự cố, gián đoạn sản xuất, chi phí bồi thường và khắc phục hậu quả.

- Tác động tiêu cực

+ Phát sinh chi phí điều chỉnh quy trình nội bộ, biểu mẫu, phần mềm và đào tạo người thực hiện các quy định mới.

+ Doanh nghiệp có thể phải đầu tư hoặc nâng cấp máy tính, đường truyền, chữ ký số, phần mềm quản lý và lưu trữ dữ liệu để thực hiện báo cáo, cung cấp thông tin và quản lý hồ sơ điện tử.

+ Việc bổ sung chăm sóc sức khỏe, khám định kỳ đối với người đã mắc bệnh nghề nghiệp làm phát sinh chi phí khám và thời gian nghỉ làm để đi khám. Tuy nhiên, nhóm đối tượng này có phạm vi xác định nên chi phí tăng thêm không phát sinh đối với toàn bộ người lao động.

+ Doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ có thể chịu chi phí tuân thủ tương đối lớn hơn so với quy mô hoạt động nếu không có lộ trình, công cụ dùng chung hoặc cơ chế hỗ trợ.

+ Do chưa có hệ thống thống nhất, doanh nghiệp có thể vẫn phải cung cấp cùng một loại thông tin cho nhiều cơ quan hoặc trên nhiều hệ thống khác nhau; vì vậy mức giảm chi phí hành chính chưa rõ rệt.

c) Đối với người lao động

- Tác động tích cực

+ Người lao động được hưởng lợi từ việc quy định rõ hơn về khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe đối với người đã mắc bệnh nghề nghiệp.

+ Phát hiện và theo dõi bệnh nghề nghiệp sớm hơn có thể giúp giảm chi phí điều trị, hạn chế suy giảm khả năng lao động, mất thu nhập và thời gian nghỉ việc.

+ Việc hoàn thiện một số biện pháp phòng ngừa góp phần hạn chế nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các tổn thất kinh tế liên quan.

- Tác động tiêu cực

+ Có thể phát sinh thời gian thực hiện khám, cung cấp hoặc xác nhận thông tin sức khỏe; tuy nhiên chi phí khám thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định.

+ Lợi ích đối với người lao động chưa đồng đều do mức độ đầu tư, ứng dụng công nghệ và tổ chức thực hiện phụ thuộc vào từng doanh nghiệp.

d) Đối với xã hội

- Tác động tích cực
 - + Góp phần giảm một phần chi phí khám, điều trị, trợ cấp, phục hồi chức năng và các tổn thất về thu nhập do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
 - + Giảm một phần gánh nặng đối với gia đình người lao động, doanh nghiệp, quỹ bảo hiểm và hệ thống y tế.
 - + Chi phí ngân sách ban đầu thấp hơn Giải pháp 3 do chưa phải đầu tư đồng bộ cơ sở dữ liệu, hạ tầng kết nối và hệ thống quản lý toàn quốc.
- Tác động tiêu cực
 - + Hiệu quả giảm tổn thất kinh tế còn hạn chế vì các biện pháp được thực hiện riêng lẻ, chưa hình thành cơ chế phòng ngừa và quản lý dữ liệu đồng bộ.
 - + Nguy cơ đầu tư phân tán, trùng lặp giữa các cơ quan, địa phương và hệ thống chuyên ngành; về dài hạn có thể phải bỏ thêm chi phí chuẩn hóa, tích hợp hoặc thay thế.

2.6.2.3. Tác động xã hội

a) Tác động tích cực

- Đối với người lao động:
 - + Góp phần nâng cao mức độ bảo vệ tính mạng, sức khỏe của người lao động thông qua việc hoàn thiện một số quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
 - + Quy định rõ hơn về khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe đối với người lao động đã mắc bệnh nghề nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe tại nơi làm việc.
 - + Từng bước nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động về công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- Đối với người sử dụng lao động
 - + Có cơ sở pháp lý rõ ràng hơn để tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động và chăm sóc sức khỏe người lao động.
 - + Góp phần giảm tranh chấp, vướng mắc trong quá trình thực hiện các quy định về khám sức khỏe và bệnh nghề nghiệp.
- Đối với xã hội
 - + Góp phần giảm một phần số vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các tổn thất về con người.
 - + Góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cải thiện điều kiện lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Chưa tạo được cơ sở pháp lý đồng bộ để thúc đẩy xây dựng và phát triển văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc.
- Chưa tạo được cơ chế đầy đủ để khuyến khích doanh nghiệp áp dụng hệ thống quản lý tiên tiến và chuyển đổi số trong công tác an toàn, vệ sinh lao động.
- Tác động đối với việc giảm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chủ yếu mang tính từng bước do phạm vi sửa đổi còn hạn chế.

2.6.2.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Một số thủ tục, chế độ báo cáo và việc cung cấp thông tin trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động được thực hiện thuận lợi hơn nhờ bổ sung quy định về ứng dụng công nghệ thông tin và báo cáo điện tử.

- Góp phần giảm thời gian lập, gửi và lưu trữ báo cáo đối với các đơn vị đã ứng dụng công nghệ thông tin.

- Từng bước tạo điều kiện cho việc điện tử hóa hồ sơ, tài liệu trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Trong giai đoạn đầu triển khai có thể phát sinh chi phí chuyển đổi quy trình và cập nhật phần mềm để đáp ứng các yêu cầu mới.

- Do chưa hình thành cơ sở dữ liệu thống nhất nên vẫn còn tình trạng thực hiện song song hồ sơ giấy và hồ sơ điện tử đối với một số hoạt động.

- Chưa tạo được sự thay đổi căn bản về phương thức thực hiện thủ tục hành chính trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

2.6.2.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước và nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực

- Không làm thay đổi chức năng, nhiệm vụ hoặc mô hình tổ chức của các cơ quan quản lý nhà nước.

- Nâng cao năng lực thực hiện công tác quản lý an toàn, vệ sinh lao động thông qua việc chuẩn hóa một số quy trình nghiệp vụ và ứng dụng công nghệ thông tin.

- Góp phần nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và người thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động để đáp ứng các quy định mới.

- Phát sinh nhu cầu nâng cấp một số phần mềm, hạ tầng công nghệ thông tin và quy trình quản lý.

- Chưa tạo được sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý nhà nước dựa trên dữ liệu số.

2.6.2.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Chính sách không tạo ra sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ.

- Việc hoàn thiện quy định về chăm sóc sức khỏe người lao động góp phần bảo đảm tốt hơn quyền được chăm sóc sức khỏe của lao động nữ và các nhóm lao động dễ bị tổn thương.

- Góp phần nâng cao khả năng phát hiện sớm bệnh nghề nghiệp đối với cả lao động nam và lao động nữ.

b) Tác động tiêu cực

- Không phát sinh tác động tiêu cực đáng kể về giới.
- Tuy nhiên, do chưa sửa đổi đồng bộ cơ chế quản lý sức khỏe người lao động nên hiệu quả bảo vệ các nhóm lao động đặc thù còn hạn chế.

2.6.2.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Có tính khả thi tương đối cao do chủ yếu sửa đổi, bổ sung một số quy định đang phát sinh bất cập trong thực tiễn; không làm thay đổi căn bản mô hình quản lý nhà nước hiện hành.
- Phần lớn các quy định có thể được triển khai trên cơ sở tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực và hạ tầng kỹ thuật hiện có; chỉ cần nâng cấp, bổ sung ở một số nội dung.
- Mức chi phí tuân thủ và chi phí đầu tư thấp hơn so với Giải pháp 3 nên thuận lợi hơn trong triển khai trước mắt.

b) Tác động tiêu cực

- Chỉ giải quyết được một phần các bất cập của Luật An toàn, vệ sinh lao động hiện hành.
- Chưa hoàn thiện đồng bộ cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc.
- Chưa tạo được cơ sở pháp lý đầy đủ về văn hóa an toàn lao động, hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động, dữ liệu và cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý nhà nước.

2.6.2.8. Kết luận về Giải pháp 2

Giải pháp 2 góp phần xử lý một số bất cập, vướng mắc phát sinh trong quá trình thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động, đặc biệt đối với các quy định về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc. Giải pháp có tính khả thi tương đối cao, chỉ phát sinh chi phí đầu tư và chi phí tuân thủ ở mức hợp lý do chủ yếu tận dụng, nâng cấp các hệ thống hiện có và không làm thay đổi căn bản mô hình tổ chức thực hiện.

Tuy nhiên, Giải pháp 2 chủ yếu giải quyết các vướng mắc trước mắt, chưa hoàn thiện đồng bộ cơ chế pháp lý về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chưa tạo lập đầy đủ cơ sở pháp lý về văn hóa an toàn lao động, hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, về an toàn, vệ sinh lao động. Vì vậy, Giải pháp 2 chưa phải là phương án tối ưu.

2.6.3. Đánh giá Giải pháp 3 (Hoàn thiện đồng bộ cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp)

2.6.3.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Khắc phục tương đối toàn diện những bất cập của Luật An toàn, vệ sinh lao động hiện hành về cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc.

- Thể chế hóa đầy đủ chủ trương của Đảng về lấy phòng ngừa là trọng tâm trong công tác an toàn, vệ sinh lao động; phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số; bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân; xây dựng Nhà nước pháp quyền và hoàn thiện thể chế phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

- Bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với Hiến pháp năm 2013; Bộ luật Lao động; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Khám bệnh, chữa bệnh; Luật Dữ liệu; Luật Giao dịch điện tử; Luật Lưu trữ; Luật Bảo vệ bí mật nhà nước; Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa; Luật Tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật cùng các luật chuyên ngành có liên quan.

- Tạo cơ sở pháp lý đầy đủ để hoàn thiện các quy định về nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; chăm sóc sức khỏe người lao động; xây dựng văn hóa an toàn lao động; ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số; xây dựng, quản lý và khai thác cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động.

- Bảo đảm phù hợp với các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam là thành viên hoặc có tham khảo trong quá trình xây dựng pháp luật, đặc biệt là Công ước số 155 về an toàn, vệ sinh lao động và môi trường làm việc, Công ước số 187 về cơ chế thúc đẩy an toàn và sức khỏe nghề nghiệp; đồng thời phù hợp với định hướng của Tiêu chuẩn ISO 45001 về hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

- Tạo cơ sở pháp lý để Chính phủ quy định chi tiết các nội dung mang tính kỹ thuật, tiêu chuẩn chuyên môn và lộ trình thực hiện, bảo đảm tính ổn định của Luật nhưng vẫn đáp ứng yêu cầu quản lý trong từng thời kỳ.

b) Tác động tiêu cực

- Phạm vi sửa đổi toàn diện dẫn đến phải sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới nhiều nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành, làm phát sinh khối lượng công việc đối với các cơ quan quản lý nhà nước trong giai đoạn đầu triển khai.

- Một số quy định mới về dữ liệu, cơ sở dữ liệu, chuyển đổi số, quản lý sức khỏe người lao động, văn hóa an toàn lao động và hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động cần thời gian để xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật, quy chuẩn kỹ thuật và tổ chức thực hiện thống nhất trên phạm vi cả nước.

- Người sử dụng lao động và các cơ quan quản lý nhà nước cần có thời gian chuyển đổi để thích ứng với các quy định mới; do đó cần quy định lộ trình thực hiện phù hợp đối với một số nội dung về cung cấp dữ liệu, chuyển đổi số và áp dụng các mô hình quản lý tiên tiến.

2.6.3.2. Tác động kinh tế

a) Đối với Nhà nước

- Tác động tích cực

- + Hình thành cơ sở pháp lý đồng bộ để xây dựng, quản lý, kết nối, chia sẻ và khai thác cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động, giúp giảm tình trạng thu thập và tổng hợp thông tin thủ công, phân tán.

+ Dữ liệu thống nhất hỗ trợ xác định ngành, nghề, địa bàn và nhóm đối tượng có nguy cơ cao, từ đó nâng cao hiệu quả phân bổ nguồn lực thanh tra, kiểm tra, phòng ngừa và xây dựng chính sách.

+ Giảm chi phí quản lý trong dài hạn nhờ sử dụng lại dữ liệu, tự động hóa báo cáo, thống kê, phân tích và hạn chế yêu cầu các chủ thể cung cấp lại thông tin đã có.

+ Cơ chế kết nối, chia sẻ dữ liệu giúp giảm đầu tư trùng lặp giữa các cơ quan và tăng khả năng khai thác các cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu chuyên ngành hiện có.

+ Việc khuyến khích hệ thống quản lý tiên tiến và công nhận cơ sở thực hiện tốt tạo động lực xã hội hóa đầu tư, giảm áp lực sử dụng ngân sách nhà nước cho toàn bộ hoạt động phòng ngừa.

- Tác động tiêu cực

+ Phát sinh chi phí chuẩn hóa, làm sạch, số hóa, chuyển đổi, tích hợp và đồng bộ dữ liệu từ các hệ thống thông tin hiện có; xây dựng tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật, quy trình quản lý và khai thác dữ liệu phục vụ kết nối, chia sẻ và sử dụng thống nhất trên phạm vi cả nước.

+ Phát sinh chi phí vận hành thường xuyên sau đầu tư, bao gồm chi phí duy trì hạ tầng kỹ thuật, bảo trì, nâng cấp hệ thống, sao lưu, phục hồi dữ liệu, bảo đảm an toàn thông tin, an ninh mạng, giám sát vận hành và hỗ trợ người sử dụng.

+ Cần bố trí kinh phí để đào tạo, tập huấn, hỗ trợ kỹ thuật; rà soát, điều chỉnh quy trình nghiệp vụ và tổ chức triển khai tại các cơ quan trung ương, địa phương, các tổ chức được giao quản lý, vận hành và các đơn vị có liên quan.

+ Trường hợp việc xây dựng kiến trúc tổng thể, tiêu chuẩn dữ liệu và phương án kết nối, chia sẻ dữ liệu không được thiết kế thống nhất hoặc tổ chức triển khai không đồng bộ thì có thể dẫn đến đầu tư phân tán, trùng lặp, làm giảm hiệu quả khai thác hệ thống và hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước.

+ Việc hoàn thiện cơ chế xây dựng, quản lý, kết nối, chia sẻ và khai thác cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động có thể phát sinh nhu cầu đầu tư ban đầu để xây dựng, nâng cấp và triển khai đồng bộ các cơ sở dữ liệu; đầu tư hạ tầng kỹ thuật, phần mềm, trung tâm dữ liệu, thiết bị lưu trữ, đường truyền, nền tảng kết nối, chia sẻ dữ liệu; đồng thời bảo đảm an toàn thông tin, an ninh mạng, bảo vệ dữ liệu cá nhân và các điều kiện kỹ thuật có liên quan.

Tuy nhiên, khoản chi này không phát sinh từ chính sách mới. Luật An toàn, vệ sinh lao động hiện hành đã quy định về việc xây dựng cơ sở dữ liệu, ứng dụng công nghệ thông tin và cung cấp thông tin phục vụ quản lý nhà nước trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động. Do đó, kể cả khi không sửa đổi Luật thì Nhà nước vẫn phải bố trí nguồn lực để thực hiện các nhiệm vụ này theo quy định hiện hành. Chính sách được đề xuất chỉ làm rõ hơn thẩm quyền của Chính phủ trong việc quy định cơ chế tạo lập, quản lý, kết nối, chia sẻ và khai thác dữ liệu, bảo đảm thống nhất trong tổ chức thực hiện và phù hợp với pháp luật về dữ liệu, chuyển đổi số và tổ chức bộ máy nhà nước.

Theo ước tính sơ bộ, để triển khai đầy đủ các quy định của pháp luật hiện hành, tổng nhu cầu đầu tư từ ngân sách nhà nước cho các cơ sở dữ liệu trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động (bao gồm cơ sở dữ liệu về tai nạn lao động, khám sức khỏe, bệnh nghề nghiệp, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, quan trắc môi trường lao động và các cơ sở dữ liệu, hệ thống thông tin có liên quan) có thể lên tới khoảng 300 tỷ đồng cho phần mềm, chưa bao gồm chi phí đầu tư phần cứng, hạ tầng kỹ thuật, chi phí vận hành, duy trì, bảo trì và nâng cấp hằng năm. Vì vậy, việc bổ sung quy định trong dự thảo Luật không làm tăng nhu cầu đầu tư so với phương án tiếp tục thực hiện Luật hiện hành, mà chủ yếu tạo cơ sở pháp lý đầy đủ để tổ chức thực hiện các nhiệm vụ đã được xác định.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực

+ Doanh nghiệp có cơ sở pháp lý rõ ràng để tổ chức phòng ngừa, ứng cứu khẩn cấp, quản lý sức khỏe, dữ liệu và hồ sơ an toàn, vệ sinh lao động một cách thống nhất.

+ Việc kết nối, sử dụng lại dữ liệu có thể giảm số lần khai báo, báo cáo và cung cấp thông tin; giảm chi phí giấy tờ, lưu trữ và nhân công hành chính trong dài hạn.

+ Hệ thống quản lý tiên tiến và công nghệ số giúp phát hiện nguy cơ sớm, giảm sự cố, gián đoạn sản xuất, tổn thất tài sản, chi phí bồi thường và chi phí thay thế lao động.

+ Doanh nghiệp thực hiện tốt có thể được công nhận, nâng cao uy tín, khả năng tham gia chuỗi cung ứng, thu hút lao động và đối tác; đây là lợi ích kinh tế gián tiếp quan trọng.

+ Quản lý sức khỏe và bệnh nghề nghiệp tốt hơn góp phần giảm số ngày nghỉ việc, duy trì khả năng lao động và nâng cao năng suất.

- Tác động tiêu cực

+ Phát sinh chi phí ban đầu để rà soát quy trình, đào tạo nhân lực, số hóa hồ sơ, kết nối hoặc sử dụng hệ thống cung cấp dữ liệu.

+ Doanh nghiệp lựa chọn áp dụng hệ thống quản lý tiên tiến hoặc đăng ký mô hình công nhận có thể phải đầu tư thêm phần mềm, thiết bị giám sát, tư vấn, đánh giá và duy trì hệ thống. Tuy nhiên, đây là nội dung khuyến khích, tự nguyện, không phải chi phí bắt buộc đối với mọi doanh nghiệp.

+ Phát sinh chi phí khám định kỳ, chăm sóc và quản lý hồ sơ đối với người lao động mắc bệnh nghề nghiệp.

+ Trong giai đoạn đầu, chi phí đầu tư và chi phí chuyển đổi có thể cao hơn lợi ích tiết kiệm trực tiếp.

b) Đối với người lao động

- Tác động tích cực

+ Giảm nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất thu nhập, mất việc làm và suy giảm khả năng lao động.

+ Người mắc bệnh nghề nghiệp được chăm sóc và theo dõi định kỳ, góp phần hạn chế bệnh tiến triển nặng và giảm chi phí điều trị dài hạn.

+ Hồ sơ sức khỏe và dữ liệu được quản lý liên tục giúp hạn chế khám trùng lặp, hỗ trợ bố trí công việc phù hợp và bảo vệ sức khỏe tốt hơn.

+ Môi trường làm việc an toàn, ổn định hơn góp phần duy trì thu nhập, năng suất và chất lượng cuộc sống của người lao động và gia đình.

- Tác động tiêu cực

+ Người lao động cần thời gian làm quen với quy trình, phương thức khai báo và quản lý điện tử mới.

+ Nếu việc bảo vệ dữ liệu không được thực hiện nghiêm ngặt, có nguy cơ lộ hoặc sử dụng không đúng mục đích thông tin sức khỏe; do đó phải phát sinh chi phí bảo đảm an toàn, bảo mật dữ liệu.

c) Đối với xã hội và nền kinh tế

- Tác động tích cực

+ Giảm chi phí xã hội do tử vong, thương tật, điều trị, phục hồi chức năng, trợ cấp bảo hiểm và mất năng suất lao động.

+ Giảm gánh nặng tài chính đối với gia đình người lao động, hệ thống y tế, quỹ bảo hiểm và ngân sách nhà nước.

+ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thời gian lao động hữu ích và năng suất của nền kinh tế.

+ Thúc đẩy thị trường công nghệ, tư vấn và dịch vụ quản lý an toàn, vệ sinh lao động phát triển.

+ Góp phần cải thiện môi trường đầu tư, uy tín của doanh nghiệp và khả năng đáp ứng tiêu chuẩn của chuỗi cung ứng trong nước, quốc tế.

- Tác động tiêu cực

+ Phát sinh chi phí đầu tư xã hội ban đầu cho hạ tầng số, phần mềm, đào tạo, tiêu chuẩn hóa dữ liệu và thay đổi phương thức quản lý.

+ Nguy cơ gia tăng khoảng cách giữa doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp nhỏ nếu thiếu lộ trình, nền tảng dùng chung hoặc chính sách hỗ trợ.

d) Đánh giá chung về kinh tế của Giải pháp 3: Giải pháp 3 có chi phí đầu tư ban đầu và chi phí chuyển đổi cao hơn Giải pháp 2, đặc biệt đối với Nhà nước và doanh nghiệp trong việc xây dựng cơ sở dữ liệu, chuẩn hóa quy trình, đào tạo nhân lực và số hóa hồ sơ. Tuy nhiên, chi phí này chủ yếu mang tính đầu tư ban đầu và có thể triển khai theo lộ trình. Trong dài hạn, Giải pháp 3 có khả năng tạo lợi ích kinh tế lớn hơn nhờ giảm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, giảm chi phí hành chính, hạn chế đầu tư trùng lặp, nâng cao năng suất và hiệu quả quản lý. Vì vậy, xét trên toàn bộ vòng đời chính sách, lợi ích dự kiến lớn hơn chi phí và Giải pháp 3 có hiệu quả kinh tế cao hơn.

2.6.3.3. Tác động xã hội

a) Đối với người lao động

- Tác động tích cực

+ Nâng cao mức độ bảo vệ tính mạng, sức khỏe và khả năng lao động của người lao động thông qua việc xác định rõ phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là trọng tâm của công tác an toàn, vệ sinh lao động.

+ Góp phần nâng cao hiệu quả nhận diện, đánh giá và kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc, qua đó giảm nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động.

+ Người lao động được hưởng lợi từ việc hoàn thiện các quy định về khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe và theo dõi định kỳ đối với người đã mắc bệnh nghề nghiệp.

+ Việc bổ sung nội dung bảo vệ và nâng cao sức khỏe người lao động trong khái niệm vệ sinh lao động góp phần mở rộng cách tiếp cận từ phòng ngừa tác hại nghề nghiệp sang bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc.

+ Việc xây dựng cơ sở dữ liệu và tăng cường ứng dụng công nghệ số tạo điều kiện để thông tin về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, môi trường lao động và sức khỏe người lao động được quản lý, khai thác hiệu quả hơn, hỗ trợ phát hiện sớm nguy cơ và thực hiện các biện pháp phòng ngừa phù hợp.

+ Việc bổ sung quy định về văn hóa an toàn lao động góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm và sự tham gia của người lao động trong việc tuân thủ quy trình, phát hiện nguy cơ và phòng ngừa rủi ro tại nơi làm việc.

- Tác động tiêu cực

+ Người lao động cần thời gian làm quen với một số quy trình, phương thức khai báo, cung cấp thông tin và quản lý hồ sơ điện tử mới.

+ Việc thu thập, quản lý và chia sẻ thông tin về sức khỏe, bệnh nghề nghiệp và tai nạn lao động có thể làm phát sinh nguy cơ lộ, sử dụng sai mục đích hoặc tiếp cận không đúng thẩm quyền nếu các biện pháp bảo vệ dữ liệu không được thực hiện đầy đủ.

+ Trong giai đoạn đầu, mức độ thụ hưởng của người lao động có thể chưa đồng đều giữa các doanh nghiệp, ngành, lĩnh vực và địa phương do khác biệt về nguồn lực, năng lực quản lý và mức độ ứng dụng công nghệ.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực

+ Tạo khuôn khổ pháp lý rõ ràng, đồng bộ hơn để người sử dụng lao động tổ chức công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động.

+ Thúc đẩy chuyển từ cách tiếp cận chủ yếu nhằm đáp ứng yêu cầu tuân thủ sang việc chủ động nhận diện, đánh giá và kiểm soát nguy cơ trong quá trình tổ chức sản xuất, kinh doanh.

+ Việc xây dựng và duy trì văn hóa an toàn lao động góp phần nâng cao ý thức tuân thủ, trách nhiệm của người quản lý và người lao động; hạn chế hành vi không an toàn, vi phạm quy trình và các nguy cơ dẫn đến sự cố.

+ Cơ chế khuyến khích áp dụng hệ thống quản lý tiên tiến, chuyển đổi số và công nhận cơ sở thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động tạo động lực để doanh nghiệp nâng cao chất lượng quản trị, uy tín và trách nhiệm xã hội.

+ Quy định rõ hơn về khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc người mắc bệnh nghề nghiệp giúp hạn chế cách hiểu và thực hiện không thống nhất, giảm tranh chấp và rủi ro pháp lý.

- Tác động tiêu cực

+ Người sử dụng lao động phải dành thời gian, nguồn lực để rà soát quy trình, đào tạo nhân sự, số hóa hồ sơ, cung cấp dữ liệu và tổ chức thực hiện các quy định mới.

+ Doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ và cơ sở sản xuất ở địa bàn khó khăn có thể gặp nhiều khó khăn hơn trong quá trình chuyển đổi do hạn chế về tài chính, nhân lực và năng lực công nghệ.

+ Trong giai đoạn đầu có thể phát sinh tâm lý e ngại hoặc thực hiện mang tính hình thức nếu tiêu chí, lộ trình và hướng dẫn chưa phù hợp với từng nhóm doanh nghiệp.

c) Đối với gia đình người lao động và xã hội

- Tác động tích cực

+ Góp phần giảm số người tử vong, bị thương tật, suy giảm khả năng lao động và mắc bệnh nghề nghiệp, qua đó giảm hậu quả xã hội đối với gia đình người lao động và cộng đồng.

+ Giảm nguy cơ mất thu nhập, nghèo hóa và phụ thuộc vào trợ giúp xã hội của người lao động và gia đình khi xảy ra tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

+ Góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, duy trì khả năng lao động và cải thiện chất lượng cuộc sống của người lao động.

+ Thúc đẩy hình thành nhận thức và hành vi coi trọng phòng ngừa, sức khỏe nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội trong doanh nghiệp và cộng đồng.

+ Tăng cường tính minh bạch, khả năng giám sát và khai thác thông tin phục vụ xây dựng, thực hiện chính sách an toàn, vệ sinh lao động.

+ Góp phần thực hiện các mục tiêu về việc làm bền vững, bảo đảm an sinh xã hội, phát triển con người và phát triển bền vững.

- Tác động tiêu cực

+ Có thể xuất hiện khoảng cách về mức độ bảo đảm an toàn, chăm sóc sức khỏe và thụ hưởng thành quả chuyển đổi số giữa doanh nghiệp lớn với doanh nghiệp nhỏ, giữa khu vực chính thức và khu vực phi chính thức.

+ Nếu việc quản lý, kết nối và khai thác dữ liệu không được kiểm soát chặt chẽ, có thể phát sinh lo ngại xã hội về quyền riêng tư và bảo vệ thông tin cá nhân.

d) Đánh giá chung

Giải pháp 3 tạo tác động xã hội tích cực rõ rệt do đồng thời tác động đến phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, nhận thức và hành vi của các chủ thể. Tuy nhiên, hiệu quả xã hội phụ thuộc vào lộ trình thực hiện, khả năng hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và việc bảo đảm an toàn, bảo mật dữ liệu.

2.6.3.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Tạo cơ sở pháp lý để điện tử hóa hoạt động khai báo, thống kê, báo cáo, cung cấp và cập nhật thông tin về an toàn, vệ sinh lao động.
- Việc xây dựng cơ sở dữ liệu thống nhất tạo điều kiện sử dụng lại thông tin đã có, hạn chế yêu cầu người sử dụng lao động và người lao động cung cấp nhiều lần cùng một nội dung cho các cơ quan khác nhau.
- Góp phần giảm hồ sơ giấy, thời gian lập, gửi, tiếp nhận, kiểm tra, tổng hợp và lưu trữ thông tin trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.
- Nâng cao khả năng tra cứu, đối soát, xác thực và theo dõi tình trạng xử lý hồ sơ, báo cáo trên môi trường điện tử.
- Tạo điều kiện tích hợp, kết nối với cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu chuyên ngành và hệ thống thông tin có liên quan, qua đó hỗ trợ đơn giản hóa thành phần hồ sơ và quy trình nghiệp vụ.
- Việc quy định trách nhiệm cung cấp thông tin, dữ liệu theo quy định của Chính phủ tạo cơ sở để xác định rõ đối tượng, nội dung, phương thức và lộ trình, tránh phát sinh nghĩa vụ cập nhật đồng loạt đối với mọi doanh nghiệp ngay khi Luật có hiệu lực.
- Các cơ chế công nhận cơ sở thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động gắn với chuyển đổi số được thiết kế theo nguyên tắc tự nguyện, do đó không làm phát sinh thủ tục hành chính bắt buộc đối với toàn bộ cơ sở sản xuất, kinh doanh.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh yêu cầu rà soát, sửa đổi hoặc ban hành mới biểu mẫu, quy trình khai báo, báo cáo và cung cấp dữ liệu.
- Trong giai đoạn đầu có thể phải thực hiện song song hồ sơ giấy và hồ sơ điện tử đối với một số thủ tục, chế độ báo cáo, làm tăng khối lượng công việc và chi phí chuyển đổi.
- Việc bổ sung cơ chế công nhận cơ sở thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động có thể làm phát sinh thủ tục đăng ký, đánh giá và công nhận đối với doanh nghiệp tự nguyện tham gia.
- Nếu thiết kế không hợp lý, yêu cầu cung cấp dữ liệu có thể trở thành nghĩa vụ hành chính mới, làm tăng chi phí tuân thủ, đặc biệt đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa.
- Việc kết nối các hệ thống thông tin khác nhau có thể phát sinh khó khăn do khác biệt về chuẩn dữ liệu, phần mềm và quy trình nghiệp vụ.

c) Biện pháp hạn chế tác động tiêu cực

- Chỉ quy định tại Luật các nguyên tắc và trách nhiệm cơ bản; giao Chính phủ quy định cụ thể đối tượng, nội dung, phương thức và lộ trình cung cấp dữ liệu.
- Bảo đảm nguyên tắc dữ liệu đã được cơ quan nhà nước thu thập, kết nối và khai thác hợp pháp thì không yêu cầu tổ chức, cá nhân cung cấp lại.

- Triển khai theo lộ trình, ưu tiên nhóm cơ sở có nguy cơ cao, doanh nghiệp lớn và các hoạt động đã có điều kiện số hóa.

- Cung cấp nền tảng, biểu mẫu và công cụ dùng chung để hạn chế yêu cầu doanh nghiệp tự đầu tư hệ thống riêng.

- Thực hiện rà soát, cắt giảm các chế độ báo cáo trùng lặp khi cơ sở dữ liệu được đưa vào vận hành.

d) Đánh giá chung

Giải pháp 3 có thể làm phát sinh một số yêu cầu điều chỉnh thủ tục, biểu mẫu và phương thức thực hiện trong giai đoạn đầu. Tuy nhiên, trong dài hạn, đây là giải pháp có khả năng giảm đáng kể giấy tờ, thời gian và chi phí tuân thủ nhờ điện tử hóa, kết nối và sử dụng lại dữ liệu.

2.6.3.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước và nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh yêu cầu thành lập cơ quan hành chính mới và không trực tiếp làm tăng biên chế nhà nước.

- Góp phần đổi mới phương thức quản lý nhà nước từ thu thập, tổng hợp thủ công sang quản lý, giám sát và phân tích trên cơ sở dữ liệu.

- Nâng cao khả năng phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động, y tế, bảo hiểm xã hội và các cơ quan có liên quan thông qua cơ chế kết nối, chia sẻ dữ liệu.

- Hỗ trợ cơ quan quản lý xác định cơ sở, ngành, nghề và nhóm lao động có nguy cơ cao để tập trung hướng dẫn, kiểm tra và áp dụng biện pháp phòng ngừa phù hợp.

- Giảm dần khối lượng công việc thủ công trong tiếp nhận báo cáo, nhập liệu, tổng hợp số liệu và lập báo cáo định kỳ.

- Nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong quản lý rủi ro, khai thác dữ liệu, sử dụng công nghệ số và thực hiện quản lý nhà nước trên môi trường điện tử.

- Tạo cơ sở để chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ, trách nhiệm và phương thức phối hợp giữa trung ương, địa phương và các đơn vị có liên quan.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh nhu cầu rà soát, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ và quy trình phối hợp của các cơ quan, đơn vị có liên quan đến xây dựng, quản lý và khai thác cơ sở dữ liệu (dù nội dung này quy định ở Nghị định).

- Cần bố trí nhân lực có năng lực về công nghệ thông tin, quản trị dữ liệu, an toàn thông tin và phân tích dữ liệu trong giai đoạn xây dựng và vận hành hệ thống.

- Phát sinh nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức về quy định mới, kỹ năng số, khai thác dữ liệu, bảo vệ dữ liệu cá nhân và bảo vệ bí mật nhà nước.

- Trong giai đoạn đầu, khối lượng công việc có thể tăng do phải vừa duy trì hoạt động hiện hành, vừa thực hiện chuẩn hóa, làm sạch, chuyển đổi và cập nhật dữ liệu.

- Năng lực tổ chức thực hiện giữa các địa phương, ngành và đơn vị chưa đồng đều, có thể ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng triển khai.

- Nếu phân công không rõ, có thể phát sinh chồng chéo giữa đơn vị chuyên môn nghiệp vụ với đơn vị phụ trách công nghệ thông tin trong quản lý, vận hành và khai thác hệ thống.

c) Yêu cầu tổ chức thực hiện

- Phân định rõ cơ quan chủ quản cơ sở dữ liệu, đơn vị quản lý nghiệp vụ, đơn vị vận hành kỹ thuật và trách nhiệm của cơ quan cung cấp, khai thác dữ liệu.

- Tận dụng tổ chức bộ máy, nhân lực và hạ tầng hiện có; ưu tiên bố trí lại, đào tạo và nâng cao năng lực thay vì thành lập tổ chức mới.

- Xây dựng quy chế phối hợp, phân quyền truy cập, khai thác và bảo vệ dữ liệu giữa các cơ quan có liên quan.

- Có kế hoạch đào tạo theo nhóm vị trí việc làm, trong đó chú trọng cán bộ thực hiện quản lý nhà nước ở địa phương và người trực tiếp vận hành hệ thống.

- Triển khai theo giai đoạn để tránh tạo áp lực quá lớn lên bộ máy và nguồn nhân lực trong cùng một thời điểm.

d) Đánh giá chung

Giải pháp 3 không làm phát sinh tổ chức bộ máy mới hoặc yêu cầu tăng biên chế, nhưng làm thay đổi đáng kể phương thức làm việc và yêu cầu năng lực của đội ngũ thực hiện. Tác động chủ yếu là nhu cầu chuẩn hóa quy trình, đào tạo nhân lực, tăng cường phối hợp và bố trí nguồn lực kỹ thuật trong giai đoạn đầu; về lâu dài, việc ứng dụng dữ liệu và công nghệ số sẽ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

2.6.3.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Chính sách không tạo ra sự phân biệt đối xử về giới trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ về an toàn, vệ sinh lao động.

- Việc hoàn thiện các quy định về quản lý sức khỏe người lao động, khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động góp phần bảo đảm tốt hơn quyền được bảo vệ, chăm sóc sức khỏe của cả lao động nam và lao động nữ.

- Các quy định về kiểm soát yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và cải thiện điều kiện lao động góp phần tăng cường bảo vệ lao động nữ, lao động mang thai, lao động đang nuôi con nhỏ và các nhóm lao động dễ bị tổn thương theo quy định của pháp luật lao động.

- Việc xây dựng cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động tạo điều kiện thu thập, phân tích số liệu theo giới, phục vụ đánh giá tác động và xây dựng chính sách phù hợp đối với từng nhóm lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Không phát sinh tác động tiêu cực trực tiếp đến bình đẳng giới.

- Trong giai đoạn đầu triển khai, việc thu thập và chuẩn hóa dữ liệu theo giới có thể chưa đồng bộ giữa các ngành, địa phương và doanh nghiệp, làm hạn chế hiệu quả phân tích, đánh giá phục vụ xây dựng chính sách.

2.6.3.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Giải pháp phù hợp với chủ trương của Đảng về tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động; bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân; phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

- Nội dung sửa đổi chủ yếu kế thừa các quy định của Luật hiện hành, đồng thời bổ sung những nội dung còn thiếu hoặc chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn, bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật.

- Không làm phát sinh tổ chức bộ máy mới, không làm tăng biên chế; chủ yếu đổi mới phương thức quản lý, nâng cao hiệu quả phối hợp và ứng dụng công nghệ trong tổ chức thực hiện.

- Các nội dung mang tính kỹ thuật, tiêu chuẩn chuyên môn, phương thức cung cấp dữ liệu và lộ trình thực hiện được giao Chính phủ quy định chi tiết, tạo điều kiện linh hoạt trong quá trình tổ chức thực hiện và phù hợp với từng giai đoạn phát triển.

- Có thể triển khai theo lộ trình, ưu tiên các lĩnh vực, ngành nghề và cơ sở có nguy cơ cao; phù hợp với khả năng đầu tư của Nhà nước và năng lực thực hiện của doanh nghiệp.

b) Tác động tiêu cực

- Cần nguồn lực đầu tư ban đầu để xây dựng cơ sở dữ liệu, hạ tầng công nghệ thông tin, chuẩn hóa dữ liệu, đào tạo nguồn nhân lực và tổ chức triển khai.

- Khả năng triển khai có thể chưa đồng đều giữa các địa phương, ngành và doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ và khu vực phi chính thức.

- Cần ban hành đầy đủ các nghị định, thông tư hướng dẫn và tiêu chuẩn kỹ thuật để bảo đảm thực hiện thống nhất trên phạm vi cả nước.

- Một số nội dung về chuyển đổi số, chia sẻ dữ liệu và quản lý sức khỏe người lao động cần có thời gian để các cơ quan, doanh nghiệp thích ứng và hoàn thiện quy trình thực hiện.

2.6.3.8. Kết luận về Giải pháp 3

Giải pháp 3 tạo cơ sở pháp lý đồng bộ để hoàn thiện cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc theo hướng lấy phòng ngừa làm trọng tâm; tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động; thúc đẩy xây dựng văn hóa an toàn lao động; đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và phát triển cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý nhà nước.

Mặc dù phát sinh chi phí đầu tư ban đầu và yêu cầu hoàn thiện các văn bản quy định chi tiết, nâng cấp hạ tầng kỹ thuật và đào tạo nguồn nhân lực, nhưng Giải pháp 3 không làm phát sinh tổ chức bộ máy mới hoặc tăng biên chế; đồng thời tạo nền tảng để đổi mới phương thức quản lý nhà nước theo hướng hiện đại, dựa trên dữ liệu và quản trị rủi ro.

Xét tổng thể, lợi ích kinh tế - xã hội, hiệu quả quản lý nhà nước và hiệu quả phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà Giải pháp 3 mang lại lớn hơn đáng kể so với chi phí đầu tư và chi phí tổ chức thực hiện. Đây là phương án tối ưu, đáp ứng đầy đủ mục tiêu của chính sách và phù hợp với chủ trương của Đảng, yêu cầu hoàn thiện hệ thống pháp luật và xu hướng phát triển trong giai đoạn mới.

2.7. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn giải pháp:

Giải pháp 3 được lựa chọn vì có khả năng xử lý đồng bộ các bất cập về cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Giải pháp đáp ứng đầy đủ các mục tiêu của chính sách, gồm nâng cao hiệu quả phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tăng cường bảo vệ, chăm sóc sức khỏe người lao động; thúc đẩy ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong công tác an toàn, vệ sinh lao động; qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phù hợp với xu hướng phát triển của pháp luật quốc tế. Vì vậy, đây là phương án được đề xuất lựa chọn.

Bảng 2. So sánh chính sách 2

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ cơ chế phòng ngừa
Nội dung chính	Tiếp tục thực hiện các quy định hiện hành; không bổ sung quy định về văn hóa an toàn, chuyển đổi số, dữ liệu và nâng cao sức khỏe người lao động.	Sửa đổi một số quy định đang phát sinh vướng mắc về phòng ngừa, chăm sóc sức khỏe, khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và dữ liệu.	Hoàn thiện đồng bộ cơ chế phòng ngừa, chăm sóc sức khỏe, văn hóa an toàn, hệ thống quản lý tiên tiến, chuyển đổi số và cơ sở dữ liệu ATVSLĐ.
Hệ thống pháp luật	Bảo đảm ổn định nhưng không khắc phục các bất cập và chưa đáp ứng yêu cầu quản lý mới.	Khắc phục một số vướng mắc nhưng chưa tạo khuôn khổ pháp lý đầy đủ, đồng bộ.	Khắc phục tương đối toàn diện các bất cập; bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với pháp luật có liên quan và định hướng quốc tế.
Chi phí của Nhà nước	Không phát sinh chi phí mới nhưng tiếp tục tốn nguồn lực thu thập, tổng hợp và xử lý dữ liệu phân tán.	Chi phí đầu tư ban đầu thấp hơn; tận dụng hạ tầng hiện có nhưng có nguy cơ đầu tư riêng lẻ, thiếu kết nối.	Chi phí đầu tư ban đầu lớn nhưng nâng cao hiệu quả quản lý, giảm đầu tư trùng lặp và chi phí quản lý trong dài hạn.
Doanh nghiệp, người sử dụng lao động	Không phát sinh nghĩa vụ mới nhưng chưa tạo động lực đổi mới quản lý và chủ động phòng ngừa rủi ro.	Làm rõ một số trách nhiệm, hỗ trợ điện tử hóa nhưng có thể phát sinh chi phí chuyển đổi, nâng cấp hệ thống.	Tăng hiệu quả quản trị, phòng ngừa rủi ro, giảm chi phí hành chính và tổn thất do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong dài hạn.

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ cơ chế phòng ngừa
Người lao động	Duy trì quyền lợi hiện hành nhưng chưa nâng cao mức độ phòng ngừa và chăm sóc sức khỏe.	Nâng cao mức độ bảo vệ; làm rõ việc khám sức khỏe, khám phát hiện và chăm sóc người mắc bệnh nghề nghiệp.	Nâng cao toàn diện hiệu quả phòng ngừa, bảo vệ, chăm sóc và theo dõi sức khỏe người lao động.
Tác động xã hội	Không gây xáo trộn nhưng chưa tạo chuyển biến về văn hóa an toàn, chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa rủi ro.	Góp phần cải thiện điều kiện lao động và giảm một phần tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng tác động còn hạn chế.	Tạo chuyển biến đồng bộ về nhận thức, văn hóa an toàn, phòng ngừa rủi ro và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.
Thủ tục hành chính	Không phát sinh thủ tục mới nhưng chưa tạo cơ sở để điện tử hóa, sử dụng lại dữ liệu và giảm chế độ báo cáo.	Từng bước điện tử hóa hồ sơ, báo cáo nhưng chưa thay đổi căn bản phương thức thực hiện.	Tạo cơ sở điện tử hóa, kết nối và sử dụng lại dữ liệu; giảm giấy tờ, thời gian và chi phí tuân thủ trong dài hạn.
Tổ chức bộ máy, nhân lực	Không tăng biên chế, không thay đổi tổ chức nhưng chưa đổi mới phương thức quản lý dựa trên dữ liệu.	Không thay đổi mô hình tổ chức nhưng phát sinh nhu cầu đào tạo và nâng cấp hạ tầng công nghệ.	Không thành lập cơ quan mới, không trực tiếp tăng biên chế; thúc đẩy quản lý dựa trên dữ liệu và nâng cao năng lực đội ngũ.
Tác động về giới	Không phân biệt đối xử nhưng chưa nâng cao mức độ bảo vệ các nhóm lao động đặc thù.	Nâng cao khả năng chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ và nhóm dễ bị tổn thương.	Tăng khả năng phân tích, phòng ngừa và bảo vệ người lao động phù hợp với yếu tố giới và nhóm lao động đặc thù.
Tính khả thi	Khả thi cao trong ngắn hạn nhưng hiệu quả giải quyết vấn đề chính sách thấp.	Khả thi tương đối cao, chi phí thấp hơn nhưng chỉ giải quyết một phần các bất cập.	Cần nguồn lực và lộ trình thực hiện nhưng có khả năng giải quyết đồng bộ các vấn đề và mang lại hiệu quả lâu dài.
Mức độ đáp ứng mục tiêu	Không đáp ứng mục tiêu chính sách.	Đáp ứng một phần mục tiêu, chủ yếu xử lý các vướng mắc trước mắt.	Đáp ứng toàn diện mục tiêu phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động.
Kết luận	Không lựa chọn.	Chưa phải phương án tối ưu.	Lựa chọn.

2.7.1. Giải pháp tối ưu được lựa chọn: Giải pháp 3.

2.7.2. Lý do lựa chọn giải pháp: Giải pháp này khắc phục tương đối toàn diện các bất cập của quy định hiện hành; hoàn thiện đồng bộ cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chăm sóc sức khỏe người lao động; đồng thời tạo cơ sở pháp lý cho xây dựng văn hóa an toàn lao động, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và phát triển cơ sở dữ liệu về an toàn, vệ sinh lao động. Mặc dù chi phí đầu tư và chuyển đổi ban đầu cao hơn, nhưng giải pháp có khả năng mang lại hiệu quả quản lý, kinh tế và xã hội lớn hơn trong dài hạn.

3. Chính sách 3. Hoàn thiện chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

3.1. Bối cảnh xây dựng chính sách

a) Bối cảnh trong nước

Sau gần 10 năm thực hiện Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã từng bước phát huy vai trò là một trong những chính sách quan trọng của hệ thống an sinh xã hội, góp phần bù đắp thu nhập, hỗ trợ người lao động và thân nhân khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đồng thời chia sẻ rủi ro giữa người sử dụng lao động và người lao động. Số người tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tăng từ 12,76 triệu người năm 2016 lên 17,84 triệu người năm 2024, tăng khoảng 39,9%, cho thấy phạm vi bao phủ của chính sách tiếp tục được mở rộng.

Việc điều chỉnh linh hoạt mức đóng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ 1% xuống 0,5%, đồng thời cho phép giảm xuống 0,3% đối với doanh nghiệp đáp ứng điều kiện và thực hiện mức đóng 0% trong thời gian hỗ trợ doanh nghiệp chịu ảnh hưởng của dịch Covid-19 đã góp phần giảm chi phí cho doanh nghiệp, hỗ trợ phục hồi sản xuất, kinh doanh.

Tuy nhiên, thực tiễn thi hành Luật cũng bộc lộ nhiều hạn chế.

- Thứ nhất, phạm vi bao phủ của chính sách chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động. Một số nhóm lao động phát sinh trong thực tiễn như người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng, người đã hưởng lương hưu nhưng tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động vẫn chưa được bao phủ đầy đủ. Mặc dù Chính phủ đã ban hành Nghị định số 143/2024/NĐ-CP về bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện, nhưng số người tham gia còn rất thấp do đặc điểm của nhóm lao động này và nguyên tắc chia sẻ rủi ro của bảo hiểm xã hội.

- Thứ hai, nguồn lực của Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa được khai thác tương xứng cho công tác phòng ngừa. Giai đoạn 2020-2025, tổng số thu Quỹ đạt khoảng 32.712 tỷ đồng, trong khi tổng chi chế độ chỉ khoảng 1.497 tỷ đồng, tương đương 4,58% tổng số thu; bình quân mỗi năm Quỹ thu khoảng 5.452 tỷ đồng, chi khoảng 250 tỷ đồng, chênh lệch thu - chi khoảng 5.203 tỷ đồng. Điều này cho thấy Quỹ có dư địa tài chính để tiếp tục hoàn thiện chính sách, nâng cao mức bảo vệ người lao động và tăng cường các hoạt động phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Tuy nhiên, hiệu quả sử dụng Quỹ cho hoạt động phòng ngừa còn rất thấp. Năm 2024, tổng kinh phí chi hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro và hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp chỉ khoảng 750 triệu đồng, giảm 49% so với năm 2023; trong khi chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp hầu như chưa phát sinh trường hợp thực hiện.

- Thứ ba, một số quy định của Luật về mức hưởng, điều kiện hưởng, hồ sơ, thủ tục và cơ chế sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã bộc lộ những bất cập trong quá trình thực hiện; một số chế độ vẫn được tính theo mức lương cơ sở, chưa phù hợp với chủ trương cải cách chính sách tiền lương và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024; đồng thời chưa tạo động lực đủ mạnh để doanh nghiệp chủ động đầu tư phòng ngừa, cải thiện điều kiện lao động và giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp.

Những yêu cầu trên đặt ra sự cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng mở rộng khả năng bảo vệ người lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ, tăng cường hỗ trợ phòng ngừa và bảo đảm tính bền vững của chính sách.

b) Bối cảnh quốc tế

Xu hướng quốc tế hiện nay là tiếp tục hoàn thiện chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng không chỉ bảo đảm bù đắp thu nhập và chăm sóc người lao động sau khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà còn tăng cường đầu tư cho công tác phòng ngừa, phục hồi chức năng và hỗ trợ người lao động quay trở lại làm việc. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), hệ thống bảo hiểm tai nạn lao động hiện đại cần được thiết kế theo mô hình tích hợp giữa phòng ngừa - bồi thường - phục hồi chức năng, trong đó phòng ngừa được coi là giải pháp căn bản nhằm giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp và bảo đảm tính bền vững của quỹ bảo hiểm⁷

Kinh nghiệm của nhiều quốc gia cho thấy Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không chỉ được sử dụng để chi trả các chế độ bảo hiểm mà còn là nguồn lực tài chính quan trọng để đầu tư cho các hoạt động phòng ngừa. Nguồn quỹ được sử dụng để tài trợ nghiên cứu khoa học, đánh giá rủi ro nghề nghiệp, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia, huấn luyện và đào tạo chuyên gia, hỗ trợ doanh nghiệp cải thiện điều kiện lao động, phát triển hệ thống cảnh báo sớm và phục hồi chức năng nghề nghiệp cho người lao động. Đây được xem là giải pháp làm giảm số vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đồng thời giảm chi phí bồi thường và tổn thất kinh tế - xã hội trong dài hạn.

Bên cạnh đó, nhiều quốc gia tiếp tục hoàn thiện cơ chế quản lý và sử dụng Quỹ theo hướng nâng cao hiệu quả đầu tư, tăng cường tính minh bạch, ứng dụng công nghệ thông tin và khai thác dữ liệu để phục vụ công tác quản lý, giám sát, dự báo rủi ro và xây dựng chính sách. Đây là những kinh nghiệm có giá trị tham khảo đối với Việt Nam trong quá trình hoàn thiện chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ.

⁷ International Labour Organization (2021), Essentials for a Successful Employment Injury Insurance System: A Practical Guide on Policy, Institutional Governance, Legislation, Administration and Sustainable Finance.

3.2. Mục tiêu xây dựng chính sách

3.2.1. Mục tiêu tổng quát

Hoàn thiện chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhằm mở rộng diện bao phủ phù hợp với thực tiễn; bảo đảm tính thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội; nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể

- Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với một số nhóm người lao động phát sinh trong thực tiễn, bảo đảm phù hợp với quan hệ lao động và khả năng thực hiện.

- Nâng mức hưởng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phù hợp với điều kiện thực tế phát triển kinh tế - xã hội và cân bằng quỹ.

- Phát huy hiệu quả sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro và bảo vệ người lao động.

3.3. Vấn đề cần giải quyết và nguyên nhân của vấn đề

3.3.1. Vấn đề 1. Phạm vi bao phủ của chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn.

Nguyên nhân: Quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (cả bắt buộc và tự nguyện) chưa bao quát một số nhóm đối tượng phát sinh trong thực tiễn như người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng, người lao động về hưu.

3.3.2. Vấn đề 2. Một số quy định về chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa còn phù hợp và chưa thống nhất với pháp luật hiện hành

Nguyên nhân:

- Một số chế độ, điều kiện hưởng và mức hưởng được xây dựng trong bối cảnh kinh tế - xã hội trước đây, đến nay đã bộc lộ những hạn chế nhất định.

- Nhu cầu hỗ trợ phục hồi khả năng lao động, ổn định đời sống và tái hòa nhập thị trường lao động của người lao động ngày càng cao.

- Một số quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động chưa được sửa đổi đồng bộ với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

3.3.3. Vấn đề 3. Vai trò của Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong công tác phòng ngừa và chia sẻ rủi ro chưa được phát huy đầy đủ

Nguyên nhân:

- Phạm vi các hoạt động được Quỹ hỗ trợ còn hẹp, một số chế độ cũng là chi trả sau khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (như chế độ Khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp; Phục hồi chức năng lao động);

- Chưa có cơ sở pháp lý đầy đủ để sử dụng Quỹ hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn, phục hồi chức năng và nâng cao năng lực phòng ngừa.

3.4. Nội dung của chính sách

3.4.1. Nội dung 1. Hoàn thiện các quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Nhằm mở rộng diện bao phủ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phù hợp với sự phát triển của thị trường lao động và bảo đảm quyền lợi của người lao động, sửa đổi các quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng:

- Bổ sung người đang hưởng lương hưu nhưng tiếp tục giao kết hợp đồng lao động và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng.

- Rà soát, hoàn thiện các quy định về đối tượng tham gia nhằm bảo đảm tính thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội và phù hợp với thực tiễn thị trường lao động.

3.4.2. Nội dung 2. Hoàn thiện các quy định về chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động và bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật, sửa đổi các quy định về chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng:

- Hoàn thiện các quy định về điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ; nâng mức hưởng của người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ;

- Rà soát, sửa đổi các quy định về hồ sơ và giải quyết chế độ để bảo đảm thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024;

- Chuyển một số nội dung về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ sang Chính phủ quy định nhằm nâng cao tính ổn định của Luật và tạo thuận lợi trong quá trình tổ chức thực hiện.

3.4.3. Nội dung 3. Hoàn thiện cơ chế quản lý và sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Nhằm phát huy hiệu quả sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong phòng ngừa và chia sẻ rủi ro, hoàn thiện cơ chế quản lý và sử dụng Quỹ theo hướng:

- Mở rộng phạm vi các hoạt động phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được Quỹ hỗ trợ.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý, sử dụng Quỹ theo hướng công khai, minh bạch, hiệu quả, bảo đảm sử dụng đúng mục đích; đồng thời mở rộng phạm vi chi trả của Quỹ để thực hiện chế độ đối với người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo nguyên tắc đóng - hưởng.

3.5. Các giải pháp thực hiện chính sách

3.5.1. Giải pháp 1. Giữ nguyên các quy định hiện hành

Tiếp tục thực hiện các quy định hiện hành của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 về:

- Đối tượng tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Chế độ, điều kiện hưởng và mức hưởng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Các chính sách hỗ trợ phòng ngừa và chia sẻ rủi ro từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

3.5.2. Giải pháp 2. Sửa đổi, bổ sung một số quy định về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Bổ sung tất cả người lao động thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật An toàn, vệ sinh lao động nhưng chưa thuộc diện tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc được tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hình thức tự nguyện (bao gồm: Người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên; Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng);
- Điều chỉnh mức hưởng một số chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng nâng số tiền người lao động được hưởng.
- Sửa đổi, bổ sung các quy định để bảo đảm thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và các quy định pháp luật có liên quan.
- Chuyển một số quy định về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sang Chính phủ quy định nhằm bảo đảm tính ổn định của Luật và đáp ứng yêu cầu cải cách thủ tục hành chính.

3.5.3. Giải pháp 3. Hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Mở rộng diện tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hình thức phù hợp với tính chất quan hệ lao động, đặc điểm việc làm, mức độ rủi ro và khả năng tổ chức thực hiện đối với từng nhóm đối tượng, cụ thể:
 - + Bổ sung người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên thuộc diện tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc, do nhóm này làm việc trên cơ sở quan hệ lao động, chịu sự quản lý của người sử dụng lao động và có nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình làm việc;
 - + Bổ sung cơ chế tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tự nguyện đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng, phù hợp với tính chất ngắn hạn, không thường xuyên của quan hệ lao động và khả năng tổ chức thực hiện.
- Điều chỉnh mức hưởng các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng nâng cao quyền lợi của người tham gia, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế – xã hội và khả năng cân đối của Quỹ.
- Mở rộng phạm vi các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro được Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hỗ trợ, bao gồm nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; tư vấn, nâng cao năng lực phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hỗ trợ người lao

động trong trường hợp người sử dụng lao động không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ theo quy định của pháp luật.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý, sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo đúng nguyên tắc đóng – hưởng (trong đó bổ sung việc tham gia đóng và chi trả các chế độ tương ứng đối với người tham gia bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện).

- Chuyển các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ sang Chính phủ quy định nhằm bảo đảm tính ổn định của Luật, tạo điều kiện áp dụng linh hoạt đối với từng nhóm đối tượng và nâng cao hiệu quả cải cách thủ tục hành chính.

- Sửa đổi, bổ sung đồng bộ các quy định về đối tượng, mức đóng, căn cứ đóng, điều kiện hưởng, mức hưởng, quản lý và sử dụng Quỹ để bảo đảm thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và các quy định pháp luật có liên quan

3.6. Đánh giá tác động của các giải pháp:

3.6.1. Đánh giá Giải pháp 1 (Giữ nguyên các quy định hiện hành)

3.6.1.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Bảo đảm tính ổn định và liên tục của các quy định hiện hành về đối tượng tham gia, điều kiện hưởng, mức hưởng và sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Không làm phát sinh yêu cầu sửa đổi, bổ sung các nghị định, thông tư và quy trình nghiệp vụ đang được áp dụng.

- Không làm thay đổi ngay quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm xã hội, người sử dụng lao động, người lao động và các cơ quan có liên quan.

- Các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hiện hành tiếp tục được thực hiện theo nguyên tắc bảo hiểm xã hội, góp phần bảo đảm bù đắp thu nhập và hỗ trợ người lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

b) Tác động tiêu cực

- Không xử lý được khoảng trống bảo vệ đối với người đang hưởng lương hưu nhưng tiếp tục giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên; nhóm này vẫn không thuộc diện tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc mặc dù làm việc trong quan hệ lao động và chịu rủi ro nghề nghiệp.

- Không tạo cơ chế tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phù hợp đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng.

- Tiếp tục sử dụng “mức lương cơ sở” làm căn cứ tính một số khoản trợ cấp, hỗ trợ trong khi hệ thống pháp luật về bảo hiểm xã hội và chính sách tiền lương đã có thay đổi, làm phát sinh nguy cơ thiếu thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật.

- Không khắc phục được những nội dung chưa thống nhất giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

- Tiếp tục quy định trực tiếp trong Luật một số nội dung mang tính quy trình, thủ tục, làm giảm tính linh hoạt khi cần điều chỉnh theo yêu cầu quản lý và thực tiễn tổ chức thực hiện.

- Không mở rộng được phạm vi hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro từ Quỹ; chưa tạo cơ sở pháp lý để sử dụng nguồn lực của Quỹ cho nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn và nâng cao năng lực phòng ngừa.

- Chưa tiếp cận đầy đủ kinh nghiệm quốc tế về gắn kết giữa phòng ngừa, bồi thường, phục hồi chức năng và hỗ trợ quay trở lại làm việc trong hệ thống bảo hiểm tai nạn lao động.

3.6.1.2. Tác động kinh tế

a) Đối với Nhà nước

- Tác động tích cực

- + Không phát sinh chi phí trực tiếp cho việc xây dựng, sửa đổi văn bản quy phạm pháp luật và tổ chức triển khai các quy định mới.

- + Không phát sinh ngay chi phí điều chỉnh hệ thống thông tin, phần mềm quản lý, biểu mẫu và quy trình nghiệp vụ của cơ quan bảo hiểm xã hội và cơ quan quản lý nhà nước.

- + Không cần bố trí thêm kinh phí đào tạo, tập huấn, tuyên truyền hoặc chuyển đổi phương thức tổ chức thực hiện.

- Tác động tiêu cực

- + Tiếp tục phát sinh chi phí xử lý các khó khăn, vướng mắc do quy định giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Bảo hiểm xã hội chưa thống nhất.

- + Không khai thác được nguồn lực của Quỹ cho các hoạt động phòng ngừa có khả năng làm giảm số vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và giảm chi phí chi trả chế độ trong dài hạn.

- + Việc tiếp tục sử dụng mức lương cơ sở làm căn cứ tính một số chế độ có thể làm phát sinh yêu cầu giải thích, hướng dẫn hoặc điều chỉnh bằng các biện pháp hành chính khi hệ thống tiền lương thay đổi.

- + Nhà nước chưa tận dụng được nguồn lực của Quỹ để hỗ trợ nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, dữ liệu, tư vấn kỹ thuật và nâng cao năng lực phòng ngừa; trong khi các nhiệm vụ này có thể tiếp tục phải bố trí từ ngân sách nhà nước hoặc các nguồn lực khác.

b) Đối với Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Tác động tích cực

- + Không làm phát sinh thêm đối tượng tham gia, đối tượng hưởng hoặc nội dung chi mới; do đó không tạo áp lực tài chính trực tiếp đối với Quỹ trong ngắn hạn.

- + Giữ nguyên cơ chế thu, chi và quản lý Quỹ hiện hành, không phát sinh chi phí chuyển đổi hệ thống.

- Tác động tiêu cực

+ Không bổ sung nguồn thu từ người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên.

+ Không mở rộng khả năng tham gia và đóng góp của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng.

+ Nguồn lực của Quỹ tiếp tục chủ yếu tập trung cho việc chi trả sau khi rủi ro xảy ra, trong khi mức chi cho hoạt động phòng ngừa còn thấp so với khả năng của Quỹ.

+ Không tạo được cơ chế đầu tư phòng ngừa nhằm giảm nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và giảm nghĩa vụ chi trả trong dài hạn.

+ Một số chính sách hỗ trợ hiện hành tiếp tục khó triển khai, dẫn đến hiệu quả sử dụng Quỹ chưa tương xứng với nguồn lực tích lũy.

c) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực

+ Không phát sinh nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động đang hưởng lương hưu.

+ Không phải điều chỉnh hợp đồng lao động, quy trình quản lý tiền lương, kê khai, đóng bảo hiểm hoặc hệ thống quản trị nhân sự.

+ Không phát sinh chi phí tuân thủ liên quan đến các quy định mới về đối tượng tham gia và cơ chế sử dụng Quỹ.

- Tác động tiêu cực

+ Khi người lao động đang hưởng lương hưu bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động vẫn phải thực hiện các trách nhiệm trực tiếp theo pháp luật nhưng không có cơ chế chia sẻ đầy đủ từ Quỹ bảo hiểm.

+ Chưa được hưởng thêm các chính sách hỗ trợ từ Quỹ về nghiên cứu, ứng dụng công nghệ, tư vấn và nâng cao năng lực phòng ngừa.

+ Không có thêm cơ chế hỗ trợ trong trường hợp gặp khó khăn hoặc không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ bồi thường, trợ cấp đối với người lao động.

+ Việc phòng ngừa không được tăng cường có thể tiếp tục làm phát sinh chi phí do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gián đoạn sản xuất, bồi thường, trợ cấp và xử lý hậu quả.

d) Đối với người lao động

- Tác động tích cực

+ Người lao động đang thuộc diện tham gia và hưởng chế độ tiếp tục được bảo đảm quyền lợi theo quy định hiện hành.

+ Không phát sinh nghĩa vụ đóng góp mới đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng.

- Tác động tiêu cực

+ Người đang hưởng lương hưu nhưng tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng không được bảo vệ bởi chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc.

+ Người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng không có cơ chế tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phù hợp, dù vẫn có thể gặp rủi ro trong quá trình làm việc.

+ Người lao động có thể không được hưởng đầy đủ các lợi ích từ việc sử dụng Quỹ cho khám, chữa bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng, tư vấn và hỗ trợ phòng ngừa.

+ Trong trường hợp người sử dụng lao động không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ bồi thường, trợ cấp, người lao động chưa có thêm cơ chế bảo đảm từ Quỹ đối với các khoản nghĩa vụ này.

đ) Đối với xã hội và nền kinh tế

- Tác động tích cực

+ Không phát sinh chi phí chuyển đổi chính sách trong ngắn hạn.

+ Không tạo xáo trộn đối với hoạt động sản xuất, kinh doanh và hệ thống bảo hiểm xã hội hiện hành.

- Tác động tiêu cực

+ Một bộ phận người lao động vẫn nằm ngoài phạm vi bảo vệ của bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, làm tăng nguy cơ phải tự gánh chịu chi phí khi xảy ra rủi ro.

+ Chi phí xã hội do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, suy giảm khả năng lao động và mất thu nhập chưa được giảm thiểu thông qua các biện pháp phòng ngừa từ Quỹ.

+ Chưa phát huy được vai trò của Quỹ trong cải thiện điều kiện lao động, nâng cao năng suất và chất lượng nguồn nhân lực.

3.6.1.3. Tác động xã hội

a) Đối với người lao động

- Tác động tích cực

+ Duy trì ổn định các quyền và chế độ hiện hành đối với người lao động đang tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Không làm giảm mức hưởng hoặc thay đổi điều kiện hưởng của người lao động đang thuộc diện bảo hiểm.

-Tác động tiêu cực

+ Chưa bảo đảm sự bình đẳng trong mức độ bảo vệ giữa người lao động thông thường và người đang hưởng lương hưu nhưng cùng làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên.

+ Người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng tiếp tục chưa có cơ hội tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo cơ chế phù hợp.

+ Khả năng tiếp cận các hoạt động phục hồi chức năng, hỗ trợ quay trở lại làm việc và chăm sóc bệnh nghề nghiệp chưa được mở rộng.

+ Người lao động và gia đình có thể tiếp tục phải gánh chịu hậu quả lớn về sức khỏe, thu nhập và đời sống khi rủi ro xảy ra mà không thuộc phạm vi bảo hiểm.

b) Đối với người sử dụng lao động

- Tác động tích cực

+ Không làm phát sinh trách nhiệm tham gia, đóng bảo hiểm và quản lý thêm đối tượng mới.

+ Không phải thay đổi ngay phương thức tổ chức thực hiện chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Tác động tiêu cực

+ Trách nhiệm đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa được chia sẻ đầy đủ thông qua cơ chế bảo hiểm.

+ Chưa có thêm các chính sách hỗ trợ kỹ thuật, tư vấn và nâng cao năng lực phòng ngừa, nhất là đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa.

c) Đối với gia đình người lao động và xã hội

- Tác động tích cực: Duy trì sự ổn định của hệ thống chính sách hiện hành, không làm phát sinh biến động trong tổ chức thực hiện.

- Tác động tiêu cực

+ Gia đình của người lao động không thuộc diện bảo hiểm có thể phải gánh chịu chi phí điều trị, chăm sóc và mất thu nhập khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Chưa giảm được nguy cơ nghèo hóa, giảm chất lượng cuộc sống hoặc phụ thuộc vào trợ giúp xã hội do rủi ro nghề nghiệp.

+ Không tạo thêm động lực cho hoạt động nghiên cứu, ứng dụng công nghệ và nâng cao năng lực phòng ngừa trong toàn xã hội.

3.6.1.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Không làm thay đổi hồ sơ, trình tự, thủ tục, thời hạn giải quyết và phương thức chi trả chế độ hiện hành.

- Cơ quan bảo hiểm xã hội, người sử dụng lao động và người lao động không phải thực hiện chuyển đổi biểu mẫu, phần mềm hoặc quy trình.

b) Tác động tiêu cực

- Tiếp tục duy trì một số quy trình, thủ tục được quy định trực tiếp trong Luật, gây khó khăn khi cần điều chỉnh theo thực tiễn.

- Không tạo điều kiện để Chính phủ đơn giản hóa, chuẩn hóa hoặc điện tử hóa kịp thời quy trình giải quyết chế độ.

- Những nội dung chưa thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 có thể tiếp tục gây khó khăn trong tiếp nhận và giải quyết hồ sơ.

- Chưa có thủ tục để người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng đăng ký tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tự nguyện.

3.6.1.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước và nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh tổ chức mới, không làm tăng biên chế và không thay đổi chức năng, nhiệm vụ của cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan bảo hiểm xã hội.
- Không phát sinh nhu cầu đào tạo, bố trí lại hoặc bổ sung nhân lực để thực hiện các quy định mới.
- Bộ máy hiện hành có thể tiếp tục vận hành theo quy trình đã được thiết lập.

b) Tác động tiêu cực

- Cơ quan thực hiện tiếp tục phải xử lý các vướng mắc do quy định chưa thống nhất giữa các luật.
- Không tạo điều kiện cải tiến phương thức quản lý, phân cấp và tổ chức thực hiện các thủ tục về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- Đội ngũ thực hiện chưa được bổ sung công cụ và nguồn lực từ Quỹ để hỗ trợ nghiên cứu, tư vấn và phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp.

3.6.1.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Không tạo ra quy định phân biệt đối xử trực tiếp giữa lao động nam và lao động nữ.
- Các quyền lợi hiện hành về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tiếp tục được áp dụng bình đẳng đối với người lao động thuộc diện tham gia.

b) Tác động tiêu cực

- Lao động nữ đang hưởng lương hưu nhưng tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên vẫn không thuộc diện bảo hiểm bắt buộc như các lao động khác cùng làm việc.
- Người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng, trong đó có nhiều lao động nữ làm công việc thời vụ, ngắn hạn, tiếp tục chưa có cơ chế tham gia phù hợp.
- Không tạo thêm nguồn lực từ Quỹ để hỗ trợ phòng ngừa các rủi ro nghề nghiệp có tác động khác nhau đối với lao động nam và lao động nữ.

3.6.1.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Có tính khả thi cao trong ngắn hạn vì không phải sửa đổi pháp luật, không thay đổi cơ chế thu, chi Quỹ và không phát sinh nguồn lực tổ chức thực hiện.
- Các cơ quan, tổ chức, người sử dụng lao động và người lao động đã quen với quy định, quy trình hiện hành.
- Không cần thời gian chuyển tiếp hoặc chuẩn bị điều kiện thi hành.

b) Tác động tiêu cực

- Tính khả thi về duy trì thực trạng cao nhưng hiệu quả giải quyết vấn đề chính sách thấp.

- Không giải quyết được vấn đề về phạm vi bao phủ đối với hai nhóm lao động đã được xác định.

- Không xử lý được sự không thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và bất cập của căn cứ “mức lương cơ sở”.

- Không phát huy được nguồn lực của Quỹ cho công tác phòng ngừa và chia sẻ rủi ro.

- Các bất cập hiện hành có thể tiếp tục phải xử lý bằng hướng dẫn hành chính hoặc tiếp tục đặt ra yêu cầu sửa Luật trong thời gian tới.

3.6.1.8. Kết luận về Giải pháp 1

Giải pháp 1 có ưu điểm là bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện hiện hành; không làm phát sinh chi phí sửa đổi pháp luật, chi phí tuân thủ, thủ tục hành chính, tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực trong ngắn hạn. Tuy nhiên, giải pháp này không giải quyết được các vấn đề đã được xác định, gồm: chưa bảo đảm phạm vi bảo vệ đối với người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng; chưa thay thế căn cứ “mức lương cơ sở” và chưa bảo đảm đầy đủ tính thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024; chưa mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ cho hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro và hỗ trợ người lao động.

Do đó, mặc dù có tính khả thi cao về mặt duy trì thực trạng, Giải pháp 1 không đáp ứng mục tiêu mở rộng diện bao phủ, hoàn thiện chế độ và nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; vì vậy không được lựa chọn

3.6.2. Đánh giá Giải pháp 2 (Sửa đổi, bổ sung một số quy định về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp)

3.6.2.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Khắc phục một phần khoảng trống pháp lý về đối tượng tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tạo cơ sở pháp lý để người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng được tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hình thức tự nguyện.

- Thay thế căn cứ tính mức hưởng từ “mức lương cơ sở” sang “mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp”, góp phần bảo đảm tính ổn định của chính sách trong điều kiện thực hiện cải cách tiền lương và thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

- Sửa đổi các quy định có liên quan để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

- Chuyển một số nội dung về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ sang Chính phủ quy định, góp phần nâng cao tính ổn định của Luật và tạo điều kiện điều chỉnh linh hoạt khi thực tiễn phát sinh.

- Qua rà soát, các chính sách không có nội dung mâu thuẫn, trái hoặc chưa tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

b) Tác động tiêu cực

- Việc tham gia theo hình thức tự nguyện đối với cả hai nhóm đối tượng chưa bảo đảm mở rộng diện bao phủ trên thực tế, do phụ thuộc vào nhu cầu và khả năng tham gia của người lao động.

- Chưa sửa đổi cơ chế quản lý, sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chưa phát huy đầy đủ vai trò của Quỹ trong công tác phòng ngừa và chia sẻ rủi ro.

3.6.2.2. Tác động kinh tế

a) Tác động tích cực

- Đối với Nhà nước

+ Không phát sinh chi phí lớn để thay đổi mô hình quản lý Quỹ hoặc tổ chức bộ máy thực hiện.

+ Việc thay thế "mức lương cơ sở" bằng "mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp" tạo cơ sở ổn định hơn cho việc xác định các chế độ bảo hiểm trong dài hạn, tránh phải sửa đổi Luật khi chính sách tiền lương thay đổi.

- Đối với Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

+ Có thể tăng nguồn thu do mở rộng thêm hai nhóm đối tượng tham gia.

+ Việc xác định mức hưởng theo mức chuẩn mới góp phần bảo đảm giá trị thực của các chế độ bảo hiểm, nâng cao khả năng bảo vệ người lao động và tăng tính bền vững của chính sách.

- Đối với người lao động

+ Hai nhóm đối tượng mới có cơ hội tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Mức hưởng được xác định theo căn cứ mới ổn định hơn, hạn chế ảnh hưởng khi chính sách tiền lương của Nhà nước thay đổi.

+ Đối với người sử dụng lao động

+ Không làm phát sinh nghĩa vụ đóng bảo hiểm bắt buộc đối với các nhóm đối tượng mới nên không làm tăng đáng kể chi phí sử dụng lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Đối với Nhà nước

+ Phát sinh chi phí sửa đổi văn bản hướng dẫn, điều chỉnh phần mềm nghiệp vụ, biểu mẫu, quy trình quản lý; tổ chức tuyên truyền, tập huấn và triển khai chính sách.

- Đối với Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

+ Việc thay đổi căn cứ tính mức hưởng có thể làm tăng mức chi trả đối với một số chế độ bảo hiểm, tùy thuộc phương án xác định "mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp".

+ Trong trường hợp lựa chọn mức chuẩn cao hơn mức lương cơ sở hiện hành (ví dụ phương án bằng 1,2 lần mức tham chiếu theo Luật Bảo hiểm xã hội), tổng chi của Quỹ có thể tăng; cần đánh giá kỹ khả năng cân đối Quỹ trước khi quyết định.

+ Do hai nhóm đối tượng tham gia theo hình thức tự nguyện nên số người tham gia thực tế và nguồn thu bổ sung khó dự báo.

- Đối với người lao động

+ Người tham gia phải tự đóng bảo hiểm nên có thể làm giảm khả năng tham gia, nhất là đối với người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng hoặc có thu nhập thấp.

- Đối với người sử dụng lao động

+ Chưa có cơ chế phát huy vai trò của Quỹ trong hỗ trợ doanh nghiệp về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học, tư vấn và nâng cao năng lực quản lý an toàn, vệ sinh lao động.

3.6.2.3. Tác động xã hội

a) Tác động tích cực

- Đối với người lao động

+ Tạo cơ hội tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng, qua đó thu hẹp một phần khoảng trống bảo vệ trước rủi ro nghề nghiệp.

+ Việc thay thế “mức lương cơ sở” bằng “mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp” góp phần duy trì giá trị thực của các khoản trợ cấp, hỗ trợ. Trường hợp lựa chọn mức chuẩn cao hơn căn cứ hiện hành, mức bảo vệ đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được nâng lên.

+ Việc sửa đổi các quy định để thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 góp phần bảo đảm quyền lợi của người lao động được thực hiện rõ ràng, thống nhất và thuận lợi hơn.

+ Việc chuyển một số quy định về trình tự, thủ tục sang Chính phủ quy định tạo điều kiện điều chỉnh kịp thời hồ sơ, phương thức thực hiện và quy trình giải quyết chế độ theo yêu cầu thực tiễn.

- Đối với người sử dụng lao động

+ Không làm phát sinh nghĩa vụ đóng bảo hiểm bắt buộc đối với hai nhóm đối tượng được bổ sung, do việc tham gia được thực hiện theo hình thức tự nguyện.

+ Việc hoàn thiện các quy định về chế độ, mức hưởng và thủ tục góp phần giảm cách hiểu khác nhau, hạn chế tranh chấp trong quá trình giải quyết quyền lợi cho người lao động.

+ Đối với gia đình người lao động và xã hội

+ Góp phần giảm một phần gánh nặng tài chính đối với gia đình người lao động khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nếu người lao động đã tham gia và đáp ứng điều kiện hưởng.

+ Góp phần nâng cao nhận thức của người lao động về chủ động tham gia bảo hiểm để phòng ngừa hậu quả tài chính của rủi ro nghề nghiệp.

+ Việc nâng mức hưởng có thể góp phần cải thiện khả năng ổn định đời sống và phục hồi khả năng lao động của người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

b) Tác động tiêu cực

+ Do áp dụng hình thức tham gia tự nguyện đối với cả hai nhóm đối tượng, tỷ lệ tham gia thực tế có thể thấp, nhất là đối với người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng, có thu nhập thấp hoặc việc làm không ổn định.

+ Đối với người đang hưởng lương hưu nhưng tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên, cơ chế tự nguyện chưa bảo đảm mức độ bảo vệ tương đương với những người lao động khác cùng làm việc trong quan hệ lao động.

+ Việc nâng mức chuẩn và mức hưởng chỉ mang lại lợi ích đối với người đã tham gia và đủ điều kiện hưởng, nên chưa khắc phục được tình trạng một bộ phận người lao động vẫn nằm ngoài phạm vi bảo vệ thực tế.

+ Giải pháp chưa mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ cho hoạt động phòng ngừa, phục hồi chức năng, nghiên cứu, ứng dụng công nghệ, tư vấn và nâng cao năng lực; vì vậy tác động xã hội chủ yếu tập trung vào bù đắp hậu quả, chưa tăng cường đầy đủ các biện pháp phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp.

3.6.2.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Việc chuyển một số quy định về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ sang Chính phủ quy định góp phần bảo đảm Luật chỉ quy định các nguyên tắc, nội dung cơ bản; tạo điều kiện điều chỉnh thủ tục linh hoạt hơn khi thực tiễn thay đổi.

- Tạo cơ sở để rà soát, đơn giản hóa, chuẩn hóa và điện tử hóa hồ sơ, quy trình đăng ký tham gia, đóng bảo hiểm và giải quyết chế độ.

- Việc sửa đổi để thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 góp phần hạn chế tình trạng áp dụng nhiều quy trình, biểu mẫu khác nhau đối với các chế độ có liên quan.

- Việc xác lập mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thống nhất giúp cơ quan thực hiện thuận lợi hơn trong tính toán, điều chỉnh và chi trả các chế độ.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh thủ tục đăng ký tham gia, đóng, điều chỉnh và chấm dứt tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tự nguyện đối với hai nhóm đối tượng mới.

- Cần sửa đổi, bổ sung biểu mẫu, phần mềm và quy trình nghiệp vụ để quản lý riêng người tham gia tự nguyện, theo dõi thời gian đóng và giải quyết chế độ.

- Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng, việc thường xuyên thay đổi người sử dụng lao động, thời gian và địa điểm làm việc có thể gây khó khăn trong xác định thời gian tham gia, nơi xảy ra tai nạn và mối liên hệ giữa tai nạn với công việc.

- Có thể phát sinh thêm giấy tờ, tài liệu chứng minh quá trình làm việc, tình trạng hợp đồng và nguyên nhân tai nạn nếu chưa khai thác hiệu quả dữ liệu điện tử và chưa có cơ chế phối hợp rõ ràng giữa người lao động, người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Trong giai đoạn đầu, cơ quan thực hiện và người tham gia có thể phải làm quen với quy trình, biểu mẫu và cách tính mức hưởng mới.

3.6.2.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước và nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh yêu cầu thành lập tổ chức mới hoặc tăng biên chế nhà nước.

- Các nhiệm vụ quản lý đối tượng, thu, chi và giải quyết chế độ có thể được thực hiện trên cơ sở bộ máy hiện có của cơ quan bảo hiểm xã hội và cơ quan quản lý nhà nước có liên quan.

- Việc sửa đổi quy định để thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 góp phần chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ và giảm vướng mắc trong phối hợp giữa các cơ quan.

- Việc chuyển thủ tục sang Chính phủ quy định tạo điều kiện phân định rõ hơn trách nhiệm giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan bảo hiểm xã hội, người sử dụng lao động và người lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh nhu cầu rà soát, điều chỉnh hệ thống phần mềm, quy trình nghiệp vụ, biểu mẫu và phân công trách nhiệm đối với hai nhóm tham gia mới.

- Cần đào tạo, tập huấn cán bộ về đối tượng tham gia, phương thức thu, mức đóng, mức hưởng, thủ tục giải quyết chế độ và căn cứ tính theo mức chuẩn mới.

- Khối lượng công việc của cơ quan bảo hiểm xã hội có thể tăng trong giai đoạn đầu do phải quản lý thêm nhóm tham gia tự nguyện có thời gian làm việc ngắn, không ổn định.

- Việc xác minh tai nạn lao động đối với người làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng có thể làm tăng yêu cầu phối hợp giữa cơ quan bảo hiểm xã hội, cơ quan quản lý nhà nước về lao động, người sử dụng lao động và các cơ quan liên quan.

- Do chưa mở rộng cơ chế sử dụng Quỹ cho nghiên cứu, tư vấn và nâng cao năng lực phòng ngừa, giải pháp chưa tạo thêm nguồn lực hỗ trợ chuyên môn cho hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động.

3.6.2.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Không tạo ra sự phân biệt đối xử trực tiếp giữa lao động nam và lao động nữ trong quyền tham gia và hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Mở rộng cơ hội tham gia đối với cả lao động nam và lao động nữ thuộc hai nhóm đối tượng mới.

- Việc nâng mức chuẩn và mức hưởng có thể góp phần nâng cao khả năng bảo đảm thu nhập, chăm sóc và phục hồi sức khỏe đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, không phân biệt giới.

- Lao động nữ đã hưởng lương hưu nhưng tiếp tục làm việc hoặc làm việc theo hợp đồng ngắn hạn có thêm cơ hội tiếp cận chính sách bảo hiểm.

b) Tác động tiêu cực

- Do tham gia trên cơ sở tự nguyện, khả năng tiếp cận chính sách phụ thuộc vào thu nhập, nhận thức và khả năng tự đóng của từng người lao động.

- Lao động nữ làm việc ngắn hạn, thời vụ hoặc có thu nhập thấp có thể gặp khó khăn hơn trong việc dành nguồn tài chính để tham gia bảo hiểm tự nguyện.

- Giải pháp chưa có cơ chế hỗ trợ riêng nhằm khắc phục chênh lệch về khả năng tham gia giữa các nhóm lao động nam, nữ có điều kiện việc làm và thu nhập khác nhau.

- Không phát sinh tác động bất lợi trực tiếp về giới, nhưng hiệu quả thụ hưởng có thể chưa đồng đều nếu thiếu hoạt động truyền thông, tư vấn và thủ tục tham gia thuận lợi.

3.6.2.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Có tính khả thi tương đối cao do không làm thay đổi căn bản mô hình bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và không làm phát sinh nghĩa vụ đóng bắt buộc đối với người sử dụng lao động.

- Việc bổ sung hai nhóm đối tượng tham gia tự nguyện có thể được triển khai trên cơ sở hệ thống quản lý bảo hiểm xã hội và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hiện có.

- Việc thay thế “mức lương cơ sở” bằng “mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp” phù hợp với yêu cầu cải cách chính sách tiền lương và có thể thiết kế linh hoạt theo thẩm quyền của Chính phủ hoặc gắn với mức tham chiếu của Luật Bảo hiểm xã hội.

- Việc sửa đổi các quy định để thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và chuyển thủ tục sang Chính phủ quy định có cơ sở pháp lý và điều kiện tổ chức thực hiện tương đối thuận lợi.

- Không làm phát sinh tổ chức mới hoặc yêu cầu tăng biên chế.

b) Tác động tiêu cực

- Hiệu quả mở rộng diện bao phủ phụ thuộc lớn vào quyết định tham gia của người lao động, mức đóng và tính hấp dẫn của chế độ.

- Việc người lao động phải tự đóng có thể làm cho số người tham gia thấp, nhất là đối với người làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng.

- Đối với người đang hưởng lương hưu có hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng, phương án tự nguyện chưa phù hợp hoàn toàn với bản chất quan hệ lao động và có thể không nhận được sự đồng thuận khi so sánh với nhóm lao động bắt buộc khác.

- Việc nâng mức chuẩn có thể làm tăng chi Quỹ. Tính khả thi tài chính phụ thuộc vào phương án lựa chọn mức chuẩn, số người hưởng và kết quả đánh giá cân đối Quỹ.

- Cần quy định rõ điều kiện tham gia, thời gian đóng tối thiểu, căn cứ xác định tai nạn lao động, mức đóng, mức hưởng và cơ chế phòng chống trực lợi đối với nhóm tham gia tự nguyện.

- Giải pháp chưa giải quyết vấn đề về mở rộng phạm vi chi cho phòng ngừa, chia sẻ rủi ro; do đó chưa đáp ứng đầy đủ toàn bộ mục tiêu của chính sách.

3.6.2.8. Kết luận về Giải pháp 2

Giải pháp 2 góp phần xử lý một số bất cập của Luật hiện hành thông qua việc tạo cơ chế tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tự nguyện đối với người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng; thay thế căn cứ “mức lương cơ sở” bằng “mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp”; sửa đổi các quy định để bảo đảm thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và chuyển một số quy trình, thủ tục sang Chính phủ quy định.

Giải pháp có ưu điểm là mở rộng cơ hội tham gia, nâng giá trị bảo vệ của các chế độ, không làm phát sinh nghĩa vụ đóng bắt buộc đối với người sử dụng lao động và không làm thay đổi căn bản mô hình tổ chức thực hiện. Chi phí triển khai chủ yếu là chi phí sửa đổi văn bản, điều chỉnh phần mềm, quy trình nghiệp vụ và tổ chức thực hiện; mức độ tác động đến chi phí lao động của doanh nghiệp thấp hơn Giải pháp 3.

Tuy nhiên, do cả hai nhóm đối tượng đều tham gia theo hình thức tự nguyện, hiệu quả mở rộng diện bao phủ trên thực tế có thể hạn chế. Đối với người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên, phương án này chưa phản ánh đầy đủ bản chất của quan hệ lao động và trách nhiệm chia sẻ rủi ro của người sử dụng lao động. Việc nâng mức chuẩn làm tăng mức hưởng nhưng đồng thời có thể làm tăng nghĩa vụ chi trả của Quỹ, cần được đánh giá trên cơ sở cân đối tài chính cụ thể.

Đồng thời, Giải pháp 2 chưa mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ cho các hoạt động phòng ngừa, nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn, nâng cao năng lực và hỗ trợ người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ. Vì vậy, giải pháp mới giải quyết được một phần các vấn đề đặt ra, chưa đáp ứng đầy đủ mục tiêu mở rộng diện bao phủ theo hình thức phù hợp với từng nhóm đối tượng, nâng cao mức độ bảo vệ và phát huy vai trò phòng ngừa, chia sẻ rủi ro của Quỹ; do đó chưa phải là phương án tối ưu.

3.6.3. Đánh giá Giải pháp 3 (Hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng mở rộng diện bao phủ, nâng cao mức độ bảo vệ và phát huy vai trò phòng ngừa, chia sẻ rủi ro của Quỹ)

3.6.3.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Hoàn thiện đồng bộ các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, khắc phục cơ bản những bất cập phát sinh trong quá trình thi hành.

- Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thông qua việc bổ sung cơ chế tham gia phù hợp đối với người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng.

- Thay thế căn cứ tính các chế độ từ "mức lương cơ sở" bằng "mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp", bảo đảm thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và chủ trương cải cách chính sách tiền lương.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý, sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng mở rộng các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro, phù hợp với xu hướng quốc tế về phát huy vai trò của quỹ bảo hiểm nghề nghiệp trong công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Tạo cơ sở pháp lý để Quỹ hỗ trợ các hoạt động khám bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng lao động, nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn, nâng cao năng lực phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và hỗ trợ người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ theo quy định.

- Bảo đảm tính thống nhất giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và các quy định pháp luật có liên quan; đồng thời phù hợp với định hướng của ILO về tăng cường vai trò phòng ngừa của hệ thống bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Chuyển một số quy định về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ sang Chính phủ quy định, góp phần nâng cao tính ổn định của Luật và tăng tính linh hoạt trong tổ chức thực hiện.

- Qua rà soát, các chính sách không có nội dung mâu thuẫn, trái hoặc chưa tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên và bảo đảm phù hợp với các cam kết quốc tế có liên quan. Kết quả rà soát chi tiết được trình bày tại Báo cáo rà soát chủ trương, đường lối của Đảng, quy định của pháp luật và điều ước quốc tế có liên quan đến các chính sách của dự án Luật An toàn, vệ sinh lao động (sửa đổi).

b) Tác động tiêu cực

- Phạm vi điều chỉnh rộng hơn nên cần sửa đổi, bổ sung đồng bộ các nghị định, thông tư hướng dẫn và quy trình nghiệp vụ có liên quan.

- Việc mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ đòi hỏi phải xây dựng cơ chế quản lý, tiêu chí hỗ trợ, cơ chế giám sát và kiểm soát việc sử dụng Quỹ chặt chẽ để bảo đảm đúng mục đích, công khai, minh bạch và hiệu quả.

- Cần đánh giá khả năng cân đối Quỹ khi bổ sung thêm các nội dung chi và điều chỉnh (chi tiết tương tự phương án 3).

3.6.3.2. Tác động kinh tế

a) Tác động tích cực

- Đối với Nhà nước

+ Góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực của Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng đầu tư cho phòng ngừa, giảm thiểu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, qua đó giảm chi phí kinh tế - xã hội phát sinh do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

+ Việc tăng cường các hoạt động phòng ngừa, nghiên cứu, ứng dụng công nghệ, phục hồi chức năng và hỗ trợ doanh nghiệp góp phần giảm tổn thất về năng suất lao động, giảm chi phí y tế, trợ cấp và phục hồi sau tai nạn lao động.

- Đối với Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

+ Mở rộng diện tham gia góp phần tăng nguồn thu của Quỹ.

+ Việc đầu tư cho phòng ngừa giúp giảm số vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong dài hạn, qua đó giảm áp lực chi trả chế độ bảo hiểm.

+ Nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ, chuyển từ chủ yếu chi trả sau rủi ro sang kết hợp giữa phòng ngừa, phục hồi chức năng và bồi thường, phù hợp với kinh nghiệm của nhiều quốc gia như Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc và Canada.

- Đối với người sử dụng lao động

+ Có cơ hội tiếp cận các chính sách hỗ trợ từ Quỹ như khám bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng lao động, tư vấn, huấn luyện, nghiên cứu, ứng dụng công nghệ và các hoạt động nâng cao năng lực phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Việc cải thiện điều kiện lao động và giảm tai nạn lao động giúp giảm chi phí bồi thường, gián đoạn sản xuất và tổn thất về năng suất.

- Đối với người lao động

+ Được nâng cao mức bảo vệ thông qua việc điều chỉnh mức hưởng và mở rộng các chính sách hỗ trợ từ Quỹ.

+ Được hưởng lợi từ các hoạt động phòng ngừa, khám bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng lao động và các chương trình hỗ trợ giảm nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

b) Tác động tiêu cực

- Đối với Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

+ Việc mở rộng các hoạt động hỗ trợ phòng ngừa đòi hỏi bố trí thêm nguồn lực để thực hiện các hoạt động như nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng lao động, tư vấn và hỗ trợ doanh nghiệp trong công tác an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 56 Luật An toàn, vệ sinh lao động, hằng năm Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được sử dụng tối đa 10% số thu để hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Do đó, việc mở rộng nội dung hỗ trợ vẫn được thực hiện trong phạm vi nguồn kinh phí đã được Luật cho phép, không làm phát sinh nghĩa vụ đóng góp của người sử dụng lao

động. Trường hợp sử dụng hết mức 10% số thu, kinh phí hỗ trợ năm 2026 ước khoảng 750 tỷ đồng.

+ Việc nâng mức hưởng một số chế độ hỗ trợ sẽ làm tăng nhu cầu chi của Quỹ trong giai đoạn đầu thực hiện chính sách. Theo phương án giả định tăng 20% mức hưởng, tổng số chi của Quỹ ước tăng khoảng 50 tỷ đồng/năm, tương đương khoảng 5% mức chi hiện hành⁸. Như vậy, tổng mức tăng chi từ việc mở rộng nội dung hỗ trợ phòng ngừa và nâng mức hưởng ước khoảng 800 tỷ đồng/năm. Trong khi đó, số thu của Quỹ năm 2026 ước đạt trên 7.500 tỷ đồng, nên tổng mức tăng chi chỉ chiếm khoảng 10,7% số thu. Mặt khác, mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hiện nay mới tương ứng khoảng 50% mức đóng tối đa theo quy định của Luật, vì vậy Quỹ vẫn có đủ khả năng bảo đảm cân đối thu - chi, duy trì tính bền vững tài chính trong dài hạn và đáp ứng yêu cầu mở rộng chính sách hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro.

+ Việc nâng mức hưởng sẽ làm tăng nhu cầu chi của Quỹ trong giai đoạn đầu thực hiện chính sách. Tuy nhiên, mức tăng này vẫn nằm trong khả năng cân đối của Quỹ. Theo phương án giả định tăng 20% mức hưởng, tổng số chi ước tăng khoảng 50 tỷ đồng/năm, tương đương khoảng 5% tổng số thu của Quỹ. Như vậy tổng tính mức tăng thêm khoảng 800 tỷ. Với mức đóng hiện hành mới sử dụng khoảng 50% mức đóng tối đa theo quy định, Quỹ vẫn có đủ khả năng bảo đảm cân đối thu - chi và duy trì tính bền vững tài chính trong dài hạn.

- Đối với Nhà nước

+ Phát sinh chi phí sửa đổi hệ thống phần mềm, quy trình nghiệp vụ, biểu mẫu và tổ chức triển khai chính sách; kinh phí tuyên truyền, tập huấn và hướng dẫn thực hiện.

+ Cần bố trí nguồn lực để xây dựng cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát việc sử dụng Quỹ đối với các nội dung hỗ trợ mới.

- Đối với người sử dụng lao động và người lao động

+ Trong giai đoạn đầu cần thời gian thích ứng với cơ chế quản lý mới, các điều kiện hỗ trợ và quy trình thực hiện.

+ Nếu tiêu chí hỗ trợ hoặc quy trình quản lý Quỹ không được thiết kế chặt chẽ có thể làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn lực hoặc phát sinh nguy cơ trục lợi chính sách.

3.6.3.3. Tác động xã hội

a) Tác động tích cực

- Đối với người lao động

+ Mở rộng mức độ bảo vệ đối với người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên thông qua cơ chế tham gia bắt buộc; đồng thời tạo cơ hội tham gia tự nguyện đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 01 tháng.

⁸ Ngay trong kịch bản cao nhất, nếu toàn bộ chi chế độ tăng tương ứng 20%, tổng chi giai đoạn 2020–2025 sẽ tăng từ 1.496,8 tỷ đồng lên khoảng 1.796,1 tỷ đồng, tỷ lệ chi/thu tăng từ 4,58% lên khoảng 5,49%. Riêng năm 2025, chi tăng từ 318,7 tỷ đồng lên khoảng 382,4 tỷ đồng, tỷ lệ chi/thu tăng từ 4,32% lên khoảng 5,19%

+ Việc thay thế “mức lương cơ sở” bằng “mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp” góp phần nâng mức hưởng và duy trì giá trị thực của các khoản trợ cấp, hỗ trợ đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Mở rộng các hoạt động được Quỹ hỗ trợ giúp người lao động tiếp cận tốt hơn với khám, chữa bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng lao động và các biện pháp hỗ trợ phục hồi khả năng làm việc.

+ Bổ sung cơ chế hỗ trợ trong trường hợp người sử dụng lao động không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ bồi thường, trợ cấp góp phần hạn chế khoảng trống bảo vệ và giảm nguy cơ người lao động không được bảo đảm quyền lợi khi rủi ro xảy ra.

+ Các hoạt động nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn và nâng cao năng lực phòng ngừa được hỗ trợ từ Quỹ có thể góp phần cải thiện điều kiện lao động, giảm nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và nâng cao chất lượng môi trường làm việc.

- Đối với người sử dụng lao động

+ Được chia sẻ một phần chi phí và trách nhiệm phòng ngừa thông qua các chính sách hỗ trợ từ Quỹ về huấn luyện, tư vấn, nghiên cứu, ứng dụng công nghệ và nâng cao năng lực an toàn, vệ sinh lao động.

+ Có điều kiện tiếp cận các hoạt động hỗ trợ chuyên môn, kỹ thuật và phục hồi chức năng cho người lao động, qua đó giảm tổn thất do gián đoạn sản xuất, suy giảm năng suất và chi phí xử lý hậu quả tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Việc quy định rõ trách nhiệm tham gia bắt buộc đối với người đang hưởng lương hưu có hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng góp phần bảo đảm thống nhất trong thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

- Đối với gia đình người lao động và xã hội

+ Góp phần giảm gánh nặng chi phí điều trị, chăm sóc, phục hồi và bù đắp thu nhập đối với gia đình người lao động khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Hạn chế nguy cơ giảm sút thu nhập, nghèo hóa hoặc phụ thuộc vào trợ giúp xã hội do hậu quả của rủi ro nghề nghiệp.

+ Góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, duy trì khả năng lao động, ổn định đời sống và tăng khả năng tái hòa nhập thị trường lao động.

+ Tăng cường vai trò phòng ngừa của hệ thống bảo hiểm, qua đó góp phần giảm tổn thất xã hội do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong dài hạn.

b) Tác động tiêu cực

- Người sử dụng lao động phát sinh thêm nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên.

- Việc người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng tham gia theo hình thức tự nguyện có thể dẫn đến tỷ lệ tham gia không cao, nhất là đối với người có thu nhập thấp hoặc việc làm không ổn định.

- Việc mở rộng phạm vi chi từ Quỹ có thể làm phát sinh kỳ vọng lớn về mức độ hỗ trợ, trong khi khả năng đáp ứng còn phụ thuộc vào tiêu chí, điều kiện, nguồn lực và cơ chế tổ chức thực hiện.

- Nếu việc xác định điều kiện, đối tượng và phạm vi hỗ trợ không rõ ràng, có thể phát sinh khiếu nại, tranh chấp hoặc tâm lý so sánh giữa các nhóm được và chưa được hỗ trợ.

3.6.3.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Việc chuyển một số nội dung về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ sang Chính phủ quy định tạo điều kiện tiếp tục rà soát, đơn giản hóa, chuẩn hóa và điện tử hóa quy trình thực hiện.

- Tạo cơ sở để quy định thống nhất hồ sơ, phương thức đóng, đăng ký tham gia và giải quyết chế độ đối với các nhóm đối tượng được bổ sung.

- Việc sửa đổi đồng bộ với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 góp phần hạn chế trùng lặp, mâu thuẫn về hồ sơ, biểu mẫu và quy trình nghiệp vụ.

- Việc xác định mức chuẩn bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thống nhất giúp đơn giản hóa việc tính toán, điều chỉnh và chi trả các chế độ.

- Có thể tạo điều kiện xây dựng cơ chế tiếp nhận, giải quyết hỗ trợ từ Quỹ theo hướng công khai, minh bạch, có tiêu chí và quy trình rõ ràng.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh yêu cầu sửa đổi, bổ sung hồ sơ, biểu mẫu, quy trình đăng ký, đóng và quản lý đối với người đang hưởng lương hưu thuộc diện tham gia bắt buộc và người làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng tham gia tự nguyện.

- Phát sinh thủ tục đề nghị, thẩm định và quyết định hỗ trợ đối với các hoạt động mới được Quỹ tài trợ như nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn và nâng cao năng lực phòng ngừa.

- Cần xây dựng tiêu chí, điều kiện, hồ sơ và cơ chế kiểm tra, giám sát riêng đối với từng nội dung hỗ trợ từ Quỹ.

- Trong giai đoạn đầu có thể phát sinh thời gian và chi phí tuân thủ do cơ quan, doanh nghiệp và người lao động phải làm quen với quy trình, biểu mẫu và cơ chế hỗ trợ mới.

- Nếu quy trình không được thiết kế đơn giản, minh bạch và chủ yếu thực hiện trên môi trường điện tử, có thể làm tăng thủ tục và giảm khả năng tiếp cận chính sách.

3.6.3.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước và nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh yêu cầu thành lập tổ chức hành chính mới hoặc tăng biên chế nhà nước.

- Các nhiệm vụ quản lý đối tượng tham gia, thu, chi, giải quyết chế độ và quản lý hỗ trợ từ Quỹ có thể được thực hiện trên cơ sở bộ máy của cơ quan bảo hiểm xã hội và cơ quan quản lý nhà nước hiện có.

- Việc hoàn thiện cơ chế sử dụng Quỹ góp phần tăng cường phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội, cơ quan y tế và các tổ chức có liên quan.

- Tạo điều kiện phát triển năng lực chuyên môn của đội ngũ thực hiện thông qua các hoạt động nghiên cứu, đào tạo, tư vấn, ứng dụng công nghệ và hỗ trợ kỹ thuật từ Quỹ.

- Góp phần nâng cao chất lượng quản lý, giám sát và đánh giá hiệu quả sử dụng Quỹ theo hướng công khai, minh bạch và dựa trên kết quả.

b) Tác động tiêu cực

- Cần rà soát, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, quy chế phối hợp và quy trình nghiệp vụ của các cơ quan, đơn vị có liên quan.

- Phát sinh nhu cầu đào tạo, tập huấn cán bộ về đối tượng tham gia mới, mức chuẩn mới, các chế độ, nội dung chi và quy trình hỗ trợ từ Quỹ.

- Khối lượng công việc của cơ quan bảo hiểm xã hội và cơ quan quản lý nhà nước có thể tăng trong giai đoạn đầu do phải quản lý thêm đối tượng, nội dung chi và hoạt động hỗ trợ.

- Cần bố trí nhân lực có năng lực về thẩm định chuyên môn, quản lý tài chính, đánh giá hiệu quả, nghiên cứu khoa học, công nghệ và phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp.

- Nếu phân công trách nhiệm không rõ ràng, có thể phát sinh chồng chéo giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan bảo hiểm xã hội và đơn vị chuyên môn trong thẩm định, tổ chức thực hiện và giám sát hỗ trợ.

3.6.3.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Không tạo ra sự phân biệt đối xử trực tiếp giữa lao động nam và lao động nữ trong tham gia và hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Việc bổ sung người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên vào diện tham gia bắt buộc góp phần bảo đảm mức độ bảo vệ như nhau đối với nam và nữ cùng làm việc trong quan hệ lao động.

- Việc nâng mức chuẩn và mức hưởng góp phần tăng khả năng bảo đảm thu nhập, điều trị và phục hồi đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, không phân biệt giới.

- Việc mở rộng phạm vi chi cho khám, chữa bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng và hoạt động phòng ngừa có thể mang lại lợi ích cho lao động nữ, nhất là nhóm lao động lớn tuổi, lao động làm việc trong môi trường có yếu tố có hại hoặc có nguy cơ suy giảm sức khỏe nghề nghiệp.

b) Tác động tiêu cực

- Người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng vẫn tham gia theo hình thức tự nguyện nên khả năng tiếp cận chính sách có thể chưa đồng đều giữa nam và nữ, đặc biệt đối với lao động nữ có thu nhập thấp hoặc việc làm không ổn định.

- Nếu dữ liệu và tiêu chí hỗ trợ không được thiết kế có phân tích theo giới, hiệu quả nhận diện và xử lý các khác biệt về nguy cơ nghề nghiệp giữa lao động nam và lao động nữ có thể còn hạn chế.

- Không phát sinh tác động bất lợi trực tiếp về giới, nhưng cần bảo đảm việc tiếp cận hỗ trợ từ Quỹ không tạo ra rào cản đối với lao động nữ và các nhóm lao động dễ bị tổn thương.

3.6.3.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Giải pháp có cơ sở chính trị, pháp lý và thực tiễn rõ ràng; phù hợp với chủ trương mở rộng an sinh xã hội, nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ và tăng cường phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Các nội dung sửa đổi kế thừa mô hình bảo hiểm hiện hành, chỉ bổ sung đối tượng, điều chỉnh căn cứ tính hưởng và mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ, không làm thay đổi bản chất của hệ thống bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Việc quy định người đang hưởng lương hưu có hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng thuộc diện bắt buộc phù hợp với bản chất quan hệ lao động và có thể tổ chức thực hiện thông qua cơ chế thu, đóng hiện hành.

- Việc quy định tự nguyện đối với người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng phù hợp với tính chất ngắn hạn, không ổn định của nhóm này và hạn chế phát sinh nghĩa vụ bắt buộc khó tổ chức thực hiện.

- Quỹ hiện có nguồn lực tài chính đáng kể, tạo điều kiện nghiên cứu mở rộng các nội dung chi, với điều kiện có đánh giá cân đối và cơ chế kiểm soát phù hợp.

- Không làm phát sinh tổ chức mới hoặc tăng biên chế; có thể triển khai trên cơ sở bộ máy, hệ thống quản lý và hạ tầng hiện có sau khi được điều chỉnh, nâng cấp.

b) Tác động tiêu cực

- Việc nâng mức chuẩn và mở rộng nội dung chi làm tăng nghĩa vụ chi của Quỹ; cần có tính toán định lượng về mức thu, mức chi, số người hưởng và khả năng cân đối trong trung hạn, dài hạn.

- Cần quy định cụ thể điều kiện, phạm vi, mức hỗ trợ, thẩm quyền quyết định và cơ chế giám sát đối với từng hoạt động được Quỹ tài trợ.

- Việc hỗ trợ người lao động khi người sử dụng lao động không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ bồi thường, trợ cấp cần có tiêu chí chặt chẽ để xác định tình trạng mất khả năng thực hiện nghĩa vụ, cơ chế thu hồi và tránh chuyển nghĩa vụ của người sử dụng lao động sang Quỹ một cách không hợp lý.

- Cần hoàn thiện hệ thống phần mềm, dữ liệu, quy trình nghiệp vụ và đào tạo nhân lực trước khi triển khai đầy đủ.

- Khả năng triển khai có thể chưa đồng đều giữa các địa phương, ngành và nhóm doanh nghiệp nếu thiếu hướng dẫn, tiêu chí và cơ chế phối hợp thống nhất.

3.6.3.8. Kết luận về Giải pháp 3

Giải pháp 3 giải quyết đồng bộ các vấn đề của chính sách thông qua việc phân loại hình thức tham gia phù hợp với từng nhóm đối tượng; chuyển các quy định mang tính quy trình, thủ tục sang Chính phủ quy định và mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ cho các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro.

Việc bổ sung người đang hưởng lương hưu có giao kết hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên thuộc diện tham gia bắt buộc phản ánh đúng bản chất quan hệ lao động và trách nhiệm của người sử dụng lao động; đồng thời, cơ chế tham gia tự nguyện đối với người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng phù hợp với đặc điểm việc làm ngắn hạn và khả năng tổ chức thực hiện. Việc điều chỉnh mức chuẩn góp phần nâng cao mức độ bảo vệ người lao động, trong khi mở rộng nội dung chi từ Quỹ tạo điều kiện chuyển từ cơ chế chủ yếu bù đắp hậu quả sang kết hợp giữa phòng ngừa, phục hồi chức năng và chia sẻ rủi ro.

Giải pháp làm phát sinh chi phí tổ chức thực hiện và tăng nghĩa vụ chi của Quỹ, đồng thời đòi hỏi cơ chế thẩm định, quản lý, giám sát chặt chẽ đối với các nội dung hỗ trợ mới. Tuy nhiên, các tác động này có thể được kiểm soát thông qua đánh giá cân đối Quỹ, quy định rõ điều kiện và mức hỗ trợ, thực hiện theo lộ trình và tăng cường công khai, minh bạch.

Xét tổng thể, Giải pháp 3 đáp ứng đầy đủ hơn mục tiêu mở rộng diện bao phủ, nâng cao mức độ bảo vệ người lao động, bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật và phát huy vai trò phòng ngừa, chia sẻ rủi ro của Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Vì vậy, đây là phương án phù hợp và được đề xuất lựa chọn.

3.7. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn giải pháp:

Giải pháp 3 được lựa chọn vì là phương án hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bao gồm: (i) kế thừa các quy định hiện hành còn phù hợp; (ii) sửa đổi, bổ sung các quy định về đối tượng tham gia, chế độ, mức hưởng, cơ chế quản lý, sử dụng Quỹ và trình tự, thủ tục giải quyết chế độ để khắc phục những bất cập trong thực tiễn và bảo đảm thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội; (iii) bổ sung các quy định mới về mở rộng diện bao phủ, cơ chế tham gia linh hoạt đối với từng nhóm đối tượng và mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ theo nguyên tắc đóng - hưởng. Vì vậy, Giải pháp 3 đáp ứng đầy đủ các mục tiêu của chính sách và được xác định là phương án tối ưu để lựa chọn.

Bảng 3. So sánh chính sách 3

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm TNLĐ, BNN
Nội dung chính	Tiếp tục thực hiện các quy định hiện hành về đối tượng tham gia; chế độ, điều kiện và mức hưởng; cơ chế hỗ trợ	Bổ sung người đang hưởng lương hưu có hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng và người làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng tham gia	Mở rộng diện bao phủ theo hình thức phù hợp với từng nhóm; hoàn thiện chế độ và căn cứ tính mức hưởng; mở rộng phạm vi sử dụng Quỹ

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm TNLĐ, BNN
	phòng ngừa, chia sẻ rủi ro từ Quỹ.	theo hình thức tự nguyện; thay “mức lương cơ sở” bằng “mức chuẩn bảo hiểm TNLĐ, BNN”; sửa đổi để thống nhất với Luật BHXH năm 2024.	cho phòng ngừa, nghiên cứu, ứng dụng công nghệ, tư vấn, nâng cao năng lực và hỗ trợ người lao động.
Đối tượng tham gia	Không bổ sung đối tượng; tiếp tục tồn tại khoảng trống bảo vệ đối với một số nhóm người lao động.	Cả người đang hưởng lương hưu tiếp tục làm việc và người làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng đều tham gia theo hình thức tự nguyện.	Người đang hưởng lương hưu có hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng tham gia bắt buộc ; người làm việc theo hợp đồng dưới 01 tháng có cơ chế tham gia tự nguyện .
Mức độ phù hợp với bản chất quan hệ lao động	Chưa bảo đảm nguyên tắc chia sẻ rủi ro đối với người đang hưởng lương hưu nhưng tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động.	Chưa phản ánh đầy đủ bản chất quan hệ lao động do người đang hưởng lương hưu có hợp đồng lao động vẫn chỉ tham gia tự nguyện.	Phù hợp hơn với bản chất của từng nhóm: áp dụng bảo hiểm bắt buộc đối với người làm việc trong quan hệ lao động ổn định; áp dụng cơ chế tự nguyện đối với quan hệ lao động ngắn hạn.
Mức hưởng và căn cứ tính chế độ	Tiếp tục sử dụng “mức lương cơ sở”, có nguy cơ không còn phù hợp với cải cách chính sách tiền lương và Luật BHXH năm 2024.	Thay “mức lương cơ sở” bằng “mức chuẩn bảo hiểm TNLĐ, BNN” hoặc căn cứ phù hợp; góp phần duy trì giá trị thực của các chế độ.	Hoàn thiện đồng bộ căn cứ tính chế độ; thay “mức lương cơ sở” bằng mức chuẩn phù hợp và rà soát mức hưởng trên cơ sở khả năng cân đối Quỹ.
Tính thống nhất của hệ thống pháp luật	Chưa xử lý các nội dung thiếu thống nhất giữa Luật ATVSLĐ và Luật BHXH năm 2024.	Khắc phục một số bất cập; bảo đảm thống nhất hơn với Luật BHXH năm 2024.	Khắc phục tương đối toàn diện các bất cập; bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa Luật ATVSLĐ, Luật BHXH năm 2024 và pháp luật có liên quan.
Cơ chế quản lý, sử dụng Quỹ	Giữ nguyên phạm vi chi hiện hành; nguồn lực của Quỹ chưa được khai thác tương xứng cho công tác phòng ngừa.	Chưa sửa đổi căn bản cơ chế quản lý, sử dụng Quỹ; chưa mở rộng các hoạt động phòng ngừa và chia sẻ rủi ro.	Mở rộng phạm vi hỗ trợ từ Quỹ cho nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn, nâng cao năng lực phòng ngừa và hỗ trợ người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm TNLĐ, BNN
			không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ.
Tác động đối với Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN	Không phát sinh áp lực chi trong ngắn hạn nhưng không bổ sung nguồn thu và chưa phát huy hiệu quả nguồn lực tích lũy của Quỹ.	Có thể tăng nguồn thu do mở rộng đối tượng; việc điều chỉnh mức chuẩn có thể làm tăng mức chi nhưng chưa tạo chuyển biến về đầu tư phòng ngừa.	Mở rộng diện tham gia góp phần tăng nguồn thu; phát sinh thêm nội dung chi trong giai đoạn đầu nhưng đầu tư phòng ngừa có khả năng giảm tai nạn, bệnh nghề nghiệp và giảm áp lực chi trả trong dài hạn.
Chi phí của Nhà nước	Không phát sinh chi phí sửa đổi pháp luật, phần mềm và tổ chức thực hiện nhưng tiếp tục phải xử lý các vướng mắc do quy định thiếu đồng bộ.	Phát sinh chi phí sửa đổi văn bản hướng dẫn, phần mềm, biểu mẫu, tập huấn và tuyên truyền nhưng không làm thay đổi căn bản mô hình quản lý.	Phát sinh chi phí xây dựng văn bản, nâng cấp hệ thống quản lý, kiểm tra và giám sát việc sử dụng Quỹ; đồng thời góp phần giảm chi phí kinh tế – xã hội do TNLĐ, BNN trong dài hạn.
Người sử dụng lao động	Không phát sinh nghĩa vụ đóng mới nhưng tiếp tục phải trực tiếp gánh chịu trách nhiệm, chi phí khi người lao động ngoài diện bảo hiểm xảy ra TNLĐ, BNN.	Không phát sinh nghĩa vụ đóng bắt buộc đối với hai nhóm mới nhưng doanh nghiệp chưa được mở rộng tiếp cận các chính sách hỗ trợ phòng ngừa từ Quỹ.	Phát sinh nghĩa vụ đóng bảo hiểm đối với người đang hưởng lương hưu có hợp đồng từ đủ 01 tháng; đồng thời được tiếp cận các hoạt động tư vấn, hỗ trợ kỹ thuật, nghiên cứu, ứng dụng công nghệ và nâng cao năng lực phòng ngừa.
Người lao động	Một số nhóm tiếp tục nằm ngoài phạm vi bảo vệ; mức hưởng và các hoạt động hỗ trợ chưa được cải thiện.	Mở rộng cơ hội tham gia và nâng giá trị bảo vệ nhưng hiệu quả bao phủ phụ thuộc vào khả năng tự nguyện tham gia, tự đóng của người lao động.	Mở rộng thực chất phạm vi bảo vệ; nâng mức hưởng; tăng khả năng tiếp cận các hoạt động phòng ngừa, khám bệnh nghề nghiệp, phục hồi chức năng và hỗ trợ khi người sử dụng lao động không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ.
Tác động xã hội	Không gây xáo trộn trong ngắn hạn nhưng chưa giảm được khoảng trống an sinh và chi phí xã hội do TNLĐ, BNN.	Góp phần thu hẹp khoảng trống bảo vệ nhưng tác động còn hạn chế do phụ thuộc vào mức độ tham gia tự nguyện.	Nâng cao mức độ bảo vệ người lao động; giảm gánh nặng cho gia đình và xã hội; hỗ trợ phục hồi khả năng lao động, tái hòa nhập thị

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm TNLĐ, BNN
			trường lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.
Thủ tục hành chính	Không phát sinh thủ tục mới nhưng tiếp tục duy trì một số quy trình cứng được quy định trực tiếp trong Luật.	Phát sinh thủ tục tham gia tự nguyện đối với hai nhóm mới; tạo cơ sở chuyển một số trình tự, thủ tục sang Chính phủ quy định để đơn giản hóa và điện tử hóa.	Phát sinh yêu cầu quản lý đối tượng mới và thủ tục hỗ trợ từ Quỹ; đồng thời tạo cơ sở chuẩn hóa, đơn giản hóa, điện tử hóa quy trình và nâng cao tính linh hoạt trong tổ chức thực hiện.
Tổ chức bộ máy, nhân lực	Không phát sinh tổ chức mới, biên chế hoặc nhu cầu đào tạo nhưng chưa tạo điều kiện đổi mới phương thức quản lý.	Không thành lập tổ chức mới; phát sinh nhu cầu nâng cấp phần mềm, đào tạo và tập huấn cán bộ thực hiện.	Không thành lập tổ chức hành chính mới, không trực tiếp làm tăng biên chế; tăng yêu cầu phối hợp, quản lý, giám sát và nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ.
Tác động về giới	Không tạo phân biệt đối xử trực tiếp nhưng chưa khắc phục khoảng trống bảo vệ đối với lao động nữ làm việc ngắn hạn, thời vụ hoặc tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu.	Mở rộng cơ hội tham gia cho cả nam và nữ nhưng khả năng thụ hưởng phụ thuộc vào thu nhập và khả năng tự đóng.	Tăng khả năng tiếp cận chính sách đối với các nhóm lao động; tạo nguồn lực để nghiên cứu, phòng ngừa các rủi ro nghề nghiệp có tác động khác nhau theo giới.
Tính khả thi	Dễ thực hiện trong ngắn hạn do không thay đổi chính sách nhưng không giải quyết được các vấn đề đặt ra.	Có tính khả thi tương đối cao, ít làm tăng chi phí của doanh nghiệp nhưng hiệu quả mở rộng diện bao phủ và phát huy vai trò của Quỹ còn hạn chế.	Cần đánh giá cân đối Quỹ, xây dựng tiêu chí hỗ trợ và lộ trình thực hiện; tuy nhiên có khả năng giải quyết đồng bộ các vấn đề và mang lại hiệu quả lâu dài.
Mức độ đáp ứng mục tiêu	Không đáp ứng mục tiêu mở rộng diện bao phủ, hoàn thiện chế độ và nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ.	Đáp ứng một phần mục tiêu; chủ yếu xử lý vấn đề về đối tượng tham gia, mức chuẩn và tính thống nhất của pháp luật.	Đáp ứng tương đối toàn diện mục tiêu mở rộng diện bao phủ, nâng cao mức độ bảo vệ và phát huy vai trò phòng ngừa, chia sẻ rủi ro của Quỹ.
Kết luận	Không lựa chọn.	Chưa phải phương án tối ưu.	Đề xuất lựa chọn.

3.7.1. Giải pháp tối ưu được lựa chọn: Giải pháp 3.

3.7.2. Lý do lựa chọn giải pháp: Giải pháp 3 có khả năng giải quyết đồng bộ các vấn đề được xác định trong quá trình tổng kết thi hành Luật, gồm: mở rộng diện bao phủ theo hình thức phù hợp với đặc điểm của từng nhóm người lao động; bảo đảm tính thống nhất với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và chủ trương cải cách chính sách tiền lương; nâng cao mức độ bảo vệ người lao động; đồng thời phát huy vai trò của Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng kết hợp giữa phòng ngừa – bồi thường – phục hồi khả năng lao động – hỗ trợ quay trở lại làm việc.

Mặc dù giải pháp có thể làm tăng chi phí tổ chức thực hiện và nhu cầu chi của Quỹ trong giai đoạn đầu, nhưng việc sử dụng một phần nguồn lực của Quỹ cho nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, tư vấn, nâng cao năng lực và các hoạt động phòng ngừa có khả năng góp phần giảm số vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, giảm chi phí chi trả chế độ và tổn thất kinh tế – xã hội trong dài hạn. Việc triển khai cần gắn với đánh giá cân đối Quỹ, quy định rõ tiêu chí, điều kiện, phạm vi hỗ trợ và cơ chế kiểm tra, giám sát nhằm bảo đảm sử dụng Quỹ đúng mục đích, công khai, minh bạch, hiệu quả và bền vững.

4. Chính sách 4. Phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động

4.1. Bối cảnh xây dựng chính sách

a) Bối cảnh trong nước

Sau gần 10 năm thực hiện Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, hệ thống các tổ chức cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động từng bước được hình thành và phát triển, góp phần hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các quy định của pháp luật; từng bước hình thành thị trường dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động theo hướng xã hội hóa.

Nhờ cơ chế xã hội hóa, các hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, quan trắc môi trường lao động và khám bệnh nghề nghiệp đã phát triển mạnh. Đến nay, cả nước có khoảng 400 tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; mỗi năm có khoảng 2 đến 3 triệu lượt người được các tổ chức dịch vụ huấn luyện, ngoài ra các doanh nghiệp còn tự tổ chức huấn luyện cho khoảng 2 đến 5 triệu lượt người mỗi năm.

Hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động cũng được mở rộng đáng kể. Hằng năm có khoảng 01 triệu máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động được kiểm định, góp phần kiểm soát nguy cơ mất an toàn trong sản xuất.

Đối với quan trắc môi trường lao động, bình quân giai đoạn 2016-2025 mỗi năm thực hiện khoảng 919 nghìn mẫu quan trắc, tăng hơn 61% so với giai đoạn trước; tỷ lệ mẫu không đạt giới hạn cho phép giảm đáng kể, cho thấy điều kiện lao động từng bước được cải thiện.

Trong lĩnh vực y tế lao động, đến năm 2024 cả nước có 153 cơ sở khám bệnh nghề nghiệp được cấp phép; bình quân mỗi năm có khoảng 200.000-300.000 người lao động được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, phát hiện khoảng 3.000-5.000 trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp; lũy kế đến hết năm 2024 có trên 31.000 người mắc bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ bảo hiểm.

Tuy nhiên, thực tiễn thi hành Luật cũng cho thấy nhiều bất cập. Chất lượng hoạt động của các tổ chức cung cấp dịch vụ chưa đồng đều; năng lực chuyên môn, nhân lực và điều kiện hoạt động giữa các tổ chức còn chênh lệch; cơ chế quản lý hiện nay chủ yếu dựa trên điều kiện hoạt động, chưa chú trọng đầy đủ việc đánh giá chất lượng dịch vụ trong quá trình hoạt động. Một số nội dung huấn luyện còn trùng lặp với quy định chuyên ngành, làm tăng chi phí tuân thủ của doanh nghiệp; việc ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, giám sát hoạt động dịch vụ còn hạn chế; cơ chế công nhận, thừa nhận kết quả hoạt động chuyên môn giữa các lĩnh vực còn thiếu thống nhất.

Bên cạnh đó, hoạt động tư vấn về an toàn, vệ sinh lao động đã được triển khai trên thực tế dưới nhiều hình thức như tư vấn đánh giá rủi ro, xây dựng hệ thống quản lý an toàn, cải thiện điều kiện lao động và hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 chưa ghi nhận hoạt động tư vấn là một loại hình dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động. Do đó, chưa có cơ sở pháp lý thống nhất để quản lý hoạt động này trong tổng thể hệ thống dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động và khuyến khích phát triển theo hướng chuyên nghiệp.

Đồng thời, yêu cầu chuyển đổi số trong hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động ngày càng rõ nét, đòi hỏi hoàn thiện cơ sở pháp lý để thúc đẩy ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa hồ sơ, chứng chỉ, kết nối và chia sẻ dữ liệu, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ và hiệu quả quản lý nhà nước.

Trong bối cảnh doanh nghiệp ngày càng áp dụng công nghệ mới, chuyển đổi số, yêu cầu quản trị rủi ro ngày càng cao và đòi hỏi phương thức quản lý nhà nước theo hướng tăng cường hậu kiểm, việc tiếp tục hoàn thiện chính sách phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động là yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ, giảm chi phí tuân thủ cho doanh nghiệp và tăng cường hiệu quả phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

b) Bối cảnh quốc tế

Các Công ước số 155, 161 và 187 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đều nhấn mạnh vai trò của hệ thống dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động trong việc hỗ trợ người sử dụng lao động và người lao động thực hiện các biện pháp phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; khuyến khích các quốc gia phát triển mạng lưới dịch vụ về huấn luyện, tư vấn, kiểm định, y tế lao động, thông tin và hỗ trợ kỹ thuật, đồng thời tăng cường cơ chế giám sát chất lượng đối với các tổ chức cung cấp dịch vụ.

Thực tiễn quốc tế cho thấy nhiều quốc gia chuyển mạnh từ quản lý chủ yếu dựa trên điều kiện gia nhập thị trường sang tăng cường quản lý chất lượng trong quá trình hoạt động. Nhà nước tập trung ban hành tiêu chuẩn, quy chuẩn, điều kiện năng lực; tăng cường hậu kiểm, công khai thông tin và đánh giá chất lượng dịch vụ; đồng thời khuyến khích cạnh tranh lành mạnh và ứng dụng công nghệ số trong cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

Cùng với quá trình chuyển đổi số và phát triển các mô hình quản trị rủi ro hiện đại, nhiều quốc gia từng bước số hóa hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động thông qua đào tạo trực tuyến, quản lý chứng chỉ điện tử, cơ sở dữ liệu về tổ chức cung cấp dịch vụ, kiểm định điện tử và chia sẻ dữ liệu phục vụ quản lý nhà nước.

Những xu hướng này đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý đối với hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động ở Việt Nam theo hướng nâng cao chất lượng dịch vụ; tăng cường hậu kiểm; thúc đẩy phát triển hoạt động tư vấn; đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, phù hợp với thông lệ quốc tế và yêu cầu hội nhập.

4.2. Mục tiêu xây dựng chính sách

4.2.1. Mục tiêu tổng quát

Nâng cao chất lượng hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động, góp phần phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

4.2.2. Mục tiêu cụ thể

- Nâng cao chất lượng hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động; đổi mới phương thức quản lý theo hướng quản lý rủi ro, tăng cường hậu kiểm và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

- Phát huy vai trò của hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động trong hỗ trợ doanh nghiệp nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro, cải thiện điều kiện lao động và tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động

4.3. Vấn đề cần giải quyết và nguyên nhân của vấn đề

4.3.1. Vấn đề 1. Một số quy định về hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng dịch vụ và đổi mới phương thức quản lý nhà nước

- Qua tổng kết thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 cho thấy, một số quy định về hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động đã bộc lộ hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng dịch vụ và đổi mới phương thức quản lý nhà nước trong giai đoạn hiện nay.

- Nguyên nhân:

- + Một số quy định về huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động chưa phù hợp với yêu cầu đổi mới phương thức quản lý nhà nước theo hướng tăng cường hậu kiểm và quản lý dựa trên mức độ rủi ro.

- + Nguyên tắc quản lý đối với máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động chưa được quy định đầy đủ theo mức độ rủi ro; chưa phân định rõ phạm vi quản lý giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa.

4.3.2. Vấn đề 2. Hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động chưa có cơ sở pháp lý đầy đủ để quản lý và phát triển

- Thực tiễn triển khai cho thấy hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động đã được thực hiện khá phổ biến, tuy nhiên Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 chưa có quy định để quản lý thống nhất và phát huy đầy đủ vai trò của hoạt động này trong hệ thống dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

- Nguyên nhân:

+ Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 chưa quy định rõ hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động là một loại hình dịch vụ trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

+ Chưa có quy định về nguyên tắc quản lý, phạm vi hoạt động và trách nhiệm của tổ chức, cá nhân thực hiện hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động.

4.4. Nội dung của chính sách

4.4.1. Nội dung 1. Đổi mới cơ chế quản lý đối với hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động

- Đổi mới cơ chế quản lý hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động theo hướng mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ, tăng cường hậu kiểm, ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và hoàn thiện cơ chế quản lý.

- Hoàn thiện quy định về quản lý máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động theo hướng quản lý dựa trên mức độ rủi ro, phân định rõ với Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa và pháp luật chuyên ngành, đồng thời rà soát các quy định về khai báo, kiểm định và các nội dung kỹ thuật để giao Chính phủ quy định chi tiết.

4.4.2. Nội dung 2. Hoàn thiện cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động

- Bổ sung quy định hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động là hoạt động chuyên môn trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

- Luật quy định nguyên tắc về hoạt động tư vấn; giao Chính phủ quy định điều kiện hoạt động của tổ chức và tiêu chuẩn đối với cá nhân thực hiện hoạt động tư vấn.

4.5. Các giải pháp thực hiện chính sách

4.5.1. Giải pháp 1. Giữ nguyên các quy định hiện hành

Tiếp tục thực hiện các quy định hiện hành của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 về các tổ chức cung cấp dịch vụ như hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, quan trắc môi trường lao động.

4.5.2. Giải pháp 2. Hoàn thiện một số quy định về hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động

+ Bổ sung thuật ngữ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; sửa đổi khái niệm máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động; bổ sung việc giao Chính phủ ban hành tiêu chí đánh giá mức độ rủi ro đối với máy, thiết bị, vật tư, xác định Danh mục theo mức độ rủi ro làm cơ sở xây dựng Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;

+ Sửa đổi các quy định về hoạt động huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động theo hướng mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ, tăng cường hậu kiểm, phân định rõ phạm vi quản lý với Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa và giao Chính phủ quy định chi tiết; đồng thời rà soát các quy định về khai báo, kiểm định và các nội dung kỹ thuật để giao Chính phủ quy định chi tiết.

4.5.3. Giải pháp 3. Hoàn thiện đồng bộ chính sách đối với hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động

- Bao gồm toàn bộ nội dung của Giải pháp 2.
- Bổ sung quy định về hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động; ghi nhận hoạt động tư vấn là một hoạt động dịch vụ trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động; giao Chính phủ quy định điều kiện hoạt động của tổ chức và tiêu chuẩn đối với cá nhân thực hiện hoạt động tư vấn.

4.6. Đánh giá tác động giải pháp

4.6.1. Đánh giá Giải pháp 1 (Giữ nguyên các quy định hiện hành)

4.6.1.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Không phát sinh yêu cầu sửa đổi, bổ sung Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản quy định chi tiết liên quan đến hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
- Bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật hiện hành đối với hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và quan trắc môi trường lao động.
- Không phát sinh yêu cầu điều chỉnh tổ chức thực hiện đối với các tổ chức cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Không khắc phục được các hạn chế trong cơ chế quản lý, giám sát và bảo đảm chất lượng hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
- Chưa tạo cơ sở pháp lý để hoàn thiện các quy định đối với tổ chức cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động theo yêu cầu thực tiễn.
- Chưa có cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động với tư cách là một loại hình dịch vụ chuyên môn.

4.6.1.2. Tác động kinh tế

a) Đối với Nhà nước

- Tác động tích cực
 - + Không phát sinh chi phí xây dựng, sửa đổi pháp luật và tổ chức triển khai thực hiện chính sách mới.
 - + Không phát sinh yêu cầu bổ trí thêm nguồn lực cho công tác quản lý và giám sát hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
- Tác động tiêu cực
 - + Chưa tạo động lực nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các tổ chức cung cấp dịch vụ.
 - + Chưa khai thác hiệu quả vai trò của hoạt động tư vấn trong hỗ trợ doanh nghiệp phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- b) Đối với tổ chức cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động
 - Tác động tích cực
 - + Không phát sinh chi phí tuân thủ mới.
 - + Không phải điều chỉnh điều kiện hoạt động hoặc quy trình nghiệp vụ hiện hành.
 - Tác động tiêu cực
 - + Chưa tạo động lực nâng cao năng lực chuyên môn và chất lượng dịch vụ.
 - + Chưa tạo cơ hội phát triển các loại hình dịch vụ mới, trong đó có dịch vụ tư vấn an toàn, vệ sinh lao động.
- c) Đối với doanh nghiệp và người lao động
 - Tác động tích cực
 - + Không phát sinh chi phí sử dụng dịch vụ hoặc chi phí tuân thủ mới.
 - + Tiếp tục duy trì cơ chế tiếp cận dịch vụ hiện hành.
 - Tác động tiêu cực
 - + Tiếp tục gặp khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ chất lượng cao tại một số địa bàn và lĩnh vực sản xuất.
 - + Chưa được hưởng lợi từ các dịch vụ tư vấn chuyên sâu hỗ trợ nhận diện nguy cơ, cải thiện điều kiện lao động và phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp.

4.6.1.3. Tác động xã hội

- a) Đối với người lao động
 - Tác động tích cực
 - + Duy trì ổn định hệ thống dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động hiện hành.
 - + Không làm thay đổi quyền và lợi ích hiện có của người lao động.
 - Tác động tiêu cực
 - + Chưa cải thiện chất lượng các dịch vụ hỗ trợ phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
 - + Chưa nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ tư vấn và hỗ trợ chuyên môn về an toàn, vệ sinh lao động.
- b) Đối với doanh nghiệp
 - Tác động tích cực: Không phát sinh nghĩa vụ hoặc yêu cầu mới trong sử dụng dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
 - Tác động tiêu cực
 - + Chưa có thêm các công cụ hỗ trợ doanh nghiệp trong tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động.
 - + Chưa phát huy vai trò của dịch vụ tư vấn trong hỗ trợ doanh nghiệp nhận diện nguy cơ và phòng ngừa rủi ro.
- c) Đối với xã hội
 - Tác động tích cực: Duy trì ổn định hoạt động của hệ thống dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động hiện hành.
 - Tác động tiêu cực

- + Chưa tạo chuyển biến về chất lượng dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
- + Chưa thúc đẩy phát triển các dịch vụ hỗ trợ chuyên môn phục vụ công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- + Chưa góp phần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động thông qua các dịch vụ hỗ trợ.

4.6.1.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

- Tác động tích cực
 - + Không phát sinh thủ tục hành chính mới đối với tổ chức cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
 - + Không làm thay đổi hồ sơ, trình tự, thủ tục hành chính hiện hành liên quan đến hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và quan trắc môi trường lao động.
 - + Không phát sinh chi phí tuân thủ thủ tục hành chính đối với tổ chức, doanh nghiệp và người lao động.
- Tác động tiêu cực
 - + Chưa tạo cơ sở để rà soát, đơn giản hóa hoặc chuẩn hóa các thủ tục liên quan đến hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
 - + Chưa tạo cơ sở pháp lý cho việc quản lý hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động.
 - + Chưa thúc đẩy cải cách phương thức quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin và số hóa trong quản lý hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

4.6.1.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước, nguồn nhân lực

- Tác động tích cực
 - + Không phát sinh tổ chức bộ máy mới.
 - + Không làm tăng biên chế hoặc nhu cầu bố trí thêm nhân lực.
 - + Không phát sinh yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng hoặc tổ chức lại bộ máy thực hiện chính sách.
- Tác động tiêu cực
 - + Chưa tạo điều kiện nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
 - + Chưa tạo động lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các tổ chức cung cấp dịch vụ.
 - + Chưa tạo cơ sở để đổi mới phương thức quản lý, giám sát và kiểm soát chất lượng hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

4.6.1.6. Tác động về giới

- Tác động tích cực
 - + Không làm thay đổi quyền, nghĩa vụ và cơ hội tiếp cận dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động giữa lao động nam và lao động nữ.
 - + Không tạo ra sự phân biệt đối xử về giới trong việc tiếp cận và sử dụng các dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

- Tác động tiêu cực
 - + Chưa tạo điều kiện nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ chuyên môn về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ làm việc trong các ngành, nghề có nguy cơ cao.
 - + Chưa phát huy vai trò của dịch vụ tư vấn trong việc hỗ trợ cải thiện điều kiện lao động đối với các nhóm lao động dễ bị tổn thương, trong đó có lao động nữ.

4.6.1.7. Tính khả thi của giải pháp

- Tác động tích cực
 - + Có tính khả thi cao do không yêu cầu sửa đổi, bổ sung chính sách hiện hành.
 - + Không phát sinh yêu cầu đầu tư nguồn lực mới.
 - + Không làm thay đổi cơ chế tổ chức thực hiện hiện nay.
 - + Dễ dàng triển khai và duy trì trong thực tiễn.
- Tác động tiêu cực
 - + Không giải quyết được các vấn đề chính sách đã được xác định.
 - + Không đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.
 - + Không tạo cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động.
 - + Không đáp ứng yêu cầu hoàn thiện hệ thống dịch vụ hỗ trợ thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động trong bối cảnh mới.

4.6.1.8. Kết luận về Giải pháp 1

Giải pháp giữ nguyên các quy định hiện hành có ưu điểm là bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật, không làm phát sinh chi phí tuân thủ mới, không làm thay đổi thủ tục hành chính, tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực thực hiện chính sách.

Tuy nhiên, giải pháp này không giải quyết được các hạn chế đã được xác định về chất lượng hoạt động của các tổ chức cung cấp dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động; chưa tạo cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động; chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu quả hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động trong công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Do đó, Giải pháp 1 không đáp ứng mục tiêu của Chính sách 4 và không được lựa chọn.

4.6.2. Đánh giá Giải pháp 2 (Sửa đổi, bổ sung một số quy định về hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động)

4.6.2.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

- a) Tác động tích cực
 - Khắc phục một số bất cập của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 trong quản lý hoạt động huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.
 - Hoàn thiện cơ sở pháp lý về kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; làm rõ khái niệm máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động và nguyên tắc quản lý theo mức độ rủi ro.

- Bảo đảm sự thống nhất giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động với Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa và các quy định pháp luật có liên quan trong quản lý máy, thiết bị, vật tư.

- Tạo cơ sở pháp lý để đổi mới phương thức quản lý hoạt động huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động theo hướng tăng cường hậu kiểm, phù hợp chủ trương cải cách thủ tục hành chính.

b) Tác động tiêu cực

- Chưa bổ sung quy định về hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động nên chưa tạo được cơ sở pháp lý đầy đủ để quản lý thống nhất hoạt động này mặc dù đã phát sinh phổ biến trong thực tiễn.

- Chưa đáp ứng toàn diện yêu cầu phát triển hệ thống dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp theo tinh thần các Công ước số 155, 161 và 187 của ILO.

4.6.2.2. Tác động về kinh tế

a) Tác động tích cực

- Góp phần giảm chi phí tuân thủ của doanh nghiệp thông qua việc đơn giản hóa một số quy định về huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, tăng tính chủ động của các tổ chức cung cấp dịch vụ.

- Tăng tính cạnh tranh của thị trường dịch vụ huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; tạo điều kiện huy động nguồn lực xã hội tham gia cung cấp dịch vụ.

- Giảm chi phí quản lý nhà nước do chuyển dần từ phương thức tiền kiểm sang hậu kiểm đối với một số hoạt động dịch vụ.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh chi phí sửa đổi, nâng cấp quy trình quản lý, biểu mẫu, cơ sở dữ liệu và phần mềm phục vụ quản lý hoạt động huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

- Các tổ chức cung cấp dịch vụ phải đầu tư để cập nhật quy trình nghiệp vụ, đào tạo nhân lực và đáp ứng các yêu cầu mới của pháp luật.

- Do chưa bổ sung cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động nên doanh nghiệp vẫn phải tự tìm kiếm hoặc sử dụng các dịch vụ tư vấn chưa được quản lý thống nhất; chưa khai thác hiệu quả nguồn lực xã hội hỗ trợ doanh nghiệp phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

4.6.2.3. Tác động xã hội

a) Tác động tích cực

- Góp phần nâng cao chất lượng hoạt động huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, qua đó nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động.

- Tăng cường kiểm soát an toàn đối với máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; góp phần hạn chế nguy cơ xảy ra tai nạn lao động.

- Tạo điều kiện thuận lợi hơn cho doanh nghiệp tiếp cận các dịch vụ huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

b) Tác động tiêu cực: Chưa hình thành cơ chế pháp lý để phát triển hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động, nên doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, vẫn gặp khó khăn trong việc tiếp cận dịch vụ hỗ trợ nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro và xây dựng hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động.

4.6.2.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Góp phần đơn giản hóa một số thủ tục hành chính trong hoạt động huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

- Tăng cường phân cấp, giao Chính phủ quy định chi tiết các nội dung mang tính kỹ thuật, tạo thuận lợi trong quá trình tổ chức thực hiện.

b) Tác động tiêu cực: Trong giai đoạn đầu cần sửa đổi, bổ sung các quy trình nghiệp vụ và biểu mẫu hành chính để phù hợp với quy định mới.

4.6.2.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh tổ chức bộ máy hoặc tăng biên chế.

- Góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước thông qua đổi mới phương thức quản lý và tăng cường hậu kiểm.

b) Tác động tiêu cực: Cơ quan quản lý nhà nước cần đào tạo, cập nhật chuyên môn cho đội ngũ công chức để đáp ứng yêu cầu quản lý theo phương thức mới.

4.6.2.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Không tạo ra sự phân biệt đối xử về giới trong việc tiếp cận và sử dụng các dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

- Góp phần cải thiện điều kiện làm việc cho cả lao động nam và lao động nữ.

b) Tác động tiêu cực: Không có tác động tiêu cực trực tiếp về giới.

4.6.2.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Kế thừa phần lớn các quy định hiện hành nên thuận lợi trong tổ chức thực hiện.

- Không làm thay đổi căn bản mô hình quản lý nhà nước và không phát sinh tổ chức bộ máy mới.

- Phù hợp với chủ trương cải cách thủ tục hành chính và chuyển mạnh từ tiền kiểm sang hậu kiểm.

b) Tác động tiêu cực: Chưa giải quyết được khoảng trống pháp lý đối với hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động nên chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thực tiễn.

4.6.2.8. Kết luận về giải pháp 2

Giải pháp 2 góp phần tháo gỡ một số khó khăn, vướng mắc trong quản lý hoạt động huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động; từng bước đổi mới phương thức quản lý nhà nước theo hướng tăng cường hậu kiểm và quản lý dựa

trên mức độ rủi ro. Giải pháp có tính khả thi cao, không làm phát sinh tổ chức bộ máy và chi phí thực hiện không lớn.

Tuy nhiên, Giải pháp 2 chưa bổ sung cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động, trong khi đây là hoạt động đã tồn tại và phát triển trong thực tiễn. Do đó, giải pháp chưa hoàn thiện đồng bộ hệ thống dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu hỗ trợ doanh nghiệp trong công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chưa phải là phương án tối ưu.

4.6.3. Đánh giá giải pháp 3 (Hoàn thiện đồng bộ cơ chế quản lý hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động)

4.6.3.1. Tác động đối với hệ thống pháp luật và Điều ước quốc tế có liên quan

a) Tác động tích cực

- Khắc phục đồng bộ các bất cập của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 trong quản lý hoạt động huấn luyện, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động.

- Làm rõ khái niệm kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, xác định đúng bản chất của hoạt động đánh giá, xác nhận mức độ an toàn của máy, thiết bị, vật tư theo quy trình kiểm định.

- Sửa đổi khái niệm máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động theo mức độ rủi ro; tạo cơ sở để Chính phủ quy định tiêu chí đánh giá rủi ro và trách nhiệm ban hành danh mục.

- Phân định rõ phạm vi điều chỉnh giữa Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa đối với máy, thiết bị, vật tư trong sản xuất, lưu thông, mua bán và Luật An toàn, vệ sinh lao động đối với quá trình lắp đặt, vận hành, sử dụng, bảo trì, sửa chữa, tháo dỡ.

- Mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, bảo đảm phù hợp với yêu cầu xã hội hóa và đổi mới phương thức quản lý nhà nước.

- Tạo cơ sở pháp lý để chuyển từ quản lý chủ yếu bằng điều kiện gia nhập sang quản lý các yêu cầu bảo đảm trong quá trình hoạt động và tăng cường hậu kiểm.

- Ghi nhận hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động đã tồn tại trong thực tiễn là một hoạt động dịch vụ chuyên môn; tạo cơ sở pháp lý thống nhất để quản lý hoạt động này trong tổng thể hệ thống dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

- Tạo căn cứ để cơ sở sản xuất, kinh doanh thuê tổ chức tư vấn thực hiện các nhiệm vụ an toàn, vệ sinh lao động khi không bố trí được người hoặc không thành lập được bộ phận an toàn, vệ sinh lao động theo quy định.

- Phù hợp với định hướng của các Công ước số 155, 161 và 187 của ILO về phát triển các dịch vụ hỗ trợ, tư vấn và kỹ thuật phục vụ công tác phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

b) Tác động tiêu cực: Cần rà soát, sửa đổi, bổ sung đồng bộ các nghị định, thông tư, quy trình kỹ thuật, danh mục và quy định có liên quan đến huấn luyện, kiểm định, quản lý máy, thiết bị, vật tư và hoạt động tư vấn.

4.6.3.2. Tác động kinh tế

a) Tác động tích cực

- Đối với Nhà nước

+ Việc xác định danh mục máy, thiết bị, vật tư theo tiêu chí rủi ro giúp tập trung nguồn lực quản lý vào các đối tượng có nguy cơ và hậu quả cao, hạn chế quản lý dàn trải.

+ Phân định rõ phạm vi điều chỉnh giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa góp phần giảm chồng chéo trong quản lý, kiểm tra và tổ chức thực hiện.

+ Mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ huấn luyện, kiểm định và ghi nhận hoạt động tư vấn tạo điều kiện huy động nguồn lực xã hội, giảm áp lực Nhà nước phải trực tiếp cung cấp các dịch vụ này.

+ Tăng cường hậu kiểm có thể giúp cơ quan nhà nước chuyển nguồn lực từ việc xem xét thủ tục ban đầu sang kiểm tra việc tuân thủ và chất lượng hoạt động trong thực tế.

- Đối với tổ chức cung cấp dịch vụ

+ Mở rộng cơ hội tham gia cung cấp dịch vụ huấn luyện và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động cho các chủ thể đáp ứng yêu cầu của pháp luật.

+ Tạo cơ sở pháp lý rõ ràng cho tổ chức, cá nhân đang thực hiện tư vấn an toàn, vệ sinh lao động tiếp tục hoạt động và phát triển dịch vụ theo hướng chuyên nghiệp.

+ Khuyến khích cạnh tranh giữa các tổ chức cung cấp dịch vụ, thúc đẩy cải thiện phương thức cung cấp và chất lượng dịch vụ.

- Đối với người sử dụng lao động

+ Có thêm sự lựa chọn khi thuê tổ chức huấn luyện, kiểm định và tư vấn an toàn, vệ sinh lao động; qua đó có thể giảm thời gian, chi phí tìm kiếm dịch vụ và lựa chọn dịch vụ phù hợp với nhu cầu.

+ Việc quản lý máy, thiết bị, vật tư theo mức độ rủi ro và phân định rõ các giai đoạn quản lý giúp doanh nghiệp xác định rõ nghĩa vụ trong sản xuất, lưu thông và trong quá trình sử dụng.

+ Cơ sở sản xuất, kinh doanh không bố trí được người hoặc bộ phận an toàn, vệ sinh lao động có thể thuê tổ chức tư vấn thực hiện nhiệm vụ, giảm áp lực phải duy trì bộ phận nội bộ trong trường hợp không cần thiết hoặc không đủ khả năng bố trí.

+ Việc tiếp cận dịch vụ tư vấn có thể hỗ trợ doanh nghiệp nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro và lựa chọn biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động phù hợp, qua đó hạn chế tổn thất do tai nạn lao động, sự cố và gián đoạn sản xuất.

- Đối với người lao động

+ Được hưởng lợi gián tiếp từ việc nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ huấn luyện, kiểm định và tư vấn của doanh nghiệp, góp phần bảo đảm an toàn trong quá trình làm việc.

+ Việc quản lý máy, thiết bị, vật tư theo mức độ rủi ro và tăng cường kiểm soát trong quá trình sử dụng góp phần giảm nguy cơ tai nạn lao động nghiêm trọng.

b) Tác động tiêu cực

- Đối với Nhà nước

+ Phát sinh chi phí rà soát, xây dựng văn bản quy định chi tiết; xây dựng tiêu chí đánh giá rủi ro, rà soát danh mục máy, thiết bị, vật tư và điều chỉnh các quy trình quản lý có liên quan.

+ Cần bố trí nguồn lực cho hoạt động hậu kiểm, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm; nếu không bảo đảm đủ nguồn lực thì việc mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ có thể làm tăng rủi ro về chất lượng.

+ Phát sinh chi phí điều chỉnh phần mềm, cơ sở dữ liệu, biểu mẫu và đào tạo, tập huấn đội ngũ thực hiện.

- Đối với tổ chức cung cấp dịch vụ

+ Các tổ chức phải rà soát, điều chỉnh nhân lực, quy trình chuyên môn, thiết bị và hồ sơ quản lý để đáp ứng yêu cầu mới.

+ Việc mở rộng số lượng chủ thể tham gia có thể làm tăng cạnh tranh, ảnh hưởng đến thị phần và doanh thu của một số tổ chức đang hoạt động.

+ Tổ chức, cá nhân thực hiện tư vấn có thể phát sinh chi phí đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn và trách nhiệm theo quy định chi tiết của Chính phủ.

- Đối với người sử dụng lao động

+ Có thể phát sinh chi phí thuê tư vấn đối với cơ sở không bố trí được người hoặc không thành lập được bộ phận an toàn, vệ sinh lao động và thuộc trường hợp phải thuê tổ chức tư vấn theo Luật.

+ Trong giai đoạn đầu, doanh nghiệp có thể phát sinh chi phí rà soát hồ sơ kỹ thuật, quy trình kiểm tra, bảo dưỡng và khai báo máy, thiết bị, vật tư để phù hợp với quy định mới.

+ Nếu điều kiện hoạt động hoặc tiêu chuẩn tư vấn được thiết kế quá cao, nguồn cung dịch vụ có thể bị hạn chế và làm tăng giá dịch vụ.

4.6.3.3. Tác động xã hội

a) Tác động tích cực

- Góp phần nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ huấn luyện, kiểm định và tư vấn an toàn, vệ sinh lao động của cơ sở sản xuất, kinh doanh.

- Việc quản lý máy, thiết bị, vật tư theo mức độ rủi ro giúp tập trung kiểm soát các đối tượng có khả năng gây sự cố hoặc tai nạn lao động dẫn đến hậu quả nghiêm trọng.

- Mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ có thể làm tăng độ bao phủ và tính sẵn có của dịch vụ tại các địa phương, ngành, lĩnh vực.

- Việc ghi nhận hoạt động tư vấn tạo thêm cơ chế hỗ trợ các doanh nghiệp không đủ khả năng tự tổ chức bộ phận chuyên môn thực hiện nhiệm vụ an toàn, vệ sinh lao động.

- Góp phần cải thiện việc nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro, quản lý máy, thiết bị và tổ chức các biện pháp phòng ngừa tại nơi làm việc.

b) Tác động tiêu cực

- Chất lượng dịch vụ có thể không đồng đều khi mở rộng chủ thể cung cấp nếu hoạt động hậu kiểm không được thực hiện thường xuyên, hiệu quả.
- Doanh nghiệp có thể lựa chọn dịch vụ chủ yếu dựa trên giá thấp thay vì năng lực chuyên môn, làm giảm hiệu quả thực hiện chính sách.
- Việc thuê tổ chức tư vấn không loại trừ trách nhiệm của người sử dụng lao động; nếu quy định và tuyên truyền không rõ có thể dẫn đến tâm lý chuyển giao toàn bộ trách nhiệm an toàn, vệ sinh lao động cho đơn vị tư vấn.

4.6.3.4. Tác động đối với thủ tục hành chính

a) Tác động tích cực

- Việc mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ huấn luyện và kiểm định, kết hợp chuyển sang tăng cường hậu kiểm, có thể góp phần cắt giảm hoặc đơn giản hóa một số thủ tục gia nhập thị trường.
- Giao Chính phủ quy định các nội dung kỹ thuật, yêu cầu bảo đảm và phương thức quản lý tạo điều kiện tiếp tục rà soát, đơn giản hóa thủ tục phù hợp với thực tiễn.
- Phân định rõ phạm vi quản lý giữa các luật giúp hạn chế tình trạng tổ chức, doanh nghiệp phải thực hiện trùng lặp yêu cầu đối với cùng một máy, thiết bị, vật tư.

b) Tác động tiêu cực

- Phát sinh yêu cầu xây dựng hoặc điều chỉnh thủ tục khai báo máy, thiết bị, vật tư khi đưa vào sử dụng theo quy định của Chính phủ.
- Có thể phát sinh thủ tục liên quan đến việc đáp ứng điều kiện hoạt động của tổ chức tư vấn và tiêu chuẩn của cá nhân tư vấn khi Chính phủ quy định chi tiết.
- Trong giai đoạn chuyển tiếp, tổ chức cung cấp dịch vụ và doanh nghiệp phải cập nhật quy trình, biểu mẫu và hồ sơ theo quy định mới.
- Nếu quy định chi tiết không được thiết kế theo hướng đơn giản, minh bạch và điện tử hóa thì có nguy cơ phát sinh thêm chi phí tuân thủ.

4.6.3.5. Tác động đối với tổ chức bộ máy nhà nước và nguồn nhân lực

a) Tác động tích cực

- Không làm phát sinh tổ chức hành chính mới và không đặt ra yêu cầu tăng biên chế.
- Việc chuyển trọng tâm sang quản lý rủi ro và hậu kiểm giúp cơ quan nhà nước tập trung nguồn lực vào các đối tượng, hoạt động có nguy cơ vi phạm hoặc gây hậu quả cao.
- Phân định rõ phạm vi quản lý giữa pháp luật về chất lượng sản phẩm, hàng hóa và pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động tạo thuận lợi cho phân công, phối hợp giữa các cơ quan.

b) Tác động tiêu cực

- Cơ quan quản lý nhà nước phải thay đổi phương thức làm việc, tăng cường năng lực phân tích rủi ro, hậu kiểm và kiểm soát hoạt động của số lượng chủ thể cung cấp dịch vụ lớn hơn.

- Cần đào tạo, tập huấn đội ngũ công chức, viên chức về tiêu chí đánh giá rủi ro, quy định mới về huấn luyện, kiểm định và hoạt động tư vấn.

- Khối lượng công việc trong giai đoạn đầu có thể tăng do phải rà soát danh mục, xây dựng văn bản hướng dẫn, cập nhật dữ liệu và tổ chức chuyển tiếp.

4.6.3.6. Tác động về giới

a) Tác động tích cực

- Không tạo ra sự phân biệt đối xử về giới trong tiếp cận hoặc sử dụng dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

- Góp phần nâng cao mức độ an toàn cho cả lao động nam và lao động nữ thông qua việc tăng khả năng tiếp cận dịch vụ huấn luyện, kiểm định và tư vấn.

- Hoạt động tư vấn có thể hỗ trợ doanh nghiệp xem xét đặc điểm công việc và nguy cơ nghề nghiệp của từng nhóm lao động khi xây dựng biện pháp an toàn, vệ sinh lao động.

b) Tác động tiêu cực

- Không phát sinh tác động tiêu cực trực tiếp về giới.

- Hiệu quả đối với từng giới phụ thuộc vào chất lượng dịch vụ và việc tổ chức tư vấn, đánh giá rủi ro có xem xét đầy đủ đặc điểm của lao động nam, lao động nữ và nhóm lao động dễ bị tổn thương hay không.

4.6.3.7. Tính khả thi của giải pháp

a) Tác động tích cực

- Các nội dung sửa đổi cơ bản kế thừa hệ thống huấn luyện, kiểm định và quản lý máy, thiết bị, vật tư hiện hành; không thiết lập một mô hình quản lý hoàn toàn mới.

- Việc mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ phù hợp với thực tiễn xã hội hóa và năng lực cung cấp dịch vụ đã hình thành.

- Hoạt động tư vấn đã tồn tại trong thực tiễn nên việc ghi nhận trong Luật không tạo ra một loại hình hoạt động hoàn toàn mới, mà tạo cơ sở pháp lý để quản lý thống nhất.

- Có thể giao Chính phủ quy định chi tiết và thiết kế lộ trình thực hiện phù hợp đối với điều kiện hoạt động, tiêu chuẩn chuyên môn, hậu kiểm và chuyển tiếp.

- Không làm phát sinh tổ chức bộ máy mới hoặc tăng biên chế.

b) Tác động tiêu cực

- Tính khả thi phụ thuộc lớn vào chất lượng của các quy định chi tiết về yêu cầu bảo đảm đối với dịch vụ huấn luyện, điều kiện của tổ chức tư vấn, tiêu chuẩn cá nhân tư vấn và cơ chế hậu kiểm.

- Cơ quan quản lý phải có đủ nguồn lực và công cụ để hậu kiểm; nếu chỉ giảm tiền kiểm mà không tăng năng lực hậu kiểm thì có thể làm giảm hiệu quả quản lý.

- Cần quy định rõ phạm vi nhiệm vụ được thuê tư vấn, trách nhiệm của tổ chức tư vấn và trách nhiệm cuối cùng của người sử dụng lao động.
- Cần có quy định chuyển tiếp phù hợp để các tổ chức đang hoạt động điều chỉnh theo quy định mới mà không làm gián đoạn việc cung cấp dịch vụ.

4.6.3.8. Kết luận về Giải pháp 3

Giải pháp 3 xử lý đồng bộ hai nhóm vấn đề của chính sách. Giải pháp vừa sửa đổi cơ chế quản lý các hoạt động huấn luyện, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt theo hướng dựa trên mức độ rủi ro, mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ và tăng cường hậu kiểm; vừa ghi nhận hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động đã tồn tại trong thực tiễn, tạo cơ sở pháp lý để quản lý thống nhất.

Giải pháp tạo điều kiện huy động nguồn lực xã hội, mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ của doanh nghiệp và phân định rõ hơn phạm vi điều chỉnh giữa Luật An toàn, vệ sinh lao động với Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa. Việc cho phép cơ sở sản xuất, kinh doanh thuê tổ chức tư vấn khi không bố trí được người hoặc bộ phận an toàn, vệ sinh lao động cũng tạo thêm phương thức thực hiện nghĩa vụ phù hợp với điều kiện của từng cơ sở.

Giải pháp có thể làm phát sinh chi phí xây dựng văn bản hướng dẫn, điều chỉnh quy trình quản lý, đào tạo nhân lực và tăng cường hậu kiểm; đồng thời một số tổ chức, doanh nghiệp phải thực hiện chi phí chuyển đổi hoặc thuê tư vấn. Tuy nhiên, các chi phí này có thể được kiểm soát thông qua việc quy định rõ điều kiện, tiêu chuẩn, trách nhiệm, thủ tục và lộ trình thực hiện.

4.7. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn giải pháp:

Giải pháp 3 được lựa chọn vì có khả năng xử lý đồng bộ các bất cập trong quản lý hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động; vừa hoàn thiện các quy định về huấn luyện, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và quản lý máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động theo mức độ rủi ro, vừa luật hóa hoạt động tư vấn an toàn, vệ sinh lao động đã tồn tại trong thực tiễn, tạo cơ sở pháp lý thống nhất để quản lý và phát triển hoạt động này. Giải pháp đáp ứng đầy đủ các mục tiêu của chính sách, gồm nâng cao chất lượng và tính chuyên nghiệp của hoạt động dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động; đổi mới phương thức quản lý nhà nước theo hướng quản lý rủi ro, tăng cường hậu kiểm và xã hội hóa; đồng thời phát huy vai trò của hoạt động tư vấn trong hỗ trợ doanh nghiệp nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro và cải thiện điều kiện lao động. Vì vậy, đây là phương án được đề xuất lựa chọn.

Bảng 4. So sánh chính sách 4

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách
Nội dung chính	Giữ nguyên quy định về huấn luyện, kiểm	Sửa đổi quy định về huấn luyện, kiểm định và quản lý	Bao gồm toàn bộ Giải pháp 2; đồng thời bổ sung

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách
	định kỹ thuật an toàn lao động, quản lý máy, thiết bị, vật tư và quan trắc môi trường lao động.	máy, thiết bị, vật tư theo mức độ rủi ro; mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ; tăng cường hậu kiểm; không bổ sung hoạt động tư vấn.	hoạt động tư vấn ATVSLĐ và giao Chính phủ quy định điều kiện, tiêu chuẩn thực hiện.
Hệ thống pháp luật	Bảo đảm ổn định nhưng không khắc phục các bất cập hiện hành; chưa có cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn ATVSLĐ.	Khắc phục một số bất cập; làm rõ quản lý máy, thiết bị theo mức độ rủi ro và phân định phạm vi với Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa.	Khắc phục đồng bộ các bất cập; hoàn thiện cơ sở pháp lý đối với hoạt động huấn luyện, kiểm định, quản lý máy, thiết bị và tư vấn ATVSLĐ.
Phương thức quản lý	Tiếp tục duy trì phương thức quản lý hiện hành; chưa đáp ứng yêu cầu quản lý rủi ro và tăng cường hậu kiểm.	Chuyển dần từ tiền kiểm sang tăng cường hậu kiểm; quản lý máy, thiết bị, vật tư theo mức độ rủi ro.	Đổi mới đồng bộ theo hướng quản lý rủi ro, mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ và tăng cường hậu kiểm.
Hoạt động huấn luyện, kiểm định	Không thay đổi cơ chế quản lý và chủ thể cung cấp dịch vụ.	Mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ; hoàn thiện điều kiện hoạt động và tăng cường hậu kiểm.	Thực hiện như Giải pháp 2; đồng thời gắn với hoàn thiện tổng thể hệ thống dịch vụ ATVSLĐ.
Quản lý máy, thiết bị, vật tư	Tiếp tục thực hiện theo quy định hiện hành; chưa quản lý đầy đủ theo mức độ rủi ro.	Hoàn thiện khái niệm, tiêu chí xác định danh mục theo mức độ rủi ro; phân định phạm vi quản lý giữa các luật.	Thực hiện đồng bộ việc quản lý theo mức độ rủi ro; phân định rõ phạm vi quản lý trong sản xuất, lưu thông và quá trình sử dụng.
Hoạt động tư vấn ATVSLĐ	Chưa được ghi nhận là một loại hình dịch vụ; chưa có cơ sở pháp lý để quản lý và phát triển.	Không bổ sung quy định; tiếp tục tồn tại khoảng trống pháp lý đối với hoạt động tư vấn.	Ghi nhận tư vấn ATVSLĐ là hoạt động dịch vụ chuyên môn; quy định nguyên tắc quản lý và giao Chính phủ quy định điều kiện, tiêu chuẩn.
Tác động đối với Nhà nước	Không phát sinh chi phí sửa đổi pháp luật nhưng chưa nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng dịch vụ.	Giảm áp lực tiền kiểm; phát sinh chi phí sửa đổi văn bản, cơ sở dữ liệu, phần mềm và đào tạo nhân lực.	Tập trung nguồn lực quản lý theo rủi ro, giảm chồng chéo; phát sinh yêu cầu xây dựng quy định chi tiết

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách
			và tăng cường nguồn lực hậu kiểm.
Tổ chức cung cấp dịch vụ	Không phát sinh chi phí tuân thủ mới nhưng chưa tạo động lực nâng cao năng lực và chất lượng dịch vụ.	Mở rộng cơ hội cung cấp dịch vụ huấn luyện, kiểm định; tăng cạnh tranh nhưng phát sinh chi phí đáp ứng yêu cầu mới.	Mở rộng thị trường dịch vụ; tạo cơ sở pháp lý cho tổ chức, cá nhân tư vấn hoạt động chuyên nghiệp; tăng cạnh tranh và yêu cầu nâng cao chất lượng.
Người sử dụng lao động	Không phát sinh nghĩa vụ mới nhưng chưa được hỗ trợ đầy đủ trong nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro và cải thiện điều kiện lao động.	Có thêm lựa chọn về dịch vụ huấn luyện, kiểm định nhưng chưa có cơ chế pháp lý đầy đủ để tiếp cận dịch vụ tư vấn.	Có thêm lựa chọn về huấn luyện, kiểm định và tư vấn; có thể thuê tổ chức tư vấn khi không bố trí được người hoặc bộ phận ATVSLĐ.
Người lao động	Quyền lợi hiện hành được duy trì nhưng chất lượng dịch vụ và khả năng tiếp cận hỗ trợ chuyên môn chưa được cải thiện.	Được hưởng lợi từ việc nâng cao chất lượng huấn luyện, kiểm định và kiểm soát an toàn máy, thiết bị.	Được nâng cao mức độ bảo vệ thông qua việc mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ huấn luyện, kiểm định, tư vấn và tăng cường phòng ngừa rủi ro.
Tác động kinh tế	Không phát sinh chi phí mới nhưng chưa tạo động lực nâng cao chất lượng và phát triển thị trường dịch vụ.	Góp phần giảm chi phí tuân thủ, tăng cạnh tranh và huy động nguồn lực xã hội; phát sinh chi phí chuyển đổi ban đầu.	Huy động nguồn lực xã hội, mở rộng thị trường dịch vụ, giảm chi phí tìm kiếm và hỗ trợ phòng ngừa; có thể phát sinh chi phí đáp ứng điều kiện và thuê tư vấn.
Tác động xã hội	Duy trì ổn định nhưng chưa tạo chuyển biến về chất lượng dịch vụ và hiệu quả phòng ngừa TNLD, BNN.	Nâng cao chất lượng huấn luyện, kiểm định và kiểm soát an toàn máy, thiết bị nhưng chưa phát huy vai trò của dịch vụ tư vấn.	Nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ; hỗ trợ nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro và cải thiện điều kiện lao động; góp phần phòng ngừa TNLD, BNN.
Thủ tục hành chính	Không phát sinh thủ tục mới nhưng chưa tạo cơ sở đơn giản hóa, số	Có khả năng đơn giản hóa một số thủ tục về huấn luyện, kiểm định; phát sinh	Tạo điều kiện giảm tiền kiểm, đơn giản hóa thủ tục và hạn chế yêu cầu trùng

Tiêu chí	Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành	Giải pháp 2: Sửa đổi, bổ sung một số quy định	Giải pháp 3: Hoàn thiện đồng bộ chính sách
	hóa và đổi mới phương thức quản lý.	yêu cầu sửa đổi quy trình, biểu mẫu trong giai đoạn đầu.	lập; có thể phát sinh thủ tục liên quan đến hoạt động tư vấn và quản lý máy, thiết bị.
Tổ chức bộ máy, nhân lực	Không phát sinh tổ chức mới, biên chế hoặc nhu cầu đào tạo nhưng chưa nâng cao hiệu quả quản lý.	Không phát sinh tổ chức mới hoặc tăng biên chế; cần đào tạo công chức để thực hiện phương thức quản lý mới.	Không thành lập tổ chức mới, không tăng biên chế; yêu cầu nâng cao năng lực quản lý rủi ro, hậu kiểm và kiểm soát chất lượng dịch vụ.
Tác động về giới	Không tạo phân biệt đối xử nhưng chưa nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ hỗ trợ đối với các nhóm lao động dễ bị tổn thương.	Không có tác động tiêu cực trực tiếp; góp phần cải thiện điều kiện làm việc cho cả lao động nam và nữ.	Không tạo phân biệt đối xử; hoạt động tư vấn có thể hỗ trợ xem xét đặc điểm công việc và nguy cơ nghề nghiệp của từng nhóm lao động.
Tính khả thi	Dễ thực hiện nhưng không giải quyết được các vấn đề chính sách đã xác định.	Khả thi tương đối cao, kế thừa quy định hiện hành nhưng chưa xử lý khoảng trống pháp lý đối với hoạt động tư vấn.	Có tính khả thi do kế thừa hệ thống hiện hành và luật hóa hoạt động tư vấn đã phát sinh trong thực tiễn; phụ thuộc vào chất lượng quy định chi tiết và năng lực hậu kiểm.
Mức độ đáp ứng mục tiêu	Không đáp ứng mục tiêu nâng cao chất lượng dịch vụ và phát triển hoạt động tư vấn ATVSLĐ.	Đáp ứng một phần mục tiêu; chưa hoàn thiện đầy đủ hệ thống dịch vụ ATVSLĐ.	Đáp ứng đồng bộ mục tiêu đổi mới phương thức quản lý, nâng cao chất lượng dịch vụ và phát triển hoạt động tư vấn ATVSLĐ.
Kết luận	Không lựa chọn.	Chưa phải phương án tối ưu.	Đề xuất lựa chọn.

4.7.1. Giải pháp tối ưu được lựa chọn: Giải pháp 3.

4.7.2. Lý do lựa chọn giải pháp:

- Xử lý đồng bộ hai nhóm vấn đề của chính sách: vừa hoàn thiện cơ chế quản lý hoạt động huấn luyện, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và máy, thiết bị, vật tư theo hướng quản lý dựa trên mức độ rủi ro, mở rộng chủ thể cung cấp dịch vụ, tăng cường hậu kiểm; vừa bổ sung cơ sở pháp lý đối với hoạt động tư vấn ATVSLĐ đã phát sinh trong thực tiễn.

- Giải pháp góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ, huy động nguồn lực xã hội, mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ của doanh nghiệp, hỗ trợ nhận diện nguy cơ, đánh giá rủi ro và phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đồng thời, giải pháp không làm phát sinh tổ chức hành chính mới hoặc tăng biên chế và có thể triển khai trên cơ sở hệ thống quản lý, mạng lưới cung cấp dịch vụ hiện hành.

- Việc thực hiện cần quy định rõ điều kiện, tiêu chuẩn, trách nhiệm của tổ chức và cá nhân tư vấn; bảo đảm không chồng chéo với nhiệm vụ của người làm công tác hoặc bộ phận an toàn, vệ sinh lao động; đồng thời tăng cường nguồn lực, công cụ hậu kiểm và có quy định chuyển tiếp phù hợp.

Trên đây là Báo cáo đánh giá tác động chính sách dự án Luật An toàn, vệ sinh lao động (sửa đổi)/.

Nơi nhận:

- Thủ tướng Chính phủ (để báo cáo);
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ (để báo cáo);
- Bộ trưởng Đỗ Thanh Bình (để báo cáo);
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Tư pháp;
- Lưu: VT, PC, CVL.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Nguyễn Mạnh Khương