

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRONG CÁC CƠ SỞ GÂY Ô NHIỄM MÔI TRƯỜNG

TS. ĐỖ NGÂN BÌNH *

Trước tình hình ô nhiễm môi trường đang có chiều hướng gia tăng trên phạm vi cả nước, ngày 22/4/2003, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 64/2003/QĐ-TTg về việc phê duyệt “Kế hoạch xử lý triệt để các cơ sở gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng”. Để có thể đảm bảo được kế hoạch nêu trên, một trong những giải pháp cơ bản được Chính phủ đặt ra là phải nghiên cứu xây dựng, ban hành mới hoặc bổ sung và hoàn thiện hệ thống pháp luật, cơ chế chính sách về bảo vệ môi trường, các ưu đãi về vốn đầu tư, thuế, đất đai và bảo đảm quyền lợi chính đáng của người lao động trong quá trình triển khai thực hiện việc ngăn ngừa và xử lý triệt để các cơ sở gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng.

Như vậy, việc đảm bảo quyền lợi chính đáng của những người lao động khi thực hiện các biện pháp ngăn ngừa và xử lý các cơ sở gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng cũng như có chính sách hỗ trợ hợp lý cho các cơ sở này khi giải quyết việc làm, tiền lương cho người lao động trong quá trình thực hiện các biện pháp bảo vệ môi trường cũng là một khía cạnh cần thiết của công tác này.

1. Các cơ sở gây ô nhiễm môi trường - nhìn từ góc độ luật lao động

Dưới góc độ luật lao động, các cơ sở gây ô nhiễm môi trường được hiểu là những nơi làm việc có chứa những yếu tố nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại mà sự tồn tại của những yếu tố này có khả năng ảnh hưởng xấu đến sức khoẻ người lao động và gây ô nhiễm môi trường xung quanh.

Cụ thể, đó là những cơ sở sản xuất mà trong môi trường lao động có chứa những yếu tố sau đây:

+ Hơi khí độc là một trong những yếu tố gây ô nhiễm môi trường lao động trầm trọng nhất ở các cơ sở sản xuất. Đối với nhiều loại hơi khí độc, đặc biệt là các chất độc ở Bảng A, chỉ cần vượt quá tiêu chuẩn cho phép cũng đủ dẫn đến tử vong hoặc gây hậu quả nghiêm trọng. Các hơi khí độc thường gặp ở các cơ sở sản xuất là cacbon oxyt làm cho người lao động khi bị nhiễm độc thường nhức đầu, chân tay bải hoải, buồn nôn; cacbon đioxyt; anhydrit Sunfuro làm cho người lao động bị viêm đường hô hấp trên, viêm họng mãn tính, máu có biến

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

đôi không bình thường về hồng cầu; nito điôxyt làm cho người lao động bị mất ngủ, nhức đầu, chán ăn, viêm phế quản mãn tính; chì vô cơ; hơi xăng làm cho người lao động bị viêm da, da có sần mụn, viêm kết mạc mắt và viêm đường hô hấp...

+ Bụi là một trong những yếu tố gây ô nhiễm môi trường phổ biến nhất, thường gặp ở tất cả các cơ sở sản xuất. Loại bụi phổ biến nhất là bụi đất đá thường gặp ở các cơ sở sản xuất vật liệu xây dựng, xếp dỡ các sản phẩm thạch cao. Tiếp đến là bụi than; bụi xi măng thường gặp ở các cơ sở khai thác và sản xuất các sản phẩm than, các nhà máy sản xuất xi măng. Ngoài ra, còn có các loại bụi hữu cơ (lông súc vật, bụi thực vật, lông động vật...), bụi hoá chất cũng góp phần không nhỏ vào việc gây ra ô nhiễm môi trường.

+ Tiếng ồn là âm thanh gây cảm giác khó chịu về thính giác. Các cơ sở sản xuất thuộc các ngành sửa chữa tàu biển, lái đầu máy xe lửa, khoan đá, sửa chữa cơ khí là những nơi thường vượt quá giới hạn cho phép về tiếng ồn. Đây là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến bệnh điếc nghề nghiệp ở những người lao động.

+ Độ rung: Trong sản xuất công nghiệp, khi xuất hiện yếu tố tiếng ồn thường kèm theo rung. Tùy từng loại máy móc, công nghệ được sử dụng mà gây ra các kiểu rung với những tần số khác nhau. Rung tác động tới cơ thể người lao động theo 2 cách là gây ra rung toàn thân hay rung cục bộ. Dưới ảnh

hưởng của rung, người lao động dễ mắc bệnh rung nghề nghiệp. Rung thường gặp ở những cơ sở sản xuất thuộc các ngành khoan đá bằng búa máy, khoan phun bê tông, lái cần trục...

+ Phóng xạ, điện từ trường: Các chất phóng xạ đặc biệt nguy hiểm đối với môi trường lao động và môi trường xung quanh bởi các giác quan của con người không nhận ra được. Chúng không mùi vị, không sờ và cũng không nhìn thấy được. Muốn phát hiện các tia phóng xạ phải dùng đến các máy móc hiện đại. Bên cạnh phóng xạ, điện từ trường cũng là yếu tố nguy hiểm trong môi trường lao động.

Ngoài các yếu tố nói trên còn có một số yếu tố khác tồn tại trong các cơ sở sản xuất cũng có thể gây ảnh hưởng đến sức khoẻ người lao động và gây ô nhiễm môi trường xung quanh như: Nhiệt độ quá cao (thường gặp ở những lò nấu thủy tinh, lò cốc đúc thép, hàn điện...); ánh sáng quá yếu gây suy giảm thị lực (trong sửa chữa và bảo dưỡng ti vi, hàn điện trong nồi hơi, toa xe...).

Sự tồn tại của các yếu tố nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại trong các cơ sở sản xuất sẽ gây hậu quả xấu đến sức khoẻ người lao động làm việc trong môi trường đó và ảnh hưởng đến môi trường sinh thái xung quanh. Làm việc trong môi trường lao động nặng nhọc, độc hại kéo dài là nguyên nhân cơ bản làm cho người lao động bị mắc các bệnh nghề nghiệp như rối loạn tim mạch, viêm phế quản mãn tính, giảm thị lực, suy

nhược thần kinh, loét vách ngăn mũi, nhiễm các chất độc nghề nghiệp... Sự tồn tại của các yếu tố nguy hiểm trong các cơ sở sản xuất là nguyên nhân làm cho tỉ lệ tai nạn lao động gia tăng hàng năm.

Ngoài ra, sự tồn tại của các yếu tố nguy hiểm, độc hại trong các cơ sở sản xuất cũng gây ra những ảnh hưởng xấu đối với môi trường sinh thái. Cụ thể là, sự tồn tại của các cơ sở đó sẽ làm ô nhiễm không khí, ô nhiễm nguồn nước (do nước thải công nghiệp), ô nhiễm đất cũng như phá hoại độ bền vững của đất do mở rộng khai thác tài nguyên. Các cơ sở sản xuất không chỉ thải ra bụi mà kèm theo đó là lượng hoá chất độc, chất thải rắn khổng lồ. Các nguồn khí thải, chất thải và nước thải chưa qua xử lý được xả trực tiếp vào không khí và nguồn nước đã và đang gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng.

2. Các biện pháp phòng ngừa nhằm bảo vệ sức khoẻ người lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất gây ô nhiễm môi trường

Pháp luật lao động đặt ra những quy định có tính chất bắt buộc nhằm ngăn ngừa các yếu tố nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại trong môi trường lao động để bảo vệ sức khoẻ người lao động và hạn chế ảnh hưởng đối với môi trường sinh thái. Cụ thể là Điều 2 Nghị định số 06/CP ngày 20/1/1995 và khoản 1 Điều 1 Nghị định 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 quy định: Khi xây dựng mới, mở rộng, cải tạo các cơ sở sản xuất các chất, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an

toàn, vệ sinh lao động, người sử dụng lao động phải lập báo cáo khả thi về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Báo cáo này phải được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt. Các loại máy, thiết bị, vật tư và các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động phải được đăng kí và kiểm định theo quy định của Chính phủ. Điều 97 BLLĐ và Điều 4 Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 quy định về việc người sử dụng lao động phải đảm bảo nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố khác. Đối với nơi làm việc có nhiều yếu tố độc hại phải được định kì kiểm tra ít nhất mỗi năm 1 lần và có biện pháp xử lý ngay nếu có hiện tượng bất thường.

Đề bảo vệ sức khoẻ người lao động khi phải làm việc trong những cơ sở sản xuất gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng (tạm thời chưa có điều kiện áp dụng các hình thức xử lý hoặc chưa đến mức cấp thiết phải xử lý ngay), pháp luật lao động Việt Nam đưa ra khá nhiều quy định về việc bảo vệ sức khoẻ người lao động. Cụ thể là:

+ Cung cấp trang thiết bị bảo hộ lao động: Trang thiết bị bảo hộ lao động bao gồm 2 loại là thiết bị bảo hộ lao động chung và phương tiện bảo hộ lao động cá nhân. Những thiết bị bảo hộ chung là các thiết bị như: Phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy móc, thiết bị, băng

chi dẫn về an toàn, vệ sinh lao động (Điều 98 BLLĐ). Phương tiện bảo hộ lao động cá nhân của người lao động do người sử dụng lao động cấp phát theo đúng quy cách và chất lượng do Bộ lao động, thương binh và xã hội quy định. Những thiết bị này có tác dụng phòng ngừa các yếu tố nguy hiểm gây tai nạn lao động hoặc hạn chế các yếu tố độc hại gây bệnh nghề nghiệp.

+ Khám sức khỏe cho người lao động: Việc khám sức khỏe cho người lao động phải được thực hiện ít nhất 1 lần/1 năm, do đơn vị y tế nhà nước thực hiện. Kinh phí khám chữa bệnh do người sử dụng lao động trả. Quy định nhằm mục đích kịp thời phát hiện bệnh thông thường hoặc bệnh nghề nghiệp ở người lao động để có phương án điều trị.

+ Bồi dưỡng bằng hiện vật: Theo quy định tại Điều 104 BLLĐ và Điều 8 Nghị định số 06/CP, việc bồi dưỡng bằng hiện vật phải đúng số lượng, bồi dưỡng tại chỗ và cầm trả tiền thay cho chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật. Quy định này nhằm kịp thời tái sản xuất sức lao động cho người lao động để tiếp tục làm việc.

Vấn đề áp dụng các hình thức chế tài tương ứng đối với hành vi vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động được quy định tại khoản 2 và 3 Điều 22, 23 và 24 Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2005 có hai hình thức chế tài là phạt tiền và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền

từ 1.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng được áp dụng đối với người sử dụng có hành vi vi phạm quy định về trang thiết bị an toàn, vệ sinh lao động; mức phạt từ 500.000 đến 10.000.000 đồng áp dụng đối với người sử dụng lao động vi phạm những quy định về bảo vệ sức khỏe cho người lao động; mức phạt từ 5.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng áp dụng đối với người sử dụng vi phạm những quy định về tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động. Ngoài ra, còn có các biện pháp khắc phục hậu quả như: Buộc người sử dụng lao động phải trang bị các phương tiện bảo hộ lao động, tổ chức huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động, tổ chức khám sức khỏe người lao động...

3. Bảo vệ quyền lợi của người lao động khi xử lý triệt để các cơ sở gây ô nhiễm môi trường

Khi các cơ sở sản xuất bị áp dụng một trong các hình thức xử lý như: chấm dứt hoạt động, tạm ngừng sản xuất, chuyển địa điểm sản xuất hay thay đổi cơ cấu sản phẩm (được đề cập trong Quyết định số 64/2003/QĐ-TTg ngày 22/4/2003) do để xảy ra ô nhiễm môi trường nghiêm trọng, những người lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất đó cũng phải chịu những hậu quả nhất định. Họ có thể bị chấm dứt hợp đồng lao động, phải ngừng việc, bị chuyển làm công việc khác hay phải làm vào ban đêm.

Việc người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động có thể xảy ra khi cơ sở gây ô nhiễm môi trường bị đình chỉ sản xuất dẫn

tới chấm dứt hoạt động (Điều 38 BLLĐ) hoặc phải đổi mới cơ cấu công nghệ, buộc phải thu hẹp sản xuất, cho nhiều lao động thôi việc (Điều 17 BLLĐ). Trong những trường hợp này, người lao động có thể được nhận một trong hai khoản trợ cấp sau đây: 1) Người lao động sẽ được nhận trợ cấp thôi việc (theo quy định tại Điều 42 BLLĐ): Mỗi năm làm việc được nửa tháng lương. Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc sẽ được hạch toán vào giá thành và phí lưu thông; 2) Người lao động sẽ được nhận trợ cấp mất việc làm (theo quy định tại Điều 17 BLLĐ): Mỗi năm làm việc được 1 tháng lương (mức tối thiểu là 2 tháng lương) trích từ quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm của doanh nghiệp.

Trong trường hợp người lao động phải ngừng việc do cơ sở sản xuất gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng bị đình chỉ sản xuất, di chuyển địa điểm hoặc bố trí lại sản xuất, người lao động sẽ được hưởng lương ngừng việc theo quy định tại Điều 62 BLLĐ.

Trường hợp điều chuyển người lao động làm công việc khác được quy định tại Điều 34 BLLĐ như sau: 1) Người sử dụng có quyền điều chuyển tối đa là 60 ngày, trường hợp điều chuyển quá 60 ngày phải được sự chấp thuận của người lao động; 2) Trong 30 ngày đầu điều chuyển, tiền lương ít nhất phải bằng lương cũ, trong thời gian tiếp theo ít nhất phải bằng 70% lương cũ.

Trong trường hợp doanh nghiệp phải bố trí lại sản xuất hoặc đổi mới cơ cấu công

nghệ dẫn đến việc người lao động bị mất việc làm thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại nghề cho người lao động để sử dụng vào công việc mới. Việc doanh nghiệp có trách nhiệm đào tạo lại nghề cho người lao động được hiểu là doanh nghiệp phải chịu toàn bộ chi phí đào tạo nghề cho người lao động khi cử người lao động đi học nghề ở nơi khác hoặc phải đào tạo nghề miễn phí cho người lao động tại doanh nghiệp.

Việc đào tạo nghề và nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động, đặc biệt là việc bố trí công việc sau khi đào tạo nghề cho người lao động có ý nghĩa quan trọng đối với cả người lao động và người sử dụng lao động: 1) Người lao động không bị mất việc làm hay phải tạm dừng quan hệ lao động khi doanh nghiệp bị áp dụng các biện pháp xử lý do gây ô nhiễm môi trường. Thay vì chỉ nhận được khoản tiền trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm và phải tự mình tìm kiếm công việc mới, tự học nghề mới, họ lại được đào tạo nghề mới để tiếp tục sử dụng. Đây là điều mà mọi người lao động đều mong muốn. Vì thế, để bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động, Nhà nước nên khuyến khích và có biện pháp hỗ trợ thoả đáng đối với các doanh nghiệp trong trường hợp này; 2) Người sử dụng lao động có thể tái sử dụng nguồn nhân lực cũ với trình độ tay nghề và chuyên môn tốt hơn, đã quen với nếp làm việc tại doanh nghiệp và giảm bớt chi phí cho việc trả trợ

cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm. Để đảm bảo sự chủ động cho doanh nghiệp, pháp luật lao động cũng có những quy định rất linh hoạt, mềm dẻo như: Nếu doanh nghiệp giải quyết được việc làm mới cho người lao động thì có thể đào tạo lại nghề, bố trí công việc mới cho người lao động; nếu không giải quyết được việc làm cho người lao động thì có thể chấm dứt hợp đồng lao động và trả trợ cấp; có thể đào tạo nghề cho người lao động, sau đó nếu xét thấy người lao động đáp ứng yêu cầu tay nghề hoặc tại thời điểm đó doanh nghiệp có nhu cầu thì có thể bố trí công việc mới, nếu không đảm bảo những điều kiện đó, có thể chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Một số nhận xét và kiến nghị

Thứ nhất, việc quy định cơ sở sản xuất phải lập báo cáo khả thi về các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động (báo cáo này phải được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt và được thanh tra nhà nước về lao động theo dõi, giám sát thực hiện; trong đó nêu rõ: Địa điểm, quy mô công trình, khoảng cách từ cơ sở sản xuất đến khu dân cư, các yếu tố nguy hiểm, độc hại có thể phát sinh các giải pháp phòng ngừa xử theo Điều 2 Nghị định số 06/CP) là một quy định có khả năng phòng ngừa hiệu quả tình trạng gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng của các cơ sở sản xuất thông qua hoạt động của các cơ quan chức năng. Đáng tiếc là yêu cầu này theo quy định hiện hành chỉ áp dụng đối với việc xây dựng mới

hoặc cải tạo các cơ sở sản xuất các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động. Đối với các cơ sở sản xuất khác, người sử dụng lao động chỉ phải xây dựng quy trình đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động (Điều 3 Nghị định số 06/CP). Theo chúng tôi, quy định như trên là chưa hợp lý bởi mọi cơ sở sản xuất đều có nguy cơ gây ô nhiễm môi trường và ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động nếu không có biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động khả thi và thiếu sự kiểm tra, giám sát thường xuyên của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Vì thế, việc lập báo cáo khả thi về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động (với những nội dung và quy trình phê duyệt, theo dõi và giám sát thực hiện chặt chẽ) nên áp dụng đối với mọi cơ sở sản xuất khi xây dựng mới hay trong quá trình cải tạo để phòng ngừa những nguy cơ về ô nhiễm môi trường và bảo vệ sức khỏe của người lao động ở mọi cơ sở sản xuất nói chung.

Ngoài ra, trong báo cáo khả thi về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nên bổ sung thêm nội dung: “Nêu rõ các khả năng ảnh hưởng đến môi trường sinh thái xung quanh (nước thải, khí thải, chất thải, tiếng ồn, nhiệt độ...) phát sinh trong quá trình hoạt động; các giải pháp phòng ngừa xử lý”. Tại Điều 2 Nghị định số 06/CP mới chỉ yêu cầu về việc đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại, sự cố có thể xảy ra trong quá trình sản xuất gây ảnh hưởng

đến sức khoẻ người lao động. Việc bổ sung và cụ thể hoá quy định nêu trên, cũng như tổ chức tốt việc thực hiện quy định này chắc chắn sẽ góp phần đáng kể nâng cao ý thức trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường sinh thái và là cơ sở để áp dụng các biện pháp phòng ngừa đối với những cơ sở sản xuất gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng.

Thứ hai, để hạn chế tính hình thức trong việc thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động như chỉ bồi dưỡng bằng đường, sữa hoặc có cơ sở vẫn quy thành tiền trả cho người lao động (mặc dù pháp luật không cho phép), theo chúng tôi nên quy định linh hoạt các hình thức bồi dưỡng bằng hiện vật. Cụ thể là phát phiếu bồi dưỡng cho người lao động và họ có thể chọn một trong các hiện vật bồi dưỡng tại nơi làm việc, tương ứng với mức bồi dưỡng ghi trong phiếu được phát. Hiện vật bồi dưỡng cũng cần đa dạng, phục vụ các nhu cầu khác nhau của mỗi người lao động như hoa quả, đồ uống, đồ ăn nhẹ nhưng có hàm lượng dinh dưỡng cao...

Thứ ba, bổ sung quy định về trách nhiệm của các cơ sở sản xuất trong việc huấn luyện lại về an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động kết hợp với việc tuyên truyền, vận động thường xuyên về an toàn, vệ sinh lao động trên các phương tiện thông tin của doanh nghiệp. Điều này rất có ý nghĩa trong việc nâng cao ý thức chấp

hành an toàn, vệ sinh lao động của công nhân - những người trực tiếp sản xuất và phải đối mặt với các nguy cơ nguy hiểm, nặng nề, độc hại tại cơ sở sản xuất. Điều 102 BLLĐ đã quy định về việc huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động trước khi vào làm việc tại doanh nghiệp, nhưng lại chưa quy định về việc huấn luyện lại hoặc huấn luyện mới về kỹ năng đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đối với những trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ. Trong thực tế, nhiều doanh nghiệp không làm được điều này mà một trong những nguyên nhân là pháp luật lao động chưa có quy định bắt buộc và các biện pháp chế tài để đảm bảo thực hiện. Vì vậy, việc bổ sung quy định như trên là hợp lý nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm của cả hai phía (người sử dụng lao động trong việc tổ chức huấn luyện an toàn vệ sinh lao động và người lao động trong việc tự nâng cao ý thức phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp).

Thứ tư, pháp luật lao động nên quy định cho người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm trong mọi trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khi cơ sở bị áp dụng các biện pháp xử lý triệt để do gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng (kể cả trường hợp cơ sở phải đình chỉ sản xuất, người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động mà theo quy định tại Điều 38 và 42 chỉ được hưởng trợ cấp thôi việc). Quy định như vậy sẽ giúp người lao động có được mức trợ cấp cao

hơn để duy trì cuộc sống trong thời gian tìm kiếm việc làm mới. Khoản trợ cấp mất việc làm được trích từ quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm tại doanh nghiệp (là một loại quỹ có số dư từ trước và tương đối ổn định) nên người lao động có thể được thanh toán nhanh chóng, tránh tình trạng dây dưa không trả do chưa có tiền mặt.

Thứ năm, nên quy định rõ trường hợp người lao động phải ngừng việc do cơ sở bị xử lý vì gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng là lỗi của người sử dụng lao động hay nguyên nhân bất khả kháng để có cơ sở xác định chính xác mức lương ngừng việc theo khoản 1 hay khoản 3 Điều 62 BLLĐ. Theo chúng tôi, để đảm bảo quyền lợi của người lao động và xét về nguyên nhân sâu xa của việc cơ sở bị xử lý do gây ô nhiễm môi trường nên quy định rõ đây là những trường hợp ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động. Theo đó, đối chiếu với quy định tại khoản 1 Điều 62 BLLĐ, người lao động sẽ được nhận 100% lương trong thời gian ngừng việc.

Thứ sáu, trong trường hợp cần điều chuyển người lao động làm công việc khác hay sang một địa điểm khác trái với thoả thuận ban đầu trong hợp đồng lao động, theo chúng tôi không nên giới hạn thời gian điều chuyển tối đa. Đây có thể xem là trường hợp đặc biệt của việc điều chuyển, cần nói rộng giới hạn về thời gian để người sử dụng có thể linh hoạt hơn trong việc bố

trí lao động khi bị áp dụng các biện pháp xử lý triệt để do gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng.

Nhìn chung, các giải pháp nêu trên nếu được triển khai thực hiện thông qua việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật lao động và tổ chức thực hiện tốt sẽ góp phần bảo vệ lợi ích hợp pháp và chính đáng của người lao động tại các cơ sở sản xuất gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng. Cụ thể là, sẽ hạn chế khả năng bị tai nạn lao động hoặc các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp, bảo vệ lợi ích của người lao động khi doanh nghiệp bị đình chỉ sản xuất, thay đổi cơ cấu công nghệ... Nhưng mặt khác, cũng cần tính đến lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và khả năng áp dụng các quy định này trong điều kiện tài chính của doanh nghiệp. Sẽ là không khả thi nếu chỉ đặt ra các quy định nhưng lại thiếu các biện pháp hỗ trợ hiệu quả và thiết thực của Nhà nước (như cho vay vốn với lãi suất ưu đãi, giảm thuế, giúp doanh nghiệp đào tạo nghề cho người lao động tại các cơ sở dạy nghề của Nhà nước...). Chỉ khi áp dụng đồng bộ các biện pháp nêu trên, đảm bảo lợi ích của cả hai bên trong quan hệ lao động, những giải pháp phòng ngừa và xử lý triệt để các cơ sở gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng mới có thể đi vào cuộc sống, góp phần hạn chế tình trạng ô nhiễm môi trường, bảo vệ sức khoẻ cộng đồng nói chung, người lao động nói riêng./.