

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

PHẠM THỊ THÙY DUNG

**BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. TRẦN THỊ THÚY LÂM

HÀ NỘI, 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu ghi trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

PHẠM THỊ THÙY DUNG

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG.....	6
1.1. Khái niệm	6
1.2. Ý nghĩa và nguyên tắc thực hiện của bảo hiểm tai nạn lao động	9
1.3. Điều chỉnh pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động.....	12
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN.....	23
2.1. Thực trạng pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động.....	23
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hiểm TNLĐ	49
Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG	57
3.1. Yêu cầu của việc hoàn thiện PL BHTNLĐ	57
3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện PL BHTNLĐ	60
3.3. Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện PL BHTNLĐ	65
KẾT LUẬN	70
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	71

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Nghĩa đầy đủ
1	ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
2	BHTNLD	Bảo hiểm tai nạn lao động
3	BHXH	Bảo hiểm xã hội
4	BNN	Bệnh nghề nghiệp
5	ILO	Tổ chức lao động quốc tế
6	NLĐ	Người lao động
7	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
8	TNLD	Tai nạn lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

BHXH là một trong những chính sách an sinh xã hội cơ bản trong hệ thống chính sách xã hội của mỗi quốc gia, nhằm góp phần đảm bảo đời sống cho NLĐ và gia đình họ trong các trường hợp ốm đau, thai sản, TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, tuổi già, chết. Có thể nói BHXH là bộ phận cấu thành quan trọng nhất của hệ thống an sinh xã hội, có vai trò quan trọng trong việc làm cho xã hội công bằng, ổn định và phát triển bền vững. Đồng thời, chính sách BHXH là chính sách hướng vào phát triển con người, đáp ứng mục tiêu trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng ở nước ta.

Chế độ bảo hiểm TNLĐ là một trong những chế độ BHXH ra đời sớm trong lịch sử phát triển của BHXH, có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo đời sống cho NLĐ sau khi có tai nạn bất ngờ xảy ra do nghề nghiệp.

Trong bối cảnh nền kinh tế nước ta đang đẩy mạnh phát triển mặt mặt, với sự phát triển của nhiều của ngành công nghiệp thì số vụ TNLĐ cũng tăng nhanh qua các năm. TNLĐ là điều bất hạnh không ai muốn, nhưng lại khó tránh khỏi trong hoạt động sản xuất kinh doanh làm tổn thương nguồn lực, thiệt hại cho sản xuất. Theo thống kê trong năm 2015 trên toàn quốc đã xảy ra 7.620 vụ TNLĐ làm 7.785 người bị nạn.[6] Trong năm 2016 trên toàn quốc đã xảy ra 7.981 vụ TNLĐ làm 8.251 người bị nạn, làm người chết: 862 người trong 799 vụ TNLĐ có người chết [7]. Như vậy, TNLĐ đang tăng liên tục cả về số vụ, số người chết và số người bị thương.

Do đó, TNLĐ đã và đang gây ra những tổn thất lớn lao về người và của cho các cá nhân, gia đình và toàn xã hội. Đối với NLĐ và thân nhân của họ là những mất mát về sức khoẻ, giảm sút thu nhập và nỗi đau về tinh thần. Đối với NSDLĐ là các thiệt hại về tài sản, đình trệ sản xuất, chi phí bồi thường cho NLĐ, uy tín... Do đó, việc thực hiện chế độ bảo hiểm TNLĐ đóng vai trò quan trọng trong việc giúp NLĐ và NSDLĐ khắc phục khó khăn khi xảy ra TNLĐ.

Trong hệ thống các Văn bản pháp luật lao động, Nhà nước đã ban hành

hiều văn bản pháp luật quy định trách nhiệm bồi thường của NSDLĐ (Luật lao động) và trách nhiệm chi trả trợ cấp của tổ chức BHXH (Luật BHXH); trách nhiệm giảm thiểu nguy cơ TNLĐ và cách biện pháp khắc phục (Luật ATVSLĐ). Trong những năm qua, chính sách, chế độ BHXH đối với người bị TNLĐ đã nhiều lần được bổ sung, sửa đổi cho phù hợp, đặc biệt là sau khi có Luật BHXH 2014 và Luật ATVSLĐ 2015 mới được ban hành, sửa đổi, bổ sung.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế: một số nhóm người NLĐ không nhỏ chưa được tham gia bảo hiểm TNLĐ; tỷ lệ hưởng trợ cấp còn chưa thực sự hợp lý; việc giải quyết chế độ vẫn còn phức tạp, gặp nhiều khó khăn đối với NLĐ và NSDLĐ; tồn tại các nghi vấn về vấn đề là có hay không việc phát sinh thêm chi phí đóng bảo hiểm; các quy định pháp luật nhiều điều còn mâu thuẫn.

Chính vì vậy, nghiên cứu đề tài “*Bảo hiểm TNLĐ theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay*”, từ đó đưa ra những kiến nghị, giải pháp nhằm khắc phục những bất cập, yếu điểm của chính sách, chế độ hiện hành.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Bảo hiểm TNLĐ là chế độ bảo hiểm quan trọng đặc biệt là trong nền kinh tế thị trường bởi nguy cơ tai nạn xảy ra trong quá trình lao động là điều khó tránh khỏi. Do đó, bảo hiểm tai nạn lao động được quan tâm và nghiên cứu bởi nhiều công trình khoa học ở các cấp độ khác nhau và nhiều tác giả khác nhau;

Nghiên cứu về bảo hiểm tai nạn lao động có thể kể đến các giáo trình của các trường đại học như giáo trình an sinh xã hội của trường Đại học Luật Hà Nội (chương Bảo hiểm xã hội), giáo trình an sinh xã hội (chương bảo hiểm xã hội) của Đại học Huế....

Các luận văn nghiên cứu về đề tài có thể kể đến “*Vấn đề tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*” của Đinh Thị Việt Hương, năm 1997; “*Chế độ tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp*” của Vũ Hồng Thiêm, năm 2000; “*Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo pháp luật Việt Nam - Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*” của Trần Thị Thu Trang, năm 2006; “*Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp - Thực trạng và giải pháp*” của Vũ Thị La, năm

2010 “*Hoàn thiện chế độ BHXH TNLĐ và bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam*” của Hoàng Bích Hồng, năm 2011; “*Chế độ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam- thực trạng và giải pháp hoàn thiện*” của Vũ Tuấn Đạt, năm 2014;

Những công trình nghiên cứu trên tuy có nghiên cứu về bảo hiểm về tai nạn lao động tuy nhiên một số công trình đã không còn mang tính cập nhật, hầu hết là nghiên cứu bảo hiểm tai nạn lao động theo quy định cũ. Rất ít công trình nghiên cứu về bảo hiểm tai nạn lao động theo Luật về an toàn vệ sinh lao động, hoặc nếu có nghiên cứu cũng chỉ ở mức độ nhất định. Chính vì vậy với cách tiếp cận bảo hiểm tai nạn lao động dưới góc độ luật BHXH và luật An toàn vệ sinh lao động, luận văn của tác giả là công trình khoa học mới nghiên cứu về vấn đề này.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu: Mục đích của luận văn là nghiên cứu những vấn đề lý luận về bảo hiểm tai nạn lao động và các quy định của pháp luật hiện hành về bảo hiểm TNLĐ ở Việt Nam, từ đó làm cơ sở để đưa ra những giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động

Nhiệm vụ nghiên cứu: Với mục đích như trên, việc nghiên cứu sẽ có nhiệm vụ giải quyết những vấn đề sau:

Thứ nhất, nghiên cứu những vấn đề lý luận chung về TNLĐ và chế độ bảo hiểm TNLĐ như khái niệm, ý nghĩa, sự điều chỉnh của pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động.

Thứ hai, nghiên cứu thực trạng chế độ bảo hiểm TNLĐ, phân tích, đánh giá những quy định của pháp luật về đối tượng, điều kiện hưởng bảo hiểm, các chế độ và mức hưởng bảo hiểm, quỹ bảo hiểm... Từ đó rút ra những thành tựu cũng như hạn chế để làm cơ sở hoàn thiện pháp luật.

Thứ ba, từ thực trạng pháp luật đã được phân tích, đánh giá, đưa ra một số yêu cầu và giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo hiểm TNLĐ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- *Đối tượng nghiên cứu:*

Nghiên cứu một số vấn đề lý luận về pháp luật bảo hiểm TNLĐ, đồng thời, Nghiên cứu một số văn bản pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động , như BLLĐ năm 2012, Luật BHXH năm 2014, đặc biệt là Luật An toàn vệ sinh lao động ...

- Phạm vi nghiên cứu

Bảo hiểm tai nạn lao động là một lĩnh vực rộng, có thể nghiên cứu và tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau với phạm vi ,nội dung rộng hẹp khác nhau. Tuy nhiên trong luận văn này, tác giả chỉ nghiên cứu bảo hiểm tai nạn lao động ở góc độ luật lao động tức là chỉ nghiên cứu bảo hiểm tai nạn lao động ở phương diện là chế độ bảo hiểm xã hội và ở các khía cạnh: điều kiện hưởng bảo hiểm, các chế độ và mức hưởng bảo hiểm, thủ tục hưởng bảo hiểm và quỹ bảo hiểm TNLĐ, xử lý giải quyết tranh chấp, vi phạm trong lĩnh vực bảo hiểm TNLĐ theo quy định trong các văn bản pháp luật BHXH 2014, Luật ATVSLĐ 2015.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn lấy phương pháp duy vật Mac- Lenin và tư tưởng Hồ Chí Minh, cũng như quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về phát triển con người và BHXH làm phương pháp luận chủ đạo trong quá trình nghiên cứu đề tài.

Ngoài ra luận văn còn sử dụng một số phương pháp khác không thể thiếu trong nghiên cứu khoa học pháp lý như phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp đối chiếu so sánh, phương pháp liệt kê...các phương pháp này được sử dụng đan xen lẫn nhau để có thể xem xét một cách toàn diện các vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật bảo hiểm TNLĐ.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Luận văn đã góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về tai nạn lao động, bảo hiểm tai nạn lao động cũng như pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động.

Luận văn đã đánh giá, phân tích một cách tương đối toàn diện thực trạng pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động. Luận văn đã đưa ra được những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động

Các kết quả nghiên cứu của luận văn có thể làm tài liệu tham khảo cho các cơ sở đào tạo và nghiên cứu Luật học.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài mục lục, phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, kết cấu luận văn bao gồm 03 chương:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về bảo hiểm TNLĐ.

Chương 2. Thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo hiểm TNLĐ và thực tiễn thực hiện.

Chương 3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện PL và nâng cao hiệu quả thực hiện PL bảo hiểm TNLĐ

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm

1.1.1. Khái niệm tai nạn lao động

Theo Từ điển bách khoa “ TNLĐ là tai nạn bất ngờ xảy ra trong quá trình lao động có thể gây tử vong hoặc gây cho cơ thể một tổn thương hoặc một rối loạn chức năng vĩnh viễn hoặc tạm thời.[20]

Còn theo Bộ Luật Lao động năm 2012: “TNLĐ là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho NLĐ, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.”[12]

Theo thông tư liên tịch số 12/2012/TTLT- TTLT-BLĐTBXH-BYT ngày 21/05/2012 hướng dẫn khai báo, điều tra, thống kê và báo cáo tai nạn lao động có cách xác định rõ hơn về tai nạn lao động:

TNLĐ là tai nạn xảy ra do tác động bởi các yếu tố nguy hiểm, độc hại trong lao động gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể NLĐ hoặc gây tử vong trong quá trình lao động gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động kể cả trong thời gian khác theo quy định của Bộ luật Lao động như: nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh, thời gian chuẩn bị, kết thúc công việc tại nơi làm việc.[14]

TNLĐ là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể NLĐ hoặc gây tử vong...[16]

Có thể thấy rằng, tai nạn luôn luôn có nguy cơ xảy ra trong quá trình lao động sản xuất hàng ngày. Pháp luật đã đưa ra các quy định từ hạn chế, giảm thiểu cho đến khắc phục hậu quả của TNLĐ, do đó việc xác định nội hàm, bản chất của TNLĐ để có sự phân biệt với các dạng tai nạn khác là điều vô cùng quan trọng. Mặc dù có nhiều cách định nghĩa về TNLĐ, tuy nhiên có thể thấy, các khái niệm nêu trên đều nhấn mạnh đến các đặc điểm của TNLĐ bao gồm:

-Thứ nhất, đó là tai nạn xảy ra bất ngờ;

- Thứ hai, Tai nạn xảy ra trong quá trình làm việc của NLD, gắn với việc thực hiện nhiệm vụ lao động; TNLD xảy ra trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ khác theo sự phân công của NSDLĐ hoặc người được NSDLĐ ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động; hay TNLD xảy ra đối với NLD khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết mà Bộ luật lao động và nội quy của cơ sở cho phép (nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, cho con bú, tắm rửa, đi vệ sinh).

-Thứ ba, tai nạn gây ra hậu quả cho NLD, có thể tử vong hoặc làm tổn thương đến một bộ phận, chức năng nào đó của cơ thể.

Việc xác định như thế nào là TNLD là vấn đề đã tồn tại từ nhiều năm, đã có những xung đột về quan niệm và cách giải quyết các vụ việc về TNLD. Do đó, quy định về TNLD và cách xác định một vụ việc tai nạn và TNLD cần căn cứ vào các yếu tố hình thức, phạm vi và đối tượng một cách cụ thể nhất. Từ những phân tích trên, chúng ta có thể đưa ra khái niệm về tai nạn lao động như sau: *TNLD là tai nạn xảy ra bất ngờ khi NLD đang thực hiện nhiệm vụ lao động, gây tổn thương đến cơ thể hoặc gây tử vong cho NLD.*

TNLD khác với Bệnh nghề nghiệp: Theo quy định của ILO thì một bệnh mà NLD mắc phải do ảnh hưởng của một hoặc một số yếu tố độc hại nào đó trong quá trình làm việc của mình được gọi là bệnh nghề nghiệp. Các yếu tố ảnh hưởng này, có tính chất thường xuyên và kéo dài gây nên sự tích lũy tiềm tàng về bệnh tật cho cơ thể. Có thể nhận định, bệnh nghề nghiệp là tình trạng bệnh lý mang tính chất đặc trưng nghề nghiệp liên quan đến nghề nghiệp mà nguyên nhân do tác động thường xuyên kéo dài của điều kiện lao động có tác động xấu. Cũng như TNLD là những rủi ro mà NLD phải gánh chịu trong quá trình lao động tồn tại những yếu tố không an toàn, bệnh nghề nghiệp cũng làm suy giảm sức khỏe, khả năng lao động, suy giảm chức năng hoạt động của một bộ phận nào của cơ thể hoặc gây tử vong.

Do đó, có thể nhận thấy điểm khác nhau căn bản, nếu TNLD xảy ra bất ngờ, phát sinh trong khoảng thời gian ngắn thì bệnh nghề nghiệp lại xảy ra, phát sinh

trong khoảng thời gian dài, diễn biến chậm. Xác định bệnh nghề nghiệp phụ thuộc vào việc xác định các yếu tố độc hại trong môi trường lao động của NLD và trình độ phát triển kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia.

1.1.2. Khái niệm bảo hiểm tai nạn lao động

Trong quá trình lao động sản xuất có thể xảy ra những rủi ro bất thường ngoài ý muốn của con người. TNLD là loại rủi ro đặc trưng, nó gây ra những hậu quả to lớn cho NLD không chỉ là những thiệt hại về vật chất mà cả những thiệt hại về tinh thần.

Đối với NLD, TNLD làm cho họ giảm sút sức khỏe suy giảm khả năng lao động một cách bất ngờ dẫn đến giảm hoặc mất nguồn thu nhập đột ngột từ lao động. Nhiều trường hợp sau khi bị TNLD họ không có khả năng tự phục vụ bản thân, trở thành gánh nặng cho gia đình. Bên cạnh những tổn thất về kinh tế, NLD còn chịu tổn thất nặng nề về tinh thần, bởi không ai muốn trở thành người tàn phế, người vô ích. Điều đó đã dẫn đến phát sinh nhu cầu phải đảm bảo thu nhập cho người lao động trong những trường hợp bị tai nạn lao động. Một trong những biện pháp đảm bảo thu nhập cho người lao động khi bị tai nạn lao động chính là bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động. Sự ra đời của chế độ bảo hiểm TNLD trong lịch sử hình thành và phát triển của BHXH không chỉ có ý nghĩa ràng buộc trách nhiệm của NSDLĐ đối với những rủi ro xảy ra trong quá trình lao động gắn liền với nghề nghiệp của NLD mà còn thể hiện sự quan tâm và trách nhiệm của Nhà nước đối với lực lượng lao động và cộng đồng xã hội nói chung.

Bảo hiểm TNLD được hiểu là “*chế độ BHXH do quỹ BHXH chi trả nhằm bù đắp một phần hoặc thay thế thu nhập từ lao động của NLD bị giảm hoặc mất do giảm hoặc mất khả năng lao động mà nguyên nhân là TNLD*”.

Như vậy, chế độ bảo hiểm TNLD của NLD là một chế độ bảo hiểm của bảo hiểm xã hội; được đảm bảo từ nguồn quỹ BHXH, không bao gồm các khoản chi phí trực tiếp do NSDLĐ thanh toán. Ở đây, cần lưu ý trong trường hợp NSDLĐ chưa tham gia BHXH bắt buộc cho NLD theo quy định của Nhà nước thì trách nhiệm chi trả của quỹ BHXH sẽ được dịch chuyển sang cho NSDLĐ để bảo vệ

quyền lợi của NLD. Trong trường hợp này, NSDLĐ sẽ phải trả cho NLD một khoản tiền ngang với mức quy định trong các văn bản pháp luật về BHXH.

1.2. Ý nghĩa và nguyên tắc thực hiện của bảo hiểm tai nạn lao động

1.2.1. Ý nghĩa của bảo hiểm tai nạn lao động

Thứ nhất, đối với người lao động

Chế độ bảo hiểm TNLĐ đảm bảo ổn định thu nhập cho NLD bị TNLĐ. So với một số rủi ro khác mà NLD có thể gặp phải như ốm đau, thai sản, thất nghiệp - NLD có thể nhanh chóng phục hồi sức khỏe hoặc tìm kiếm việc làm để quay trở lại làm việc và có thu nhập, thì rủi ro từ TNLĐ bất ngờ lại thường lấy đi một phần hoặc toàn bộ khả năng lao động của NLD. Do đó, NLD khó có thể tìm kiếm việc làm hoặc có việc làm nhưng với thu nhập thấp hơn trước. Chính vì vậy, trợ cấp TNLĐ có ý nghĩa to lớn trong việc đảm bảo đời sống cho NLD, giảm gánh nặng về vật chất cho thân nhân của NLD.

Thứ hai, đối với người sử dụng lao động;

Chế độ bảo hiểm TNLĐ trước hết đóng vai trò giảm chi phí cho NSDLĐ khi xảy ra TNLĐ, nhanh chóng phục hồi sản xuất kinh doanh. Thông thường trách nhiệm bồi thường cho người bị TNLĐ thuộc về NSDLĐ nhưng khi loại hình BHXH ra đời và phát triển, trách nhiệm này được chuyển giao cho tổ chức BHXH với điều kiện NSDLĐ phải đóng một khoản phí theo quy định. Trách nhiệm này chuyển giao đến mức nào phụ thuộc vào quy định của từng quốc gia, tuy nhiên khi tham gia BHXH, NSDLĐ sẽ được tổ chức BHXH gánh bớt một phần chi phí phải trả cho NLD khi xảy ra TNLĐ. Điều đó, sẽ giúp NSDLĐ không rơi vào tình trạng nợ nần, phá sản, nhanh chóng khôi phục sản xuất kinh doanh.

Thứ ba, đối với Nhà nước

Chế độ bảo hiểm TNLĐ góp phần thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động. Để góp phần thúc đẩy kinh tế bền vững, giảm chi phí kinh tế, xã hội và đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, theo khuyến cáo của ILO, các quốc gia thường xây dựng chương trình mục tiêu quốc gia về an

toàn, vệ sinh lao động. Mục tiêu của chương trình là cải thiện điều kiện, môi trường lao động cho NLD và giảm thiểu TNLD một cách tối đa. Chương trình cũng đưa ra nhiều giải pháp để thực hiện mục tiêu này như xây dựng hệ thống luật pháp, tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động cho NLD và NSDLĐ... và chế độ bảo hiểm TNLD cũng đóng góp không nhỏ vào việc thực hiện chương trình này.

1.2.2. Nguyên tắc thực hiện chế độ bảo hiểm tai nạn lao động

Một là, thực hiện bảo hiểm TNLD phải đảm bảo sự công bằng, bình đẳng.

Ý nghĩa xã hội của chế độ bảo hiểm TNLD chỉ được thực hiện khi chế độ này được áp dụng rộng rãi đối với tất cả mọi NLD tham gia, không có sự phân biệt nào. Nguyên tắc này nhằm đảm bảo cho NLD làm việc trong bất kì thành phần kinh tế nào, bất kì loại hình tổ chức nào, khi gặp TNLD đều được hưởng quyền lợi về BHXH. Tuy nhiên, tùy vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội từng thời kỳ mà đối tượng tham gia, thụ hưởng bảo hiểm và các trường hợp hưởng bảo hiểm sẽ được xác định khác nhau. Nền kinh tế càng phát triển, khả năng mở rộng đối tượng tham gia và các trường hợp hưởng bảo hiểm càng được đảm bảo ở một mức độ cao hơn, mặc dù vậy vẫn phải luôn đảm bảo được sự công bằng, bình đẳng giữa những NLD cùng tham gia chế độ. Vì thế, với nền kinh tế đang ngày càng phát triển như nước ta hiện nay, đây vừa là một nguyên tắc, vừa là mục tiêu mà chế độ bảo hiểm TNLD cần đạt được.

Hai là, thực hiện bảo hiểm TNLD trên cơ sở cân đối mức đóng và hưởng bảo hiểm, kết hợp với nguyên tắc “lấy số đông bù số ít”

Nguyên tắc này được hiểu là phải đảm bảo hợp lý giữa đóng góp của NLD cho xã hội thể hiện thông qua mức tiền công, tiền lương, thời gian đóng góp cho quỹ BHXH để từ đó quy định mức trợ cấp và độ dài thời gian hưởng trợ cấp TNLD phù hợp với sự đóng góp cho xã hội của NLD.

Tuy nhiên, khi xem xét nguyên tắc này cần đặt chúng trong mối quan hệ phù hợp với nguyên tắc “lấy số đông bù số ít”. Bởi vì, NLD đóng góp vào quỹ BHXH không có nghĩa chắc chắn sẽ hưởng mọi chế độ của BHXH và mức hưởng bảo

hiểm trong những trường hợp nhất định không hoàn toàn căn cứ vào mức đóng bảo hiểm của NLD đó.

Ba là, mức trợ cấp bảo hiểm TNLD phải đảm bảo không được cao hơn mức tiền lương khi đang làm việc, nhưng không được thấp hơn mức bảo hiểm tối thiểu do Nhà nước quy định và trong những trường hợp nhất định phải đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho NLD bị TNLD. Trợ cấp TNLD là nhằm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của NLD khi họ bị suy giảm hoặc mất khả năng lao động do bị TNLD. Vì vậy, về nguyên tắc mức trợ cấp TNLD không được cao hơn mức tiền lương khi đang làm việc. Quan điểm này vừa phản ánh tính cộng đồng xã hội, vừa phản ánh nguyên tắc phân phối lại quỹ BHXH cho những NLD tham gia BHXH. Tuy nhiên cũng cần tính đến nhu cầu sinh hoạt tối thiểu cho người được hưởng bảo hiểm. Do đó, Nhà nước cần phải có những quy định khống chế mức trợ cấp TNLD tối thiểu nhằm bảo vệ quyền lợi cho người được hưởng bảo hiểm. Mức trợ cấp tối thiểu được quy định, thay đổi tùy theo điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể và thường căn cứ vào một số yếu tố liên quan như mức sống tối thiểu, tiền lương tối thiểu.

Bốn là, quỹ bảo hiểm TNLD là quỹ thành phần của bảo hiểm xã hội bắt buộc được quản lý thống nhất dân chủ, công khai, minh bạch, được sử dụng đúng mục đích, được hạch toán độc lập. Bảo hiểm xã hội phải dựa trên sự đóng góp của các bên tham gia để hình thành quỹ bảo hiểm xã hội. Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý tập trung, thống nhất và độc lập với ngân sách nhà nước tức là hình thành quỹ theo nguyên tắc ba bên (người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước

Năm là, việc thực hiện bảo hiểm xã hội phải đơn giản, dễ dàng, thuận tiện, bảo đảm kịp thời và đầy đủ quyền lợi của người tham gia bảo hiểm xã hội.

Sáu là, bảo hiểm xã hội phải được phát triển dần dần hình từng bước và phù hợp với các điều kiện kinh tế- xã hội của đất nước trong từng giai đoạn phát triển cụ thể. Nguyên tắc này, đòi hỏi việc phát triển bổ sung các quy định về bảo hiểm xã hội nói chung, bảo hiểm về tai nạn lao động nói riêng phải luôn phụ thuộc vào

tình hình thực tiễn, điều kiện, mức độ phát triển của xã hội về lao động, các quan hệ lao động.

Bây là, thực hiện bảo hiểm TNLĐ phải được Nhà nước thống nhất quản lý BHXH là một chính sách xã hội lớn, hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận. Mục tiêu chính của BHXH nói chung cũng như của chế độ bảo hiểm TNLĐ nói riêng là nhằm ổn định đời sống cho NLĐ và gia đình họ, góp phần ổn định xã hội. Do đó Nhà nước, với vai trò quản lý xã hội, sẽ phải có trách nhiệm trong việc thống nhất quản lý thực hiện chế độ bảo hiểm TNLĐ.

Đồng thời, khi Nhà nước thống nhất quản lý, quyền lợi về bảo hiểm TNLĐ của NLĐ ở các khu vực kinh tế, giữa các vùng, miền được đảm bảo, sẽ góp phần hình thành và phát triển thị trường lao động.

1.3. Điều chỉnh pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động

1.3.1. Khái niệm pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động

Các quan hệ BHXH nói chung và BHXH về TNLĐ nói riêng được thể hiện giữa nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của các bên tham gia BHXH, trong đó:

+ Bên tham gia BHXH về TNLĐ là bên có trách nhiệm đóng góp BHXH theo quy định của pháp luật. Bên tham gia BHXH về TNLĐ gồm có NSDLĐ, NLĐ.

+ Bên BHXH đó là bên nhận BHTNLĐ từ những người tham gia BHXH về TNLĐ. Bên BHXH về TNLĐ hiện nay là tổ chức do Nhà nước lập ra và được Nhà nước bảo trợ, nhận sự đóng góp của NLĐ và NSDLĐ lập nên quỹ BHXH. Bên BHXH có trách nhiệm thực hiện việc chi trả trợ cấp cho bên được BHXH khi có nhu cầu phát sinh và làm cho quỹ BHXH phát triển.

Tức là, các quan hệ BHXH về TNLĐ được hình thành trong quá trình đóng góp, chi trả các chế độ BHXH là một trong các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc và được các quy phạm pháp luật điều chỉnh. Do đó, các quan hệ này mang tính bắt buộc và thường phát sinh trên cơ sở các quan hệ lao động.

Từ đó, pháp luật về bảo hiểm TNLĐ có thể hiểu là một hệ thống quy tắc xử sự do nhà nước đặt ra nhằm điều chỉnh mối quan hệ giữa NLĐ, NSDLĐ trong

việc đóng góp BHXH nhằm tạo lập ra một quỹ tiền tệ gọi là quỹ Bảo hiểm TNLĐ để bù đắp rủi ro tai nạn xảy ra bất ngờ trong quá trình NLĐ lao động, sản xuất, thực thi công việc được phân công.

1.3.2. Nội dung pháp luật bảo hiểm tai nạn lao động

Tùy theo điều kiện kinh tế - xã hội, phong tục tập quán mà các nước quy định khác nhau về chế độ bảo hiểm TNLĐ. Song nhìn chung pháp luật các nước thường quy định chế độ bảo hiểm TNLĐ gồm các nội dung sau đây

1.3.2.1. Đối tượng và điều kiện hưởng

* Về đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm TNLĐ.

Trong mỗi chế độ bảo hiểm được quy định việc xác định đối tượng áp dụng, đối tượng hưởng chế độ là yêu cầu đầu tiên làm cơ sở tiên đề. Theo nguyên tắc BHXH thì mọi NLĐ đều thuộc đối tượng bảo vệ của chế độ BHTNLĐ. Tuy nhiên, tùy thuộc và điều kiện kinh tế xã hội ở mỗi quốc gia mà vấn đề này được quy định khác nhau. Song đối tượng trước hết hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ là NLĐ có tham gia BHXH bị TNLĐ làm suy giảm khả năng lao động.

Mỗi nhóm lao động có những đặc điểm khác nhau và có thể gặp rủi ro khác nhau, vì vậy cần phải có nhiều hình thức, nhiều cơ chế bảo vệ đa dạng. Ví dụ như: Pháp luật Đức quy định đối tượng áp dụng bảo hiểm TNLĐ là tất cả NLĐ, kể cả bị tai nạn trên đường đi, giữa nơi ở và nơi làm việc; người bị mắc BNN thì được xử lý như người bị TNLĐ.[20]

Trong khi đó, pháp luật Thái Lan lại quy định đối tượng áp dụng của chế độ bảo hiểm này là tất cả NLĐ làm việc trong lĩnh vực công nghiệp và thương mại, loại trừ người làm việc trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp; người làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước, nhân viên chính phủ thì thực hiện theo hệ thống riêng. Thông thường các hệ thống BHXH đều quy định điều kiện để NLĐ được hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN là NLĐ phải tham gia BHXH đồng thời họ phải bị TNLĐ, BNN theo quy định pháp luật của quốc gia đó. Việc xác định thế nào là TNLĐ, BNN được pháp luật của mỗi quốc gia quy định khác nhau phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội của mình. Tuy nhiên, hầu hết các quốc

gia khi xác định các trường hợp được coi là TNLĐ, BNN đều gắn tai nạn hoặc bệnh đó với quá trình lao động do NLĐ thực hiện, có thể trong hoặc ngoài giờ làm việc tiêu chuẩn.[22]

** Về điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động*

Tổ chức lao động quốc tế ILO đưa ra gợi ý cho các quốc gia khi xác định điều kiện hưởng bảo hiểm TNLĐ, BNN tại Điều 6 của Công ước 121 năm 1964 về trợ cấp TNLĐ, BNN như sau:

Các chế độ trợ cấp cho người bị TNLĐ nên bao gồm các điều kiện:

- + Tình trạng sức khỏe kém;
- + Do sức khỏe kém nên không thể làm việc nên không có thu nhập, như đã định nghĩa trong luật pháp và quy định quốc gia;
- + Mất hoàn toàn hoặc một phần khả năng tạo thu nhập trên mức độ thương tật đã được pháp luật quy định, có thể trở thành thương tật vĩnh viễn hoặc mất một khả năng nào đó (thân thể hoặc trí tuệ);
- + Người trong gia đình mất đi sự hỗ trợ do NLĐ chính chết.[17]

Bên cạnh NLĐ là đối tượng hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN thì thân nhân của NLĐ cũng là đối tượng hưởng của chế độ này. Thân nhân của NLĐ thường được xác định là cha mẹ, vợ hoặc chồng và con của NLĐ. Trong những trường hợp NLĐ đang làm việc bị chết do TNLĐ, BNN hoặc bị chết trong thời gian điều trị lần đầu do TNLĐ, BNN thì thân nhân của họ sẽ được hưởng bảo hiểm. Đây là quy định hết sức phù hợp, nhằm bù đắp một phần thiệt hại về vật chất cũng như tinh thần cho gia đình NLĐ.

Tùy thuộc vào pháp luật từng quốc gia và điều kiện kinh tế xã hội nước sở tại mà áp dụng các điều kiện hưởng bảo hiểm TNLĐ. Theo pháp luật bảo hiểm TNLĐ Trung Quốc xác định điều kiện hưởng bảo hiểm TNLĐ: Người lao động được hưởng bảo hiểm khi bị suy giảm khả năng lao động hoặc chết do TNLĐ, BNN trong các trường hợp sau:

- + Bị tai nạn trong khi kinh doanh, sản xuất tại đơn vị;
- + Bị tai nạn khi đang làm công việc do người sử dụng lao động yêu cầu;

+ Bị tai nạn trong thời gian đi làm hoặc tan ca.[22]

1.3.3.2. Chế độ hưởng và mức hưởng bảo hiểm tai nạn lao động

Đây được coi là nội dung cốt lõi của pháp luật bảo hiểm tai nạn lao động, các căn cứ để xác định các chế độ và mỗi mức hưởng đóng vai trò quyết định mức độ được trợ giúp đối với mỗi NLD bị tai nạn lâm vào tình trạng khó khăn, suy giảm thậm chí là mất đi khả năng lao động, kéo theo đó là nguồn thu nhập, nguồn sống và gia đình của họ. Các chế độ áp dụng đối với NLD bị TNLD có thể kể đến như giám định y khoa, trợ cấp thương tật và một số chế độ khác có liên quan. Trong đó, trợ cấp thương tật được xác định là chế độ có vai trò quan trọng đối với NLD bị TNLD. Tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động mà NLD có thể được hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng.

NLD bị TNLD, BNN sẽ được giới thiệu đi giám định mức suy giảm khả năng lao động sau khi thương tật, bệnh tật đã được điều trị ổn định để xác định mức trợ cấp. Nếu như họ bị tái phát thì sẽ được giám định lại để xác định mức trợ cấp cho phù hợp.

Do bị TNLD, BNN nên NLD có thể bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể (chân, tay, tai, mắt...), vì vậy cần phương tiện trợ giúp sinh hoạt như chân tay giả, máy trợ thính, xe lăn... Hơn nữa nhiều trường hợp NLD bị thương tật nặng không thể tự phục vụ bản thân, kể cả những sinh hoạt thiết yếu trong cuộc sống cho nên ngoài trợ cấp thương tật, bệnh tật thì NLD còn được bảo đảm thêm các khoản trợ cấp khác để mua các phương tiện trợ giúp sinh hoạt và trợ cấp phục vụ.

Thu nhập của NLD được sử dụng để nuôi sống không chỉ bản thân NLD mà cả thân nhân như con, vợ/chồng, cha mẹ. Khi NLD chết, đời sống của những thân nhân này sẽ gặp rất nhiều khó khăn, họ cần một khoản trợ cấp để ổn định đời sống. Chính vì vậy, pháp luật còn quy định về việc trợ cấp cho NLD bị chết vì TNLD. Đây là một quy định hết sức đúng đắn nhằm giải quyết những khó khăn trước mắt cũng như lâu dài của gia đình NLD đồng thời khoản trợ cấp này cũng

bù đắp được phần nào những thiệt hại về mặt tinh thần giúp họ lấy lại niềm tin vào cuộc sống.

NLĐ sau khi điều trị ổn định thương tật, bệnh tật do TNLĐ mà sức khỏe còn yếu thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

ILO cũng gợi ý các chế độ mà NLĐ bị TNLĐ sẽ được hưởng là: chăm sóc sức khỏe và các trợ cấp đi kèm theo cho người sức khỏe yếu như khám đa khoa, chuyên khoa, khám nha khoa, chăm sóc sức khỏe tại nhà, tại bệnh viện, cung cấp thuốc men, trang thiết bị y tế... (Điều 10, 11, 12 Công ước 121); trợ cấp bằng tiền theo các chế độ nêu trong Điều 6 (khoản b, c và d), Điều 13 đến Điều 22 Công ước 121.

Đặc biệt, ILO quy định rất cụ thể, rõ ràng trách nhiệm, nghĩa vụ của các quốc gia thành viên trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ bị TNLĐ, BNN. Các thành viên có trách nhiệm chung đối với việc cung cấp các trợ cấp được quy định bởi Công ước và thực hiện mọi biện pháp cần thiết để phục vụ mục tiêu đó. Và mỗi nước thành viên phải tiến hành các biện pháp để phòng tránh TNLĐ, BNN, cung cấp dịch vụ phục hồi chức năng để giúp người tàn tật trở lại công việc trước đây... (Điều 25, Điều 26 Công ước 121).[17]

Theo pháp luật nước Hoa Kỳ, quy định về bảo hiểm TNLĐ có sự khác biệt giữa các bang, tuy nhiên có hai loại bồi thường cho nạn nhân gồm: bồi thường bằng tiền cho nạn nhân và cho người ăn theo nạn nhân nếu nạn nhân bị chết; và trợ giúp y tế cho nạn nhân. Trong đó, việc bồi thường trực tiếp thường do giới chủ chi trả trực tiếp còn trợ giúp y tế thì không bị hạn chế về tiền và thời gian. Trên thực tế việc trợ giúp y tế như lựa chọn bệnh viện chữa trị thường được giao cho các công ty bảo hiểm. Thông thương trong các chương trình bảo hiểm TNLĐ ở Mỹ đều đề cập đến vấn đề phục hồi sức khỏe và chức năng nghề nghiệp cho người bị tai nạn. Do vậy biên bản bồi thường sức khỏe và chức năng nghề nghiệp đều nói rõ phục hồi chức năng nghề nghiệp bằng cách nào: đào tạo lại nghề hay nâng cao học vấn để học nghề mới. Đa số trường hợp nạn nhân phải chữa trị thời gian dài mới phục hồi được sức khỏe. Trong trường hợp này ngoài tiền thuốc, tiền

công chữa trị chấn thương, nạn nhân còn được hỗ trợ ăn ở, đi lại. Bên cạnh đó, nạn nhân TNLD ở Mỹ còn được hưởng một số dịch vụ trong khuôn khổ chương trình phục hồi chức năng nghề nghiệp của liên bang và bang, bao gồm: khám kiểm tra sức khỏe, chữa trị vết thương, đào tạo nghề nghiệp, tư vấn cho nạn nhân tìm việc làm mới phù hợp với sức khỏe. Để nuôi ý chí tự lực tự cường, tìm việc làm mới. không chịu phụ thuộc trở thành gánh nặng của gia đình và xã hội của người bị TNLD. Đồng thời, nạn nhân luôn được tư vấn cân nhắc giữa việc nhận trợ cấp tàn tật, thất nghiệp và việc có được thu nhập với nghề nghiệp được đào tạo lại phù hợp với sức khỏe sau tai nạn.

Đối với nạn nhân bị mất sức khỏe và khả năng lao động vĩnh viễn, thì được trả trợ cấp thất nghiệp hàng tháng. Nếu nạn nhân bị chết, có người phụ thuộc thì người phụ thuộc cũng được trợ cấp hàng tháng. Nếu nạn nhân không tự phục vụ được bản thân mà cần có người phục vụ, thì người phục vụ nạn nhân cũng được trả công phục vụ.[22]

1.3.3.3. Thủ tục hưởng bảo hiểm tai nạn lao động

Một hệ thống các quy phạm nội dung đầy đủ luôn cần một hệ thống các quy phạm thuộc về hoạt động tổ chức thực hiện, do đó các quy phạm pháp luật điều chỉnh về thủ tục hồ sơ, trình tự để giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm được quy định cụ thể. Việc giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLD, bệnh nghề nghiệp hiện nay được tiến hành qua các quy trình; thứ nhất do NSDLĐ nộp hồ sơ cho cơ quan BHXH trong thời hạn quy định, kể từ ngày nhận được đầy đủ hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm TNLD theo quy định cho phép. Thứ hai, phần việc được xác định do cơ quan BHXH, trong thời hạn quy định, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan BHXH có trách nhiệm giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLD; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

Trong đó, các quy định về hồ sơ hưởng chế độ TNLD cũng được nêu cụ thể bao gồm: Sổ BHXH; Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi đã điều trị TNLD đối với trường hợp nội trú; Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa. Văn bản đề nghị giải quyết chế độ

TNLD theo mẫu do BHXH ban hành hoặc cơ quan quản lý về BHXH ban hành sau khi thống nhất ý kiến với các cơ quan, bộ phận có liên quan.

1.3.3.4. Quỹ Bảo hiểm tai nạn lao động

Thông thường ở một hệ thống BHXH, quỹ BHXH được hình thành do sự đóng góp của NLĐ, người sử dụng lao động, hỗ trợ của Nhà nước. Tuy nhiên, do các nước thường quy định việc đền bù cho người bị TNLD là trách nhiệm của người sử dụng lao động nên quỹ bảo hiểm TNLD thường được hình thành từ các nguồn:

- Sự đóng góp của người sử dụng lao động: người sử dụng lao động đóng góp thể hiện trách nhiệm với NLĐ mà mình sử dụng, hơn nữa làm cho NLĐ yên tâm làm việc, tạo sự ổn định quan hệ lao động, góp phần tăng năng suất lao động và lợi nhuận cho đơn vị.

- Hỗ trợ của Nhà nước: Nhà nước cũng tham gia đóng góp vào quỹ nhưng với các vai trò khác nhau, có thể là đóng góp một phần, bù thiếu, hỗ trợ...

- Một số nguồn khác: lãi thu được từ hoạt động đầu tư quỹ, tiền tài trợ...

Ở Trung Quốc, trách nhiệm đóng góp vào quỹ bảo hiểm TNLD, BNN là của người sử dụng lao động. Theo quy định thì mức đóng góp của người sử dụng lao động là 1% so với tổng quỹ lương của đơn vị. Quỹ bảo hiểm TNLD ngoài việc chi trả các chi phí khi xảy ra TNLD, BNN còn bao gồm chi phí ngăn ngừa TNLD, BNN cũng như các chiến dịch thông tin tuyên truyền về an toàn lao động. [23]

Còn ở Đức, trách nhiệm đóng góp vào quỹ bảo hiểm TNLD cũng hoàn toàn do người sử dụng lao động đóng góp. Tỷ lệ đóng góp phụ thuộc vào mức độ rủi ro/nguy cơ bị TNLD của từng doanh nghiệp/đơn vị và phụ thuộc vào tổng quỹ tiền lương, tiền công. Tỷ lệ đóng góp của người sử dụng lao động từ 0,2% đến 2% tổng quỹ tiền lương, tiền công, theo sự phân loại công nghiệp (căn cứ vào nguy cơ, tần suất xảy ra TNLD hàng năm của doanh nghiệp). Tỷ lệ đóng góp sẽ được định kỳ xem xét theo tình hình TNLD và tình hình chi trả. [22]

Cũng như các quỹ thành phần khác của quỹ BHXH, quỹ bảo hiểm TNLD,

BNN được chủ yếu sử dụng để:

- Chi trả chế độ TNLĐ, BNN cho NLĐ

Phần lớn quỹ được sử dụng để chi trả chế độ cho NLĐ khi gặp rủi ro do TNLĐ các khoản chi cụ thể bao gồm: trợ cấp do suy giảm khả năng lao động, có thể trả một lần hoặc hàng tháng; trợ cấp cho thân nhân người bị chết do TNLĐ; trợ cấp phục vụ; trang cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt; chi phí y tế trong trường hợp NLĐ phải điều trị do vết thương tái phát...

- Chi phí quản lý

Bao gồm các khoản chi để đảm bảo cho các hoạt động nghiệp vụ bảo hiểm như: chi quản lý hành chính (chi lương cho cán bộ bảo hiểm, văn phòng phẩm, đào tạo.); chi cho các hoạt động đề phòng và hạn chế tổn thất (chi phí tuyên truyền, tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động.); chi hoa hồng cho đại lý hoặc các bên trung gian trong quá trình tổ chức thực hiện.

- Đầu tư

Sản phẩm bảo hiểm có đặc điểm khác so với các sản phẩm dịch vụ khác là có chu trình hạch toán ngược, giá thành sản phẩm được xác định trước khi các chi phí phát sinh và người tiêu dùng phải trả tiền trước khi hưởng. Chính vì vậy mà các quỹ bảo hiểm nói chung và quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN nói riêng luôn có một lượng tiền tạm thời nhàn rỗi chưa sử dụng. Lượng tiền này sẽ được dùng vào các hoạt động đầu tư nhằm sinh lời, tăng nguồn thu cho quỹ, đảm bảo chi trả chế độ cho người tham gia. Trong đó việc chi trả trợ cấp cho NLĐ bị TNLĐ, BNN hoặc thân nhân của họ là khoản chi chủ yếu nhất.

1.3.3.5. Xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp

Các vi phạm về bảo hiểm cũng như các tranh chấp xảy ra là vấn đề không thể tránh khỏi trong thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo hiểm TNLĐ; Theo hệ thống pháp luật của mỗi nước cách thức xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp được quy định như sau:

Theo pháp luật Trung Quốc, người lao động, người sử dụng lao động, nhân viên BHXH..., nếu vi phạm quy định về chế độ TNLĐ, BNN đều bị xử lý kỷ luật,

từ phạt hành chính đến truy cứu trách nhiệm hình sự. Những đơn vị sử dụng lao động thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động, trong năm không để xảy ra TNLĐ, BNN dẫn đến thương tật, chết người sẽ được khen thưởng.[23]

Theo quy định của pháp luật bảo hiểm TNLĐ của Đức thì mọi việc quản lý và tổ chức thực hiện được giao cho các hiệp hội nghề nghiệp, bao gồm các hiệp hội của các nhánh nghề nghiệp xác định và các cơ quan bảo hiểm tai nạn công nghiệp ở cấp liên bang, cấp bang và cấp quận, trên nguyên tắc tự quản về tài chính, tổ chức và hoạt động phi lợi nhuận. Các hiệp hội này có hai chức năng chính là phòng tránh TNLĐ, BNN và đền bù khi TNLĐ, BNN xảy ra; đồng thời là đơn vị đứng giữa hòa giải mọi vấn đề tranh chấp phát sinh, cũng như đưa ra cơ chế xử lý các vi phạm của các bên trong quan hệ bảo hiểm TNLĐ. Để phòng tránh TNLĐ, BNN các hiệp hội sẽ thực hiện việc kiểm tra an toàn trong các doanh nghiệp, khi doanh nghiệp không đạt thì áp dụng các biện pháp xử phạt và truy tố trước pháp luật.

Trong số các tổ chức thành viên của Hiệp hội an sinh xã hội châu Á, Cơ quan an sinh xã hội Thái Lan (SSO) có nhiều điểm tương đồng với BHXH Việt Nam. Hiện nay, việc quản lý và tổ chức thực hiện chế độ TNLĐ, BNN ở Thái Lan được giao cho Cơ quan an sinh xã hội Thái Lan, đây là một cơ quan thuộc Chính phủ được thành lập theo Luật BHXH ngày 3/9 năm 1990. Ủy ban bồi thường TNLĐ, BNN thuộc Cơ quan an sinh xã hội có trách nhiệm thực hiện quản lý quỹ và thực hiện chế độ cho NLĐ. Ủy ban gồm đại diện NLĐ, người sử dụng lao động và các chuyên gia về BHXH. Ủy ban có trách nhiệm: Đánh giá và xác định tỉ lệ đóng góp của người sử dụng lao động; Xây dựng các chính sách bồi thường, chương trình nghiên cứu hướng tới việc ngăn chặn các TNLĐ và các biện pháp về an toàn và vệ sinh lao động; Giải quyết tranh chấp, khiếu nại... Người sử dụng lao động đóng phí cho NLĐ, lập sổ thống kê và báo cáo TNLĐ, BNN theo quy định. Bất cứ người sử dụng lao động nào không ghi chép vào sổ những đau ốm, tổn thương và chết của bất cứ NLĐ nào của mình trong thời gian 5 ngày, hoặc đưa thông tin giả sẽ bị phạt một khoản tiền là 50 % của số tiền tương ứng

với số tiền mỗi NLD có thể được hưởng, số tiền này sẽ được đóng tích lũy vào quỹ bảo hiểm Nhà nước. Do đó mọi mâu thuẫn phát sinh sẽ được giảm thiểu, nhờ có sự quản lý thực hiện đồng bộ của một bộ phận chuyên biệt, thống nhất; đồng thời giải quyết triệt để các tranh chấp.[23]

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong chương I luận văn đã đi vào nghiên cứu vấn đề lý luận về pháp luật BHTNLD với tư cách là một chế độ bảo hiểm nằm trong hệ thống BHXH: một số khái niệm liên quan đến bảo hiểm TNLD, phân biệt giữa TNLD và BNN, nhận định và làm rõ vai trò và nguyên tắc thực hiện chế độ BHTNLD; khái quát nội dung pháp luật BHTNLD, cụ thể:

Chế độ BHXH do quỹ BHXH chi trả nhằm bù đắp một phần hoặc thay thế thu nhập từ lao động của NLD bị giảm hoặc mất do giảm hoặc mất khả năng lao động mà nguyên nhân là TNLD. Chế độ bảo hiểm TNLD của NLD được đảm bảo từ nguồn quỹ BHXH, không bao gồm các khoản chi phí trực tiếp do NSDLĐ thanh toán. Thực hiện chế độ BHTNLD luôn cần đảm bảo các nguyên tắc : công bằng, bình đẳng, trên cơ sở cân đối mức đóng và hưởng bảo hiểm “lấy số đông bù số ít”; đảm bảo mức trợ cấp không được cao hơn mức tiền lương khi đang làm việc, nhưng không được thấp hơn mức bảo hiểm tối thiểu và Nhà nước thống nhất quản lý .

Pháp luật về bảo hiểm TNLD là một hệ thống quy tắc xử sự do nhà nước đặt ra nhằm điều chỉnh mối quan hệ giữa NLD, NSDLĐ trong việc đóng góp BHXH nhằm tạo lập ra một quỹ tiền tệ để bù đắp rủi ro tai nạn xảy ra bất ngờ trong quá trình NLD lao động, sản xuất, thực thi công việc được phân công.

Đối tượng hưởng BHTNLD đã được mở rộng không chỉ NLD mà còn có thân nhân NLD khi NLD bị chết; các điều kiện hưởng BH theo các nhóm điều kiện khách quan gây ra tai nạn và mức độ suy giảm khả năng lao động sau tai nạn. Các chế độ hưởng BHTNLD; thủ tục hưởng bảo hiểm, quỹ BHTNLD.

Đồng thời, tác giả cũng nghiên cứu chế độ BHTNLĐ theo quy định của ILO và một số nước trên thế giới đã có những thành công nhất định trong việc thực hiện chế độ BHTNLĐ, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm trong hoàn thiện nội dung cũng như tổ chức thực hiện chế độ BHTNLĐ ở Việt Nam.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

2.1. Thực trạng pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động

2.1.1. Về đối tượng và điều kiện hưởng

2.1.1.1. Về đối tượng hưởng bảo hiểm

Là chế độ BHXH bắt buộc, đối tượng hưởng chế độ bảo hiểm TNLD được quy định, bao gồm:

Thứ nhất, NLĐ là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, gồm:

+ Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa NSDLĐ với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

+ Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;

+ Cán bộ, công chức, viên chức;

+ Công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu;

+ Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân;

+ Hạ sĩ quan, chiến sĩ quân đội nhân dân; hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn; học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí;

+ Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;

Quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e, và h khoản 1 Điều 2 Luật BHXH 2014.

Thứ hai, thân nhân của những NLD lao động nói trên bị TNLD dẫn đến tử vong thì thân nhân người lao động được hưởng trợ cấp một lần bằng ba mươi sáu lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết và được hưởng chế độ tử tuất theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội .[12]

So với trước đây, đối tượng hưởng bảo hiểm TNLD hiện nay đã được mở rộng bao gồm NLD thuộc mọi thành phần kinh tế, thân nhân NLD. So với quy định cũ, nhóm đối tượng NLD hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng; kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa NSDLĐ với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động cũng đã được quy định bổ sung thêm.

Đồng thời, theo quy định đối tượng hưởng bảo hiểm cũng được làm rõ theo chế độ hợp đồng gắn với công việc, theo quy định tại Khoản 2 Điều 43, Luật ATVSLĐ trường hợp NLD giao kết hợp đồng lao động với nhiều NSDLĐ thì NSDLĐ phải đóng BHTNLD theo từng hợp đồng đã giao kết nếu NLD thuộc đối tượng phải tham gia BHXH bắt buộc. Khi bị TNLD, thì NLD được giải quyết chế độ BHTNLD theo nguyên tắc đóng, hưởng theo quy định. Tuy nhiên, vẫn còn một số đối tượng mà chế độ bảo hiểm TNLD chưa được áp dụng như NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là đối tượng tham gia BHXH bắt buộc nhưng lại không được hưởng chế độ bảo hiểm TNLD, NLD làm người giúp việc gia đình. Hay NLD là nông dân, NLD làm nghề tự do...

Có thể thấy hiện nay, những đối tượng chưa được áp dụng chế độ BHXH chiếm một bộ phận không hề nhỏ như: những NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chiếm tỷ lệ không nhỏ với các công việc kỹ thuật, cơ khí yêu cầu cao và vấn đề TNLD cũng thường xuyên xảy ra khi thực hiện công việc của mình, tuy nhiên những lao động nêu trên còn rất thiếu các quy định để quản lý nên dẫn đến thiếu căn cứ để quy định về bảo hiểm TNLD trong quá trình thực hiện công việc của

họ. Hay đối tượng NLD làm công việc giúp việc gia đình, có thời gian lao động trong thời gian hợp đồng được quy định, với công việc tồn tại nhiều nguy cơ tai nạn, rủi ro bất ngờ. Vì vậy, pháp luật BHXH hiện hành cần được nghiên cứu một cách thật kỹ lưỡng và có những điều chỉnh phù hợp với thực tế

2.1.1.2. Về điều kiện hưởng bảo hiểm tai nạn lao động

Các trường hợp được coi là TNLD tùy thuộc vào mục đích điều chỉnh pháp luật của Nhà nước ở từng thời kỳ. Trong cơ chế tập trung bao cấp, Nhà nước là chủ sử dụng lao động của toàn bộ lực lượng lao động trong xã hội, các trường hợp được coi là TNLD được xác định rất rộng. Ngoài những trường hợp NLD bị tai nạn trong khi đang thực hiện nghĩa vụ lao động, bất kỳ ai tham gia vào việc cứu tài sản của Nhà nước mà bị tai nạn cũng được tính là TNLD và được hưởng bảo hiểm như NLD bị TNLD. Quy định này của Nhà nước, xét về phương diện khoa học là chưa phù hợp. Hiện nay, những đối tượng sẽ được áp dụng chế độ BHXH về TNLD được xác định.

Theo quy định tại Điều 43, Luật BHXH 2014, Điều 45, Luật ATVSLĐ 2015 về điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động: NLD được hưởng chế độ bảo hiểm TNLD khi có đủ các điều kiện sau đây:

Thứ nhất, bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp:

+ Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc; kể cả đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà Bộ luật lao động và nội quy của cơ sở sản xuất kinh doanh cho phép, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng bằng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh;

+ Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của NSDLĐ; hoặc được NSDLĐ ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động.

+ Trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý.

Thứ hai, do hậu quả của tai nạn bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên

hoặc bị chết.

Việc quy định thật cụ thể cung cấp một cách hiểu thống nhất về các điều kiện để xác định về điều kiện hưởng bảo hiểm TNLĐ luôn là yếu tố quan trọng quyết định đến việc giải quyết chế độ chính đáng cho NLĐ trong các trường hợp rủi ro. Trong đó, xem xét từng yếu tố điều kiện hưởng bảo hiểm TNLĐ, xác định rằng:

Về không gian, có thể tại nơi làm việc hay ngoài nơi làm việc; về thời gian có thể là trong giờ làm việc hay trong khoảng thời gian thực hiện công việc được quy định để hoàn thành công việc theo yêu cầu, phân công của NSDLĐ, tức là một tai nạn rủi ro khi sản ra phải có quan hệ chặt chẽ với công việc được phân công, công việc được đảm nhận riêng của cá nhân NLĐ đó, khi họ đang thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ của mình thì xảy ra rủi ro.

Đồng thời, khoảng thời gian hợp lý là khoảng thời gian cần thiết để đến nơi làm việc trước giờ làm việc hoặc trở về sau giờ làm việc. Tuyến đường hợp lý là tuyến đường thường xuyên đi và về từ nơi thường trú hoặc nơi đăng ký tạm trú đến nơi làm việc và ngược lại”.

Như vậy, NLĐ bị tai nạn giao thông trong khoảng thời gian cần thiết để đến nơi làm việc trước giờ làm việc và trên tuyến đường thường xuyên đi từ nơi thường trú hoặc nơi đăng ký tạm trú đến nơi làm việc được coi là TNLĐ. Nếu NLĐ vi phạm về mặt thời gian hoặc địa điểm tai nạn theo quy định nêu trên thì không được coi là TNLĐ và không được hưởng các chế độ theo quy định của Bộ Luật lao động và Luật BHXH. Trường hợp này thân nhân NLĐ chỉ có thể yêu cầu người gây tai nạn giao thông bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng theo quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, trong các trường hợp được xác định là TNLĐ thì trường hợp NLĐ bị tai nạn trên đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý là trường hợp hiện đang còn nhiều tranh cãi. Sở dĩ có điều này là vì trên thực tế những tai nạn trong trường hợp này chủ yếu đều là tai nạn giao thông, mà nếu pháp luật quy định với cách xác định như vậy thì phạm vi

xác định loại tai nạn này rất rộng và nhiều khi tạo cơ hội lạm dụng bảo hiểm. Có những trường hợp NLD bị tai nạn trên tuyến đường đi và về trong khoảng thời gian hợp lý nhưng do lỗi của NLD như lạng lách đánh võng, phóng nhanh vượt ẩu..., hay do sự không tập trung thiếu chú ý củ bản thân NLD thì có được coi là TNLD hay không? Vì vậy, không nên quy định tất cả các tai nạn này là TNLD, mặc dù xảy ra trong thời gian và tuyến đường hợp lý bởi lẽ công việc, tuyến đường, phương tiện đi lại do NLD tự do lựa chọn, thỏa thuận với NSDLĐ. Hơn nữa, trong điều kiện giao thông ở Việt Nam, NSDLĐ không thể kiểm soát và quy định việc đi lại của NLD (phương tiện khác nhau, kết hợp với các công việc đưa đón con, chăm sóc người thân...) và đương nhiên cũng không thể bắt họ phải chịu trách nhiệm về việc đi lại của NLD. Quy định như vậy vô hình chung đẩy một phần trách nhiệm xã hội cho NSDLĐ một cách thiếu căn cứ. Hay cũng là một điểm quy định thiếu chặt chẽ khiến cơ quan bảo hiểm từ chối chi trả, gây các trường hợp nhầm, sót các trường hợp.

Mặt khác, cũng xem xét đến yếu tố lỗi khi TNLD xảy ra pháp luật xác định lỗi đó phải từ phía NSDLĐ, hoặc các yếu tố khách quan tác động chứ không phải do NLD gây nên như do mâu thuẫn của chính nạn nhân với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động; do NLD tự ý hủy hoại sức khỏe bản thân; do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với các quy định pháp luật.(khoản 3- điều 45, Luật ATVSLĐ) Do đó pháp luật cần có sự điều chỉnh trong trường hợp này cho phù hợp với thực tế.

Hàng năm, nước ta xảy ra, hàng nghìn vụ TNLD, theo báo cáo của 63/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, năm 2014 trên toàn quốc đã xảy ra 6.709 vụ TNLD làm 6.941 người bị nạn ; năm 2015 trên toàn quốc đã xảy ra 7.620 vụ TNLD làm 7.785 người bị tai nạn;

Bảng 2.1: Tình hình TNLD từ năm 2013 và năm 2016

TT	Chỉ tiêu thống kê	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1	Số vụ	6.695	6.709	7.620	7.588
2	Số nạn nhân	6.887	6.943	7.785	7.806
3	Số vụ có người chết	562	592	629	655
4	Số người chết	627	630	666	711
5	Số người bị thương nặng	1.506	1.544	1.704	1.855
6	Số lao động nữ	2.308	2.136	2.432	2.291
7	Số vụ có 2 người bị nạn trở lên	113	166	79	95

Nguồn: Thống kê Cục An toàn lao động

Bảng 2.2: So sánh tình hình TNLD năm 2016 và năm 2015 khu vực có quan hệ lao động.

TT	Chỉ tiêu thống kê	Năm 2015	Năm 2016	Tăng/giảm
1	Số vụ	7.620	7.588	-32 (-0,42 %)
2	Số nạn nhân	7.785	7.806	+21 (0,27%)
3	Số vụ có người chết	629	655	+26 (4,13%)
4	Số người chết	666	711	+45 (6,75%)
5	Số người bị thương nặng	1.704	1.855	+151(8,86 %)
6	Số lao động nữ	2.432	2.291	-141 (-5,79%)
7	Số vụ có 2 người bị nạn trở lên	79	95	+16(20,25%)

Nguồn: Thống kê Cục An toàn lao động

Từ các bảng thống kê trên cho thấy, TNLD tăng lên hàng năm về cả số vụ, số nạn nhân và số người chết. Trong đó, Số vụ tai nạn có tính chất nghiêm trọng có xu hướng tăng, như số vụ có hai người bị tai nạn trở lên năm 2016 đã tăng 20.25% so năm 2015; số người bị thương nặng cũng tăng 8.86 %. Mặt khác, xác

định xác yếu tố chấn thương chủ yếu làm chết người nhiều nhất *phân tích từ 202 biên bản điều tra TNLD chết người năm 2016 của Bộ Lao động, thương binh và xã hội thì nguyên nhân*: Ngã từ trên cao chiếm 22,8% tổng số vụ và 21,8% tổng số người chết; Điện giật chiếm 13,4% tổng số vụ và 12,5% tổng số người chết; Vật rơi, đồ sập chiếm 12,4% tổng số vụ và 15,3% tổng số người chết; Tai nạn giao thông chiếm 28,7% tổng số vụ và 27,8% tổng số người chết; Máy, thiết bị cán, kẹp, cuốn chiếm 4,5% tổng số vụ và 4,2% tổng số người chết; Vật văng bắn chiếm 3% tổng số vụ và 2,8% tổng số người chết[]; cho thấy tính chất nguy hiểm của các công việc thường ngày luôn tiềm ẩn nguy cơ gây tai nạn rất cao.

Do đó, đặt ra yêu cầu cần quan tâm, chú trọng giải quyết chế độ BHTNLD cho người bị tai nạn và thân nhân của họ trong trường hợp NLD bị chết.

Bảng 2.3: Số người được giải quyết hưởng chế độ TNLD (2011-2015)

Đơn vị: người

TT	Loại đối tượng	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	TNLD hàng tháng	2.693	2.602	2.997	2.700	2.896	3.009
2	TNLD một lần	3.604	4.100	3.800	4.202	4.501	4.506
3	Chết do TNLD	664	700	620	640	666	709

Nguồn: Thống kê Cục An toàn lao động

Vì vậy, việc xác định được đúng đối tượng, thảo mãn đủ đúng các điều kiện hưởng bảo hiểm TNLD làm căn cứ và là nội dung then chốt trong áp dụng pháp luật về bảo hiểm TNLD trong thực tiễn hiện nay.

2.1.2. Về chế độ hưởng

Khi có TNLD xảy ra và được xác định đầy đủ các điều kiện về đối tượng cũng như điều kiện hưởng, phát sinh trách nhiệm của cơ quan BHXH chi trả các chế độ bảo hiểm cho NLD. Thời điểm hưởng trợ cấp được tính từ tháng NLD điều trị xong, ra viện. Các chế độ và mức hưởng bảo hiểm TNLD, BNN của NLD từ quỹ BHXH tùy thuộc vào hiện trạng sức khỏe, kết quả giám định y khoa, thời gian tham gia BHXH của họ và phải tính đủ các loại chi phí thiết yếu nhằm bù

đáp thiệt hại, tháo gỡ khó khăn và phục vụ cho cuộc sống của NLD bị TNLD, BNN. Cùng một lúc, NLD có thể được hưởng đồng thời nhiều loại trợ cấp trong chế độ này và có thể được hưởng chế độ bảo hiểm khác nếu đủ điều kiện.

Chế độ áp dụng đối với NLD bị TNLD có thể kể đến như giám định y khoa, trợ cấp thương tật, bệnh tật và một số chế độ khác có liên quan. Trong đó, trợ cấp thương tật, bệnh tật được xác định là chế độ có vai trò quan trọng đối với NLD bị TNLD, BNN. Khi NLD bị TNLD, BNN, họ có thể bị mất một phần hoặc toàn bộ khả năng lao động do đó thu nhập từ lao động bị giảm hoặc mất. Vì vậy, NLD cần một khoản trợ cấp tương xứng để đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình. Tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động mà NLD có thể được hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng. Các loại trợ cấp được quy định trong chế độ bảo hiểm TNLD được quy định cụ thể gồm:

Một là, được giới thiệu đi giám định mức suy giảm khả năng lao động.

Theo nội dung quy định tại Điều 47, Luật ATVSLĐ 2015 về Giám định mức suy giảm khả năng lao động: NLD bị TNLD được giám định hoặc giám định lại mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Sau khi bị thương tật lần đầu đã được điều trị ổn định còn di chứng ảnh hưởng tới sức khỏe;

+ Sau khi thương tật tái phát đã được điều trị ổn định;

Đồng thời, đối với trường hợp thương tật không có khả năng điều trị ổn định theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế thì NLD được làm thủ tục giám định trước hoặc ngay trong quy trình điều trị.

Hoặc NLD được giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Vừa bị TNLD vừa bị bệnh nghề nghiệp;

+ Bị TNLD nhiều lần;

Nhóm đối tượng khác, là NLD sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định được giám định lại TNLD, bệnh nghề nghiệp sau 24 tháng, kể từ ngày NLD được Hội đồng giám định y khoa kết luận tỷ lệ suy giảm khả năng lao

động liền kề trước đó; trường hợp do tính chất của bệnh nghề nghiệp khiến NLD suy giảm sức khỏe nhanh thì thời gian giám định được thực hiện sớm hơn theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

Thứ hai, được hưởng trợ cấp thương tật một lần hoặc hàng tháng tùy vào mức suy giảm khả năng lao động và thời gian đã tham gia bảo hiểm.

Trước đây, khi thực hiện chế độ tiền lương và BHXH mới (1993), tiền lương làm cơ sở tính trợ cấp là tiền lương trung bình của NLD. Những người mất từ 5% đến 60% khả năng lao động được trợ cấp một lần từ 2 đến 12 tháng lương trung bình, mất từ 61% đến 100% khả năng lao động được trợ cấp hàng tháng từ 50% đến 80% mức tiền lương trung bình /tháng. Sở dĩ pháp luật có sự điều chỉnh như này là vì những NLD mất từ 61% khả năng lao động trở lên ít có khả năng làm việc. Vì vậy, họ có thể hoàn toàn mất thu nhập từ lao động cho nên cần phải trợ cấp hàng tháng để họ có thể trang trải cuộc sống thường ngày. Còn những người khác mất sức lao động ở tỷ lệ thấp hơn được coi là vẫn còn khả năng tiếp tục làm việc và có lương, do đó việc trợ cấp chỉ là tháo gỡ những khó khăn trước mắt của bản thân họ và gia đình. Tuy vậy, việc tính toán này vẫn chưa hoàn toàn hợp lý, bởi vì dù tiếp tục đi làm song do bị suy giảm khả năng lao động mà NLD phải chuyển công việc khác hoặc khó giữ được thu nhập cũ. Không chỉ nhu cầu giải quyết khó khăn trước mà cả nhu cầu bù đắp thiếu hụt về thu nhập cho cuộc sống hàng ngày của NLD cũng cần được quan tâm và giải quyết. Do đó, pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD hiện hành đã được sửa đổi bổ sung để giải quyết các vấn đề còn bất hợp lý. Cụ thể, trợ cấp thương tật cho NLD gồm 2 khoản: trợ cấp theo lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định (phụ thuộc vào tỷ lệ suy giảm khả năng lao động) và trợ cấp theo lương làm căn cứ đóng BHXH của NLD (phụ thuộc vào thời gian tham gia BHXH của NLD đó).

Đối với trợ cấp một lần, căn cứ vào quy định tại Điều 48, Luật ATVSLĐ 2015: NLD bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần. Mức trợ cấp một lần được quy định suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng năm lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được

hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở; Ngoài mức trợ cấp này, còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, từ một năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị TNLĐ hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp; trường hợp bị TNLĐ ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó. Trong trường hợp NLĐ thay đổi mức hưởng trợ cấp do giám định lại, giám định tổng hợp thì Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết việc tính hưởng trợ cấp TNLĐ, bệnh nghề nghiệp.[14]

Đối với trợ cấp hằng tháng, theo quy định tại Điều 49, Luật ATVSLĐ 2015 NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp hằng tháng. Mức trợ cấp hằng tháng được quy định suy giảm 31% khả năng lao động thì được hưởng bằng 30% mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 2% mức lương cơ sở; Ngoài mức trợ cấp khoản này, hằng tháng còn được hưởng thêm một khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, từ một năm trở xuống được tính bằng 0,5%, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3% mức tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị TNLĐ; trường hợp bị TNLĐ ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó. Mức hưởng trợ cấp TNLĐ hằng tháng được điều chỉnh mức hưởng theo quy định của Luật BHXH.[]

Có thể đánh giá, việc mức hưởng trợ cấp TNLĐ một lần hay hàng tháng được quy định như trên đã cho phép xác định mức hưởng hợp lý, chặt chẽ hơn đối với các đối tượng lao động; đồng thời đảm bảo sự công bằng hơn cho các đối tượng hưởng thụ cũng như thực hiện mục đích đảm bảo đời sống tối thiểu cho những NLĐ có nhiều khả năng phải nghỉ việc do hậu quả thương tật của TNLĐ;

khắc phục được cơ bản những bất cập trước đây khi thực hiện chế độ trong các quy định pháp luật trước đây.

Thứ ba, được cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình

Để giúp NLD bị TNLD dễ dàng tái hòa nhập với cộng đồng hơn thì theo quy định tại Điều 51, Luật ATVSLĐ: NLD bị TNLD mà bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể thì được cấp tiền để mua các phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình theo niên hạn căn cứ vào tình trạng thương tật, bệnh tật và theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chỉnh hình, phục hồi chức năng bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn, kỹ thuật. Các phương tiện trợ giúp sinh hoạt theo niên hạn và phù hợp với tình trạng thương tật, bệnh tật như: Chân, tay giả; mắt giả; răng giả; xe lăn, xe lắc, máy trợ thính...

Chi tiết về loại phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình, niên hạn, mức tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình và hồ sơ, trình tự thực hiện được Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định cụ thể hóa tại thông tư 19/2008/TT-BLĐTBXH ngày 23/9/2008 và thông tư 23/2012/TT-BLĐTBXH ngày 18 tháng 10 năm 2012 sửa đổi bổ sung một số điều của thông tư 19/2008/TT-BLĐTBXH ... hướng dẫn một số điều của luật BHXH về BHXH bắt buộc; đồng thời với các văn bản hướng dẫn thực hiện của BHXH ban hành Quyết định số 01/2014/QĐ-BHXH quy định về hồ sơ giải quyết cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt và dụng cụ chỉnh hình đối với người bị TNLD, bệnh nghề nghiệp.

Thứ tư, được hưởng trợ cấp phục vụ

Theo quy định về trợ cấp phục vụ tại Điều 52, Luật ATVSLĐ thì NLD bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà bị liệt cột sống hoặc mù hai mắt hoặc cụt, liệt hai chi hoặc bị bệnh tâm thần thì ngoài mức hưởng quy định theo chế độ trợ cấp hàng tháng của NLD, hàng tháng còn được hưởng trợ cấp phục vụ bằng mức lương cơ sở. Quy định này đã quan tâm đến đối tượng NLD không những mất hoàn toàn khả năng lao động đồng thời còn gặp khó khăn khi tự thực hiện các công việc sinh hoạt cá nhân, do đó tính đến khoản trợ cấp cho đối tượng

thực hiện công việc phục vụ trợ giúp cho NLD bị tai nạn lao động, giảm thiểu gánh nặng, áp lực tinh thần, áp lực kinh tế cho chính NLD bị TNLD và người thân của họ.

Thứ năm, trợ cấp một lần khi NLD chết do TNLD, bệnh nghề nghiệp

Căn cứ quy định Điều 51, Luật BHXH, NLD đang làm việc bị chết do TNLD, hoặc bị chết trong thời gian điều trị lần đầu do TNLD thì thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng 36 lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết và được hưởng chế độ tử tuất theo quy định.

Trong đó, quy định bổ sung tại luật ATVSLĐ, Điều 53 đã làm rõ các trường hợp thân nhân NLD được hưởng trợ cấp một lần tại tháng NLD bị chết theo quy định của Luật BHXH:

- + NLD đang làm việc bị chết do TNLD;
- + NLD bị chết trong thời gian điều trị lần đầu do TNLD,
- + NLD bị chết trong thời gian điều trị thương tật, bệnh tật mà chưa được giám định mức suy giảm khả năng lao động.

Hồ sơ hưởng chế độ tử tuất trong trường hợp người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 111 (Hồ sơ hưởng chế độ tử tuất đối với người đang đóng bảo hiểm xã hội và người bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội) của Luật bảo hiểm xã hội.

Thứ sáu, chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật

NLD sau khi điều trị ổn định thương tật do TNLD trong thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày cho một lần bị TNLD.

Trường hợp chưa nhận được kết luận giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa trong thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc thì NLD vẫn được giải quyết chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe cho NLD sau khi điều trị thương tật, bệnh tật theo quy định tại khoản 2 Điều 54, Luật ATVSLĐ nếu Hội đồng giám định y khoa kết luận mức suy giảm khả năng lao động đủ điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm TNLD, bệnh nghề nghiệp.

Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do NSDLĐ và Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do NSDLĐ quyết định. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định:

+ Tối đa 10 ngày đối với trường hợp bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp có mức suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên;

+ Tối đa 07 ngày đối với trường hợp bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp có mức suy giảm khả năng lao động từ 31% đến 50%;

+ Tối đa 05 ngày đối với trường hợp bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp có mức suy giảm khả năng lao động từ 15% đến 30%.

Hiện nay, trong quy định trong văn bản luật BHXH thì mức hưởng một ngày bằng 25% mức lương cơ sở nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại gia đình; bằng 40% mức lương cơ sở nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại cơ sở tập trung, mức hưởng này tính cả tiền ăn ở và đi lại.

Tuy nhiên, trong Khoản 3 điều 54 luật ATVSLĐ thì mức hưởng đối với NLD nghỉ chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật được hưởng 01 ngày bằng 30% mức lương cơ sở không phân biệt địa điểm dưỡng sức và phục hồi sức khỏe.

Có thể thấy, trong quy định này pháp luật đang có sự chông chéo tuy nhiên trong thực tiễn áp dụng vì là cơ quan chi trả bảo hiểm TNLĐ nên BHXH vẫn thường ưu tiên áp dụng văn bản luật bảo hiểm để làm căn cứ chi trả.

Ngoài các chế độ đã được nêu trên, pháp luật lao động còn quy định các quyền lợi khác đối với NLD bị TNLĐ bao gồm:

+ Trường hợp người bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp được NSDLĐ sắp xếp công việc mới thuộc quyền quản lý theo quy định tại khoản 8 Điều 38 (tức là trường hợp NLD được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa đối với NLD bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc), nếu phải đào tạo NLD để chuyển đổi nghề nghiệp thì được hỗ trợ học phí. Mức hỗ trợ không quá 50% mức

học phí và không quá mười lăm lần mức lương cơ sở; số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi NLD là hai lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ một lần.

+ Hằng năm, Quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp dành tối đa 10% nguồn thu để hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, bao gồm: Khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp; Phục hồi chức năng lao động; Điều tra lại các vụ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp theo yêu cầu của cơ quan BHXH; Huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động cho người tham gia bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại Điều 56, Luật ATVSLĐ.

Việc hỗ trợ các hoạt động quy định nêu trên không bao gồm phần chi phí do Quỹ bảo hiểm y tế đã chi trả theo quy định của Luật bảo hiểm y tế hoặc chi phí do NSDLĐ đã hỗ trợ theo quy định tại khoản 2 Điều 38 của Luật ATVSLĐ về thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị TNLĐ.

NLD hưởng trợ cấp TNLĐ, bệnh nghề nghiệp hàng tháng được hưởng các quyền lợi; Nếu không còn làm việc thì được cấp thẻ bảo hiểm y tế do quỹ BHXH đảm bảo; Nếu tiếp tục làm việc và tham gia đóng BHXH, ngoài hưởng trợ cấp TNLĐ hàng tháng theo quy định, khi đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí thì được hưởng đồng thời cả lương hưu.

Có thể thấy, các chế độ và mức bảo hiểm TNLĐ là nội dung có vai trò rất quan trọng đối với NLD bị TNLĐ trong những nội dung quy định của pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLĐ. Các quy định nêu trên đã thể hiện sự quan tâm của nhà nước đối với thu nhập, cuộc sống của NLD nói chung, và NLD gặp phải sự cố tai nạn làm suy giảm sức khỏe và khả năng lao động trong quá trình lao động. Tuy nhiên, nghiên cứu chế độ BHXH về TNLĐ nhận thấy vẫn còn một số quy định vẫn còn chưa thực sự phù hợp với thực tiễn.

2.1.3. Về thủ tục hưởng

Có một cách xác định đối tượng hưởng chính xác cùng với các chế độ bảo hiểm được quy định chi tiết, thì một hệ thống các quy định về trình tự thủ tục hưởng chế độ là yêu cầu cần thiết của pháp luật bảo hiểm TNLĐ để chế độ bảo

hiếm được chi trả đến đúng đối tượng, đúng định mức. Theo các quy định hiện hành thì trong trường hợp NLD bị TNLD lần đầu (bao gồm cả trường hợp NLD đã nghỉ việc nhưng trong thời gian làm việc bị TNLD, thì NSDLĐ phải hướng dẫn NLD hoặc thân nhân NLD lập hồ sơ và giới thiệu NLD đang đóng BHXH ra Hội đồng Giám định y khoa để giám định mức suy giảm khả năng lao động làm căn cứ để hưởng trợ cấp TNLD. Sau đó, tiếp nhận hồ sơ từ phía NLD để hoàn thiện theo quy định của pháp luật, rồi chuyển đến cơ quan BHXH nơi NSDLĐ đóng BHXH. NSDLĐ nộp hồ sơ cho cơ quan BHXH trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được đầy đủ hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm TNLD. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan BHXH có trách nhiệm giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLD; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do. Cuối cùng, tiếp nhận hồ sơ đã được giải quyết từ cơ quan BHXH và trả cho NLD hoặc thân nhân NLD.

Quy định tại Điều 57 của Luật ATVSLĐ, hồ sơ giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLD, gồm:

1. Sổ BHXH.
2. Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi đã điều trị TNLD đối với trường hợp nội trú.
3. Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa.
4. Văn bản đề nghị giải quyết chế độ TNLD theo mẫu do BHXH Việt Nam ban hành sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Đối với việc giải quyết hưởng trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau TNLD, bệnh nghề nghiệp NSDLĐ có trách nhiệm lập danh sách người đã hưởng chế độ TNLD, bệnh nghề nghiệp mà sức khỏe chưa phục hồi và nộp cho cơ quan BHXH; Trong thời hạn 15 ngày kể từ khi nhận đủ hồ sơ theo quy định, cơ quan BHXH có trách nhiệm giải quyết chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe cho NLD và chuyển tiền cho đơn vị sử dụng lao động; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do. Đồng thời, kể từ ngày nhận được tiền do cơ

quan BHXH chuyển đến trong thời hạn 10 ngày, NSDLĐ có trách nhiệm chi trả tiền trợ cấp cho NLD.

Đối với việc giải quyết hưởng trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau TNLĐ theo quy định tại Điều 60, khoản 1 Điều 54 Luật ATVSLĐ 2015: NSDLĐ lập danh sách người đã hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp mà sức khỏe chưa phục hồi và nộp cho cơ quan BHXH trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày NLD được xác định là sức khỏe chưa phục hồi cần được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày cho một lần bị TNLĐ. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ khi nhận danh sách, cơ quan BHXH có trách nhiệm giải quyết chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe cho NLD và chuyển tiền cho đơn vị sử dụng lao động; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do. Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được tiền do cơ quan BHXH chuyển đến, NSDLĐ có trách nhiệm chi trả tiền trợ cấp cho NLD.

Đối với thủ tục giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ chậm so với thời hạn quy định: Trường hợp vượt quá thời hạn giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, đối với trường hợp Người sử dụng lao động nộp hồ sơ cho cơ quan BHXH trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được đầy đủ hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ và Người sử dụng lao động lập danh sách người đã hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp mà sức khỏe chưa phục hồi và nộp cho cơ quan BHXH trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày NLD được xác định là sức khỏe chưa phục hồi thì phải giải trình bằng văn bản và nêu rõ lý do, căn cứ áp dụng tại Điều 59, khoản 1 Điều 60 và Điều 61 Luật ATVSLĐ.

Đồng thời, trường hợp giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp và chi trả tiền trợ cấp chậm so với thời hạn quy định, gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người hưởng thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp do lỗi của bản thân NLD hoặc của thân nhân của NLD được hưởng chế độ tử tuất.

Đối với hồ sơ, trình tự khám giám định mức suy giảm khả năng lao động để giải quyết chế độ bảo hiểm TNLĐ theo quy định tại Điều 62. Luật ATVSLĐ bao gồm:

1. Hồ sơ, trình tự khám giám định mức suy giảm khả năng lao động để giải quyết chế độ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế quy định.

2. Việc khám giám định mức suy giảm khả năng lao động phải bảo đảm chính xác, công khai, minh bạch. Hội đồng giám định y khoa chịu trách nhiệm về tính chính xác của kết quả giám định của mình theo quy định của pháp luật.

Đối với hồ sơ hưởng chế độ tử tuất trong trường hợp NLĐ bị chết do TNLĐ, thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Luật BHXH về hồ sơ hưởng chế độ tử tuất đối với người đang đóng BHXH và người bảo lưu thời gian đóng BHXH bao gồm:

- Sổ BHXH;
- Bản sao giấy chứng tử hoặc giấy báo tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật;
- Tờ khai của thân nhân và biên bản họp của các thân nhân đối với trường hợp đủ điều kiện hưởng hàng tháng nhưng chọn hưởng trợ cấp tuất một lần;
- Biên bản điều tra TNLĐ, trường hợp bị tai nạn giao thông được xác định là TNLĐ thì phải có thêm biên bản tai nạn giao thông hoặc biên bản khám nghiệm hiện trường và sơ đồ hiện trường vụ tai nạn; Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với thân nhân bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên.

Việc tạm dừng, hưởng tiếp trợ cấp TNLĐ, bệnh nghề nghiệp hàng tháng, trợ cấp phục vụ thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Luật BHXH; hồ sơ, trình tự giải quyết hưởng tiếp trợ cấp TNLĐ hàng tháng thực hiện theo quy định tại Điều 113 và Điều 114 của Luật BHXH. Trường hợp tạm dừng hưởng theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 64 của Luật BHXH thì cơ quan BHXH phải thông báo bằng văn bản và nêu rõ lý do; việc quyết định chấm dứt hưởng phải căn cứ vào kết luận, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.[14]

Ngoài ra, người đang hưởng trợ cấp TNLĐ hằng tháng khi chuyển đến ở nơi khác trong nước có nguyện vọng hưởng trợ cấp tại nơi cư trú mới thì có đơn gửi cơ quan BHXH nơi đang hưởng. Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được đơn, cơ quan BHXH có trách nhiệm giải quyết; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do. Hoặc đối tượng, người đang hưởng trợ cấp TNLĐ, bệnh nghề nghiệp hằng tháng khi ra nước ngoài để định cư được giải quyết hưởng trợ cấp một lần; mức trợ cấp một lần bằng 03 tháng mức trợ cấp đang hưởng. Hồ sơ, trình tự giải quyết trợ cấp một lần thực hiện theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 109 và khoản 4 Điều 110 của Luật BHXH.

Như vậy, theo quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động, thủ tục, hồ sơ giải quyết chế độ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp đã có sự thay đổi đáng kể: Loại bỏ thành phần hồ sơ theo quy định hiện hành đã phát sinh rất nhiều vướng mắc trong quá trình giải quyết, đó là biên bản điều tra TNLĐ trong giải quyết hưởng chế độ TNLĐ. Việc loại bỏ các thành phần hồ sơ nêu trên đáp ứng yêu cầu cải cách, đơn giản hóa thủ tục hành chính; quá trình thực hiện giải quyết chế độ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, vì vậy, sẽ đơn giản, nhanh gọn, hạn chế tối đa vướng mắc so với hiện hành và giảm bớt trách nhiệm của cơ quan BHXH trong thực hiện thẩm định hồ sơ, xét duyệt hưởng chế độ. Đồng thời, thời gian hạn định để cơ quan BHXH xét hồ sơ và chi trả chế độ đã rút ngắn từ 15 ngày xuống còn 10 ngày.

Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện cho thấy việc xét duyệt hồ sơ và chi trả chế độ bảo hiểm TNLĐ cũng đang gặp nhiều khó khăn, vướng mắc, cần phải được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện để đảm bảo tốt hơn công tác giải quyết và chi trả chế độ, đồng thời đảm bảo quyền thụ hưởng của NLĐ, cụ thể:

- Chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan hữu quan trong việc giải quyết thủ tục hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ đặc biệt là trách nhiệm của chủ sử dụng lao động trong việc hoàn tất hồ sơ của người bị TNLĐ nộp cho cơ quan BHXH. Nhìn chung thời gian hoàn tất hồ sơ từ khi NLĐ bị TNLĐ đến khi cơ quan BHXH tiếp nhận đủ hồ sơ theo quy định thường bị kéo dài, gây khó khăn cho việc giải quyết chế độ hưởng thụ của NLĐ.

- Hồ sơ, quy trình giải quyết chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN mặc dù đã được cải thiện, nhưng theo phản ánh của NLĐ và người sử dụng lao động thì việc giải quyết chế độ vẫn còn phức tạp, gặp nhiều khó khăn, phiền hà đối với NLĐ và người sử dụng lao động.

- Chưa có văn bản quy định thời hạn người sử dụng lao động phải hoàn tất thủ tục nộp cho cơ quan BHXH để giải quyết cho NLĐ được hưởng chế độ TNLĐ, BNN, vì vậy còn một số trường TNLĐ xảy ra, nhưng đơn vị sử dụng lao động che dấu, cố tình không lập hồ sơ đề nghị giải quyết chế độ cho NLĐ.

Do đó, để phòng, tránh lạm dụng, đòi hỏi phải có những quy định ràng buộc trách nhiệm của người sử dụng lao động khi đề nghị giải quyết chế độ cho NLĐ; cần phải có nền tảng, cơ sở hạ tầng của việc lưu trữ hồ sơ, cơ sở giữ liệu gốc đối với từng đơn vị sử dụng lao động, cũng như các cơ quan có thẩm quyền liên quan, đáp ứng yêu cầu công khai, minh bạch hóa và thuận tiện khai thác khi có yêu cầu.

2.1.4. Về quỹ bảo hiểm tai nạn lao động

Quỹ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp là một trong các quỹ thành phần của quỹ BHXH cùng với quỹ ốm đau, thai sản và quỹ hưu trí, tử tuất.

Hiện nay, mức đóng bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp được tính trên cơ sở tiền lương tháng của NLĐ và do NSDLĐ đóng, từ các nguồn:

Thứ nhất, khoản đóng thuộc trách nhiệm của NSDLĐ hàng tháng đóng tối đa 1% trên quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của NLĐ thuộc các nhóm đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, vào quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp.

Thứ hai, tiền sinh lời từ hoạt động đầu tư quỹ theo quy định tại điều 90, điều 91 Luật BHXH.

Thứ ba, các nguồn thu hợp pháp khác.

Căn cứ vào khả năng bảo đảm cân đối Quỹ bảo hiểm TNLĐ Chính phủ quy định chi tiết mức đóng vào quỹ. Mức hưởng trợ cấp, mức hỗ trợ cho người bị

TNLD, bệnh nghề nghiệp được tính trên cơ sở mức suy giảm khả năng lao động, mức đóng và thời gian đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLD, bệnh nghề nghiệp.

Từ 01/07/2016 Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 và các văn bản hướng dẫn liên quan đã chính thức có hiệu lực. Nổi bật trong số đó là Nghị định 37/2016/NĐ-CP của Chính Phủ, ban hành ngày 15/05/2016 hướng dẫn thi hành Luật An toàn về sinh lao động về bảo hiểm TNLD (TNLD), bệnh nghề nghiệp (BNN) bắt buộc với quy định về mức đóng bảo hiểm TNLD, BNN kể từ 01/07/2016 là 1% quỹ tiền lương đóng BHXH, do người sử dụng lao động chi trả.

Quy định này cho đến nay đã nhận được rất nhiều sự quan tâm từ phía các đơn vị sử dụng lao động. Hầu hết các câu hỏi đặt ra đều xoay quanh vấn đề là có hay không việc phát sinh thêm chi phí đóng bảo hiểm kể từ 01/07/2016. Tuy nhiên, câu trả lời là không, vì theo quy định của Luật BHXH thì mức đóng 1% vào quỹ bảo hiểm TNLD, bệnh nghề nghiệp đã được ghi nhận từ trước thời điểm 01/07/2016. Cụ thể, Điều 86 quy định về mức đóng và phương thức đóng của người sử dụng lao động trong Luật BHXH 2014 quy định:

“Người sử dụng lao động hằng tháng đóng trên quỹ tiền lương đóng BHXH của NLĐ như sau:

- + 3% vào quỹ ốm đau và thai sản;
- +1% vào quỹ TNLD, bệnh nghề nghiệp;
- +14% vào quỹ hưu trí và tử tuất.”

Như vậy, trong 18% đóng BHXH bắt buộc của người sử dụng lao động cho nhân viên trước đó đã bao gồm 1% quỹ bảo hiểm TNLD, BNN. Việc ghi nhận một lần nữa mức đóng này trong Luật an toàn vệ sinh lao động 2015 chỉ đơn thuần là việc phân tách văn bản pháp luật điều chỉnh nhằm mục đích quản lý của Nhà nước và đồng thời với đó các quy định liên quan trong Luật BHXH sẽ hết hiệu lực thi hành

Quỹ bảo hiểm TNLD, bệnh nghề nghiệp được sử dụng (Điều 42, Luật ATVSLĐ 2015):

+ Trả phí khám giám định thương tật, bệnh tật do TNLĐ, bệnh nghề nghiệp đối với các trường hợp đủ điều kiện hưởng theo quy định; trả phí khám giám định đối với trường hợp NLD chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động theo quy định tại điểm b khoản 1 (người sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định) và khoản 3 Điều 47 (người sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định được giám định lại TNLĐ, bệnh nghề nghiệp sau 24 tháng, kể từ ngày NLD được Hội đồng giám định y khoa kết luận tỷ lệ suy giảm khả năng lao động liền kề trước đó) mà kết quả khám giám định đủ điều kiện để điều chỉnh tăng mức hưởng trợ cấp TNLĐ, bệnh nghề nghiệp.

+ Chi trợ cấp một lần, trợ cấp hằng tháng, trợ cấp phục vụ.

+ Chi hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình.

+ Chi dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

+ Chi hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, bệnh nghề nghiệp.

+ Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp khi trở lại làm việc.

+ Chi phí quản lý bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp thực hiện theo quy định của Luật BHXH.

+ Chi đóng bảo hiểm y tế cho người nghỉ việc hưởng trợ cấp bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp hằng tháng.

Như vậy, kể từ 01/07/2016, việc đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN của người sử dụng lao động cho NLD không có thay đổi về tỷ lệ đóng, tuy nhiên, đối với trường hợp NLD giao kết nhiều hợp đồng lao động thì theo quy định trước đây, người sử dụng lao động sẽ chi trả các khoản đóng BHXH trực tiếp vào lương cho NLD, tuy nhiên, theo quy định mới tại khoản 2 Điều 43, Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 thì người sử dụng lao động vẫn phải đóng 1% vào quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN cho các đối tượng theo công việc trong HĐLĐ được giao kết.

Có thể thấy rằng từ khi Luật BHXH có hiệu lực thi hành, từ Luật BHXH 2006, Luật BHXH 2014 thì số lượng người tham gia BHXH ngày càng tăng. Đồng thời, cùng với sự tăng trưởng nhanh chóng của các lực lượng lao động

trong các ngành công nghiệp thì số thu của quỹ Bảo hiểm TNLĐ cũng tăng lên. Bên cạnh đó, song hành với sự phát triển của các ngành nghề sản xuất thì số vụ TNLĐ, số người bị TNLĐ cũng tăng lên kéo theo việc chi trả chế độ bảo hiểm TNLĐ phải được tiến hành nghiêm túc đảm bảo quyền lợi cho NLĐ.

Bảng 2.4 : Số thu chi từ quỹ TNLĐ, BNN (2010-2015)

Đơn vị: Tỷ đồng

Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Số thu	2.252	2.818,6	3.255,54	3841,3	4.571,147	5.622,51
Số chi	227.7	278	348	410.6	449,8	530.76

(Nguồn BHXHVN)

Theo phân tích số thu và số chi Quỹ TNLĐ, BNN đều có xu hướng tăng hàng năm, tốc độ tăng bình quân số chi và số thu khá cân bằng, số thu tăng bình quân 20%; số chi tăng bình quân 18%; vì vậy, tỉ lệ số chi, thu thời gian qua khá ổn định, tăng không đáng kể.

Với tỉ lệ đóng 1% vào Quỹ TNLĐ, BNN thì số chi trong năm chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ so với số thu trong năm, số kết dư trong những năm qua là khá lớn.

Báo cáo đánh giá tỷ lệ đóng, hưởng Quỹ BHXH cho thấy Quỹ TNLĐ là quỹ được cân đối trong ngắn hạn và luôn có kết dư hàng năm lớn. Theo số liệu thống kê thu, chi Quỹ TNLĐ, BNN, tỷ lệ số chi/thu những năm gần đây đều chưa tới 10% và không có biến động trong nhiều năm trở lại đây. Tính đến hết năm 2015, số kết dư Quỹ TNLĐ, BNN là khoảng 26.000 tỉ đồng, bằng gần 60 lần số chi Quỹ TNLĐ, BNN năm 2015.[25] Với tốc độ tăng thu, chi như giai đoạn vừa qua, nếu không có nội dung tăng chi đột biến thì trong một số năm tới, số thu Quỹ BHTN trong năm vẫn đảm bảo số chi trong năm và có kết dư. Việc phân bổ quỹ BHXH chỉ thực hiện ở các khoản thu, do NLĐ và người sử dụng lao động đóng góp và các khoản chi trả chế độ, chưa thực hiện hoạch toán độc lập từng quỹ thành phần về các khoản như chi phí quản lý, lãi thu được từ hoạt động đầu tư nên khó có thể cân đối toàn bộ quỹ bảo hiểm TNLĐ.

Mặc dù số tiền thu của quỹ bảo hiểm TNLĐ tăng lên qua các năm nhưng số thu hiện nay vẫn chưa tương xứng với tiềm năng, cũng như tình hình lao động hiện nay, tình trạng nợ đọng vẫn xảy ra, ảnh hưởng tới việc giải quyết chế độ cho NLĐ. Mặt khác, nhiều chủ SDLĐ còn trốn đóng BHXH bằng cách không giao kết HĐLĐ, khai thấp tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, chi trả cho NLĐ các khoản phụ cấp có tính chất lương nhằm thỏa mãn nhu cầu của NLĐ song đã giảm thiểu đi chi phí đóng BHXH.

2.1.5. Về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp

Theo quy định về xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội tại Điều 122, Luật BHXH

Cá nhân có hành vi vi phạm quy định của Luật BHXH, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử phạt vi phạm hành chính, xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động có hành vi trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm TNLĐ chiếm dụng tiền đóng, hưởng bảo hiểm TNLĐ quy định tại Luật ATVSLĐ từ 30 ngày trở lên thì ngoài việc phải đóng đủ số tiền chưa đóng, chậm đóng và bị xử lý theo quy định của pháp luật, còn phải nộp số tiền lãi bằng hai lần mức lãi suất đầu tư Quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng. Nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và lãi của số tiền này vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội;

Người nào vi phạm pháp luật về ATVSLĐ thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường và khắc phục hậu quả theo quy định của pháp luật. Chính phủ cũng quy định chi tiết về hành vi, hình thức và mức xử phạt các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực ATVSLĐ. Đây được coi là những quy định tiên bộ được cụ thể hóa trong nghị định số 37/2016/NĐ-CP của Chính phủ

quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) về bảo hiểm tai nạn lao động (TNLĐ), bệnh nghề nghiệp (BNN) bắt buộc.

Những vi phạm tranh chấp phát sinh trong chế độ bảo hiểm TNLĐ được xác định là một dạng tranh chấp lao động. Trong quá trình áp dụng pháp luật về bảo hiểm TNLĐ sẽ xảy ra các mâu thuẫn phát sinh từ sự vi phạm giữa các bên trong quan hệ bảo hiểm, gồm:

Nhóm 1, tranh chấp về BHXH giữa NLĐ, tập thể lao động với người sử dụng lao động

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 200, Điểm d Khoản 1 Điều 201, Điểm c Khoản 1 Điều 203 của Bộ luật lao động năm 2012, Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với người sử dụng lao động, giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động là tranh chấp lao động và thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Tuy nhiên, tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 205 của Bộ luật lao động năm 2012 thì quy định: *“1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.*

“Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”

Tranh chấp lao động tập thể về quyền giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động đã được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết mà tập thể lao động hoặc người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định đó hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết. trong đó xác định tranh chấp về an toàn lao động, vệ sinh lao động thuộc các tranh chấp liên quan đến lao động.(Khoản 2, Khoản 3 Điều 32, Bộ Luật tố tụng dân sự 2015)

Như vậy, khi thụ lý, giải quyết các yêu cầu về bảo hiểm cần có bước hòa giải của chính quyền UBND cấp Huyện.

+ Trường hợp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết tranh chấp mà các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn luật quy định mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp tập thể về quyền. Trường hợp này, Tòa án thụ lý giải quyết và xác định đây là vụ án lao động.

+ Trường hợp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết tranh chấp mà các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và khởi kiện đối với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện thì Tòa án thụ lý giải quyết và xác định đây là vụ án hành chính.[18]

Nhóm 2, các tranh chấp về BHXH giữa NLD, người sử dụng lao động với cơ quan BHXH

Theo quy định tại Khoản 8 Điều 18 và Khoản 2 Điều 20 của Luật BHXH thì NLD và người sử dụng lao động có quyền khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về BHXH theo quy định của pháp luật.

Theo quy định tại Điều 118 và Điều 119 của Luật BHXH thì NLD và người sử dụng lao động có quyền khiếu nại hoặc khởi kiện vụ án hành chính theo quy định của Luật BHXH và Luật tố tụng hành chính đối với quyết định, hành vi hành chính của tổ chức BHXH khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về BHXH, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Khi có người khởi kiện đối với quyết định, hành vi hành chính của cơ quan BHXH thì Tòa án thụ lý vụ án và xác định là vụ án hành chính. Việc xác định thẩm quyền của Tòa án đối với vụ án hành chính thực hiện theo quy định tại Điều 29 và Điều 30 của Luật tố tụng hành chính năm 2010; kể từ ngày 01-7-2016 (ngày Luật tố tụng hành chính năm 2015 có hiệu lực pháp luật) thực hiện theo quy định tại Điều 31 và Điều 32 Luật tố tụng hành chính năm 2015.

Nhóm 3, tranh chấp về quyền của cơ quan BHXH đối với hành vi vi phạm pháp luật về BHXH của người sử dụng lao động (trốn đóng BHXH, chậm đóng tiền BHXH)

Theo quy định tại các Khoản 1, 2 và 3 Điều 2 của Luật BHXH thì NLĐ và người sử dụng lao động phải tham gia BHXH bắt buộc. Các hành vi trốn đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp; chậm đóng tiền BHXH, bảo hiểm thất nghiệp; chiếm dụng tiền đóng, hưởng BHXH, bảo hiểm thất nghiệp là những hành vi bị nghiêm cấm quy định tại các Khoản 1, 2 và 3 Điều 17 của Luật BHXH.

Theo quy định tại Khoản 9 Điều 22 của Luật BHXH thì cơ quan BHXH có quyền: Xử lý vi phạm pháp luật hoặc kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Như vậy, kể từ ngày Luật BHXH có hiệu lực thi hành (ngày 01/01/2016), Tòa án không thụ lý đơn khởi kiện của Cơ quan BHXH đòi tiền BHXH đối với người sử dụng lao động. Đối với những vụ án đã thụ lý trước ngày 01/01/2016 mà chưa giải quyết thì Tòa án ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án, trả lại đơn khởi kiện và hướng dẫn người khởi kiện thực hiện các quy định của Bộ luật lao động, Luật BHXH và Luật xử lý vi phạm hành chính.[18]

Kết quả khảo sát tình hình tranh chấp lao động về bảo hiểm TNLĐ của Toà án Nhân dân Tối cao và của các ngành liên quan cho thấy, tranh chấp lao động về bảo hiểm xảy ra trong thực tế là nhiều, nhưng số vụ việc đưa đến toà án thì rất hạn chế. Tình trạng này không phải vì việc hoà giải tại cơ sở tốt mà ngược lại, chính thủ tục hoà giải đã hạn chế quyền khởi kiện vụ án của các bên tranh chấp. Bên cạnh đó, có nguyên nhân từ sự hiểu biết pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của NLĐ còn hạn chế; các tổ chức tư vấn cho NLĐ chưa phát huy được ảnh hưởng. Chính vì vậy mà nhiều vụ việc đưa đến toà án phải trả lại đơn khởi kiện vì đã hết thời hiệu khởi kiện, hoặc vì chưa qua hoà giải tại cơ sở. Về chất lượng xét xử các tranh chấp về bảo hiểm TNLĐ tại toà án nhìn chung được bảo đảm, tỷ lệ hoà giải thành cao và ngày càng tăng. Tuy nhiên, số liệu thống kê tình hình thụ lý, giải quyết các tranh chấp lao động cũng cho thấy hiệu quả giải

quyết tranh chấp lao động còn một số mặt hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tế.

2.2.Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hiểm TNLĐ

2.2.1. Những kết quả đạt được

BHXH (BHXH) về TNLĐ, bệnh nghề nghiệp (TNLĐ-BNN) ở nước ta từ trước đến nay luôn được xác định là một trong các chế độ thuộc hệ thống BHXH, với mục đích bảo đảm cho NLĐ trong quá trình tham gia lao động bị TNLĐ hoặc mắc BNN được điều trị ổn định để phục hồi chức năng và khả năng lao động, được bố trí công việc phù hợp, được bù đắp về vật chất và tinh thần để ổn định cuộc sống cho bản thân và gia đình khi bị mất hoàn toàn, hoặc một phần khả năng lao động.

Từ năm 1995 cho đến hết năm 2016, BHXH Việt Nam giải quyết mới cho hơn 70 nghìn người hưởng chế độ TNLĐ-BNN (bình quân 7.121 người/năm); tỷ lệ bình quân bằng 0,075% số người tham gia BHXH. Trong đó, 21.050 người hưởng trợ cấp hàng tháng; xấp xỉ 33.450 người hưởng trợ cấp một lần và 6.200 người chết. Tính tại thời điểm cuối năm 2015, cả nước đang quản lý và chi trả cho gần 40.000 người hưởng chế độ TNLĐ-BNN hàng tháng với số tiền là trên 4 tỷ đồng/năm (bằng gần 9% số thu vào quỹ trong năm 2015). Thời gian hưởng trợ cấp hàng tháng bình quân là 40 năm.[25]

Năm 2015, ước giải quyết 157.906 người hưởng chế độ hưu trí, tử tuất, TNLĐ, bệnh nghề nghiệp (TNLĐ-BNN) hàng tháng, tăng 10,44% so với năm 2014 (trong đó 2.417 người hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN); giải quyết 756.074 người hưởng các chế độ BHXH một lần (trong đó hưởng BHXH một lần là 629.131 người, tăng 3,85% so với năm 2014); giải quyết cho 7.528.520 lượt người hưởng chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe, tăng 16,43% so với năm 2014. Chi từ nguồn Ngân sách nhà nước đảm bảo: Tổng số đối tượng hưởng chế độ BHXH do nguồn ngân sách nhà nước đảm bảo tính đến thời điểm 31/12/2015 là 1.374.806 người với số chi ước gần 45 nghìn tỷ đồng; Chi từ nguồn

quỹ BHXH bắt buộc: Năm 2015, số chi ước thực hiện 100,891 nghìn tỷ đồng tăng 16,19% so với năm 2014, tương ứng với số chi tăng 14,060 nghìn tỷ đồng;[25]

Thời gian hưởng trợ cấp hàng tháng bình quân là 40 năm. Về quỹ TNLĐ-BNN, trong 7 năm từ 2007 đến 2015, hàng năm số chi (kể cả chi phí quản lý) bình quân chỉ chiếm khoảng 10% so với số thu vào quỹ TNLĐ-BNN. Tính đến cuối năm 2015, quỹ TNLĐ-BNN dư 26.000 tỷ đồng, theo dự tính thì đến năm 2050 quỹ này vẫn đảm bảo đủ khả năng chi trả và còn có số dư trong quỹ.

Sự ra đời luật BHXH(sửa đổi) 2014, Luật ATVSLĐ với những quy định chi tiết về chế độ BHTNLĐ với mục tiêu đảm bảo ổn định đời sống cho người bị TNLĐ, BNN, góp phần thực hiện an sinh xã hội, chính sách và việc tổ chức thực hiện chính sách, chế độ BHXH đối với người bị TNLĐ đã đạt được những kết quả nhất định.

Thứ nhất, về đối tượng hưởng bảo hiểm TNLĐ; Đối tượng được hưởng chế độ theo quy định đã bao phủ hết người tham gia BHXH bắt buộc (trừ người làm việc có thời hạn ở nước ngoài); việc không quy định đối tượng tham gia BHXH tự nguyện phải tham gia chế độ này là hợp lý vì những người tham gia BHXH tự nguyện đa số thời gian làm việc không ổn định, thậm chí không tham gia lao động, và thực tế hiện nay là điều kiện kinh tế, thu nhập của nhóm đối tượng này rất thấp, không ổn định, nếu đóng thêm chế độ này sẽ rất khó khăn cho việc thu hút tham gia để đạt mục tiêu an sinh xã hội (hưu trí tuổi già) và việc xác định tai nạn là TNLĐ rất khó khăn.

Thứ hai, về điều kiện hưởng BHTNLĐ đã được quy định chặt chẽ, cụ thể hơn trong đó các yếu tố xác định về không gian thời gian và các yếu tố gây tai nạn đã được xem xét xác định: gồm cả thời gian đi từ nơi ở đến nơi làm việc, trong thời gian được quy định là phục vụ vệ sinh cá nhân, nghỉ giữa ca... hay trong thời gian NLĐ thực hiện nhiệm vụ theo sự phân công của NSDLĐ, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của NLĐ, và do tác động khách quan từ yếu tố ngoại sinh; đã đảm bảo được sự minh bạch trong điều tra tai nạn lao động đảm bảo trách nhiệm của NSDLĐ và quyền lợi của NLĐ khi có tai nạn xảy ra. Do đó,

có thể xác định cụ thể hơn để xác định đúng đối tượng, đủ điều kiện hưởng bảo hiểm TNLĐ; phân biệt các trường hợp tai nạn giao thông, tai nạn trong quá trình thực hiện công việc không theo sự phân công, hay quy định loại trừ các trường hợp do các yếu tố chủ quan từ phía NLĐ.

Thứ ba, về quy định các chế độ và mức hưởng bảo hiểm vừa đảm bảo bù đắp mức suy giảm khả năng lao động vừa đảm bảo nguyên tắc đóng – hưởng. Các mức trợ cấp thương tật do TNLĐ, được tính trên cơ sở mức độ suy giảm khả năng lao động và thời gian đóng góp. Phần trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động được tính dựa trên tiền lương tối thiểu chung theo quy định của Chính phủ, do đó, NLĐ làm việc ở các ngành, nghề, khu vực,... khác nhau, nếu bị rủi ro như nhau thì phần trợ cấp này sẽ bằng nhau. Phần trợ cấp tính theo thời gian đóng góp vào quỹ TNLĐ được tính dựa trên tiền lương, tiền công đóng làm căn cứ đóng góp, do đó, NLĐ nào đóng góp vào quỹ TNLĐ nhiều hơn thì phần trợ cấp này sẽ cao hơn. Cách tính trợ cấp TNLĐ như vậy sẽ đảm bảo công bằng giữa những NLĐ. Mặt khác, pháp luật còn quy định cụ thể đến các hoạt động trợ cấp hỗ trợ khác như giới thiệu đi giám định khả năng suy giảm khả năng lao động, hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; trợ cấp phục vụ, trợ cấp khi NLĐ chết do TNLĐ; quy định cụ thể chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau điều trị thương tật; Hỗ trợ hình phí đào tạo chuyên đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ khi trở lại làm việc... Bên cạnh đó, các mức hưởng cũng được quy định đầy đủ, phù hợp, cụ thể với từng trường hợp.

Thứ tư, thủ tục, hồ sơ giải quyết chế độ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp đã có sự thay đổi đáng kể: Loại bỏ thành phần hồ sơ theo quy định hiện hành đã phát sinh rất nhiều vướng mắc trong quá trình giải quyết, đó là biên bản điều tra TNLĐ trong giải quyết hưởng chế độ TNLĐ. Việc loại bỏ các thành phần hồ sơ nêu trên đáp ứng yêu cầu cải cách, đơn giản hóa thủ tục hành chính; quá trình thực hiện giải quyết chế độ TNLĐ, vì vậy, sẽ đơn giản, nhanh gọn, hạn chế tối đa vướng mắc so với hiện hành và giảm bớt trách nhiệm của cơ quan BHXH trong thực hiện thẩm định hồ sơ, xét duyệt hưởng chế độ; Thủ tục hồ sơ được quy định cụ

thể cho từng trường hợp cũng tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ và cơ quan BHXH khi thực hiện tránh sách nhiễu, chậm chễ...

Thứ năm, nội dung quy định về chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau TNLĐ được điều chỉnh thống nhất mức hưởng cho 01 ngày bằng 30% mức lương cơ sở và chỉ áp dụng một hình thức nghỉ dưỡng sức, thay cho quy định hiện hành (có 02 hình thức nghỉ tại nhà, bằng 25% và nghỉ tập trung, bằng 40% mức lương cơ sở, tính cho một ngày để phù hợp với chế độ dưỡng sức sau ốm đau, thai sản được quy định tại Luật BHXH (sửa đổi). Ngoài ra, thiết kế tại Luật nội dung quy định số ngày nghỉ tối đa từ 5 - 10 ngày đối với từng trường hợp, tùy thuộc vào mức suy giảm khả năng lao động

Thứ sáu, về các quy định về quỹ bảo hiểm TNLĐ đã đảm bảo nguồn thu đáp ứng các yêu cầu chi quỹ. Sự hình thành quỹ thành phần trong đó quy định đóng vào quỹ tỷ lệ 1% quỹ tiền lương đóng góp BHXH đảm bảo có căn cứ để hoạch định chính sách đối với chế độ này (tăng giảm mức đóng, mức hưởng). Đặc biệt, việc quy định phân khúc chi trả TNLĐ khi bị TNLĐ như hiện nay, (tức là người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả chi phí y tế và tiền lương trong thời gian sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định thương tật và bồi thường hoặc trợ cấp theo mức độ suy giảm khả năng lao động, còn cơ quan BHXH chi trả chế độ khi đã có kết luận giám định và trình tự theo quy định) đã có tác động nêu cao trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thực hiện công tác ATVSLĐ nhằm hạn chế tối đa việc xảy ra TNLĐ. Mặt khác, còn hạn chế được tình trạng lạm dụng quỹ TNLĐ, đảm bảo công bằng, nhất là đối với trường hợp bị tai nạn trên đường đi và về (hiện chiếm hơn 40% số người bị TNLĐ hiện nay) trong điều kiện quản lý, xác định về điều kiện bị TNLĐ hiện nay còn vẫn còn những kẽ hở, thiếu chặt chẽ, thậm chí cố tình làm sai lệch...

Đồng thời, nguồn quỹ bảo hiểm TNLĐ còn được bổ sung chi tối đa 10% nguồn thu cho các hoạt động, phòng ngừa, chi sẻ rủi ro về TNLĐ như: khám bệnh, phục hồi chức năng lao động, điều tra lại các vụ TNLĐ theo yêu cầu của cơ quan bảo hiểm, phục vụ công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người

tham gia bảo hiểm TNLĐ là quy định bổ sung phù hợp vì đối với đảm bảo an toàn lao động, giảm thiểu TNLĐ thì các biện pháp phòng ngừa đóng vai trò quan trọng.

2.2.2. Những tồn tại và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được, trong quá trình tổ chức thực hiện chế độ TNLĐ-BNN vẫn còn một số khó khăn, vướng mắc về nội dung chính sách, cũng như quy trình thực hiện, cụ thể:

Một là, mặc dù đã được quy định cụ thể song hiện nay có nhiều lao động nằm trong nhóm đối tượng đóng BHXH bắt buộc được hưởng bảo hiểm TNLĐ, tuy nhiên vì còn thiếu hiểu biết cùng với thái độ làm việc không ổn định nên nhiều lao động không tham gia BHXH theo quy định (ví dụ như lao động trong các làng nghề). Mặt khác, hiện nay chế độ bảo hiểm TNLĐ chưa đặt ra đối với một số đối tượng lao động tự do (đặc biệt là người nông dân, hay lao động giúp việc gia đình) trong quá trình lao động có nguy cơ gặp rất nhiều rủi ro. Việt Nam là quốc gia có tỷ lệ lao động khu vực phi chính thức và nông nghiệp rất lớn (chiếm trên 70% lực lượng lao động) nên cần thiết đưa các đối tượng này vào đóng BHXH bắt buộc.

Hai là, Việc quy định phân khúc chi trả TNLĐ-BNN khi bị TNLĐ-BNN như hiện nay chưa thể hiện hết nguyên tắc BHXH, người sử dụng lao động vẫn phải bận tâm vào việc thực hiện chế độ trong quá trình NLĐ bị TNLĐ (trả lương, trợ cấp bồi thường TNLĐ-BNN). Theo quy định của Luật lao động thì người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả chi phí y tế và tiền lương trong thời gian sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định thương tật và bồi thường hoặc trợ cấp theo mức độ suy giảm khả năng lao động. Việc quy định như vậy sẽ gắn trách nhiệm vật chất của người sử dụng lao động với tình trạng TNLĐ. Tuy nhiên là những rủi ro bất ngờ, không lường trước được nên cũng có hạn chế là đối với các đơn vị, việc trích lập quỹ dự phòng để khắc phục hậu quả do TNLĐ sẽ chậm hoặc không thực hiện nghĩa vụ bồi thường đối với NLĐ, thậm chí nhiều chủ sử dụng lao động còn trốn tránh trách nhiệm bằng cách không khai báo TNLĐ, không ký

hợp đồng lao động, bỏ trốn hoặc thay đổi chủ doanh nghiệp, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD.

Ba là, Luật BHXH quy định khen thưởng từ quỹ cho người sử dụng lao động thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động, phòng ngừa TNLD là chưa phù hợp (không đúng với luật thi đua khen thưởng). Trong khi đó nội dung về phòng ngừa TNLD thì chưa đề cập trong pháp luật.

Bốn là, Một số trường hợp tai nạn được xác định là TNLD-BNN chưa có quy định cụ thể nên đã gây khó khăn khi giải quyết (tham gia phong trào thể thao, văn hóa, văn nghệ, thăm người ốm, viếng...do đơn vị tổ chức; trường hợp bị tai nạn trên đường) còn gây nhiều tranh cãi.

Năm là, Một số trường hợp bị tai nạn được coi là TNLD song thủ tục hồ sơ làm cơ sở xét hưởng chế độ BHXH chưa có quy định cụ thể, nhất là trường hợp bị tai nạn trên tuyến đường đi làm ở nơi vùng sâu, xa, không gần nơi dân cư, trụ sở công an, trường hợp tai nạn cần cấp cứu ngay hoặc tại lúc bị tai nạn thì bình thương sau đó mới phát hiện bị thương... Những trường hợp này tại lúc xảy ra tai nạn không lập biên bản, do vậy NLD không đủ điều kiện hưởng chế độ theo quy định.

Sáu là, chưa có quy định thời hạn người sử dụng lao động phải hoàn tất thủ tục nộp cho cơ quan BHXH để giải quyết cho NLD được hưởng chế độ TNLD-BNN kịp thời xảy ra tình trạng đọng hồ sơ, trốn tránh trách nhiệm của NSDLĐ.

Bảy là, theo số liệu thống kê năm 2016 phân tích từ 202 biên bản điều tra tai nạn lao động chết người cho thấy lĩnh vực xây dựng chiếm 23,8% tổng số vụ tai nạn và 24,5% tổng số người chết; Lĩnh vực khai thác khoáng sản chiếm 11,4% tổng số vụ và 12,9% tổng số người chết; Lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng chiếm 7,4% tổng số vụ và 7,9% tổng số người chết; Lĩnh vực cơ khí chế tạo chiếm 5,9 % tổng số vụ và 5,6% tổng số người chết; Lĩnh vực dịch vụ chiếm 5% tổng số vụ và 4,6% tổng số người chết; Lĩnh vực nông, lâm nghiệp chiếm 4,5% tổng số vụ và 4,2% tổng số người chết.[8] Như vậy, TNLD chỉ tập trung một một

số ngành đặc thù có tính chất kỹ thuật cao, do đó việc quy định chi quỹ BHTN lao động 10% nguồn thu đối với các ngành nghề là chưa đảm bảo tính công bằng.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Ở chương Ở Chương 2, để có cơ sở đánh giá thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về bảo hiểm tai nạn lao động và thực tiễn thực, luận văn đã tập trung nghiên cứu các vấn đề sau:

Đối tượng và điều kiện hưởng BHTNLĐ . Qua đó thấy rằng vẫn còn một số nhóm đối tượng chiếm tỷ lệ không nhỏ trong bộ phận lao động ở nước ta mà chế độ bảo hiểm TNLD chưa được áp dụng đối với họ. Cũng như vẫn còn những trường hợp chưa xác định rõ ràng có được coi là tai nạn lao động hay không để được hưởng bảo hiểm.

Các chế độ và mức hưởng BHTNLĐ hiện tại đã được quy định chi tiết, cụ thể hơn nhưng vẫn có những điểm chưa phù hợp khi áp dụng với các đối tượng có thời gian kí HĐLĐ ngắn tính bằng tháng, ngày, có những điểm chưa thống nhất giữa các văn bản quy phạm pháp luật như chế độ nghỉ dưỡng sức, trợ giúp kinh phí mua dụng cụ chỉnh hình, trợ giúp sinh hoạt.

Thủ tục hưởng bảo hiểm TNLD đã có sự tinh giảm song cũng đang gặp những khó khăn, vướng mắc trong một số vấn đề về công tác tổ chức cán bộ của ngành BHXH; hồ sơ, quy trình giải quyết chế độ TNLD; việc ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ công tác quản lý, tổ chức chi trả chế độ TNLD, cũng như trình độ, nhận thức của NLĐ còn hạn chế.

Quỹ BHTNLĐ hiện nay số thu hàng năm vẫn chưa tương xứng với tiềm năng, tình trạng nợ đọng vẫn xảy ra. Nhiều chủ sử dụng lao động còn trốn đóng BHXH bằng cách khai thấp tiền lương làm căn cứ đóng BHXH. Đồng thời, các nội dung chi từ Quỹ Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cũng được bổ sung thêm: chi phí giám định thương tật; chi hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi trở lại làm việc.

Việc xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp bảo hiểm vẫn còn phức tạp về quy trình, thủ tục, thời hiệu.

Cùng với việc thông qua nghiên cứu thực trạng chế độ bảo hiểm TNLD ở Việt Nam, với những sự đánh giá về kết quả đã đạt được, hạn chế của chế độ bảo hiểm TNLD, đây sẽ là cơ sở để luận văn đưa ra những giải pháp ở Chương 3

Chương 3

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG

3.1. Yêu cầu của việc hoàn thiện PL BHTNLD

Để pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD ngày càng được hoàn thiện, cần đáp ứng một số yêu cầu cơ bản sau:

- *Thứ nhất*, việc hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD, BNN phải phù hợp với những đường lối, chính sách của Đảng.

Việc ban hành và thực thi các văn bản pháp luật điều chỉnh mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội được thực hiện theo nguyên tắc đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng. Đường lối, chính sách của Đảng giữ vai trò chỉ đạo đối với việc xây dựng pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật và bảo vệ pháp luật. Vì vậy trong quá trình thực hiện chế độ bảo hiểm TNLD, BNN phải luôn quán triệt quan điểm của Đảng thể hiện qua các đường lối, chính sách để đảm bảo hiệu quả quá trình điều chỉnh pháp luật.

Về phương hướng phát triển đất nước, Đảng luôn lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững trong cơ chế kinh tế thị trường. Có thể thấy rằng yếu tố con người nhất là NLD đóng vai trò rất lớn trong sự phát triển của mỗi quốc gia. Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề này, Đảng đã nhấn mạnh việc bảo vệ lợi ích của NLD trong đó có quyền đảm bảo về tính mạng, sức khỏe khi bị TNLD, BNN. Vì vậy trong bất cứ trường hợp nào việc hoàn thiện những quy định của pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD, BNN luôn đảm bảo tinh thần nói trên.

- *Thứ hai*, việc hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD phải đảm bảo được sự tương quan hợp lý giữa quyền lợi của người hưởng bảo hiểm và việc cân đối quỹ bảo hiểm

NLD khi tham gia vào quan hệ xã hội, họ phải bán sức lao động nuôi sống bản thân, gia đình. Do đó họ luôn bị phụ thuộc vào NSDLĐ về quản lý lẫn kinh

tế. NSDLĐ có quyền chủ động trong sắp xếp bố trí điều kiện lao động cho NLD. Chính vì thế mối quan hệ giữa hai chủ thể này là vô cùng nhạy cảm. Xét trên một khía cạnh nhất định, NLD luôn ở một thế yếu hơn bởi họ không có gì khi tham gia vào quan hệ lao động và phải bán sức lao động của mình để nuôi sống bản thân, luôn lo sợ nguy cơ sẽ có khả năng mất việc. Chính điều đó đã làm cho NLD trong nhiều trường hợp dù biết điều kiện lao động là có yếu tố nguy hại đến sức khỏe, tính mạng của mình nhưng họ vẫn tham gia. Các qui định về chế độ bảo hiểm đối với NLD bị TNLD, BNN phải luôn bảo vệ lợi ích cho người lao động thông qua các quy định của mình. Việc xây dựng những quy định của pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD, BNN ngoài việc khắc phục những khó khăn cho NLD bị thiệt hại về tính mạng, sức khỏe tại thời điểm bị TNLD, BNN còn phải giúp họ nhanh chóng quay trở lại môi trường làm việc của mình. Nhà nước phải xây dựng những quy định cụ thể về trách nhiệm của cơ quan BHXH, các chủ thể có liên quan với NLD bị TNLD và một cơ chế đảm bảo việc giải quyết chế độ bảo hiểm đối với NLD bị TNLD để những quy định của pháp luật có thể đi vào thực tế.

- *Thứ ba*, việc hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD, BNN phải dựa trên sự phát triển của nền kinh tế đất nước đồng thời cũng phải phù hợp với sự thay đổi của xã hội.

Để có thể phát huy tối đa vai trò của chế độ bảo hiểm TNLD, BNN, việc hoàn thiện chế độ phải căn cứ vào điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể của đất nước. Việc kết hợp hài hòa giữa phát triển kinh tế và xã hội trong sự nghiệp phát triển chung, giải quyết đồng thời vấn đề xã hội và kinh tế, tạo tiền đề bổ sung, hỗ trợ trực tiếp cho nhau là một chủ trương có tính chiến lược của Nhà nước và được khái quát trong Báo cáo chính trị tại Đại hội Đảng Toàn quốc lần thứ IX: *“Phải có chính sách xã hội là động lực để phát triển kinh tế nhưng đồng thời phải có chính sách kinh tế làm cơ sở và tiền đề để thực hiện chính sách xã hội”*. [12]

Nguyên tắc này được thể hiện rõ trong việc quy định và thực hiện chế độ bảo hiểm TNLD như sau: Việc quy định mức hưởng trợ cấp bảo hiểm TNLD không thể vượt quá điều kiện kinh tế cho phép, vì như vậy sẽ không đảm bảo,

thiếu tính khả thi. Ngược lại, khi điều kiện kinh tế đã thay đổi mà trợ cấp không đổi mới thì sẽ mất đi ý nghĩa, là lực cản cho sự phát triển chung. Do vậy, cùng với sự phát triển của điều kiện kinh tế, các nội dung chế độ bảo hiểm TNLĐ cũng không ngừng thay đổi, nâng cao hơn nhằm đảm bảo giá trị, đưa đến sự bảo vệ toàn diện và có chất lượng cho cuộc sống của mỗi NLĐ.

Thứ tư, việc hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLĐ phải đảm bảo cân bằng giữa nhu cầu của NLĐ và khả năng đóng góp của các bên tham gia. Đối với NLĐ, thu nhập của họ không chỉ nuôi sống bản thân mà còn nuôi sống những người thân khác trong gia đình. Nguồn thu nhập này có thể bị giảm hoặc mất đi khi NLĐ gặp phải tai nạn lao động bất ngờ. Chính vì vậy, nhu cầu được bảo vệ bởi chế độ TNLĐ là nhu cầu tất yếu của người lao động. TNLĐ xảy ra dù do nguyên nhân nào cũng sẽ gây ra những tổn thất về sức khỏe cho người lao động. Sự suy giảm này kéo theo hàng loạt vấn đề cho người lao động như: chi phí điều trị thương tật; suy giảm khả năng lao động, suy giảm hoặc mất thu nhập. Vì vậy, hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLĐ trước hết phải xuất phát từ nhu cầu của người lao động, từ hậu quả tai nạn lao động mà người lao động phải gánh chịu.

Đồng thời, khi hoàn thiện pháp luật về BHTNLĐ cần dựa trên khả năng đóng góp của bên tham gia (NSDLĐ). Dựa trên cân đối thu chi, vấn đề quan trọng cần xem xét đó là nguồn tài chính đảm bảo cho việc thực hiện chế độ. Nguồn này chủ yếu phụ thuộc vào sự đóng góp của NSDLĐ. Về bản chất, nguồn đóng góp được hình thành trong sản xuất kinh doanh đối với khu vực sản xuất kinh doanh và từ Ngân sách NN (chủ yếu thu từ thuế) đối với khu vực hành chính sự nghiệp. Các nguồn này về thực chất đều liên quan đến bài toán về tài chính và hoạch toán kinh doanh của đơn vị.

Đối với các đơn vị, để tồn tại và phát triển, đơn vị phải hoạt động có hiệu quả, phải có tích lũy để tái sản xuất, thực hiện nghĩa vụ đối với nhà nước và NLĐ theo quy định trong đó bao gồm các khoản đóng góp bảo hiểm. Khi xác định trách nhiệm đóng góp của người sử dụng lao động, phải được tính toán một cách

khoa học để đảm bảo tương quan với các chi phí khác, nếu không đơn vị sẽ không đủ khả năng thực hiện nghĩa vụ, và dẫn đến trốn tránh trách nhiệm, hoặc bị phá sản, điều đó sẽ làm ảnh hưởng đến quyền lợi của chính NLĐ. Do đó, mức đóng góp phải phù hợp với các bên tham gia và phải đảm bảo mang lại lợi ích kinh tế cho cả người lao động và người sử dụng lao động và xã hội. Mức đóng góp của đơn vị phải vừa đảm bảo nguồn quỹ để thực hiện chế độ cho TNLĐ, vừa đảm bảo đơn vị không bị thua lỗ. Tùy vào điều kiện kinh tế của mỗi nước mà quy định mức đóng góp cho phù hợp. Khi xây dựng quy định pháp luật về chế độ BHTNLĐ, ngoài quan tâm đến khía cạnh thỏa mãn nhu cầu của người lao động, còn phải đặt nó trong mối quan hệ với người sử dụng lao động.[10]

- *Thứ năm*, việc hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLĐ phải đảm bảo yêu cầu phù hợp với pháp luật quốc tế

Cùng với chính sách mở cửa hội nhập, nước ta đã tham gia vào nhiều tổ chức trong khu vực và quốc tế, ký kết nhiều công ước, thỏa thuận... Đồng thời, với xu thế phát triển kinh tế nhiều thành phần, thị trường lao động nước ta xuất hiện ngày càng nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau, cũng với lực lượng lao động dồi dào; tuy nhiên ngành nghề nào cũng có những nguy cơ tai nạn. Do đó, chế độ bảo hiểm TNLĐ cũng cần phải được hoàn thiện theo hướng phù hợp với pháp luật quốc tế, thích nghi với tình hình thực tiễn đất nước, với nhiều nhóm lao động với nhiều ngành nghề khác nhau. Đi cùng với không ngừng tiếp thu các quan điểm tiết bộ của pháp luật nước ngoài vào thực tiễn phát triển của đất nước ta.

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện PL BHTNLĐ

- *Về đối tượng, điều kiện hưởng.*

Căn cứ vào lực lượng lao động dồi dào (lao động nông nghiệp, lao động khu vực phi chính thức, lao động giúp việc gia đình) có nguy cơ gặp những tai nạn bất ngờ trong quá trình làm việc rất cao. Đồng thời, theo kinh nghiệm của quốc tế, để nâng mức độ bao phủ, đa số các nước quy định áp dụng BHXH bắt buộc đối với tất cả những NLĐ có giao kết hợp đồng. Thực tế, việc mở rộng thêm người lao

động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ 1 tháng đến dưới 3 tháng được giao kết bằng văn bản trở thành đối tượng áp dụng của chế độ bảo hiểm TNLĐ là điều hợp lý. Tuy nhiên, hiện nay đối tượng ngày có thời gian làm việc dễ bị ngắt quãng, mang tính thời vụ, thủ tục chuyển sổ bảo hiểm còn chưa thuận lợi, có khi chuyên thủ tục đóng bảo hiểm xong thì NLĐ đã hoàn thành công việc chuyển địa điểm làm việc mới. Do đó, để đảm bảo tính khả thi trong tổ chức thực hiện thì thời điểm áp dụng đối với nhóm đối tượng này cần phải được nghiên cứu sao cho phù hợp, có thể bắt đầu thực hiện từ ngày 01/01/2018 hoặc có thể là lâu hơn để tổ chức BHXH có thời gian tuyên truyền, phổ biến đến người lao động; kiện toàn và hiện đại hóa công nghệ thông tin trong công tác quản lý thực hiện BHXH.

Đồng thời với xem xét mở rộng đối tượng hưởng BH TNLĐ cũng cần nghiên cứu việc thể hiện đơn vị tính thời gian là “tháng”, “ngày” thay cho “năm” để đáp ứng tính đa dạng, linh hoạt của các loại hình lao động có thời gian lao động ngắn mang tính mùa vụ.

Bên cạnh việc cần mở rộng đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN, pháp luật cũng cần có những quy định cụ thể hơn về căn cứ để xác định các trường hợp được coi là TNLĐ. Khi NLĐ bị TNLĐ trên tuyến đường đi và về từ nơi làm việc trong khoảng thời gian hợp lý và trên tuyến đường hợp lý phải gắn kết với quá trình lao động như tai nạn khi đi trên phương tiện người sử dụng lao động đưa đón hay như đi đường đã được thanh toán công tác phí... cũng như xem xét các yếu tố xét đến lỗi của NLĐ khi tai nạn xảy ra thuộc về các yếu tố chủ quan hay khách quan. Nhiều vụ việc NSDLĐ từ chối chi trả chế độ BHTNLĐ vì có cách xác định các điều kiện hưởng bảo hiểm TNLĐ có những điểm bất cập.

- *Về các chế độ và mức hưởng bảo hiểm*

Thứ nhất, trong phân tích ở chương 2, tác giả đã bóc tách các quy định về chế độ và mức hưởng của tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp ra riêng để tìm hiểu sâu về chế độ bảo hiểm tai nạn lao động. Tuy nhiên, trong các văn bản quy định thì nhiều quy phạm quy định hiện đang đồng nhất BHTNLĐ- BNN vào cùng một

chế độ bảo hiểm có mức hưởng như nhau. Tuy nhiên trong thực tế, bệnh nghề nghiệp gây hậu quả nghiêm trọng, ảnh hưởng đến sức khỏe lâu dài, có nguy cơ tái phát cao hơn và chi phí điều trị dài hơn so với hậu quả tai nạn lao động. Do đó, tác giả kiến nghị cần có sự cân nhắc mức trợ cấp bảo hiểm bệnh nghề nghiệp cao hơn chế độ bảo hiểm TNLĐ.

Thứ hai, về quy định số ngày nghỉ dưỡng sức đối với từng trường hợp theo tỷ lệ suy giảm khả năng lao động (tối đa 10 ngày đối với trường hợp bị suy giảm khả năng lao động 51% trở lên; 07 ngày đối với trường hợp bị suy giảm từ 31% đến 50%; 05 ngày đối với trường hợp bị suy giảm từ 15% đến 30%) và quy định NLD được nghỉ dưỡng sức trong 30 ngày đầu trở lại làm việc cũng phát sinh vướng mắc, vì để có được kết luận mức suy giảm khả năng lao động, có căn cứ giải quyết dưỡng sức, đa phần đã vượt quá 30 ngày sau điều trị trở lại làm việc, nên chế độ khó khả thi và hình thức. Do đó, đề xuất tăng thời gian số ngày đầu làm việc hoặc bổ sung quy định về thời hạn cung cấp kết quả giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng y khoa.

Thứ ba, đề xuất sửa đổi quy định về chế độ nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động thống nhất mức hưởng cho 01 ngày bằng 30% mức lương cơ sở và chỉ áp dụng một hình thức nghỉ dưỡng sức, thay cho quy định hiện hành (có 02 hình thức nghỉ tại nhà, bằng 25% và nghỉ tập trung, bằng 40% mức lương cơ sở, tính cho một ngày để phù hợp với chế độ dưỡng sức sau ốm đau, thai sản được quy định tại Luật BHXH (sửa đổi) và Luật ATVSLĐ đã đề xuất.

- *Về thủ tục hưởng bảo hiểm*

Trong phân tích kết quả đạt được đã chỉ ra sự thay đổi đáng kể trong thủ tục, hồ sơ hưởng bảo hiểm TNLĐ. Tuy nhiên trong thực tế thực hiện, đã phát sinh các vấn đề cần đề xuất các giải pháp để phòng, tránh lạm dụng, đòi hỏi phải có những quy định ràng buộc trách nhiệm của người sử dụng lao động khi đề nghị giải quyết chế độ cho NLD như: quy định trách nhiệm giới thiệu đi giám định suy giảm sức khỏe, thời hạn hoàn thành thủ tục hồ sơ gửi sang cơ quan bảo hiểm,

tổng thời gian giải quyết chế độ bảo hiểm TNLĐ đối với từng nhóm vụ việc có mức độ nghiêm trọng khác nhau.

Điều 44 Luật BHXH hiện hành chỉ quy định về thời điểm được hưởng trợ cấp: “Thời điểm hưởng trợ cấp được tính từ tháng người lao động điều trị xong, ra viện”, không quy định cụ thể thời gian nộp hồ sơ, dẫn đến tình trạng người sử dụng lao động nộp hồ sơ chậm, có trường hợp sau hàng năm kể từ khi người lao động bị TNLĐ, BNN có giấy xuất viện mới làm thủ tục đề nghị giải quyết chế độ, ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động. Trong khi đó, theo Luật BHXH hiện hành, Điều 118 quy định về giải quyết hưởng chế độ TNLĐ, BNN, trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ sau khi điều trị TNLĐ, BNN: “Tổ chức BHXH có trách nhiệm giải quyết trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ” là phù hợp. Nhưng như trên đã đề cập, cần phải quy định cụ thể thời gian từ khi người bị TNLĐ, BNN điều trị ổn định có giấy ra viện đến khi chủ sử dụng lao động nộp đủ hồ sơ cho cơ quan BHXH.

Tại Điều 10 Thông tư liên tịch số 12/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT, quy định thời hạn điều tra TNLĐ là thời hạn điều tra được tính từ thời điểm xảy ra đến khi công bố biên bản điều tra TNLĐ. Trong đó, không quá 02 ngày làm việc đối với TNLĐ nhẹ; không quá 05 ngày làm việc đối với TNLĐ nặng; không quá 15 ngày làm việc đối với TNLĐ làm từ 02 người bị tai nạn nặng trở lên; không quá 20 ngày làm việc đối với các vụ TNLĐ chết người, tính từ khi đoàn điều tra TNLĐ nhận đầy đủ tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn từ cơ quan Cảnh sát điều tra; không quá 40 ngày làm việc đối với vụ TNLĐ cần phải giám định kỹ thuật hoặc giám định pháp y. Như vậy, thời gian điều tra tối đa cũng không quá 40 ngày kể từ ngày xảy ra TNLĐ. Việc quy định thời gian điều tra đối với mức độ nặng nhẹ của từng vụ TNLĐ như vậy tạo điều kiện thuận lợi cho việc thụ lý hồ sơ TNLĐ. Tuy nhiên, cần thiết phải quy định thêm thời gian từ sau khi có đủ hồ sơ về kết quả điều tra và người bị TNLĐ có giấy ra viện đến khi người chủ sử dụng lao động nộp hồ sơ cho cơ quan BHXH, để nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động. Thời gian này không nên kéo dài, có thể là tối đa không

quá 01 tháng. Hết thời hạn trên nếu người sử dụng không nộp hồ sơ thì phải chịu chế tài của pháp luật.

- *Về quỹ bảo hiểm TNLĐ* : quỹ TNLĐ được hình thành từ đóng góp của người sử dụng lao động và mang tính bắt buộc , đảm bảo nguyên tắc BHXH là hưởng trên cơ sở mức độ suy giảm khả năng lao động do TNLĐ gây nên và thời gian tham gia đóng vào Quỹ, đồng thời thực hiện nguyên tắc chia sẻ “ số đông bù số ít” , vì vậy:

+ Trong hoạt động thu chi quỹ bảo hiểm TNLĐ cần xem xét có sự cân đối giữa các nhóm ngành có nguy cơ tai nạn lao động cao và nhóm công việc ít rủi ro tai nạn hơn; Vì thực tế hiện nay nguồn quỹ bảo hiểm TNLĐ của nước ta đang kết dư, do đó, có thể xem xét giữ nguyên mức đóng góp của các ngành đặc thù như xây dựng, hóa chất, chế tạo... các nhóm ngành kỹ thuật là 1%, còn các nhóm ngành như cán bộ công vụ nhà nước có thể xem xét giảm bớt mức đóng xuống 0,5% để tiết kiệm nguồn thuế chi cho lực lượng lao động nhà nước chiếm con số khá hơn hiện nay. Hoặc xem xét cùng giảm mức đóng xuống 0.5% để giảm áp lực đối với NSDLĐ, tạo cú hích cho quá trình sử dụng lao động.

+ Đồng thời đối với các hoạt động chi trả của quỹ bảo hiểm cũng cần có sự phân định giữa các nhóm ngành, ví dụ quy định mức hỗ trợ chung bằng 10% số thực đóng vào quỹ của đơn vị sử dụng lao động vào các hoạt động phòng ngừa tai nạn lao động; tuy nhiên đối với một số ngành nghề đặc thù có nguy cơ cao về TNLĐ như xây dựng, cơ khí chế tạo, khai thác khoáng sản... mức hỗ trợ có thể cao hơn nhưng không quá 15%, để đảm bảo công bằng.

+ Tiếp tục xem xét mở rộng song cũng cụ thể hóa, phân định các quy định về các chế độ hưởng khi bị TNLĐ từ Quỹ TNLĐ đối với NLĐ quy định như hiện nay gồm: khoản BHYT cùng chi trả trong thời gian điều trị (kể cả trường hợp điều trị tái phát); tiền lương trong thời gian điều trị; trợ cấp bồi thường TNLĐ; trợ cấp chết do TNLĐ; trợ cấp TNLĐ một lần hoặc hàng tháng; trợ cấp phục vụ; trợ cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt; trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe; BHYT

(nếu nghi việc) và chế độ tử tuất (đối với người bị chết do TNLĐ); Hỗ trợ chi phí phục hồi chức năng lao động và học nghề để tái thích ứng nghề nghiệp.

3.3. Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện PL BHTNLD

Đồng thời với việc hoàn thiện các quy phạm pháp luật về BHTNLD cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bao gồm:

Thứ nhất, đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền về pháp luật BHXH nói chung và pháp luật Bảo hiểm TNLĐ nói riêng.

Mọi hành động đều diễn ra trên một nhận thức nhất định, do đó để pháp luật bảo hiểm có thể đi vào thực tiễn một cách sâu rộng và hiệu quả nhất, cần có sự hiểu biết của đông đảo quần chúng lao động, mà trước hết là các đối tượng điều chỉnh mà pháp luật đã xác định quy định. Trong thực tế có những hành vi vi phạm, hay các trường hợp NLD chịu thiệt thòi vì NSDLĐ lợi dụng vào điểm yếu cần việc làm và sự thiếu hiểu biết của NLD để cố tình làm sai. Bảo hiểm TNLĐ có ý nghĩa đối với các bên tham gia quan hệ này, do đó, mỗi bên cần phải hiểu được ý nghĩa, tầm quan trọng, cũng như quyền và nghĩa vụ của bản thân mỗi bên. Có thể tiến hành hoạt động tuyên truyền thông qua rất nhiều kênh như: trên các phương tiện thông tin đại chúng, các buổi huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động, sinh hoạt tổ công đoàn, quy định trong nội quy làm việc, hay thiết lập điều khoản trong HĐLĐ...

Thứ hai, nâng cao trình độ nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ BHXH

Yếu tố con người là yếu tố quan trọng nhất, quyết định sự thành công của mọi tổ chức, vì vậy, việc nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ phải được tiến hành một cách thường xuyên và có kế hoạch. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế; khoa học, kỹ thuật phát triển không ngừng; môi trường kinh tế, xã hội thường xuyên biến động, đòi hỏi cán bộ BHXH phải giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức để đáp ứng yêu cầu công việc. Đồng thời, trong công tác tuyển dụng, nên tuyển dụng những người được đào tạo đúng chuyên ngành, vừa giảm chi phí đào tạo lại, vừa đảm bảo hiệu quả công việc.

Thứ ba, cần hoàn thiện bộ máy BHXH

Hiện nay, tổ chức BHXH mới được thành lập ở ba cấp (trung ương, tỉnh, huyện), tuy nhiên, do mở rộng loại hình BHXH (BHXH tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp) và đối tượng tham gia BHXH, hướng tới thực hiện BHXH toàn dân, khối lượng công việc của ngành BHXH là rất lớn, cần bổ sung cơ cấu tổ chức bộ máy BHXH đến cấp xã, trước mắt có thể nghiên cứu thêm một chức danh cán bộ BHXH ở cấp xã. Mỗi xã có thể bố trí một cán bộ BHXH. Việc bổ sung một cán bộ BHXH ở cấp xã mặc dù có làm tăng biên chế của ngành BHXH (không làm tăng biên chế và tăng chi trả lương từ NSNN), nhưng không làm tăng nhiều chi phí quản lý của ngành, bởi thực tế hiện nay, ngành BHXH vẫn phải ký hợp đồng với đại diện chi trả ở cấp xã và trả lệ phí chi trả cho họ. Việc tổ chức chi trả các chế độ BHXH hàng tháng, trong đó có chế độ TNLĐ phần lớn được thực hiện thông qua tổ chức trung gian như ngân hàng, đại diện chi trả. Cả hai hình thức chi trả này đều tồn tại những hạn chế trong việc quản lý đối tượng hưởng. Nếu có cán bộ BHXH cấp xã, những cán bộ này sẽ có trách nhiệm cao trong việc quản lý chặt chẽ đối tượng hưởng, đối tượng tham gia. Đặc biệt, nếu mở rộng đối tượng BH TNLĐ ra lực lượng lao động là nông dân thì cán bộ BH ở địa phương là ô cùng cần thiết.

Thứ tư, cần thực hiện chức năng đề phòng và hạn chế tổn thất của hoạt động bảo hiểm. Có thể bằng hình thức đầu tư trở lại cho đơn vị để cải thiện điều kiện lao động; tổ chức huấn luyện an toàn lao động hoặc bằng hình thức tuyên truyền để nâng cao nhận thức của người lao động và chủ sử dụng lao động. Có thể thấy rằng chi phí cho công tác đề phòng rủi ro thấp hơn nhiều so với chi phí bồi thường, khắc phục hậu quả, bởi ngoài chi phí bồi thường/trợ cấp cho người bị TNLĐ mà tổ chức bảo hiểm phải gánh chịu, thì còn phát sinh nhiều vấn đề xã hội như lãng phí lực lượng lao động xã hội, chí phí y tế, tinh thần của người lao động sau khi bị rủi ro... Chưa kể đến những thiệt hại về phía người sử dụng lao động.

Thứ năm, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra về an toàn, vệ sinh lao động.

Trong thực tiễn, hoạt động kiểm tra, thanh tra sẽ đi kèm với thực thi, phát hiện và xử lý vi phạm. Do đó, cần tăng cường công tác thanh, kiểm tra việc thực hiện các quy định của Nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động ở tất cả các cơ sở thuộc các thành phần kinh tế, trong đó lưu ý các lĩnh vực xây lắp, sửa chữa, sử dụng điện, khai thác khoáng sản. Thường xuyên hướng dẫn, đôn đốc các doanh nghiệp thực hiện công tác điều tra, thực hiện chế độ thống kê, báo cáo về tình hình TNLĐ, huấn luyện an toàn lao động, thực hiện an toàn lao động theo luật ATVSLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Thứ sáu, trong quá trình tổ chức thực hiện cần công khai hóa thông tin liên quan đến việc tham gia và hưởng chế độ TNLĐ thông qua đó, tăng cường sự giám sát của người lao động; có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng, nhằm tạo động lực cho các đơn vị thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động; ngoài ra còn trao quyền cho tổ chức BHXH trong việc tiến hành điều tra TNLĐ tại các đơn vị sử dụng lao động

Thứ bảy, tăng cường vai trò và sự liên kết giữa các cơ quan quản lý có liên quan

Công tác an toàn, vệ sinh lao động và việc tổ chức thực hiện chính sách đối với người bị TNLĐ có liên quan đến nhiều bộ, ngành như: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về an toàn lao động; Bộ Y tế chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về quản lý vệ sinh lao động, sức khỏe NLĐ và BNN; BHXH Việt Nam chịu trách nhiệm tổ chức chế độ bảo hiểm TNLĐ, ...Do đó, để thực hiện tốt chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN, cần xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan chức năng có liên quan đến BHXH và công tác an toàn, vệ sinh lao động nhằm:

- + Thực hiện tốt việc phòng ngừa và hạn chế TNLĐ, BNN;
- + Đảm bảo tính tuân thủ pháp luật của NLĐ và người sử dụng lao động;
- + Nâng cao hiệu quả hoạt động của công tác thanh tra, kiểm tra.

Thống nhất quy định giữa các cơ quan hữu quan, xây dựng cơ chế phối hợp rõ ràng, minh bạch hóa thông tin là một trong những giải pháp có thể đem lại hiệu

qua thực thi pháp luật BHTNLD mà thế giới đã áp dụng thành công.

Thứ tám, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin điện tử trong các hoạt động quản lý, thu, chi trả, giải quyết thủ tục, hồ sơ về BHXH nói chung và HBTNLD nói riêng.

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế- xã hội và ứng dụng thông tin điện tử, ngành bảo hiểm cũng như các cấp các ngành cần có sự ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của mình nhằm giảm thiểu sức lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động. Đồng thời, có thể vận dụng ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, báo cáo, thông tin cũng như tiếp nhận thông tin để nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở phân tích Thực trạng chế độ bảo hiểm TNLD, BNN của Việt Nam ở Chương 2, luận văn đã đi nghiên cứu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ bảo hiểm TNLD ở Việt Nam. Cụ thể, Chương 3 đã đưa ra được các vấn đề sau:

Những yêu cầu cơ bản của việc hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD, BNN ở Việt Nam bao gồm: phải phù hợp với những đường lối, chính sách của Đảng đề ra; phải đảm bảo được quyền lợi của NLĐ, đảm bảo được sự cân bằng tương quan về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động; phải dựa trên sự phát triển của nền kinh tế đất nước đồng thời cũng phải phù hợp với sự thay đổi của xã hội và phải đảm bảo yêu cầu phù hợp với pháp luật quốc tế.

Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về chế độ bảo hiểm TNLD, BNN ở Việt Nam như mở rộng thêm đối tượng áp dụng chế độ; quy định riêng mức trợ cấp cho mỗi chế độ; hợp nhất các quy định đối còn mâu thuẫn, đề xuất mức chi quỹ BHTNLD cho các ngành nghề có tính đặc thù...

Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ bảo hiểm TNLD, BNN ở Việt Nam như tăng cường hoạt động tuyên truyền về BHXH; nâng cao

trình độ nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ BHXH, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra về an toàn, vệ sinh lao động; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, chi trả chế độ BHXH.

KẾT LUẬN

Chế độ bảo hiểm TNLĐ ở nước ta ra đời từ rất sớm, trải qua quá trình phát triển của đất nước, chế độ bảo hiểm TNLĐ nhiều lần được sửa đổi, bổ sung, đặc biệt là sau khi chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường. Chế độ bảo hiểm TNLĐ đã có vai trò to lớn trong việc đảm bảo đời sống cho NLĐ sau khi bị TNLĐ, góp phần thực hiện an sinh xã hội.

Chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN từ khi ra đời đã khẳng định được vai trò của mình, giúp đỡ những NLĐ trong những hoàn cảnh khó khăn, một phần nào bù đắp cho NLĐ những tổn thất về vật chất cũng như tinh thần, giúp họ nhanh chóng trở lại hòa nhập với cộng đồng. Tuy nhiên, hiện nay chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN vẫn còn tồn tại những bất cập, hạn chế cần phải sửa đổi sao cho phù hợp với thực tế để đảm bảo được quyền và lợi ích cho NLĐ.

Luận văn “*Bảo hiểm tai nạn lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay*” đã tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận về chế độ bảo hiểm TNLĐ trên cơ sở đó phân tích thực trạng chế độ bảo hiểm TNLĐ, đặc biệt là sau khi có Luật BHXH(sửa đổi) và chương quy định riêng về bảo hiểm tai nạn lao động của Luật ATVSLĐ 2015 và đưa ra những giải pháp cần thiết để hoàn thiện chế độ trong thời gian tới. Qua đây, tác giả mong muốn được đóng góp một phần kiến thức nhỏ bé của mình vào việc hoàn thiện chế độ bảo hiểm TNLĐ nói riêng cũng như đối với toàn bộ hệ thống pháp luật lao động nói chung, hướng tới một môi trường lao động an toàn, hiệu quả cho mọi NLĐ và quan hệ lao động ở nước ta trong thời kỳ hội nhập và phát triển.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Báo cáo tổng kết đánh giá thi hành Luật BHXH*, Hà Nội
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), *Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định hướng dẫn một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc*, Hà Nội
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), *Thông tư số 58/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định mức điều chỉnh tiền lương và thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2016) Nghị định số 37/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc
5. Chính phủ(2015) Nghị định 115/2015/NĐ-CP quy định hướng dẫn một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc, Hà Nội
6. Cục An toàn lao động (2014), *Báo cáo về tình hình lao động năm 2014*, Hà Nội.
7. Cục An toàn lao động (2015), *Báo cáo về tình hình lao động năm 2015*, Hà Nội
8. Cục An toàn lao động (2016), *Báo cáo về tình hình lao động năm 2016*, Hà Nội
9. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Hoàng Bích Hồng (2011), *Hoàn thiện chế độ bảo hiểm xã hội tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
11. Quốc hội (2015), *Bộ Luật Tố tụng dân sự*, Hà Nội
12. Quốc hội (2012), *Bộ luật lao động*, Hà Nội.
13. Quốc hội (2014), *Luật bảo hiểm xã hội*, Hà Nội.
14. Quốc hội (2015), *Luật An toàn, vệ sinh lao động*, Hà Nội
15. *Thông tư liên tịch số 14/2005- BLĐTBXH-BYT-LĐLĐVN ngày 28/03/2005*
16. *Thông tư liên tịch số 12/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT ngày 21/05/2012*

17. Tổ chức Lao động quốc tế (1964), *Công ước 121*.
18. Tòa án nhân dân tối cao(2016), Công văn số 105/TANDTC-PC&QLKH ngày 14/04/2016 về việc thi hành luật bảo hiểm xã hội
19. Trung tâm từ điển học (2003), *Từ điển bách khoa toàn thư Việt Nam*, tập 1, Nxb Đà Nẵng.
20. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
21. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội
22. Ts. Trần Hoàng Hải - Ts. Lê Thị Thúy Hương (2011), *Pháp luật an sinh xã hội - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội (2005), *Pháp luật bảo hiểm xã hội của một số nước trên thế giới*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
24. Vũ Tuấn Đạt (2014), *Chế độ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam- thực trạng và giải pháp hoàn thiện*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Luật, Hà Nội.
25. Website:
 - <http://tapchibaohiemxahoi.gov.vn>
 - <http://antoanlaodong.gov.vn>
 - www.baohiemxahoi.gov.vn
 - http://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/newsdetail/lyluan_nghiepvu/19413/news.htm
 - <http://antoanlaodong.gov.vn/catld/pages/chitiettin.aspx?IDNews=1666>