

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

NGUYỄN THỊ MAI ANH

TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số : 8.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. Phạm Thị Thúy Nga

Hà Nội, 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi đã đọc và hiểu về các hành vi vi phạm sự trung thực trong học thuật. Tôi xin cam kết bằng danh dự và cá nhân rằng nghiên cứu này do tôi tự thực hiện và không vi phạm yêu cầu về sự trung thực trong học thuật. Các số liệu nêu trong luận văn là đúng sự thật, có nguồn gốc rõ ràng và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các thông tin nghiên cứu trong luận văn là do tôi tự tìm tòi, nghiên cứu phù hợp với thực tế.

Tác giả

NGUYỄN THỊ MAI ANH

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, tôi xin được gửi lời cảm ơn đến tất cả quý thầy cô đã giảng dạy trong chương trình Cao học luật, những người đã truyền đạt cho tôi những kiến thức hữu ích làm cơ sở cho tôi thực hiện tốt luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn TS. Phạm Thị Thúy Nga đã tận tình hướng dẫn cho tôi trong thời gian thực hiện luận văn. Cô đã hướng dẫn, chỉ bảo cho tôi rất nhiều kinh nghiệm trong thời gian thực hiện đề tài.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn đến các Thầy, cô, lãnh đạo Khoa luật - Học viện Khoa học xã hội (thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam) đã tạo điều kiện cho tôi trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu.

Tôi xin gửi lời biết ơn sâu sắc đến gia đình, bạn bè những người đã luôn bên tôi, động viên và khuyến khích tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn.

Do thời gian có hạn và kinh nghiệm nghiên cứu khoa học chưa nhiều nên luận văn còn nhiều thiếu sót, rất mong nhận được ý kiến góp ý của Thầy/Cô và các bạn học viên để luận văn này có giá trị thực tiễn./.

Hà Nội, tháng 3 năm 2018

Tác giả

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG.....	7
1.1. Khái quát chung về tai nạn lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động.....	7
1.2. Nội dung các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động	14
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG.....	20
2.1. Các đối tượng được xác định là người lao động bị tai nạn lao động.....	20
2.2. Thực trạng nội dung các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay	23
2.3. Thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động	35
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	57
3.1. Quan điểm, định hướng hoàn thiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động.....	57
3.2. Một số kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động	60
KẾT LUẬN.....	73
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	74

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ATLĐ	An toàn lao động
ATVSLĐ:	An toàn, vệ sinh lao động
BLLĐ:	Bộ luật Lao động
ILO:	Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labor Organization)
NLĐ:	Người lao động
NSDLĐ:	Người sử dụng lao động
TNLĐ:	Tai nạn lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

“Lao động” không chỉ là nhân tố quan trọng trong quá trình tiến hóa của loài người mà còn là hoạt động quan trọng nhất của con người. Lao động tạo ra mọi của cải vật chất và các giá trị tinh thần cho xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là một trong những nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước, xã hội, gia đình cũng như cá nhân mỗi người lao động. NSDLĐ muốn mua sức lao động của con người, cần hết sức chú trọng đến yếu tố con người, bởi lẽ con người chính là nguồn cung sức lao động, có chú trọng chăm sóc tốt cho sức khỏe, thể chất cũng như tinh thần cho người lao động (NLĐ) thì họ mới có thể làm việc chất lượng, hiệu quả.

Trong quá trình làm việc, có rất nhiều nguy cơ, rủi ro có thể xảy ra đối với NLĐ. Nhất là trong ngành công nghiệp, nơi có các loại máy móc, môi trường làm việc độc hại, nguy hiểm... có thể phát sinh tai nạn ngoài ý muốn, hoặc gây bệnh cho NLĐ... Những rủi ro này không những gây tổn hại đến sức khỏe, tính mạng của NLĐ, mà còn làm đình trệ sản xuất, gây tổn hại cho NSDLĐ và một phần ảnh hưởng đến cả nền kinh tế. Trong quan hệ lao động, NLĐ luôn là bên yếu thế hơn, bởi họ không nắm giữ tư liệu sản xuất, hơn nữa số lượng NLĐ trong xã hội luôn ở mức nhiều hơn nhu cầu sử dụng lao động nên họ dễ dàng bị thay thế, bị chèn ép. Nhận thức sâu sắc được vấn đề này, các nhà làm luật trên thế giới nói chung và các nhà làm luật Việt Nam nói riêng đều hết sức chú trọng xây dựng một hệ thống pháp luật hoàn thiện nhằm bảo vệ tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của những NLĐ bị tai nạn lao động (TNLĐ). Các công ước quốc tế về bảo vệ NLĐ hình thành và được sự gia nhập của nhiều quốc gia trên thế giới như công ước số 121 năm 1964 về trợ cấp TNLĐ; công ước số 155 năm 1981 về An toàn và vệ sinh lao động; công

ước số 174 năm 1993 về phòng ngừa những TNLĐ nghiêm trọng; công ước số 187 năm 2006 về cơ chế thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động...

Ở Việt Nam, Nhà nước ta cũng chú trọng đến quyền nhân thân của NLĐ từ rất sớm, ngay từ sắc lệnh số 29/SL ngày 12 tháng 3 năm 1947 của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quy định về vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đến bộ luật lao động đầu tiên của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là Bộ luật Lao động năm 1994 (được sửa đổi các năm 2002, 2006, 2007) và hiện hành là Bộ luật lao động 2012, tất cả đều quy định hết sức chặt chẽ và cụ thể về các vấn đề đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động. NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp các trang thiết bị bảo hộ lao động, lập phương án bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, và có các nghĩa vụ tài chính cần thiết khi xảy ra TNLĐ... Tất cả những quy định này nhằm một mục tiêu cụ thể, đó là bảo vệ tối đa quyền và lợi ích của NLĐ. Ngoài ra, pháp luật cũng đặt ra những chế tài cụ thể để xử lý những trường hợp không tuân thủ pháp luật trong vấn đề này. Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực hiện các trách nhiệm của NSDLĐ trong việc phòng ngừa và khắc phục hậu quả TNLĐ vẫn chưa thực sự hiệu quả, cũng bởi một phần do cơ chế quản lý, kiểm soát của nhà nước ta hiện tại còn nhiều bất cập, các chế tài xử phạt chưa đủ sức răn đe, hơn nữa nhận thức của phần đông NLĐ về quyền và lợi ích của mình chưa đầy đủ. Xuất phát từ lý do trên, học viên xin được lựa chọn đề tài: “***Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay***” làm đề tài Luận văn của mình với mong muốn thông qua việc tìm hiểu và phân tích các quy định cụ thể của pháp luật để đưa ra một vài nhận định cũng như đề xuất phương hướng hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả của việc thực thi pháp luật trên thực tiễn.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Luận văn nghiên cứu quy định pháp luật lao động trong nước và một số quốc gia trên thế giới về vấn đề trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ khi xảy ra vấn đề TNLĐ. Trên thực tế, số lượng các bài viết, công trình nghiên cứu về nội dung này tuy có nhưng không nhiều, các công trình nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở những bài viết tạp chí hay luận văn thạc sĩ ở một số khía cạnh khác nhau xoay quanh vấn đề TNLĐ như: Luận văn thạc sĩ với đề tài: “Chế độ tai nạn lao động -Thực trạng và giải pháp hoàn thiện” của Phạm Thị Phương Loan, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2011; Luận văn thạc sĩ với đề tài: “*Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp hoàn thiện*” của Vũ Tuấn Đạt, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2014; Bài viết: “*Vấn đề bồi thiệt hại do bị tai nạn lao động*” của tác giả Đỗ Ngân Bình đăng trên Tạp chí Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 6/2000;...; Bài viết: “*Tiêu chí của pháp luật bồi thường tai nạn lao động*” của tác giả Lê Kim Dung đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Số 5/2011; Bài viết: “*Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về tai nạn lao động theo quy định của pháp luật hiện hành*” của Nguyễn Thị Bích đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân. Số 23/2017;...Các công trình nghiên cứu này đã đề cập đến những khía cạnh khác nhau có liên quan nhất định về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ khi xảy ra TNLĐ, tuy nhiên các công trình nghiên cứu về vấn đề này còn tương đối hạn chế cả về số lượng cũng như tính mới. Đồng thời những đề tài khoa học được nghiên cứu trực tiếp về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ hiện tại chưa thực sự phổ biến. Hơn nữa phần lớn các công trình nghiên cứu trước đây đã có những “độ trễ” nhất định bởi quá trình thay đổi pháp luật diễn ra liên tục, đặc biệt khi Quốc hội ban hành Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

Để phù hợp với quy định pháp luật hiện hành, đồng thời cung cấp một góc nhìn khái quát đối với vấn đề trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ khi xảy ra TNLĐ, Luận văn đi sâu phân tích các quy định hiện hành của Bộ luật lao động 2012, Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015, các văn bản hướng dẫn và pháp luật một số quốc gia khác để có cái nhìn khái quát nhất, đánh giá được ưu, nhược điểm và rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của Luận văn trước hết là nhằm làm sáng tỏ các vấn đề lý luận về TNLĐ và trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ; đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ; từ đó đề xuất một số phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

Luận văn có nhiệm vụ nghiên cứu các vấn đề sau:

- Làm rõ hơn một số vấn đề chung về TNLĐ và trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ như: Khái niệm, đặc điểm TNLĐ, NLĐ bị TNLĐ, trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ; nội dung pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ.

- Phân tích, đánh giá các quy định pháp luật hiện hành về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ, chỉ ra những vướng mắc, bất cập trong thực tiễn thực hiện.

- Chỉ ra các quan điểm, định hướng thực hiện pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ. Trên cơ sở đó luận văn đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các quy định hiện hành của pháp luật lao động Việt Nam về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ. Trong một

mức độ nhất định, Luận văn có đề cập đến một số quy định của tổ chức lao động thế giới (ILO) và pháp luật lao động của một số nước về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lenin và các quan điểm, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta về trách nhiệm của NSDLĐ đối với vấn đề TNLĐ. Để làm rõ vấn đề nghiên cứu, Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu truyền thống như phương pháp lịch sử, phương pháp phân tích khi đánh giá quy định pháp luật, liên hệ với quy định hiện hành và quy định trước đây của pháp luật lao động, phương pháp thống kê, phương pháp tổng hợp, phương pháp so sánh được sử dụng triệt để khi nghiên cứu tình hình TNLĐ trên thực tiễn hiện nay...

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

Các nghiên cứu, đánh giá, đề xuất trong Luận văn này góp phần làm rõ nội dung, những thành tựu và hạn chế trong các quy định pháp luật lao động Việt Nam về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ đồng thời đánh giá tình hình thực thi các quy định trên trong thực tế tại các đơn vị. Luận văn đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và một số biện pháp bảo đảm thực thi các quy định của pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ trên thực tế.

Luận văn này có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho việc học tập, nghiên cứu khoa học cho người học, những nhà sử dụng lao động, và những NLĐ cần tìm hiểu về pháp luật lao động về trách nhiệm của NSDLĐ đối với vấn đề TNLĐ.

7. Cơ cấu của luận văn

Luận văn gồm có ba phần: phần Mở đầu, phần Nội dung và phần Kết luận. Trong đó, phần Nội dung kết cấu gồm có 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề chung về tai nạn lao động và pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

Chương 2: Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện nay về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

Chương 3: Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động ở Việt Nam hiện nay.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát chung về tai nạn lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

1.1.1. Khái niệm tai nạn lao động

1.1.1.1. Định nghĩa tai nạn lao động

Theo Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam, TNLĐ được hiểu là tai nạn bất ngờ xảy ra do lao động hay trong quá trình lao động, có thể gây tử vong hoặc gây cho cơ thể tổn thương hoặc một rối loạn chức năng vĩnh viễn hay tạm thời [1, tr.75]. Có rất nhiều loại TNLĐ: ngã, đụng dập, điện giật, cháy, bỏng, các trường hợp nhiễm hóa chất cấp tính do sự cố ... Có thể thấy cách định nghĩa này của Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam tập trung vào tính không lường trước của TNLĐ, hậu quả gây ra cho sức khỏe con người và nguyên nhân dẫn đến TNLĐ.

Từ điển Sức khỏe môi trường và nghề nghiệp Lewis định nghĩa: TNLĐ là một sự kiện không được lập kế hoạch, không biết trước và không mong muốn có thể hoặc gây thiệt hại về thể chất và/hoặc phá hủy tài sản; hoặc bất kỳ sự kiện nào không mong muốn gây trở ngại hoặc cản trở quy trình sản xuất hoặc một quá trình [31, tr.78]. Từ điển Lewis khi định nghĩa về TNLĐ đã tập trung vào ý chí của các chủ thể khi TNLĐ xảy ra – “không mong muốn” và “không biết trước”, đồng thời cách định nghĩa này làm rõ hậu quả gây ra từ TNLĐ, có thể là thiệt hại cho con người hoặc tài sản, thiệt hại này có thể là thiệt hại thực tế hoặc “đe dọa” gây thiệt hại, thiệt hại này tác động trực tiếp tới quá trình làm việc và sản xuất.

Trong các văn bản pháp lý của Việt Nam, cụ thể theo quy định tại Khoản 1 Điều 142 BLLĐ năm 2012, cùng với đó, tại khoản 8 Điều 3 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 cũng đưa ra định nghĩa thống nhất về TNLĐ giống quy định tại Khoản 1 Điều 142 BLLĐ 2012, theo đó: *“Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động”*.

Tuy có nhiều cách định nghĩa khác nhau về TNLĐ nhưng nhìn chung đều thống nhất cách hiểu TNLĐ là những tai nạn xảy ra bất ngờ, con người không thể dự báo trước về không gian và thời gian, gắn với quá trình làm việc của NLĐ trong một khoảng thời gian và không gian cụ thể, để lại hậu quả chết người hoặc làm tổn thương, hủy hoại chức năng hoạt động bình thường của một bộ phận nào đó trên cơ thể NLĐ. Có thể nói, so với quan điểm của thế giới thì cách định nghĩa về TNLĐ của Việt Nam trong văn bản pháp lý đã khá đầy đủ, chính xác và rõ ràng.

1.1.1.2. Đặc điểm của tai nạn lao động

Trong phạm vi Luận văn này, phạm vi xem xét TNLĐ và NLĐ bị TNLĐ đặt trong quan hệ lao động làm công, ăn lương nên có thể xác định TNLĐ có những đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, người bị TNLĐ phải là NLĐ làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cho cá nhân; người thử việc, người học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ. Theo quy định tại khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2012: *“NLĐ là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và làm việc theo hợp đồng lao động được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ”*. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau: hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng

lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng (Điều 22 BLLĐ). Hình thức của hợp đồng lao động được thể hiện bằng văn bản hoặc bằng lời nói (Điều 16 BLLĐ).

Thứ hai, hậu quả do TNLĐ gây ra làm ảnh hưởng tới các bộ phận, chức năng của cơ thể NLĐ như tổn thương gây ra gãy tay, gãy chân, mù mắt... hoặc bản thân NLĐ tử vong. Ngoài ra, TNLĐ còn có thể dẫn tới sự thiệt hại về của cải, vật chất của NSDLĐ như sập nhà, hỏng máy móc, thiết bị... Có thể thấy rằng hậu quả của TNLĐ là những rủi ro mà NSDLĐ và NLĐ đều không mong muốn xảy ra. Việc xảy ra TNLĐ ảnh hưởng trực tiếp tới sức khỏe, tính mạng của NLĐ, mở rộng ra đó là ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh của đơn vị sử dụng lao động.

Thứ ba, địa điểm xảy ra TNLĐ thường được xác định tại một trong ba nơi: (1) tại nơi làm việc theo quy định và thỏa thuận trong hợp đồng lao động; (2) ngoài nơi làm việc theo yêu cầu của NSDLĐ; (3) trên tuyến đường đi và về hợp lý từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại

. Việc xác định địa điểm xảy ra TNLĐ là căn cứ quan trọng để NSDLĐ cũng như cơ quan chức năng có thẩm quyền thực hiện các trách nhiệm của mình. Việc xác định địa điểm xảy ra TNLĐ có yếu tố gắn với việc thực hiện công việc mà NSDLĐ giao cho mang tính chất tiên quyết, trên cơ sở tình hình thực tế thì địa điểm này có thể xác định một cách linh hoạt như trên tuyến đường đi và về hợp lý từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại. Điều này góp phần bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho NLĐ khi xảy ra các sự kiện TNLĐ không mong muốn.

Thứ tư, thời gian xảy ra TNLĐ được xác định gắn liền với địa điểm xảy ra TNLĐ, đó là trong giờ làm việc hoặc ngoài giờ làm việc. Việc xác định “*trong giờ làm việc*” căn cứ vào sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ trên cơ sở quy định của pháp luật, quy định của thỏa ước lao động tập thể (nếu có),

hoặc trong nội quy lao động. Thời giờ làm việc có thể là ban ngày hoặc ban đêm, không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần [40, tr.79], chưa kể thời gian làm thêm khác (nếu có). Thời giờ làm việc cũng được xác định đối với các loại thời giờ như: nghỉ giải lao theo tính chất của công việc, nghỉ cần thiết trong quá trình lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người, thời giờ nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh [20, tr.77]...Thời gian xảy ra tai nạn cũng được tính là thời điểm xảy ra TNLĐ là thời gian ngoài giờ làm việc khi NLĐ đang làm công việc theo yêu cầu của NSDLĐ và thời điểm NLĐ bị tai nạn khi đang trên đường đi làm hoặc đang trên đường về trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý [20, tr.77].

Thứ năm, TNLĐ xảy ra do sự tác động bởi những yếu tố nguy hiểm, độc hại trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ mà NSDLĐ giao. Bên cạnh đó, trường hợp NLĐ bị tai nạn khi đang làm việc do tác động bởi những yếu tố khách quan, không phải do công việc gây ra như lũ lụt, động đất, hỏa hoạn... cũng được coi là TNLĐ, miễn là tai nạn xảy ra khi họ đang làm nhiệm vụ và thực hiện công việc theo yêu cầu của NSDLĐ, không nhất thiết tai nạn đó phải do chính công việc họ đang thực hiện gây nên.

Như vậy, có thể nói dấu hiệu quan trọng nhất để xác định TNLĐ là tai nạn đó luôn gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ của NLĐ. Chỉ được coi là TNLĐ khi tai nạn đó xảy ra trong quá trình NLĐ thực hiện các nghĩa vụ lao động được pháp luật quy định; theo nội quy, quy chế của đơn vị sử dụng lao động hoặc theo sự thỏa thuận của hai bên trong thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động... Những trường hợp khác đều được coi là tai nạn rủi ro và từ đó việc giải quyết tai nạn đặt ra đối với NLĐ sẽ được thực hiện với những quyền lợi và chế độ khác.

1.1.2. Nguyên nhân tai nạn lao động

Trong quá trình làm việc, có rất nhiều rủi ro tiềm ẩn có thể gây ra TNLD cho NLĐ. Với sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, các loại máy móc thay thế sức lao động của con người ngày càng nhiều; môi trường lao động ngày càng đa dạng và phức tạp. Về mặt tiêu cực, điều này làm tăng các yếu tố nguy hiểm, độc hại cho NLĐ. Bởi NLĐ là những người trực tiếp tiếp xúc với các loại máy móc, tiếng ồn; làm việc trong môi trường nhiều khói bụi, nhiều chất độc hại... Thực tế cũng cho thấy trong số liệu thống kê của ILO cứ mỗi 15 giây lại có một NLĐ chết vì tai nạn liên quan đến lao động hay bệnh nghề nghiệp; mỗi 15 giây lại có 153 NLĐ bị tai nạn liên quan đến lao động. Mỗi ngày có tới 6300 người chết vì nguyên nhân TNLD hoặc bệnh nghề nghiệp, nghĩa là nhiều hơn 2,3 triệu người trong một năm [48, tr.80]. TNLD và bệnh nghề nghiệp có thể xảy ra với bất cứ ai, bất cứ lúc nào bởi các nguyên nhân sau đây:

Nguyên nhân kỹ thuật: các thao tác kỹ thuật không đúng, không thực hiện nghiêm chỉnh các quy định về kỹ thuật an toàn, sử dụng máy móc không đúng đều có thể dẫn đến TNLD. Ngoài ra, việc các máy móc, thiết bị bị hư hỏng, các trang thiết bị bảo hộ bị hỏng hoặc không đáp ứng được tiêu chuẩn chất lượng cũng là một trong những nguyên nhân phổ biến. Trong những môi trường làm việc yêu cầu hệ thống che chắn, hệ thống tín hiệu, cơ cấu an toàn... nếu những yếu tố này không được đảm bảo thì nguy cơ TNLD cũng rất lớn.

Nguyên nhân tổ chức: TNLD có thể xảy ra do NLĐ không được hướng dẫn đầy đủ về công việc được giao từ phía người quản lý, sử dụng lao động; sử dụng NLĐ không đúng nghề nghiệp và trình độ nghiệp vụ của họ; hoặc thiếu giám sát và giám sát kỹ thuật không đầy đủ, làm các công việc không đúng quy tắc an toàn lao động, vệ sinh lao động; hoặc vi phạm chế độ lao động.

Nguyên nhân vệ sinh môi trường: Đây là nhóm nguyên nhân chủ yếu gây ra các bệnh nghề nghiệp và phần nào là nguyên nhân gây TNLĐ. Đối với nhóm nguyên nhân này, môi trường không khí bị ô nhiễm hơi, khí độc, có tiếng ồn và rung động mạnh; nơi làm việc có ánh sáng không đủ hoặc ánh sáng quá mạnh đối với mắt thường; không thực hiện nghiêm chỉnh các yêu cầu về vệ sinh lao động... đều có thể gây TNLĐ.

1.1.3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

Khi TNLĐ xảy ra, một trong những nội dung quan trọng đó là việc giải quyết TNLĐ đó. Giải quyết TNLĐ được hiểu là việc các chủ thể thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ của mình khi có TNLĐ xảy ra, với mục đích đảm bảo quyền lợi của NLĐ bị ảnh hưởng do TNLĐ, hạn chế thấp nhất hậu quả xảy ra cho các bên trong quan hệ lao động và bên thứ ba, đồng thời để Nhà nước thực hiện chức năng quản lý Nhà nước trong lĩnh vực lao động.

Để giải quyết TNLĐ, trước hết, cần xác định được tai nạn xảy ra có là tai nạn lao động hay không, với những biểu hiện và đặc điểm về người bị nạn, về hậu quả của tai nạn, về địa điểm, thời gian xảy ra tai nạn và nguyên nhân dẫn tới tai nạn. Khi xác định được tai nạn xảy ra là tai nạn lao động, quá trình giải quyết luôn cần sự tham gia của nhiều chủ thể với từng vai trò và trách nhiệm khác nhau. Cụ thể:

Trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ khi xảy ra TNLĐ:

- Sơ cứu, cấp cứu kịp thời: NSDLĐ phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu NLĐ, tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị NLĐ bị TNLĐ;
- Thanh toán các chi phí điều trị cho người bị TNLĐ: NSDLĐ có trách nhiệm thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho NLĐ bị TNLĐ;

- Trả đủ tiền lương trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động: Việc bảo đảm tiền lương cho NLĐ trong thời gian này có ý nghĩa rất quan trọng, giúp NLĐ bảo đảm cuộc sống của bản thân và gia đình họ.

- NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường cho NLĐ bị TNLĐ theo quy định của pháp luật hoặc trợ cấp cho NLĐ bị TNLĐ do lỗi của chính họ;

- NSDLĐ còn có trách nhiệm giới thiệu để NLĐ bị TNLĐ được giám định y khoa, đồng thời sắp xếp công việc phù hợp sức khỏe NLĐ sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc;

- NSDLĐ có trách nhiệm lập hồ sơ hưởng chế độ về TNLĐ từ quỹ bảo hiểm TNLĐ theo quy định của pháp luật.

Bên cạnh đó, một số trách nhiệm có liên quan của NSDLĐ khi xảy ra TNLĐ đó là phải thành lập Đoàn điều tra về TNLĐ; xác định yếu tố lỗi của NLĐ trong việc xảy ra TNLĐ, là cơ sở để bồi thường hoặc trợ cấp cho NLĐ. Đồng thời, NSDLĐ phải thực hiện việc khai báo, lập hồ sơ vụ tai nạn lao động, thống kê, báo cáo về TNLĐ [22, tr.77]. Với những vụ TNLĐ chết người hoặc tai nạn nặng phải giữ nguyên hiện trường; cung cấp tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn theo yêu cầu của Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp trên; đồng thời thanh toán các khoản chi phí phục vụ cho việc điều tra TNLĐ [25, tr.77]. Trong trường hợp có khiếu nại, tố cáo đối với quyết định, hành vi của NSDLĐ, chính chủ thể này sẽ giải quyết lần đầu đối với khiếu nại, tố cáo đó.

Với tính chất nghiêm trọng của TNLĐ xảy ra đối với NLĐ mà các cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan như cơ quan bảo hiểm, cơ quan có thẩm quyền liên quan khác cũng có những trách nhiệm nhất định trong quá trình giải quyết hậu quả TNLĐ xảy ra đối với NLĐ. Tuy nhiên, nội dung này không nằm trong phạm vi nghiên cứu của Luận văn, chính vì vậy chúng tôi không đề cập cụ thể ở đây.

1.2. Nội dung các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

Pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ được xây dựng và nghiên cứu với những nội dung cơ bản sau:

- Trách nhiệm về sơ cứu, cấp cứu NLĐ bị TNLĐ, thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho NLĐ bị TNLĐ: NSDLĐ còn có trách nhiệm trả chi phí sơ cứu, cấp cứu kịp thời; thanh toán các chi phí điều trị; trả đủ tiền lương trong thời gian điều trị cho NLĐ; khai báo, lập hồ sơ vụ TNLĐ; thanh toán các khoản chi phí phục vụ cho việc điều tra tai nạn lao động; thành lập Đoàn điều tra về tai nạn lao động cấp cơ sở; giải quyết khiếu nại của NLĐ đối với quyết định, hành vi của mình... Theo ILO, về các chế độ mà NLĐ bị TNLĐ sẽ được hưởng, gồm: chăm sóc sức khỏe và các trợ cấp đi kèm 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 năm 1964); 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 năm 1964). Quyền được hưởng trợ cấp không phụ thuộc vào thời gian làm việc, thời gian đóng bảo hiểm. Trợ cấp được trả trong suốt thời gian hưởng: trong trường hợp mất khả năng lao động thì không cần trả trợ cấp bằng tiền mặt trong 3 ngày đầu tiên nếu luật pháp của một nước thành viên quy định một khoảng thời gian chờ hưởng trợ cấp vào ngày Công ước này có hiệu lực, nhưng nước đó phải trình bày lý do thực hiện điều khoản này vào báo cáo Công ước nộp cho Tổ chức Lao động quốc tế theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức hoặc khi nước thành viên đó thực hiện một tuyên bố ngoại lệ. Công ước 121 năm 1964 cũng quy định cụ thể quyền khiếu nại của NLĐ trong trường hợp bị từ chối trợ cấp hoặc chất lượng, số lượng trợ cấp không đúng quy định (Điều 23 Công ước).

Có thể thấy hệ thống pháp luật của ILO liên quan đến trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ là tương đối đầy đủ, hoàn chỉnh, góp phần giúp NLĐ có được cơ sở pháp lý mang tầm vóc quốc tế trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình.

- Trả lương cho NLĐ bị TNLĐ phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động; bồi thường, trợ cấp cho NLĐ bị TNLĐ

Quy định về trách nhiệm của NSDLĐ về việc bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động cho NLĐ. Theo ILO, về đối tượng được hưởng chế độ TNLĐ: Là người lao động, bao gồm cả công chức, người học việc. Điều 3 Công ước 155 năm 1981 có nêu “người lao động” bao gồm tất cả những người đang được sử dụng, kể cả công chức; Công ước 121, Điều 4 quy định “*Luật pháp quy định quốc gia về trợ cấp TNLĐ cần bảo vệ tất cả NLĐ kể cả những người học việc trong khu vực tư nhân và nhà nước, bao gồm các hợp tác xã và khi NLĐ chính trong gia đình chết thì phải quy định rõ những người được hưởng trợ cấp*”. Như vậy, phạm vi áp dụng chế độ trợ cấp TNLĐ cho người lao động theo ILO là rất rộng, bao gồm tất cả NLĐ, không phân biệt NLĐ đó đang làm việc cho doanh nghiệp nhà nước hay tư nhân, cá nhân hay tổ chức. Tuy nhiên Công ước cũng có sự linh hoạt đối với những quốc gia thành viên có hệ thống kinh tế và y tế chưa phát triển đầy đủ có thể đề cập trong tuyên bố phê chuẩn Công ước áp dụng ngoại lệ đối với một số điều khoản hoặc đối với NLĐ trên biển và công chức trong trường hợp quốc gia đó phải bảo đảm quyền lợi tối thiểu của nhóm NLĐ đó tương đương với chế độ quy định trong Công ước.

Về điều kiện hưởng trợ cấp TNLĐ: Theo Công ước 121 năm 1964, người lao động bị TNLĐ được hưởng trợ cấp TNLĐ khi thuộc một trong các trường hợp sau: (1) tình trạng sức khỏe kém; (2) 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; (3) 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; (4) người trong gia đình mất đi sự hỗ trợ do NLD chính chết [44, tr.79]. Trong đó Điều 7 Công ước cũng nêu: mỗi nước thành viên phải đưa ra định nghĩa về TNLD, trong đó nêu các điều kiện để tai nạn giao thông được coi là TNLD.

Theo đó, tùy vào việc xác định yếu tố lỗi của NLD, NSDLĐ sẽ có trách nhiệm chi trả bồi thường hoặc trợ cấp cho họ. Cơ quan BHXH tùy từng trường hợp, có trách nhiệm chi trả các khoản trợ cấp: trợ cấp một lần, trợ cấp hàng tháng, trợ cấp phục vụ, trợ cấp một lần khi chết do TNLD.

- Trách nhiệm giới thiệu để NLD bị TNLD được giám định y khoa
- Trách nhiệm sắp xếp công việc phù hợp sức khỏe NLD sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc
- Trách nhiệm lập hồ sơ hưởng chế độ về TNLD từ quỹ bảo hiểm TNLD theo quy định pháp luật: Theo pháp luật Thái Lan: Về đối tượng được giải quyết chế độ TNLD: Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội Thái Lan thì đối tượng được giải quyết chế độ TNLD là tất cả NLD được thuê mướn làm việc thường xuyên, làm việc tạm thời, làm việc thay thế, làm việc theo mùa vụ hay theo từng công việc cụ thể có hợp đồng hoặc không có hợp đồng ở độ tuổi không quá 60.

Quyền lợi của NLD bị TNLD: được bồi thường ở tất cả các mức thương tật, được trả các chi phí về y tế; được hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng khi bị thương tật tạm thời hoặc bị thương tật vĩnh viễn; được hưởng các dịch vụ phục hồi chức năng bao gồm điều trị y tế, mổ, nằm viện; được đào tạo nghề; được bồi thường khi bị chết bao gồm tiền mai táng phí, trợ cấp một lần và thân nhân người bị TNLD nhận trợ cấp hàng tháng. Người lao

động không được bồi thường trong trường hợp xảy ra TNLĐ do bị ngộ độc hoặc say rượu do bản thân hoặc do cố ý tự sát hoặc do cầu thả vô ý thức.

Có thể thấy ưu điểm của việc giải quyết TNLĐ theo pháp luật Thái Lan là: việc bồi thường TNLĐ sẽ do quỹ BHXH chi trả trên cơ sở đóng góp của NSDLĐ tại các doanh nghiệp có sử dụng từ 10 lao động trở lên, điều này có ý nghĩa chia sẻ rủi ro giữa các doanh nghiệp, đảm bảo cho NLĐ được bồi thường mà không phụ thuộc vào NSDLĐ, việc bồi thường diễn ra nhanh chóng, ngoài ra quỹ này còn có cơ chế đầu tư trở lại cho doanh nghiệp để cải thiện điều kiện lao động nhằm phòng ngừa và ngăn chặn TNLĐ.

Tuy nhiên, pháp luật Thái Lan khi quy định về vấn đề này còn hạn chế khi chỉ bảo vệ những NLĐ bị TNLĐ mà lỗi do NSDLĐ, nếu tai nạn xảy ra do lỗi của NLĐ thì họ không được giải quyết chế độ, điều này khiến những NLĐ không may để xảy ra tai nạn sẽ gặp phải rất nhiều khó khăn [51,tr.80].

Theo pháp luật CHLB Đức: Pháp luật về giải quyết TNLĐ của Đức chủ yếu dựa trên những quy định tại Luật bảo hiểm năm 1911, sửa đổi bổ sung năm 1993. Cụ thể quy định như sau:

Về đối tượng được giải quyết chế độ TNLĐ: Là tất cả NLĐ, kể cả NLĐ bị tai nạn trên đường đi làm, dọc đường giữa các phân xưởng, giữa nơi ở và nơi làm việc. Trường hợp tai nạn có chủ ý, mưu tính trước sẽ không được áp dụng giải quyết chế độ TNLĐ [52,tr.80].

Quyền lợi của NLĐ bị TNLĐ: Được trả tiền điều trị bằng 80% số tiền kiếm được và tối đa bằng số tiền công thuần túy của người bị nạn; được trợ cấp tiền trong thời gian thích nghi lại với nghề nghiệp, gọi là “tiền quá độ” hoặc trường hợp người đó không còn khả năng làm việc hoặc không đi làm được; được trợ cấp thương tật nếu sau 13 tuần khả năng lao động của NLĐ bị tai nạn giảm ít nhất 20%, còn nếu không còn đủ khả năng lao động thì sẽ được đền bù tiền “trợ cấp thương tật đầy đủ” có giá trị bằng 2/3 số tiền kiếm

được trong một năm lao động; người bị nạn có ít nhất một con được nhận số tiền quá độ bằng 80% tiền công và nếu nuôi vợ hoặc chồng không đi làm thì tiền quá độ là 70% đến tối đa là số tiền công thuần túy; được thanh toán tiền tuất, tiền trợ cấp cho thân nhân người chết; được hưởng các biện pháp trợ cấp nghề nghiệp nhằm khôi phục lại nghề, đặc biệt đảm bảo chi phí cho việc bồi dưỡng, đào tạo NLĐ để thích nghi lại với công việc.

Cũng giống như Thái Lan, Đức thành lập một Quỹ riêng để giải quyết các chế độ cho người lao động bị TNLĐ thay cho NSDLĐ, như vậy việc bồi thường, trợ cấp sẽ được thực hiện thuận lợi, nhanh chóng hơn, hạn chế rủi ro cho NLĐ trong trường hợp NSDLĐ trốn tránh nghĩa vụ hoặc gặp khó khăn về tài chính, không hoặc chậm giải quyết chế độ cho NLĐ.

Ngoài ra quỹ còn có cơ chế đầu tư trở lại cho doanh nghiệp để cải thiện điều kiện lao động. Điều này sẽ giúp các doanh nghiệp tích cực và chủ động tham gia cũng như đóng góp vào Quỹ thay vì tìm cách trốn tránh nghĩa vụ. Mức tiền mà NSDLĐ phải đóng vào quỹ khá thấp, chỉ chiếm 0,2-2% quỹ lương của doanh nghiệp, bảo đảm không làm ảnh hưởng tới chế độ tài chính của doanh nghiệp dù đó là doanh nghiệp lớn hay nhỏ, đồng thời NLĐ lại được hỗ trợ đầy đủ ở tất cả các mặt.

Điểm nổi bật của quy định về TNLĐ của Đức là Quỹ bảo hiểm TNLĐ được thành lập theo ngành nghề, đặt dưới sự điều chỉnh của Hiệp hội, hiện nay ở Đức có khoảng 111 Hiệp hội chuyên ngành. Những Hiệp hội này được đặt dưới hình thức công ty dịch vụ công, hoạt động trên nguyên tắc tự chủ về tài chính và tổ chức, có vai trò giám sát, kiểm tra công tác an toàn lao động của các doanh nghiệp. Việc tổ chức theo mô hình như thế này sẽ có ưu điểm trong việc huy động vốn và quản lý dễ dàng hơn.

Tuy nhiên, mô hình giải quyết TNLĐ của Đức cũng có một số hạn chế, đó là Hiệp hội chuyên ngành do các doanh nghiệp thành lập nên, trong đó có

cả Hiệp hội công nghiệp, nông nghiệp... Do đó không phải thành viên Hiệp hội nào cũng có kiến thức pháp luật đúng đắn, đầy đủ nên việc xác định đâu là TNLD, đâu là tai nạn rủi ro nhiều khi còn nhầm lẫn, dẫn đến áp dụng sai chế độ cho người bị nạn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong chương 1 của Luận văn, một số vấn đề chung về TNLD và trách nhiệm của NSDLĐ khi TNLD xảy ra đối với NLĐ đã được tập trung làm rõ. Bên cạnh đó, những nội dung cơ bản điều chỉnh pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ khi xảy ra TNLD cũng được đưa vào phân tích, liên hệ trên cơ sở mối quan hệ với pháp luật của một số quốc gia trên thế giới, đây cũng chính là những nội dung cơ sở để vận dụng kinh nghiệm hoàn thiện pháp luật Việt Nam trong thời gian tới mà tác giả sử dụng trong các chương sau của Luận văn.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG

2.1. Các đối tượng được xác định là người lao động bị tai nạn lao động

Bộ luật lao động năm 2012 đưa ra cách hiểu về NLD: là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động (khoản 1 Điều 3). Từ đó, bộ luật đưa ra định nghĩa về chủ thể NSDLĐ, được xác định gồm: doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động (khoản 2 Điều 3).

Thông tư số 04/2015/TT-BLĐTBXH ngày 02/02/2015 hướng dẫn thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp và chi phí y tế của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã liệt kê các chủ thể sử dụng lao động mà khi NLD làm việc cho những nhóm chủ thể này sẽ được xác định thuộc đối tượng giải quyết TNLD, cụ thể gồm: Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân; Các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác; Các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế; Hợp tác xã; Các cơ quan, tổ chức nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế có trụ sở đóng trên lãnh thổ Việt Nam; Các tổ chức, cá nhân khác có sử dụng lao động.

Như vậy, rõ ràng với quy định của pháp luật lao động hiện hành, đối tượng được giải quyết TNLD đã được mở rộng về mặt phạm vi so với tinh thần của pháp luật lao động giai đoạn trước; theo đó, với quy định mới, những

NLĐ làm việc cho cá nhân cũng là chủ thể được giải quyết TNLĐ nếu có sự kiện xảy ra.

Bên cạnh đó, tại Nghị định số 115/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 11/11/2015 quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về bảo hiểm xã hội bắt buộc, quy định người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài NLĐ cũng sẽ được hưởng chế độ TNLĐ từ bảo hiểm xã hội nếu có sự kiện rủi ro xảy ra. Quy định này sẽ bảo vệ một cách tốt hơn lợi ích chính đáng của NLĐ, mở rộng chủ thể NLĐ được giải quyết và đảm bảo quyền lợi cho họ nếu bị TNLĐ khi làm việc bên ngoài lãnh thổ Việt Nam vẫn được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

Một điểm thay đổi quan trọng khác của pháp luật lao động khi quy định về đối tượng được coi là NLĐ được NSDLĐ thực hiện trách nhiệm khi xảy ra TNLĐ được ghi nhận tại Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Theo đó, Luật BHXH 2014 đã mở rộng đối tượng áp dụng chế độ TNLĐ đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng từ ngày 01/01/2018 cũng sẽ là chủ thể được giải quyết chế độ TNLĐ. Luật ATVSLĐ 2015 cũng thể hiện một bước tiến khi đưa chủ thể NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động là chủ thể được tham gia và hưởng bảo hiểm TNLĐ theo hình thức tự nguyện [41, tr.79].

Tại văn bản luật này cũng đưa ra những trường hợp loại trừ việc hưởng chế độ TNLĐ của NLĐ mà pháp luật lao động chưa từng quy định trước đó, đó là khi NLĐ bị TNLĐ từ một trong những nguyên nhân: 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 NLĐ cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân; do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.

Có thể nói, với những sửa đổi và bổ sung mang tính cơ bản, khác biệt quan trọng trong quy định về xác định chủ thể được giải quyết chế độ TNLĐ của pháp luật lao động hiện hành đã cho thấy sự tiến bộ trong lập pháp, những thay đổi cần thiết, không chỉ phù hợp với yêu cầu của thực tế xã hội, của quan hệ lao động, bảo vệ tốt hơn quyền lợi của những NLĐ mà còn là sự sửa đổi giúp pháp luật Việt Nam phù hợp hơn với pháp luật quốc tế, với những Công ước mà Việt Nam đã tham gia. Những bổ sung, sửa đổi này bảo đảm cho công tác tổ chức thực hiện giải quyết TNLĐ hạn chế vướng mắc, đồng thời, bảo đảm tính công bằng cho đối tượng hưởng chế độ.

* Quy định điều kiện được xác định là tai nạn lao động

Việc quy định những chủ thể NLĐ để xác định thuộc đối tượng được giải quyết chế độ TNLĐ có thể gọi là điều kiện “cần”, để họ được giải quyết theo chế độ TNLĐ còn phải xét tới điều kiện “đủ”. Đó là điều kiện để xác định tai nạn xảy ra đối với những NLĐ đó là tai nạn lao động.

Tùy thuộc vào mục đích điều chỉnh của Nhà nước, các trường hợp được xác định là TNLĐ ở từng thời kỳ có sự khác biệt. 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 TNLĐ được xác định rất rộng. Ngoài những trường hợp NLĐ bị tai nạn 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 TNLĐ và được hưởng chế độ như NLĐ bị TNLĐ. Quy định này của Nhà nước, xét về phương diện khoa học là chưa phù hợp. Hiện nay pháp luật đã có những điều chỉnh và xác định phạm vi giải quyết chế độ hợp lý hơn.

Theo quy định của những văn bản pháp luật lao động hiện hành chỉ có quy định tại Điều 142 BLLĐ và khoản 8 Điều 3 Luật ATVSLĐ 2015 thống nhất đưa ra điều kiện để xác định một tai nạn xảy ra là TNLĐ, đó là tai nạn này phải xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công

việc, nhiệm vụ lao động. Nghị định số 39/2016/NĐ-CP hướng dẫn Luật ATVSLĐ và Thông tư số 08/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 Hướng dẫn việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp, cung cấp, công bố, đánh giá về tình hình TNLĐ và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng đều không đưa ra quy định nào hướng dẫn các quy định trong luật cũng như đưa ra các điều kiện cụ thể để xác định TNLĐ.

Tuy nhiên, các văn bản pháp luật hiện hành không đưa ra điều kiện để xác định một tai nạn xảy ra là tai nạn lao động, chỉ có những quy định rải rác như tại Điều 23 Luật ATVSLĐ hay quy định tại Điều 4 Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH có đề cập trường hợp tai nạn giao thông xảy ra đối với NLĐ khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở, tại địa điểm và thời gian hợp lý sẽ được xác định là TNLĐ để xử lý chế độ cho NLĐ. Việc quy định thiếu rõ ràng như các văn bản pháp luật hiện hành sẽ gây khó khăn khi áp dụng quy định pháp luật để giải quyết chế độ cho NLĐ bị tai nạn trên thực tế bởi lẽ xác định yếu tố hợp lý ở đây là tương đối khó khăn.

2.2. Thực trạng nội dung các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay

2.2.1. Quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc kịp thời sơ cứu, cấp cứu và tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho người lao động bị tai nạn lao động

Khi xảy ra TNLĐ, việc quan trọng đầu tiên với tính chất là người trực tiếp quản lý, sử dụng lao động, NSDLĐ ngay lập tức phải xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và pháp luật lao động đã quy định trách nhiệm này cho NSDLĐ thông qua việc quy định trách nhiệm của NSDLĐ trong việc sơ cứu, cấp cứu kịp thời khi xảy ra TNLĐ [25, tr.77]. Việc này nhằm làm giảm thiểu và khoanh vùng thiệt hại xuống mức thấp nhất, làm giảm thiểu các nguy cơ ảnh

hưởng tới chất lượng lao động, ngăn chặn các tổn hại về sức khỏe, tính mạng của NLĐ bởi lẽ, đối với tính mạng, sức khỏe NLĐ, việc ứng cứu khẩn cấp có thể làm giảm mức độ thương tổn, đồng thời giúp ích cho quá trình điều trị, phục hồi sức khỏe. Bên cạnh đó, NSDLĐ phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ra lệnh ngừng ngay hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc gây ra TNLĐ; sau khi sơ cứu, cấp cứu tại chỗ, phải chuyển ngay người bị tai nạn tới cơ sở y tế [41, tr.79]. Thanh toán tạm ứng chi phí từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLĐ theo quy định của pháp luật. Việc pháp luật quy định trách nhiệm của NSDLĐ như vậy là hoàn toàn hợp lý, bởi lẽ, sự kiện NLĐ bị TNLĐ là sự kiện xảy ra ngoài mong muốn, tuy nhiên với tư cách là người trực tiếp sử dụng lao động nên khi xảy ra TNLĐ đối với NLĐ, việc NSDLĐ phải có trách nhiệm ban đầu để giúp NLĐ ổn định tình hình sức khỏe là rất cần thiết.

2.2.2. Quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thanh toán chi phí y tế, giám định sức khỏe cho người lao động bị tai nạn lao động

NSDLĐ có trách nhiệm trong việc thanh toán chi phí y tế điều trị đối với NLĐ. Theo Luật Bảo hiểm y tế sửa đổi, bổ sung năm 2014, NLĐ kí kết hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng trở lên phải đóng bảo hiểm y tế. Tuy nhiên, trên thực tế rất nhiều NLĐ thuộc nhóm đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm không được đóng bảo hiểm. Khi NLĐ bị TNLĐ mà có tham gia bảo hiểm y tế thì NSDLĐ và tổ chức bảo hiểm sẽ cùng chia sẻ trách nhiệm chi trả chi phí điều trị lần đầu cho đến khi điều trị ổn định xuất viện cho NLĐ. Trong trường hợp NLĐ không tham gia bảo hiểm y tế thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả toàn bộ chi phí khám chữa bệnh cho NLĐ từ khi sơ cứu, cấp cứu cho đến khi điều trị ổn định.

Việc quy định trách nhiệm của NSDLĐ trong việc chi trả chi phí y tế, giám định sức khỏe cho NLĐ bị TNLĐ là vô cùng cần thiết. Thứ nhất, nó thể hiện được thái độ của nhà nước trên nguyên tắc bảo vệ NLĐ – bên yếu thế hơn của quan hệ lao động. Ở Việt Nam, phần lớn NLĐ là có thu nhập thấp hoặc trung bình, họ phải đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt của bản thân đồng thời nuôi sống gia đình. Do đó, khi bị TNLĐ: họ vừa bị tổn hại về sức khỏe, tính mạng, phải chi trả chi phí điều trị phục hồi; lại vừa mất đi sức lao động, mất đi khoản thu nhập lẽ ra có thể kiếm được trong thời gian điều trị... Hơn nữa, những chi phí điều trị là rất tốn kém, nhất là ở một quốc gia không có dịch vụ y tế miễn phí như Việt Nam. Nếu như không có sự hỗ trợ, bồi thường đồng thời với trách nhiệm đồng chi trả chi phí điều trị phục hồi của NSDLĐ, NLĐ và những người phụ thuộc họ sẽ lâm vào tình cảnh khó khăn. TNLĐ thường sẽ để lại những hậu quả nghiêm trọng cho nạn nhân nếu không được cứu chữa kịp thời, NSDLĐ là chủ thể có khả năng tài chính tốt hơn, do đó việc chi trả có thể thực hiện nhanh chóng hơn, kịp thời hơn.

2.2.3. Quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bồi thường và trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động

Có thể nói xác định trách nhiệm bồi thường, trợ cấp của NSDLĐ đối với NLĐ bị tai nạn lao động là vô cùng quan trọng, bởi khi TNLĐ xảy ra dù lớn hay nhỏ đều gây nên những thiệt hại nhất định đối với bản thân NLĐ và gia đình họ; do đó sự bồi thường, trợ cấp trong trường hợp này là vô cùng cần thiết, là những hỗ trợ bù đắp vật chất, góp phần giúp NLĐ vượt qua khó khăn. Khi để xảy ra TNLĐ tại đơn vị sử dụng lao động của mình, NSDLĐ cũng có một phần trách nhiệm: có thể do công tác đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động ở đơn vị thực hiện chưa tốt, chưa triệt để, các trang thiết bị bảo hộ chưa đạt chuẩn; hoặc công tác phổ biến, tuyên truyền cho NLĐ chưa tốt... Do đó, NSDLĐ phải bồi thường cho NLĐ nếu TNLĐ xảy ra không hoàn toàn do

lỗi của NLĐ và phải trợ cấp cho NLĐ trong trường hợp NLĐ bị TNLĐ do lỗi của chính họ.

Bên cạnh đó, việc quy định trách nhiệm cho NSDLĐ sẽ là một biện pháp để NSDLĐ phải tăng cường các công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Bởi những chi phí điều trị, bồi thường, hỗ trợ là rất tốn kém, nên NSDLĐ cần cân nhắc, liệu có nên vì cái lợi nhỏ mà mất đi khoản tiền lớn hay không. Quy định trách nhiệm này cho NSDLĐ còn là sự chia sẻ giữa con người trong xã hội với nhau, thể hiện tính nhân văn, nhân đạo.

Hiểu được tầm quan trọng của chế độ này, Nhà nước đã có những quy định khá cụ thể, rõ ràng quyền lợi của NLĐ được hưởng cũng như trách nhiệm, nghĩa vụ của NSDLĐ những chủ thể liên quan trong việc giải quyết chế độ bồi thường, trợ cấp TNLĐ cho người lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bù đắp thiệt hại bằng vật chất cho NLĐ bị tai nạn lao động với một trong hai hình thức: bồi thường hoặc trợ cấp.

2.2.3.1. Điều kiện bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động

Chế độ bồi thường TNLĐ được đặt ra khi NLĐ bị tai nạn lao động mà không do lỗi của họ và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên hoặc bị chết (điểm a, khoản 1, Điều 3 Thông tư số 04/2015/TT-BLĐTBXH). Trong những trường hợp này, nguyên nhân xảy ra TNLĐ có thể do NSDLĐ không trang bị phương tiện bảo hộ lao động; thiết bị không đảm bảo an toàn lao động, không huấn luyện an toàn lao động cho NLĐ... Trường hợp NLĐ bị tai nạn khi thực hiện nhiệm vụ hoặc tuân theo sự điều hành hợp pháp của NSDLĐ ở ngoài phạm vi cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức, hợp tác xã, nếu do lỗi của người khác (không phải là bản thân NLĐ bị tai nạn) gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn, thì NSDLĐ vẫn phải bồi thường cho NLĐ.

Khoản 1 Điều 4 Thông tư số 04/2015/TT-BLĐTBXH cũng xác định chế độ trợ cấp TNLĐ được đặt ra khi NLĐ bị tai nạn làm suy giảm khả năng

lao động từ 5% trở lên hoặc bị chết mà: (1) Nguyên nhân xảy ra tai nạn hoàn toàn do lỗi của chính NLĐ bị nạn như vi phạm quy trình quy chuẩn an toàn lao động hoặc không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân; hoặc (2) Tai nạn xảy ra đối với NLĐ khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở, tại địa điểm và thời gian hợp lý. Trong trường hợp thứ (2) nếu do lỗi của người khác hoặc không xác định được người gây ra tai nạn thì NSDLĐ vẫn phải trợ cấp cho NLĐ.

Người bị TNLĐ được giải quyết chế độ bồi thường, trợ cấp TNLĐ phải là NLĐ, người thử việc, người tập nghề, học nghề để làm việc cho doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị; thể hiện thông qua quan hệ giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc, hợp đồng học nghề...có thể bằng lời nói hoặc bằng văn bản.

Đồng thời NLĐ bị tai nạn cần có đủ các điều kiện để xác định tai nạn đó là tai nạn lao động theo phân tích tại mục 2.1.

2.2.3.2. Nguyên tắc bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động

Việc bồi thường, trợ cấp đối với NLĐ bị tai nạn lao động được thực hiện từng lần. Tai nạn lao động xảy ra lần nào thực hiện bồi thường, trợ cấp lần đó, không cộng dồn các vụ tai nạn đã xảy ra từ các lần trước đó [11, tr.76].

Các mức bồi thường, trợ cấp theo quy định là tối thiểu. Nhà nước khuyến khích NSDLĐ thực hiện bồi thường ở mức cao hơn.

Tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường hoặc trợ cấp TNLĐ là tiền lương theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi TNLĐ xảy ra [11, tr.76], bao gồm tiền lương theo công việc, chức danh và phụ cấp lương (nếu có).

Đối với NLĐ đang trong thời gian học nghề, tập nghề chưa có mức lương học nghề, tập nghề thì tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường, trợ cấp TNLĐ là mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại địa điểm

NLĐ làm việc; trường hợp cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có mức lương học nghề, tập nghề thì tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường, trợ cấp là tiền lương học nghề, tập nghề do hai bên thỏa thuận.

Đối với NLĐ đang trong thời gian thử việc thì tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường, trợ cấp TNLĐ là tiền lương thử việc do hai bên thỏa thuận. Nếu thời gian làm việc, học nghề, tập nghề, thử việc không đủ 6 tháng thì tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường, trợ cấp là tiền lương được tính bình quân của các tháng trước liền kề thời điểm xảy ra tai nạn lao động.

Trong trường hợp NSDLĐ đã mua bảo hiểm tai nạn cho NLĐ tại các đơn vị hoạt động kinh doanh dịch vụ bảo hiểm, thì NLĐ được hưởng các khoản chi trả bồi thường, trợ cấp theo hợp đồng đã ký với đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm [11, tr.76], nếu số tiền mà đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm trả cho NLĐ thấp hơn mức quy định thì NSDLĐ phải trả phần còn thiếu so với mức bồi thường, hỗ trợ pháp luật quy định. Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hàng tháng theo thỏa thuận của các bên.

Các đối tượng được hưởng bồi thường, trợ cấp TNLĐ từ người sử dụng lao động vẫn được hưởng chế độ BHXH về TNLĐ nếu có tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Nếu NSDLĐ không đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, thì ngoài việc phải bồi thường, trợ cấp theo quy định, NSDLĐ phải trả chế độ bảo hiểm xã hội thay cơ quan bảo hiểm xã hội cho NLĐ bị tai nạn lao động [30, tr.78].

Có thể thấy với những nguyên tắc được pháp luật lao động xác định trong việc bồi thường, trợ cấp đối với NLĐ đã thể hiện quan điểm của Nhà nước đó là bảo vệ bên yếu thế, bảo vệ người bị thiệt hại trực tiếp khi xảy ra TNLĐ – người lao động. Những nguyên tắc này đều nhằm đảm bảo một cách

tối đa quyền lợi về vật chất mà NLĐ xứng đáng và cần được nhận để bù đắp những tổn thương, mất mát của họ do TNLĐ mà bị ảnh hưởng.

2.2.3.3. Chi trả các khoản bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động

Pháp luật lao động đã có những quy định cụ thể về trách nhiệm chi trả các khoản bồi thường, trợ cấp của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ, cụ thể:

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ chi trả bồi thường cho NLĐ bị TNLĐ với mức: Ít nhất bằng 30 tháng tiền lương đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc bị chết do TNLĐ; Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động, sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80% [40, tr.79].

Trong trường hợp phải chi trả trợ cấp, NSDLĐ có nghĩa vụ chi trả trợ cấp với mức: Ít nhất bằng 12 tháng tiền lương đối với NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc chết do TNLĐ; Ít nhất bằng 0,6 tháng tiền lương đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%, sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%.

Trường hợp NSDLĐ phải trả chế độ BHXH thay cơ quan bảo hiểm xã hội cho NLĐ bị tai nạn lao động do không đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì NSDLĐ phải chi trả theo mức: đối với NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% phải trả trợ cấp TNLĐ một lần bằng mức quy định của Luật bảo hiểm xã hội; đối với NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì phải trả trợ cấp TNLĐ hàng tháng bằng mức quy định của Luật bảo hiểm xã hội, việc chi trả này có thể thực hiện một lần hoặc hàng tháng theo thỏa thuận của các bên [11, tr.76].

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện bồi thường, trợ cấp cho NLĐ bị TNLĐ trong thời hạn 5 ngày kể từ ngày có biên bản giám định của hội đồng giám định y khoa về mức độ suy giảm khả năng lao động hoặc từ ngày công bố biên bản điều tra TNLĐ tại cơ sở. Tiền bồi thường, trợ cấp phải được thanh toán một lần cho NLĐ hoặc thân nhân của họ trong trường hợp NLĐ bị chết.

2.2.4. Quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động về trả tiền lương đối với người lao động bị tai nạn lao động phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động

Theo khoản 3, Điều 38 Luật AT, VSLĐ, NSDLĐ phải có trách nhiệm:

“3. *Trả đủ tiền lương cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động*”. Mặc dù quy định pháp luật về nội dung này không thể hiện nhiều, tuy nhiên việc pháp luật quy định rõ trách nhiệm của NSDLĐ trả đủ tiền lương cho NLĐ bị TNLĐ phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động có nhiều mục đích và ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm cuộc sống, thu nhập cho NLĐ cũng như gia đình, người phụ thuộc vào NLĐ đó. Ở một góc độ khác, chúng ta cũng có thể thấy rằng NSDLĐ có trách nhiệm trả đủ tiền lương cho NLĐ bị TNLĐ cũng là một trong những vấn đề thuộc phạm trù “trách nhiệm xã hội” của đơn vị sử dụng lao động đối với những NLĐ trực tiếp làm việc trong đơn vị của họ. Về góc độ áp dụng quy định của pháp luật lao động, việc trả đủ tiền lương cho NLĐ phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động khi NLĐ bị TNLĐ được xác định theo mức tiền lương trả thời gian tháng liền kề trước đó để bảo đảm thu nhập cho họ.

2.2.5. Quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động về việc làm đối với người lao động bị tai nạn lao động

Theo Khoản 8 Điều 38 Luật ATLĐ, VSLĐ: NSDLĐ có trách nhiệm “*sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám*

định y khoa đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc”. Như vậy, NLĐ nếu còn tiếp tục làm việc thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động. Nếu phải đào tạo NLĐ để chuyển đổi nghề nghiệp thì được hỗ trợ học phí. Mức hỗ trợ không quá 50% mức học phí và không quá 15 lần mức lương cơ sở; số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi NLĐ là hai lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ một lần. Đây là một điểm mới, tiên bộ được ghi nhận tại Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015. Bởi lẽ quy định này cho thấy phần nào sự hỗ trợ trở lại của Quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với doanh nghiệp. Khoản chi này từ Quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thể hiện sự giúp đỡ cần thiết, có lợi cho cả NLĐ và NSDLĐ, hỗ trợ NLĐ được tiếp tục có công việc, thu nhập đảm bảo cuộc sống; đồng thời giúp NSDLĐ thực hiện được nghĩa vụ bố trí NLĐ đảm nhận công việc sau khi hồi phục TNLĐ.

Trường hợp NLĐ phải nghỉ việc do tai nạn gây ra thì ngoài những chế độ trên, NLĐ đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên còn được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định do NSDLĐ chi trả, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

2.2.6. Các trách nhiệm khác của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

Pháp luật cũng quy định NSDLĐ có trách nhiệm lập hồ sơ hưởng bồi thường, trợ cấp đối với người bị TNLĐ. Hồ sơ gồm các tài liệu: (1) Biên bản điều tra TNLĐ, biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra TNLĐ; (2) Biên bản giám định y khoa (văn bản xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động) hoặc biên bản xác định NLĐ bị chết của cơ quan pháp y hoặc tuyên bố chết của Tòa án đối với những trường hợp mất tích; (3) Bản sao có giá trị pháp lý biên bản khám nghiệm hiện trường, sơ đồ hiện trường vụ tai

nạn giao thông của công an giao thông hoặc giấy xác nhận của công an khu vực hoặc giấy xác nhận của chính quyền địa phương; (4) Quyết định bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động của NSDLĐ.

Hồ sơ được lập thành 3 bộ, trong đó: NSDLĐ giữ một bộ; NLD bị tai nạn lao động (hoặc thân nhân của NLD bị nạn) giữ một bộ; một bộ gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương nơi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có trụ sở chính.

Có thể nói những quy định về chế độ bồi thường, trợ cấp TNLD hiện hành đã được pháp luật lao động xác định rất cụ thể, chi tiết từ điều kiện hưởng, mức hưởng đến trách nhiệm, nghĩa vụ của các chủ thể liên quan trong giải quyết chế độ. Bởi lẽ khi NLD bị TNLD, những nguồn bồi thường trợ cấp này là vấn đề mà bản thân NLD sẽ quan tâm hơn cả, nó sẽ là những sự hỗ trợ cơ bản, chủ yếu và quan trọng để họ ổn định lại cuộc sống, bù đắp phần nào những thiệt hại của TNLD mà NLD phải gánh chịu. Theo Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, trong năm 2015, các vụ TNLD đã làm thiệt hại 153,97 tỉ đồng tiền chi phí tiền thuốc, mai táng, tiền bồi thường cho gia đình người chết và những người bị thương; thiệt hại về tài sản là 21,96 tỉ đồng. So với tổng số 7.620 vụ TNLD và 7.785 nạn nhân được thống kê của năm 2015 cho thấy con số bồi thường cho mỗi NLD bị nạn về cơ bản đã được đảm bảo [33, tr.78].

Bên cạnh những quy định pháp luật về những trách nhiệm cơ bản của NSDLĐ đối với NLD khi xảy ra TNLD, NSDLĐ còn phải thực hiện các trách nhiệm khác theo Điều 38 Luật AT, VSDLĐ:

- NSDLĐ có trách nhiệm giới thiệu NLD bị TNLD được khám giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động. NSDLĐ có trách nhiệm trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do NSDLĐ

giới thiệu NLD đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa.

- NSDLĐ phải sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe của NLD bị TNLD sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc.

- NSDLĐ phải giữ nguyên hiện trường những vụ tai nạn chết người, tai nạn nặng theo nguyên tắc: Trường hợp phải cấp cứu người bị nạn, ngăn chặn những rủi ro, thiệt hại có thể xảy ra cho người khác mà làm xáo trộn hiện trường thì phải vẽ lại sơ đồ hiện trường, lập biên bản, chụp ảnh, quay phim hiện trường (nếu có thể); chỉ được xóa bỏ hiện trường và mai táng tử thi (nếu có) sau khi đã hoàn thành các bước điều tra theo quy định và được sự đồng ý bằng văn bản của cơ quan Công an hoặc Đoàn điều tra TNLD cấp tỉnh.

- Lập hồ sơ hưởng chế độ TNLD từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho NLD bị tai nạn trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được đầy đủ hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm TNLD. Đây cũng là một quy định mới được pháp luật lao động xác định. Trước đây, pháp luật không quy định thời gian cụ thể nộp hồ sơ cho cơ quan BHXH của NSDLĐ, dẫn đến tình trạng NSDLĐ nộp hồ sơ chậm, có trường hợp sau hàng năm kể từ khi NLD xuất viện mới làm thủ tục hưởng cho họ, điều này làm ảnh hưởng tới quyền lợi của NLD. Quy định này của Luật ATVSLĐ năm 2015 đã khắc phục được vướng mắc kéo dài nhiều năm nay.

Như vậy, pháp luật lao động xác định rất cụ thể những nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLD bị TNLD. Đây là chủ thể có vai trò đặc biệt quan trọng, có trách nhiệm khắc phục hậu quả TNLD thông qua việc chi trả chi phí điều trị, bồi thường, hỗ trợ và thực hiện các nghĩa vụ luật định góp phần giải quyết nhanh chóng, thỏa đáng TNLD cho NLD để họ được điều trị nhanh chóng, kịp thời và hiệu quả; đồng thời phần nào giảm bớt khó khăn trong thời gian không thể làm việc. Đây là cơ chế thể hiện sự chia sẻ, trách nhiệm của

NSDLĐ đối với NLĐ tại đơn vị mình. Đồng thời, khi xảy ra TNLĐ đây sẽ là chủ thể có thể tiếp cận thông tin, hiện trường vụ việc nhanh chóng nhất, TNLĐ xảy ra đối với NLĐ thuộc phạm vi quản lý của NSDLĐ thì trách nhiệm của họ càng cần phát huy sự chủ động và phối hợp của mình trong giải quyết trách nhiệm đối với NLĐ bị TNLĐ.

2.2.7. Quy định pháp luật về xử lý vi phạm đối với người sử dụng lao động không thực hiện đúng trách nhiệm đối với người lao động bị tai nạn lao động

Tuy nhiên, bên cạnh những ý nghĩa nhân văn và tích cực trong việc khắc phục hậu quả của TNLĐ xảy ra đối với NLĐ, thực tế cho thấy những hành vi không tuân thủ trách nhiệm của NSDLĐ vẫn xảy ra. Chính vì vậy, pháp luật có những quy định nhằm hạn chế, xử lý hành vi NSDLĐ không tuân thủ trách nhiệm phải thực hiện khi NLĐ bị TNLĐ. Cụ thể:

Tại Điều 16 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (được sửa đổi, bổ sung theo Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 7/10/2015 của Chính phủ), những hành vi của NSDLĐ vi phạm quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động như:

- Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với NSDLĐ không cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo NLĐ bị TNLĐ khi vi phạm đối với mỗi NLĐ.

- Không bố trí công việc phù hợp với sức khỏe NLĐ bị bệnh nghề nghiệp, bị TNLĐ theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa (phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng)

- Không thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLĐ tham gia bảo hiểm

y tế; không thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLD không tham gia bảo hiểm y tế;

- Không thực hiện chế độ trợ cấp, bồi thường cho NLD TNLD, bệnh nghề nghiệp theo quy định.

- Không trả chế độ TNLD, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định chi trả của cơ quan bảo hiểm xã hội (phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng)

Bên cạnh việc có thể phải chịu hình thức xử lý bị phạt tiền, NSDLĐ còn có thể phải thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả như:

- Buộc NSDLĐ thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLD tham gia bảo hiểm y tế; thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLD không tham gia bảo hiểm y tế đối với hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

- Buộc trả trợ cấp, bồi thường cho NLD cộng với khoản tiền tính theo lãi suất tối đa áp dụng với tiền gửi không kỳ hạn do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm xử phạt của số tiền trợ cấp, bồi thường đối với hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

2.3. Thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

2.3.1. Thực tiễn an toàn lao động và tình hình người lao động bị tai nạn lao động ở Việt Nam hiện nay.

Theo ước tính của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) hàng năm có khoảng 337 triệu vụ TNLD xảy ra trên thế giới và có khoảng 2,3 triệu người chết do các bệnh liên quan đến lao động. Các nghiên cứu tình hình TNLD hàng năm trên thế giới cho thấy ở các nước đang phát triển, tần suất TNLD chết người là 30-43 người/100000 NLD [49, tr.80]. Báo cáo của tổ chức y tế

thế giới WHO cũng cho thấy: mỗi năm có thêm khoảng 310.000 người chết do những tổn thương liên quan đến lao động và khoảng 146.000 người chết vì các bệnh ung thư liên quan đến lao động [50, tr.80].

Ở Việt Nam, TNLĐ cũng là một vấn đề nhức nhối. Theo thống kê của Cục An toàn lao động, trong những năm trở lại đây, cụ thể như năm 2015, 2016, 2017 tình hình TNLĐ có sự biến chuyển nhất định. Cụ thể: 06 tháng đầu năm 2015 trên toàn quốc đã xảy ra 3.416 vụ TNLĐ (TNLĐ) làm 3.499 người bị nạn [14, tr.76], cụ thể, số vụ TNLĐ chết người là 257 vụ; số vụ TNLĐ có từ hai người bị nạn trở lên là 34 vụ; số người chết là 277 người; số người bị thương nặng là 680 người; số nạn nhân là lao động nữ là 1.074 người.

Những địa phương xảy ra nhiều vụ TNLĐ chết người trong 6 tháng đầu năm 2015 bao gồm tỉnh Bình Dương với 291 vụ TNLĐ làm 299 người bị nạn trong đó có 18 người chết, 15 người bị thương nặng; tỉnh Hải Dương với 66 vụ TNLĐ làm 66 người bị nạn trong đó có 17 người chết và 49 người bị thương nặng; tỉnh Quảng Ninh với 214 vụ TNLĐ làm 216 người bị nạn trong đó có 16 người chết và 114 người bị thương nặng... 10 địa phương được thống kê có tổng số người chết vì TNLĐ nhiều nhất chiếm 42,96% số người chết vì TNLĐ trên toàn quốc. Các địa phương báo cáo không có TNLĐ chết người trong 06 tháng đầu năm 2015 gồm Nam Định, Bình Thuận, Bạc Liêu, Điện Biên, Vĩnh Long, Cao Bằng, Bắc Giang, Cà Mau, Bà Rịa Vũng Tàu.

Một số vụ TNLĐ nghiêm trọng 6 tháng đầu năm 2015 như vụ tai nạn do sập giàn giáo xảy ra vào 19g50 ngày 25/3/2015 làm 13 người chết, 29 người bị thương tại công trường thi công sản xuất và lắp đặt thùng chìm trọng lực cảng Sơn Dương của công ty Sam sung tại Dự án Formusa Khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh; Vụ tai nạn do tụt đồ lò xảy ra vào 20g20 ngày 20/5/2015 làm 02 người chết tại Xí nghiệp khai thác và kinh doanh than Đông Triều, phường Quang Trung, thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh; Vụ tai

nạn do nổ lò sinh khí xảy ra vào 02g50 ngày 08/3/2015 làm 02 người chết tại Công ty cổ phần gốm màu Hoàng Hà, xã Kim Sơn, huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh...

Những lĩnh vực sản xuất kinh doanh xảy ra nhiều TNLĐ chết người bao gồm lĩnh vực xây dựng chiếm 30,4% tổng số vụ tai nạn và 37,8% tổng số người chết; Lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng chiếm 8,7% tổng số vụ tai nạn và 7,6% tổng số người chết; Lĩnh vực cơ khí chế tạo chiếm 8,7 % tổng số vụ và 7,6% tổng số người chết; Lĩnh vực sản xuất kinh doanh điện chiếm 7,6% tổng số vụ và 6,6% tổng số người chết; Lĩnh vực khai thác khoáng sản chiếm 6,5% tổng số vụ và 6,6% tổng số người chết.

Theo thống kê, các nguyên nhân chủ yếu để xảy ra TNLĐ chết người đến từ cả NSDLĐ và NLĐ. Trong đó, nguyên nhân do NSDLĐ chiếm 56,6%, cụ thể là NSDLĐ không xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn chiếm 26,1% tổng số vụ; NSDLĐ không huấn luyện an toàn lao động cho NLĐ chiếm 12% tổng số vụ; Thiết bị không đảm bảo an toàn lao động chiếm 10,9% tổng số vụ; do tổ chức lao động chiếm 7,6% tổng số vụ. Nguyên nhân do NLĐ chiếm 17,1%, cụ thể NLĐ vi phạm quy trình, nội quy an toàn lao động chiếm 13% tổng số vụ; NLĐ không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân chiếm 4,1% tổng số vụ. Còn lại 26,3% vụ TNLĐ xảy ra do các nguyên nhân khác quan khác nhau.

Về thực trạng báo cáo TNLĐ, theo kết quả thống kê của Cục An toàn lao động (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), trong năm 2015 mới chỉ có 18.375/265.000 doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ chưa tới 10%) báo cáo về tình hình TNLĐ [37, tr.79]. Nhiều trường hợp TNLĐ nhưng doanh nghiệp và gia đình nạn nhân tự thỏa thuận với nhau nên không báo cáo. Hơn nữa, mặc dù có hướng dẫn, quy định nhưng thường chỉ những doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, các doanh nghiệp liên doanh thực

hiện nghĩa vụ báo cáo; còn đa số các doanh nghiệp vừa và nhỏ thường không thực hiện nghĩa vụ này.

Về xử lý trách nhiệm đối với các vụ TNLĐ, theo báo cáo của 63 tỉnh, thành phố trên cả nước trong 06 tháng đầu năm 2015, ngoài một số vụ TNLĐ nghiêm trọng làm chết nhiều người đang trong quá trình điều tra nên chưa có hình thức xử lý, có 01 vụ được chuyển hồ sơ sang Viện Kiểm sát nhân dân đề nghị khởi tố; 01 vụ đã khởi tố vụ án, khởi tố bị can, cụ thể:

- Vụ TNLĐ do đổ sập thiết bị xảy ra vào 15g00 ngày 07/01/2015 làm 01 người chết tại công ty TNHH tư vấn thương mại xây dựng Thế Long, Phường 14 quận Bình Thạnh, TP Hồ Chí Minh do vi phạm các quy định của pháp luật lao động về an toàn lao động và các quy định tại các quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật an toàn lao động đã chuyển hồ sơ sang Viện Kiểm sát nhân dân đề nghị xem xét khởi tố theo quy định tại Điều 227 Bộ luật hình sự.

- Vụ tai nạn do sập giàn giáo xảy ra vào 19g50 ngày 25/3/2015 làm 13 người chết, 29 người bị thương tại hạng mục đúc thùng chìm, Công trường thi công sản xuất và lắp đặt thùng chìm trọng lực tại Dự án Formusa của Công ty TNHH Gang thép Hưng Nghiệp Formusa Hà Tĩnh, Khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh do Công ty Samsung C&T Corporation là đơn vị thi công, cơ quan cảnh sát điều tra đã ra quyết định khởi tố vụ án, khởi tố bị can [36, tr.79].

Nhìn chung, so với 06 tháng đầu năm 2014 số vụ TNLĐ, số nạn nhân và số người chết vì TNLĐ trong 06 tháng năm 2015 giảm cụ thể: số vụ TNLĐ giảm 38 vụ (giảm 1,1%), tổng số nạn nhân giảm 6 người (giảm 0,17%), số người chết vì TNLĐ giảm 03 người (giảm 1,07%).

Trong năm 2016, 2017 ghi nhận sự chuyển biến tích cực trong công tác chấp hành pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động nói chung cũng như trách nhiệm của NSDLĐ khi xảy ra TNLĐ đối với NLĐ trong đơn vị của mình, tuy

nhiên bên cạnh một số chuyển biến tích cực, vẫn còn một số tồn tại, hạn chế nhất định. Cụ thể, theo thông báo về tình hình TNLD năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (ngày 28/3/2017):

- Về tình hình TNLD năm 2016 so với năm 2015:

Năm 2016, trong khu vực có quan hệ lao động số nạn nhân là lao động nữ giảm 5,79%, số vụ TNLD giảm 0,42%, tổng số nạn nhân tăng 0,27%, số người chết tăng 6,75%, số vụ có người chết tăng 4,13%, số người bị thương nặng tăng 8,86%. Số vụ có từ 02 nạn nhân tăng 20,25%. Đặc biệt, Thành phố Hồ Chí Minh có số vụ tai nạn lao động năm 2016 tăng cao so với năm 2015 là 12,86%.

- Về tình hình điều tra tai nạn lao động:

Đa số các vụ tai nạn lao động có khai báo đã được điều tra đúng quy định tại Thông tư số 08/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tuy nhiên nhiều địa phương còn chậm gửi biên bản điều tra về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; số biên bản nhận được chỉ chiếm 30,8% tổng số vụ TNLD chết người.

Trong năm 2016, Thành phố Hồ Chí Minh, Quảng Ninh, Hà Nội, Thanh Hóa, Long An, Hà Tĩnh...là những địa phương tiến hành điều tra tai nạn lao động và báo cáo về Bộ khẩn trương, kịp thời.

- Về thiệt hại về vật chất:

Theo số liệu báo cáo sơ bộ của các địa phương, thiệt hại về vật chất do tai nạn lao động xảy ra năm 2016 vẫn còn cao, cụ thể như: chi phí tiền thuốc, mai táng, tiền bồi thường cho gia đình người chết và những người bị thương,... là 171,63 tỷ đồng; thiệt hại về tài sản là 7,8 tỷ đồng; tổng số ngày nghỉ do tai nạn lao động là 98.176 ngày [15, tr.76].

Thực tế cho thấy, một số vụ TNLD nghiêm trọng trong năm 2016 có thể kể đến như:

- Vụ tai nạn ngạt khí xảy ra vào 16g30 ngày 01/01/2016 tại lò vôi khu vực núi đá Yên Thái, xã Hoàng Giang, huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa làm 08 người chết và 01 người bị thương nặng [15, tr.76]...

- Vụ tai nạn sạt lở vách đá xảy ra vào 10g30 ngày 22/01/2016 tại mỏ đá của Doanh nghiệp TNHH Tuấn Hùng, xã Yên Lâm, huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa làm 08 người chết [15, tr.76]...

- Vụ tai nạn sập mái công trường xây dựng xảy ra vào 10g30 ngày 04/4/2016 tại Công trình thi công Nhà văn hóa xã Vĩnh Long, huyện Vĩnh Bảo, TP. Hải Phòng làm 09 người bị thương.

- Vụ tai nạn nổ đường ống dẫn dầu của máy ép thủy lực xảy ra vào 9g45 ngày 18/4/2016 tại khu vực ép ván thuộc Công ty cổ phần thế giới gỗ Việt Nam, Khu công nghiệp Nam Cẩm, huyện Nghi Lộc, tỉnh Nghệ An làm 11 người bị thương.

- Vụ nổ nồi hơi vào 10h ngày 30/10/2016 tại Cơ sở chế biến Don Lan Anh thôn Quang Lang, xã Thụy Hải, huyện Thái Thụy, tỉnh Thái Bình làm 04 người chết và 11 người bị thương [15, tr.76]..

- Vụ nổ lò hơi vào 14h chiều ngày 10/11/2016 tại khu vực xưởng sản xuất của Công ty cổ phần xây dựng và sản xuất vật liệu xây dựng Thái Nguyên làm 02 người chết và 06 người bị thương.

Tuy nhiên, sự can thiệp, vào cuộc mạnh mẽ của các cơ quan chức năng trong quá trình xử lý vụ việc TNLD và xác định trách nhiệm của các chủ thể trong lĩnh vực lao động và liên ngành đã được cải thiện rõ ràng, tạo được sức răn đe và nghiêm minh của pháp luật, xây dựng môi trường sử dụng lao động an toàn, lành mạnh và phát triển. Năm 2016, ngoài một số vụ TNLD nghiêm trọng làm chết nhiều người đang trong quá trình điều tra nên chưa có hình thức xử lý, có 05 vụ được Cơ quan Cảnh sát điều tra và Viện Kiểm sát nhân dân đã xem xét khởi tố, trong đó có 03 vụ đã khởi tố vụ án cụ thể như sau:

- Cơ quan Cảnh sát điều tra Công an tỉnh Thanh Hóa đã có quyết định khởi tố vụ án hình sự đối với vụ tai nạn sập giàn giáo xảy ra vào 18g30 ngày 09/01/2016 làm 04 người chết tại công trường thi công Suối Quanh, bản Tà Pán, xã Trung Sơn, huyện Quan Hóa, tỉnh Thanh Hóa do “Vi phạm các quy định về an toàn lao động gây hậu quả nghiêm trọng” theo Điều 227, Bộ luật Hình sự.

- Cơ quan Cảnh sát điều tra Công an tỉnh Thanh Hóa đã khởi tố vụ án hình sự đối với vụ tai nạn do sạt lở vách đá xảy ra vào 10g30 ngày 22/01/2016 làm 08 người chết tại mỏ đá của Doanh nghiệp TNHH Tuấn Hùng, xã Yên Lâm, huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa theo quy định tại Điều 227 Bộ luật Hình sự [15, tr.76]..

- Đoàn điều tra tai nạn lao động tỉnh Quảng Ninh đã chuyển hồ sơ vụ tai nạn lao động do sạt lở tầng xảy ra vào 11g00 ngày 8/5/2016 làm 02 người chết tại công trường khai thác 2, công ty cổ phần than Cao Sơn, thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh đề nghị cơ quan cảnh sát điều tra thành phố Cẩm Phả xem xét khởi tố vụ án hình sự do đã vi phạm quy định về an toàn lao động. Cơ quan Cảnh sát điều tra đã có quyết định khởi tố vụ án hình sự đối với vụ tai nạn theo quy định tại Điều 227 Bộ luật Hình sự.

Năm 2017, theo báo cáo của 62/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương năm 2017 trên toàn quốc đã xảy ra 8.956 vụ TNLĐ làm 9.173 người bị nạn (bao gồm cả khu vực có quan hệ lao động và khu vực người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động) trong đó:

- Số vụ TNLĐ chết người: 898 vụ
- Số vụ TNLĐ có hai người bị nạn trở lên: 101 vụ
- Số người chết: 928 người
- Số người bị thương nặng: 1.915 người
- Nạn nhân là lao động nữ: 2.727 người

Những địa phương có số người chết vì TNLĐ nhiều nhất trong năm 2017 bao gồm cả khu vực có quan hệ lao động và khu vực người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động như tại bảng sau:

TT	Địa phương	Số người chết	Số vụ chết người	Số vụ	Số người bị nạn	Số người bị thương nặng
1	TP. Hồ Chí Minh	123	122	1.517	1.535	306
2	Hà Nội	66	66	385	387	64
3	Bình Dương	57	55	436	451	50
4	Quảng Ninh	45	43	570	598	338
5	Phú Yên	40	36	83	74	17
6	Bắc Ninh	38	38	145	145	10
7	Hải Dương	29	29	287	289	121
8	Đồng Nai	29	28	1.424	1.434	106
9	Yên Bái	27	27	73	74	47
10	Thanh Hóa	25	23	34	39	14

Các địa phương trên có số tổng số người chết vì tai nạn lao động là 479 người chiếm 51,6 % tổng số người chết vì TNLĐ trên toàn quốc.

Trong khu vực có quan hệ lao động, số vụ TNLĐ theo báo cáo của 62/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, năm 2017 trên toàn quốc đã xảy ra 7.749 vụ TNLĐ làm 7.907 người bị nạn trong đó:

- Số vụ TNLĐ chết người: 648 vụ
- Số vụ TNLĐ có hai người bị nạn trở lên: 70 vụ
- Số người chết: 666 người
- Số người bị thương nặng: 1.681 người
- Nạn nhân là lao động nữ: 2.317 người

Qua các số liệu thống kê về tình hình TNLD năm 2017 so với năm 2016 cụ thể như sau:

TT	Chỉ tiêu thống kê	Năm 2016	Năm 2017	Tăng/giảm
1	Số vụ	7.588	7.749	+161 (+2,1 %)
2	Số nạn nhân	7.806	7.907	+101 (+1,3%)
3	Số vụ có người chết	655	648	-7 (-1,1%)
4	Số người chết	711	666	-45 (-6,3%)
5	Số người bị thương nặng	1.855	1.681	-174 (-9,4 %)
6	Số lao động nữ	2.291	2.317	+26 (+1,1%)
7	Số vụ có 2 người bị nạn trở lên	95	70	-25 (-26,3%)

Bảng 1: So sánh tình hình TNLD năm 2017 và năm 2016 khu vực có quan hệ lao động.

** Một số vụ TNLD nghiêm trọng trong năm 2017*

- Vụ tai nạn ngạt khí xảy ra vào lúc 10h40 ngày 12/01/2017 tại Công ty Cổ phần Foodtech (liên doanh với Thái Lan), Chi nhánh Phú Yên làm 05 công nhân chết dưới hầm chứa nước hấp cá.

- Vụ tai nạn đứt cáp cầu xảy ra vào 15h00 ngày 19/6/2017 tại công trường xây dựng cầu Việt Trì- Ba Vì, thuộc địa phận xã Phú Cường, huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội làm 02 người chết.

- Vụ tai nạn rơi thang máy vào khoảng 12h00 ngày 22/8/2017 tại Chung cư Newlife Tower đang thi công xây dựng tại phường Bãi Cháy, thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh do Công ty cổ phần đầu tư và xuất nhập khẩu Hà Nội làm chủ đầu tư, làm 3 người chết.

- Vụ tai nạn sập giàn giáo vào khoảng 15h30 ngày 10/9/2017 tại thôn Ngoan A, xã Xuân Quang, huyện Chiêm Hóa, tỉnh Tuyên Quang làm 3 người chết, 6 người bị thương.

- Vụ tai nạn nổ tàu lai dắt vào khoảng 16h00 ngày 12/11/2017, tại Công ty đóng tàu Phà Rừng (thị trấn Minh Đức, huyện Thủy Nguyên, TP Hải Phòng) làm 4 người chết.

- Vụ Tai nạn sập giàn giáo vào khoảng 16h30 phút ngày 21/11/2017, tại số nhà 20, Lô B5, khu phố 11, Phường Tân Phong, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai, làm 02 người chết.

2.3.2. Thực tiễn thực hiện việc giải quyết tranh chấp về tai nạn lao động ở Việt Nam hiện nay.

Qua nghiên cứu một số bản án tranh chấp về tai nạn lao động thì đa số NSDLĐ đều chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình khi NLĐ bị TNLĐ và phải bồi thường cho NLĐ với các lỗi như vi phạm về trách nhiệm bồi thường, trách nhiệm thanh toán chi phí y tế, trách nhiệm thanh toán tiền lương trong thời gian NLĐ điều trị, phục hồi sức khỏe.....

Diễn hình như vụ Công ty cổ phần phát triển Đầu tư xây dựng và du lịch A (tỉnh Bình Định) với ông Nguyễn Hữu B. Theo hồ sơ, vào ngày 28/10/2016 theo phân công lịch trực Ông A trực ca chiều từ 15h00 đến 23h00, địa điểm Trung tâm thương mại Chợ Lớn Q, vào khoảng 22h15' cùng ngày anh G (phó ban An ninh bảo vệ trung tâm thương mại chợ lớn Q) điện báo anh tăng ca thay cho anh H (Phó ban An ninh bảo vệ Trung tâm thương mại Chợ Lớn Q), đến 22h45, anh I xuống thay ca anh đang trực, anh về thay đồng phục xuống tăng ca. Trên đường về đến ngã tư đèn xanh đường K và đường L vào khoảng 23h15' do trời mưa to nên anh tự ngã, sau đó được dân đưa đi cấp cứu tại Bệnh viện đa khoa thành phố Q nhập viện lúc 23h59' cùng ngày.

Quá trình làm việc tại Công ty Cổ phần phát triển Đầu tư xây dựng và du lịch A (Viết tắt là Công ty A). Anh có ký hợp đồng lao động số 42-1/2015/HĐLĐ-APT ngày 11/6/2015.

Anh B yêu cầu Công ty A thanh toán các khoản sau:

- Điều trị tại bệnh viện da liễu trung ương Q bao gồm: Chi phí vật tư, thuốc, xét nghiệm, thay khớp hang theo công nghệ cao, tổng cộng 19.438.518đ cá nhân anh đã chi.
- Chi tiền lương: 9.600.000đ (từ tháng 11/2016 đến tháng 2/2017).
- Thanh toán tiền bồi thường một lần 46.704.000đ thay BHXH thành phố Q do chưa đóng BHXH cho anh B

Ngày 21/7/2017, Tòa án nhân dân Thành phố Q đã xử và quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 32 và khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, căn cứ Điều 142,144,145 Bộ luật Lao động ,...Tuyên xử

- Buộc công ty A có nghĩa vụ thanh toán cho anh B chi phí điều trị tại bệnh viện da liễu trung ương số tiền 19.438.518đ, lương từ tháng 11/2016 đến tháng 2/2017 là 9.600.000đ, tổng cộng là 29.038.518đ.

- Buộc công ty A có nghĩa vụ thanh toán cho anh B tiền bồi thường một lần 46.704.000đ

Như vậy có thể thấy, việc NSDLĐ không thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình khi NLĐ bị TNLĐ như vi phạm về nghĩa vụ thanh toán chi phí y tế, thanh toán tiền lương, bồi thường cho NLĐ rất dễ xảy ra tranh chấp, khiếu kiện trong thực tế. Khi có tranh chấp xảy ra, đa phần NSDLĐ không thừa nhận việc thực hiện trái pháp luật, không thanh toán đầy đủ các khoản theo luật pháp quy định mà cho rằng việc NLĐ bị TNLĐ là do lỗi của chính bản thân NLĐ gây ra. Điều này khiến cho việc giải quyết tranh chấp kéo dài và gây ảnh hưởng xấu tới các bên trong QHLD.

2.3.3. Một số hạn chế trong thực hiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

Nhìn chung, các đơn vị, doanh nghiệp có sử dụng lao động trong thời gian qua đã thực hiện nghiêm túc trách nhiệm của mình trong giải quyết TNLĐ. Tuy nhiên, thực tế tìm hiểu việc thực thi pháp luật về trách nhiệm của

NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ của các đơn vị sử dụng lao động cho thấy còn tồn tại một số vướng mắc, bất cập.

Thứ nhất, NSDLĐ vẫn chưa thực sự tự giác trong thực hiện trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ một cách đầy đủ, trung thực và kịp thời.

Việc không tự giác thực hiện trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ một cách đầy đủ, trung thực và kịp thời xuất phát từ một số thực trạng sau đây:

- NSDLĐ không khai báo đầy đủ tình trạng TNLĐ ở đơn vị sử dụng lao động, dẫn tới hệ quả NSDLĐ không bảo đảm đầy đủ các chế độ, quyền lợi của NLĐ khi bị TNLĐ.

Trong năm 2016 có 26.419/277.314 (ước tính 9,5%) doanh nghiệp báo cáo về tình hình tai nạn lao động, (năm 2015 là 18.375/265.009 doanh nghiệp). Số doanh nghiệp báo cáo tình hình tai nạn lao động vẫn chưa cao, do vậy việc tổng hợp, đánh giá tình hình tai nạn lao động trên toàn quốc còn gặp nhiều khó khăn [15, tr.76].

Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc nghĩa vụ khai báo chủ yếu là các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp có quy mô lớn trên địa bàn tỉnh. Theo tìm hiểu của tác giả, các vụ TNLĐ xảy ra ở những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp – xây dựng có dấu hiệu “bị che giấu” nhiều nhất và đặc biệt những vụ TNLĐ xảy ra trên đường được luật quy định là TNLĐ cũng là những vụ thường bị NSDLĐ có biểu hiện không giải quyết đúng chế độ TNLĐ và không khai báo với Sở Lao động-Thương binh và Xã hội địa phương.

Theo ông Mai Đức Chính, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho biết, thay vì bồi thường theo luật định thì không ít doanh nghiệp tìm cách thỏa thuận với gia đình nạn nhân, chẳng hạn như đưa ra mức đền bù 100 hay 200 triệu đồng nhằm “ém” thông tin. Liên quan đến vấn đề này, Thanh tra

Bộ Lao động –Thương binh & Xã hội cũng nhìn nhận một trong những nguyên nhân khiến số liệu thống kê chưa sát với thực tế là do doanh nghiệp thỏa thuận, bưng bít thông tin. Khi dễ xảy ra tai nạn, nhiều doanh nghiệp (chủ yếu là doanh nghiệp khai thác khoáng sản, xây dựng) đã thỏa thuận đền bù cho gia đình người bị nạn hoặc điều chỉnh sai lệch hồ sơ, tính chất vụ việc, nhằm che đậy sai phạm [2, tr.75].

- NSDLĐ thực hiện việc chi trả các chế độ bồi thường, trợ cấp cho NLD bị tai nạn chưa đúng quy định.

Thực tế cho thấy, nhiều trường hợp NSDLĐ đã “che dấu” tình hình TNLD đang diễn ra ở đơn vị sử dụng lao động của mình, nhằm hạn chế những “tổn thất” không mong muốn đối với doanh nghiệp, đồng thời chi trả quyền lợi cho NLD khi xảy ra TNLD không minh bạch, rõ ràng, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD đó. Một số hành vi phổ biến mà NSDLĐ thường vi phạm đó là không khai báo đúng quy định pháp luật sự việc đến cơ quan chức năng, ngầm thỏa thuận bồi thường với gia đình nạn nhân với những mức bồi thường thấp, có lợi cho doanh nghiệp hơn những chi phí thực tế doanh nghiệp phải bỏ ra theo quy định của pháp luật, hơn nữa trên thực tế còn có thể có sự “hậu thuẫn” trái pháp luật từ một số cơ quan chức năng có liên quan. Vụ việc NLD tử vong khi lợp mái công trình ở Hải Dương là một minh chứng cụ thể [26, tr.78]:

Theo người dân xã Đồng Lạc, huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương và gia đình nạn nhân phản ánh, vào hồi 17 giờ ngày 10/3/2016, khi đang lắp mái tôn tại khu vực nhà máy số 6, Công ty cổ phần nhựa và môi trường xanh An Phát (Công ty An Phát, địa chỉ tại thị trấn Nam Sách, huyện Nam Sách), anh Hiếu (45 tuổi, thường trú tại xã Đồng Lạc, huyện Nam Sách) đã ngã từ trên mái tôn xuống đất. Ngay lập tức, những người làm cùng đã đưa anh Hiếu đi cấp cứu

tại Bệnh viện tỉnh. Do vết thương quá nặng, anh Hiếu qua đời vào khoảng 23 giờ cùng ngày.

Ngày 14/3/2016, ông Phan Tuấn Cương – Trưởng Công an xã Đồng Lạc xác nhận sự việc công dân tại địa phương bị tai nạn lao động tại Công ty An Phát. Tuy nhiên NSDLĐ và nạn nhân đã thỏa thuận bồi thường với nhau nên không có khiếu nại gì. Ngày 15/3, ông Đỗ Anh Hưng, Trưởng Công an thị trấn Nam Sách khẳng định, chiều ngày 14/3 đã cử cán bộ xác minh thông tin về vụ việc trên nhưng phía Công ty An Phát báo bận, không tiếp.

Ngày 5/4/2016, Báo Pháp luật Việt Nam đã trao đổi với Phòng Việc làm – An toàn lao động thuộc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hải Dương và được biết, Sở chưa nhận được thông tin về vụ tai nạn lao động do phía đơn vị sử dụng lao động không báo cáo. Đồng thời, ngay sau đó, Sở LĐTB&XH tỉnh Hải Dương đã ban hành công văn số 693/SLĐTBXH-TTr yêu cầu Công ty An Phát và các nhà thầu đang thi công tại công trường của công ty báo cáo vụ việc trước ngày 06/4/2016, đồng thời thực hiện đầy đủ các quy định của Pháp luật Lao động, An toàn vệ sinh lao động trong quá trình thi công tại công trường, báo cáo việc tự kiểm tra công tác an toàn vệ sinh lao động tại công trường về Sở LĐTB&XH Hải Dương.

Tuy nhiên, phải đến ngày 07/4/2016, Công ty An Phát mới có báo cáo gửi Sở LĐ-TB và XH tỉnh Hải Dương. Theo báo cáo này, 12 nhà thầu thi công tại công trường Nhà máy số 6 và tính đến 05/4/2016 không xảy ra bất kỳ vụ TNLĐ nào liên quan đến anh Vũ Văn Hiếu.

Ngày 13/4, Công ty An Phát cũng cung cấp báo cáo nhanh của các nhà thầu tham gia công trình xây dựng Nhà máy số 6. Một lần nữa, Công ty An Phát khẳng định không xảy ra vụ TNLĐ chết người nào tại Nhà máy số 6. Khi phóng viên đề nghị Công ty cung cấp nhật ký công trình ngày 9 – 10/3 và

tên đơn vị lắp xưởng, mái tôn tại Nhà máy 6, đại diện Công ty cho biết đã lưu giữ toàn bộ nhật ký công trình nhưng “khất” sẽ gửi lại sau.

Nhận thấy có mâu thuẫn giữa phản ánh của nhân dân và xác nhận từ phía Công ty An Phát, một lần nữa, phóng viên tới trụ sở Công an thị trấn Nam Sách. Tại đây, ông Hưng cho biết: “Khi nắm bắt được vụ TNLĐ trên, do vượt quá thẩm quyền, chúng tôi đã báo cáo nhanh qua điện thoại với cán bộ Công an huyện phụ trách địa bàn”.

Không chỉ vậy, phóng viên tiếp tục tìm đến những người lắp xưởng tôn cùng với anh Hiếu để xác nhận lại. Một lao động (đề nghị giấu tên) khẳng định đã cùng anh Hiếu lắp xưởng tôn tại Nhà máy số 6. Vừa cung cấp cho phóng viên những hình ảnh về vụ tai nạn thương tâm, anh này bức xúc: “Do không có lưới chắn ở dưới và không có phương tiện bảo hiểm lao động nên Hiếu mới bị TNLĐ. Sau khi sự việc xảy ra, phía thuê chúng tôi làm việc có chắn thêm lưới ở phía dưới gọi là “vải màn che mắt thánh”. Lo sợ cho sự an toàn của tính mạng, tôi và mấy người khác đã xin nghỉ, tiền công còn chưa được thanh toán hết”. Anh này còn khẳng định chắc chắn rằng, “chuyện Hiếu bị tai nạn lao động cả làng cùng biết, có phải cái kim, sợi chỉ đâu mà che giấu được”.

Về phía Công ty An Phát, để tiếp tục khẳng định “không có tai nạn lao động”, Công ty đã đưa ra hai bản xác nhận có nội dung “từ ngày 01/3/2016 đến ngày 16/3/2016, tại Công ty An Phát không có vụ TNLĐ liên quan đến anh Vũ Văn Hiếu (SN 1972, trú tại xã Đồng Lạc)” và được xác nhận được ký bởi Trưởng Công an thị trấn Nam Sách và Trưởng Công an xã Đồng Lạc. Điều không bình thường là trước đó, đại diện Công an xã Đồng Lạc và Công an thị trấn Nam Sách đã xác nhận vụ TNLĐ trên có xảy ra rồi lại ký giấy xác nhận trên cho Công ty An Phát. Với sự việc này cho thấy, phải chăng doanh nghiệp đang cố che dấu TNLĐ, không thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình với NLĐ bị TNLĐ cũng như đối với thân nhân của họ. Điều này là hoàn toàn

trái với quy định pháp luật cũng như xâm phạm nghiêm trọng quyền và lợi ích hợp pháp của NLD bị TNLD nói chung [26, tr.78].

Thứ hai, tình trạng NSDLĐ không bảo đảm các quyền lợi theo quy định của NLD khi tham gia quan hệ lao động, dẫn tới hệ quả NSDLĐ không bảo đảm đầy đủ trách nhiệm của họ khi NLD bị TNLD.

Việc NSDLĐ trốn đóng bảo hiểm còn phổ biến dẫn tới NLD bị ảnh hưởng quyền lợi khi bị TNLD là một ví dụ điển hình. Theo thống kê, số nợ BHXH, BHYT, BHTN đã lên tới gần 12.000 tỷ đồng. Đặc biệt, hơn 2.000 tỉ đồng nợ BHXH từ các doanh nghiệp ngừng hoạt động hoặc chủ doanh nghiệp bỏ trốn. Trong khi đó, công tác khởi kiện doanh nghiệp nợ BHXH đang bế tắc [34, tr.78]. Phát biểu tại Quốc hội hôm 7/11/2017, ông Bùi Văn Văn Cường lo ngại việc hơn 2.000 tỉ đồng nợ bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) và bảo hiểm y tế (BHYT) khó đòi từ các doanh nghiệp đã ngừng hoạt động, giải thể, phá sản, tồn tại cầm chừng hoặc chủ doanh nghiệp bỏ trốn, không thể thu hồi, đang làm ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của hơn 193.000 NLD.

Liên quan tới công tác khởi kiện doanh nghiệp nợ BHXH, đại diện Tổng LĐLĐ VN cho biết: Một số doanh nghiệp sau khi nhận được thông báo khởi kiện đã khắc phục số tiền nợ. Từ tháng 1/2016 đến nay, tổng số tiền nợ thu hồi được xấp xỉ 600 tỉ đồng. Sau gần 2 năm thực hiện quy định tổ chức công đoàn khởi kiện doanh nghiệp nợ BHXH theo quy định của Luật BHXH năm 2014, các cấp công đoàn đã tiếp nhận 2.705 bộ hồ sơ do cơ quan bảo hiểm xã hội chuyển sang. Trong đó, khoảng 20 liên đoàn lao động tỉnh, thành phố đã gửi đơn khởi kiện đến các cấp Tòa án 187 vụ doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội, số còn lại không gửi nữa do không được thụ lý giải quyết. Trong 187 vụ do công đoàn khởi kiện, Tòa án nhân dân các cấp đã hòa giải thành 28

vụ, tòa án cấp huyện ở 1 tỉnh (Long An) thụ lý 2 vụ, 48 vụ trả lại hồ sơ. Số còn lại tòa án không thụ lý giải quyết với những lý do khác nhau.

Tuy nhiên, chúng tôi cho rằng đây là những con số chưa thực sự phản ánh được hết các khía cạnh của vấn đề, bởi lẽ thực tế cho thấy nhiều doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh là thường thuê NLĐ làm việc theo mùa vụ, thực hiện một công việc trong một thời gian nhất định. Do đó những doanh nghiệp này thường trốn đóng bảo hiểm bằng cách ký các hợp đồng riêng lẻ, có thời hạn dưới 3 tháng. Hoặc các đơn vị sử dụng lao động phi chính thức hay theo thuật ngữ của cơ quan chuyên môn thì đây là NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động thì nhóm đối tượng này vẫn chưa được bảo vệ, quan tâm một cách đúng mức, mặc dù tình hình TNLĐ với nhóm đối tượng này vẫn diễn ra. Cụ thể: Kể từ khi Luật An toàn vệ sinh lao động và các Nghị định hướng dẫn có hiệu lực kể từ ngày 01/7/2016, tính đến ngày 31/12/2016 thì việc thống kê báo cáo TNLĐ đối với NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động là 6 tháng (năm đầu tiên) và theo báo cáo của 44/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trên toàn quốc đã xảy ra 393 vụ TNLĐ làm 445 người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động bị nạn trong đó:

- Số vụ TNLĐ chết người: 144 vụ
- Số vụ TNLĐ có 2 người bị nạn trở lên: 11 vụ
- Số người chết: 151 người
- Số người bị thương nặng: 97 người
- Nạn nhân là lao động nữ: 80 người

Các vụ TNLĐ xảy ra chủ yếu trong lĩnh vực xây dựng, khai thác khoáng sản, khai thác thủy sản, hải sản. Các địa phương có số vụ tai nạn lao động chết người nhiều nhất là Hải Dương (19 vụ làm 19 người chết), Quảng Nam (18 vụ làm 18 người chết), Thanh Hóa (15 vụ làm 17 người chết), Thành phố Hồ Chí Minh (14 vụ làm 14 người chết), Quảng Ninh (13 vụ làm 13 người chết). Một

số địa phương tai nạn lao động xảy ra đối với người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động cao hơn so với khu vực có quan hệ lao động như Hải Dương, Quảng Nam.

Cho đến ngày 15/02/2017 Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội chưa nhận được biên bản nào điều tra TNLĐ chết người hoặc bị thương nặng từ 2 người đối với NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động. Công tác điều tra TNLĐ đối với khu vực không có hợp đồng lao động chưa được triển khai toàn diện theo quy định của pháp luật. Việc lập biên bản ghi nhận TNLĐ đối với người làm việc không theo hợp đồng lao động của UBND cấp xã được triển khai còn rất hạn chế.

Đã có 44/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương triển khai thống kê TNLĐ đối với NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động; trong đó 27 tỉnh báo cáo có TNLĐ, 17 tỉnh báo cáo không có TNLĐ, một số báo cáo chưa phân loại theo mã nghề nghiệp như mẫu quy định tại Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016. Các địa phương chưa báo cáo tình hình TNLĐ của NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động là: Ninh Bình, Kon Tum, Tuyên Quang, Bạc Liêu, Gia Lai, Quảng Bình, Bình Thuận, Đắk Lắk, Hòa Bình, Lâm Đồng, Ninh Thuận, Tiền Giang, Khánh Hòa, Quảng Ngãi, An Giang, Nghệ An, Tây Ninh, Long An, Đắk Nông.

Không thể phủ nhận rằng, khi NSDLĐ không bảo đảm trách nhiệm của họ khi không thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, y tế, TNLĐ, bệnh nghề nghiệp...thì khi NLĐ bị TNLĐ, quyền lợi của NLĐ cũng bị ảnh hưởng. Trên thực tế xuất phát từ hành vi không thực hiện việc đóng bảo hiểm này khi xảy ra các sự kiện như TNLĐ, ốm đau tái phát sau điều trị...NLĐ rất khó có cơ chế bảo đảm quyền lợi của mình một cách đầy đủ. Cụ thể, tại Công văn số: 105/TANDTC-PC&QLKH của Tòa án nhân dân Tối cao về việc thi hành Luật bảo hiểm xã hội, ngày 14 tháng 04 năm 2016 như hiện nay cơ quan bảo hiểm

không có thẩm quyền khởi kiện hay đòi doanh nghiệp tiền nợ đọng bảo hiểm mà quyền khởi kiện này lại thuộc về NLĐ hoặc đại diện theo pháp luật bảo vệ quyền lợi NLĐ là ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc cấp trên trực tiếp cơ sở. Trong mối quan hệ với NSDLĐ, khi những nhận thức, hiểu biết của NLĐ còn hạn chế và với tâm lý “e ngại” của họ, NLĐ thường chịu những thiệt thòi về phía bản thân.

Thứ ba, bất cập trong công tác tổ chức, quản lý lĩnh vực lao động nói chung cũng như an toàn, vệ sinh lao động nói riêng. Theo quy định của Bộ luật Lao động thì chức năng thanh tra nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động (AT,VSLĐ) do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ - TB và XH) và sở trực thuộc tại các địa phương thực hiện. Tìm hiểu, chúng tôi được biết, hiện nay Bộ LĐ-TB và XH có một phòng thanh tra AT, VSLĐ trực thuộc Thanh tra Bộ. Ở các Sở LĐ-TB và XH, mỗi đơn vị chỉ có từ một đến ba thanh tra viên AT,VSLĐ nằm trong Thanh tra Sở, thậm chí có địa phương chỉ có một hoặc hai thanh tra viên, lại phải kiêm nhiệm các công tác khác như giải quyết khiếu nại, tố cáo, thanh tra chính sách xã hội. Tính chung cả nước, hiện chỉ có khoảng 150 thanh tra viên AT,VSLĐ. Với cơ cấu tổ chức, số lượng thanh tra viên như vậy mà đối tượng phải thanh tra là hàng trăm nghìn doanh nghiệp, chưa kể các cơ sở sản xuất trong làng nghề, trong lĩnh vực nông nghiệp thì đúng là bất cập.

Do đối tượng thanh tra quá lớn, lực lượng thanh tra viên lại quá mỏng, cho nên mỗi năm, thanh tra toàn ngành LĐ-TB và XH chỉ tiến hành thanh tra pháp luật lao động và AT,VSLĐ được khoảng 5.600/525.000 doanh nghiệp (chiếm 0,22% tổng số doanh nghiệp). Có những doanh nghiệp được thành lập và đi vào hoạt động hơn 10 năm nhưng chưa một lần có đoàn nào đến thanh tra, kiểm tra về công tác AT,VSLĐ. Tình trạng doanh nghiệp hoạt động thường xuyên vi phạm quy định về AT,VSLĐ, nhưng chưa lần nào bị xử phạt

vi phạm; nhiều vụ TNLĐ, NSDLĐ tự thỏa thuận với gia đình người bị nạn, giấu giếm thông tin, không khai báo, mà cơ quan chức năng hoàn toàn không biết khá phổ biến [45, tr.79].

Cho đến nay, cả nước vẫn chưa có trường hoặc ngành học đào tạo thanh tra viên AT,VSLĐ. Các thanh tra viên AT,VSLĐ hiện thời chủ yếu được tuyển chọn từ những người đã tốt nghiệp các trường đại học kỹ thuật và đại học y. Trình độ chuyên môn, kỹ năng thanh tra của thanh tra viên còn nhiều hạn chế, đã ảnh hưởng không nhỏ hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra. Đây cũng chính là nguyên nhân dẫn đến tình trạng vi phạm quy định về AT,VSLĐ diễn ra tràn lan, dù các văn bản pháp luật về lĩnh vực an toàn lao động (ATLĐ) hiện nay đã khá đầy đủ, nhất là từ khi Luật AT, VSLĐ có hiệu lực thi hành.

Hơn nữa, thực tế cho thấy quá trình điều tra, xử lý chậm, chưa đủ tính răn đe từ phía cơ quan nhà nước trong lĩnh vực AT, VSDLĐ, cụ thể:

Vụ TNLĐ nghiêm trọng do rơi thang vận làm ba công nhân tử vong tại công trình xây dựng tòa CT10, khu đô thị Đại Thanh, xã Tả Thanh Oai (Thanh Trì, Hà Nội) xảy ra vào sáng 20-5-2013, đến nay đã hơn bốn năm nhưng các cơ quan chức năng vẫn chưa có kết luận chính thức. Trả lời câu hỏi vì sao có sự chậm trễ này, Phó chánh Thanh tra Sở LĐ-TB và XH Hà Nội Phan Văn Mậu cho biết: “Cho đến nay, Đoàn điều tra tai nạn lao động TP Hà Nội vẫn chưa nhận được quyết định khởi tố vụ án hoặc không khởi tố vụ án của cơ quan cảnh sát điều tra Công an huyện Thanh Trì (Hà Nội) về vụ TNLĐ xảy ra tại công trình xây dựng tòa CT10, khu đô thị Đại Thanh, để tiến hành các công việc tiếp theo thuộc phạm vi trách nhiệm, quyền hạn của mình” [45, tr.79]. Vụ TNLĐ do rơi vận thăng lồng làm ba công nhân chết, xảy ra từ ngày 4-12-2015, tại công trình xây dựng Văn phòng làm việc, Trung tâm thương mại và nhà ở hỗn hợp, địa chỉ số 52 đường Lĩnh Nam, phường Mai Động

(Hoàng Mai, Hà Nội), nhưng phải đến tám tháng sau, ngày 5-8-2016, các cơ quan chức năng mới có kết luận chính thức.

Công tác điều tra TNLĐ không chỉ chậm trễ, kéo dài, mà việc xử lý các vụ TNLĐ cũng chậm, chưa đúng tính chất, mức độ vi phạm. Trong năm vụ TNLĐ bị khởi tố năm 2015 chỉ có một vụ được đưa ra xét xử. Thành phố Hà Nội nhiều năm qua chưa khởi tố được vụ TNLĐ nào.

Chính từ thực trạng và một số nguyên nhân nêu trên, dư luận đã nhiều lần đặt câu hỏi: Vì sao số vụ TNLĐ nghiêm trọng gây chết người nhiều như vậy mà số vụ, số NSDLĐ bị truy cứu trách nhiệm hình sự lại quá ít, trong khi nguyên nhân chính của các vụ TNLĐ nghiêm trọng đều bắt nguồn từ sự coi thường pháp luật về AT,VSLĐ của các chủ doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động? Trong khi ai cũng biết việc điều tra bảo đảm đúng thời hạn, xử lý nghiêm, dứt điểm các vụ TNLĐ không chỉ để kịp thời giải quyết chế độ cho người bị nạn, mà còn góp phần quan trọng ngăn chặn tình trạng vi phạm AT,VSLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chương 2 của Luận văn tác giả trình bày thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện nay về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ khi xảy ra TNLĐ. Pháp luật lao động Việt Nam về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ khá đầy đủ, bao gồm các vấn đề quy định về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc kịp thời sơ cứu, cấp cứu và tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho NLĐ bị TNLĐ; trách nhiệm của NSDLĐ trong thanh toán chi phí y tế, giám định sức khỏe cho NLĐ bị TNLĐ; trách nhiệm của NSDLĐ trong bồi thường và trợ cấp đối với NLĐ bị TNLĐ; trách nhiệm của NSDLĐ về trả tiền lương đối với NLĐ bị TNLĐ phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động; trách nhiệm của NSDLĐ về việc làm đối với

NLĐ bị TNLĐ; một số trách nhiệm khác của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ như trách nhiệm lập hồ sơ hưởng bồi thường, trợ cấp đối với NLĐ bị TNLĐ hay trách nhiệm giới thiệu NLĐ bị TNLĐ được khám giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và quy định về xử lý vi phạm đối với NSDLĐ không thực hiện đúng trách nhiệm đối với NLĐ bị TNLĐ.

Mặc dù pháp luật lao động liên quan đến vấn đề này đã có những quy định tương đối cụ thể, công tác an toàn lao động được triển khai và giám sát khá nghiêm tuy nhiên tình hình TNLĐ vẫn còn là một vấn đề khá nghiêm trọng ở Việt Nam hiện nay, việc thực thi pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận, bảo vệ được quyền lợi của NLĐ bị TNLĐ. Tuy nhiên vẫn còn một số vướng mắc, hạn chế trong thực thi pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ, trong nhiều trường hợp quyền lợi NLĐ bị TNLĐ chưa được đảm bảo. Nguyên nhân chủ yếu là do NSDLĐ vẫn chưa thực sự tự giác trong thực hiện trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ một cách đầy đủ, trung thực và kịp thời; tình trạng NSDLĐ không bảo đảm đầy đủ trách nhiệm của họ khi NLĐ bị TNLĐ hay hiện nay vẫn còn bất cập trong công tác tổ chức, quản lý lĩnh vực lao động nói chung cũng như AT, VSLĐ nói riêng và quá trình điều tra, xử lý chậm, chưa đủ tính răn đe từ phía cơ quan nhà nước trong lĩnh vực AT, VSLĐ. Chương 2 Luận văn tác giả sử dụng nhiều số liệu, ví dụ, trích dẫn thực tế trong những năm trở lại đây, trên cơ sở đó, phân tích và đánh giá để đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

Chương 3

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1. Quan điểm, định hướng hoàn thiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động

Thứ nhất, hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết TNLD nói chung và quy định pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLD bị TNLD phải giải quyết hài hòa lợi ích các bên trong quan hệ lao động

Trong quan hệ pháp luật lao động, NLD và NSDLĐ đều là các bên trong mối quan hệ này, đóng vai trò chính, chủ đạo. Vì thế việc bảo vệ quyền lợi của cả hai chủ thể này cũng phải được tiến hành song song, không thể chỉ bảo vệ quyền lợi của một bên, mặc dù trong mối quan hệ này NSDLĐ đứng ở vị trí là kẻ mạnh hơn, chiếm ưu thế hơn về tài chính, quyền quản lý và điều hành. Do đó, hai trong ba nguyên tắc cơ bản, chủ đạo của Bộ luật Lao động là bảo vệ người lao động và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Đây là hai nguyên tắc bắt buộc cần được duy trì và đảm bảo trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản về pháp luật lao động nói chung và TNLD nói riêng.

Tuy nhiên, xuất phát từ vị thế yếu hơn và mang tính chất phụ thuộc về quản lý lẫn kinh tế của NLD, các quy định của pháp luật lao động cần bảo vệ lợi ích của NLD, là chủ thể dễ bị ảnh hưởng và tổn thương nhiều hơn trong quan hệ này. Việc xây dựng các quy định hướng tới không chỉ khắc phục khó khăn hiện có cho NLD bị tai nạn lao động cũng như thân nhân của họ mà còn giúp họ nhanh chóng trở lại môi trường làm việc nếu có thể. Các quy định

pháp luật một mặt cần bảo đảm cơ hội cho NLD có thể hồi phục sức khỏe, tinh thần để tiếp tục tham gia vào quan hệ lao động nhưng cũng cần tính tới những lợi ích chung của NSDLĐ để bảo đảm quá trình sản xuất, kinh doanh diễn ra hiệu quả, lâu dài, ổn định.

Thứ hai, hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết TNLD phải đảm bảo hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội.

Để hoạch định chính sách xã hội phải nghiên cứu mối quan hệ giữa chính sách phát triển kinh tế và chính sách xã hội, làm rõ mối quan hệ giữa mục tiêu tăng trưởng kinh tế và thực hiện công bằng, thúc đẩy tiến bộ xã hội. Bởi 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. Trong đó, khi hoạch định chính sách phải tuân thủ nghiêm ngặt các quy luật của nền kinh tế hàng hóa, đồng thời lường trước những mặt khiếm khuyết để điều chỉnh thông qua cơ chế và chính sách phù hợp, kịp thời. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào quá trình sản xuất, kinh doanh của các chủ thể kinh tế, mà tạo môi trường pháp lý, hành lang pháp lý cho họ. Song với các vấn đề xã hội thì ngược lại, nhà nước cần tăng cường can thiệp để giải quyết các vấn đề xã hội bằng các chính sách, chương trình cụ thể, có mục tiêu.

Tai nạn lao động là một vấn đề thuộc chính sách xã hội nhưng lại liên quan mật thiết đến chế độ bồi thường, trợ cấp, vì vậy để bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan cần phải có sự kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội. Việc quy định mức hưởng bồi thường (trợ cấp) từ NSDLĐ và từ cơ quan bảo hiểm không thể vượt quá điều kiện kinh tế cho phép. Cùng với sự phát triển của điều kiện kinh tế, các nội dung mức hưởng cần thay đổi, nâng cao hơn nhằm đảm bảo giá trị, đưa đến sự bảo vệ toàn diện và có chất lượng, đáp ứng nhu cầu và ý nghĩa của chế độ bồi thường cho NLD bị tai nạn lao động.

Thứ ba, hoàn thiện quy định pháp luật về TNLĐ cần có tính đồng bộ với các quy định pháp luật liên quan.

Khi hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giải quyết TNLĐ nói riêng, yêu cầu cấp thiết về mặt lập pháp đó là phải đảm bảo tính đồng bộ. Những nội dung sửa đổi, bổ sung về giải quyết TNLĐ tại các văn bản hướng dẫn của Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn vệ sinh lao động cần đảm bảo tính thống nhất, không trái luật và không mâu thuẫn với nhau. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện pháp luật về Công đoàn theo hướng tăng cường bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, hoàn thiện pháp luật Công đoàn đồng bộ với những quy định của Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn vệ sinh lao động. Phát huy hơn nữa vai trò của Công đoàn trong giải quyết TNLĐ và là một chủ thể giám sát chính hoạt động giải quyết TNLĐ.

Thứ tư, hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết TNLĐ phải đảm bảo yêu cầu phù hợp với pháp luật quốc tế.

Cùng với chính sách mở cửa hội nhập, Việt Nam đã tham gia vào nhiều tổ chức trong khu vực và quốc tế, ta đã đặt quan hệ ngoại giao với hầu hết các quốc gia trên thế giới, ở các châu lục, từ Mỹ, Anh, Đức, Nhật Bản, Trung Quốc, Ấn Độ... trên mọi lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục, y tế. Việt Nam cũng đã tham gia ký kết nhiều công ước, điều ước, hiệp định song phương và đa phương như Hiệp định song phương Việt Nam-Hoa Kỳ về thương mại, Hiệp định tạo thuận lợi thương mại của WTO (TFA), Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP)... Trong đó có các công ước của ILO mà Việt Nam là thành viên quy định về vấn đề tai nạn lao động, như công ước số 121 năm 1964 về trợ cấp TNLĐ; công ước số 155 năm 1981 về An toàn và vệ sinh lao động; công ước số 174 năm 1993 về phòng ngừa những tai nạn lao động nghiêm trọng; Công ước số 187 năm 2006 về cơ chế thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động...

Việt Nam cũng đồng thời là thành viên của nhiều tổ chức quốc tế cũng như khu vực như Tổ chức thương mại quốc tế WTO, Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN)... Vì vậy pháp luật Việt Nam trong quá trình xây dựng và hoàn thiện cần phải đảm bảo sự hội nhập, thống nhất với những văn bản và cam kết mà mình đã tham gia, đảm bảo theo kịp sự tiến bộ và phát triển của thế giới.

3.2. Một số kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động.

3.2.1. Kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật

Trên cơ sở phân tích những hạn chế, bất cập trong quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị TNLĐ, cơ sở xác định những yêu cầu cơ bản trong hoàn thiện pháp luật lao động về nội dung này, luận văn mạnh dạn đưa ra một số kiến nghị nhằm tiếp tục sửa đổi, hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động về vấn đề trên trong thời gian tới, góp phần tạo cơ sở pháp lý vững chắc, hoàn chỉnh, bảo vệ quyền lợi của các chủ thể mà đặc biệt là NLĐ tốt hơn, hiệu quả hơn. Cụ thể:

Thứ nhất, pháp luật cần hướng dẫn cụ thể trường hợp nào được coi là TNLĐ? Như đã trích dẫn ở trên, “*Tai nạn lao động* 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.” (Điều 3 Luật an toàn, vệ sinh lao động). Hiểu một cách khái quát thì tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương đến sức khỏe, tính mạng cho NLĐ khi họ thực hiện công việc, nhiệm vụ mà NSDLĐ giao cho. Tuy nhiên, việc giải thích thuật ngữ ở Điều 3 của Luật an toàn, vệ sinh lao động, chắc chắn chưa thể xác định trường hợp nào được coi là xảy ra tai nạn lao động. Căn cứ Điều 39, 45 Luật an toàn, vệ sinh lao động thì một số trường hợp được coi là tai nạn lao động đó là:

(1) NLD bị tai nạn tại nơi làm việc và trong giờ làm việc;

(2) NLD bị tai nạn ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của NSDLĐ hoặc người được NSDLĐ ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động;

(3) NLD bị tai nạn trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý.

Tai nạn xảy ra này có thể là tai nạn giao thông, nhưng phải xảy ra ở trong khoảng thời gian và tuyến đường “*hợp lý*”. Chúng tôi cho rằng, việc xác định như thế nào là tai nạn xảy ra trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý không thực sự dễ dàng bởi yếu tố “*hợp lý*” ở đây quy định pháp luật cũng không được giải thích, hướng dẫn rõ ràng. Nếu theo tinh thần của điều luật thì chúng ta hiểu rằng tuyến đường và thời gian hợp lý này đó là tuyến đường mà thường ngày NLD vẫn đi tới nơi làm việc và ngược lại, tuyến đường này không thể là tuyến đường xa, trái tuyến so với vị trí nơi làm việc; Thời gian hợp lý là thời gian trung bình mà NLD di chuyển trên tuyến đường hợp lý đó với mục đích hợp lý là đi làm việc và về nhà sau khi làm việc xong. Do vậy, những trường hợp ví dụ NLD đi làm việc tại gia đình NSDLĐ, khi hết giờ làm việc trên tuyến đường về, NLD vào một vài cửa hàng thời trang để mua sắm tiêu dùng cá nhân cho gia đình và khi đi trên quãng đường còn lại bị xảy ra tai nạn giao thông thì đây mặc dù trên tuyến đường hợp lý, nhưng không bảo đảm yếu tố thời gian hợp lý nên không được coi là TNLD. Yếu tố “*hợp lý*” này, theo chúng tôi, đôi khi cần xem xét một cách linh hoạt và khách quan. Ví dụ: NLD A trên cùng tuyến đường đi làm về, thường ngày di chuyển trong 30 phút, tuy nhiên, một hôm vì tắc đường nên NLD phải mất 60 phút để về nhà. Trên tuyến đường đó họ xảy ra tai nạn giao thông có được coi là TNLD hay không? Vẫn đối với trường hợp NLD A nhưng vì lý do tắc đường nên A quyết định đi đường khác xa hơn để về nhà và đã xảy ra tai nạn giao

thông. Trường hợp này có được coi là TNLĐ hay không? Rõ ràng, việc giải thích cụ thể quy định pháp luật về TNLĐ trong trường hợp: NLĐ bị tai nạn trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý là thực sự cần thiết. Khoảng thời gian và tuyến đường được coi là hợp lý cần có sự giải thích, thống nhất trong cách hiểu và vận dụng pháp luật để bảo đảm một mặt quyền lợi cho chính NLĐ bị xảy ra tai nạn, mặt khác cũng để tránh việc NSDLĐ phải thực hiện những trách nhiệm không đáng phải gánh chịu cũng như nâng cao ý thức cho NLĐ tham gia quan hệ lao động này. Mặc dù tại khoản 1 Điều 4 Thông tư số 04/2015/TT-BLĐTBXH đã hướng dẫn căn cứ vào căn cứ theo hồ sơ giải quyết vụ tai nạn của cơ quan công an hoặc giấy xác nhận của chính quyền địa phương hoặc giấy xác nhận của công an khu vực tại nơi xảy ra tai nạn để xác định tuyến đường và khoảng thời gian hợp lý nhưng chúng tôi cho rằng quy định này vẫn còn chung chung và có thể phát sinh những khó khăn trong quá trình áp dụng.

Thứ hai, về đối tượng hưởng bảo hiểm tai nạn lao động

Pháp luật lao động hiện hành đã có quy định mở rộng nhóm chủ thể áp dụng chế độ bảo hiểm TNLĐ theo hướng mở rộng tối đa đối tượng tham gia, đến người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng. Việc bổ sung những đối tượng này sẽ làm gia tăng số đối tượng được điều chỉnh tham gia loại hình bảo hiểm tai nạn lao động và bảo đảm tốt hơn quyền lợi của NLĐ, đồng thời cho thấy sự tiến bộ trong tư duy lập pháp của các nhà làm luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật quốc tế.

Tuy nhiên, cũng cần xác định, việc thực hiện quy định này trên thực tế sẽ khó khăn. Tổ chức BHXH cần có sự thống kê, nắm bắt kịp thời và quản lý chặt chẽ đối với đối tượng có hợp đồng lao động dưới 3 tháng cũng như những NLĐ tự do. Do đó đòi hỏi sự nghiên cứu, hướng dẫn cụ thể quy định

này tại các văn bản dưới luật một cách chi tiết, đặc biệt trong cơ chế quản lý, quy định hướng dẫn mức hỗ trợ đóng đối với NLD làm việc không theo hợp đồng lao động căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, khả năng ngân sách nhà nước trong từng thời kỳ. Hơn nữa, chúng tôi đặc biệt quan tâm tới nhóm lao động không có hợp đồng lao động bởi ranh giới giữa việc không có hợp đồng lao động và hợp đồng lao động chỉ thoả thuận thông qua lời nói (được pháp luật ghi nhận) là rất mong manh. Trong khi quy chế pháp lý bảo vệ cho NLD tham gia vào hai nhóm này là khác nhau. Thực tế cho thấy, đã xảy ra những trường hợp các chủ thể thực hiện công việc nhưng không có hợp đồng lao động, trong quá trình giải quyết hậu quả khi xảy ra tai nạn, họ đã không được bảo vệ quyền lợi của mình mặc dù thiệt hại về người là rất lớn. Chính vì vậy, trong thời gian tới việc sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động nói chung cũng như pháp luật lao động trong lĩnh vực AT, VSLĐ nói riêng cần có sự thay đổi về quan điểm, định hướng sửa đổi. Theo đó, chúng tôi cho rằng việc tồn tại quan hệ lao động hay không không phụ thuộc vào mặt hình thức có hợp đồng lao động hay không, và vì vậy, khi có quan hệ lao động, xảy ra TNLD, NLD phải được bảo vệ, tức là khi có quan hệ lao động xảy ra trên thực tế thì NLD cũng cần được bảo vệ quyền và lợi ích của họ, đặc biệt trong vấn đề AT, VSLĐ.

Thứ ba, việc xác định yếu tố “lỗi” đối với NLD khi xảy ra TNLD cũng cần được hướng dẫn cụ thể. Đây là vấn đề khá quan trọng, liên quan trực tiếp đến quyền lợi của NLD, bởi nếu lỗi để xảy ra TNLD là do NSDLĐ thì NLD được hưởng bồi thường, còn nếu lỗi do chính NLD gây ra thì họ chỉ được hưởng trợ cấp TNLD với mức hưởng thấp hơn. Tuy nhiên, vấn đề này lại chưa được hướng dẫn cụ thể trong các văn bản pháp luật về TNLD, điều này sẽ gây khó khăn cho các cơ quan chức năng trong điều tra, tạo kẽ hở để NSDLĐ lợi dụng. Pháp luật lao động hiện hành mới chỉ đưa ra 3 trường hợp

loại trừ việc hưởng chế độ từ NSDLĐ của NLĐ gồm: 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 người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân; do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.

Vậy còn những trường hợp như: NLĐ có hành vi vi phạm nhưng TNLĐ xảy ra là khách quan; NLĐ bị tai nạn khi đang trên đường đi từ nhà tới nơi làm việc và bị tai nạn nhưng do lạng lách đánh võng, say rượu, vi phạm quy định giao thông... Trong trường hợp này yếu tố lỗi để xảy ra TNLĐ được xác định như thế nào, việc xử lý giải quyết chế độ cho NLĐ ra sao. Hoặc trường hợp tai nạn lao động xảy ra hoàn toàn do sự vô ý của người thứ 3 gây tai nạn cho NLĐ và NSDLĐ không có sự vi phạm nào; NLĐ khi ốm đau, bệnh tật nhờ người khác làm thay, khi người thay bị tai nạn chết, có được tính là TNLĐ cho người làm thay hay không và việc bồi thường như thế nào; liệu có công bằng với NSDLĐ trong những trường hợp này hay không khi yêu cầu họ phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường khi họ đã làm tốt trách nhiệm của mình. Những nội dung này cần phải được pháp luật quy định cụ thể để bảo đảm quyền lợi chính đáng cho NLĐ, NSDLĐ cũng như các chủ thể liên quan.

Mặt khác, khoản 1 Điều 144 BLLĐ năm 2012 quy định trách nhiệm của NSDLĐ đối với người lao động bị TNLĐ: *“Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế”*. Tuy nhiên hiện nay vẫn chưa có văn bản nào giải thích như thế nào là “điều trị ổn định”. Vấn đề này gây nhiều khó khăn cho việc thực hiện trách nhiệm của NSDLĐ. Do đó, cũng cần bổ sung quy định giải thích rõ vấn đề như thế nào được coi là “điều trị ổn định” trong các văn bản pháp luật, tránh

trường hợp trên thực tế dẫn đến câu chuyện “bỏ thì thương, vương thì tội” từ phía NSDLĐ. Theo chúng tôi, kết luận về việc tình trạng “điều trị ổn định” này là do bác sĩ quyết định bằng văn bản hợp pháp.

Thứ tư, về xử lý hành chính hành vi vi phạm của NSDLĐ khi xảy ra TNLĐ:

Theo Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ LĐ-TB&XH Hà Đình Bốn cho biết: Vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động tồn tại ở nhiều doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc xử phạt vi phạm hành chính (áp dụng theo Nghị định 95/2013/NĐ-CP và được sửa đổi tại Nghị định 88/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 7-10-2015, quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) còn nhiều khó khăn, bất cập. Cụ thể, mức xử phạt thấp, không tương xứng với mức độ vi phạm cũng như không đủ sức răn đe; thời hạn ngắn, gây khó khăn cho đối tượng vi phạm khắc phục và thực hiện giải trình; trang thiết bị phục vụ cho công tác thanh tra, kiểm tra còn thiếu, chưa đủ tính thuyết phục trong việc chỉ ra lỗi cho doanh nghiệp; khó vận động người làm chứng khi đối tượng vi phạm không chịu ký biên bản vi phạm hành chính, thẩm quyền xử phạt của thanh tra sở quá thấp (dưới 37,5 triệu đồng) ...

Chính vì vậy, pháp luật lao động nên tăng mức phạt tiền phù hợp với sự phát triển chung của xã hội và đủ sức răn đe những chủ thể có hành vi vi phạm cũng như những tổ chức, cá nhân có ý định vi phạm phải cân nhắc thiệt hại; bổ sung thêm một số hành vi vi phạm quy định khi giải quyết TNLĐ cũng chịu xử phạt như không thực hiện đúng, đầy đủ nghĩa vụ trong giải quyết chế độ cho NLĐ.

3.2.2. Kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện quy định pháp luật trên thực tế

Thứ nhất, cần nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ trong bảo đảm an toàn lao động và giải quyết TNLĐ.

Chúng tôi cho rằng, đây là một trong những vấn đề cần lưu ý đầu tiên. Để nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ đối với công tác an toàn lao động và giải quyết TNLĐ, trước hết phải có sự chỉ đạo, định hướng đúng đắn từ cơ quan chức năng có thẩm quyền để họ nhận thức được đầy đủ nghĩa vụ, trách nhiệm của mình. Có thể thông qua các buổi tuyên truyền, tập huấn, các ấn phẩm giới thiệu những quy định của pháp luật lao động được phát miễn phí tới doanh nghiệp; tập trung tuyên truyền, huấn luyện cho doanh nghiệp trong các lĩnh vực có nguy cơ cao (xây dựng, khai khoáng, sản xuất vật liệu xây dựng, nông nghiệp, hoá chất...) và các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ.

NSDLĐ phải thường xuyên kiểm tra, đổi mới máy móc, thiết bị; cung cấp đầy đủ, đúng tiêu chuẩn kỹ thuật các phương tiện bảo hộ lao động cho NLĐ; xây dựng các quy trình, biện pháp làm việc an toàn và tổ chức tập huấn, hướng dẫn định kỳ cho NLĐ. Các doanh nghiệp cần tổ chức tốt, khách quan việc điều tra TNLĐ, kịp thời rút kinh nghiệm và thống kê, báo cáo TNLĐ theo đúng quy định. Bản thân doanh nghiệp cũng cần thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục NLĐ tự giác chấp hành các quy định về an toàn lao động cũng như tuyên truyền các quy định cơ bản của pháp luật lao động về giải quyết TNLĐ.

Đồng thời, cần chú trọng tuyên truyền cho NSDLĐ hiểu tầm quan trọng khi họ tham gia đóng BHXH cho NLĐ. Khi giúp họ hiểu được bản chất của chế độ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp họ sẽ tự giác hơn trong việc đóng BHXH cho người lao động.

Bên cạnh đó, cần yêu cầu các doanh nghiệp kiện toàn tổ chức và củng cố mạng lưới y tế lao động tại cấp cơ sở, nâng cao năng lực sơ cứu, cấp cứu, khám chữa bệnh cho NLĐ. Đây là biện pháp cần thực hiện nhanh chóng, bởi hiện nay cơ sở vật chất, trình độ chuyên môn của đội ngũ làm công tác y tế tại các đơn vị sử dụng lao động là chưa cao, dẫn đến tình trạng không đủ điều kiện sơ cứu, cấp cứu kịp thời khi xảy ra TNLĐ. Cùng với đó, cần coi việc xây dựng các quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn lao động trong sản xuất, kinh doanh; thành lập phòng, ban chuyên trách về an toàn lao động và điều kiện bắt buộc để cấp phép hoạt động.

Tuy nhiên, cần xác định nếu chỉ tuyên truyền, giáo dục thôi thì chưa đủ. Điều cần thiết là các ngành chức năng của tỉnh cần phối hợp tập trung kiểm tra các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp có nhiều lao động giản đơn về việc thực hiện an toàn vệ sinh lao động, việc ký kết hợp đồng lao động, việc đóng bảo hiểm xã hội, việc giải quyết TNLĐ... Điều đó góp phần hạn chế số vụ TNLĐ, mặt khác cũng bảo vệ được quyền lợi của NLĐ nếu có tai nạn xảy ra.

Thứ hai, tập trung nâng cao nhận thức của NLĐ về an toàn lao động và pháp luật lao động.

Có thể nói, một trong những lý do chính khiến quyền lợi của NLĐ bị ảnh hưởng là bởi họ không biết mình có những quyền gì và từ đó không đấu tranh để bảo vệ quyền cho mình. Do đó, cần thiết phải tiến hành hoạt động tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật lao động nói chung và pháp luật về an toàn lao động, giải quyết TNLĐ nói riêng tới NLĐ.

Thực tế đã chứng minh, nhiều vụ TNLĐ xảy ra xuất phát từ sự chủ quan của chính NLĐ, họ không sử dụng những thiết bị bảo hộ đã được cấp phát vì cho rằng vướng víu, khó làm việc hơn; hoặc không tuân thủ đúng quy trình làm việc do muốn tiết kiệm thời gian hoặc làm theo thói quen. Do đó,

cần thiết phải tuyên truyền cho NLĐ nhận thức được tầm quan trọng của việc tuân thủ yêu cầu về an toàn lao động, hình thành kỹ năng phòng tránh rủi ro cho họ.

Để làm được điều này, cần sự phối hợp của NSDLĐ, thông qua công tác tuyên truyền tại cấp cơ sở, mỗi đơn vị sử dụng lao động cần dán quy tắc hướng dẫn an toàn, vệ sinh lao động tại những nơi dễ thấy; đồng thời phát cho NLĐ bản in những hướng dẫn đó. Bên cạnh đó, tuyên truyền qua hệ thống loa phát thanh trong đơn vị (nếu có) cũng góp phần nâng cao hiểu biết cho NLĐ. Đồng thời cần tuyên truyền bằng đa dạng hình thức như băng rôn, khẩu hiệu, áp phích, trên các phương tiện truyền hình, phát thanh và đặc biệt trên những kênh thông tin lớn (như phát thanh, truyền hình của huyện, tỉnh, quốc gia) nên thể hiện những thông tin tuyên truyền đến NLĐ.

Thứ ba, tổ chức thực hiện nguồn bồi thường, trợ cấp TNLĐ thông qua Quỹ bảo hiểm TNLĐ.

Dựa trên cơ sở phân tích quy định về nguồn bồi thường, trợ cấp TNLĐ của ILO và hai quốc gia Thái Lan, CHLB Đức, có thể nghiên cứu quy định về Quỹ bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp theo một trong hai hướng:

Một là, có thể quy định việc xây dựng Quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại doanh nghiệp. Bởi trên thực tế việc NSDLĐ thực hiện trách nhiệm với NLĐ bị TNLĐ rất thiếu tự giác nên NLĐ thường chịu nhiều thiệt thòi. Hơn nữa, nguyên tắc của kinh doanh là không để vốn “chết”, hầu hết các khoản tiền của NSDLĐ thường đổ vào kinh doanh để sinh lãi nên khi có tai nạn lao động xảy ra NSDLĐ thường chậm trễ trong huy động nguồn tiền bồi thường, trợ cấp. Nếu như Quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hình thành, NSDLĐ có trách nhiệm dành riêng một khoản cho Quỹ này để dùng vào việc bồi thường, trợ cấp và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác cho NLĐ bị

TNLD thì việc bồi thường, trợ cấp cho người lao động bị TNLD sẽ trở nên nhanh chóng hơn, kịp thời hơn.

Hai là, hợp nhất các quy định đối với người bị TNLD, bệnh nghề nghiệp từ BLLĐ, Luật BHXH, Luật ATVSLĐ thành một Quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thống nhất do BHXH quản lý. Theo quy định hiện hành, người tham gia BHXH khi bị TNLD, sẽ được 02 tổ chức thực hiện quản lý và chi trả chế độ gồm: cơ quan bảo hiểm xã hội và NSDLĐ. Việc quản lý, thực hiện chế độ TNLD hiện nay chưa được tập trung thống nhất vào một đầu mối. Phương thức quản lý như hiện tại tuy có ưu điểm là gắn trách nhiệm vật chất của NSDLĐ với các vụ TNLD ở đơn vị mình, từ đó quan tâm hơn tới việc tăng cường các biện pháp phòng ngừa TNLD. Tuy nhiên, điều này cũng gây nên vướng mắc là NSDLĐ thường không chủ động được nguồn tài chính để đảm bảo chi trả kịp thời cho NLĐ vì đây là chi phí phát sinh đột xuất, không nằm trong kế hoạch của đơn vị. Đặc biệt, các ngành sản xuất có nguy cơ bị thua lỗ hay có nguy cơ xảy ra TNLD cao như khai thác khoáng sản, xây dựng...thì có trường hợp NSDLĐ chỉ có thể chi trả theo khả năng của đơn vị và do đó ảnh hưởng lớn tới quyền lợi của NLĐ.

Nghiên cứu mô hình giải quyết TNLD của các quốc gia trên thế giới, tiêu biểu là Đức, cho thấy việc xây dựng một Quỹ tai nạn lao động tập trung về một mối chi trả sẽ đạt hiệu quả và thuận lợi hơn. Khi xảy ra TNLD, chủ sử dụng lao động chỉ cần thông báo và gửi hồ sơ điều tra đến cơ quan quản lý quỹ, cơ quan này sẽ chịu trách nhiệm chi trả cho NLĐ tất cả những chế độ mà hiện nay NSDLĐ và cơ quan BHXH phải chi trả. Như vậy, việc quản lý TNLD cũng thuận lợi hơn. Đồng thời, quỹ không chỉ thu phí mà còn có cơ chế đầu tư trở lại cho các doanh nghiệp để cải thiện điều kiện lao động, tổ chức huấn luyện, giáo dục về an toàn lao động cho NLĐ... Trách nhiệm đóng góp vào Quỹ này cũng hoàn toàn do NSDLĐ đóng góp, nhưng không đóng

một mức duy nhất như quy định hiện nay của Việt Nam mà mức đóng phụ thuộc vào mức độ rủi ro/nguy cơ xảy ra TNLĐ và tổng quỹ tiền lương của từng doanh nghiệp, đơn vị. Đây là một cơ chế, mô hình quản lý hiệu quả mà Việt Nam có thể tham khảo và vận dụng.

Thứ tư, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm quy định pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ. Đẩy mạnh, xây dựng hệ thống thanh tra lao động đặc biệt trong lĩnh vực AT, VSLĐ về số lượng và chất lượng.

Hiện nay, việc vi phạm pháp luật lao động nói chung và pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ diễn ra khá phổ biến. Do sự thiếu hiểu biết các quy định của pháp luật lao động mà đa số NLĐ chấp nhận sự bồi thường theo sự tự nguyện của NSDLĐ, chấp nhận sự vi phạm pháp luật của NSDLĐ về trách nhiệm của NSDLĐ đối với mình. Vì vậy, việc tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật lao động nói chung, trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị TNLĐ nói riêng là rất cần thiết.

Tuy nhiên, số lượng các thanh tra viên hiện này còn quá ít so với nhu cầu thực tế, vì vậy các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quản lý trong lĩnh vực lao động cần tiến hành rà soát, kiểm tra lại hệ thống thanh tra nhằm đưa ra các biện pháp tăng thêm quân số cho lực lượng thanh tra nói chung, và thanh tra lao động nói riêng. Cần bổ sung thanh tra viên để đạt tới tỷ lệ 1 thanh tra/40.000 lao động, hoặc ít nhất phải cân bằng ở mức 1 thanh tra viên phụ trách 300 doanh nghiệp, bảo đảm 2 năm thanh tra 1 lượt doanh nghiệp về an toàn lao động. Cần xem xét lại việc tái thành lập Thanh tra Nhà nước chuyên ngành về AT, VSLĐ phù hợp với thực tế, đồng thời nâng mức xử phạt hành chính vi phạm về lĩnh vực này.

Ngoài ra, việc tăng cường hoạt động đào tạo nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác thanh tra AT, VSLĐ. Phối hợp với các đơn vị, tổ chức quốc tế tổ chức các buổi hội thảo chuyên đề để truyền đạt, tiếp thu kinh nghiệm tổ chức, quản lý cũng như kiến thức chuyên môn nghiệp vụ cho lực lượng thanh tra. Tăng cường các cuộc thanh tra theo chuyên đề với thời gian, quy mô nhanh, gọn có hiệu quả và chất lượng để giúp các cơ sở khắc phục những vi phạm có nguy cơ xảy ra TNLĐ, bệnh nghề nghiệp cao và để phục vụ việc hoàn thiện chính sách pháp luật.

Có như vậy, yêu cầu cấp thiết của công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLD bị TNLĐ mới đạt mục đích xây dựng mối QHLD hài hòa và góp phần tạo nên diện mạo mới cho thị trường lao động ngày càng lành mạnh, phát triển.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở phân tích quy định pháp luật ở chương 2, Luận văn đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLD bị TNLĐ ở Việt Nam hiện nay. Các kiến nghị Luận văn đề xuất có những luận giải rõ ràng trên cơ sở một mặt bảo vệ quyền lợi cho NLD khi xảy ra TNLĐ nhưng cũng đồng thời cần minh bạch, rõ ràng trong quy định pháp luật để hướng dẫn thực hiện đồng nhất, có hiệu quả nhưng cũng tạo điều kiện cho NSDLĐ có thể thực hiện được tốt trách nhiệm của mình. Trong chương 3 Luận văn cũng chỉ rõ, ngoài việc hoàn thiện quy định của pháp luật thì việc nâng cao hiệu quả trong tổ chức thực hiện, phối hợp giữa NSDLĐ và các cơ quan hữu quan là thực sự cần thiết trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

TNLD là một vấn đề còn tồn tại trong quan hệ lao động. Dù nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật cùng với đó là nhiều chính sách để bắt buộc, khuyến khích NSDLĐ xây dựng kế hoạch, thực thi những biện pháp để bảo đảm an toàn, vệ sinh tại nơi làm việc, tránh những nguy cơ gây tổn hại đến sức khỏe, tính mạng của NLĐ nhưng thực trạng vẫn xảy ra nhiều vụ TNLD nghiêm trọng, nhiều NLĐ bị mắc các bệnh vì lý do nghề nghiệp. Đây là một vấn đề nhức nhối của xã hội, khi mà những giá trị đạo đức bị suy đồi, khi mà con người đặt lợi ích kinh tế lên trên sức khỏe, tính mạng của người khác. Bên cạnh đó, hiện nay trình độ hiểu biết pháp luật của NLĐ nhìn chung vẫn ở mức thấp. Một bộ phận lớn NLĐ không nhận thức được quyền và lợi ích hợp pháp của mình nên NSDLĐ thường lợi dụng điểm này để thực hiện những hành vi trái pháp luật.

Thông qua việc phân tích các quy định của pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với vấn đề TNLD trong Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản pháp lý có liên quan, có thể nhận thấy rằng các quy định của pháp luật về trách nhiệm của NSDLĐ đối với vấn đề này là tương đối đầy đủ và cụ thể. Tuy nhiên, từ thực trạng TNLD đã phân tích ở trên ta có thể thấy một số quy định, chế tài của pháp luật hiện nay không còn phù hợp. Nhiều doanh nghiệp sẵn sàng không thực hiện đúng trách nhiệm đầy đủ đối với NLĐ bị TNLD vì đôi khi chi phí phải bỏ ra thực hiện đầy đủ theo quy định của pháp luật là tương đối lớn hoặc để bảo vệ uy tín, danh dự từ phía doanh nghiệp của mình nên những hành vi trốn tránh, không thực hiện, thực hiện không đầy đủ các trách nhiệm với NLĐ bị TNLD đã không được tôn trọng. Để khắc phục được điều này, trong thời gian tới, các cơ quan lập pháp cần xem xét sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật; đồng thời các cơ quan có thẩm quyền

cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các thông tin về AT, VSLĐ, trách nhiệm của NSDLĐ trong vấn đề này để nâng cao hiểu biết pháp luật cho cả NLĐ và NSDLĐ. Vấn đề nghiên cứu khoa học kỹ thuật về an toàn lao động, vệ sinh lao động cũng như công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động cũng cần phải được đẩy mạnh để góp phần đảm bảo thực thi các quy định của pháp luật trong thời gian tới./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị A (2017), luận văn thạc sĩ, pháp luật về giải quyết tai nạn lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Sơn La, Hà Nội.
2. Khánh An, *nhiều doanh nghiệp bung bít thông tin lao động*, <https://nld.com.vn/cong-doan/nhieu-doanh-nghiep-bung-bit-thong-tin-tai-nan-lao-dong-20180226140453031.htm>, 20/2/2018.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2014), *Nghị định số 12/CP về việc hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình*, ngày 27/2014.
4. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2013), *Chỉ thị số 29-CT/TW về tiếp tục đẩy mạnh công tác an toàn vệ sinh lao động trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, ngày 13/9/2013.
5. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2014), *Báo cáo so sánh nội dung dự thảo Luật An toàn, vệ sinh lao động và các công ước, tiêu chuẩn quốc tế liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động*, Hà Nội.
6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2014), *Thông tư số 04/2014/TT hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân*, ngày 12/2/2014.
7. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư số 25/2013/TT hướng dẫn thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại*, ngày 18/10/2013.
8. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư số 26/2013/TT ban hành danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ*, ngày 18/10/2013.

9. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư 27/2013/TT-BLĐTBXH quy định về công tác huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động*, ngày 18/10/2013.

10. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2014), *Thông tư 05/2014/TT-BLĐTBXH về danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động*, ngày 6/3/2014.

11. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, *Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp và chi phí y tế của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*, ngày 2 /2/ 2015.

12. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, *thông tư liên tịch 12/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT hướng dẫn việc khai báo, điều tra, thống kê và báo cáo tai nạn lao động*, ngày 21/5/2012.

13. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2015), *Thông báo số 653/TB-BLĐTBXH tình hình tai nạn lao động năm 2014*, ngày 27/02/2015.

14. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2015), *Thông báo số 3198/TB-BLĐTBXH tình hình tai nạn lao động 6 tháng đầu năm 2015*.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2016), *Thông báo số 537/TB-BLĐTBXH tình hình tai nạn lao động năm 2015*, ngày 26/2/2016

15. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2017), *Thông báo số 1152/TB-BLĐTBXH tình hình tai nạn lao động năm 2016*, ngày 28/3/2017.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2017), *Thông báo số 908/TB-BLĐTBXH tình hình tai nạn lao động năm 2017*, ngày 08/3/2018.

16. Bộ lao động Thương binh và xã hội (2014), *Báo cáo 44/BC- LĐTBXH tổng kết đánh giá 20 năm thi hành pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động*.

17. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội: *Pháp luật lao động các nước Asean*, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội, 2010.

18. Đỗ Ngân Bình (2001), *Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

19. Nguyễn Công Bằng (2003), *Trách nhiệm của chủ sử dụng lao động đối với an toàn – vệ sinh lao động*, Luận văn tốt nghiệp đại học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

20. Chính phủ (2013), *Nghị định số 45/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động*, ngày 10/5/ 2013.

21. Chính phủ (2013), *Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, ngày 22/8/2017.

22. Chính phủ (2013), *Nghị định 44/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng*, ngày 22/8/2017.

23. Chính phủ (2014) - *Nghị định 119/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động, luật dạy nghề, luật người lao động Việt Nam đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng về khiếu nại tố cáo*, ngày 15/9/2017.

24. Chính phủ (2015), *Nghị định 88/2015/NĐ-CP về sửa đổi một số điều của Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, ngày 7 tháng 10 năm 2015.

25. Chính phủ (2016) - *Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn vệ sinh lao động*, ngày 30/10/2017.

26. Nam Dương, Công ty An Phát che dấu tai nạn lao động, <http://baophapluat.vn/kinh-doanh-phap-luat/hai-duong-cong-ty-an-phat-che-dau-tai-nan-lao-dong-271513.html>, 22/2/2018.

27. Trần Trọng Đào (2013), “Một số giải pháp để hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động tại Việt Nam”, *Tạp chí nghề luật*, 1/2013, tr. 33 – 41.

28. Nguyễn Thị Thu Hà (2002), *Môi trường lao động và sự bảo vệ của pháp luật đối với người lao động*, Luận văn tốt nghiệp đại học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

29. Nguyễn Thị Thu Hiền (2000), *Chế độ đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động và các giải pháp*, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

30. Nguyễn Quỳnh Hoa, *Bồi thường tai nạn lao động*, <http://www.vivabcs.com.vn/tin-tuc/quan-ly-nhan-su/boi-thuong-tai-nan-lao-dong/>, ngày 02/01/2018.

31. Lục Thị Thu Hòe (2015), luận văn thạc sĩ luật kinh tế, chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ thực tiễn thi hành tại Bắc Giang, Hà Nội.

32. Mạc Phương Khanh (2009), *Chế độ đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động – Thực trạng và kiến nghị*, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

33. Trần Loan, *năm 2015 cả nước xảy ra 7.620 vụ tai nạn lao động* <http://kinhtevadubao.vn/chi-tiet/2-5404-nam-2015-ca-nuoc-xay-ra-7-620-vu-tai-nan-lao-dong.html>, ngày 02/02/2017.

34. Hoàng Mạnh, hơn 2000 tỷ đồng nợ BHXH khó đòi, <http://dantri.com.vn/viec-lam/hon-2000-ti-dong-no-bhxx-kho-doi-193000-lao-dong-bi-anh-huong-20171108082739607.htm>, 16/02/2018.

35. Đàm Thị Ngọc Mai (2012), *Pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và thực tiễn thực hiện tại công ty cổ phần khai thác, chế biến khoáng sản Hải Dương*, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

36. Cảnh Minh, 277 người chết do tai nạn lao động trong 6 tháng đầu năm http://vnniosh.vn/chitiet_CDkiemsoatnguyco/id/4521/277-nguoi-chet-do-tai-nan-lao-dong-trong-6-thang-dau-nam, 20/02/2017.

37. An Nhiên, 90% doanh nghiệp không báo cáo về tai nạn lao động, <http://anninhthudo.vn/xa-hoi/90-doanh-nghiep-khong-bao-cai-ve-tai-nan-lao-dong/667053.antd>, 28/02/2017.

38. Quốc hội (1994), Bộ luật lao động, 1994.

39. Quốc hội (2002), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, 2002.

40. Quốc hội (2012), Bộ luật lao động, 2012.

41. Quốc hội (2015), Luật An toàn, vệ sinh lao động, 2015.

42. Tổ chức Lao động quốc tế (2006), Công ước số 187 của ILO ngày 15 tháng 6 năm 2006 về cơ chế thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động.

43. Tổ chức Lao động quốc tế (1981), Công ước số 155 của ILO ngày 22 tháng 6 năm 1981 về An toàn và Vệ sinh lao động.

44. Tổ chức Lao động quốc tế (1964), Công ước số 121 ngày 8 tháng 7 năm 1964 về trợ cấp tai nạn lao động.

45. Anh Thơ, Báo động tình trạng vi phạm pháp luật về an toàn lao động, <http://www.nhandan.com.vn/bandoc/duong-day-nong/item/30501902-bao-dong-tinh-trang-vi-pham-phap-luat-ve-an-toan-lao-dong.html>, 23/9/2017.

46. Vĩnh Thủy, *khiêng công nhân tai nạn lao động đến công ty đòi bồi thường*, <http://dantri.com.vn/xa-hoi/khieng-nan-nhan-tai-nan-lao-dong-den-cong-ty-doi-boi-thuong-1436062041.htm>, 2/3/2017.

47. Tổ chức lao động quốc tế, Thông điệp của Tổng giám đốc Tổ chức lao động quốc tế vào ngày 28 tháng 4 năm 2011, *ILO Director-General's Message for 2011*.

48. Tổ chức lao động quốc tế, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, ngày 02/3/2018.

49. Tổ chức lao động quốc tế, Bảo đảm nơi làm việc an toàn - Thách thức nổi lên ở khu vực Châu á - ILO – EASMAT.

50. Tổ chức y tế thế giới, Chiến lược khu vực về ATVSLĐ cho các nước Đông Nam Á –WHO – 2005.

51. Trường Đại học Luật Hà Nội: Một số văn bản pháp luật lao động của các nước ASEAN: Sách được tài trợ bởi Sida, tr.257

52. <http://tailieu.ttbd.gov.vn:8080/index.php/tai-lieu/tai-lieu-bien-tap/item/download/277-3fbcf0e1cd11b345bdfc07f74a32e7b6>.