

HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ CÁC CHẾ ĐỘ CỦA BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG

● NGÔ THÁI CÁT TƯỜNG

TÓM TẮT:

Tai nạn lao động (TNLD) là vấn đề luôn được xã hội quan tâm hàng đầu. Mặc dù người lao động (NLĐ) luôn ý thức việc phải đảm bảo an toàn lao động, tuy nhiên, đôi khi vẫn xảy ra những sơ suất dẫn đến TNLD khiến NLĐ bị tổn hại về sức khỏe, tinh thần và làm suy giảm khả năng lao động, cũng như ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh, sản xuất của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Bài viết tập trung phân tích quy định pháp luật, những bất cập và hoàn thiện quy định pháp luật về các chế độ của bảo hiểm TNLD.

Từ khóa: tai nạn lao động, bảo hiểm, bảo hiểm tai nạn lao động.

1. Quy định của pháp luật hiện hành về các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động

Khi NLĐ đủ các điều kiện do pháp luật quy định, thì họ được hưởng quyền lợi bảo hiểm TNLD. Tùy từng trường hợp cụ thể, họ có thể được hưởng một hoặc nhiều chế độ sau đây:

Thứ nhất, giám định mức suy giảm khả năng lao động.

Theo Điều 47 Luật An toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) năm 2015, NLĐ bị TNLD được giám định hoặc giám định lại mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: “(i) Sau khi bị thương tật, bệnh tật lần đầu đã được điều trị ổn định còn di chứng ảnh hưởng tới sức khỏe; (ii) Sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định; (iii) Đối với trường hợp thương tật hoặc bệnh nghề nghiệp không có khả

năng điều trị ổn định theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế thì NLĐ được làm thủ tục giám định trước hoặc ngay trong quy trình điều trị”¹.

Bên cạnh đó, nếu NLĐ vừa bị TNLD vừa bị bệnh nghề nghiệp hoặc bị TNLD nhiều lần thì được giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động. “NLĐ sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định được giám định lại TNLD sau 24 tháng, kể từ ngày NLĐ được Hội đồng giám định y khoa kết luận tỷ lệ suy giảm khả năng lao động liên kế trước đó”².

Thứ hai, trợ cấp một lần.

Theo Điều 48 Luật ATVSLĐ năm 2015, “NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần”. Mức trợ cấp một lần được tính dựa vào mức suy giảm khả năng lao động và thời gian đóng bảo hiểm xã hội (BHXH).

Cụ thể, “nếu NLĐ suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng 5 lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở. Đồng thời, ngoài mức trợ cấp này, NLĐ còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ Bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, từ 1 năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị TNLĐ; trường hợp bị TNLĐ ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó”³.

Thứ ba, trợ cấp hằng tháng.

Theo Điều 49 Luật ATVSLĐ năm 2015, “NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp hằng tháng”. Cụ thể, “nếu suy giảm 31% khả năng lao động thì được hưởng bằng 30% mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 2% mức lương cơ sở. Ngoài mức trợ cấp quy định này, hằng tháng NLĐ còn được hưởng thêm một khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ Bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp. Theo đó, nếu NLĐ đóng BHXH từ 1 năm trở xuống được tính bằng 0,5%, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3% mức tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao; trường hợp bị TNLĐ ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó”⁴.

Mặt khác, nếu NLĐ bị tạm dừng hưởng bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp thì cơ quan BHXH phải thông báo bằng văn bản và nêu rõ lý do. “Việc quyết định chấm dứt hưởng phải căn cứ vào kết luận, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền”⁵. Ngoài ra, “nếu người đang hưởng trợ cấp TNLĐ hàng tháng khi chuyển đến ở nơi khác trong nước có nguyện vọng hưởng trợ cấp tại nơi cư trú mới thì có đơn gửi cơ quan BHXH nơi đang hưởng. Trong thời hạn 5 ngày, kể từ ngày nhận được đơn,

cơ quan BHXH có trách nhiệm giải quyết; Trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do. Người đang hưởng trợ cấp TNLĐ hàng tháng khi ra nước ngoài để định cư được giải quyết hưởng trợ cấp một lần; mức trợ cấp một lần bằng 3 tháng mức trợ cấp đang hưởng”⁶.

Cần lưu ý rằng, theo Điều 50 Luật ATVSLĐ năm 2015, “thời điểm hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng được tính từ tháng NLĐ điều trị ổn định xong, ra viện hoặc từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú”.

Mặt khác, “trường hợp giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động quy định tại khoản 2 Điều 47 của Luật này, thời điểm trợ cấp được tính kể từ tháng NLĐ điều trị xong, ra viện của lần điều trị đối với TNLĐ, bệnh nghề nghiệp sau cùng hoặc từ tháng có kết luận giám định tổng hợp của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú”⁷. Thêm vào đó, “trường hợp NLĐ bị TNLĐ mà sau đó không xác định được thời điểm điều trị ổn định xong, ra viện thì thời điểm hưởng trợ cấp TNLĐ được tính từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa”⁸.

Thứ tư, trợ cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình.

Theo Điều 51 Luật ATVSLĐ năm 2015, “NLĐ bị TNLĐ mà bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể (cụt tay, cụt chân, tai điếc, mất răng, liệt cột sống,...) thì được cấp tiền để mua các phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình theo niên hạn căn cứ vào tình trạng thương tật và theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chỉnh hình, phục hồi chức năng bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn, kỹ thuật”⁹.

Thứ năm, trợ cấp phục vụ.

NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà bị liệt cột sống hoặc mù hai mắt hoặc cụt, liệt hai chi, hoặc bị bệnh tâm thần, ngoài mức hưởng trợ cấp hằng tháng, còn được hưởng trợ cấp phục vụ bằng mức lương cơ sở.

Quy định này nhằm bảo đảm đời sống sinh hoạt cho NLĐ, do thương tật nặng mà họ không tự phục

vụ được các nhu cầu sinh hoạt hằng ngày. Tuy nhiên, với mức trợ cấp bằng một lần mức lương cơ sở như quy định hiện nay là còn quá thấp. Vì vậy, pháp luật cũng cần cân đối nguồn quỹ đang kết dư để bù đắp cho NLĐ đỡ khó khăn khi có người phục vụ và mức trợ cấp phục vụ NLĐ được bảo đảm.

Thứ sáu, trợ cấp khi NLĐ chết do TNLĐ.

Để đảm bảo sự chia sẻ với thân nhân NLĐ khi NLĐ bị TNLĐ mà chết, pháp luật bảo hiểm TNLĐ luôn chú trọng quyền lợi này. Theo quy định của pháp luật hiện hành tại Điều 53 Luật ATVSLĐ, “thân nhân NLĐ được hưởng trợ cấp một lần bằng ba mươi sáu lần mức lương cơ sở tại tháng NLĐ bị chết và được hưởng chế độ tử tuất theo quy định của Luật BHXH khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: NLĐ đang làm việc bị chết do TNLĐ; NLĐ bị chết trong thời gian điều trị lần đầu do TNLĐ; NLĐ bị chết trong thời gian điều trị thương tật, bệnh tật mà chưa được giám định mức suy giảm khả năng lao động”.

Thứ bảy, dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật.

Theo khoản 1 Điều 54 Luật ATVSLĐ năm 2015, “NLĐ sau khi điều trị ổn định thương tật do TNLĐ, trong thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 5 ngày đến 10 ngày cho một lần bị TNLĐ. Trường hợp chưa nhận được kết luận giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định y khoa trong thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc thì NLĐ vẫn được giải quyết chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe cho NLĐ sau khi điều trị thương tật, bệnh tật theo quy định nếu Hội đồng Giám định y khoa kết luận mức suy giảm khả năng lao động đủ điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ”.

“Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do NSDLĐ và Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do NSDLĐ quyết định. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định như sau: Tối đa 10 ngày đối với trường hợp bị TNLĐ có mức suy giảm khả năng lao

động từ 51% trở lên; Tối đa 7 ngày đối với trường hợp bị TNLĐ có mức suy giảm khả năng lao động từ 31% đến 50%; Tối đa 5 ngày đối với trường hợp bị TNLĐ có mức suy giảm khả năng lao động từ 15% đến 30%”¹⁰.

Mức dưỡng sức cũng như các chế độ BHXH ngắn hạn khác là NLĐ được hưởng 1 ngày bằng 30% mức lương cơ sở. Quy định này hợp lý hơn quy định trước đây trong Luật BHXH. Đó là không chia thành hai mức dưỡng sức phụ thuộc vào nơi dưỡng sức nữa mà để NLĐ hoàn toàn tự quyết định địa điểm dưỡng sức của mình tùy vào nhu cầu thực tế và khả năng sức khỏe, tài chính của bản thân.

Thứ tám, hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ khi trở lại làm việc.

Thực tế đã chỉ ra rằng, một số ngành nghề có mức độ rủi ro cao như ngành xây dựng, dầu khí, khai khoáng, khai thác nguyên vật liệu xây dựng,... Bởi vậy, cũng như pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới, mức đóng và hưởng được dựa trên sự tính toán của mỗi ngành nghề, đặc biệt chú trọng hoạt động phòng ngừa rủi ro, tăng độ an toàn cho hoạt động nghề nghiệp.

Xuất phát từ ý nghĩa này, Luật ATVSLĐ đã bổ sung nhiều quy định mới, nhằm tạo điều kiện cho NLĐ bảo đảm việc làm và thu nhập. Theo đó, “NLĐ bị TNLĐ được NSDLĐ sắp xếp công việc mới, 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 1 năm chỉ được nhận hỗ trợ một lần”¹¹.

2. Bất cập của quy định pháp luật hiện hành về các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động

Qua quá trình thi hành, các quy định về chế độ bảo hiểm TNLĐ cho NLĐ bộc lộ một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, vấn đề tiền lương để tính trợ cấp thương tật cho NLĐ khi bị suy giảm khả năng lao động.

Quy định tiền lương để tính trợ cấp thương tật cho NLĐ khi bị suy giảm khả năng lao động căn

cứ vào mức lương cơ sở là chưa hợp lý, quy định này không tạo được sự công bằng giữa những người tham gia chế độ TNLĐ với nhau. Có thể thấy, mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm TNLĐ là tiền lương, tiền công của NLĐ nhưng mức lương trợ cấp cho NLĐ khi bị TNLĐ lại dựa trên mức lương cơ sở do Nhà nước quy định và như nhau giữa những người tham gia, không phân biệt số tiền đóng bảo hiểm TNLĐ ít hơn hay nhiều hơn kể cả đó là trợ cấp một lần, trợ cấp hàng tháng hay trợ cấp phục vụ.

Trong khi đó, chế độ ốm đau, chế độ thai sản, chế độ hưu trí được hưởng trợ cấp dựa trên cơ sở số tiền lương của tháng đóng BHXH trước khi bị TNLĐ phụ thuộc vào số năm đóng BHXH, vấn đề này sẽ tạo nên sự thiếu đồng bộ và không công bằng giữa những chế độ BHXH với nhau.

Thứ hai, về việc làm của NLĐ sau khi điều trị.

Đối với những người bị suy giảm khả năng lao động vĩnh viễn hoặc không đủ sức khỏe để tiếp tục công việc cũ thì 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 NLĐ bị TNLĐ, BNN sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm. Nhưng thực tế vấn đề này gây khó khăn cho NLĐ và cả NSDLĐ. Đối với NSDLĐ, khi TNLĐ xảy ra họ phải trích một phần tài chính để trợ cấp cho NLĐ, không những vậy họ còn phải tuyển dụng vị trí mới thay vào vị trí của NLĐ bị TNLĐ và tìm một công việc mới phù hợp với sức khỏe của NLĐ sau khi bị TNLĐ, nhưng đâu phải lúc nào cũng có công việc phù hợp với sức khỏe của họ. Đối với NLĐ, nếu có thể có đủ sức khỏe để làm công việc cũ, họ phải mất một khoảng thời gian để hòa nhập và làm quen lại với công việc, sẽ may mắn cho NLĐ nếu được bố trí công việc phù hợp, nếu không họ có thể đối mặt với công việc được bố trí không phù hợp với chuyên môn mà họ có. Thậm chí, họ có thể phải đứng trước nguy cơ bị sa thải do không có kinh nghiệm chuyên môn trong công việc mới là điều không tránh khỏi. Với những người bị suy giảm khả năng lao động vĩnh viễn hoặc không đủ sức

khỏe để tiếp tục công việc cũ, công việc mới của họ thường là những công việc nhẹ nhàng và không mang tính chuyên môn cao như: bảo vệ, lao công, văn phòng,... Sẽ bất công bằng khi trước đây họ có đủ sức khỏe làm những công việc chuyên môn cao nhưng khi không may bị tai nạn phải làm những công việc với số lương thấp hơn rất nhiều so với trước đây.

Thứ ba, tiền lương làm căn cứ để bồi thường cho NLĐ phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

“Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của NLĐ không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định”¹².

Tiền lương trả cho NLĐ căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Tiền lương theo Khoản 1 và Khoản 2 Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2019 được quy định là khoản tiền lương ghi trong hợp đồng lao động do NLĐ thỏa thuận với NSDLĐ để thực hiện công việc nhất định, bao gồm: Mức lương theo công việc hoặc chức danh là mức lương trong thang lương, bảng lương do NSDLĐ xây dựng theo quy định của Bộ luật Lao động. Mức lương đối với công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động và thời giờ làm việc bình thường (không bao gồm khoản tiền trả thêm khi NLĐ làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh. Các khoản bổ sung khác là khoản tiền bổ sung ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động, trừ tiền thưởng, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ, trợ cấp của NSDLĐ không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động.

Từ các quy định trên có thể thấy, tiền lương là

khoản tiền được ghi trong hợp đồng lao động, tức là khoản tiền đó phải được xác lập bằng văn bản. Những trường hợp khác như thỏa thuận bằng miệng mà không ghi trong hợp đồng lao động thì không được dùng để tính các khoản trợ cấp hay bồi thường. Điều này sẽ gây nên những hạn chế đối với những NLD giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói, khoản tiền lương của họ sẽ không được ghi trong hợp đồng lao động mà chỉ thỏa thuận bằng miệng. Nếu chỉ căn cứ vào tiền lương ghi trong hợp đồng lao động thì NLD nhận được ít hơn các khoản tiền mà đáng lẽ ra họ được nhận. Một nguyên nhân nữa là để giảm bớt số tiền đóng BHXH, NSDLĐ thường không ghi vào hợp đồng lao động các khoản phụ cấp lương hay các khoản bổ sung khác. Khi tranh chấp xảy ra, cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ căn cứ vào tiền lương thực tế để trả cho NLD.

3. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động

Từ những bất cập, hạn chế nêu trên, tác giả đề xuất một số kiến nghị như sau:

Thứ nhất, thay đổi tiền lương để tính trợ cấp thương tật cho NLD. Khoản tiền trợ cấp hoặc bồi thường do suy giảm khả năng lao động phải tính dựa trên tiền lương đóng bảo hiểm TNLD chứ không nên căn cứ vào mức lương cơ sở do Nhà nước quy định. Kiến nghị trên đây của tác giả xuất phát từ những lý do sau:

Một là, việc trợ cấp thương tật tính theo tiền lương đóng bảo hiểm TNLD của NLD đảm bảo nguyên tắc “Mức hưởng trợ cấp cho người bị TNLD được tính trên cơ sở mức suy giảm khả năng lao động, mức đóng và thời gian đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLD”. NLD có cùng tỷ lệ trợ cấp nhưng mức đóng khác nhau sẽ được khoản trợ cấp khác nhau, người đóng góp nhiều sẽ được trợ cấp nhiều và người đóng góp ít sẽ được trợ cấp ít.

Hai là, việc thay đổi tiền lương để tính trợ cấp thương tật cho NLD sẽ làm mức chi trả cho chế độ TNLD tăng lên, dẫn đến mất cân bằng thu - chi Quỹ bảo hiểm TNLD nhưng theo thống kê, tính đến hết năm 2015, số kết dư quỹ TNLD, BNN là khoảng 26.000 tỷ đồng, bằng gần 60 lần số chi quỹ

TNLD, BNN năm 2015. Con số này vẫn đủ để đảm bảo việc thay đổi tiền lương tính trợ cấp thương tật cho NLD theo hướng căn cứ vào tiền lương đóng bảo hiểm TNLD.

Thứ hai, việc làm của NLD sau quá trình điều trị. Để giảm bớt áp lực cho các doanh nghiệp cũng như tạo tâm lý an tâm cho NLD bị TNLD sau điều trị thì NSDLĐ tạo điều kiện tốt nhất có thể để NLD trở lại với công việc cũ, nếu không đủ sức khỏe để làm công việc cũ thì sắp xếp công việc mới phù hợp cho NLD, cho họ có thời gian làm quen với công việc mới. Trong trường hợp vẫn không tìm được một công việc phù hợp cho NLD, có thể trợ cấp cho họ một khoản tiền để tìm một công việc mới nơi NSDLĐ mới.

Kiến nghị trên của tác giả xuất phát bởi lý do NLD từ người lành lặn, sức khỏe tốt với một công việc phù hợp, là nguồn thu nhập chính cho gia đình, nhưng khi bị TNLD, sức khỏe xuống cấp, công việc không còn phù hợp, gia đình mất đi nguồn thu nhập chính. NLD lúc này phải tìm đến những công việc phù hợp với sức khỏe của mình với đồng lương ít ỏi, thậm chí họ phải mất một khoản chi phí cho việc chuyển đổi nghề nghiệp. Để đảm bảo nguyên tắc nhân đạo và đảm bảo tốt hơn cuộc sống của người bị TNLD, nên trợ cấp cho họ đối với việc làm sau quá trình điều trị.

Thứ ba, tiền lương làm căn cứ để tính bồi thường cho NLD phải nghỉ việc trong thời gian điều trị. Để khoản tiền bồi thường cho NLD là phù hợp và công bằng cho mọi đối tượng tham gia bảo hiểm TNLD thì tiền lương làm căn cứ để tính tiền bồi thường cho NLD trong thời gian nghỉ việc để điều trị nên là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động đối với NLD có giao kết hợp đồng lao động và là tiền lương thực tế trả cho NLD nếu NLD không được giao kết hợp đồng lao động. Kiến nghị trên của nhóm tác giả xuất phát từ những lý do sau:

Một là, tạo công bằng cho những người giao kết hợp đồng không bằng văn bản (lời nói) đối với các công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng, khi trong quá trình lao động không may xảy ra TNLD thì những người này có khoản tiền lương làm cơ sở

để tính bồi thường cho họ trong những ngày nghỉ việc do phải điều trị.

Hai là, khi bị tai nạn, NLĐ cần một khoảng thời gian nghỉ việc để sức khỏe ổn định và dần hồi phục. Khoảng thời gian này họ không phải làm việc, nhưng cũng cần phải được trợ cấp, bồi thường. Hơn nữa, NLĐ là một trong những nguồn thu nhập cho gia đình, khi họ phải nghỉ việc để điều trị, vẫn cần tiền để đảm bảo cho các nhu cầu sống thiết yếu của NLĐ cũng như thân nhân của họ trong những ngày họ không đi làm việc.

Thứ tư, bồi thường cho thân nhân NLĐ những thiệt hại khác phát sinh từ TNLĐ. Thiết nghĩ, nên bổ sung quy định về bồi thường cho thân nhân NLĐ

những thiệt hại phát sinh từ TNLĐ. Kiến nghị trên của tác giả xuất phát từ những lý do sau:

Một là, như trong phần thực trạng đã nêu, ngoài Bộ luật Dân sự, chưa có văn bản pháp luật về lao động nào quy định về việc bồi thường cho thân nhân NLĐ những thiệt hại khác phát sinh từ TNLĐ. Để đảm bảo lợi ích cho những người này, cần thiết phải có văn bản quy định cụ thể.

Hai là, việc thân nhân của NLĐ sẽ phải nghỉ việc để chăm sóc người bị TNLĐ và không nhận được bất kỳ một khoản bồi thường nào từ NSDLĐ, sẽ làm giảm hoặc mất đi khoản thu nhập vốn có từ công việc của thân nhân NLĐ phải nghỉ việc để chăm sóc cho họ ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Khoản 1, 2 Điều 47 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

²Khoản 3 Điều 47 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

³Điều 48 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

⁴Khoản 2 Điều 49 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

⁵Khoản 3 Điều 49 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

⁶Khoản 5 Điều 49 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

⁷Khoản 1 Điều 50 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

⁸Khoản 1 Điều 50 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

⁹Khoản 1 Điều 51 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

¹⁰Khoản 2 Điều 54 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

¹¹Điều 55 Luật ATVSLĐ năm 2015 (Luật số: 84/2015/QH13) ngày 25/6/2015.

¹²Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019 (Luật số: 45/2019/QH14) ngày 20/11/2019.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động 2019*.

2. Quốc hội (2014). *Luật Bảo hiểm xã hội 2014*.

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

4. Chính phủ (2015). *Nghị định số 115/2015/NĐ-CP Quy định chi tiết một số điều của luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc*.

5. Chính phủ (2018). *Nghị định số 143/2018/NĐ-CP Quy định chi tiết luật bảo hiểm xã hội và luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam*.

6. Chính phủ (2020). *Nghị định số 88/2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc*.
7. Lê Kim Dung (2012), *Hoàn thiện pháp luật về bồi thường tai nạn lao động*, Luận án Tiến sỹ Luật học, Học viện Khoa học và Xã hội.
8. Lê Thị Hoài Thu (2014), *Thực trạng pháp luật an sinh xã hội ở Việt Nam và phương hướng hoàn thiện*, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (1), tr 35-45.
9. Trung tâm Quốc gia về An toàn - Vệ sinh Lao động (2021). *Tình hình tai nạn lao động năm 2020*. Truy cập tại: <http://huanluyenantolan.gov.vn/tinh-hinh-tai-nan-lao-dong-nam-2020.html>
10. A. Chi (2020). Trường hợp nào áp dụng mức đóng thấp hơn vào Quỹ Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp? Truy cập tại: <https://nld.com.vn/cong-doan/truong-hop-nao-ap-dung-muc-dong-thap-hon-vao-quy-bao-hiem-tai-nan-lao-dong-benh-nghe-nghiep-20200612091247274.htm>

Ngày nhận bài: 13/7/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/8/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/8/2022

Thông tin tác giả:

NGÔ THÁI CÁT TUỜNG

Khoa Luật, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh

IMPROVING REGULATIONS ON OCCUPATIONAL ACCIDENT INSURANCE IN VIETNAM

● **NGO THAI CAT TUONG**

Faculty of Law, Ho Chi Minh City University
of Foreign Languages - Information Technology

ABSTRACT:

Occupational accident is one of top social issues. Although employees are aware of the need to ensure occupational safety, sometimes working mistakes still occur, leading to occupational accidents that adversely impact both physical and mental health of employees, reducing the working capacity of employees, and affect business activities of employers. This paper analyzes current regulations, points out inadequacies, and proposes solutions to improve regulations on occupational accident insurance in Vietnam.

Keywords: occupational accident, insurance, occupational accident insurance.