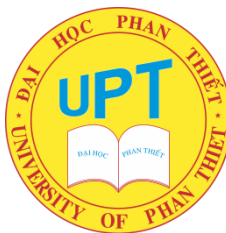


**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



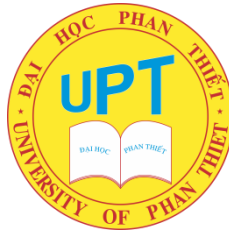
MAI HỮU LUÂN

**PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI
DO TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO
ĐỘNG TẠI TỈNH BÌNH THUẬN**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
LUẬT KINH TẾ**

Bình Thuận - 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



MAI HỮU LUÂN

**PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI
TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỰ THỰC TIỄN TỈNH BÌNH THUẬN**

CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ

MÃ SỐ: 8380107

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN THỊ BÍCH

Bình Thuận – 2025

NHẬN XÉT CỦA HỘI ĐỒNG XÉT DUYỆT

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Phan Thiết, ngày tháng năm 2025
Hội đồng xét duyệt

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	iv
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu của đề tài.....	2
3. Mục đích nghiên cứu	3
4. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu	4
5. Phương pháp nghiên cứu	4
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài.....	5
7. Bố cục của đề tài.....	6
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	Error!
Bookmark not defined.	
1.1. Một số vấn đề lý luận về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động.....	7
1.1.1 Khái niệm, đặc điểm, nguyên nhân của tai nạn lao động.....	8
1.1.2 Ảnh hưởng của tai nạn lao động đối với người lao động, doanh nghiệp và xã hội.....	11
1.2. Khái niệm, đặc điểm về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động.....	11
1.2.1 Khái niệm về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động	11
1.2.2. Đặc điểm về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động	12
1.3 Các quy định pháp luật liên quan đến bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động.....	15
1.3.1. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong Bộ Luật Lao Động 2019.....	16
1.3.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015.....	18
1.3.3. Mối quan hệ tương quan giữa 03 Bộ Luật.....	19
1.4. Ảnh hưởng của tai nạn lao động đến người lao động, doanh nghiệp và xã hội.....	19
1.4.1 Ảnh hưởng đến sức khỏe, thu nhập và tâm lý của người lao động.....	19
1.4.2 Ảnh hưởng đến doanh nghiệp:.....	20
1.4.3 Ảnh hưởng đến xã hội:.....	21
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TỈNH BÌNH THUẬN	23
2.1. Tình hình tai nạn lao động tại Bình Thuận giai đoạn 2022-2024:.....	23
2.1.1 Số liệu thống kê số lượng tai nạn lao động qua các năm tại Bình Thuận	26
2.1.2. Tình hình tai nạn lao động xảy ra trong các loại hình doanh nghiệp:.....	30

2.2. Thực trạng thực thi pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận	33
2.2.1. Việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường của doanh nghiệp tại Bình Thuận	33
2.2.1.1 Mức độ tuân thủ quy định bồi thường của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Thuận	33
2.2.1.2 Khả năng tiếp cận quyền lợi của người lao động tại Bình Thuận khi xảy ra tai nạn	35
2.2.2. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức công đoàn trong việc giám sát thực thi pháp luật về an toàn vệ sinh lao động tại Bình Thuận:.....	40
2.2.2.1 Vai trò của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH) tỉnh Bình Thuận.....	40
2.2.2.2 Vai trò của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận	38
2.2.2.3 Vai trò của Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Thuận.....	39
2.2.2.4. Hoạt động phối hợp kiểm tra, thanh tra an toàn lao động tại doanh nghiệp của các cơ quan chức năng tại Bình Thuận	44
2.3. Những kết quả đạt được trong thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động tại tỉnh Bình Thuận.	46
2.3.1. Công tác tham mưu, ban hành các quy định pháp luật và triển khai chính sách pháp luật về an toàn lao động:	46
2.3.2. Kết quả bồi thường thiệt hại tai nạn lao động:	48
2.3.3. Kết quả thanh tra, kiểm tra ATVSLĐ 2022–2024.....	49
2.4. Những khó khăn, hạn chế trong việc thực thi pháp luật về bồi thường thiệt hại tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận	48
2.4.1. Hạn chế trong thực tiễn thực thi tại các doanh nghiệp	48
2.4.2. Hạn chế trong công tác kiểm tra, giám sát của cơ quan quản lý nhà nước	50
2.5. Phân tích các điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của Bình Thuận trong việc thực thi pháp luật về an toàn vệ sinh lao động, hạn chế tai nạn lao động:.....	55
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	56
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI TỈNH BÌNH THUẬN	58
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động	58
3.1.1. Hoàn thiện các quy định về xác định trách nhiệm và nguyên tắc bồi thường:.....	59
3.1.2. Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật và cơ chế giải quyết tranh chấp:.....	60
3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động.....	58
3.2.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động:	59
3.2.2. Cải cách cơ chế giám sát và xử lý vi phạm:	60
3.2.3. Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trong thực tiễn:.....	65
3.3. Giải pháp nâng cao ý thức và trách nhiệm của các bên liên quan tại tỉnh Bình Thuận	66
3.3.1. Nâng cao nhận thức của người lao động về quyền lợi của mình:	66

3.3.2. Tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động:.....	66
3.3.3. Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn và cơ quan quản lý nhà nước	67
3.4. Đề xuất một số mô hình hỗ trợ thực thi pháp luật về bồi thường tai nạn lao động	68
3.4.1. Mô hình quỹ bảo hiểm tai nạn lao động mở rộng.....	68
3.4.2. Mô hình tư vấn pháp lý miễn phí cho người lao động.....	69
3.4.3. Mô hình doanh nghiệp an toàn - doanh nghiệp trách nhiệm.....	70
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	68
PHẦN KẾT LUẬN.....	69
1. KẾT LUẬN.....	69
2. KIẾN NGHỊ:.....	70
1. Đối với các bộ, ngành trung ương.....	70
2. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Thuận.....	74
3. Đối với các tổ chức công đoàn	75
4. Đối với doanh nghiệp (người sử dụng lao động).....	76
5. Đối với người lao động.....	76
TÀI LIỆU THAM KHẢO	77
PHỤ LỤC 1: SỐ LIỆU THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG TAI NẠN LAO ĐỘNG QUA CÁC NĂM TẠI BÌNH THUẬN.....	79
PHỤ LỤC 2: TỔNG HỢP TÌNH HÌNH TAI NẠN LAO ĐỘNG THEO LOẠI HÌNH DOANH NGHIỆP	79

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
BLLĐ:	Bộ luật Lao động
HĐLĐ:	Hợp đồng lao động
BNN:	Bệnh nghề nghiệp
LĐ-TB&XH:	Lao động - Thương binh và Xã hội
NLĐ:	Người lao động
NSDLĐ:	Người sử dụng lao động
QHLĐ:	Quan hệ lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động không chỉ là nội dung thuộc phạm vi pháp luật dân sự mà còn là vấn đề được pháp luật lao động quan tâm và điều chỉnh. Trong khuôn khổ quan hệ lao động, trách nhiệm bồi thường vật chất đối với người lao động (NLĐ) bị tai nạn lao động hoặc mắc bệnh nghề nghiệp được quy định cụ thể trong các văn bản như Bộ luật Lao động năm 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (sửa đổi bổ sung năm 2025). Những quy định này nhằm bảo đảm quyền lợi cho người lao động, đồng thời xác lập nghĩa vụ cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) khi xảy ra sự cố trong quá trình làm việc.

Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cho thấy hệ thống pháp luật hiện hành vẫn tồn tại nhiều bất cập, cả trong nội dung quy phạm lẫn cơ chế thực thi. Một số quy định còn chồng chéo, thiếu tính đồng bộ và chưa có cơ chế phòng ngừa hiệu quả, dẫn đến việc bảo đảm an toàn lao động chưa thực sự bền vững. Việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường tai nạn lao động là yêu cầu khách quan, xuất phát từ thực tiễn đời sống và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

Hiện nay, khung pháp lý điều chỉnh trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động đã tương đối đầy đủ với sự ban hành của nhiều văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, vẫn còn không ít khó khăn, vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật, do một số quy định chưa được hướng dẫn chi tiết hoặc chưa điều chỉnh toàn diện các tình huống phát sinh trong thực tiễn. Tình trạng áp dụng không thống nhất giữa các địa phương vẫn diễn ra, gây khó khăn cho cả người lao động lẫn người sử dụng lao động.

Đặc biệt, tại tỉnh Bình Thuận, việc thực thi các quy định pháp luật liên quan đến trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động vẫn còn nhiều hạn chế. Tình trạng vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này vẫn còn diễn ra, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

vực này vẫn phổ biến, dẫn đến nhiều tranh chấp lao động phát sinh, trong đó có không ít tranh chấp liên quan đến vấn đề bồi thường thiệt hại.

Trước thực trạng đó, việc nghiên cứu pháp luật và thực tiễn áp dụng quy định về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận là một yêu cầu cấp thiết, nhằm góp phần hoàn thiện khung pháp lý và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trong thực tiễn. Chính vì lý do đó, tác giả lựa chọn đề tài: **“Pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động từ thực tiễn tỉnh Bình Thuận”** làm luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Luật Kinh tế của mình.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài

Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động là những vấn đề nghiên cứu có tính thực tiễn cao, thu hút sự quan tâm của nhiều học giả, nhiều nhà nghiên cứu ở trong nước và trên thế giới. Liên quan đến vấn đề này có thể kể đến các công trình nghiên cứu trước đây như:

1. Nguyễn Đức Tài (2018) và Đỗ Thành Trung (2018) tập trung phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật, thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật Việt Nam về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp tai nạn lao động và bồi thường tai nạn lao động. Từ đó, đưa ra những bất cập của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc chi trả chi phí y tế, tiền lương, trợ cấp, bồi thường thiệt hại, tính mạng cho người lao động... tác giả đề xuất một số giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp tai nạn lao động.

2. Nghiên cứu của Trần Hoàng Em (2020) làm rõ những vấn đề lý luận về tai nạn lao động và bồi thường tai nạn lao động; theo đó, nghiên cứu có sự phân tích, so sánh những quy định của pháp luật về bồi thường tai nạn lao động của Việt Nam với một số nước. Tác giả đã đưa ra những bất cập và kiến nghị hoàn thiện với các vấn đề sau: Trách nhiệm của người sử dụng lao động

về chi trả chi phí y tế, tiền lương trong thời gian điều trị: Thủ tục, hồ sơ hưởng chế độ bồi thường tai nạn lao động và xây dựng nguồn kinh phí để thực hiện bồi thường tai nạn lao động;

3. Nghiên cứu của Đỗ Hồng Vân (2021) đề cập đến một số vấn đề lý luận về quyền lợi của người lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

4. Nghiên cứu của Đoàn Thị Ngọc Hằng tập trung nghiên cứu về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động theo pháp luật Việt Nam.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trên phần lớn đã nêu được những bất cập và có đưa ra kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động. Tuy nhiên, một số công trình có đối tượng nghiên cứu rộng bao gồm chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ người sử dụng lao động và của bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, một số công trình đã đề cập đến các quy định được phân tích, kiến nghị đã không còn phù hợp với thực tiễn áp dụng pháp luật hiện nay cũng như các bản án hiện nay chưa được đề cập đến. Với việc nghiên cứu này, tác giả muốn kế thừa và bổ sung thêm những điểm mới chưa được đề cập trong các công trình nghiên cứu trên như xác định các vấn đề pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động và đưa ra những kiến nghị góp phần hoàn thiện hơn quy định của pháp luật lao động về trách nhiệm của người sử dụng đối với người lao động bị tai nạn lao động.

3. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu Luận văn nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận.

Để đạt được mục đích nêu trên, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn cần

phải làm rõ một số vấn đề như sau:

- Nghiên cứu nội hàm của khái niệm bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động và một số vấn đề lý luận pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ;

- Đánh giá thực trạng của hệ thống các văn bản pháp luật lao động hiện hành về bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ cũng như thực trạng thực hiện ở tỉnh Bình Thuận trong giai đoạn hiện nay;

- Đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ và giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tại tỉnh Bình Thuận.

4. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu

- Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ hiện hành.

- Đối tượng nghiên cứu: Pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận.

- Phạm vi nghiên cứu:

- + Về không gian nghiên cứu: tại Bình Thuận.

- + Về thời gian nghiên cứu: Pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ và thực tiễn thực thi pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động ở Bình Thuận giai đoạn 2022 - 2024.

5. Phương pháp nghiên cứu

Các yêu cầu mà đề tài đặt ra, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của triết học Mác - Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Nhà

nước Pháp quyền XHCN; đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng Nhà nước pháp quyền nói chung, về pháp luật trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động.

- Ngoài ra, luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

+ Phương pháp phân tích, bình luận, so sánh...được sử dụng trong Chương 1 khi nghiên cứu những vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động và pháp luật về bồi thường thiệt hại.

+ Phương pháp đánh giá, tổng hợp, đối chiếu,...được sử dụng tại Chương 2 khi nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ.

+ Phương pháp tổng hợp, quy nạp...được sử dụng tại Chương 3 khi nghiên cứu, đề xuất định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động của NSDLĐ từ thực tiễn tỉnh Bình Thuận.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

Đề tài góp phần củng cố, hoàn thiện cơ sở lý luận pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động. Đề tài cũng đóng góp một số giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ trên cơ sở khoa học. Đồng thời, ở mức độ nhất định đề tài cũng cung cấp những kiến thức hữu ích cho những người làm công tác thực tiễn trong lĩnh vực lao động để áp dụng pháp luật bồi thường thiệt hại một cách hiệu quả. Các giải pháp thực hiện của đề tài có thể là tài liệu tham khảo cho các cơ quan, tổ chức khi nghiên cứu, xây dựng và hoàn thiện pháp luật. Đồng thời, tổ chức thực hiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động. Đề tài có thể được sử dụng như một tài liệu tham khảo cho các cơ quan có liên quan trong quá trình hoạch định, xây dựng chính sách pháp luật về bồi thường thiệt hại; là tài liệu tham khảo bổ ích cho người lao

động, người sử dụng lao động có thể tự bảo vệ mình khi tham gia vào quan hệ lao động.

7. Bố cục của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các từ viết tắt và danh mục tài liệu tham khảo, đề tài được kế cấu gồm 03 chương:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ.

Chương 2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ tại tỉnh Bình Thuận.

Chương 3. Giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của NSDLĐ tại tỉnh Bình Thuận.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1.1. Một số vấn đề lý luận về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động.

Tai nạn lao động là một hiện tượng phổ biến và có thể xảy ra ở bất kỳ ngành nghề, lĩnh vực sản xuất nào. Theo khoản 8 Điều 3 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, *“tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động hoặc gây tử vong, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ lao động.”* Tai nạn có thể xảy ra tại nơi làm việc hoặc ngoài nơi làm việc, trong giờ làm việc hoặc ngoài giờ làm việc, miễn là có mối liên hệ trực tiếp đến nhiệm vụ được người sử dụng lao động giao. Các tai nạn này có thể để lại hậu quả nghiêm trọng cho cả người lao động và doanh nghiệp.

Các yếu tố dẫn đến tai nạn lao động thường bao gồm điều kiện làm việc không an toàn, máy móc thiết bị lỗi thời, môi trường độc hại, hoặc sự thiếu hụt trong quản lý và ý thức tuân thủ quy trình an toàn của cả người sử dụng lao động và người lao động. Theo Báo cáo của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trong năm 2023, cả nước ghi nhận gần 8.000 vụ tai nạn lao động, làm hơn 9.000 người bị thương và trên 950 người tử vong, chủ yếu tập trung ở các ngành như xây dựng, khai khoáng và sản xuất công nghiệp nặng (Báo cáo thường niên về An toàn lao động – Bộ LĐTB&XH, 2023).

Bồi thường thiệt hại có thể hiểu đơn giản là hình thức trách nhiệm dân sự nhằm buộc bên có hành vi gây ra thiệt hại phải khắc phục hậu quả bằng cách đền bù các tổn thất về vật chất và tổn thất về tinh thần cho bên thiệt hại. Ở đây, thì thường trách nhiệm bồi thường thiệt hại thuộc về phía các cá nhân, doanh nghiệp hoặc tổ chức có hợp đồng với người lao động.

Về mặt pháp lý, khi tai nạn lao động xảy ra, người sử dụng lao động có thể phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người lao động bị thương

tích hoặc tử vong. Đây là một loại trách nhiệm pháp lý mang tính dân sự, theo đó người gây thiệt hại hoặc người có nghĩa vụ theo hợp đồng lao động phải khắc phục hậu quả bằng cách bồi thường các tổn thất về vật chất (chi phí chữa trị, phục hồi chức năng, thu nhập bị mất...) và thiệt hại về tinh thần (đau thương, tổn thất tâm lý cho người bị nạn hoặc thân nhân họ). Như PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí nhận định: *“Bồi thường thiệt hại trong luật lao động là một loại trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên trong quan hệ lao động có hành vi vi phạm nghĩa vụ, gây thiệt hại cho bên kia, nhằm khôi phục tình trạng tài sản và bù đắp tổn thất về tinh thần, sức khỏe cho người bị thiệt hại”* (Nguyễn Hữu Chí, *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, NXB Công an Nhân dân, 2020, tr. 112).

Trách nhiệm này có thể phát sinh độc lập với chế độ bảo hiểm tai nạn lao động. Cụ thể, người lao động vẫn được nhận chế độ trợ cấp từ Quỹ bảo hiểm xã hội nếu đáp ứng điều kiện theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (sửa đổi năm 2025), đồng thời vẫn có quyền yêu cầu người sử dụng lao động bồi thường theo quy định tại Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015, nếu tai nạn xảy ra không hoàn toàn do lỗi của bản thân người lao động. Đây là điểm khác biệt giữa trách nhiệm bồi thường dân sự và cơ chế bảo hiểm xã hội – hai thiết chế song song nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Tuy nhiên, trong thực tiễn, việc xác định trách nhiệm bồi thường vẫn còn gặp nhiều vướng mắc do các quy định chưa thật sự rõ ràng, việc đánh giá lỗi chưa có hướng dẫn cụ thể và thủ tục yêu cầu bồi thường còn phức tạp. Điều này đòi hỏi cần có sự hoàn thiện cả về nội dung pháp luật lẫn cơ chế thực thi, đồng thời nâng cao ý thức pháp lý của người sử dụng lao động và người lao động trong việc phòng ngừa và xử lý hậu quả tai nạn một cách kịp thời và nhân văn.

1.1.1 Khái niệm, đặc điểm, nguyên nhân của tai nạn lao động.

Về Khái niệm, ta có thể thấy ở (khoản 8, Điều 3, Luật An toàn vệ sinh lao động 2015) đó là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc thậm chí là gây tử vong cho người lao động, gắn liền với

việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Nó bao gồm các tai nạn xảy ra tại nơi làm việc, trong giờ làm việc, hoặc liên quan đến công việc nhưng xảy ra ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi người lao động đang thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu của người sử dụng lao động.

Các đặc điểm của tai nạn lao động có thể kể đến như :

- Tính bất ngờ, thường xảy ra đột ngột và không lường trước được.
- Tai nạn thường xảy ra trong quá trình người lao động thực hiện công việc hoặc khi làm các nhiệm vụ liên quan đến công việc.
- Gây ra tổn thương cho người lao động, nhẹ thì có thể là chấn thương, thương tích hoặc các vấn đề sức khỏe, nặng thì dẫn đến nguy cơ tử vong.
- Ngoài việc thiệt hại về người, thì có thể dẫn đến các thiệt hại khác về vật chất, tài sản cho doanh nghiệp, cá nhân hoặc tổ chức.

***Nguyên Nhân:**

Tai nạn lao động là hệ quả của sự tương tác giữa nhiều yếu tố nguy cơ trong quá trình sản xuất. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, nguyên nhân của tai nạn lao động có thể chia thành ba nhóm chính: nguyên nhân kỹ thuật – công nghệ, nguyên nhân tổ chức – quản lý và nguyên nhân do con người (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, *Báo cáo quốc gia về an toàn vệ sinh lao động*, 2022). Cụ thể:

(1) Vấn đề kỹ thuật, máy móc thiết bị không đảm bảo an toàn

Một trong những nguyên nhân phổ biến hàng đầu là việc sử dụng máy móc, thiết bị cũ kỹ, không đạt chuẩn hoặc không được bảo trì thường xuyên, dẫn đến sự cố kỹ thuật trong quá trình vận hành. Ngoài ra, quy trình sản xuất thiếu yếu tố an toàn kỹ thuật, không có cơ chế tự ngắt khi có sự cố cũng làm tăng nguy cơ tai nạn.

Ví dụ điển hình là vụ tai nạn tại Công ty TNHH Kim Long (Hưng Yên) năm 2020, nơi một công nhân bị tử vong do bị máy ép thủy lực nghiền nát cánh tay, trong khi máy không có tấm chắn bảo vệ và không có công tắc khẩn cấp. Thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội kết luận đây là hậu quả

trực tiếp từ thiết bị không đảm bảo an toàn theo quy định tại Điều 14, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 (Nguồn: Báo Lao Động, 22/10/2020).

(2). Môi trường làm việc nguy hiểm, thiếu điều kiện bảo đảm an toàn

Môi trường lao động không đạt tiêu chuẩn là nguyên nhân thường xuyên gây ra tai nạn, đặc biệt là trong các ngành xây dựng, khai thác khoáng sản, hóa chất và luyện kim. Các yếu tố nguy hại bao gồm: ánh sáng không đủ, mặt bằng chật hẹp, độ ẩm cao, khí độc, bụi mịn, tiếng ồn vượt giới hạn cho phép, v.v.

Theo thống kê của Cục An toàn lao động (Bộ LĐ-TB&XH), hơn 60% vụ tai nạn lao động nặng và chết người xảy ra tại các cơ sở có điều kiện lao động không đạt yêu cầu, đặc biệt là các công trình xây dựng sử dụng giàn giáo không đạt chuẩn, không có hệ thống lưới chắn an toàn hoặc làm việc ở độ cao mà không có dây đai bảo hộ. Đơn cử như vụ tai nạn tại công trình xây dựng trung tâm thương mại ở quận Tân Bình, TP.HCM năm 2022, khiến 3 công nhân tử vong do sập giàn giáo, nguyên nhân được xác định là do nền móng thi công không vững và thiếu biện pháp gia cố theo quy định an toàn lao động trong xây dựng (TCVN 5308:1991).

(3) Thiếu tổ chức, quản lý an toàn lao động hoặc chủ quan từ con người

Yếu tố con người – bao gồm cả người sử dụng lao động lẫn người lao động – đóng vai trò then chốt trong việc phòng ngừa tai nạn. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ, chưa xây dựng được hệ thống quản lý an toàn lao động bài bản, không có nội quy an toàn, không huấn luyện định kỳ cho người lao động theo quy định tại Điều 17, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015.

Bên cạnh đó, người lao động cũng chủ quan, không tuân thủ các quy trình kỹ thuật hoặc sử dụng thiết bị bảo hộ không đúng cách. Ví dụ, trong một vụ tai nạn tại mỏ đá ở Thanh Hóa năm 2021, công nhân không đội mũ bảo hộ và đứng trong vùng nguy hiểm khi khai thác đá, dẫn đến tử vong do đá rơi. Kết quả điều tra cho thấy doanh nghiệp chưa tổ chức huấn luyện an toàn lần

nào và người lao động không được trang bị đầy đủ kiến thức phòng ngừa tai nạn (Nguồn: Báo Người Lao Động, 12/06/2021).

1.1.2 Ảnh hưởng của tai nạn lao động đối với người lao động, doanh nghiệp và xã hội.

Ảnh hưởng của tai nạn lao động đối với người lao động doanh nghiệp và xã hội, có thể nói đó là một chuỗi ảnh hưởng có liên kết từ người lao động đến doanh nghiệp và xã hội như:

- Đầu tiên là có thể lại thương tật, các vấn đề sức khỏe trong thời gian dài, và cả về tâm lý cho người lao động và gia đình của họ, trường hợp nặng đó là dẫn đến tử vong.

- Tiếp theo là hệ lụy kéo theo cho doanh nghiệp khi phải thực hiện nghĩa vụ đền bù và giải quyết các chi phí cho người lao động cũng như khắc phục hậu quả về vật chất, cơ sở hạ tầng, và các trang thiết bị bị thiệt hại trong tai nạn lao động.

- Và cuối cùng là dẫn đến thiếu nhân lực, giảm năng suất lao động, thiệt hại về kinh tế cho xã hội và trì trệ các công việc, dự án, vật chất còn đang dang dở.

1.2. Khái niệm, đặc điểm về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động.

1.2.1 Khái niệm về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động là một quan hệ pháp luật lao động, theo đó người gây ra thiệt hại trong những điều kiện mà pháp luật quy định phải bồi thường toàn bộ thiệt hại do hành vi trái pháp luật của họ gây ra. Trong quan hệ nghĩa vụ này bên bị thiệt hại được coi là người có quyền và có quyền yêu cầu bên gây thiệt hại là người có nghĩa vụ phải bồi thường những thiệt hại đã xảy ra. Thông thường, khi xảy ra thiệt hại, vấn đề bồi thường sẽ được đặt ra như: chủ thể bị thiệt hại có được bồi thường không, chủ thể nào có trách nhiệm bồi thường, mức bồi thường, cách thức bồi thường, ...

Theo Nguyễn Lan Ngọc (2018) về mặt khái niệm, bồi thường được hiểu là sự đền bù bằng tiền đối với những thiệt hại về vật chất và tinh thần mà người gây thiệt hại phải chịu trách nhiệm [6]. Qua đó, chủ thể bị thiệt hại được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp. Những quyền và lợi ích hợp pháp này có thể bao gồm quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp, của cải để dành, nhà ở, tư liệu sinh hoạt, tư liệu sản xuất, vốn góp trong doanh nghiệp,... Quyền và lợi ích hợp pháp cũng có thể bao gồm quyền bất khả xâm phạm về thân thể, quyền được pháp luật bảo hộ về tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự. Những quyền này được bảo vệ thông qua các quy định của nhiều ngành luật khác nhau như: luật dân sự, luật hình sự, luật lao động, luật thương mại,... Thông qua các quy định này, nhà nước đảm bảo rằng các chủ thể có hành vi gây thiệt hại có nghĩa vụ bồi thường, khắc phục hậu quả của những hành vi mình gây ra đối với các chủ thể bị thiệt hại. Đây có thể được coi là một phương tiện pháp lý hữu hiệu để bảo vệ quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ lao động.

Theo PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí: “Bồi thường thiệt hại trong luật lao động là một loại trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên trong quan hệ lao động có hành vi vi phạm nghĩa vụ, gây thiệt hại cho bên kia nhằm khôi phục tình trạng tài sản, bù đắp tổn thất về tinh thần, sức khỏe cho người bị thiệt hại”[7, tr. 45].

Qua nghiên cứu các nội hàm nêu trên, tác giả đề xuất định nghĩa về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động như sau:

“Bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động là trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, theo quy định của pháp luật. Việc bồi thường bao gồm các khoản trợ cấp, bồi thường thiệt hại về vật chất và tinh thần, tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động và các yếu tố khác”.

1.2.2. Đặc điểm về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động

Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật nói chung và luật lao động nói riêng đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết các tranh chấp liên quan đến thiệt hại do các bên gây ra.

Việc quy định chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động là sự cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp nhằm góp phần đảm bảo quyền hiến định của người sử dụng lao động. Việc bồi thường thiệt hại còn đảm bảo cho sự đền bù lại toàn bộ hoặc một phần thiệt hại cho người bị thiệt hại, góp phần vào việc đảm bảo và tăng cường kỷ luật, nâng cao ý thức của người lao động trong việc chấp hành kỷ luật lao động ở đơn vị, bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người khác.

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động là một loại trách nhiệm pháp lý đặc thù trong lĩnh vực lao động, được đặt ra nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi bị tổn hại về sức khỏe, tính mạng trong quá trình thực hiện công việc được giao. Trách nhiệm này có mối quan hệ mật thiết với các nguyên tắc bảo vệ người lao động trong Hiến pháp và được cụ thể hóa trong hệ thống pháp luật chuyên ngành, đặc biệt là Bộ luật Lao động 2019 và Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015. Trách nhiệm bồi thường có các đặc điểm sau:

(1) Trách nhiệm bồi thường mang tính chất bắt buộc và không phụ thuộc vào lỗi:

Khác với trách nhiệm bồi thường trong dân sự – vốn thường gắn liền với yếu tố lỗi (theo quy định tại Điều 584 Bộ luật Dân sự 2015), trong pháp luật lao động, trách nhiệm bồi thường do tai nạn lao động vẫn có thể phát sinh ngay cả khi người sử dụng lao động không có lỗi, miễn là thiệt hại xảy ra trong quá trình lao động và không hoàn toàn do lỗi của người lao động. Theo Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015, người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động ngay cả khi tai nạn xảy ra do “nguyên nhân khách quan hoặc bất khả kháng”, nếu lỗi không hoàn toàn thuộc về người lao động. Điều này cho thấy tính nhân đạo và bảo vệ yếu thế của pháp luật lao động, phù hợp với tinh thần Hiến pháp năm 2013, trong đó

Điều 35 khoản 2 quy định: “Người lao động được bảo đảm điều kiện làm việc công bằng, an toàn, được bảo vệ sức khỏe và được đối xử không phân biệt.”

(2) Trách nhiệm gắn liền với quan hệ lao động và nghĩa vụ sử dụng lao động an toàn

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động không phát sinh từ một hành vi trái pháp luật riêng lẻ như trong trách nhiệm dân sự, mà gắn liền với nghĩa vụ bảo đảm an toàn lao động của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 6 và Điều 17 của Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015. Cụ thể, người sử dụng lao động có nghĩa vụ xây dựng quy trình an toàn, huấn luyện người lao động và trang bị phương tiện bảo hộ lao động phù hợp. Khi không thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ này, hoặc tổ chức lao động không hợp lý, dẫn đến tai nạn, họ phải chịu trách nhiệm bồi thường dù hành vi của họ không mang yếu tố cố ý. Ví dụ điển hình có thể kể đến là vụ việc tại Công ty TNHH S.G. Việt Nam (TP. Thủ Đức, TP.HCM) năm 2022, nơi công nhân bị bỏng hóa chất do công ty không tổ chức huấn luyện an toàn hóa chất trước khi giao việc. Mặc dù không có yếu tố “lỗi cố ý”, nhưng doanh nghiệp vẫn bị buộc bồi thường toàn bộ chi phí điều trị và trợ cấp trong thời gian người lao động nghỉ việc (Nguồn: Báo Thanh Niên, 15/11/2022).

(3) Trách nhiệm có sự phân định với chế độ bảo hiểm xã hội

Một điểm đặc thù khác là trách nhiệm bồi thường không đồng nhất với việc chi trả chế độ từ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đây là hai cơ chế song song: trong đó, bảo hiểm xã hội chi trả phần trách nhiệm của Nhà nước qua quỹ BHXH (theo Luật Bảo hiểm xã hội 2014, sửa đổi 2025), còn người sử dụng lao động có nghĩa vụ riêng về mặt dân sự – hành chính đối với người lao động của mình. Theo Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH, người sử dụng lao động phải lập biên bản điều tra tai nạn lao động và xác định rõ nghĩa vụ bồi thường, không được đùn đẩy toàn bộ trách nhiệm cho cơ quan BHXH.

(4) Trách nhiệm có chức năng răn đe và giáo dục pháp luật

Việc quy định nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cũng là một công cụ tăng cường ý thức tổ chức sản xuất an toàn, thúc đẩy doanh nghiệp đầu tư vào

công tác phòng ngừa, đào tạo và quản lý rủi ro. Như GS.TS. Mai Hồng Quý đã nhận định: *“Trách nhiệm bồi thường trong quan hệ lao động không chỉ là hậu quả pháp lý mà còn là một biện pháp phòng ngừa, buộc doanh nghiệp phải có hành vi hợp pháp từ trước khi xảy ra sự cố.”* [8, tr. 146].

Tóm lại, trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động mang tính chất bắt buộc, không phụ thuộc hoàn toàn vào yếu tố lỗi, gắn liền với nghĩa vụ sử dụng lao động an toàn và có sự phân định với cơ chế bảo hiểm xã hội. Bản chất pháp lý này phản ánh tính đặc thù, nhân văn và bảo vệ người lao động trong pháp luật lao động Việt Nam, đồng thời có vai trò quan trọng trong việc duy trì kỷ cương lao động, bảo vệ quyền con người và giảm thiểu thiệt hại kinh tế – xã hội do tai nạn gây ra.

1.3 Các quy định pháp luật liên quan đến bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động

1.3.1. Khái niệm Pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động:

Có thể hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động trong việc bồi thường hoặc trợ cấp cho người lao động khi xảy ra tai nạn lao động, dựa trên thiệt hại thực tế và quy định pháp luật hiện hành. Trách nhiệm này gồm:

- Bồi thường (nếu tai nạn lao động xảy ra do lỗi của người sử dụng lao động).
- Trợ cấp (nếu tai nạn xảy ra không do lỗi của người sử dụng lao động).
- Đồng thời, NLD còn được hưởng chế độ bảo hiểm TNLD-BNN từ Quỹ bảo hiểm xã hội.

Phân tích các quy định pháp luật liên quan đến các Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 (điều 38: *Quy định trách nhiệm của NSDLĐ khi xảy ra TNLD, BNN*); Bộ luật Lao động 2019 (Điều 145: *Quyền của NLD được hưởng chế độ khi bị TNLD, BNN* và Điều 148: *Nghĩa vụ của NSDLĐ về TNLD, BNN*) và Luật Bảo hiểm xã hội 2014 (Điều 42 – Điều 56: *Quy định chi tiết chế độ TNLD, BNN*), có thể rút ra định nghĩa:

“ Pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động là hệ thống các quy phạm pháp luật trong Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Bảo hiểm xã hội 2014, quy định nghĩa vụ pháp lý của người sử dụng lao động trong việc thanh toán chi phí y tế, trả lương, bồi thường hoặc trợ cấp cho NLD khi xảy ra tai nạn lao động; Thực hiện các nghĩa vụ phòng ngừa, báo cáo, phối hợp với cơ quan quản lý; Bảo đảm quyền song song của NLD được hưởng các chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ Quỹ BHXH.”

1.3.2. Các quy định pháp luật liên quan đến bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động

Qua phân tích các điều khoản trong Bộ luật Lao động 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 liên quan đến trách nhiệm bồi thường, chúng ta có thể thấy:

(1).Trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong Bộ Luật Lao Động 2019

Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong hai trường hợp chính đó là: trách nhiệm vật chất do người lao động gây ra và trách nhiệm của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Được quy định cụ thể tại các Điều như sau:

- Trách nhiệm vật chất của người lao động (Điều 129):

Đây là trách nhiệm bồi thường của người lao động đối với những thiệt hại về tài sản mà họ gây ra cho người sử dụng lao động. Nguyên tắc cốt lõi của việc xử lý bồi thường là phải dựa trên lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh gia đình, nhân thân, tài sản của người lao động. Chúng ta có các trường hợp sau:

- Trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại: Người lao động phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động. Nếu thiệt hại không nghiêm trọng (không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng) và do sơ suất, người lao động chỉ phải bồi thường nhiều nhất 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng

vào lương (không quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng sau khi đã trích nộp các khoản BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN).

- Trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản hoặc tiêu hao vật tư quá định mức: người lao động có thể phải bồi thường một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc theo nội quy lao động. Nếu có ký kết hợp đồng trách nhiệm thì việc bồi thường sẽ tuân theo thỏa thuận trong hợp đồng đó.
- Miễn trừ trách nhiệm: người lao động không phải bồi thường nếu thiệt hại xảy ra do thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa hoặc những sự kiện khách quan không thể lường trước và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết.

- Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật (Điều 41):

Khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động không tuân thủ các căn cứ và thủ tục pháp lý, họ phải đối mặt với các nghĩa vụ bồi thường nghiêm ngặt nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động như sau:

- Nghĩa vụ nhận lại người lao động và thanh toán: người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết và phải trả tiền lương, đóng BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày người lao động không được làm việc, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.
- Trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc: Ngoài các khoản bồi thường trên, hai bên sẽ thỏa thuận thêm một khoản bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động.
- Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại và người lao động đồng ý: người sử dụng lao động phải bồi thường theo các khoản đã nêu và hai bên thỏa thuận thêm một khoản bồi thường khác, ít nhất bằng 02 tháng tiền lương để chính thức chấm dứt hợp đồng lao động.

Các quy định này trong BLLĐ 2019 đã tạo ra một cơ chế pháp lý tương đối toàn diện để giải quyết các thiệt hại phát sinh từ cả hai phía, đảm bảo sự công bằng và nâng cao trách nhiệm của mỗi bên trong quan hệ lao động.

(2) Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015

Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 cho chúng ta cái nhìn cụ thể hóa trách nhiệm của người sử dụng lao động khi người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, thể hiện rõ vai trò và nghĩa vụ của người quản lý trong việc đảm bảo một môi trường làm việc an toàn. Điều 38 của Luật ATVSLĐ 2015 quy định rõ các trách nhiệm của người sử dụng lao động:

- Thanh toán chi phí y tế: người sử dụng lao động phải tạm ứng và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khâu sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người lao động. Đối với người lao động có tham gia BHYT, người sử dụng lao động thanh toán phần chi phí đồng chi trả và các chi phí không nằm trong danh mục do BHYT chi trả. Đối với người lao động không có BHYT, người sử dụng lao động phải thanh toán toàn bộ chi phí.
- Trả đủ tiền lương: Trong suốt thời gian người lao động nghỉ việc để điều trị và phục hồi chức năng lao động, người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.
- Bồi thường cho người lao động:
 - + Đối với tai nạn lao động không hoàn toàn do lỗi của người lao động gây ra và BNN:
 - Bồi thường ít nhất 1,5 tháng tiền lương nếu suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%.
 - Nếu suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%, cứ tăng 1% sẽ được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương.

- Bồi thường ít nhất 30 tháng tiền lương cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân của người lao động bị chết.

+ Trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động do lỗi của chính mình gây ra: người sử dụng lao động phải trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% các mức bồi thường nêu trên.

Điều quan trọng cần lưu ý là khoản bồi thường, trợ cấp này được thực hiện độc lập với các chế độ từ quỹ Bảo hiểm xã hội. Đây là trách nhiệm trực tiếp của người sử dụng lao động đối với những tổn thất của người lao động phát sinh từ môi trường và điều kiện lao động do chính người sử dụng lao động quản lý.

(3). Chế độ trợ cấp từ Quỹ Bảo hiểm tai nạn lao động theo Luật Bảo Hiểm Xã Hội 2014

Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014 thiết lập một mạng lưới an sinh xã hội, trong đó có Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp để hỗ trợ người lao động khắc phục khó khăn khi không may gặp rủi ro. Các khoản trợ cấp này không phải là "bồi thường" theo nghĩa truyền thống mà là quyền lợi của người lao động khi họ và người sử dụng lao động đã tham gia đóng vào quỹ BHXH.



Các chế độ chính bao gồm (từ Điều 42 đến Điều 56):

- **Trợ cấp một lần:** Áp dụng cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30%. Mức hưởng được tính dựa trên tỷ lệ suy giảm khả năng lao động và số năm đã đóng BHXH. Ví dụ, suy giảm khả năng lao động 5% 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.
- **Trợ cấp hằng tháng:** Áp dụng cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên. Mức hưởng hằng tháng được tính bằng 30% mức lương cơ sở (đối với suy giảm khả năng lao động 31%), sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 2% mức lương cơ sở, cộng với một khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng BHXH.
- **Các chế độ khác:** Ngoài ra, người lao động còn có thể được hưởng các chế độ như: phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; trợ cấp phục vụ (nếu suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên và bị liệt cột sống hoặc mù hai mắt...); trợ cấp mai táng và trợ cấp tuất (nếu bị chết); và chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau điều trị.

Điểm mấu chốt là người sử dụng lao động có trách nhiệm lập hồ sơ để người lao động được hưởng các chế độ từ quỹ BHXH. Nếu người sử dụng lao động không đóng BHXH cho người lao động, thì ngoài việc phải bồi thường, trợ cấp theo Luật ATVSLĐ, người sử dụng lao động còn phải chi trả một khoản tiền tương ứng với chế độ mà người lao động đáng lẽ được hưởng từ quỹ BHXH.

Bảo hiểm tai nạn lao động (BHTNLĐ) là một trong những chế độ thuộc BHXH bắt buộc, nhằm bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Theo đó, đối tượng và điều kiện hưởng BHTNLĐ là người lao động tham gia BHTNLĐ-bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ khi:

- Bị tai nạn tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm

việc mà Bộ Luật Lao động và nội quy của cơ sở sản xuất - kinh doanh cho phép (nghỉ giải lao, ăn giữa ca, vệ sinh, v.v.).

- Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động.
- 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.
- Bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do tai nạn.
- **Không được hưởng chế độ** nếu tai nạn xảy ra do: mâu thuẫn cá nhân không liên quan đến công việc; cố ý tự hủy hoại sức khỏe; sử dụng chất ma túy, chất gây nghiện trái pháp luật.

1.3.3. Mối quan hệ tương quan giữa 03 Bộ Luật

Ba văn bản luật nêu trên tạo thành một hệ thống pháp lý đa tầng, bổ trợ lẫn nhau để bảo vệ người lao động một cách toàn diện khi có thiệt hại xảy ra:

- **Tính bổ sung, không triệt tiêu:** Trách nhiệm bồi thường của người sử dụng lao động theo Luật ATVSLĐ và các chế độ trợ cấp từ quỹ BHXH theo Luật BHXH là hai nguồn quyền lợi **song song và độc lập**. người lao động bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp sẽ được nhận cả hai khoản: khoản bồi thường trực tiếp từ người sử dụng lao động và khoản trợ cấp từ quỹ BHXH (nếu đủ điều kiện). Điều này thể hiện sự chia sẻ trách nhiệm giữa người sử dụng lao động (trách nhiệm trực tiếp) và cộng đồng xã hội (thông qua quỹ BHXH).
- **Phân định rõ ràng:** BLLĐ 2019 tập trung vào các thiệt hại tài sản trong quá trình lao động thông thường và hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng trái luật. Trong khi đó, Luật ATVSLĐ và Luật BHXH chuyên biệt hóa trách nhiệm và quyền lợi liên quan đến rủi ro về sức khỏe và tính mạng (TNLĐ, bệnh nghề nghiệp).
- **Thúc đẩy tuân thủ:** Việc quy định rõ ràng trách nhiệm bồi thường và nghĩa vụ đóng BHXH buộc người sử dụng lao động phải chú trọng hơn đến công tác phòng ngừa TNLĐ, bệnh nghề nghiệp. Nếu không thực

hiện đúng, gánh nặng tài chính mà người sử dụng lao động phải chịu sẽ rất lớn, bao gồm cả việc bồi thường, trợ cấp và chi trả thay cho cơ quan BHXH.

Từ những trích dẫn và phân tích trên chúng ta có thể kết luận ngắn gọn như sau :

Hệ thống pháp luật Việt Nam về trách nhiệm bồi thường trong lĩnh vực lao động, được quy định trong Bộ luật Lao động 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội 2014, đã tạo ra một cơ chế bảo vệ nhiều lớp, linh hoạt và tương đối đầy đủ. Các quy định không chỉ giải quyết hậu quả của thiệt hại mà còn mang tính răn đe, phòng ngừa, hướng tới việc xây dựng một quan hệ lao động tiến bộ, an toàn và bền vững. Tuy nhiên, để các quy định này thực sự đi vào cuộc sống, cần tiếp tục nâng cao nhận thức pháp luật cho cả người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm, đảm bảo quyền lợi chính đáng của các bên được thực thi một cách công bằng và hiệu quả.

1.4. Ảnh hưởng của tai nạn lao động đến người lao động, doanh nghiệp và xã hội

Tai nạn lao động gây ra những hậu quả nghiêm trọng, ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Đối với người lao động, tai nạn có thể gây thương tích, suy giảm khả năng lao động, thậm chí tử vong, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, cuộc sống và gia đình. Doanh nghiệp có thể đối mặt với tổn thất về uy tín, năng suất, chi phí bồi thường và quản lý, và khó khăn trong tuyển dụng. Về mặt xã hội, tai nạn lao động làm giảm nguồn lực lao động, tăng gánh nặng cho y tế, bảo hiểm và các dịch vụ xã hội khác, đồng thời làm chậm sự phát triển kinh tế.

1.4.1 Ảnh hưởng đến sức khỏe, thu nhập và tâm lý của người lao động.

(1). Ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động: bao gồm các yếu tố sau:

- Tai nạn lao động có thể gây ra các chấn thương từ nhẹ đến nặng, thậm chí dẫn đến tử vong, ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe và tính mạng của người lao động.

- Người lao động có thể bị suy giảm khả năng lao động, mất khả năng làm việc, ảnh hưởng đến thu nhập và chất lượng cuộc sống.

- Tạo ra gánh nặng tài chính cho người lao động do tai nạn lao động có thể gây ra chi phí y tế lớn, mất thu nhập do nghỉ việc, và ảnh hưởng đến tài chính của gia đình.

(2) Ảnh hưởng đến tâm lý người lao động:

Tai nạn lao động có thể gây ra sang chấn tâm lý, căng thẳng, lo lắng, và sợ hãi, ảnh hưởng đến tinh thần và chất lượng cuộc sống.

1.4.2 Ảnh hưởng đến doanh nghiệp:

Khi xảy ra tai nạn lao động, người sử dụng lao động phải thực hiện trách nhiệm bồi thường, việc bồi thường này cũng tạo nên những áp lực cho doanh nghiệp trong việc phát sinh các chi phí như chi phí bồi thường, chi phí tiêu hao khi bị gián đoạn sản xuất, giảm năng suất lao động và ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp.

(1) Ảnh hưởng đến chi phí của doanh nghiệp:

Doanh nghiệp phải chi trả chi phí bồi thường, chi phí y tế, và các khoản phí khác liên quan đến tai nạn lao động.

(2) Ảnh hưởng đến năng suất:

Tai nạn lao động làm giảm năng suất lao động, gián đoạn sản xuất và ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh.

(3) Ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp:

- Tai nạn lao động có thể làm giảm uy tín của doanh nghiệp, ảnh hưởng đến lòng tin của khách hàng, đối tác, và cộng đồng.

- Danh tiếng xấu về an toàn lao động có thể khiến doanh nghiệp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động, thu hút và giữ chân người tài.

- Xử lý tai nạn lao động có thể làm mất thời gian và nguồn lực của quản lý, ảnh hưởng đến các hoạt động khác.

1.4.3 Ảnh hưởng đến xã hội: gánh nặng chi phí y tế, bảo hiểm xã hội, mất nguồn lao động.

- Tai nạn lao động làm giảm nguồn lực lao động, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế và xã hội.

- Tạo gánh nặng y tế và bảo hiểm: Xã hội phải gánh chịu chi phí y tế, bảo hiểm xã hội, và các chi phí liên quan đến tai nạn lao động.

- Tai nạn lao động làm chậm sự phát triển kinh tế, làm giảm hiệu quả sản xuất và tăng chi phí xã hội.

- Tai nạn lao động gây ra những mất mát, đau thương, và ảnh hưởng tiêu cực đến an sinh xã hội.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 của luận văn đã làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động. Trước hết, tai nạn lao động được nhận diện là những sự cố bất ngờ, xảy ra trong quá trình làm việc, gây tổn thương thể chất hoặc tử vong cho người lao động, kéo theo những hệ lụy nghiêm trọng cho doanh nghiệp và toàn xã hội. Các nguyên nhân dẫn đến tai nạn lao động rất đa dạng, bao gồm yếu tố kỹ thuật, môi trường làm việc không an toàn, và đặc biệt là sự thiếu hụt trong công tác tổ chức và quản lý an toàn lao động. Từ những phân tích về bản chất và hậu quả của tai nạn lao động, chương này tiếp tục đi sâu làm rõ khái niệm, đặc điểm và cơ sở pháp lý của trách nhiệm bồi thường thiệt hại mà người sử dụng lao động phải gánh chịu khi người lao động bị tai nạn trong quá trình lao động. Trách nhiệm này không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là nghĩa vụ pháp lý, được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật như Bộ luật Lao động 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Các quy định trong ba luật này có mối quan hệ bổ trợ, không thay thế lẫn nhau, bảo đảm cho người lao động vừa được bồi thường trực tiếp

từ người sử dụng lao động vừa được hưởng chế độ trợ cấp từ quỹ bảo hiểm xã hội. Luật pháp hiện hành cũng xác định rõ nghĩa vụ bồi thường vật chất và tinh thần tương ứng với mức độ suy giảm khả năng lao động hoặc tử vong, cùng với các chi phí y tế và tiền lương trong thời gian điều trị. Thêm vào đó, chương này còn chỉ ra những ảnh hưởng nghiêm trọng của tai nạn lao động đến người lao động (về sức khỏe, tâm lý và thu nhập), đến doanh nghiệp (về chi phí, năng suất và uy tín), và đến xã hội (về nguồn lực lao động và gánh nặng an sinh xã hội). Từ đó cho thấy, việc quy định và thực hiện đầy đủ trách nhiệm bồi thường thiệt hại là rất cần thiết nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đồng thời góp phần duy trì sự ổn định, công bằng và phát triển bền vững trong quan hệ lao động. Những cơ sở lý luận này sẽ là nền tảng để chương tiếp theo đi sâu phân tích thực trạng pháp luật và việc thực thi pháp luật tại tỉnh Bình Thuận.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TỈNH BÌNH THUẬN

2.1. Tình hình tai nạn lao động tại Bình Thuận giai đoạn 2022-2024:

Tai nạn lao động (TNLD) là một trong những vấn đề được pháp luật lao động Việt Nam đặc biệt quan tâm. Khoản 1 Điều 3 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 (sau đây gọi tắt là Luật ATVSLĐ 2015) định nghĩa 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”. Trong bối cảnh phát triển kinh tế nhanh chóng, đặc biệt ở các địa phương có tốc độ đô thị hóa và công nghiệp hóa như tỉnh Bình Thuận, trong giai đoạn từ năm 2022 đến năm 2024, tình hình tai nạn lao động trên địa bàn tỉnh Bình Thuận tuy không diễn biến phức tạp về số lượng, nhưng lại cho thấy những rủi ro nghiêm trọng và đáng quan ngại trong một số ngành nghề trọng điểm như xây dựng, khai thác hải sản, cơ khí và vận tải thủ công.

Theo Thông báo 1229/TB-LĐTBXH (2023) và 1136/TB-LĐTBXH (2024) của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, và báo cáo tổng kết của Sở Lao động thương binh và Xã hội tỉnh Bình Thuận năm 2025, theo đó đã ghi nhận 6 vụ tai nạn lao động trong năm 2022, 6 vụ trong năm 2023 với tổng cộng 9 người bị nạn mỗi năm và 7 vụ trong năm 2024. Đáng chú ý, thời gian qua, trên địa bàn tỉnh đã xảy ra một số vụ tai nạn lao động nghiêm trọng gây tử vong:

- Ngày 11/11/2023, tại một công trình xây dựng khách sạn ở TP. Phan Thiết, ba công nhân tử vong do cáp vận thang bị đứt, rơi từ tầng cao xuống đất. Vụ việc cho thấy hệ thống nâng hạ không được kiểm định và thiếu biện pháp bảo hộ kỹ thuật. (Nguồn: Báo Thanh Niên, thanhnien.vn)

- Ngày 25/12/2024, hai công nhân tại xã Tiến Lợi, TP. Phan Thiết tử vong trong lúc thi công tại công trình dân dụng. Nguyên nhân được xác định là do thi công trên cao mà không có dây đai an toàn, vi phạm nghiêm trọng quy định tại Điều 18 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 (Nguồn: Báo Công an Nhân dân, cand.com.vn).
- Tháng 3/2024, liên tiếp trong hai ngày tại khu vực TP. Phan Thiết và thị xã La Gi, ba ngư dân tử vong khi lặn biển, do thiếu thiết bị bảo hộ và không được huấn luyện lặn chuyên sâu, bất chấp cảnh báo thời tiết. Đây là minh chứng rõ ràng cho sự thiếu giám sát trong khu vực lao động phi chính thức. (Nguồn: SGGP, sggp.org.vn)
- Ngày 11/5/2024, một ngư dân huyện Phú Quý bị quấn chân vào chân vịt tàu khi đang lặn tại vùng biển Trường Sa lớn. Nạn nhân may mắn được cấp cứu kịp thời nhưng thương tích nghiêm trọng. Vụ việc đặt ra yêu cầu bức thiết về huấn luyện nghiệp vụ, kỹ năng xử lý nguy hiểm khi hành nghề lặn. (Nguồn: Báo Bình Thuận Online, baobinhthuan.com.vn)

Ngoài ra, theo số liệu của thanh tra Sở lao động và Thương binh xã hội tỉnh Bình Thuận, trong giai đoạn từ 2022 – 2024 còn xảy ra một số vụ tai nạn lao động xảy ra cho người lao động trong nhiều tình huống khác nhau, có liên quan và không liên quan trực tiếp đến người sử dụng lao động, điển hình như:

- Vụ tai nạn giao thông liên quan đến lao động khi người lao động đi từ nơi ở đến nơi làm việc được quy định tại Điều 23 Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động. Nạn nhân là bà Phạm Thị Dương (1989) bị tử vong do tự ngã và tự gây tai nạn. Trong trường hợp này người sử dụng lao động đã thực hiện chi trả trợ cấp tai nạn lao động (khoản 5 điều 38 và khoản 2 điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động) với tổng chi phí là 72.552.000 đồng. Ngoài ra, bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả cho thân nhân theo quy định tại Luật An toàn, vệ

sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. (*Biên bản điều tra lao động số 09/ĐTTNLD ngày 19/8/2022*).

- Vụ chết người do căng thẳng thần kinh tâm lý xảy ra tại Công ty Cổ phần may Bình Thuận – Nhà bè, số 204 Thống Nhất, Phường Tân Thiện, Lagi đã dẫn đến tử vong (đột quỵ). Nạn nhân là ông Nguyễn Minh Phụng – bảo vệ. Kết luận điều tra cho thấy đây là tai nạn lao động xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện nhiệm vụ lao động theo quy định tại Khoản 8 điều 3 Luật An toàn vệ sinh lao động. Vụ tai nạn lao động xảy ra do lỗi của cả Công ty Cổ phần may Bình Thuận – Nhà bè và người lao động (ông Nguyễn Minh Phụng):

- + Người lao động không uống thuốc huyết áp theo chỉ định của bác sĩ và không thông báo tiền sử bệnh tật của bản thân cho người sử dụng lao động biết.

- + Người sử dụng lao động thực hiện theo dõi sức khỏe cho người lao động chưa đầy đủ theo quy định.

Trong trường hợp này người sử dụng lao động đã thực hiện chi trả là 205.028.850 đồng, trong đó:

- + Chi phí y tế : 4.728.850 đồng

- + Tiền lương tháng 2/2023: 7.370.000 đồng

- + Bồi thường tai nạn lao động (khoản 4 điều 38 và khoản 2 điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động) với tổng chi phí là 192.930.000 đồng. Ngoài ra, bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả cho thân nhân theo quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. (*Biên bản điều tra lao động số 03/ĐTTNLD ngày 20/6/2024*).

Từ các vụ việc trên, có thể đánh giá một số nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tai nạn lao động tại Bình Thuận như sau:

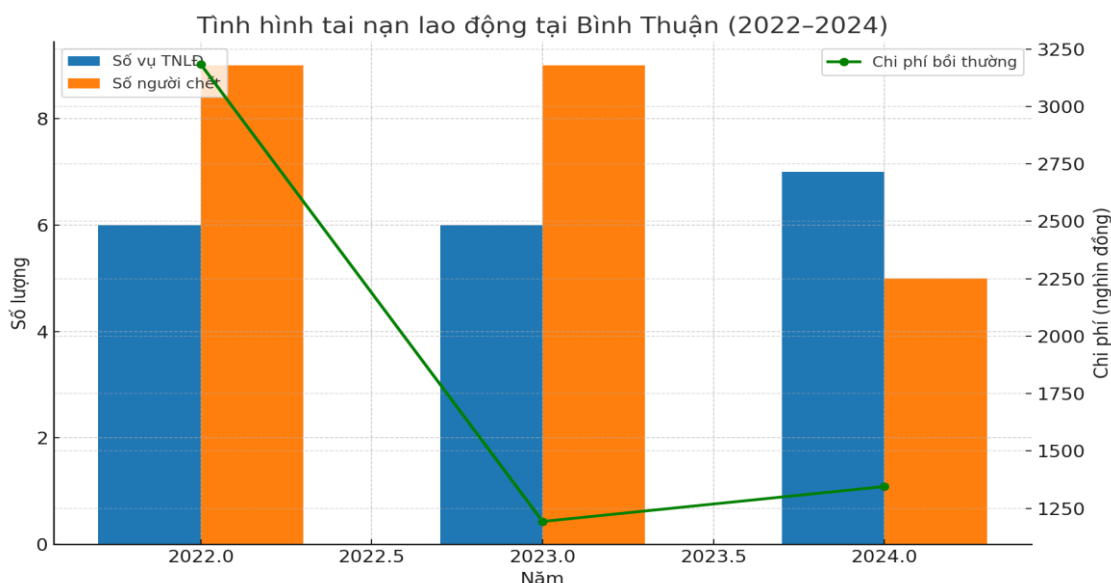
1. **Yếu tố kỹ thuật và máy móc không an toàn:** nhiều thiết bị không được kiểm định định kỳ hoặc sử dụng quá niên hạn, như trường hợp cáp vận thang bị đứt gây tử vong.

2. **Môi trường làm việc nguy hiểm, thiếu bảo hộ:** lao động ở độ cao, trên biển, hoặc trong điều kiện thời tiết khắc nghiệt mà không có biện pháp bảo vệ phù hợp là nguyên nhân phổ biến dẫn đến tai nạn.
3. **Thiếu huấn luyện và ý thức an toàn của cả người sử dụng lao động và người lao động:** phần lớn công nhân hoặc lao động biển đều không được tập huấn định kỳ, không biết cách phòng tránh rủi ro.
4. **Giám sát nhà nước còn hạn chế, đặc biệt trong khu vực phi chính thức:** các ngành như khai thác thủy sản, xây dựng dân dụng nhỏ lẻ không được kiểm soát chặt chẽ, khiến việc áp dụng pháp luật còn lỏng lẻo.

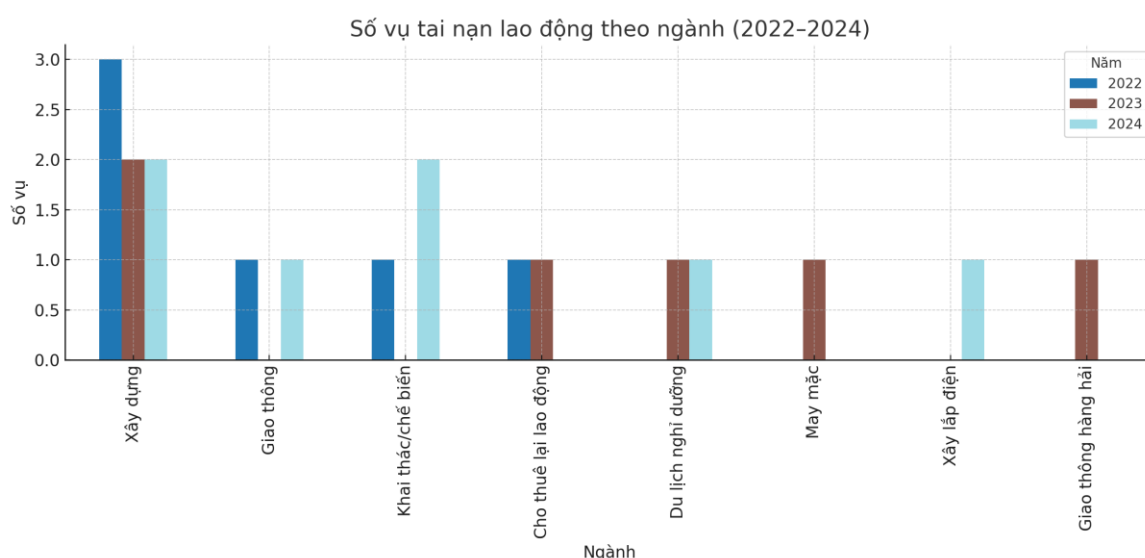
Có thể nói, tình hình tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận trong giai đoạn 2022–2024 là lời cảnh báo về mức độ rủi ro tiềm ẩn cao trong các ngành nghề nguy hiểm, cùng với đó là hệ thống quản lý an toàn còn nhiều bất cập. Số vụ tai nạn không có xu hướng giảm, trong khi hậu quả ngày càng nghiêm trọng, cho thấy yêu cầu cấp thiết cần hoàn thiện pháp luật, tăng cường huấn luyện và thanh tra an toàn lao động tại địa phương.

2.1.1 Số liệu thống kê số lượng tai nạn lao động qua các năm tại Bình Thuận

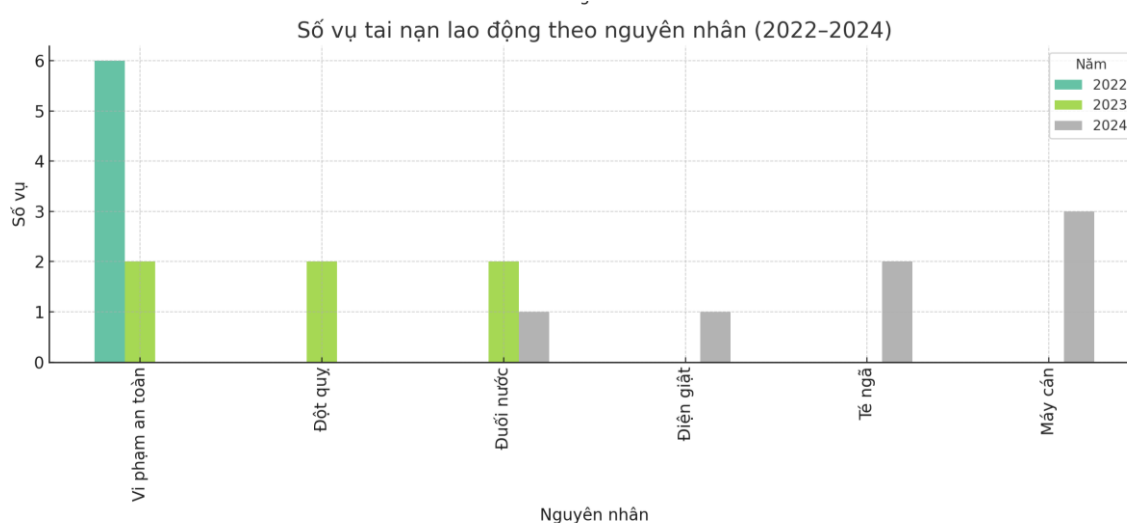
Theo báo cáo tình hình tai nạn lao động của Sở Lao động, Thương Binh và Xã hội tỉnh Bình Thuận các năm 2022, 2023, 2024 (Bảng số liệu tại phụ lục 1 đính kèm) cho thấy:



Giai đoạn 2022-2024, tai nạn lao động xảy ra chủ yếu trong các ngành xây dựng công trình, giao thông, khai thác khoáng sản, và các ngành dịch vụ như du lịch nghỉ dưỡng. Đáng chú ý, ngành xây dựng liên tục là ngành có số vụ tai nạn cao nhất qua các năm (3 vụ năm 2022, 2 vụ năm 2023 và 2 vụ năm 2024), cho thấy đây là lĩnh vực tiềm ẩn nhiều nguy cơ mất an toàn lao động. Năm 2022, ngành khai thác khoáng sản cũng có 1 vụ tai nạn nghiêm trọng với 4 người chết và chi phí bồi thường cao nhất (1.916.981 đồng). Đến năm 2024, tai nạn trong ngành khai thác chế biến cao su và xây lắp điện bắt đầu xuất hiện, chứng tỏ xu hướng tai nạn đã lan rộng sang các ngành công nghiệp chế biến và năng lượng.



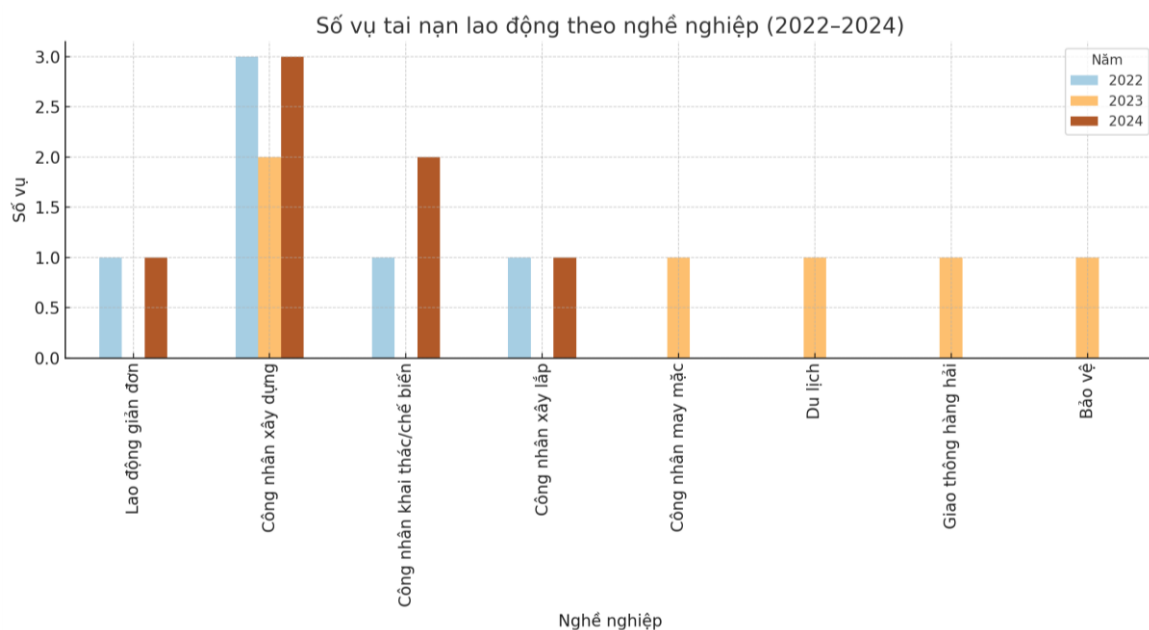
Nguyên nhân phổ biến nhất dẫn đến tai nạn lao động trong cả ba năm là vi phạm nội quy, quy trình và biện pháp an toàn lao động. Năm 2022, tất cả các vụ tai nạn đều xuất phát từ nguyên nhân này, với tổng cộng 9 người chết. Năm 2023 và 2024, tuy có sự xuất hiện thêm của các nguyên nhân sinh lý và bất ngờ như đột quỵ và đuối nước, nhưng vi phạm quy trình vẫn tiếp tục là nguyên nhân gây thiệt hại lớn nhất, cả về người và tài chính. Riêng năm 2024, tai nạn do máy cán và té ngã bắt đầu tăng, phản ánh tình trạng mất an toàn trong công tác vận hành thiết bị và làm việc ở độ cao.



Các yếu tố trực tiếp gây chấn thương đa dạng và thay đổi theo từng năm. Năm 2022, sập đất, điện giết, và vật đè là những nguyên nhân chủ yếu. Đến năm 2023, nổi bật là đứt vận thăng, phồng gas và đuối nước, phản ánh sự cố trong hệ thống máy móc và môi trường làm việc. Năm 2024, té ngã trở thành yếu tố gây chấn thương nhiều nhất với 2 vụ, trong đó có 1 người chết và 1 người bị thương nặng, cho thấy vấn đề về an toàn khi làm việc trên cao chưa được kiểm soát hiệu quả. Ngoài ra, các tai nạn do máy cán gây ra hậu quả nghiêm trọng với tổng cộng 3 vụ, 2 người chết và chi phí chi trả cao (250.090 đồng), cho thấy cần tăng cường an toàn trong quy trình sản xuất cơ khí.

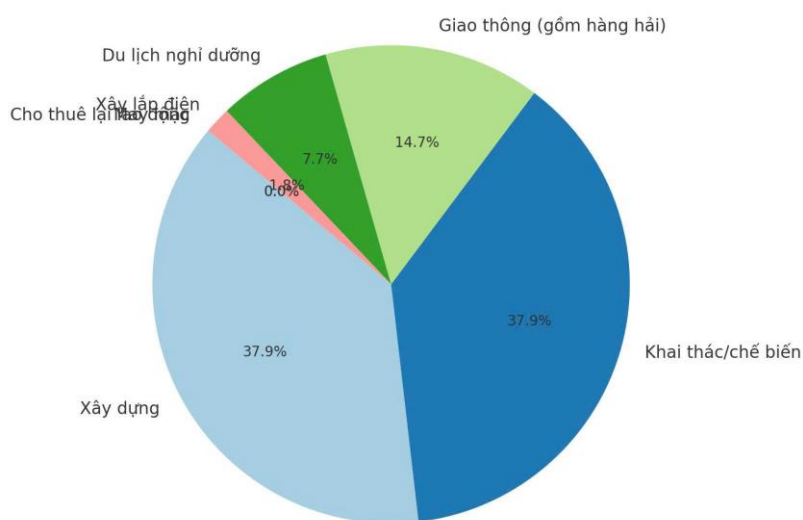
Tai nạn lao động theo nghề nghiệp cho thấy nhóm công nhân xây dựng là đối tượng dễ gặp tai nạn nhất, chiếm đa số qua cả ba năm (3 vụ năm 2022, 2 vụ năm 2023 và 3 vụ năm 2024). Các nghề nghiệp khác như lao động giản

đơn, công nhân khai thác titan, công nhân may mặc, nhân viên phục vụ du lịch, nhân viên giao thông hàng hải và công nhân chế biến mủ cao su cũng ghi nhận các vụ tai nạn gây chết người, chứng minh rằng nguy cơ tai nạn hiện diện rộng rãi trong nhiều ngành nghề khác nhau. Đáng chú ý, công nhân xây lắp năm 2024 bị tai nạn nghiêm trọng nhất với mức bồi thường lên tới 837.000 đồng cho một vụ.



Chi phí người sử dụng lao động phải chi trả để bồi thường hoặc hỗ trợ cho người lao động bị tai nạn lao động có xu hướng biến động theo từng năm, với mức cao nhất là năm 2022 (3.183.070 đồng), giảm xuống 1.193.000 đồng vào năm 2023 và tăng nhẹ lên 1.345.090 đồng trong năm 2024. Chi phí bồi thường cao vào năm 2022 chủ yếu do tai nạn đặc biệt nghiêm trọng trong ngành khai thác khoáng sản (1.916.981 đồng). Năm 2024, tuy số vụ tai nạn tăng nhẹ nhưng mức độ nghiêm trọng giảm, dẫn đến chi phí ở mức trung bình. Việc biến động chi phí này phản ánh một phần sự thay đổi về mức độ tổn thất, mức độ áp dụng các biện pháp phòng ngừa cũng như khả năng quản lý an toàn lao động của các doanh nghiệp. Ngoài ra, các khoản chi trả này còn là gánh nặng kinh tế đối với người sử dụng lao động nếu không có chiến lược phòng ngừa hiệu quả.

Tỷ lệ chi phí bồi thường tai nạn lao động theo ngành (2022–2024)



Biểu đồ hình bánh trên cho thấy phân bố tỷ lệ chi phí bồi thường tai nạn lao động theo ngành trong giai đoạn 2022–2024: Ngành khai thác/chế biến chiếm tỷ trọng lớn nhất, do các vụ tai nạn nghiêm trọng gây nhiều thiệt hại về người. Ngành xây dựng cũng có tỷ lệ cao, phản ánh đặc thù công việc nguy hiểm và xảy ra tai nạn thường xuyên. Các ngành như giao thông, du lịch nghỉ dưỡng và xây lắp điện có tỷ lệ chi phí thấp hơn, nhưng vẫn đáng lưu ý. Ngành cho thuê lại lao động và may mặc không phát sinh chi phí bồi thường (theo số liệu thống kê).

2.1.2. Tình hình tai nạn lao động xảy ra trong các loại hình doanh nghiệp:

Dựa trên báo cáo tổng hợp từ Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Thuận giai đoạn 2022–2024, tình hình tai nạn lao động được phân theo từng loại hình doanh nghiệp (Phụ lục 2 đính kèm) cụ thể như sau:

Năm 2022:

- Tổng số vụ tai nạn lao động: 9 vụ, toàn bộ xảy ra trong doanh nghiệp dân doanh.
- Tần suất TNLD chung: 0,49 trên 1.000 lao động tham gia báo cáo.

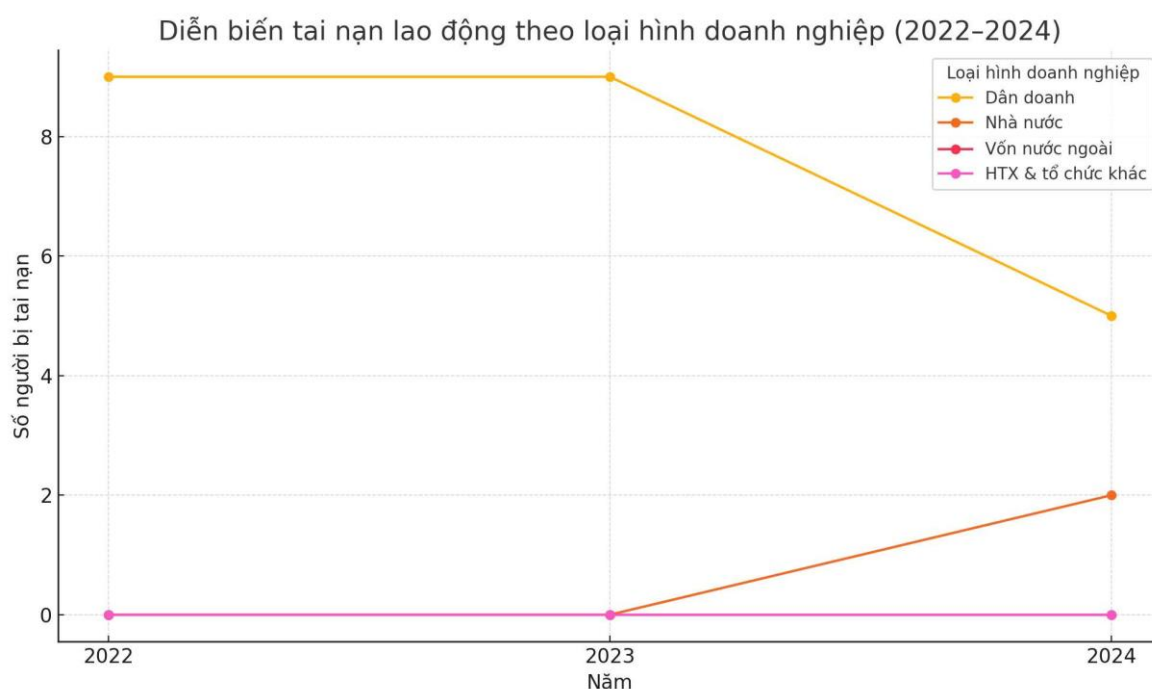
- Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và hợp tác xã/quỹ tín dụng: không ghi nhận vụ việc nào.

Năm 2023:

- Tổng số vụ tai nạn: 9 vụ, trong đó doanh nghiệp dân doanh tiếp tục chiếm toàn bộ số vụ.
- Tần suất TNLD: giảm nhẹ còn 0,33.
- Các loại hình doanh nghiệp còn lại, bao gồm cả doanh nghiệp nhà nước, tiếp tục không ghi nhận sự cố nào.

Năm 2024:

- Tổng số vụ tai nạn: 7 vụ, trong đó doanh nghiệp dân doanh có 5 vụ và doanh nghiệp nhà nước lần đầu ghi nhận 2 vụ tai nạn có 2 người bị thương nặng.
- Tần suất TNLD: tăng trở lại lên 0,43; tần suất tử vong: 0,31 (vì có 2 người bị thương nặng nhưng không ghi nhận tử vong).
- Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và các tổ chức khác tiếp tục không có vụ tai nạn nào.



Từ thống kê trên, có thể khẳng định rằng: doanh nghiệp dân doanh là nhóm có nguy cơ tai nạn lao động cao nhất, chiếm phần lớn số vụ tai nạn hàng năm. Trong khi đó, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thể hiện sự kiểm soát tốt hơn về an toàn lao động, có thể xuất phát từ việc áp dụng hệ thống quản lý an toàn hiện đại và quy chuẩn quốc tế nghiêm ngặt.

Tần suất tai nạn lao động và tử vong

Tần suất TNLD được hiểu là tỷ lệ giữa số vụ tai nạn lao động xảy ra trong kỳ báo cáo trên tổng số lao động tham gia kỳ báo cáo, thể hiện mức độ rủi ro trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Cụ thể:

- Tần suất TNLD toàn tỉnh giảm từ 0,49 năm 2022 xuống 0,33 năm 2023, nhưng lại tăng lên 0,43 trong năm 2024. Điều này cho thấy hiệu quả quản lý an toàn lao động chưa bền vững và cần có biện pháp kiểm soát mang tính hệ thống hơn.
- Tần suất tử vong không được báo cáo cụ thể từng năm, tuy nhiên, dữ liệu cho thấy không ghi nhận tử vong trong năm 2022 và 2023; riêng năm 2024 có 2 người bị thương nặng, đều thuộc doanh nghiệp nhà nước, làm dấy lên quan ngại về hiệu quả quản lý ATVSLĐ tại khu vực doanh nghiệp công.

Theo Điều 34 và Điều 35 của Luật ATVSLĐ 2015, người sử dụng lao động có nghĩa vụ khai báo, điều tra, thống kê và báo cáo tai nạn lao động. Các dữ liệu thống kê nêu trên phản ánh rõ mức độ chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp hiện nay còn chưa đồng đều.

Mức độ chấp hành nghĩa vụ báo cáo tai nạn lao động

Theo quy định tại Điều 10 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP hướng dẫn thi hành một số điều của Luật ATVSLĐ, doanh nghiệp có trách nhiệm gửi báo cáo định kỳ tình hình tai nạn lao động cho Sở Lao động – Thương binh và Xã hội. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ này còn rất thấp:

- **Năm 2022:** 90/5.246 cơ sở báo cáo ($\approx 1,72\%$)
- **Năm 2023:** 128/5.487 cơ sở báo cáo ($\approx 2,33\%$)

- **Năm 2024:** 80/5.495 cơ sở báo cáo ($\approx 1,46\%$)

Số liệu trên cho thấy hơn 97% doanh nghiệp không thực hiện báo cáo theo quy định pháp luật, phản ánh tình trạng vi phạm nghĩa vụ pháp lý diễn ra phổ biến. Nguyên nhân có thể đến từ: (i) thiếu hiểu biết pháp luật; (ii) tâm lý e ngại bị xử phạt hoặc ảnh hưởng danh tiếng; (iii) sự buông lỏng quản lý, kiểm tra của các cơ quan chức năng.

2.2. Thực trạng thực thi pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận

2.2.1. Việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường của doanh nghiệp tại Bình Thuận

2.2.1.1 Mức độ tuân thủ quy định bồi thường của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Thuận

Luật Bảo hiểm xã hội và Bộ luật Lao động: Đây là hai văn bản pháp luật chính quy định về chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Doanh nghiệp có trách nhiệm đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

Chi phí bồi thường cho người lao động bị tai nạn là một nội dung trọng yếu phản ánh hậu quả kinh tế mà người sử dụng lao động phải gánh chịu, đồng thời là căn cứ đánh giá mức độ tuân thủ nghĩa vụ pháp lý theo quy định tại Điều 38 và Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Theo các quy định này, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán chi phí y tế, trả lương trong thời gian điều trị, bồi thường hoặc trợ cấp tùy theo lỗi của các bên và mức độ tổn thương của người lao động.

Thực trạng tuân thủ và những thách thức tại Bình Thuận:

- Sự gia tăng của tai nạn lao động: Các báo cáo chung của Bộ Lao động
- Thương binh và Xã hội cho thấy tình hình tai nạn lao động có xu hướng gia tăng trên toàn quốc trong những năm gần đây (ví dụ, năm 2024 số vụ và số người bị nạn đều tăng so với 2023). Bình Thuận cũng không nằm ngoài xu hướng này, với một số vụ tai nạn lao động nghiêm trọng đã được ghi nhận trong thời gian gần đây (ví dụ: vụ tai nạn tại Phan Thiết tháng 11/2023 làm 3

người tử vong, vụ 2 công nhân tử vong tháng 12/2024). Điều này đặt ra câu hỏi về việc tuân thủ các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, và kéo theo đó là việc tuân thủ các quy định về bồi thường.

- Mức độ khai báo và điều tra: Mặc dù đa số các vụ tai nạn lao động được khai báo và điều tra đúng quy định, tuy nhiên, số doanh nghiệp chấp hành báo cáo tình hình tai nạn lao động chưa đầy đủ (toàn quốc chỉ có khoảng 11,97% doanh nghiệp báo cáo trong năm 2024 theo Bộ LĐTBXH). Tại Bình Thuận, như đã đánh giá ở trên, có đến hơn 97% doanh nghiệp/cơ sở không thực hiện báo cáo tình hình an toàn vệ sinh lao động theo quy định tại Điều 10 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP hướng dẫn thi hành một số điều của Luật ATVSLĐ. Điều này gây khó khăn cho việc tổng hợp, đánh giá chính xác tình hình và mức độ tuân thủ của các doanh nghiệp, bao gồm cả việc bồi thường. Nếu doanh nghiệp không báo cáo hoặc báo cáo không đầy đủ tai nạn lao động, thì việc xác định trách nhiệm bồi thường và đảm bảo quyền lợi cho người lao động sẽ bị ảnh hưởng. Mặc dù, số liệu thống kê thể hiện tổng chi phí bồi thường cho các vụ tai nạn lao động tại Bình Thuận trong ba năm lần lượt là: Năm 2022: 3.183.070 nghìn đồng Năm 2023: 1.193.000 nghìn đồng Năm 2024: 1.345.090 nghìn đồng, tuy nhiên theo quan sát và tổng hợp thông tin từ các nguồn của tác giả cho thấy đây chỉ là một phần nhỏ được thực hiện nghĩa vụ bồi thường so với thực tế số lượng tai nạn lao động xảy ra (do chỉ 3% số lượng doanh nghiệp/cơ sở của tỉnh thực hiện báo cáo ATVSLĐ theo quy định).

- Công tác giải quyết chế độ TNLĐ, BNN của BHXH: Công thông tin điện tử Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận cho biết, trong những năm qua, công tác giải quyết hưởng chế độ TNLĐ, BNN đối với người lao động luôn được cơ quan BHXH đảm bảo thực hiện đầy đủ, kịp thời, đúng người, đúng quy định. Điều này cho thấy, đối với những trường hợp đã tham gia và được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, quyền lợi của người lao động tương đối được đảm bảo.

- Vấn đề doanh nghiệp trốn tránh trách nhiệm: Mặc dù có các quy định rõ ràng, trên thực tế vẫn có tình trạng một số doanh nghiệp cố tình trốn tránh

trách nhiệm, không khai báo tai nạn lao động, hoặc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường, trợ cấp cho người lao động. Điều này thường xảy ra ở các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ, hoặc những ngành nghề có rủi ro cao nhưng việc giám sát còn lỏng lẻo.

2.2.1.2. Khả năng tiếp cận quyền lợi của người lao động tại Bình Thuận khi xảy ra tai nạn

Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã quy định khá đầy đủ và rõ ràng về quyền lợi của người lao động trong trường hợp bị tai nạn lao động, thực tiễn tại tỉnh Bình Thuận cho thấy người lao động vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận và hiện thực hóa các quyền này. Một bộ phận không nhỏ người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ, khu vực phi chính thức hoặc trong ngành nghề truyền thống như đánh bắt thủy sản, xây dựng dân dụng, có trình độ học vấn thấp và rất hạn chế trong việc tiếp cận thông tin pháp luật. Việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động cũng như các quyền lợi liên quan đến bảo hiểm và bồi thường tai nạn lao động chưa được thực hiện hiệu quả ở cấp cơ sở. Trong nhiều trường hợp, người lao động không biết mình có quyền yêu cầu bồi thường, hoặc không hiểu rõ cách lập hồ sơ và quy trình yêu cầu. Bên cạnh đó, tâm lý e ngại, lo sợ mất việc khi lên tiếng đòi quyền lợi cũng khiến họ không dám phản ánh hoặc khởi kiện doanh nghiệp có hành vi vi phạm pháp luật. Những rào cản tồn tại không chỉ đến từ phía người lao động mà còn xuất phát từ hành vi, thái độ của người sử dụng lao động cũng như những hạn chế trong cơ chế hỗ trợ và giám sát pháp luật tại địa phương.

Theo báo cáo của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận, năm 2023 toàn tỉnh có khoảng 77.700 lao động đang làm việc tại 3.750 doanh nghiệp, tuy nhiên chỉ có khoảng 750 doanh nghiệp có tổ chức lao động bài bản và tham gia đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội, trong đó có bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chiếm khoảng 20% số doanh nghiệp hiện có (Nguồn: BHXH Bình Thuận). Điều này cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp thực hiện đúng nghĩa vụ pháp luật còn thấp. Trong các trường hợp người lao động làm việc tại doanh nghiệp tuân thủ pháp luật, họ có thể tiếp cận chế độ bảo hiểm thông

qua Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và được hưởng các khoản trợ cấp theo quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Tuy nhiên, đối với các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ, hộ gia đình, thuyền nghề cá nhân hoặc doanh nghiệp trốn tránh đóng BHXH, người lao động hầu như không thể tiếp cận được các chế độ bảo hiểm khi gặp tai nạn.

Bên cạnh đó, việc yêu cầu bồi thường thiệt hại trực tiếp từ doanh nghiệp cũng gặp nhiều rào cản. Một số doanh nghiệp có thiện chí sẽ tiến hành thương lượng và chi trả bồi thường theo đúng quy định (ví dụ: mức bồi thường tối thiểu bằng 30 tháng tiền lương nếu người lao động tử vong do lỗi của người sử dụng lao động – theo Điều 145 Bộ luật Lao động 2012), tuy nhiên nhiều trường hợp doanh nghiệp chối bỏ trách nhiệm, trì hoãn giải quyết hoặc ép người lao động chấp nhận mức bồi thường thấp (Nguồn: baochinhpvu.vn).

Những khó khăn trong thực tiễn yêu cầu quyền lợi

Người lao động tại Bình Thuận thường gặp nhiều thách thức trong quá trình yêu cầu bồi thường hoặc hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bao gồm:

- **Thiếu kiến thức pháp lý và kỹ năng lập hồ sơ:** Họ thường không biết cách chuẩn bị hồ sơ, tìm kiếm chứng cứ và theo dõi quy trình khiếu nại.
- **Chi phí và thời gian kiện tụng cao:** Các thủ tục khởi kiện hoặc yêu cầu giám định y tế để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động thường kéo dài, tốn kém và phức tạp.
- **Áp lực từ doanh nghiệp:** Một số doanh nghiệp sử dụng biện pháp hành chính để ép người lao động từ bỏ quyền lợi như đe dọa sa thải, không gia hạn hợp đồng, hoặc chuyển công tác. Theo những phản ánh từ người lao động tại Bình Thuận, một số doanh nghiệp nhỏ đã ép người lao động phải ký giấy nhận bồi thường với mức rất thấp và không có chứng từ. Lao động e ngại kiện tụng vì sợ bị sa thải hoặc tác

động thời hạn hợp đồng. Đây là một thực trạng phổ biến nhưng khó thu thập chứng cứ.

Những trở ngại này dẫn đến tình trạng người lao động phải tự gánh chịu hậu quả sau tai nạn lao động. Họ phải tự chi trả toàn bộ chi phí điều trị, phục hồi chức năng, đồng thời mất thu nhập, gặp khó khăn khi tìm việc mới do sức khỏe suy giảm. Trong nhiều trường hợp, gia đình họ phải chịu thêm gánh nặng về tài chính và chăm sóc dài hạn. Đây là thực trạng phổ biến tại các địa phương như Phan Thiết, Tuy Phong và Phú Quý, nơi phần lớn người lao động hoạt động trong điều kiện thiếu bảo hộ, thiếu hợp đồng chính thức.

Tóm lại, khả năng tiếp cận quyền lợi sau tai nạn lao động của người lao động tại Bình Thuận vẫn còn hạn chế do những yếu tố khách quan như thiếu thông tin, thiếu cơ chế hỗ trợ pháp lý và sự né tránh trách nhiệm từ phía một bộ phận doanh nghiệp. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết cần hoàn thiện pháp luật về giám sát, xử lý vi phạm trong lĩnh vực an toàn lao động, đồng thời nâng cao vai trò của công đoàn, các tổ chức pháp lý xã hội và cơ quan quản lý nhà nước trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động tại địa phương.

2.2.2. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức công đoàn trong việc giám sát thực thi pháp luật về an toàn vệ sinh lao động tại Bình Thuận:

2.2.2.1 Vai trò của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH) tỉnh Bình Thuận

Sở LĐ-TBXH là cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, chịu trách nhiệm triển khai chính sách lao động, an toàn lao động và bảo hiểm xã hội theo phân cấp của UBND tỉnh. Theo thông tin chính thức trên website Sở, đây là đơn vị cầu nối giữa chính sách trung ương và thực tiễn địa phương, với chức năng tham mưu UBND tỉnh và phối hợp với các ngành để bảo vệ quyền lợi người lao động, đảm bảo môi trường làm việc an toàn, vệ sinh lao động và phòng chống tai nạn.

Trong nội dung Kế hoạch số 3616/KH-UBND năm 2024 về ATVSLĐ, Sở được giao nhiệm vụ chủ chốt trong giám sát, kiểm tra, hướng dẫn, tuyên truyền và xử lý vi phạm tại các doanh nghiệp, đặc biệt là các ngành nghề có rủi ro cao như khai thác đá, xây dựng, cơ khí, điện – nơi xảy ra nhiều vụ tai nạn lao động tại Bình Thuận. Kế hoạch này nhấn mạnh việc phổ biến sâu rộng Luật ATVSLĐ, kiểm tra việc tuân thủ, xác định trách nhiệm người đứng đầu đơn vị khi xảy ra sự cố.

Thực tiễn cho thấy, Sở LĐ-TBXH đã phối hợp tổ chức các đợt thanh tra, kiểm tra doanh nghiệp; yêu cầu doanh nghiệp rà soát thiết bị, cải thiện môi trường làm việc và xử lý nghiêm vi phạm nếu phát hiện. Tổ chức tuyên truyền thông qua Tháng Công nhân và Tháng Hành động về ATVSLĐ tại Bình Thuận trong các năm gần đây đã được Sở đồng hành cùng Liên đoàn Lao động tỉnh phát động, nhằm nâng cao nhận thức của chủ sử dụng và lao động.

2.2.2.2 Vai trò của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận

Bảo hiểm xã hội tỉnh có vai trò quan trọng trong thực thi chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Theo báo cáo BHXH Bình Thuận, số lượng doanh nghiệp tham gia đúng và đủ BHXH chỉ chiếm khoảng 20% trong tổng số doanh nghiệp toàn tỉnh (khoảng 750/3.750 doanh nghiệp), ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận quyền lợi của người lao động (Nguồn: BHXH Bình Thuận).

BHXH tỉnh thực hiện thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ bảo hiểm, xác minh đơn vị vi phạm đóng chậm hoặc không đóng BHXH. Trong các trường hợp vi phạm, họ sẽ đề xuất xử phạt vi phạm hành chính, đồng thời phối hợp với Sở để yêu cầu doanh nghiệp chấp hành đúng nghĩa vụ. Khi doanh nghiệp thực hiện đầy đủ, người lao động có thể tiếp cận các chế độ trợ cấp như trợ cấp y tế, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp theo pháp luật hiện hành.

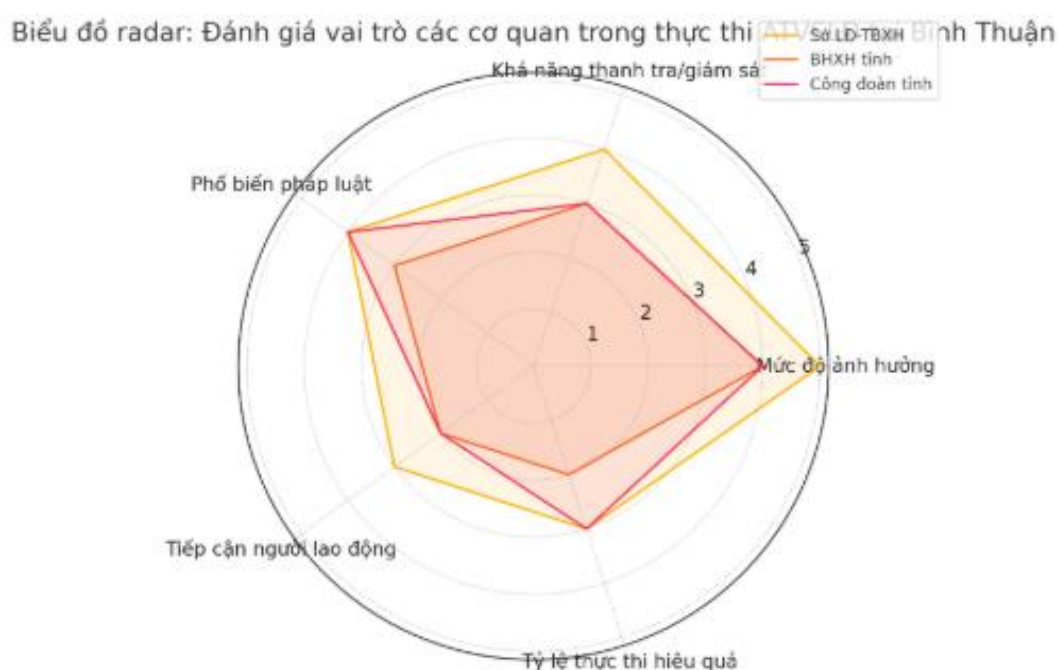
2.2.2.3 Vai trò của Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Thuận

Công đoàn tỉnh thực hiện vai trò giám sát độc lập, đại diện tập thể người lao động về quyền lợi và ATVSLĐ. Trong dịp Tháng Công nhân và Tháng Hành động về ATVSLĐ năm 2025, Liên đoàn Lao động tỉnh phối hợp với Sở Lao động – Nội vụ để tổ chức tuyên truyền, tọa đàm và vận động doanh nghiệp thực hiện quy định về ATVSLĐ, tăng cường đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Công đoàn tỉnh cũng tham gia giám sát việc thực hiện BHXH và các chính sách hỗ trợ người lao động, đặc biệt trong các ngành như xây dựng, điện, khai khoáng. Báo Lao Động từng phản ánh rằng đến giữa năm 2022 có hơn 52.871 lao động được giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp do doanh nghiệp vi phạm. Công đoàn đã giám sát và báo cáo lên BHXH để xử lý theo quy định.

Tại nhiều doanh nghiệp, công đoàn cơ sở đã lập mạng lưới ATVSV (An toàn vệ sinh viên), phối hợp tổ chức tập huấn an toàn định kỳ, hướng dẫn người lao động tuân thủ quy trình, sử dụng thiết bị bảo hộ phù hợp.

Đánh giá tổng hợp vai trò và hiệu quả thực thi của các cơ quan:



Cơ quan/ tổ chức	Vai trò chính trong giám sát ATVSLĐ	Kết quả/ hạn chế cụ thể
Sở LĐ-TBXH tỉnh	Xây dựng kế hoạch, chỉ đạo thanh tra, xử phạt, tuyên truyền pháp luật	Hiệu quả nhưng đôi khi mang tính hình thức; kiểm tra thiếu sâu tại doanh nghiệp nhỏ
BHXH tỉnh	Giám sát việc thực hiện BHXH, báo cáo doanh nghiệp vi phạm, chi trả chế độ bảo hiểm	Phạm vi bị giới hạn bởi tỉ lệ doanh nghiệp tham gia thấp, khó kiểm tra đơn vị không có đóng BHXH
Liên đoàn Lao động tỉnh	Giám sát doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi người lao động, tổ chức ATVSLĐ cơ sở	Mạng lưới công đoàn còn yếu tại các doanh nghiệp nhỏ khu vực nông thôn; khó tiếp cận lao động phi chính thức

Nhìn chung, vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức công đoàn tại tỉnh Bình Thuận là cực kỳ quan trọng trong giám sát việc thực thi pháp luật ATVSLĐ. Trong đó:

- Sở LĐ-TBXH tỉnh đóng vai trò đầu mối chuyên môn, thực hiện công tác thanh tra, chỉ đạo doanh nghiệp tuân thủ quy định, giám sát và xử lý vi phạm.
- Bảo hiểm xã hội tỉnh đảm bảo quyền lợi bảo hiểm cho lao động, xử lý vi phạm về chế độ BHXH và phối hợp xác minh chế độ bồi thường.
- Liên đoàn Lao động tỉnh đại diện bảo vệ quyền lợi người lao động, tăng cường tuyên truyền, đào tạo và giám sát thực thi tại doanh nghiệp.

Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả thực thi, cần tăng cường cả về năng lực giám sát độc lập, phổ cập thông tin pháp luật, cải thiện tỷ lệ doanh nghiệp

tham gia BHXH và củng cố mạng lưới công đoàn tại cơ sở, đặc biệt trong các ngành nghề có nguy cơ cao và khu vực lao động phi chính thức. Đây là cơ sở quan trọng giúp Bình Thuận tiến tới một môi trường lao động an toàn, công bằng và phát triển bền vững.

2.2.2.4. Hoạt động phối hợp kiểm tra, thanh tra an toàn lao động tại doanh nghiệp của các cơ quan chức năng tại Bình Thuận (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh).

Tại Bình Thuận, các hoạt động kiểm tra, thanh tra doanh nghiệp được thực hiện bởi các cơ quan chính sau:

(1) Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (Sở LĐTBXH) tỉnh Bình Thuận:

- Chức năng chính: Tham mưu cho UBND tỉnh về quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, và các chính sách xã hội khác.

- Hoạt động kiểm tra, thanh tra: Định kỳ tổ chức các đoàn thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn. Nội dung kiểm tra bao gồm: việc ký kết hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động, cấp phát trang bị bảo hộ lao động, huấn luyện an toàn lao động, điều kiện làm việc, và việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường khi xảy ra tai nạn lao động.

- Xử lý vi phạm: Ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với các doanh nghiệp không tuân thủ quy định pháp luật.

- Giải quyết khiếu nại, tố cáo: Tiếp nhận và xử lý các phản ánh, khiếu nại của người lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp.

(2) Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) tỉnh Bình Thuận:

- Chức năng chính: Đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động.

- Hoạt động giám sát: Phối hợp với Sở LĐTBXH và các cơ quan chức năng khác tham gia các đoàn kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp.

- Tổ chức đối thoại, thương lượng: Hỗ trợ công đoàn cơ sở (nếu có) hoặc trực tiếp đối thoại với người sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề phát sinh, đặc biệt là liên quan đến an toàn lao động và quyền lợi khi xảy ra tai nạn.

- Tuyên truyền, hướng dẫn: Phổ biến chính sách, pháp luật về lao động, BHTNLĐ, BNN cho người lao động.

(3) Bảo hiểm xã hội (BHXH) tỉnh Bình Thuận:

- Chức năng chính: Tổ chức thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trong đó có BHTNLĐ, BNN.

- Hoạt động kiểm tra: Kiểm tra việc đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm của doanh nghiệp và người lao động. Đảm bảo doanh nghiệp đóng đủ, đúng thời hạn để người lao động được hưởng chế độ khi không may bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

- Thanh tra chuyên ngành: Thanh tra việc chấp hành pháp luật về BHXH, BHTNLĐ, BNN tại các đơn vị sử dụng lao động.

- Giải quyết chế độ: Tiếp nhận hồ sơ và giải quyết các chế độ BHTNLĐ, BNN cho người lao động bị tai nạn.

Mức độ phối hợp và chức năng của các tổ chức

Cơ quan/ Tổ chức	Phối hợp kiểm tra chuyên ngành	Nhiệm vụ chính	Hạn chế hiện tại
Sở LĐ-TBXH tỉnh	Chủ trì và điều phối đợt kiểm tra định kỳ và đột xuất	Thanh tra ATVSLĐ, xử lý vi phạm, chỉ đạo an toàn	Kiểm tra chưa sâu tại doanh nghiệp nhỏ, thiếu lộ trình giám sát

			thường xuyên
BHXXH tỉnh	Phối hợp đẩy mạnh thanh tra liên ngành về BHXXH, AT, BNN	Giám sát đóng BHXXH, xử phạt hành chính, chi trả chế độ	Hiệu quả phụ thuộc vào tỷ lệ doanh nghiệp tham gia BHXXH thấp
Liên đoàn Lao động tỉnh	Thành viên trong đoàn kiểm tra, tổ chức tuyên truyền	Tuyên truyền, tập huấn ATVSLĐ & bảo vệ quyền lợi NLĐ	Mạng lưới công đoàn tại DN nhỏ, địa bàn nông thôn còn yếu

2.3. Những kết quả đạt được trong thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động tại tỉnh Bình Thuận.

2.3.1. Công tác tham mưu, ban hành các quy định pháp luật và triển khai chính sách pháp luật về an toàn lao động:

An toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ) là một trong những nội dung trọng yếu trong chính sách lao động, được Nhà nước đặc biệt quan tâm nhằm bảo đảm quyền lợi, sức khỏe và tính mạng của người lao động. Trong khuôn khổ phân cấp quản lý nhà nước, các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có vai trò quan trọng trong việc cụ thể hóa, triển khai và giám sát thực hiện các quy định pháp luật về ATVSLĐ. Tỉnh Bình Thuận, với đặc thù phát triển công nghiệp năng lượng tái tạo, khai thác khoáng sản và nông nghiệp – thủy sản, là địa phương có nhiều ngành nghề tiềm ẩn nguy cơ cao về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Do đó, việc xây dựng và ban hành chính sách, chương trình hành động phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương là yêu cầu cấp thiết.

Trong những năm gần đây, tỉnh Bình Thuận đã có nhiều nỗ lực trong việc thể chế hóa chủ trương, chính sách của Trung ương thông qua ban hành các kế hoạch, chương trình hành động cụ thể, đồng thời tích cực triển khai các

đợt cao điểm như Tháng hành động về ATVSLĐ, phối hợp liên ngành thanh tra – kiểm tra, và hỗ trợ doanh nghiệp tổ chức huấn luyện, tự đánh giá rủi ro tại nơi làm việc. Những chính sách này góp phần nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động, tăng khả năng tiếp cận thông tin và quyền lợi của người lao động, cũng như từng bước hoàn thiện hệ thống quản lý ATVSLĐ tại địa phương theo hướng bền vững và đồng bộ với hệ thống pháp luật quốc gia.

Từ năm 2022 đến 2024, tỉnh Bình Thuận đã ban hành liên tục các văn bản quy hoạch và chính sách nhằm tăng cường thực thi pháp luật ATVSLĐ. Việc xây dựng Chương trình giai đoạn dài hạn và tổ chức các Tháng hành động chuyên đề gắn với từng nhóm ngành là thể hiện sự chủ động của lãnh đạo tỉnh trong giảm thiểu tai nạn lao động. Cụ thể như sau:

- Chương trình An toàn, vệ sinh lao động tỉnh Bình Thuận giai đoạn 2022–2025 (số 4372/CTr-UBND, ban hành ngày 22/12/2022) của UBND tỉnh là văn bản quy hoạch chiến lược nhằm hướng đến mục tiêu giảm trung bình 4% số tai nạn lao động tử vong mỗi năm, tăng khám bệnh nghề nghiệp, quan trắc môi trường lao động và nâng cao năng lực quản lý ATVSLĐ tại các cấp tỉnh: huyện, thị xã, thành phố đến năm 2025. Chương trình yêu cầu các đơn vị như Hội Nông dân, Liên minh HTX, UBND huyện/thị xã phải chủ trì tổ chức tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ và đảm bảo báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, nhất là lao động phi chính thức. Ngoài ra, Sở Lao động – TBXH tỉnh cập nhật, ban hành mẫu phiếu kiểm định và hướng dẫn huấn luyện ATVSLĐ (tháng 7/2022), giúp đồng bộ việc báo cáo, kiểm soát rủi ro tại doanh nghiệp.

- Kế hoạch số 1648/KH-UBND ngày 12/5/2023 của UBND tỉnh thực hiện “Tháng Hành động về ATVSLĐ ngành Xây dựng” từ ngày 1–31/5/2023. Các nội dung gồm tuyên truyền, kiểm tra công tác ATVSLĐ, tập huấn kỹ năng, khám sức khỏe lao động... Bình Thuận.

- Kế hoạch số 434/KH-UBND ngày 2/2/2024 triển khai “Tháng Hành động về ATVSLĐ trên toàn tỉnh” (1–31/5/2024). Kế hoạch này bổ sung thêm chương trình do UBND tỉnh chủ trì, mở rộng sang các nhóm lao động ngoài ngành xây dựng và tập trung đến doanh nghiệp có nguy cơ cao .

- UBND tỉnh cũng ban hành các văn bản chỉ đạo tích hợp công tác ATVSLĐ trong nội dung phòng, chống xâm hại trẻ em khi tổ chức tại doanh nghiệp, nhằm kết hợp mục tiêu an toàn lao động và bảo vệ trẻ em lao động.

Tuy nhiên, để phát huy hiệu quả hơn, cần tăng cường công tác kiểm tra tình hình triển khai trên thực địa, kết nối giữa quy định giấy tờ với giám sát tại doanh nghiệp — đặc biệt là trong khu vực lao động phi chính thức và doanh nghiệp nhỏ.

2.3.2. Kết quả bồi thường thiệt hại tai nạn lao động:

Trong ba năm gần đây, công tác điều tra và bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động (TNLĐ) tại tỉnh Bình Thuận đã được các cơ quan chức năng thực hiện tương đối đồng bộ. Mặc dù còn nhiều khó khăn, đặc biệt trong việc tiếp cận các trường hợp tại khu vực ngoài chính thức, số liệu thống kê cho thấy có sự chuyển biến tích cực về mức độ bồi thường, ý thức chấp hành của người sử dụng lao động và sự can thiệp của cơ quan quản lý nhà nước.

Năm 2022, các cơ quan chức năng tại Bình Thuận đã tiến hành điều tra 10 vụ tai nạn lao động xảy ra tại 10 đơn vị sử dụng lao động. Tổng số tiền mà các đơn vị đã chi trả cho người lao động bị tai nạn lên đến 3.183,07 triệu đồng, bao gồm các khoản bồi thường thiệt hại về sức khỏe, chi phí điều trị, thu nhập bị mất trong thời gian điều trị và các khoản hỗ trợ khác theo quy định của Bộ luật Lao động và Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Đây là con số tương đối cao, phản ánh tính chất nghiêm trọng của các vụ tai nạn và trách nhiệm mà doanh nghiệp buộc phải thực hiện trong việc khắc phục hậu quả.

Sang năm 2023, tỉnh tiếp tục ghi nhận 10 vụ tai nạn lao động, mức bồi thường với tổng số tiền 1.193 triệu đồng được chi trả cho các nạn nhân và gia đình họ. Ngoài ra, trong năm này, 03 doanh nghiệp đã bị xử phạt hành chính vì không thực hiện đúng nghĩa vụ theo quy định của pháp luật, trong đó bao gồm truy đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động liên quan đến tai nạn, với tổng số tiền 197,3 triệu đồng.

Đến năm 2024, mặc dù các số liệu cụ thể về số vụ tai nạn và tổng mức bồi thường chưa được công bố đầy đủ tại thời điểm viết luận văn, theo báo cáo từ Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, toàn bộ các vụ tai nạn lao động phát sinh trong năm đều đã được tiến hành điều tra đúng quy trình và có hướng xử lý trách nhiệm rõ ràng đối với các đơn vị liên quan. Tổng số tiền đền bù cho tai nạn lao động là 1.345,09 triệu đồng.

Qua ba năm theo dõi, có thể nhận thấy công tác bồi thường thiệt hại tai nạn lao động tại Bình Thuận vẫn còn gặp nhiều thách thức, đặc biệt là ở khâu giám sát việc thực thi nghĩa vụ bồi thường tại các doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp ngoài khu vực chính thức hoặc doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Tuy nhiên, với sự can thiệp tích cực của các cơ quan chức năng và hệ thống pháp luật ngày càng hoàn thiện, quyền lợi của người lao động bị tai nạn từng bước được đảm bảo tốt hơn.

2.3.3. Kết quả thanh tra, kiểm tra ATVSLĐ 2022–2024

Trong giai đoạn 2022 đến 2024, công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ) tại tỉnh Bình Thuận đã có những chuyển biến tích cực, với sự tham gia đồng bộ của các cơ quan chức năng như Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH), Bảo hiểm xã hội tỉnh và Liên đoàn Lao động tỉnh. Các cuộc thanh tra không chỉ tập trung vào việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, BHXH, mà còn đi sâu vào nội dung phòng ngừa tai nạn lao động, cải thiện điều kiện làm việc và tăng cường ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động.

Năm 2022, Sở LĐ-TBXH đã thực hiện 11 cuộc thanh tra theo kế hoạch tại 08 đơn vị sử dụng lao động. Nội dung thanh tra chủ yếu tập trung vào việc chấp hành pháp luật lao động, BHXH và ATVSLĐ. Trong số đó, 03 cuộc thanh tra tại 02 đơn vị đã được ban hành kết luận chính thức. Kết quả xử lý cho thấy có nhiều vi phạm đáng chú ý: tổng số tiền thu hồi về ngân sách nhà nước là 273,979 triệu đồng, trong khi xử phạt vi phạm hành chính lên đến 68,738 triệu đồng. Đặc biệt, trong lĩnh vực tai nạn lao động (TNLĐ), 10 vụ tai nạn tại 10 đơn vị đã được điều tra, với tổng số tiền bồi thường cho người lao động là 3.183,07 triệu đồng.

Bước sang năm 2023, công tác thanh tra tiếp tục được duy trì với chất lượng ngày càng nâng cao. Cụ thể, đã thực hiện 03 cuộc thanh tra chuyên đề về ATVSLĐ tại 11 đơn vị, đạt 100% kế hoạch đề ra. Qua hoạt động thanh tra, cơ quan chức năng đã đưa ra 151 kiến nghị yêu cầu các đơn vị chấn chỉnh và thực hiện đúng quy định pháp luật về lao động, BHXH và ATVSLĐ. Đặc biệt, có 03 đơn vị bị xử phạt hành chính với tổng số tiền 163,274 triệu đồng, đồng thời yêu cầu truy đóng BHXH cho người lao động với tổng số tiền 197,3 triệu đồng. Trong cùng năm, tiếp tục điều tra 10 vụ tai nạn lao động, với tổng mức bồi thường lên đến 1,193 triệu đồng, cùng mức xử phạt hành chính bổ sung là 10 triệu đồng.

Đến năm 2024, hoạt động thanh tra tiếp tục được mở rộng với 04 cuộc thanh tra tại 14 đơn vị và tiếp tục đạt 100% kế hoạch đề ra. Số lượng kiến nghị tăng so với năm trước, với 171 kiến nghị được ban hành yêu cầu đơn vị thực hiện nghiêm túc các quy định về ATVSLĐ. Công tác xử phạt vi phạm hành chính có dấu hiệu tăng cao với 07 đơn vị bị xử phạt tổng cộng 429 triệu đồng, trong đó 354 triệu đồng đã được nộp phạt, còn 75 triệu đồng đang trong quá trình cưỡng chế thi hành. Đáng chú ý, năm 2024 là năm đánh dấu sự mở rộng nội dung thanh tra, trong đó kết hợp ATVSLĐ với các nội dung liên ngành như phòng, chống xâm hại trẻ em tại nơi làm việc. Mặc dù số liệu điều tra tai nạn lao động trong năm chưa được công bố đầy đủ, nhưng theo báo cáo sơ bộ từ Sở LĐ-TBXH, các vụ tai nạn đều đã được tiến hành điều tra theo đúng trình tự, thủ tục pháp luật.

Từ kết quả nêu trên, có thể thấy rằng hoạt động thanh tra, kiểm tra ATVSLĐ tại Bình Thuận đã có sự cải thiện cả về phạm vi và chất lượng, đặc biệt là trong công tác xử lý vi phạm và đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Tuy nhiên, thực tế cho thấy tỷ lệ vi phạm vẫn còn cao, mức xử phạt tăng theo từng năm phản ánh ý thức chấp hành pháp luật của một bộ phận doanh nghiệp còn hạn chế. Các cuộc thanh tra tuy đạt kế hoạch nhưng còn tập trung chủ yếu vào các doanh nghiệp có tổ chức rõ ràng, trong khi khu vực phi chính thức và doanh nghiệp nhỏ vẫn là điểm mù giám sát.

Để nâng cao hiệu quả thực thi, cần tăng cường phối hợp liên ngành giữa các cơ quan chức năng, mở rộng diện kiểm tra sang các nhóm lao động dễ bị tổn thương, đồng thời đẩy mạnh công tác phổ biến, tư vấn pháp luật tại doanh nghiệp và cơ sở.

Đánh giá kết quả chung

Năm	Đơn vị được thanh tra ATVSLĐ	Số kiến nghị / xử lý	Thu hồi / xử phạt kinh tế	Điều tra TNLD
2022	08	Không rõ	273,979 triệu + 68,738 triệu	10 vụ – 3.183,07 triệu
2023	11	151 kiến nghị	49,862 triệu + 163,274 triệu	10 vụ – 1,193 triệu
2024	14	171 kiến nghị	429 triệu (đã nộp 354 triệu)	1.345,09 triệu

2.4. Những khó khăn, hạn chế trong việc thực thi pháp luật về bồi thường thiệt hại tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận

2.4.1. Hạn chế trong thực tiễn thực thi tại các doanh nghiệp

(1) Thiếu hiểu biết và nhận thức về pháp luật

- *Phía doanh nghiệp*: Nhiều doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ và hộ kinh doanh tại Bình Thuận không có bộ phận theo dõi pháp lý hoặc cán bộ pháp chế chuyên trách. Họ thường chỉ hiểu những quy định cơ bản mà bỏ qua các quy trình liên quan đến mức bồi thường, thời hạn yêu cầu bồi thường) theo Luật ATVSLĐ và Bộ luật Lao động (Nguồn: tổng hợp thực tiễn). Ngoài ra, một số chủ doanh nghiệp chưa coi trách nhiệm bồi thường là nghĩa vụ pháp lý mà chỉ coi là chi phí phát sinh “không mong muốn”, dẫn đến việc né tránh trách nhiệm bằng cách không khai báo, điều tra, hoặc thương lượng với người lao động mức thấp hơn mức tối thiểu quy định.

- *Phía người lao động*: Lao động phổ thông hoặc lao động thời vụ tại Bình Thuận thường không được phổ biến nội dung về quyền lợi khi gặp tai nạn lao động. Tâm lý e ngại mất việc và thiếu năng lực pháp lý khiến họ không dám yêu cầu bồi thường hoặc khiếu nại khi doanh nghiệp trì hoãn hoặc ép buộc ký thỏa thuận không đúng quy định.

(2). Hạn chế trong công tác lập hồ sơ và xác định mức độ thiệt hại

- Nhiều doanh nghiệp không tuân thủ quy định về khai báo và điều tra tai nạn lao động, hồ sơ không đầy đủ dẫn đến việc xác định trách nhiệm bồi thường bị khó khăn hoặc không trọn vẹn.

- Việc xác định lỗi và nguyên nhân tai nạn rất phức tạp, cần đến kết luận từ cơ quan điều tra hoặc cơ quan giám định y khoa. Nếu thiếu rõ ràng, gây tranh cãi giữa các bên, thì việc xác định trách nhiệm bồi thường bị đình trệ.

- Đánh giá mức độ suy giảm khả năng lao động cần có kết luận của Hội đồng giám định y khoa, và kết quả này thường mất thời gian, có thể gây tranh cãi và chậm trễ chi trả bồi thường (Nguồn: Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH về nguyên tắc, mức bồi thường).

(3). Khó khăn về tài chính và nguồn lực doanh nghiệp

- Các DNNVV, doanh nghiệp siêu nhỏ tại Bình Thuận thường có nguồn tài chính hạn chế. Khi xảy ra tai nạn lao động nghiêm trọng, chi phí bồi thường có thể vượt khả năng chi trả, dẫn đến hiện tượng chây ỳ và tẩu tán tài sản.

- Mặc dù pháp luật quy định bắt buộc tham gia BHXH, nhưng nhiều đơn vị vẫn chưa đóng đầy đủ hoặc đóng không đúng lương thực tế. Khi xảy ra tai nạn, người lao động không thể tiếp cận chế độ bảo hiểm TNLĐ mà bị bỏ mặc trách nhiệm cho doanh nghiệp hoặc gia đình.

(4). Hạn chế trong giải quyết tranh chấp

- Khi thương lượng không thành, người lao động phải nhờ đến hòa giải lao động hoặc khởi kiện. Quá trình tố tụng kéo dài, chi phí cao, gây khó khăn

cho cả phía người lao động và doanh nghiệp, đặc biệt nếu không có luật sư hoặc tổ chức đại diện.

- Ngay cả khi có bản án có hiệu lực, thực thi cũng rất khó khăn nếu đối tượng bị yêu cầu bồi thường giải thể, tẩu tán tài sản hoặc phá sản nhằm trốn tránh trách nhiệm thi hành án.

(5). Hạn chế trong quản lý và giám sát nội bộ doanh nghiệp

- Nhiều doanh nghiệp không thiết lập hệ thống quản lý ATVSLĐ nội bộ: thiếu quy trình an toàn, huấn luyện định kỳ, hoặc trang bị phương tiện bảo hộ cho người lao động — dẫn đến tăng nguy cơ tai nạn và khó buộc doanh nghiệp chịu trách nhiệm bồi thường.

- Thiếu cán bộ chuyên trách ATVSLĐ khiến doanh nghiệp không có năng lực phòng ngừa rủi ro và khả năng xử lý kịp thời khi xảy ra tai nạn.

2.4.2. Hạn chế trong công tác kiểm tra, giám sát của cơ quan quản lý nhà nước

Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có quy định tương đối đầy đủ và rõ ràng về trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc kiểm tra, giám sát việc tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động và bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động, tuy nhiên, trên thực tế tại tỉnh Bình Thuận vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả thực thi pháp luật.

(1) Hạn chế về nguồn lực và năng lực chuyên môn của đội ngũ thanh tra, kiểm tra.

Các cơ quan chủ chốt như Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH), Bảo hiểm xã hội tỉnh và Liên đoàn Lao động tỉnh đều gặp khó khăn về nhân lực chuyên môn chuyên trách. Tính đến năm 2023, toàn tỉnh chỉ có một số lượng rất hạn chế thanh tra viên lao động, trong khi số lượng doanh nghiệp vừa và nhỏ, cơ sở sản xuất ngoài khu vực chính thức chiếm đến hơn 90% tổng số đơn vị kinh doanh toàn tỉnh (Nguồn: binhthuan.gov.vn). Điều này khiến công tác kiểm tra định kỳ, đột xuất không thể bao phủ toàn diện,

dẫn đến hiện tượng “trắng kiểm tra” tại nhiều cơ sở có nguy cơ cao về tai nạn lao động.

(2) Mức độ xử lý vi phạm còn nhẹ, thiếu tính răn đe.

Trong nhiều trường hợp, các doanh nghiệp chỉ bị nhắc nhở hành chính, hoặc bị xử phạt với mức tiền không đáng kể so với mức độ hậu quả mà tai nạn gây ra. Ví dụ, năm 2023 chỉ có 3 đơn vị tại Bình Thuận bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an toàn lao động, với tổng mức phạt 163,274 triệu đồng, trong khi tổng thiệt hại do tai nạn lao động lên tới gần 1,193 triệu đồng (Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác ATVSLĐ tỉnh Bình Thuận, 2023). Việc không áp dụng triệt để các biện pháp xử lý mạnh như đình chỉ hoạt động, truy cứu trách nhiệm hình sự trong các vụ việc nghiêm trọng khiến doanh nghiệp không thấy được hậu quả pháp lý rõ ràng, từ đó thiếu động lực tuân thủ quy định.

(3) Cơ chế phối hợp liên ngành thiếu chặt chẽ, còn chồng chéo.

Dù trên danh nghĩa, công tác quản lý ATVSLĐ được triển khai theo cơ chế phối hợp giữa Sở LĐ-TBXH, Liên đoàn Lao động, Bảo hiểm xã hội và các cơ quan liên quan, nhưng trên thực tế các hoạt động thanh tra, kiểm tra thường được tổ chức riêng lẻ, thiếu đồng bộ về nội dung, thời điểm và phạm vi. Điều này dẫn đến trùng lặp, bỏ sót đối tượng hoặc không tổng hợp đầy đủ dữ liệu để xây dựng cơ sở thông tin dùng chung, phục vụ giám sát vĩ mô.

(4) Thiếu cơ chế giám sát sau thanh tra.

Trong nhiều trường hợp, sau khi cơ quan chức năng lập biên bản và ban hành quyết định xử phạt hoặc yêu cầu khắc phục sai phạm, việc theo dõi thực hiện không được duy trì chặt chẽ. Một số doanh nghiệp trì hoãn hoặc không thực hiện các kiến nghị sau thanh tra mà không bị tái kiểm tra kịp thời, dẫn đến hiệu lực thực thi thấp.

(5) Chưa có hệ thống thông tin minh bạch và công khai.

Việc cập nhật, công khai kết quả thanh tra, xử lý vi phạm liên quan đến ATVSLĐ tại Bình Thuận vẫn còn hạn chế. Điều này khiến người lao động và các tổ chức đại diện của họ không thể theo dõi hoặc sử dụng thông tin để đấu

tranh bảo vệ quyền lợi khi cần thiết. Cũng vì vậy, công luận ít gây được sức ép xã hội lên các doanh nghiệp vi phạm.

Những hạn chế nêu trên phản ánh sự bất cập không chỉ về nguồn lực và năng lực của cơ quan quản lý, mà còn liên quan đến cơ chế tổ chức thực hiện và phương pháp giám sát pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Trong bối cảnh tai nạn lao động còn diễn biến phức tạp và quyền lợi của người lao động chưa được đảm bảo đầy đủ, việc tăng cường năng lực kiểm tra, thanh tra, xử lý nghiêm vi phạm và xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành hiệu quả là hết sức cần thiết để hoàn thiện hệ thống thực thi pháp luật tại địa phương.

2.5. Phân tích các điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của Bình Thuận trong việc thực thi pháp luật về an toàn vệ sinh lao động, hạn chế tai nạn lao động:

S – Strengths (Điểm mạnh) - Khung pháp luật quốc gia tương đối đầy đủ: Bộ luật Lao động 2019, Luật ATVSLĐ 2015, Luật BHXH 2014 đã quy định cụ thể về trách nhiệm bồi thường. - Sự vào cuộc của các cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương như Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, BHXH tỉnh, Liên đoàn Lao động giúp triển khai hiệu quả các hoạt động thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền. - Một số doanh nghiệp lớn tại Bình Thuận đã chủ động thực hiện tốt nghĩa vụ bồi thường và đóng BHXH đúng quy định.	W – Weaknesses (Điểm yếu) - Người lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ còn thiếu hiểu biết về quy định pháp luật. - Nhiều doanh nghiệp không tham gia đầy đủ BHXH, gây khó khăn cho người lao động khi xảy ra tai nạn. - Công tác giám sát, kiểm tra còn rải rác, thiếu đồng bộ, thiếu nhân lực chuyên môn. - Thiếu cơ chế hỗ trợ pháp lý cho người lao động yếu thế.
O – Opportunities (Cơ hội)	T – Threats (Thách thức)

- Các chương trình cải cách tư pháp và cải cách hành chính tạo điều kiện tăng cường minh bạch, đơn giản hóa thủ tục bồi thường. - Chính sách an sinh xã hội và pháp luật lao động ngày càng được hoàn thiện, phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và yêu cầu hội nhập. - Công nghệ thông tin được ứng dụng trong quản lý hồ sơ tai nạn lao động, giúp giám sát dễ dàng hơn.	- Tình trạng doanh nghiệp chây ỳ, không hợp tác, trốn tránh nghĩa vụ bồi thường vẫn tồn tại, đặc biệt ở khu vực phi chính thức. - Một bộ phận người lao động ngại khiếu nại vì sợ mất việc hoặc bị trả đũa. - Hệ thống thanh tra – kiểm tra thiếu hiệu lực nếu không có phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước.
---	--

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chương 2 đã tập trung làm rõ thực trạng pháp luật và việc thực thi các quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động tại tỉnh Bình Thuận. Thông qua phân tích hệ thống văn bản pháp luật hiện hành cũng như tình hình áp dụng trong thực tiễn tại địa phương, có thể nhận thấy rằng pháp luật hiện hành đã tạo dựng được nền tảng pháp lý tương đối đầy đủ cho việc đảm bảo quyền lợi của người lao động khi gặp rủi ro trong lao động. Tuy nhiên, khoảng cách giữa quy định và thực tiễn vẫn còn khá lớn.

Một số điểm hạn chế nổi bật như: thiếu nhận thức pháp lý ở cả hai phía người lao động và người sử dụng lao động, việc lập hồ sơ và xác định mức độ thiệt hại còn thiếu sót, cơ chế thanh tra – kiểm tra chưa đồng bộ, và hệ thống bảo hiểm chưa bao phủ toàn diện. Đặc biệt, ở tỉnh Bình Thuận, nơi có nhiều lao động làm việc trong các ngành nghề nguy cơ cao như khai thác khoáng sản, xây dựng, năng lượng tái tạo, việc thực hiện trách nhiệm bồi thường vẫn còn gặp nhiều trở ngại do thiếu nguồn lực, cơ chế giám sát yếu và sự hợp tác chưa đầy đủ của các bên liên quan.

Những khó khăn này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc hoàn thiện cả về cơ chế pháp luật lẫn tổ chức thực hiện, nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động và giảm thiểu hệ lụy từ tai nạn lao động. Các nội dung đánh giá trong chương này là cơ sở để đề xuất hệ thống giải pháp thiết thực tại chương tiếp theo của luận văn.

CHƯƠNG 3.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI TỈNH BÌNH THUẬN

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động

Pháp luật về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động được quy định tại Bộ luật Lao động, Luật an toàn vệ sinh lao động và Luật Bảo hiểm xã hội. Thực trạng các quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng quy định pháp luật về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động cho thấy đã có nhiều lần sửa đổi, bổ sung để phù hợp với tình hình kinh tế, xã hội của đất nước. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, vướng mắc trong nội dung các quy định pháp luật, còn chồng chéo, thiếu đồng bộ, mức bồi thường thấp, chưa có cơ chế phòng ngừa tai nạn lao động hiệu quả.

Theo TS.Nguyễn Thế Mừng (Trường Đại học Điện lực) phân tích, trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động là một trong những nội dung cơ bản của pháp luật về lao động, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo đời sống cho người lao động và gia đình họ khi bị tử vong, thương tật, chấn thương hay ốm đau do tai nạn lao động. Do vậy, có thể nói pháp luật về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động là một bộ phận quan trọng cấu thành hệ thống pháp luật, với nội dung hướng vào con người, làm cho xã hội cân bằng, ổn định, phát triển bền vững.

Tai nạn lao động (TNLD) xảy ra ngày ở đa số tất cả các ngành nghề lao động, trong đó theo Thông báo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, những lĩnh vực sản xuất kinh doanh xảy ra nhiều TNLD chết người gồm dịch vụ; xây dựng; khai thác mỏ, khai thác khoáng sản; cơ khí, luyện kim; sản xuất vật liệu xây dựng. TNLD có thể xảy ra ở bất cứ loại hình doanh nghiệp nào, từ công ty trách nhiệm hữu hạn; công ty cổ phần đến doanh nghiệp nhà nước, đơn vị hành chính; thậm chí là cả doanh nghiệp tư nhân, hộ kinh doanh cá thể.

Tuy nhiên do TNLD thường tập trung xảy ra trong một số lĩnh vực sản xuất nhất định, do đó, phần lớn TNLD không xảy ra đồng đều giữa các khu vực trong phạm vi cả nước, vì các nhà máy, xí nghiệp, khu sản xuất thường tập trung tại các thành phố lớn.

Do vậy, để nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về trách nhiệm bồi thường TNLD, cần thiết phải được nghiên cứu kỹ lưỡng và có định hướng rõ ràng để đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người lao động, đồng thời tạo môi trường pháp lý ổn định cho người sử dụng lao động. Dưới đây là một số định hướng chính:

3.1.1. Hoàn thiện các quy định về xác định trách nhiệm và nguyên tắc bồi thường:

Để hoàn thiện các quy định trước tiên cần làm rõ các yếu tố cấu thành trách nhiệm bồi thường, cụ thể như:

- Xác định rõ ràng khái niệm "tai nạn lao động": Cần có định nghĩa rõ ràng, cụ thể hơn về các trường hợp được coi là tai nạn lao động, đặc biệt là các trường hợp xảy ra ngoài địa điểm làm việc hoặc trong giờ nghỉ nhưng liên quan trực tiếp đến công việc.

- Phân định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động: Cần quy định chi tiết hơn về các trường hợp người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm bồi thường, bao gồm cả trường hợp không có lỗi hoặc lỗi của bên thứ ba, như kinh nghiệm của một số quốc gia (ví dụ: Hàn Quốc).

- Xem xét trách nhiệm liên đới: Trong các trường hợp có nhiều chủ thể liên quan (ví dụ: nhà thầu phụ, đơn vị cung cấp thiết bị), cần có quy định rõ ràng về trách nhiệm liên đới để đảm bảo người lao động được bồi thường đầy đủ.

- Hoàn thiện nguyên tắc bồi thường gồm: Nguyên tắc bồi thường toàn bộ thiệt hại (*Cần tiếp tục khẳng định và cụ thể hóa nguyên tắc này, đảm bảo người lao động được bù đắp đầy đủ các tổn thất về vật chất và tinh thần do tai nạn lao động gây ra.*); Nguyên tắc không phụ thuộc vào lỗi (*Tiếp tục phát huy nguyên tắc bồi thường không phụ thuộc vào lỗi của người lao động trong*

một số trường hợp nhất định, nhằm bảo vệ tối đa quyền lợi của họ. Đồng thời, cần có các quy định rõ ràng về các trường hợp được giảm mức bồi thường nếu người lao động có lỗi nghiêm trọng); Nguyên tắc công bằng, hợp lý (Đảm bảo mức bồi thường phù hợp với mức độ tổn thất, điều kiện kinh tế của người lao động và người sử dụng lao động, tránh tình trạng bồi thường quá thấp hoặc quá cao.)

3.1.2. Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật và cơ chế giải quyết tranh chấp:

Để nâng cao hiệu quả trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động bị tai nạn lao động, trước hết cần đơn giản hóa thủ tục và hồ sơ bồi thường. Việc rà soát, cắt giảm các thủ tục hành chính không cần thiết sẽ góp phần giảm bớt gánh nặng cho cả người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết bồi thường. Đồng thời, cần xây dựng các hướng dẫn chi tiết, dễ hiểu về trình tự, thủ tục, thành phần hồ sơ nhằm giúp các bên dễ tiếp cận, tránh sai sót và kéo dài thời gian giải quyết. Đây là bước cải cách quan trọng, mang tính nền tảng để thúc đẩy việc thực thi các quy định pháp luật một cách hiệu quả, thực chất.

Bên cạnh đó, việc tăng cường vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước là điều cần thiết. Các cơ quan thanh tra, kiểm tra cần được nâng cao năng lực chuyên môn và được trang bị đầy đủ nguồn lực nhằm kịp thời phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động. Ngoài ra, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật cần được đẩy mạnh và thực hiện thường xuyên, đặc biệt tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp có nguy cơ cao về tai nạn lao động. Việc nâng cao nhận thức pháp lý cho người lao động và người sử dụng lao động chính là yếu tố cốt lõi để phòng ngừa tai nạn và hạn chế các tranh chấp phát sinh.

Hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp cũng là một giải pháp quan trọng. Nhà nước nên khuyến khích các bên giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải, thương lượng nhằm giảm tải cho hệ thống tư pháp và tăng tính thỏa thuận. Đồng thời, cần nâng cao năng lực xét xử của các cơ quan tài phán, đảm bảo các vụ việc liên quan đến tai nạn lao động được xử lý nhanh chóng, công bằng và đúng pháp luật. Việc nghiên cứu, áp dụng các phương thức giải quyết

tranh chấp thay thế như trọng tài lao động hoặc ủy ban chuyên trách cũng nên được xem xét, góp phần xây dựng một cơ chế giải quyết tranh chấp linh hoạt, hiệu quả và phù hợp với thực tiễn.

Cuối cùng, cần phát huy vai trò của bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và hoàn thiện các chính sách bảo hiểm. Việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc, đặc biệt đối với lao động thời vụ hoặc không có hợp đồng chính thức, sẽ giúp gia tăng khả năng bảo vệ cho người lao động. Song song đó, các chính sách bảo hiểm cần được rà soát, điều chỉnh định kỳ để phù hợp với mức sống và điều kiện kinh tế - xã hội. Nhà nước cũng nên khuyến khích phát triển bảo hiểm tự nguyện, đồng thời tăng cường quản lý minh bạch, hiệu quả Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia có hệ thống pháp luật tiên tiến và tiếp cận các công ước quốc tế về an toàn, vệ sinh lao động sẽ là cơ sở quan trọng để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật, nâng cao năng lực hội nhập và bảo vệ quyền lợi người lao động một cách toàn diện.

Việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động là một nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi sự phối hợp của nhiều cơ quan, ban ngành và sự tham gia của các bên liên quan để xây dựng một hệ thống pháp luật ngày càng chặt chẽ, công bằng và hiệu quả, góp phần bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động.

Trên cơ sở xem xét, đối chiếu quá trình thực thi của các Bộ luật Lao động 2019 (thay thế Luật Lao động 2012), Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội (đã sửa đổi, bổ sung năm 2025), xin đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động

3.2.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động:

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành, trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động được quy định rải rác ở nhiều văn bản pháp luật như Bộ luật Lao động 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội (được sửa đổi, bổ sung năm 2025). Tuy nhiên, các quy định này vẫn tồn tại những điểm chưa rõ ràng, chưa bao quát hết thực tiễn và còn thiếu tính liên kết, thống nhất. Đặc biệt, việc xác định yếu tố lỗi, mức độ thiệt hại cũng như quyền lợi của người lao động trong nhiều trường hợp còn gây tranh cãi và khó khăn trong áp dụng. Do đó, việc hoàn thiện các quy định pháp luật về trách nhiệm bồi thường là cần thiết để bảo đảm tính minh bạch, khả thi và hiệu lực của pháp luật, đồng thời tăng cường bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, nhất là trong bối cảnh số vụ tai nạn lao động vẫn đang ở mức cao và tình trạng vi phạm pháp luật vẫn xảy ra phổ biến tại nhiều doanh nghiệp. Một số nội dung cần quan tâm như sau:

- **Bổ sung quy định rõ ràng hơn về tiêu chí xác định lỗi** của người sử dụng lao động trong việc gây ra tai nạn lao động. Hiện nay, pháp luật chưa quy định cụ thể cách đánh giá mức độ lỗi, dẫn đến việc áp dụng không thống nhất. Cần có hướng dẫn chi tiết về các yếu tố cấu thành lỗi, mức độ vi phạm quy định an toàn, từ đó làm cơ sở xác định trách nhiệm bồi thường. Cụ thể, các quy định về LỖI cần được điều chỉnh chi tiết tại các Luật và điều khoản sau:

+ **Luật ATVSLĐ 2015:** Điều 38, 39, 40 → cơ sở pháp lý trực tiếp về lỗi của NSDLĐ.

+ **BLLĐ 2019:** Điều 145, 148 → quy định khái quát, dẫn chiếu trách nhiệm bồi thường nếu “không do lỗi của NLĐ”.

+ **Luật BHXH 2014:** Điều 45 → loại trừ trường hợp NLĐ có lỗi (tự hủy hoại, say rượu, ma túy).

+ **Nghị định 39/2016/NĐ-CP**: Điều 10, 11 → thủ tục điều tra, xác định lỗi của các bên.

- **Quy định minh bạch, đầy đủ hơn về các khoản bồi thường thiệt hại**: cụ thể:

+ **Luật ATVSLĐ 2015**: Điều 38 (Mức bồi thường chỉ quy định “ít nhất bằng ... tháng lương” → mang tính khung, chưa quy định rõ về cách tính cụ thể khi NLĐ bị suy giảm khả năng lao động nhiều mức phức tạp; các khoản bồi thường bổ sung (tổn thất tinh thần, chi phí nuôi dưỡng lâu dài...); Phân biệt giữa tiền lương làm căn cứ tính bồi thường (lương cơ bản, bình quân 6 tháng, hay tổng thu nhập?).).

+ **BLLĐ 2019**: Điều 145, Điều 148 (nguyên tắc chung, Bộ luật Lao động chỉ dẫn chiếu sang Luật ATVSLĐ, không có quy định độc lập về mức, khoản bồi thường, Chưa quy định rõ cách xác định mức thiệt hại ngoài lương (tổn thất tinh thần, chi phí sinh hoạt cho gia đình người chết...)).

+ **Luật BHXH 2014**: Điều 46–51 (Chỉ quy định chế độ trợ cấp từ quỹ, không điều chỉnh bồi thường trực tiếp của NSDLĐ. Sự phối hợp giữa NSDLĐ – BHXH chưa minh bạch, dễ gây chồng chéo hoặc bỏ sót quyền lợi NLĐ (ví dụ: NLĐ vừa được bồi thường từ NSDLĐ, vừa được hưởng chế độ từ BHXH, nhưng không có quy định cụ thể về “khấu trừ” hay “bù trừ”).

- **Tăng cường điều chỉnh với các trường hợp tai nạn liên quan đến lao động không chính thức**: Nhiều đối tượng làm việc không có hợp đồng lao động (lao động thời vụ, việc làm tự do) hiện chưa được luật điều chỉnh rõ ràng về quyền được bồi thường. Nên nghiên cứu bổ sung quy định áp dụng bồi thường cho các nhóm lao động có yếu tố quan hệ lao động thực tế, không chỉ dựa vào hợp đồng bằng văn bản.

- **Phân định rõ ràng giữa trách nhiệm bồi thường và trợ cấp bảo hiểm xã hội**: Hiện nay, có sự nhầm lẫn giữa khoản bồi thường từ người sử dụng lao động và chế độ trợ cấp từ quỹ BHXH. Luật cần xác định rõ rằng bồi thường là nghĩa vụ pháp lý trực tiếp của người sử dụng lao động, độc lập với các chế độ từ BHXH.

3.2.2. Cải cách cơ chế giám sát và xử lý vi phạm:

Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến việc pháp luật về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động chưa được thực thi hiệu quả là do cơ chế giám sát và xử lý vi phạm còn bất cập. Công tác thanh tra, kiểm tra tại nhiều địa phương chưa thường xuyên, thiếu chuyên sâu, trong khi các chế tài xử lý vi phạm lại chưa đủ mạnh để răn đe. Hơn nữa, việc phát hiện và xử lý hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động vẫn còn bị động, chủ yếu diễn ra sau khi tai nạn đã xảy ra. Do vậy, cải cách toàn diện cơ chế giám sát và xử lý vi phạm là yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao tính tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp, đồng thời củng cố niềm tin của người lao động vào hệ thống pháp luật và các thiết chế bảo vệ quyền lợi hợp pháp của họ trong môi trường làm việc. Vì vậy, cần xem xét, triển khai một số nội dung sau:

- **Thiết lập cơ chế giám sát chủ động, định kỳ và công khai:** Cần hoàn thiện quy định về tần suất và phương thức thanh tra, kiểm tra định kỳ tại các doanh nghiệp có nguy cơ cao về tai nạn lao động, theo hướng chủ động thay vì chỉ phản ứng sau khi tai nạn xảy ra. Kết quả thanh tra nên được công khai để tăng tính minh bạch và tạo sức ép từ dư luận xã hội.

- **Tăng mức xử phạt hành chính và chế tài hình sự đối với vi phạm nghiêm trọng:** Mức xử phạt hiện hành còn nhẹ, chưa đủ tính răn đe. Cần sửa đổi, bổ sung các điều khoản trong Luật Xử lý vi phạm hành chính liên quan đến an toàn lao động để tăng mức phạt, đồng thời phối hợp với Bộ luật Hình sự để xử lý nghiêm các hành vi vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng.

- **Tăng quyền và trách nhiệm cho công đoàn và đại diện người lao động** trong giám sát việc thực hiện quy định về an toàn, bồi thường. Luật cần quy định rõ cơ chế để công đoàn tham gia quá trình điều tra, xác minh và kiến nghị xử lý vi phạm liên quan đến tai nạn lao động.

- **Ứng dụng công nghệ thông tin trong giám sát:** Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu số hóa về tai nạn lao động, cho phép doanh nghiệp khai báo trực

tuyên, và cơ quan quản lý có thể theo dõi, phân tích rủi ro, từ đó đưa ra cảnh báo và kiểm tra có trọng điểm.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trong thực tiễn:

Dù hệ thống pháp luật về bồi thường tai nạn lao động đã tương đối hoàn thiện về mặt nội dung, song việc thực thi trong thực tiễn vẫn còn nhiều hạn chế, thể hiện qua các khó khăn trong tiếp cận thông tin pháp lý, năng lực hạn chế của cơ quan thực thi, sự thiếu thống nhất trong quy trình giải quyết tranh chấp và tâm lý e ngại khi yêu cầu bồi thường của người lao động. Mặt khác, sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước trong xử lý vụ việc cũng còn rời rạc, thiếu đồng bộ. Những hạn chế này khiến cho các quyền lợi của người lao động không được đảm bảo kịp thời và đầy đủ, đồng thời làm giảm hiệu quả quản lý nhà nước về lao động và an toàn lao động. Do đó, để tăng tính hiệu lực của pháp luật, cần có các giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao năng lực thực thi, cải thiện tiếp cận pháp luật cho người lao động, đồng thời xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả và thân thiện hơn với các bên liên quan, cụ thể:

- Xây dựng bộ hướng dẫn thực hiện luật đơn giản, dễ hiểu và đồng bộ: Các quy định pháp luật cần được hệ thống hóa thành các bộ tài liệu, sổ tay hướng dẫn cụ thể dành cho doanh nghiệp và người lao động, đặc biệt ở cấp cơ sở và doanh nghiệp nhỏ.

- Đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ cán bộ thực thi: Tổ chức tập huấn thường xuyên cho thanh tra lao động, cán bộ BHXH, cán bộ công đoàn về quy định mới, kỹ năng kiểm tra, giám sát và xử lý tranh chấp bồi thường thiệt hại.

- Tăng cường vai trò của tòa án và thiết chế giải quyết tranh chấp ngoài tư pháp: Bên cạnh việc kiện tụng tại tòa, cần thiết lập các cơ chế hòa giải, trọng tài lao động để giải quyết nhanh, linh hoạt các tranh chấp về tai nạn lao động. Nên bổ sung quy định trong Luật Lao động và Luật Trọng tài thương mại để điều chỉnh vấn đề này.

- **Nâng cao nhận thức của các bên thông qua truyền thông pháp luật:** Đẩy mạnh truyền thông đa phương tiện, phối hợp với các tổ chức xã hội, công đoàn, hiệp hội ngành nghề để phổ biến kiến thức pháp luật về tai nạn lao động và quyền được bồi thường cho người lao động.

- **Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng:** Bao gồm cơ quan lao động, bảo hiểm xã hội, y tế, công an, viện kiểm sát và tòa án trong công tác điều tra, xác minh nguyên nhân tai nạn, xác định trách nhiệm và thực hiện các chế độ bồi thường một cách kịp thời và minh bạch.

3.3. Giải pháp nâng cao ý thức và trách nhiệm của các bên liên quan tại tỉnh Bình Thuận

3.3.1. Nâng cao nhận thức của người lao động về quyền lợi của mình:

- **Nâng cao nhận thức pháp lý thông qua đào tạo thường xuyên:** Cung cấp thông tin, tài liệu pháp luật dễ hiểu, tổ chức lớp học, sinh hoạt chuyên đề nhằm trang bị kiến thức về quyền được bồi thường, điều kiện được hưởng và thủ tục thực hiện và nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động tại doanh nghiệp
- **Chủ động trong việc giám sát an toàn lao động:** Người lao động cần tích cực phản ánh các hành vi vi phạm quy định an toàn, báo cáo nguy cơ tai nạn cho tổ chức công đoàn hoặc bộ phận an toàn tại nơi làm việc.
- **Tuân thủ đúng quy trình, kỹ thuật lao động:** Ý thức tự giác chấp hành nội quy lao động, quy trình kỹ thuật, sử dụng đúng trang thiết bị bảo hộ nhằm giảm thiểu rủi ro tai nạn và tránh phát sinh trách nhiệm pháp lý do lỗi cá nhân.

3.3.2. Tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động:

- **Tăng cường giáo dục pháp luật nội bộ:** Tổ chức định kỳ các buổi tập huấn, tuyên truyền về pháp luật lao động, đặc biệt là quy định liên quan đến trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, nhằm nâng cao nhận thức pháp lý và đạo đức nghề nghiệp của chủ doanh nghiệp, cán bộ quản lý và người phụ trách an toàn.

- **Lồng ghép pháp luật vào nội quy, quy chế công ty:** Xây dựng nội quy lao động có lồng ghép quy định cụ thể về trách nhiệm bồi thường và quy trình xử lý khi xảy ra tai nạn lao động để làm cơ sở ràng buộc và nâng cao tính tuân thủ.

- **Thiết lập hệ thống giám sát và đánh giá an toàn lao động nội bộ:** Kiểm tra định kỳ máy móc, thiết bị và môi trường làm việc; ghi nhận các tình huống rủi ro để phòng ngừa tai nạn, từ đó giảm thiểu trách nhiệm bồi thường phát sinh.

3.3.3. Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn và cơ quan quản lý nhà nước

- Đối với cơ quan nhà nước

+ **Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra chuyên ngành:** Thực hiện thanh tra định kỳ và đột xuất tại các doanh nghiệp, đặc biệt ở các ngành có nguy cơ cao về tai nạn, để kịp thời phát hiện và xử lý hành vi vi phạm trong thực hiện nghĩa vụ bồi thường.

+ **Đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật thông qua phương tiện truyền thông đại chúng:** Sử dụng truyền hình, mạng xã hội, tờ rơi, pano để lan tỏa kiến thức pháp luật về tai nạn lao động và quyền lợi người lao động.

+ **Công khai danh sách doanh nghiệp vi phạm:** Xử lý nghiêm các doanh nghiệp không thực hiện bồi thường, đồng thời công bố công khai để tạo áp lực dư luận, qua đó nâng cao tính răn đe và trách nhiệm tuân thủ pháp luật.

- Đối với tổ chức công đoàn và các tổ chức xã hội

+ **Phát huy vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động:** Công đoàn cơ sở cần giám sát chặt chẽ việc thực hiện chính sách bồi thường tại doanh nghiệp; hỗ trợ người lao động làm thủ tục, yêu cầu bồi thường khi cần thiết.

+ **Tham gia vào giải quyết tranh chấp bồi thường:** Chủ động hòa giải tranh chấp, hỗ trợ pháp lý, tư vấn hoặc phối hợp với các cơ quan chức năng để bảo đảm người lao động được bồi thường đầy đủ, đúng quy định.

+ **Kết nối hỗ trợ từ các quỹ xã hội, tổ chức phi chính phủ:** Huy động các nguồn lực để hỗ trợ người lao động bị tai nạn lao động trong các trường hợp khó khăn, đặc biệt khi người sử dụng lao động mất khả năng chi trả.

3.4. Đề xuất một số mô hình hỗ trợ thực thi pháp luật về bồi thường tai nạn lao động

Bình Thuận là tỉnh có nhiều khu công nghiệp (KCN) như KCN Phan Thiết, KCN Hàm Kiệm, KCN Sơn Mỹ... với sự phát triển của các ngành sản xuất công nghiệp, chế biến nông sản, khai thác khoáng sản, xây dựng và du lịch. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật và tăng cường thực thi trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động là hết sức cần thiết. Trong phần này, một số mô hình hỗ trợ thực thi pháp luật được đề xuất phù hợp với tình hình lao động tại địa phương.

3.4.1. Mô hình quỹ bảo hiểm tai nạn lao động mở rộng

a) Hiện trạng và sự cần thiết của mô hình

Hiện nay, bảo hiểm tai nạn lao động được quy định trong Luật An toàn, vệ sinh lao động, tuy nhiên, mức hỗ trợ chưa đủ để đảm bảo đời sống của người lao động khi bị tai nạn nghiêm trọng. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tại Bình Thuận còn chậm trễ hoặc trốn tránh trách nhiệm bồi thường.

b) Giải pháp thực hiện mô hình

- Tăng mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động:
 - Đề xuất tăng mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động đối với các ngành nghề có nguy cơ cao như khai thác khoáng sản, xây dựng, chế biến gỗ.
 - Doanh nghiệp đóng theo tỷ lệ % cao hơn so với các ngành nghề ít rủi ro để đảm bảo quỹ luôn có đủ nguồn lực hỗ trợ.
- Cơ chế chi trả linh hoạt, giảm phụ thuộc vào doanh nghiệp:
 - Thành lập Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động mở rộng tại Bình Thuận với sự quản lý của cơ quan bảo hiểm xã hội địa phương.

- Khi người lao động bị tai nạn, quỹ sẽ chi trả tạm ứng bồi thường để người lao động không bị gián đoạn thu nhập trong thời gian chờ doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm bồi thường.
- Doanh nghiệp sau đó phải hoàn trả lại số tiền quỹ đã tạm ứng để tránh trường hợp doanh nghiệp trốn tránh trách nhiệm.
- Giám sát và xử lý doanh nghiệp vi phạm:
 - Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận cần tăng cường giám sát, kiểm tra việc thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm của doanh nghiệp.
 - Đối với doanh nghiệp cố tình né tránh đóng bảo hiểm, cần áp dụng chế tài xử phạt mạnh như đình chỉ hoạt động, cấm tham gia đấu thầu dự án công.

3.4.2. Mô hình tư vấn pháp lý miễn phí cho người lao động

a) Hiện trạng và sự cần thiết của mô hình

Hiện nay, nhiều lao động tại Bình Thuận, đặc biệt là lao động nhập cư tại các khu công nghiệp, chưa hiểu rõ quyền lợi của mình khi xảy ra tai nạn lao động. Điều này dẫn đến việc họ không biết cách yêu cầu bồi thường hoặc bị doanh nghiệp gây khó dễ trong quá trình khiếu nại.

b) Giải pháp thực hiện mô hình

- Thành lập trung tâm tư vấn pháp lý miễn phí tại các khu công nghiệp
 - Tại các khu công nghiệp lớn như KCN Phan Thiết, KCN Hàm Kiệm, KCN Sơn Mỹ, cần xây dựng các trung tâm tư vấn pháp lý miễn phí với đội ngũ luật sư và chuyên viên tư vấn.
 - Các trung tâm này sẽ hướng dẫn người lao động về quy trình yêu cầu bồi thường, soạn thảo đơn từ khiếu nại và hỗ trợ họ khi có tranh chấp với doanh nghiệp.
 - Trung tâm cũng có thể kết nối với công đoàn các khu công nghiệp để giúp người lao động có thêm kênh hỗ trợ.

- Xây dựng hệ thống tổng đài hỗ trợ pháp lý trực tuyến
 - Thành lập tổng đài hỗ trợ pháp lý 24/7 dành cho người lao động tại Bình Thuận để họ có thể gọi điện nhận tư vấn ngay khi gặp vấn đề về tai nạn lao động.
 - Xây dựng hệ thống tư vấn qua website hoặc ứng dụng di động, giúp người lao động dễ dàng tra cứu thông tin và gửi yêu cầu tư vấn.
- Tăng cường truyền thông và nâng cao nhận thức
 - Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Bình Thuận để tổ chức các buổi tập huấn, phổ biến pháp luật về bồi thường tai nạn lao động cho người lao động tại các khu công nghiệp và công trường xây dựng.
 - Sử dụng các tài liệu đơn giản, dễ hiểu bằng nhiều ngôn ngữ (đặc biệt là tiếng Khmer cho lao động dân tộc thiểu số) để người lao động dễ tiếp cận.

3.4.3. Mô hình doanh nghiệp an toàn - doanh nghiệp trách nhiệm

a) Hiện trạng và sự cần thiết của mô hình

Tại Bình Thuận, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa chú trọng công tác an toàn lao động, dẫn đến tỷ lệ tai nạn lao động cao trong các ngành như khai thác khoáng sản, xây dựng, chế biến nông sản. Cần có các cơ chế khuyến khích doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm bảo vệ người lao động.

b) Giải pháp thực hiện mô hình

- Xây dựng tiêu chí đánh giá “Doanh nghiệp an toàn”
 - Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ an toàn lao động của doanh nghiệp dựa trên:
 - Tỷ lệ tai nạn lao động trong năm.
 - Mức độ tuân thủ quy định về an toàn lao động.
 - Chính sách hỗ trợ và bồi thường cho người lao động.

- Các doanh nghiệp đạt tiêu chí sẽ được cấp chứng nhận “Doanh nghiệp an toàn Bình Thuận” để nâng cao uy tín thương hiệu.
- Ưu đãi về thuế và tài chính cho doanh nghiệp có chính sách an toàn tốt
 - Các doanh nghiệp có tỷ lệ tai nạn lao động thấp và thực hiện tốt nghĩa vụ bồi thường sẽ được ưu tiên trong các chính sách miễn giảm thuế, vay vốn ưu đãi từ Quỹ phát triển doanh nghiệp của tỉnh.
 - Xây dựng quỹ hỗ trợ riêng cho các doanh nghiệp tiên phong trong lĩnh vực bảo vệ an toàn lao động.
- Công khai danh sách doanh nghiệp không tuân thủ pháp luật về bồi thường tai nạn lao động
 - Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Bình Thuận sẽ lập danh sách các doanh nghiệp thường xuyên vi phạm quy định về bồi thường tai nạn lao động và công khai trên cổng thông tin điện tử của tỉnh.
 - Các doanh nghiệp vi phạm nhiều lần có thể bị hạn chế tham gia đấu thầu các dự án công hoặc bị xử phạt nặng hơn.

Tóm lại, việc đề xuất ba mô hình hỗ trợ thực thi pháp luật về bồi thường tai nạn lao động tại Bình Thuận mang lại nhiều ý nghĩa và giá trị thực tiễn. Mô hình quỹ bảo hiểm tai nạn lao động mở rộng giúp người lao động nhận bồi thường nhanh hơn và giảm gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp. Trong khi đó, mô hình tư vấn pháp lý miễn phí giúp người lao động dễ dàng tiếp cận thông tin và nhận hỗ trợ khi có tranh chấp. Đặc biệt, mô hình doanh nghiệp an toàn - doanh nghiệp trách nhiệm tạo động lực để doanh nghiệp chủ động bảo vệ người lao động và nâng cao trách nhiệm bồi thường khi xảy ra tai nạn. Chính những giải pháp này không chỉ giúp nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật mà còn tạo ra môi trường lao động an toàn và công bằng hơn tại Bình Thuận.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Chương 3 đã tập trung làm rõ các giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động của người sử dụng lao động tại tỉnh Bình Thuận. Từ cơ sở lý luận và thực tiễn đã phân tích, chương này khẳng định rằng tai nạn lao động không chỉ gây hậu quả nặng nề về sức khỏe, thu nhập và tâm lý cho người lao động mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động của doanh nghiệp và sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Trong bối cảnh đó, việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về bồi thường tai nạn lao động là yêu cầu cấp thiết, đòi hỏi phải điều chỉnh đồng bộ cả về nội dung pháp luật, cơ chế thực thi và nâng cao ý thức của các bên liên quan.

Chương này đã đề xuất một loạt giải pháp có tính hệ thống và khả thi, bao gồm: hoàn thiện quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại (làm rõ tiêu chí xác định lỗi, mở rộng phạm vi đối tượng được bồi thường, quy định minh bạch các khoản bồi thường...); cải cách cơ chế giám sát và xử lý vi phạm (tăng cường thanh tra, nâng mức xử phạt, ứng dụng công nghệ thông tin...); và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật (xây dựng hướng dẫn đơn giản, đào tạo cán bộ, thúc đẩy các thiết chế giải quyết tranh chấp ngoài tòa án...). Bên cạnh đó, chương cũng đưa ra các giải pháp cụ thể để nâng cao ý thức và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn và cơ quan quản lý nhà nước trong việc tuân thủ và thực thi các quy định về bồi thường tai nạn lao động.

Đặc biệt, chương 3 đã đề xuất ba mô hình hỗ trợ phù hợp với điều kiện thực tiễn tại tỉnh Bình Thuận, bao gồm: mô hình quỹ bảo hiểm tai nạn lao động mở rộng nhằm bảo đảm chi trả kịp thời và giảm gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp; mô hình trung tâm tư vấn pháp lý miễn phí giúp người lao động hiểu rõ quyền lợi và cách thức yêu cầu bồi thường; và mô hình “doanh nghiệp an toàn – doanh nghiệp trách nhiệm” nhằm khuyến khích các đơn vị sản xuất tuân thủ pháp luật, nâng cao uy tín và được hưởng chính sách ưu đãi. Những mô hình này không chỉ mang tính hỗ trợ pháp lý mà còn góp phần tạo dựng văn hóa pháp luật và môi trường lao động an toàn, công bằng và bền

vững hơn. Như vậy, các giải pháp đề xuất trong chương 3 vừa mang tính lý luận vừa có giá trị thực tiễn cao, góp phần vào việc hoàn thiện khung pháp lý về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi người lao động tại địa phương.

PHẦN KẾT LUẬN

1. KẾT LUẬN

Tai nạn lao động là một trong những vấn đề nhức nhối trong quan hệ lao động, không chỉ gây thiệt hại về mặt sức khỏe, tính mạng và kinh tế cho người lao động mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín, chi phí sản xuất và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại tai nạn lao động của người sử dụng lao động vì thế giữ vai trò thiết yếu trong việc bảo đảm quyền lợi cho người lao động, đồng thời thể hiện nguyên tắc công bằng và nhân đạo trong quan hệ lao động.

Trên cơ sở hệ thống pháp luật hiện hành như Bộ luật Lao động năm 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và các văn bản hướng dẫn, chế định bồi thường thiệt hại tai nạn lao động tại Việt Nam đã từng bước được hoàn thiện. Tuy nhiên, qua nghiên cứu thực tiễn tại tỉnh Bình Thuận, luận văn đã chỉ ra rằng, vẫn còn nhiều khoảng trống và bất cập trong việc triển khai các quy định này, đặc biệt là tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ, khu vực ngoài nhà nước.

Các khó khăn chủ yếu bao gồm: sự hạn chế trong nhận thức và hiểu biết pháp luật của cả người lao động và người sử dụng lao động; tình trạng né tránh nghĩa vụ bồi thường hoặc không tham gia bảo hiểm tai nạn lao động đầy đủ; hệ thống thanh tra, kiểm tra, giám sát còn thiếu nhân lực và thiếu tính răn đe; và đặc biệt là rào cản pháp lý và tài chính khiến người lao động khó tiếp cận quyền lợi bồi thường chính đáng khi xảy ra tai nạn.

Luận văn không chỉ phân tích rõ những nguyên nhân sâu xa dẫn đến tình trạng trên, mà còn đưa ra hệ thống giải pháp và kiến nghị cụ thể, cả về

mặt pháp lý, cơ chế thực thi, nâng cao nhận thức và vai trò của các tổ chức công đoàn, nhằm góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trong thực tế.

2. KIẾN NGHỊ:

Để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động tại tỉnh Bình Thuận, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan trung ương, chính quyền địa phương, tổ chức công đoàn, người sử dụng lao động và người lao động. Cụ thể, kiến nghị theo từng nhóm chủ thể như sau:

1. Đối với các bộ, ngành trung ương (Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp, Bảo hiểm xã hội Việt Nam)

- **Hoàn thiện hệ thống pháp luật:** Rà soát, sửa đổi và bổ sung các quy định còn thiếu, chưa rõ ràng hoặc gây khó khăn trong thực tế thi hành liên quan đến trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động; cụ thể hóa các điều kiện, trình tự thủ tục, thời hạn và mức bồi thường.
- **Ban hành hướng dẫn thống nhất:** Xây dựng các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành pháp luật về bồi thường, giám định suy giảm khả năng lao động và quy trình giải quyết tranh chấp liên quan.
- **Tăng cường chỉ đạo thanh tra chuyên ngành:** Tổ chức các đợt thanh tra chuyên đề về an toàn vệ sinh lao động, đặc biệt ở các địa phương có nguy cơ cao hoặc xảy ra nhiều tai nạn lao động.
- **Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin:** Phát triển các nền tảng trực tuyến hỗ trợ tra cứu chế độ, nộp hồ sơ bồi thường, kết nối dữ liệu về tai nạn lao động và bảo hiểm giữa các cấp.

2. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Thuận

- **Chỉ đạo triển khai chính sách nhất quán:** Tăng cường chỉ đạo các sở, ngành liên quan tổ chức thực hiện hiệu quả Luật An toàn vệ sinh lao động và các chính sách liên quan đến bồi thường tai nạn lao động.

- **Ban hành các chương trình hành động địa phương:** Xây dựng kế hoạch hành động hàng năm về ATVSLĐ, lồng ghép nội dung bồi thường thiệt hại vào các chương trình phát triển kinh tế – xã hội, cải cách hành chính và an sinh xã hội của tỉnh.
- **Tăng cường thanh tra, kiểm tra liên ngành:** Tổ chức các đợt thanh – kiểm tra định kỳ và đột xuất đối với các doanh nghiệp có nguy cơ cao về tai nạn lao động; xử lý nghiêm các trường hợp trốn tránh trách nhiệm bồi thường.
- **Phân bổ ngân sách hỗ trợ truyền thông, huấn luyện ATVSLĐ:** Đầu tư nguồn lực cho công tác tuyên truyền, tập huấn, xây dựng mô hình điểm về quản lý an toàn tại doanh nghiệp vừa và nhỏ.

3. Đối với các tổ chức công đoàn

- **Đẩy mạnh tuyên truyền và phổ biến pháp luật:** Công đoàn cơ sở và Liên đoàn Lao động tỉnh cần tăng cường truyền thông về quyền lợi khi xảy ra tai nạn lao động, chế độ bảo hiểm, quy trình yêu cầu bồi thường thông qua hội nghị, tờ rơi, mạng xã hội...
- **Tham gia giám sát thực hiện pháp luật:** Tăng cường vai trò giám sát việc thực hiện quy định về bảo hiểm, bồi thường và điều kiện lao động tại doanh nghiệp; phối hợp cùng cơ quan nhà nước trong các đoàn thanh tra.
- **Hỗ trợ pháp lý cho người lao động:** Cung cấp tư vấn pháp luật miễn phí, hỗ trợ khiếu nại, tố tụng cho người lao động khi bị xâm phạm quyền lợi liên quan đến tai nạn lao động.
- **Khuyến khích xây dựng Thỏa ước lao động tập thể:** Trong đó quy định rõ hơn về trách nhiệm bồi thường, mức hỗ trợ thêm ngoài quy định pháp luật nếu có.

4. Đối với doanh nghiệp (người sử dụng lao động)

- **Chấp hành nghiêm quy định pháp luật về ATVSLĐ:** Thành lập bộ phận phụ trách an toàn, tổ chức huấn luyện, trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, xây dựng quy trình làm việc an toàn.
- **Thực hiện đúng nghĩa vụ bảo hiểm:** Tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đầy đủ và đúng mức lương thực tế cho người lao động.
- **Chủ động dự phòng và xử lý rủi ro:** Trích lập quỹ dự phòng rủi ro hoặc mua bảo hiểm trách nhiệm để đảm bảo khả năng tài chính khi xảy ra sự cố.
- **Giải quyết bồi thường minh bạch, đúng quy định:** Khi xảy ra tai nạn, phải kịp thời khai báo, điều tra nguyên nhân, phối hợp với cơ quan chức năng và tổ chức công đoàn để xác định thiệt hại và bồi thường thỏa đáng.

5. Đối với người lao động

- **Nâng cao nhận thức và chủ động tìm hiểu pháp luật:** Người lao động cần chủ động tiếp cận thông tin về quyền lợi, chế độ bồi thường khi xảy ra tai nạn; tham gia đầy đủ các buổi tuyên truyền, tập huấn về ATVSLĐ.
- **Thực hiện nghiêm quy trình làm việc an toàn:** Tuân thủ các quy định nội quy lao động, sử dụng đúng phương tiện bảo hộ, chủ động báo cáo rủi ro khi phát hiện.
- **Ghi nhận và lưu trữ thông tin liên quan khi gặp sự cố:** Khi xảy ra tai nạn cần lập tức báo cáo, lưu giữ chứng cứ, hồ sơ y tế, giấy tờ liên quan để đảm bảo quyền lợi bồi thường.
- **Tham gia công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động:** Tăng cường tiếng nói tập thể, bảo vệ quyền lợi hợp pháp khi xảy ra tranh chấp với người sử dụng lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Các văn bản pháp luật

- Luật An toàn, vệ sinh lao động đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015
- Quốc hội, 2019. *Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.*
- Quốc hội, 2014. *Luật bảo hiểm xã hội số 58/2013/QH14 ngày 20/11/2014.*
- Quốc hội, 2020. *Luật doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020.*
- Nghị định 88/2020/NĐ-CP hướng dẫn Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc;
- Nghị định 58/2020/NĐ-CP quy định về mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Nghị định 143/2018/NĐ-CP hướng dẫn 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;
- Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 Quy định chi tiết và Hướng dẫn thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về chế độ đối với người lao động bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp;

2. Các tài liệu tham khảo khác

1. Nguyễn Đức Tài (2018), *Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp tai nạn lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh
2. Đỗ Thành Trung (2018), *Bồi thường tai nạn lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.
3. Trần Hoàng Em (2020), *Bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn, Trường Đại học Kinh tế -Luật.

4. Đỗ Hồng Vân (2021); *Pháp luật về quyền lợi của người lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam*, Trường Đại học Luật Hà Nội.
5. Đoàn Thị Ngọc Hằng (2022); *Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động theo pháp luật Việt Nam*, Trường ĐH Luật TP HCM.
6. Nguyễn Ngọc Lan (2005), *Vấn đề bồi thường thiệt hại theo Luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Hà Nội.
7. Nguyễn Hữu Chí (chủ biên), Đỗ Gia Thắng (2006), *Chế độ bồi thường trong luật lao động Việt Nam*, Nxb Tư pháp.
8. Mai Hồng Quý (2019) *Luật Lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia TP.HCM)
9. Chương trình số 4372/CTr-UBND ngày 22/12/2022 của UBND tỉnh Bình Thuận về An toàn, vệ sinh lao động tỉnh Bình Thuận giai đoạn 2022 – 2025.
10. Báo cáo quốc gia về an toàn vệ sinh lao động năm 2022, 2023, 2024 của Bộ Lao động thương binh và xã hội.
11. Báo cáo tình hình kinh tế xã hội năm 2021, 2022, 2023, 2024 và kế hoạch phát triển năm 2022, 2023, 2024, 2025 của tỉnh Bình Thuận.
12. Báo cáo tình hình thực hiện quan hệ lao động năm 2022, 2023, 2024; Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Thuận.

PHỤ LỤC 1:
SỐ LIỆU THÔNG KÊ SỐ LƯỢNG TAI NẠN LAO ĐỘNG QUA CÁC
NĂM TẠI BÌNH THUẬN

<i>Tên chỉ tiêu thống kê</i>	Năm 2022				
	<i>Số vụ TNLĐ</i>	<i>Số người chết</i>	<i>Số người bị thương nặng</i>	<i>Tổng số ngày nghỉ vì tai nạn lao động</i>	<i>Chi phí tính bằng tiền (ngàn đồng)</i>
Tổng số	6	9	0	0	3,183,070
1. Phân theo ngành	6	9	0	0	3,183,070
Xây dựng công trình	3	3	0	0	1,010,900
Giao thông	1	1	0	0	255,189
Khai thác khoáng sản	1	4	0	0	1,916,981
Cho thuê lại lao động	1	1	0	0	0
2. Phân theo nguyên nhân	6	9	0	0	3,183,070
Vi phạm nội quy, quy trình, quy chuẩn, biện pháp làm việc an toàn lao động	6	9	0	0	3,183,070
3. Phân theo yếu tố gây chấn thương	6	9	0	0	3,183,070
Điện giật	2	2	0	0	137,900
Vật đè	1	1	0	0	807,189
Kẹp giữa vật chuyển động	2	2	0	0	321,000
Sập dất đè	1	4	0	0	1,916,981
4. Phân theo nghề nghiệp	6	9	0	0	3,183,070
Lao động giản đơn	1	1	0	0	255,189
Công nhân xây dựng	3	3	0	0	1,010,900
Công nhân trong khai thác titan	1	4	0	0	1,916,981
Công nhân xây lắp	1	1	0	0	0

Tên chỉ tiêu thống kê	Năm 2023				
	Số vụ TNLĐ	Số người chết	Số người bị thương nặng	Tổng số ngày nghỉ vì tai nạn lao động	Chi phí tính bằng tiền (ngàn đồng)
Tổng số	6	9			1,193,000
1. Phân theo ngành	6	9			1,193,000
Xây dựng công trình	2	4			510,000
Cho thuê lại lao động	1	1			
May mặc	1	1			
Du lịch nghỉ dưỡng	1	1			283,000
Giao thông hàng hải	1	2			400,000
2. Phân theo nguyên nhân	6	9			1,193,000
Vi phạm nội quy, quy trình, quy chuẩn, biện pháp làm việc an toàn lao động	2	4			643,000
Đột quy	2	2			150,000
Đuối nước	2	3			400,000
3. Phân theo yếu tố gây chấn thương	6	9			1,193,000
Đột quy	2	2			150,000
Đứt vận thăng	1	3			360,000
Phòng gas	1	1			283,000
Đuối nước	2	3			
4. Phân theo nghề nghiệp	6	9			1,193,000
Công nhân xây dựng	2	4			510,000
Công nhân may mặc	1	1			
Nhân viên phục vụ du lịch	1	1			283,000
Nhân viên giao thông hàng hải	1	2			400,000
Nhân viên bảo vệ	1	1			

Tên chỉ tiêu thống kê	Năm 2024				
	Số vụ TNLĐ	Số người chết	Số người bị thương nặng	Tổng số ngày nghỉ vì tai nạn lao động	Chi phí tính bằng tiền (ngàn đồng)
Tổng số	7	5	2		1,345,090
1. Phân theo ngành	7	5	2		1,345,090
Xây dựng công trình	2	1	1		650,000
Giao thông	1	1			184,090
Du lịch nghỉ dưỡng	1	1			155,000
Xây lắp điện	1	1			103,000
Khai thác chế biến cao su	2	1	1		253,000
2. Phân theo nguyên nhân	7	5	2		1,345,090
Vi phạm nội quy, quy trình, quy chuẩn, biện pháp làm việc an toàn lao động					594,000
Đuối nước	1	1			155,000
điện giật	1	1			103,000
Té ngã	2	1	1		243,000
Máy cán	3	2	1		250,090
3. Phân theo yếu tố gây chấn thương	7	5			1,345,090
Điện giật	1	1			103,000
Đuối nước	1	1			155,000
té ngã	2	1	1		837,000
máy cán	3	2	1		250,090
4. Phân theo nghề nghiệp	7	5			1,345,090
Lao động giản đơn	1	1			155,000
Công nhân xây dựng	3	3			103,000
Công nhân xây lắp	1	1			837,000
Công nhân khai thác/chế biến mủ cao su	2	2			250,090

PHỤ LỤC 2:

TỔNG HỢP TÌNH HÌNH TAI NẠN LAO ĐỘNG THEO LOẠI HÌNH DOANH NGHIỆP

NĂM 2022

Loại hình cơ sở	Cơ sở		Lực lượng lao động			Tổng số TNLĐ			Tần suất TNLĐ	
	Tổng số	Số cơ sở tham gia báo cáo	Tổng số lao động	Số LĐ tham gia kỳ báo cáo	Số lao động nữ	Số người bị nạn			K _{TNLĐ}	K _{Chết}
						Tổng số	Số người bị chết	Số người bị thương nặng		
Tổng số	5,246	90	73,887	18,362	7,345	9	9	0	0.49	0.49
Doanh nghiệp nhà nước do địa phương quản lý	5	3	1,388	832	333	0			0.00	0.00
Doanh nghiệp dân doanh	4,975	73	61,690	12,000	4,800	9	9		0.75	0.75
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	61	12	8,267	5,500	2,200	0			0.00	0.00
Hợp tác xã, Quỹ tín dụng và các tổ chức khác	205	2	2,542	30	12	0			0.00	0.00

NĂM 2023

Loại hình cơ sở	Cơ sở		Lực lượng lao động			Tổng số TNLĐ			Tần suất TNLĐ	
	Tổng số	Số cơ sở tham gia báo cáo	Tổng số lao động	Số LĐ tham gia kỳ báo cáo	Số lao động nữ	Số người bị nạn			K _{TNLĐ}	K _{Chết}
						Tổng số	Số người bị chết	Số người bị thương nặng		
Tổng số	5,487	128	77,507	27,054	13,190	9	9	0	0.33	0.33
Doanh nghiệp nhà nước	9	3	3,344	2,211	505	0	0	0	0.00	0.00
Doanh nghiệp dân doanh	5,286	105	65,628	21,135	10,617	9	9	0	0.43	0.43
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	67	16	7,717	3,555	1,984	0	0	0	0.00	0.00
Hợp tác xã, Quỹ tín dụng và các tổ chức khác	125	4	818	153	84	0	0	0	0.00	0.00

NĂM 2024

Loại hình cơ sở	Cơ sở		Lực lượng lao động			Tổng số TNLĐ			Tần suất TNLĐ	
	Tổng số	Số cơ sở tham gia báo cáo	Tổng số lao động	Số LĐ tham gia kỳ báo cáo	Số lao động nữ	Số người bị nạn			K _{TNLĐ}	K _{Chết}
						Tổng số	Số người bị chết	Số người bị thương nặng		
Tổng số	5,495	80	80,543	16,129	9,549	7	5	2	0.43	0.31
Doanh nghiệp nhà nước	9	5	2,950	1,870	484	2	0	2	1.07	0.00
Doanh nghiệp dân doanh	5,265	56	65,880	11,988	7,561	5	5	0	0.42	0.42
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	76	15	10,610	2,118	1,420	0	0	0	0.00	0.00
Hợp tác xã, Quỹ tín dụng và các tổ chức khác	145	4	1,103	153	84	0	0	0	0.00	0.00