LỜI MỞ ĐẦU

-------0***0-------

Lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên, do Trường Chính trị Thị xã Sađéc Đồng Tháp mở từ ngày 20 tháng 04 năm 2009 đến ngày 6 tháng 7 năm 2009. Chương trình gồm ba phần:

Phần I: Nhà nước và pháp luật.

Phần II: Quản lý hành chính và công nghệ hành chính.

Phần III: Quản lý nhà nước đối với ngành- lĩnh vực.

Thời gian giành cho khóa học không dài, nhưng với sự biên soạn nội dung, chương trình ngắn gọn, đầy đủ và sự nhiệt tình của các Thầy, Cô của Trường Chính trị tỉnh Đồng Tháp đã truyền đạt những kiến thức cơ bản cho toàn thể học viên lớp học là những công chức nhà nước làm việc tại tỉnh Đồng Tháp, sẽ và đang làm việc với trình độ ở ngạch chuyên viên. Bản thân luôn cố gắng, đã nổ lực học tập để nâng cao năng lực trong lĩnh lực quản lý nhà nước với mục đích là mong muốn vận dụng những kiến thức và kinh nghiệm đã được học đưa vào thực tiển công tác mà Đảng và Nhà nước đã phân công.

Sau 03 tháng được bồi dưỡng kiến thức, qua liên hệ thực tiển trong công tác tôi nhận thấy vấn đề "An toàn để sản xuất" và "Sản xuất phải an toàn" luôn là khẩu hiệu hành động của tất cả các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế. Những năm gần đây khi quá trình Công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta ngày càng đi vào chiều sâu thì vấn đề an toàn trong lao động không chỉ là vấn đề của riêng khu vực sản xuất kinh doanh mà trở thành vấn đề đáng quan tâm của mọi người lao động trong tất cả các cơ quan, đơn vị và mọi thành phần kinh tế.

Ngày 23/6/1994, tại kỳ họp thứ 5 Quốc hội khoá IX đã thông qua Bộ Luật Lao động; trong đó có một chương riêng gồm các Điều qui định về vấn đề Bảo hộ lao động. Bộ luật này có hiệu lực từ ngày 01/01/1995. Ngày 02/4/2002 tại kỳ họp thứ 11 Quốc hội khoá X đã ban hành Luật Sửa đổi, bổ sung một số Điều của Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2003.

Việc triển khai và tổ chức thực hiện Bộ luật Lao động tại hầu hết các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong Tỉnh Đồng Tháp được tiến hành đồng bộ và đạt nhiều kết quả khả quan; đã phát huy tác dụng nhằm đảm bảo các quyền, nghĩa vụ

và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Bên cạnh những mặt tích cực, quá trình thực hiện Bộ Luật Lao động cũng bộc lộ một số yếu kém, bất cập như: Công tác tuyên truyền giáo dục chưa được tiến hành thường xuyên, chưa đến được đều khắp các doanh nghiệp - đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân; một số trường hợp vi phạm pháp luật lao động chậm được xử lý hoặc xử lý không đúng pháp luật. Thậm chí vì những lý do khác nhau đã không được xử lý. Xuất phát từ tình hình trên Tôi xin trình bày tiểu luận cuối khoá với đề tài :

" Giải pháp giải quyết khiếu nại về tai nạn lao động"

Hy vọng đề tài góp phần vào việc phát triển kinh tế - xã hội, ổn đinh tình hình an ninh - trật tự tại địa phương. Do kiến thức và thời gian chuẩn bị có hạn, tài liệu tham khảo không nhiều nên chắc hẳn tiểu luận không tránh khỏi những tồn tại, thiếu sót.

Kính mong được Quí Thầy, Cô và đồng nghiệp đóng góp ý kiến.

Xin thành thật biết ơn./.

I. NỘI DUNG TÌNH HUỐNG:

Đầu tháng 11/2007, ngành lao động của Tỉnh có nhận được đơn khiếu nại của chị Lê thị N, 35 tuổi, ngụ tại Xã Mỹ Hiệp, huyện Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp, đề nghị can thiệp giúp đỡ cho chị về bồi hoàn tai nạn lao động. Theo nội dung đơn thì chị N nhà nghèo, học đến hết lớp 4 thì nghỉ và đi làm công nhân cho doanh nghiệp sản xuất gạch ngói Trung Thành đặt tại Xã Bình Hàng Tây, huyện Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp, do ông Nguyễn Thành Nhân làm chủ.

Chủ doanh nghiệp phân công chị N vào tổ chuyên nhào trộn, ép đất nguyên liệu do Ông Trần Văn Tuấn làm tổ trưởng, cùng làm việc với chị N còn có chị Bùi Thị K, công nhân mới được nhận vào làm việc hơn 6 tháng. Công việc chính của Chị N là đưa đất vào máy ép để nhào trộn - đây là công đoạn đầu tiên và rất quan trọng của qui trình chế biến gạch ngói nung và đây cũng là công đoạn tiềm ẩn nhiều nguy hiểm cho người lao động trực tiếp. Một số chi tiết quan trong được ghi trong hợp đồng lao động giữa chị N với chủ doanh nghiệp: tiền công là 45.000đ/ngày; mỗi tháng nhận 2 lần vào ngày 1 và ngày 15 của tháng. Do xa nhà nên chị N được bố trí ở tạm trong khu tập thể của doanh nghiệp.

Qua hơn 01 năm làm việc, chị N nhận được đầy đủ các lợi ích được ghi trong hợp đồng, ngoài ra, trong dịp tết cổ truyền chị còn được chủ doanh nghiệp thăm hỏi và tặng quà.

Ngày 08/1/2007, một sự cố nghiêm trọng đã xãy ra tại nơi làm việc của Chị N: Như thường lệ, sau khi khởi động máy và bắt đầu thao tác được gần 2 giờ đồng hồ thì bộ phận lưới sắt dùng để che chắn, bảo vệ miệng trục lăn của máy ép bị hỏng mối hàn cố định với chân đế nên chị N và chị K quyết định cho dừng máy để tháo dỡ ra mang đến với người quản lý là ông Nguyễn Văn Hùng (người này được chủ cho phép thay mặt mình giải quyết các vấn đề liên quan đến kỹ thuật tại máy ép - trộn này) để báo cáo và yêu cầu cho phép sửa chữa, khắc phục để đảm bảo an toàn và tiếp tục sản xuất. Được sự đồng ý của ông Hùng, Chị N đã mang đến cơ sở hàn tiện gần đó để hàn sửa.

Mọi thông tin đã được chị N phản hồi đầy đủ đến Ông Tuấn và ông Hùng, về nguyên tắc an toàn lao động, trong điều kiện này người công nhân không được tiếp tục vận hành máy nhưng do nóng lòng thực hiện các chỉ tiêu sản phẩm, phần cũng thấy rằng việc thiếu thốn khung thép bảo vệ tuy có "thiếu một chút về an toàn" nhưng "nếu" kỷ lưỡng thì chắc "không có vấn đề gì". Thế là tổ nhào nặn đất khởi động lại máy và tiếp tục vận hành, sau hơn 40 phút tiếp tục làm việc, do sơ xuất, một vạc áo của chị N bị trục ép của máy cuốn vào trong máy. Do phản xạ tự nhiên, Chị N dùng tay chống đỡ theo hướng ngược lại nhưng lần này do độ trơn trượt của đất sét nên cánh tay phải của chị lại tự đưa vào trục cuốn của máy ép. Chị N và cả tổ tri hô lên và nhận được sự trợ giúp của các

đồng nghiệp. Máy được dừng lại, chị N được cứu thoát chết nhưng cánh tay thì bị máy cuốn dập nát. Trước tai nạn nghiêm trọng đó, các ông Tuấn, Hùng đã nhanh chống gọi phương tiện, xe đưa Chị N đi cấp cứu tại Bệnh viện Đa khoa Tỉnh Đồng Tháp.Vì vết thương khá nặng nên sau đó được chuyển đến bệnh viện Chợ Rẫy thành phố Hồ Chí Minh để tiếp tục điều trị.

Ngày 10/4/2007, Chị N được xuất viện, được chủ doanh nghiệp thanh toán tất cả các chi phí về thuốc men, ăn uống, đi lại trong quá trình điều trị với tổng số tiền là 30 triệu đồng và được đưa về tận quê nhà. Không có việc làm, không có thu nhập vết thương chưa lành hẳn, phải tiếp tục điều trị, hoàn cảnh rơi vào tình thế khó khăn gay gắt. Chị N đến gặp chủ doanh nghiệp cầu cứu sự giúp đỡ để có thể tiếp tục sống, điều trị vết thương nhưng ông Nhân - chủ doanh nghiệp Trung Thành từ chối với lý do ông đã làm hết trách nhiệm.

Trên đây là tóm tắt nguyên nhân dẫn đến việc chị N gửi đơn khiếu nại đến cơ quan chức năng nhờ can thiệp, giải quyết. Qua đơn của Chị N, các ngành chức năng đã tham gia giải quyết như sau:

Ngày 29/10/2007, đoàn kiểm tra gồm:

+ Đại diện Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội Huyện;

+ Đại diện Trung tâm y tế Huyện;

+ Đại diện Liên đoàn lao động Huyện.

Đoàn kiểm tra đã trực tiếp đến cơ sở sản xuất Gạch ngói Trung Thành để xác định diễn tiến tai nạn lao động và tiến hành các bước điều tra theo đơn khiếu nại và theo các qui định của pháp luật. Xác định tình trạng thương tích của chị N:

+ Theo giấy ra viện do Bệnh viện Chợ Rẫy thành phố Hồ Chí Minh cấp ngày 10/4/2007 xác nhận: Chị N bị tai nạn làm dập nát một phần bàn tay và cả khuỷu tay phải. Bệnh viện đã tiến hành cắt lóc, khâu hở xương quai trụ, xương cánh tay phải, nắn khớp khuỷu và khâu vá nhiều vết trên mu và lòng bàn tay phải. Chị N được chuyển sang Trung Tâm chấn thương chỉnh hình thành phố Hồ Chí Minh để tiếp tục điều trị vết thương theo chuyên khoa và được xuất viện, trở về nhà tiếp tục điều trị và tái khám kiểm tra theo định kỳ 3 tháng /lần.

+ Kiểm tra tại nơi làm việc của chị N, đoàn kiểm tra ghi nhận như sau :

. Khu vực đặt máy không có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động.

. Người lao động phải vận hành máy trong điều kiện không đảm bảo an toàn lao động.

. Người sử dụng lao động (chủ doanh nghiệp) không tiến hành huấn luyện và hướng dẫn các qui trình, qui phạm, các biện pháp an toàn khi vận hành máy, ..., không được trang cấp dụng cụ bảo hộ lao động theo qui định (quần áo, phương tiện bảo hộ lao động cá nhân, . . .)

II- MỤC TIÊU XỬ LÝ TÌNH HUỐNG:

1- Mục đích:

Nhằm xử lý, giải quyết thoả đáng, hợp lý, đúng qui định của pháp luật các vấn đề thuộc về an toàn lao động, các vụ tai nạn lao động góp phần bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, của người sử dụng lao động, ổn định tình hình an ninh, trật tự xã hội; tạo sự gắn bó giữa người sử dụng lao động và người lao động để họ cùng an tâm sản xuất kinh doanh.

2- Yêu cầu :

Vấn đề an toàn lao động và giải quyết hậu quả của một vụ,việc tai nan lao động - đặc biệt là các tai nạn lao động nghiêm trọng - luôn là vấn đề phức tạp. Nó liên quan đến nhiều lĩnh vực, nhiều ngành, nhiều cấp. Do vậy, yêu cầu đặt ra đối với việc giải quyết một vụ tai nạn lao động là trước hết phải nắm vững pháp luật về lao động nói chung và các qui định về bảo hộ lao động, một số kiến thức cơ bản về tâm sinh lý học, v .v .Trên cơ sở đó, kết hợp với những hoàn cảnh cụ thể đã và đang xãy ra mà tìm hiểu vụ việc, nghiên cứu tường tận các khía cạnh của vụ việc, trách nhiệm của các bên liên quan.

3- Mục tiêu cần giải quyết:

- Chị N phải được chủ doanh nghiệp chi trả toàn bộ tiền thuốc men trong suốt quá trình điều trị cho đến khi khỏi bệnh.
- Chị N được chủ doanh nghiệp đưa ra Hội đồng Giám định Y Khoa để Giám định phần sức khoẻ bị giảm sút, tỉ lệ thương tật do tai nạn lao động.
- Trách nhiệm pháp lý của mỗi bên theo qui định của pháp luật. Trước mắt là giải quyết vấn đề hỗ trợ để chị N có đủ điều kiện tiếp tục điều trị và sinh sống trong thời gian chưa thể tiếp tục công việc hoặc chưa tìm được công việc mới.

III- PHÂN TÍCH NGUYÊN NHÂN DẪN ĐẾN KHIẾU NẠI VÀ KẾT QUẢ CỦA QUÁ TRÌNH GIẢI QUYẾT:

Thực hiện chủ trương phát triển nền kinh tế nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa là hướng đi đúng của Đảng và Nhà nước ta. Trong Những năm qua, định hướng đó đã góp phần hết sức to lớn giúp cho đất nước ta đạt được nhiều thành tựu quan trọng có ý nghĩa lịch sử; cả nước hiện có hàng vạn doanh nghiệp. Trong đó, nhiều doanh nghiệp đã ăn nên làm ra, có những doanh nghiệp nhanh chóng trưởng thành, tạo được uy tín trên thương trường quốc tế.

Nhằm đáp ứng với tình hình mới, Đảng và Nhà nước ta cũng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật tạo khung pháp lý để điều chỉnh, định hướng và phát huy vai trò chủ động sáng tạo trong sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, các thành phần kinh tế, thúc đẩy cho từng doanh nghiệp phát triển sản xuất kinh doanh, người lao động có việc làm ổn định, đời sống được nâng lên.

Kế thừa và phát triển pháp luật, pháp luật lao động nước ta từ sau cách mạng tháng Tám năm 1945, Bộ luật Lao động năm 1995 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động năm 2002, 2006 đã thể chế đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam và cụ thể hoá các vấn đề về lao động, sử dụng và quản lý lao động được ghi trong Hiến pháp 1992, 2002.

Bộ Luật lao động bảo vệ quyền được có việc làm, các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng khác của người lao động, người sử dụng lao động, tạo điều kiện và hành lang pháp lý phát triển mối quan hệ lao động, tạo không khí hài hoà và ổn định giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm phát huy trí sáng tạo, tài năng của người lao động và người quản lý lao động nhằm tạo ra năng suất, chất lượng, hiệu quả cao góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh xã hội công bằng, dân chủ văn minh.

Trong Bộ luật Lao động có hẳn những chương, Điều qui định về quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động như: Hợp đồng lao động, kỹ luật lao động, an toàn - vệ sinh lao động, các chế độ thử việc, học nghề, chế độ về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội,...,các văn bản dưới luật được ban hành khá kịp thời, đáp ứng nhu cầu và yêu cầu xử lý các phát sinh mới trong quan hệ lao động. Trên thực tế, vẫn còn nơi này nơi khác, lúc này, lúc khác hoạt động quản lý Nhà nước về lao động chưa được tổ chức thực hiện nghiêm, vẫn còn nhiều địa phương, đơn vị nhất là các doanh nghiệp tư nhân, việc nắm và thực thi pháp luật lao động còn nhiều hạn chế. Mặt khác, cũng có tình trạng lách luật thậm chí cố tình không áp dụng luật. Từ đó trong quá trình thực hiện có những vi phạm mà lẻ ra không đáng có như tình huống được nêu ra ở phần trên.

A - NGUYÊN NHÂN :

Qua nghiên cứu, phân tích tình huống có thể làm sáng tỏ mấy vấn đề sau:

1- Công tác quản lý nhà nước về lao động :

- Cơ quan thẩm quyền tại địa phương đã không thường xuyên kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động tại các doanh nghiệp, cụ thể là thực hiện Bộ Luật lao động như: vi phạm chế độ hợp đồng lao động, chế độ an toàn vệ sinh lao động, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, Luật công đoàn và một số quyền và lợi ích khác.
- Không kịp thời trong việc giải quyết các khiếu nại, tranh chấp về quyền lợi của người lao động; chậm trễ trong việc điều tra, xác minh, kết luận nhằm hướng dẫn, yêu cầu, thậm chí thực hiện các biện pháp cưỡng chế theo luật định nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

2- Về tổ chức công đoàn :

Tại doanh nghiệp nơi xãy ra tai nạn lao động có hơn 40 công nhân đã và đang làm việc từ 6 tháng trở lên, (tức hội đủ điều kiện để thành lập tổ chức công

đoàn cơ sở) nhưng Liên đoàn lao động Huyện chưa kịp thời tuyên truyền, vận động, hướng dẫn người lao động tham gia vào tổ chức công đoàn.

3- Đối với người sử dụng lao động:

Chủ doanh nghiệp chưa thực hiện đúng theo qui định của pháp luật lao động khi đứng ra thành lập và điều hành doanh nghiệp cụ thể như sau:

- Tuyển dụng công nhân vào làm việc không đúng các qui định về hình thức hợp đồng lao động. Tại các điều 26, điều 27 và điều 65 Bộ luật lao động có qui định: Đối với doanh nghiệp sử dụng người lao động thông qua vai trò trung gian của người quản lý thì người chủ doanh nghiệp vẫn phải chịu trách nhiệm chính, phải đảm bảo người quản lý đó thực hiện đầy đủ các qui định của pháp luật lao động.

- Chủ doanh nghiệp đã vi phạm các thủ tục hành chính về quản lý lao động; không khai trình lập sổ lao động, sổ lương, bảo hiểm xã hội, không đăng ký nội qui lao động với ngành lao động. Ngoài ra, chủ doanh nghiệp còn vi phạm qui định về việc khai báo, đăng ký và xin cấp giấy phép sử dụng các máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động. Nơi đặt máy móc làm việc không có treo các bảng chỉ dẫn về an toàn lao động.

- Khi tai nạn lao động xãy ra đã không kịp thời khai báo với cơ quan chức năng về lao động; chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm bồi thường vật chất đối với người bị tai nạn lao động.

- Chị N làm việc ở khâu nhào trộn đất, có vận hành máy điện nhưng chỉ được hướng dẫn sơ sài về cách vận hành máy, chưa được huấn luyện về an toàn vệ sinh lao động, chưa được trang bị đầy đủ các trang bị bảo hộ lao động theo qui định của nhà nước.

4- Đối với người bị tai nạn lao động :

- Do có nhu cầu về việc làm và thu nhập nên khi được nhận vào làm việc, được giải quyết nơi ở tạm, được hưởng lương theo chế độ khoán sản phẩm (không có bảo hiểm xã hội) lại là người có trình độ văn hoá thấp, nhận thức về pháp luật lao động chưa đầy đủ, không có tay nghề nên Chị N đã vì quyền lợi trước mắt mà dễ dàng chấp nhận công việc (theo kiểu nghề dạy nghề, người có thâm niên trong nghề hướng dẫn, kềm cặp người mới vào).

- Chị N phạm vào lỗi chủ quan khi xem thường các qui trình, qui phạm cũng như mối nguy hiểm khi vận hành, sử dụng máy móc thiết bị. Không đủ hiểu biết và bản lĩnh từ chối khi phải làm việc trong điều kiện không đảm bảo an toàn lao động.

B- HẬU QUẢ:

Tai nạn lao động luôn mang đến điều bất lợi cho người sử dụng lao động và người lao động, trong đó, người lao động trong hầu hết trường hợp là người

chịu nhiều thiệt thòi về kinh tế, gặp khó khăn về đời sống, có khi còn phải mang thương tật, thậm chí phải chịu tàn phế hoặc nguy hiểm đến tính mạng.

Về phía người sử dụng lao động, khi tai nạn lao động xãy ra sẽ có ảnh hưởng đến việc sản xuất kinh doanh, phải chịu các phí tổn bồi thường, có trường hợp phải chịu trách nhiệm pháp lý, thậm chí có trường hợp phải thua lỗ, phá sản (hoả hoạn, cháy nổ)....

Xuất phát từ việc thiếu kiểm tra, đôn đốc, giám sát của cơ quan quản lý Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội; việc chấp hành pháp luật lao động của doanh nghiệp chưa nghiêm dẫn đến vi phạm pháp luật kéo dài không được phát hiện, ngăn chặn đã làm ảnh hưởng đến sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, việc làm và đời sống của người lao động. Tổ chức công đoàn chưa kịp thời tuyên truyền, vận động tổ chức công đoàn cơ sở để thông qua đó tuyên truyền các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước để người lao động hiểu biết và thực hiện tốt; đồng thời có thể tự đấu tranh để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình.

Mặt khác, Đảng và Nhà nước ta đang ra sức xây dựng một Nhà nước Việt Nam pháp quyền xã hội chủ nghĩa thì tình trạng chậm chạp, xử lý chưa đến nơi, đến chốn của cơ quan chức năng đối với các bên liên quan khi tai nạn lao động xãy ra cũng sẽ tạo ra sự giãm sút niềm tin vào pháp luật, pháp chế xã hội chủ nghĩa và chế độ xã hội chủ nghĩa. Hậu quả sâu xa nhất là vấn đề pháp luật chưa được tôn trọng triệt để, pháp chế xã hội chủ nghĩa và pháp luật Nhà nước chưa được thực thi nghiêm chỉnh làm ảnh hưởng đến đời sống người lao động, đến sản xuất - kinh doanh; đặc biệt trong giai đoạn hiện nay đất nước ta bước vào giai đoạn hội nhập kinh tế khu vực và kinh tế thế giới, vấn đề cạnh tranh - một vấn đề sống còn của các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế- đang đặt ra hết sức gay gắt.

IV- PHƯƠNG ÁN GIAI QUYẾT TÌNH HUỐNG :

Để giải quyết nội dung đơn khiếu nại của Chị N, cần chú ý rằng đây là trường hợp tai nạn lao động nặng, có hậu quả khá nghiêm trọng và có thể kéo dài. Qua kết quả điều tra, phân tích như đã nêu ở phần trên thì nguyên nhân chính của tai nạn lao động thuộc về lỗi của người sử dụng lao động: chủ doanh nghiệp Thành Trung đã vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Tôi xin đưa ra một số phương án giải quyết đồng thời phân tích tìm phương án tối ưu nhất.

1/- Cơ sở pháp luật :

Trước hết, dựa trên cơ sở các điều luật có liên quan cần phân tích, làm rõ mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động (giữa Chị N và ông Nhân).

a/- Điều 26, điều 27 và điều 65 của Bộ Luật lao động qui định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động. Đối với doanh nghiệp sử dụng người qua trung gian người quản lý thì chủ doanh nghiệp - người đứng ra ký hợp đồng lao động vẫn phải là người chịu trách nhiệm chính. Trong trường hợp này, ông Nhân là chủ doanh nghiệp nên phải tuân theo các điều chỉnh của pháp luật về trả công lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động và các lợi ích khác của người lao động.

b/- Khoản 1, điều 39, người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, điều trị, điều dưỡng theo quyết định thầy thuốc, của cơ quan y tế có thẩm quyền.

c/- Điều 9, điều 10, điều 11 và điều 12 của Nghị định 110/2002/NĐ-CP ngày 21/12/2002 của Chính Phủ về việc sửa đổi một số điều của Nghị định số 06/1996/NĐ-CP ngày 20/01/1996 của Chính Phủ, nội dung, trách nhiệm của sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động theo điều 105, điều 106 và điều 107 của Bộ Luật lao động được qui định như sau:

- Phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu tại chỗ người bị tai nạn lao động, sau đó đưa ngay đến cơ sở y tế gần nhất;

- Trường hợp người lao động bị tai nạn lao động nặng thì phải giữ nguyên hiện trường nơi xãy ra tai nạn lao động và báo ngay với cơ quan thanh tra Nhà nước về lao động và cơ quan công an địa phương.

- Khi xảy ra tai nạn lao động phải tổ chức việc điều tra, lập biên bản có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Biên bản phải ghi đầy đủ diễn tiến của tai nạn lao động, thương tích của nạn nhân, mức độ thiệt hại, nguyên nhân xãy ra tai nạn lao động, trách nhiệm của các bên liên quan.

- Chủ doanh nghiệp có trách nhiệm chi trả toàn bộ chi phí cho người lao động từ khi sơ cấp cứu đến khi chấm dứt quá trình điều trị; đồng thời phải bồi thường cho người bi tai nạn lao động một khoản tiền bằng ít nhất 30 tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có) nếu tai nạn lao động làm suy giảm khả năng lao động.

Trường hợp tai nạn lao động xãy ra do lỗi của người lao động thì với mức độ thương tật như trên, người lao động cũng được bồi thường một khoản tiền bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có).

- Các trường hợp mức thương tật được xác định từ 5% đến dưới 81% thì trách nhiệm của người sử dụng lao động và các mức bồi thường được qui định tại thông tư số 10/2003/TT-BLĐTBXH ngày 18/4/2003 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

d/- Nghĩa vụ của sử dụng người lao động được qui định tại Điều 95, điều 98 và điều 102 Bộ Luật Lao dộng; Nghị định 06/1995/NĐ-CP ngày 20/01/1995 của Chính Phủ qui định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động:

- Hàng năm khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động và cải thiện điều kiện làm việc.

- Trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ khác về an toàn lao động đối với người lao động theo qui định của Nhà nước.

- Cử người giám sát việc thực hiện các qui định, nội qui, biện pháp an toàn lao động trong doanh nghiệp.

- Tại nơi làm việc cần xây dựng nội quy, qui định an toàn lao động theo chuẩn qui định của Nhà nước phù hợp với từng loại máy móc, thiết bị, vật tư kể cả khi đổi mới công nghệ, máy móc thiết bị.

- Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các tiêu chuẩn, qui định, biện pháp an toàn đối với người lao động.

- Chấp hành nghiêm chỉnh qui định về khai báo, điều tra tai nạn lao động và định kỳ 6 tháng, hàng năm báo cáo với Sở Lao động Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp hoạt động về kết quả, tình hình thực hiện các biện pháp an toàn lao động.

- Người sử dụng lao động có quyền buộc người lao động phải tuân thủ các thủ tục, nội qui, qui định về an toàn vệ sinh lao động; khen thưởng người chấp hành tốt và kỷ luật người vi phạm các qui định về an toàn vệ sinh lao động.

- Nghĩa vụ của người lao động: chấp hành đầy đủ các qui định, nội qui về an toàn lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

- Người lao động có quyền yêu cầu người sử dụng lao động đảm bảo các điều kiện về an toàn lao động, cải thiện điều kiện lao động, trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân; huấn luyện, thực hiện các biện pháp, qui trình, qui phạm về an toàn vệ sinh lao động; có quyền từ chối làm các công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ nguy cơ xãy ra tai nạn lao động hoặc có thể gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khoẻ của mình.

đ/- Điều 107 Bộ Luật lao động qui định: Người lao động bị tàn tật do tai nạn lao động được giám định y khoa để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, xếp hạng thương tật. Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu cho đến khi quá trình điều trị chấm dứt; người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động. Nếu doanh nghiệp vì lý do nào đó chưa thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động thì chủ doanh nghiệp phải trả một khoản tiền chi phí tương đương với mức qui định trong điều lệ Bảo hiểm xã hội.

e/- Điều 153 Bộ Luật lao động qui định: ở những doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên, đang hoạt động nhưng chưa có tổ chức công đoàn thì sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp này để đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tập thể người lao động. Người

sử dụng lao động có trách nhiệm tạo mọi điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn sớm được thành lập và hoạt động.

2/- Các phương án đề xuất:

Từ thực tế tai nạn lao động của chị N tại doanh nghiệp Trung Thành; căn cứ biên bản của đoàn điều tra tai nạn lao động liên cơ quan gồm Phòng Lao động Thương Binh và xã hội huyện Cao Lãnh, Liên đoàn lao động huyện Cao Lãnh, tôi xin đề xuất một số phương án xử lý như sau:

Phương án thứ nhất :

Xác định tai nạn lao động trên đây là trường hợp tai nạn lao động khá nghiêm trọng, cần nhanh chóng thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động cấp Tỉnh gồm :

- Đại diện Sở Lao động Thương binh và xã hội;
- Đại diện Sở Y tế;
- Đại diện Liên đoàn lao động Tỉnh

Quyết định thành lập đoàn điều tra do Giám đốc Sở Lao động Thương Binh và xã hội ký. Các bước làm việc gồm :

+ Bước 1 :

Đoàn điều tra tiến hành tiếp xúc với Chị N tìm hiểu về quá trình chữa trị vết thương; việc chăm sóc, chi trả các khoản chi phí và các quyền lợi khác của người sử dụng lao động.

+ Bước 2 :

Đoàn điều tra làm việc trực tiếp với chủ doanh nghiệp để xác minh nội dung đơn, đồng thời yêu cầu cung cấp hồ sơ về quản lý lao động tại doanh nghiệp, xác minh hiện trường nơi xãy ra tai nạn lao động; việc thực hiện các kiến nghị về an toàn vệ sinh lao động của các đoàn kiểm tra về an toàn vệ sinh lao động trước đây; tình hình thực hiện các qui định của pháp luật về an toàn vệ sinh lao động tại doanh nghiệp, việc bồi thường tai nạn lao động trước đây (nếu có) và bồi thường cho trường hợp của chị N.

+ Bước 3 :

Đoàn điều tra làm việc với các đoàn kiểm tra về an toàn vệ sinh lao động trước đây để vừa kiểm tra vừa thu thập thêm thông tin làm cơ sở so sánh đối chiếu thông tin giữa 3 bước.

+ Bước 4 :

Tổng hợp nội dung, kết quả làm việc của từng bước và kết quả của từng nội dung, mức độ phạm lỗi do mỗi bên gây ra để từ đó hướng dẫn các biện pháp, giải pháp khắc phục hậu quả; tổ chức cuộc họp để nghe ý phản ảnh trực tiếp của 2 bên. Trên cơ sở đó, căn cứ vào các qui định của pháp luật, đưa ra kết luận giải quyết sự việc thấu tình, đạt lý.

Phân tích:

- Ưu điểm của phương án :

+ Thông qua các cuộc gặp gỡ, đoàn điều tra có thời gian và điều kiện để thẩm tra thông tin do 2 bên cung cấp, có thời gian để thu thập thêm chứng cứ, số liệu; từ đó có thể đưa ra những kết luận, những giải pháp, biện pháp, hình thức xử lý chính xác, khách quan, thấu tình, đạt lý, có tính thuyết phục cao.

+ Chủ doanh nghiệp và người lao động có thời gian, điều kiện để suy nghĩ, nhận ra những chỗ đúng, chỗ sai của mình. Bên có lỗi sẽ dễ dàng nhận lỗi, có biện pháp khắc phục một cách tự giác. Bên khiếu nại dễ dàng chấp nhận các kết luận của đoàn điều tra, nhận ra những chỗ còn chưa đúng của mình, từ đó có thiện chí cùng hợp tác với người sử dụng lao động khắc phục hậu quả tai nạn lao động.

- Nhược điểm của phương án :

+ Người sử dụng lao động, người lao động và đoàn điều tra phải tốn nhiều thời gian. Trước mắt, người lao động sẽ gặp nhiều khó khăn, thiệt thòi.

+ Đoàn điều tra phải đi lại nhiều lần để xác minh nên phải tốn nhiều chi phí cho công tác.

Phương án thứ hai :

- Thành lập đoàn điều tra như phương án thứ nhất: Đoàn điều tra cũng tiến hành làm việc với chủ doanh nghiệp và người bị tai nạn lao động, nghe 2 bên trình bày ý kiến về từng vụ việc cụ thể, có giải trình chi tiết theo trình tự thời gian diễn tiến của vụ việc.

- Đoàn điều tra tổng hợp các ý kiến và kết luận về mức độ sai phạm của từng bên, từng sự việc cụ thể. Từ đó đưa ra được nguyên nhân để từng bên nhận ra và cam kết có biện pháp khắc phục hậu quả, sửa chữa khuyết điểm và thực hiện đúng chế độ, chính sách đúng với các qui định của pháp luật hiện hành.

Nếu mức độ sai phạm của chủ doanh nghiệp đúng như đơn khiếu nại của chị N thì đoàn điều tra sẽ đề nghị xử phạt theo Nghị định số 38/1996/NĐ-CP ngày 25/6/1996 của Chính phủ Qui định về việc xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Phân tích :

- Ưu điểm của phương án :

Thời gian giải quyết sẽ nhanh hơn, sớm giải toả được mâu thuẫn và tâm lý căng thẳng giữa 2 bên, sớm ổn định sản xuất kinh doanh. Người lao động và chủ doanh nghiệp sẽ tốn ít thời gian cho việc hội họp, đón tiếp đoàn điều tra, tập trung cho sản xuất kinh doanh.

- Nhược điểm của phương án :

Do sự việc mỗi bên đưa ra chưa có đủ cơ sở vững chắc, các cứ liệu chưa chính xác; không có thời gian hội ý, tham khảo ý kiến của mỗi bên để đưa ra

những phân tích xác đáng mà chỉ được lắng nghe ý kiến của mỗi bên, vừa phân tích, vừa tổng hợp để chỉ rõ chỗ đúng, chỗ sai, nên việc hoà giải sẽ gặp khó khăn hơn.

Trong những trường hợp phức tạp phương án này có thể làm cho đoàn điều tra không thể thực hiện đạt các yêu cầu đề ra khi khi giải quyết vụ tai nạn lao động .

Phương án thứ ba :

- Thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động cấp Huyện để theo dõi, giải quyết, thu thập tin tức. Trên cơ sở đó sẽ tìm ra thông tin, hướng xử lý vụ việc, hướng làm việc với chủ doanh nghiệp và người lao động.
- Nếu vụ việc giải quyết không thoả mãn được nguyện vọng của các bên thì cần thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động cấp Tỉnh. Sau đó sẽ quay về thực hiện các bước như phương án thứ hai.

- Ưu điểm của phương án:

+ Có khả năng không phải thành lập đoàn điều tra cấp Tỉnh hoặc không mất nhiều thời gian của đoàn điều tra cấp Tỉnh, tiết kiệm được thời gian, kinh phí.

+ Người sử dụng lao động và người lao động sẽ tốn ít thời gian cho việc hội họp, tiếp xúc và làm việc với đoàn điều tra.

- Nhược điểm của phương án:

+ Nếu đoàn điều tra cấp huyện không đủ sức giải quyết thì có thể dẫn đến những quyết định không công bằng gây ảnh hưởng xấu đến tình trạng sản xuất kinh doanh, tình hình an ninh - trật tự tại địa phương.

+ Đoàn điều tra cấp huyện có thể không đủ sức giải quyết vụ việc. Khi đó phải tiến hành thành lập đoàn kiểm tra cấp Tỉnh. Do đó, sẽ kéo dài thời gian giải quyết, tạo tâm lý căng thẳng cho 2 bên.

3/- Lựa chọn phương án:

Qua các phương án và việc phân tích một số ưu khuyết điểm như trên, theo Tôi, với trường hợp tai nạn lao động cụ thể của chị N tại doanh nghiệp Trung Thành thì đây là loại tai nạn lao động nghiêm trọng nên cần chọn theo phương án thứ nhất.

V- KẾ HOẠCH TỔ CHỨC THỰC HIỆN:

1- Kế hoạch:

Giám đốc Sở Lao động Thương binh và Xã hội Tỉnh căn cứ Thông tư số 03/1995/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động thương binh và xã hội ra quyết định thành đoàn điều tra tai nạn lao động cấp Tỉnh gồm:

- Cán bộ thanh tra Sở Lao động thương binh và xã hội làm trưởng đoàn.

Các thành viên gồm :

- Cán bộ thanh tra Sở Y tế.

- Cán bộ Ban Thi đua - Kinh tế - Chính sách xã hội Liên đoàn lao động Tỉnh.

Thời gian để hoàn thành công việc là 2 ngày với các nội dung, chương trình làm việc chia làm 2 giai đoạn như sau :

Giai đoạn I :

- Làm việc với chính quyền địa phương nơi doanh nghiệp Thành Trung đang hoạt động (Uỷ ban nhân dân Xã Bình Hàng Tây, huyện Cao Lãnh, Tỉnh Đồng Tháp).

- Làm việc với chủ doanh nghiệp, thông báo để chủ doanh nghiệp biết những yêu cầu cụ thể.

- Tiếp xúc chị N, một số công nhân cùng làm việc với chị N để thu thập thêm thông tin về việc thực hiện các vấn đề như hợp đồng lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tình trạng trang thiết bị làm việc, nội qui lao động.

- Tiếp tục làm việc với chủ doanh nghiệp để thu thập thông tin, nghe ý kiến phản hồi từ phía người sử dụng lao động; đồng thời kiểm tra, xác minh một số vấn đề có liên quan.

- Tổ chức buổi gặp gỡ 3 bên gồm: Đoàn điều tra, người sử dụng lao động, người lao động để nghe ý kiến đối thoại của các bên liên quan. Trong buổi họp này có thể mời thêm một số công nhân để làm nhân chứng (nếu thấy cần thiết).

Giai đoạn II :

- Đoàn điều tra hội ý, trao đổi, phân tích các kết quả thu được qua làm việc ở giai đoạn I. Trên cơ sở đó thống nhất các nội dung đánh giá, lập biên bản kết luận điều tra.

- Thông qua biên bản kết luận điều tra tai nạn lao động tại doanh nghiệp Trung Thành, tại buổi họp này có mời đại diện Phòng Lao động Thương binh và xã hội, đại diện Liên đoàn lao động Huyện, đại diện Trung tâm Y tế Huyện và đại diện thường trực Uỷ ban nhân xã Bình Hàng Tây, huyện Cao Lãnh.

Dự kiến rằng các thành phần tham dự họp sẽ thống nhất các nội dung và hai bên cam kết thực hiện.

Sau đó, đoàn điều tra gửi văn bản báo cáo đến Giám đốc Sở Lao động Thương binh và xã hội Tỉnh Đồng Tháp để theo dõi việc khắc phục hậu quả tai nạn lao động theo như cam kết của chủ doanh nghiệp sản xuất kinh doanh gạch Trung Thành.

2- Kết quả:

Với phương án tối ưu và cách làm việc tích cực của đoàn điều tra nên công việc đạt kết quả tốt đẹp, đúng tiến độ, kế hoạch, đạt các yêu cầu đề ra và đáp ứng đầy đủ theo các qui định của pháp luật. Từ đơn khiếu nại của chị N, đoàn điều tra đã ghi nhận và tập hợp các thông tin đưa vào biên bản như sau:

a/- Doanh nghiệp tư nhân sản xuất kinh doanh gạch ngói Trung Thành được thành lập từ năm 2002, có 45 công nhân thường xuyên làm việc; cơ sở vật chất chủ yếu được sang nhượng lại từ một doanh nghiệp gạch ngói khác đã giải thể do làm ăn không hiệu quả nên cơ sở vật chất của doanh nghiệp Trung Thành còn nhiều thiếu thốn, máy móc thiết bị lạc hậu, phương tiện, điều kiện làm việc chưa đảm bảo an toàn lao động; các công đoạn sản xuất chủ yếu là thủ công, doanh nghiệp vốn ít nên gặp nhiều khó khăn trong sản xuất kinh doanh. Chủ doanh nghiệp ít am hiểu pháp luật, đặc biệt là pháp luật về lao động, Bộ Luật lao động, Luật Công đoàn từ đó đã không thể phát huy được vai trò tích cực của tổ chức công đoàn trong việc tham gia giám sát thực hiện pháp luật lao động.

b/- Người lao động chủ yếu xuất thân từ nông thôn, học vấn kém, tay nghề thấp; trình độ nhận thức pháp luật không cao nên họ ít khi quan tâm đến việc tìm hiểu pháp luật - kể cả các qui định có liên quan trực tiếp đến các quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của chính mình, họ chỉ quan tâm đến quyền lợi trước mắt, đó là vấn đề có thu nhập, thu nhập càng cao càng tốt.

- Chỉ có 45 công nhân được chủ doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động có thời hạn từ một đến 2 năm, số công nhân còn lại làm việc theo chế độ khoán công việc. Việc trả lương tiến hành dưới hình thức khoán tiền mặt, không thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

- Công nhân chưa được huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, người lao động chưa được trang bị đầy đủ các trang thiết bị bảo hộ lao động, thậm chí không dám từ chối làm việc trong những điều kiện thiếu an toàn lao động.

Chính những nguyên nhân nói trên đã dẫn đến các tai nạn lao động, thân thể người lao động bị thương tật, việc làm bị ảnh hưởng, cuộc sống đã vất vã nay càng khó khăn hơn và đến lúc này họ mới quay lại nhờ vào sự can thiệp của pháp luật.

Sau khi đoàn điều tra xác minh, xác định được lỗi của doanh nghiệp và có hành vi vi phạm pháp luật lao động từ việc ký hợp đồng lao động, không tổ chức huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, không trang bị đầy đủ các trang thiết bị bảo hộ lao động, chi trả tiền thuốc điều trị cho chị N không đầy đủ, không đúng với các yêu cầu, nhu cầu điều trị....Chủ doanh nghiệp cam kết sẽ thực hiện đầy đủ các kiến nghị của đoàn điều tra. Trước mắt chi trả tiền thuốc men và tiếp tục chi phí điều trị cho chị B đến khi lành bệnh, sau đó tiến hành các thủ tục đưa chị N ra giám định lại sức khoẻ và xác định mức độ thương tật để có cơ sở giải quyết các quyền lợi khác theo qui định của pháp luật.

c/- Về các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chưa được thực hiện là do chủ doanh nghiệp chưa nắm được các qui định của pháp luật. Sau sự việc này, chủ doanh nghiệp nhận ra thiếu sót và tiến hành việc đăng ký đóng bảo hiểm xã hội cho tất cả công nhân có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ 3 tháng trở lên

theo qui định tại điều 141 Bộ luật lao động; đồng thời truy nộp các khoản nợ đọng bảo hiểm xã hội từ trước đến nay cho công nhân.

Về bảo hiểm y tế, chủ doanh nghiệp bắt đầu thực hiện ngay sau khi đoàn điều tra có kiến nghị.

d/- Đoàn điều tra cũng kiến nghị Liên đoàn lao động Huyện Cao Lãnh và chủ doanh nghiệp tiến hành thành lập Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn giúp đỡ người lao động tiến bộ trong nghề nghiệp, có cơ hội học tập, tìm hiểu chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của người lao động, có tổ chức bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

e/- Đối với các sai phạm của doanh nghiệp, căn cứ các qui định tại Nghị định số 38/1996/NĐ-CP ngày 25/6/1996 của Chính Phủ, đoàn điều tra tai nạn lao động đề nghị xử phạt vi phạm hành chính đối với chủ doanh nghiệp về hành vi vi phạm pháp luật lao động đối với doanh nghiệp Gạch ngói Trung Thành bằng hình thức phạt tiền.

Ngoài ra, căn cứ vào Thông tư số 08/TT-LĐTBXH ngày 14/4/1995 và Thông tư số 23/TT-LĐTBXH ngày 15/9/1995 của Bộ lao động Thương binh và xã hội thì chủ doanh nghiệp còn phải thực hiện các biện pháp ngăn ngừa tai nạn lao động như: xây dựng nội qui, qui trình an toàn lao động dành cho máy nghiền trộn đất sét, thực hiện các biện pháp kỹ thuật đảm bảo an toàn máy móc, thiết bị đang được sử dụng tại doanh nghiệp.

VI- NHỮNG KIẾN NGHỊ TỔ CHỨC THỰC HIỆN NHẰM ĐẢM BẢO VAI TRÒ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG:

Từ tình huống như trên, để đảm bảo pháp luật lao động được người sử dụng lao động thực hiện một cách nghiêm chỉnh nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp cho người lao động tại các doanh nghiệp, Tôi xin đưa ra một số đề xuất, kiến nghị như sau :

1- Đối với các cơ quan cấp Bộ và Chính phủ:

- Cần đẩy nhanh hơn nữa tiến độ ban hành các văn bản dưới luật, xử lý nghiêm những hành vi vi phạm pháp luật lao động, quyền công đoàn.

- Củng cố, kiện toàn lực lượng thanh tra chuyên ngành có liên quan đến công tác an toàn vệ sinh lao động. Sớm ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện Luật phòng, chống tham nhũng, góp phần làm trong sạch hơn nữa đội ngũ công chức làm công tác thanh tra lao động, an toàn vệ sinh lao động.

2- Đối với các cơ ngành liên quan:

- Hiện nay tình trạng từng ngành hoạt động riêng lẽ theo chức năng nhiệm vụ của mình nên dẫn đến tình trạng trùng lắp hoặc bỏ sót trong công tác kiểm tra,

hướng dẫn, hỗ trợ đơn vị, cơ sở thực hiện an toàn vệ sinh lao động. Để khắc phục, đề nghị Sở Lao động Thương binh và xã hội tham mưu Uỷ ban nhân dân Tỉnh Đồng Tháp thành lập Hội đồng Bảo hộ lao động cấp Tỉnh và chỉ đạo hướng dẫn thành lập Hội đồng Bảo hộ lao động cấp Huyện - Thị, thống nhất chỉ đạo công tác Bảo hộ lao động trong toàn Tỉnh.

- Các cơ quan chức năng cần tăng cường công tác quản lý Nhà nước đối với toàn bộ hoạt động Phòng chống cháy nổ và an toàn vệ sinh lao động. Tuỳ theo chức năng của từng cấp, từng ngành cần có Kế hoạch phổ biến sâu rộng những văn bản hướng dẫn các biện pháp bảo đảm an toàn trong sản xuất kinh doanh. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ chính sách có liên quan đến người lao động. Quá trình kiểm tra cần dành thời gian tiếp xúc với người lao động và người sử dụng lao động để lắng nghe ý kiến tâm tư nguyện vọng của từng đối tượng nhằm kịp thời có những đề xuất, kiến nghị với cấp có thẩm quyền, góp phần hoàn chỉnh các văn bản pháp luật.

- Các cấp, các ngành cần tăng cường công tác thông tin kiến thức pháp luật nói chung, Bộ Luật Lao động nói riêng để người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp, các thành phần kinh tế nắm vững và thực hiện đúng các qui định của pháp luật nhằm đảm bảo thực hiện đầy đủ các quyền, lợi ích và nghĩa vụ của mỗi bên.

Đối với Tỉnh Đồng Tháp, gần đây các doanh nghiệp sản xuất thường tập trung trong các khu công nghiệp, công nhân thường xuyên làm việc tăng ca, ít có điều kiện tập trung nên hoạt động tuyên truyền pháp luật cần có sự thay đổi về phương thức tuyên truyền như dùng hệ thống phóng thanh có công suất đủ lớn đặt gần các khu vực có nhiều công nhân ở trọ để đưa thông tin đến với người lao động nhiều lần vào những thời điểm thích hợp trong ngày. Ngoài ra cũng cần duy trì việc in và cấp phát miễn phí các tờ rơi, các hình thức tuyên truyền thông qua các phương tiên thông tin đại chúng.

3- Đối với Liên đoàn lao động Tỉnh:

- Phát huy Trung tâm kỹ thuật và dịch vụ Bảo hộ lao động; tăng cường và đổi mới công tác truyên truyền và huấn luyện về an toàn vệ sinh lao động cho cán bộ bảo hộ lao động, cán bộ công đoàn và người lao động ở cơ sở; tiếp tục hướng dẫn các đơn vị cơ sở xây dựng và củng cố đội ngũ làm công tác Bảo hộ loa động trong hệ thống công đoàn, trong đó có Hội đồng Bảo hộ lao động và mạng lưới an toàn vệ sinh viên.

- Phát động và tổ chức có hiệu quả việc kiểm tra, chấm điểm phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp; bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" ở các đơn vị sản xuất kinh doanh.

4- Đối với tổ chức công đoàn:

Cần dành nhiều thời gian hơn nữa cho việc tổ chức các hoạt động tuyên truyền giáo dục công nhân lao động; chú ý công tác tuyên truyền giáo dục pháp luật về lao động, về Luật công đoàn, điều lệ công đoàn. Nhanh chóng tuyên truyền, vận động thành lập các tổ chức Công đoàn cơ sở ở những nơi đủ điều kiện theo qui định của Luật công đoàn và Nghị định 133/HĐBT hướng dẫn thi hành Luật công đoàn.

VII -KẾT LUẬN:

Từ giải quyết vụ việc khiếu nại trên đây giúp chúng ta phát hiện thêm nhiều vấn đề hết sức quan trọng trong việc thực hiện pháp luật về lao động. Cho thấy, với vai trò của tổ chức công đoàn, vấn đề tham gia, giám sát, đại diện nhằm bảo vệ các lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động ngày càng trở nên bức xúc. Một thực trạng là còn không ít doanh nghiệp cố tình vi phạm các qui định pháp luật về các chế độ đối với người lao động như trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, không ký kết thoả ước lao động tập thể, . v. v..

Trong các vi phạm nêu trên, thì vấn đề giải quyết tình trạng vi phạm các qui định về an toàn vệ sinh lao động là vấn đề bức xúc nhất, quan trọng nhất.

Với định hướng phát triển nền kinh tế thị trường nhiều thành phần, kinh tế khu vực nhân doanh đang phát triển với tốc độ nhanh chóng đã góp phần thúc đẩy mạnh mẽ sự tăng trưởng của nền kinh tế nước ta. Tuy nhiên, để sự tăng trưởng đó đáp ứng yêu cầu chiến lược của Đảng và Nhà nước ta về một sự phát triển bền vững thì việc giải quyết một cách hài hoà, tốt đẹp các mối quan hệ, các lợi ích xã hội là vấn đề cần phải đặt ra và đòi hỏi được giải quyết tốt ngay trên từng chặng đường tăng trưởng kinh tế. Xu hướng phát triển trong những năm gần đây cho thấy cùng với sự chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế theo hướng tăng dần tỉ trọng công nghiệp - dịch vụ thì cũng đồng thời diễn ra quá trình chuyển dịch mạnh mẽ lực lượng lao động từ nông thôn ra thành thị. Thực trạng về chất lượng của đội ngũ lao động này như đã nêu ở phần trên đòi hỏi các cấp các ngành có liên quan cần tăng cường nhiều hơn nữa sự quan tâm chăm lo cho vấn đề an toàn vệ sinh lao động và các vấn đề liên quan ở khu vực này. Làm tốt các biện pháp đảm bảo có hiệu quả công tác an toàn vệ sinh lao động chính là thành công ngay từ bước đầu tiên sự "che chắn của xã hội" đối với sức khoẻ người lao động, thể hiện sự trân trọng và bảo vệ vốn quí nhất của xã hội: đó là con người, sức khoẻ của con người. Con người với ý nghĩa vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển bền vững ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

------///*///------**

1- Bộ Luật Lao động (1995) và Luật bổ sung, sửa đổi một số Điều của Bộ Luật Lao động (2002,2006).

2- Lụật Công đoàn (1990) và Nghị định 133/HĐBT ngày 20/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng Hướng dẫn thi Luật Công đoàn.

3- Nghị định 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ về việc ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội (1995) và Luật Bảo hiểm xã hội (2006).

4- Tài liệu phục vụ Hội nghị Tổng kết 5 năm thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ của Ban chỉ đạo Tuần lễ quốc gia AT-VSLĐ, Phòng cháy chữa cháy Tỉnh Đồng tháp (tháng 7/2006).

5- Báo cáo tổng kết hoạt động năm 2005 của Trung Tâm Dịch vụ và Kỹ thuật Bảo hộ lao động thuộc Liên đoàn lao động Tỉnh Đồng Tháp (tháng 11/2005).

6- Một số tài liệu khác.

MỤC LỤC

------///*///------**

	Trang
LỜI NÓI ĐẦU	1
I- NỘI DUNG TÌNH HUỐNG	4
II- MỤC TIÊU GIẢI QUYẾT TÌNH HUỐNG	5
1- Mục đích	5
2 -Yêu cầu	6
3- Mục tiêu cần giải quyết	6
III- PHÂN TÍCH NGUYÊN NHÂN DẪN ĐẾN KHIẾU NẠI VÀ HẬU QUẢ GIẢI QUYẾT	6
A- NGUYÊN NHÂN	7
1- Công tác quản lý Nhà nước về lao động	7
2- Về tổ chức công đoàn	7
3- Đối với người sử dụng lao động	8
4- Đối với người bị tai nạn lao động	8
B- HẬU QUẢ	8
IV - PHƯƠNG ÁN GIẢI QUYẾT TÌNH HUỐNG	8
1- Cơ sở pháp lý	8
2- Các phương án đề xuất	12
+ Phương án thứ nhất	12
+ Phương án thứ hai	13
+ Phương án thứ ba	13
3- Lựa chọn phương án	13
V - KẾ HOẠCH TỔ CHỨC - THỰC HIỆN	14
1- Kế hoạch	14
2- Kết quả	15
VI - NHỮNG KIẾN NGHỊ TỔ CHỨC THƯC HIỆN NHẰM ĐẢM BẢO VAI TRÒ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG.	17
1- Đối cấp cơ quan Bộ và Chính phủ	17
2- Đối với các cơ ngành liên quan	17

3- Đối với Liên đoàn lao động Tỉnh và công đoàn cấp trên cơ sở 18

VII - KẾT LUẬN: 19