

Giải pháp thúc đẩy việc làm bền vững ở Việt Nam

TRẦN THỊ LIÊN TRANG

Việc thực hiện cam kết thúc đẩy và đảm bảo mang lại nhiều việc làm bền vững cho người lao động (NLĐ) ở Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong thời gian qua. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, vẫn còn tồn tại những thách thức trong việc đảm bảo cơ hội làm việc bền vững và thu nhập công bằng cho tất cả phụ nữ và nam giới ở Việt Nam, đảm bảo an sinh xã hội, an toàn tại nơi làm việc..., đặt ra yêu cầu phải có những giải pháp khắc phục đồng bộ.

VIỆC LÀM BỀN VỮNG LÀ GÌ?

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (2006): “Việc làm bền vững chính là những khát vọng của con người trong cuộc sống lao động của họ về cơ hội và thu nhập, quyền lợi, tiếng nói và sự thừa nhận; sự ổn định gia đình và phát triển cá nhân; sự công bằng và bình đẳng như nhau, phản ánh mối quan tâm của chính phủ, NLD và người sử dụng lao động, những người sẽ cùng nhau tạo ra một sự hợp nhất về đối thoại ba bên”.

Năm 2007, ILO phát triển khái niệm việc làm bền vững gồm 04 vấn đề, đó là: Việc làm đầy đủ quyền con người với đúng trình độ cá nhân; Việc làm với các điều kiện chấp nhận được, bình đẳng, có cơ hội phát triển và hoàn thiện các kỹ năng cá nhân; Việc làm có an toàn tại nơi làm việc hướng tới chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa rủi ro; Việc làm có đối thoại xã hội thông qua tự do hiệp hội, tự do phát ngôn, được tham gia đối thoại cởi mở giữa chính phủ, người sử dụng lao động và NLD, được tham gia xây dựng các chính sách, chiến lược có liên quan. Với các nội hàm này, khái niệm việc làm bền vững có tính khái quát hơn, bao gồm các khía cạnh khác nhau của NLD, nhất là được đảm bảo về an sinh xã hội.

THỰC TRẠNG VIỆC LÀM BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM

Tương tự nhiều quốc gia trên thế giới, Việt Nam tiếp cận vấn đề việc làm bền vững như đề xuất của ILO, bao gồm 4 trụ cột. Phân tích cụ thể như sau:

Làm việc với đầy đủ quyền con người với đúng trình độ cá nhân

Xét về tiền lương tối thiểu, trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia, hằng năm Việt Nam đều điều chỉnh mức lương tối thiểu phù hợp với quá trình phát triển của từng thời kỳ (Minh). Các mức lương tối thiểu do Chính phủ điều chỉnh trong những

năm qua đảm bảo bù được trượt giá sinh hoạt và cải thiện tiền lương thực tế của NLD. Mặc dù vậy, Việt Nam là nước có mức lương tối thiểu thấp nhất so với 4 nước phát triển trong khối ASEAN là Malaysia, Singapore, Philippines và Thái Lan. Việc thương lượng, thỏa thuận về tiền lương giữa NLD, đại diện tập thể NLD với người sử dụng lao động chưa được các bên quan tâm. Nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương và không cung cấp đầy đủ thông tin về tiền lương cho NLD, nên NLD thiếu thông tin để thỏa thuận tiền lương; nhiều doanh nghiệp không có nội dung thỏa thuận về tiền lương trong thỏa ước lao động tập thể. Do vậy, trong thời gian qua, khoảng 80% số cuộc đình công xảy ra là do tranh chấp về tiền lương, tiền ăn giữa ca và tiền thưởng (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2018).

Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, theo báo cáo Điều tra Lao động Việc làm năm 2016 của Tổng cục Thống kê, thì khoảng 42,7% lao động làm từ 40-48 giờ/tuần và có tới 35,1% lao động làm việc trên 48 giờ một tuần. Tỷ trọng lao động làm việc trên 48 giờ một tuần của nam (38,4%) cao hơn của nữ (31,8%). Nhiều doanh nghiệp đã huy động làm thêm giờ vượt quá số giờ quy định từ 100-200 giờ/năm để đáp ứng yêu cầu sản xuất có tính thời vụ.

Hơn nữa, theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), việc ký kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp còn mang tính hình thức, chưa đảm bảo

nguyên tắc bình đẳng và tự nguyện, trên cơ sở thỏa thuận của hai bên; nội dung hợp đồng lao động chưa quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Trong việc thương lượng, giao kết hợp đồng lao động, NLD luôn yếu thế. Bản thân họ cũng không nắm đầy đủ quy định pháp luật về quyền và lợi ích của mình, thiếu các kỹ năng thương lượng.

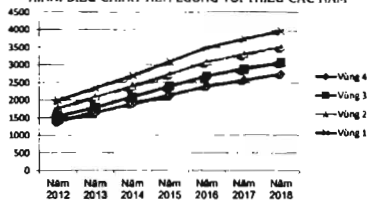
Ngoài ra, hiện nay, nhiều lao động chưa làm việc đúng ngành nghề được đào tạo. Cơ cấu lao động có chuyên môn kỹ thuật chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động đã dẫn đến tình trạng nhiều NLD có chuyên môn kỹ thuật làm việc không đúng trình độ, hoặc làm các công việc giản đơn, hay bị thất nghiệp trong thời gian qua. Hơn nữa, theo Tổng cục Thống kê (2018), mới chỉ có 30% lực lượng lao động Việt Nam làm việc trong khu vực kinh tế chính thức; như vậy, 70% lực lượng lao động còn lại đang làm việc ở khu vực phi chính thức. Đa số họ thuộc nhóm lao động dễ bị "tấn thương", hay nói cách khác, việc làm của họ thiếu bền vững, nhất là ở vùng nông thôn, miền núi, vùng ven đô, vùng đang đô thị hóa. Những lao động này không có được sự đảm bảo về thu nhập cũng như những quyền lợi khác.

Về điều kiện việc làm và an sinh xã hội

Năm 2018, số người tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) trong cả nước đã đạt trên 14,7 triệu người, chiếm khoảng 30,4% lực lượng lao động trong độ tuổi; số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp đạt trên 12,6 triệu người, chiếm khoảng 26,2% lực lượng lao động trong độ tuổi. Đặc biệt, tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế tiếp tục có sự tăng trưởng và đã đạt độ bao phủ 88,5% dân số với trên 83,5 triệu người tham gia bảo hiểm y tế, vượt 3,3% so với chỉ tiêu Thủ tướng Chính phủ giao (BHXH Việt Nam, 2019).

Bên cạnh đó, NLD còn được hưởng trợ cấp thất nghiệp, cũng như chế độ bảo hiểm y tế trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp, được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí, hỗ trợ chi phí học nghề, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm. Theo Công Việc làm - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), số lượng người tham gia và đóng bảo hiểm thất nghiệp liên tục tăng qua các năm và đảm bảo chi tiêu kế hoạch Thủ tướng Chính phủ giao: nếu năm 2009, mới chỉ có 5.993.300 người tham

HÌNH: ĐIỀU CHỈNH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU CÁC NĂM



Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018)

gia bảo hiểm thất nghiệp, thì tới năm 2015 (năm đầu tiên Luật Việc làm có hiệu lực) đã có 10.308.180 người tham gia, năm 2018 tăng lên 12.680.173 người, bằng 87,7% tổng số người tham gia BHXH bắt buộc (14,45 triệu người).

Mặc dù vậy, tình trạng nợ đọng BHXH diễn ra ngày càng phổ biến và có chiều hướng gia tăng về số đơn vị, số tiền nợ... Nợ BHXH cũng rất đa dạng và phức tạp như đóng BHXH chưa đầy đủ, kịp thời, nợ kéo dài và với số tiền lớn làm ảnh hưởng tới các chế độ của NLD.

Đối với chính sách hỗ trợ tìm việc làm. Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ cũng ban hành nhiều chính sách góp phần hỗ trợ phát triển, hoàn thiện tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm, bao gồm các trung tâm dịch vụ việc làm công lập và các doanh nghiệp dịch vụ việc làm. Đến hết năm 2018, cả nước có 98 trung tâm dịch vụ việc làm công lập. Trong đó, 63 trung tâm dịch vụ việc làm do UBND tỉnh, thành phố thành lập, giao sở lao động, thương binh và xã hội quản lý; 35 trung tâm thuộc các bộ, ngành, tổ chức chính trị - xã hội. Trong giai đoạn 2008-2017, 63 trung tâm dịch vụ việc làm trực thuộc ngành lao động, thương binh và xã hội đã tư vấn, giới thiệu việc làm cho 18.780.000 lượt người, trong đó số lao động nhận được việc làm do trung tâm giới thiệu và cung ứng là 5.113.455 lượt người, chiếm 27,2% tổng số người được tư vấn, giới thiệu việc làm. Đã có 48 trung tâm dịch vụ việc làm tổ chức được 7.642 phiên giao dịch việc làm, với số doanh nghiệp tham gia trung bình trong một phiên giao dịch việc làm từ 25-30 doanh nghiệp và 400-450 lao động, trong đó số lao động được sơ tuyển trong một phiên giao dịch việc làm khoảng 200-230 lao động và góp phần giao dịch việc làm theo hướng tích cực, được NLD và người sử dụng đánh giá cao (Cục Việc làm, 2019).

Tuy nhiên, thất nghiệp vẫn là vấn đề của thị trường lao động, ảnh hưởng đến ổn định bền vững của việc làm ở Việt Nam. Theo Tổng cục Thống kê (2018), năm 2018, tỷ lệ thất nghiệp chung cả nước ước tính là 2,0%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị là 2,95%; khu vực nông thôn là 1,55%. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi năm 2018 là 2,19%, trong đó khu vực thành thị là 3,10%; khu vực nông thôn là 1,74%. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên năm 2018 ước tính là

7,06%, trong đó khu vực thành thị là 10,56%; khu vực nông thôn là 5,73%.

Về an toàn tại nơi làm việc hướng tới chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa các rủi ro

Thời gian qua, công tác quản lý an toàn vệ sinh cho NLD đã được tăng cường, các đơn vị sử dụng lao động cũng nâng cao ý thức trong đảm bảo an toàn cho người làm việc. Công tác thông tin, tuyên truyền phổ biến an toàn vệ sinh lao động được đẩy mạnh. Nhiều hoạt động đổi mới, thiết thực hưởng về doanh nghiệp, NLD đã được các bộ, ngành, các cơ sở doanh nghiệp hưởng ứng tích cực trên cả nước. Công tác thanh tra an toàn vệ sinh lao động được đẩy mạnh và thu được nhiều kết quả tích cực. Năm 2018, Cục An toàn lao động đã chủ động tổ chức triển khai thanh tra theo kế hoạch tại 51 doanh nghiệp. Qua thanh tra đã ban hành 133 kiến nghị yêu cầu các đơn vị khắc phục sai phạm; ban hành 01 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với số tiền là 35 triệu đồng... Đối với đào tạo, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, năm 2018, Trung tâm Huấn luyện An toàn vệ sinh lao động đã tổ chức huấn luyện, đào tạo theo chức năng 1.119 lớp với 63.981 lượt học viên; tổ chức 10 khóa sơ cấp nghề cho NLD làm các nghề, công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động là 350 người; tổ chức biên soạn 7 bộ tài liệu huấn luyện giảng viên an toàn vệ sinh lao động, xây dựng các quy trình vận hành máy, thiết bị phục vụ huấn luyện thực hành về an toàn vệ sinh lao động thuộc Trung tâm; thực hiện quan trắc môi trường lao động cho 40 doanh nghiệp với hàng nghìn điểm đo, mẫu để góp phần giúp doanh nghiệp xác định các yếu tố vệ sinh vượt quá tiêu chuẩn cho phép nhằm cải thiện điều kiện lao động...

Mặc dù vậy, số vụ tai nạn lao động vẫn ở mức cao. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), năm 2018 trên toàn quốc đã xảy ra 7.997 vụ tai nạn lao động làm 8.229 người bị nạn (bao gồm cả khu vực có quan hệ lao động và khu vực NLD làm việc không theo hợp đồng lao động). Những địa phương có số người chết vì tai nạn lao động nhiều nhất trong năm 2018 bao gồm cả khu vực có quan hệ lao động và khu vực NLD làm việc không theo hợp đồng lao động, như: Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải Dương, Thái Nguyên, Yên Bái...

Hơn nữa, điều kiện làm việc của công nhân ở nhiều nơi vẫn chưa được đảm bảo. Nhiều công nhân phải làm việc trong môi trường bị ô nhiễm nặng, như: nóng, bụi, tiếng ồn, độ rung vượt tiêu chuẩn cho phép. Điều đó đã tác động xấu đến sức khỏe NLD, gây ra các bệnh nghề nghiệp.

Về quyền tự do hiệp hội, xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, xóa bỏ sự phân biệt đối xử về nghề nghiệp tại nơi làm việc

Hiện vẫn còn một bộ phận lao động trẻ em trong nền kinh tế. Theo Báo cáo khảo sát quốc gia về lao động trẻ em, năm 2012, Việt Nam có 1,75 triệu trẻ em đang lao động, chiếm 9,6% tổng số trẻ em từ 5 đến dưới 17 tuổi. Đa số trẻ làm việc trong ngành nông

ngiệp. Trong 18 công việc tập trung trên 80% lao động trẻ em tham gia lao động, có 11 công việc thuộc khu vực nông nghiệp. Địa điểm làm việc phổ biến là cánh đồng, nông trại hoặc vườn cây. Trong số lao động trẻ em, chỉ có 45,2% còn đi học, 52% đã thôi học và 2,8% chưa bao giờ đi học (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ILO, 2019).

Ở một khía cạnh khác, bất bình đẳng giới trên thị trường lao động và trong thu nhập ở Việt Nam vẫn còn khoảng cách lớn. Khi tiếp nhận một lao động nữ trẻ thì các chủ doanh nghiệp thường e ngại về thời gian 6 tháng nghỉ thai sản. Nhiều doanh nghiệp buộc lao động nữ ký thêm một phụ lục trong hợp đồng lao động là không được mang thai trong thời gian 2 năm đầu làm việc. Từ đó dẫn đến tình trạng một số doanh nghiệp thích tuyển lao động nam dù khả năng làm việc của họ thua kém nữ giới. Còn về thu nhập, năm 2017, mức lương bình quân hàng tháng của lao động nữ khoảng 4,58 triệu đồng, thấp hơn so với lao động nam (5,19 triệu đồng). Điều này không hẳn là do chủ doanh nghiệp có ý trả lương cho lao động nữ thấp hơn nam giới khi làm cùng một công việc. Lý do chính là vì phụ nữ phải chăm sóc con, đảm nhiệm việc gia đình, nên ngày công không cao bằng nam giới.

Một vấn đề khác đặt ra là, chất lượng tham gia của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp vào việc đối thoại, xây dựng, sửa đổi các nội quy, quy chế, các chính sách lương, thưởng, đãi ngộ, tái sản xuất sức lao động với chủ doanh nghiệp còn yếu, công đoàn chưa bảo vệ tốt được quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD, nhất là ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nhiều doanh nghiệp công đoàn chưa đại diện được cho công nhân lãnh đạo ký thoả ước lao động tập thể.

Nhiều doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xác định nội dung đối thoại, phân công trách nhiệm của các bên trong việc chuẩn bị nội dung đối thoại. Thành phần tham gia đối thoại thiếu sự linh hoạt; chưa xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở, quy chế đối thoại tại nơi làm việc, quy chế tổ chức hội nghị NLD để tổ chức triển khai thực hiện. Một số doanh nghiệp đã xây dựng đủ cả ba loại quy chế trên, nhưng nội dung chủ yếu sao chép lại các quy định của pháp luật, không sát với tình hình thực tế của doanh nghiệp.

Ngoài ra, vai trò của tổ chức đại diện tập thể NLD chưa thực sự phát huy, việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc ở doanh nghiệp chưa thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, còn mang tính hình thức.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM ĐẢM BẢO ĐẠT ĐƯỢC MỤC TIÊU VIỆC LÀM BỀN VỮNG

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện thể chế thị trường lao động, tạo khung pháp lý phù hợp, đảm bảo đối xử bình đẳng giữa người sử dụng lao động và NLD; bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, ban hành các chính sách khuyến khích xã hội hóa trong hoạt động giải quyết việc làm cho NLD, trong đó quan tâm đến đối tượng yếu thế trong xã hội. Cụ thể là: thực hiện đúng các luật về lao động, tiền lương tối thiểu, BHXH, thiết lập quan hệ lao động hài hòa... NLD phải được quyền hưởng lương đúng với số lượng và chất lượng lao động họ đã bỏ ra, phải được đảm bảo về các chế độ đãi xử và những điều kiện môi trường lao động, an sinh khác theo đúng luật pháp.

Thứ hai, đẩy mạnh đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó ưu tiên đào tạo nghề dạy nghề; quan tâm đào tạo công nhân có trình độ cao, trình độ lành nghề để cung ứng cho nền kinh tế. Đào tạo theo định hướng cầu của thị trường lao động, gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và thực tế sản xuất, tạo khả năng cung cấp lao động có chất lượng cao về tay nghề, kỹ năng, sức khỏe và tác phong công nghiệp; đảm bảo lao động làm việc đúng với chuyên môn mà họ được đào tạo.

Thứ ba, nâng cao nhận thức của NLD và người sử dụng lao động về lợi ích kinh tế và xã hội của bình đẳng giới và nhất là thay đổi tư duy của người sử dụng lao động nhằm xoá bỏ những định kiến và rào cản đối với cả nam và nữ.

Bên cạnh đó, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần có cơ chế giám sát các cơ sở lao động trong việc thực hiện chế độ thai sản, cung cấp và xã hội hóa các dịch vụ hỗ trợ chăm sóc trẻ em để tạo điều kiện tốt nhất cho cả lao động nam và nữ; đảm bảo phụ nữ và nam giới được tạo cơ hội bình đẳng trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao tay nghề; trong lương hay thậm chí là trong thi đua, khen thưởng...

Thứ tư, tăng cường vai trò đại diện, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho lao động của tổ chức đoàn thể tại doanh nghiệp. Khuyến khích thực hiện và kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp đến lợi ích hợp pháp của công nhân, lao động tại doanh nghiệp.

Nhà nước cần quan tâm phối hợp cùng tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức đại diện NLD cùng cấp hỗ trợ NLD, người sử dụng lao động thúc đẩy và thực hiện có hiệu quả cơ chế đối thoại tại nơi làm việc nhằm nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của NLD đối với doanh nghiệp, cũng như thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp trong việc giải quyết các kiến nghị của NLD; đẩy mạnh việc thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể một cách thực chất và có hiệu quả, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLD cũng như quyền và lợi ích của người sử dụng lao động, mở rộng diện bao phủ thỏa ước lao động tập thể thể đối với NLD.

Thứ năm, tăng cường quản lý nhà nước trong an toàn, vệ sinh lao động. Đối với các cuộc thanh tra lao động, đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên có quyền vào cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ bất kể ngày hay đêm mà không cần phải báo trước, nếu có căn cứ cho rằng việc báo trước sẽ ảnh hưởng đến kết quả thanh tra, hoặc phải can thiệp ngay để bảo vệ quyền của NLD hoặc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019). *Thông báo tình hình tai nạn lao động năm 2018*
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2019). *Tài liệu Diễn đàn hướng ứng Ngày thế giới phòng, chống lao động trẻ em 12/6*, tổ chức ngày 7/6/2019 tại Hà Nội
3. Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (2019). *Kết quả nhiệm vụ trong năm 2018 và đề ra một số giải pháp thực hiện nhiệm vụ năm 2019*
4. Cục An toàn lao động - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019). *Hội nghị tổng kết công tác năm 2018 và triển khai nhiệm vụ năm 2019*
5. Cục Việc làm - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019). *Báo cáo Mười năm thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp*, tháng 7/2019
6. Tổng cục Thống kê (2018). *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2018*
7. Tổng cục Thống kê (2017). *Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm năm 2016*
8. ILO (2006). *Decent work*, International Labour Conference, 87th Session, Geneva
9. ILO (2007). *Decent work workshop*, ChiangMai, Thailand