

VIỆC THỰC HIỆN CÁC CHÍNH SÁCH CỦA NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN Ở CÁC LOẠI HÌNH DOANH NGHIỆP KHÁC NHAU

Trần Anh Châu
Viện Tâm lý học.

1. Việc thực hiện các chính sách

Đề tài "*Những vấn đề tâm lý cơ bản của người công nhân trong các doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân*" (PGS.TS Phan Thị Mai Hương làm chủ nhiệm) đã tiến hành khảo sát (từ năm 2008 đến 2009) bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu tại 3 khu vực: miền Bắc, miền Trung, miền Nam nhằm tìm hiểu về đặc điểm tâm lý xã hội của người công nhân, trong đó có vấn đề đánh giá của công nhân về việc thực hiện các chính sách của Nhà nước.

Khảo sát việc thực hiện các chính sách ở doanh nghiệp thông qua đánh giá của công nhân cho thấy chỉ có các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế được phần lớn số người đánh giá là thực hiện tốt (75.7% và 76.2%, ĐTB là 2.74 và 2.75, xem bảng 1). Trên thực tế, việc thực hiện các quy định này do các cơ quan chuyên trách đảm nhiệm, doanh nghiệp chỉ cần thực hiện mua bảo hiểm theo đúng quy định và tạo điều kiện để người lao động được hưởng chế độ khi cần thiết. Nhiều quy định, chính sách chủ yếu được thực hiện thông qua doanh nghiệp như quy định về hợp đồng lao động; quy định về ngày nghỉ và nghỉ phép năm của người lao động; chế độ tiền lương, phụ cấp lương và thưởng; quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi; chế độ làm việc ban đêm, làm thêm giờ; chế độ cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; trợ cấp ốm đau, chăm sóc sức khỏe... là những vấn đề chưa được nhiều người được phỏng vấn đánh giá tốt (khoảng 50% số người cho rằng đã thực hiện tốt, số còn lại cảm thấy thực hiện ở mức bình thường - xem bảng 1). Một số ý kiến cho rằng chính sách chưa được thực hiện chủ yếu là về các chính sách như thuế thu nhập cá nhân (39.2%), quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (35.8%), chế độ cho người lao động khi chuyển công ty Nhà nước

thành công ty Cổ phần (35.3%). Điều này xuất phát từ đặc thù của loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp Nhà nước, cổ phần hay FDI) hoặc là những quy định khá mới, nhiều người còn chưa biết (như thuế thu nhập cá nhân - tính ở thời điểm khảo sát, năm 2008) nên khó có thể đánh giá được.

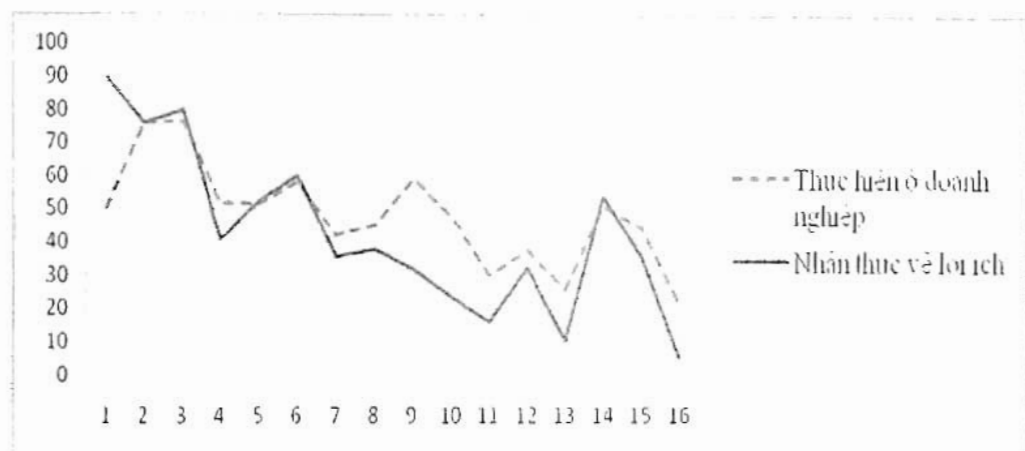
Bảng 1: Đánh giá của công nhân về việc thực hiện các chính sách ở doanh nghiệp

Các chính sách	Số người trả lời (%)			Điểm TB ^(*)
	Chưa thực hiện (1)	Bình thường (2)	Thực hiện tốt (3)	
1. Chế độ tiền lương, phụ cấp lương và thưởng	2.6	47.4	50.0	2.47
2. Chế độ Bảo hiểm xã hội	2.1	22.2	75.7	2.74
3. Chế độ Bảo hiểm y tế	1.4	22.4	76.2	2.75
4. Chế độ làm việc ban đêm, làm thêm giờ	5.3	43.2	51.5	2.46
5. Quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi	4.6	43.7	51.7	2.47
6. Quy định về ngày nghỉ và nghỉ phép năm của người lao động	7.1	34.8	58.2	2.51
7. Trợ cấp thôi việc	16.7	41.5	41.8	2.25
8. Chế độ chính sách về an toàn và vệ sinh lao động	6.8	48.4	44.8	2.38
9. Quy định về hợp đồng lao động	3.7	37.2	59.1	2.55
10. Chế độ cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động	4.9	47.1	47.9	2.43
11. Chế độ cho người lao động khi chuyển công ty Nhà nước thành công ty Cổ phần	35.3	35.1	29.6	1.94
12. Chế độ làm việc, hưu trí, nghỉ mất sức	26.3	36.3	37.4	2.11
13. Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	35.8	38.5	25.7	1.90
14. Trợ cấp ốm đau, chăm sóc sức khỏe	9.0	40.1	50.9	2.42
15. Chế độ cho lao động nữ	13.1	42.8	44.1	2.31
16. Thuế thu nhập cá nhân	39.2	39.8	21.0	1.82

^(*) Ghi chú: Thang đo với 1 là thấp nhất và 3 là cao nhất.

Một số ý kiến cho rằng doanh nghiệp chưa thực hiện các chính sách chế độ làm việc, hưu trí, nghỉ mất sức; trợ cấp thôi việc (26.3% và 16.7%). Bảo hiểm xã hội là chính sách được đánh giá thực hiện tốt nhưng chế độ hưu trí, nghỉ mất sức (được quy định trong bảo hiểm xã hội), trợ cấp thôi việc (cũng được quy định trong bảo hiểm xã hội) vẫn có những ý kiến ngược lại. Mặc dù các chính sách này không phải là nhóm được công nhân nhận thức rõ, nhưng đây cũng là điều cần chú ý. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến nhận định này, nhưng theo chúng tôi, tính biến động về nhân lực trong các doanh nghiệp hiện nay, đặc biệt là trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước là nguyên nhân khá quan trọng gây tác động đến việc thực hiện các chính sách này.

Cũng giống như nhận xét về lợi ích của chính sách và nhận thức chung về các chính sách, khi so sánh nhận thức về lợi ích của các chính sách và việc thực hiện ở các doanh nghiệp, chúng ta thấy có sự tương đồng nhất định về lợi ích và việc thực hiện ở doanh nghiệp (xem biểu đồ 1). Như vậy là theo đánh giá của công nhân, các chính sách của Nhà nước đã phát huy được hiệu quả trong các doanh nghiệp.



Ghi chú: thống kê trên cơ sở những người trả lời doanh nghiệp thực hiện tốt.

Biểu đồ 1: Lợi ích của các chính sách và việc thực hiện ở các doanh nghiệp

Tuy nhiên, khi so sánh đánh giá của công nhân về lợi ích của các chính sách và việc thực hiện ở các doanh nghiệp cho thấy một điểm cần quan tâm, đó là chế độ tiền lương, phụ cấp lương và thưởng.

Mặc dù chế độ tiền lương, phụ cấp lương và thưởng được đa số công nhân (89.4%) đánh giá cao về tính lợi ích nhưng chỉ có 50% số công nhân tỏ ra hài lòng trong việc thực hiện. Thực tế hiện nay, thu nhập của công nhân còn ở mức thấp. Theo đánh giá của đa số công nhân trong diện khảo sát (85.7%), các

doanh nghiệp nếu muốn thu hút được nhân lực thì cần có chế độ trả lương cao hơn. Phần lớn trong số những người có ý kiến này (81.3%) cho rằng cần tăng lương cao hơn khoảng 2 lần so với hiện nay. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cũng nhận định: *“Tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị hưởng lương từ ngân sách tuy có được tăng do Nhà nước thực hiện cải cách chính sách tiền lương và điều chỉnh mức lương tối thiểu theo lộ trình, nhưng do giá cả hàng hoá tiêu dùng thiết yếu liên tục tăng, mức lương cơ bản thấp, nên giá trị thực tế của tiền lương bị giảm, chưa đủ chi cho nhu cầu thiết yếu đảm bảo cuộc sống. Tiền lương và thu nhập của công nhân, lao động ở một bộ phận doanh nghiệp Nhà nước còn thấp; ở doanh nghiệp ngoài Nhà nước, nhất là ở trong doanh nghiệp tư nhân vừa thấp, vừa không ổn định”* (1).

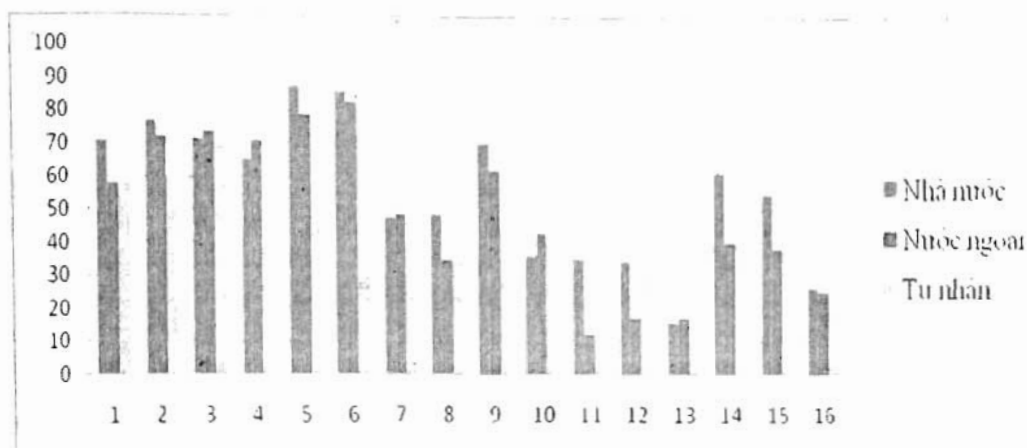
Chính phủ đã có quy định về mức lương tối thiểu dành cho người lao động và thường xuyên điều chỉnh nâng mức lương này. Mới đây nhất là Nghị định của Thủ tướng và thông tư số: 24/2008/TT-BLĐTBXH quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động làm việc cho doanh nghiệp trong nước và mức lương tối thiểu vùng của lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Có ý kiến cho rằng việc Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đã hạn chế được việc doanh nghiệp áp đặt tiền lương quá thấp đối với lao động giản đơn nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu cho người lao động. Tiền lương thực tế được thoả thuận theo thị trường lao động. Sự thoả thuận về tiền lương giữa người lao động và chủ doanh nghiệp có thể diễn ra trong sự không tương đồng về vị thế của hai bên. Người lao động vì đời sống khó khăn, cần việc, trình độ thấp... nên trên thực tế khó có thể đạt điều kiện ngang hàng với chủ doanh nghiệp. Thay vì sử dụng lương tối thiểu để làm căn cứ xây dựng thang, bảng lương phù hợp với tay nghề, kỹ năng của người lao động thì có những doanh nghiệp cho rằng họ đã trả lương cao hơn lương tối thiểu để biện hộ cho việc trả lương thấp. Vì vậy, nhiều công nhân muốn có thu nhập khá hơn phải chấp nhận tăng ca, thực hiện chuyên cần, không nghỉ phép năm, thực hiện định mức cao... Mức lương thấp kéo theo các chế độ bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc, ốm đau, thai sản tai nạn lao động, hưu trí... cũng thấp (2).

2. So sánh đánh giá của công nhân trong các loại hình doanh nghiệp

Khi so sánh đánh giá của công nhân làm việc trong các loại hình doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (gọi tắt là doanh nghiệp nước ngoài) và các doanh nghiệp tư nhân, chúng ta có thể quan sát thấy những công nhân làm việc trong doanh nghiệp Nhà nước có nhận thức chung về các chính sách tốt hơn so với công nhân làm việc trong các doanh nghiệp khác, trong đó đáng chú ý có các chính sách như chế độ tiền lương, phụ cấp lương và thưởng; quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi; quy định về hợp đồng lao động; chế độ cho người lao động khi chuyển công ty Nhà nước thành công ty

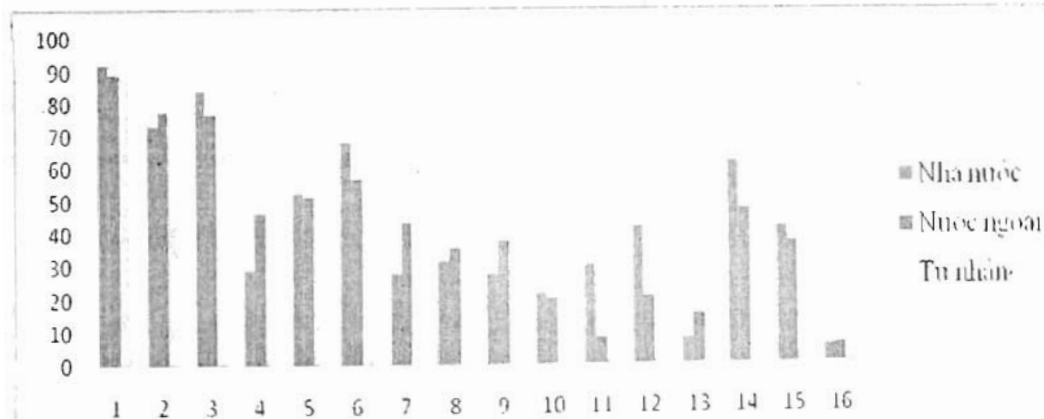
cổ phần; chế độ làm việc, hưu trí, nghỉ mất sức; trợ cấp ốm đau, chăm sóc sức khỏe; chế độ cho lao động nữ (xem biểu đồ 2).



Ghi chú: thống kê trên cơ sở những người trả lời biết rõ về chính sách.

Biểu đồ 2: Nhận biết về chính sách của công nhân trong các loại hình doanh nghiệp

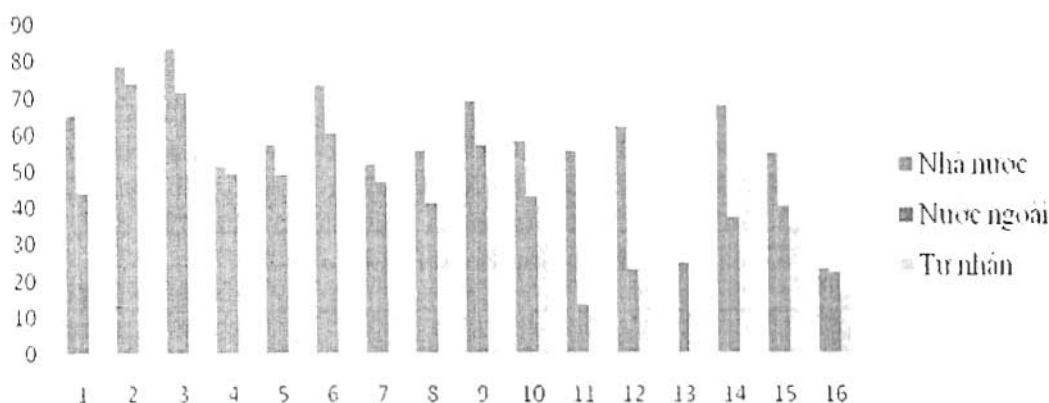
Nhận xét về mức độ lợi ích thiết thực của các chính sách, qua so sánh giữa các doanh nghiệp, chúng ta thấy công nhân trong các doanh nghiệp Nhà nước đánh giá cao các chính sách quy định về ngày nghỉ và nghỉ phép năm của người lao động; chế độ cho người lao động khi chuyển công ty Nhà nước thành công ty Cổ phần; chế độ làm việc, hưu trí, nghỉ mất sức; trợ cấp ốm đau, chăm sóc sức khỏe hơn so với các doanh nghiệp khác (xem biểu đồ 3).



Biểu đồ 3: Nhận biết của người công nhân về lợi ích của các chính sách

Công nhân các doanh nghiệp nước ngoài có xu hướng coi trọng các chính sách trợ cấp thôi việc, quy định về hợp đồng lao động, quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hơn, trong khi công nhân các doanh nghiệp tư nhân lại đề cao tính lợi ích thiết thực của chế độ chính sách về an toàn và vệ sinh lao động, chế độ cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động và có phần ít thấy lợi ích của các chính sách chế độ cho người lao động khi chuyển công ty Nhà nước thành công ty Cổ phần, chế độ cho lao động nữ.

Việc thực hiện chính sách ở doanh nghiệp cũng cho thấy các doanh nghiệp Nhà nước thường thực hiện tốt hơn so với các doanh nghiệp khác (xem biểu đồ 4), đặc biệt là các chính sách chế độ tiền lương, phụ cấp lương và thưởng; quy định về ngày nghỉ và nghỉ phép năm của người lao động; chế độ cho người lao động khi chuyển công ty Nhà nước thành công ty Cổ phần; chế độ làm việc, hưu trí, nghỉ mất sức... Theo suy nghĩ của công nhân, người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân đang chịu thiệt thòi so với người làm việc trong doanh nghiệp Nhà nước trong việc hưởng các chế độ, chính sách.



Ghi chú: thống kê trên cơ sở những người trả lời doanh nghiệp thực hiện tốt.

Biểu đồ 4: So sánh việc thực hiện chính sách ở các loại hình doanh nghiệp

Theo quy định, mức lương tối thiểu của người lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài cao hơn so với làm việc trong khối doanh nghiệp Nhà nước (điều này nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài, bởi mặt bằng lương của chúng ta thấp hơn so với nhiều quốc gia khác). Tuy nhiên, theo đánh giá của công nhân, việc thực hiện chế độ tiền lương của các doanh nghiệp Nhà nước là tốt hơn các doanh nghiệp khác (cột 1, biểu đồ 4). Một nghiên cứu đã cho thấy tình trạng doanh nghiệp ngoài Nhà

nước kéo dài thời gian nâng bậc lương cho công nhân “là phổ biến”, hoặc việc trả lương không theo thang bảng lương mà theo ngày công, khoán sản phẩm... (3).

3. Kết luận

Các số liệu cho thấy rõ mức độ khác biệt trong đánh giá việc thực hiện chính sách tại các doanh nghiệp. Tỷ lệ công nhân trong các doanh nghiệp Nhà nước cho rằng doanh nghiệp nơi họ làm việc thực hiện tốt các chính sách đều cao hơn tỷ lệ đánh giá của công nhân ở doanh nghiệp nước ngoài và tư nhân. Đặc biệt là các chính sách chế độ tiền lương, phụ cấp lương và thưởng; quy định về ngày nghỉ và nghỉ phép năm của người lao động; chế độ cho người lao động khi chuyển công ty Nhà nước thành công ty cổ phần; chế độ làm việc, hưu trí, nghỉ mất sức... có sự khác biệt rất rõ rệt. Theo suy nghĩ của công nhân, người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân đang chịu thiệt thòi so với người làm việc trong doanh nghiệp Nhà nước trong việc hưởng các chế độ, chính sách. Để ổn định nguồn lao động, thu hút đầu tư nước ngoài, nâng cao đời sống người lao động thì những người công nhân trong khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân cần được quan tâm nhiều hơn nữa.

Tài liệu tham khảo

1. Dự thảo Báo cáo của BCH Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khoá IX tại Đại hội X Công Đoàn Việt Nam.
2. Phạm Hồ - Nam Dương, *Nhân công giá rẻ: Cái giá phải trả*. Báo điện tử Người lao động, <http://www.nld.com.vn>
3. Cao Văn Lượng (ch.b), Nguyễn Việt Vương, Nguyễn Văn Nhật, *Công nghiệp hoá, hiện đại hoá và sự phát triển giai cấp công nhân*, H. : Chính trị Quốc gia, 2001.