

VỀ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

PHẠM PHƯƠNG LAN

TÓM TẮT

Việt Nam đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Quá trình này đã làm nảy sinh những vấn đề liên quan trực tiếp đến đời sống của công nhân như: thất nghiệp; khó khăn về nhà ở; bệnh tật; thu nhập thấp, đời sống tinh thần thiếu thốn, chính sách an sinh xã hội không được thụ hưởng. Việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách xã hội đối với công nhân nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, tạo động lực cho công nhân gắn bó lâu dài với nghề đã chọn lựa là yêu cầu cần thiết.

1. NHỮNG VẤN ĐỀ NÀY SINH ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

Hiện nay, nước ta đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức nhằm thực hiện mục tiêu đến năm 2020 trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Để thực hiện mục tiêu này, việc tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp trong cơ cấu kinh tế ngành nghề cả nước là một yêu cầu khách quan. Điều này đã đẩy nhanh tốc độ ra đời các khu công nghiệp, khu chế xuất, cụm công nghiệp. Hiện nay nước ta có khoảng 150 khu công nghiệp phân bố ở

46 tỉnh thành phố trong cả nước với tổng diện tích đất tự nhiên trên 32.000 ha. Các khu công nghiệp này đều nằm ở vị trí đắc địa về giao thông hoặc khu đất “đăng điền”. Chính phủ cũng đã thành lập 8 khu kinh tế, trong đó có những khu kinh tế khởi động nhanh như: khu kinh tế Chu Lai, Dung Quất, Nhơn Hội, Phú Quốc. Theo quy hoạch phát triển các khu công nghiệp từ nay đến năm 2015, cả nước dự kiến thành lập mới 100 khu công nghiệp với diện tích đất tự nhiên là 26.000ha. Việc đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã kéo theo những vấn đề xã hội, đó là hệ quả đồng thời cũng là những thách thức đặt ra đòi hỏi cần được giải quyết. Điều này cho thấy sự nổi lên vai trò của chính sách xã hội đối với mọi đối tượng xã hội trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nói chung và đối với công nhân nói riêng.

Thất nghiệp. Từ năm 2011 thất nghiệp của công nhân gia tăng nhanh chóng do tình trạng phá sản của các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp. Theo đánh giá của Viện kinh tế Việt Nam, năm 2011 có 53.000 doanh nghiệp đóng cửa và phá sản. Đến tháng 8/2012 có 35.500 doanh nghiệp lâm vào cảnh tương tự. Tổng cộng năm 2011 và 8 tháng năm 2012 các doanh nghiệp đóng cửa và phá sản bằng nửa con số các doanh nghiệp đóng cửa và phá sản từ năm 1986 đến nay. Các doanh nghiệp còn lại đang giảm công suất hoạt động, nhiều

doanh nghiệp chỉ còn tồn tại hình thức bởi không tiêu thụ được sản phẩm, lượng hàng tồn kho cao. Tính trung bình các doanh nghiệp còn tồn tại giảm công suất 20% (Trần Đình Thiên, 2012). Quý I năm 2013, khu công nghiệp Đồ Sơn (Hải Phòng) hàng nghìn công nhân sau Tết không có việc làm do doanh nghiệp đóng cửa. Tính đến ngày 20/2/2013, trên địa bàn TPHCM có 392 doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể, tăng 22% so với cùng kỳ; có 676 doanh nghiệp gửi thông báo tạm ngừng kinh doanh, tăng 34% so với cùng kỳ. Trong khi số lượng doanh nghiệp ngừng hoạt động tăng so với cùng kỳ thì số lượng doanh nghiệp thành lập mới cũng tăng khoảng 10% (2.684 doanh nghiệp thành lập mới), nhưng tổng số vốn đăng ký lại giảm đến 23% so với cùng kỳ (chỉ có hơn 11.360 tỷ đồng). Do đó, trong 2 tháng đầu năm 2013, số việc làm mới được tạo ra trên địa bàn thành phố chỉ là 20.800 chỗ làm. Tính từ đầu năm 2013, Thành phố chỉ giải quyết được việc làm cho 45.600 lao động, giảm 5,1% so với cùng kỳ; trong đó lao động có việc làm ổn định là 18.400 lượt người (chiếm 40,4% số lao động được giải quyết việc làm) (Dantri.com.vn/tphcm-doanh-nghiep-ngung-hoat-dong-tiep-tuc-tang-cao ngày 11/3/2013).

Sức khỏe, bệnh tật. Cùng với tình trạng thất nghiệp là tình trạng ô nhiễm môi trường tự nhiên. Các khu công nghiệp, cụm công nghiệp nằm rải rác ở các địa phương, hầu hết đều không có hệ thống xử lý chất thải. Vì vậy các chất thải rắn, nước, khí được thải trực tiếp ra môi trường xung quanh. Tình trạng ô nhiễm môi trường ở các khu công nghiệp phần lớn vẫn là do trang thiết bị, công nghệ sản xuất

lạc hậu. Điều này dẫn đến sự ô nhiễm nguồn nước, không khí, ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe cộng đồng dân cư xung quanh các khu công nghiệp, cụm công nghiệp và trực tiếp là người công nhân.

Thu nhập. Công nhân Việt Nam đang hình thành hai tầng lớp rõ rệt: một bộ phận nhỏ được đào tạo chính quy, dài hạn, có trình độ kỹ thuật cao hay lành nghề đã có đời sống vật chất và tinh thần tương đối tốt. Một bộ phận lớn còn lại chỉ được đào tạo ngắn hạn, thậm chí chỉ là lao động giản đơn chưa qua đào tạo, thu nhập thấp, đời sống gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn. Theo thống kê, trong số lao động đã đào tạo chỉ có 10% là đào tạo nghề và 15% là đào tạo dài hạn (Nguyễn Quốc Luật, 2009).

Mức lương của công nhân ở các khu công nghiệp, khu chế xuất rất thấp, chỉ “nhỉnh” hơn lương tối thiểu một chút (bình quân 1,4 triệu đồng/người/tháng). Nếu hai vợ chồng công nhân có hai con thì họ sẽ trở thành đối tượng được xóa đói giảm nghèo (Dương Minh Đức, 2009). Họ lại còn luôn đứng trước sự đe dọa bị phạt lương, khấu trừ lương. Đồng lương đã “bèo bọt”, lại càng “teo tóp” hơn (Dương Minh Đức, 2009). Vì vậy, đời sống công nhân và gia đình họ vô cùng khó khăn do lương là nguồn thu nhập chính của công nhân. Việc làm tăng ca, thêm giờ, tiền thưởng, tiền ngày lễ tết chỉ là nguồn phụ thêm đối với công nhân. Tuy vậy có nhiều yếu tố làm ảnh hưởng đến nguồn thu này của họ như: con nhỏ ốm đau thất thường, dịch vụ y tế, nhà trẻ ở các khu công nghiệp không có hoặc đắt đỏ khiến công nhân phải nghỉ làm thường xuyên; thất nghiệp tạm thời do khủng hoảng kinh tế; doanh nghiệp làm ăn kém hiệu quả...

Nhà ở. “Chương trình nhà ở cho những người có thu nhập thấp đã được đề ra nhưng hầu như không khả thi vì căn hộ rẻ nhất cũng 200-300 triệu đồng. Với thu nhập thấp thì công nhân chỉ có thể đứng ngắm (nhà thu nhập thấp thôi)” (Đỗ Thế Tùng. 2010). Ở hầu hết các khu công nghiệp, khu chế xuất, công nhân không có nhà tập thể ở, phải đi thuê phòng trọ ở nhà dân. Nhà ở chật chội, tạm bợ, chung công trình vệ sinh. Công nhân tự nấu ăn để tiết kiệm chi tiêu. Điều này khiến môi trường sinh hoạt của công nhân không đảm bảo vệ sinh.

Đời sống tinh thần của công nhân các khu công nghiệp, khu chế xuất. Đời sống vật chất thấp kém kéo theo sự nghèo nàn của đời sống tinh thần. Phần lớn công nhân ở các khu công nghiệp có đời sống tinh thần còn hạn chế. Việc đọc báo, nghe đài, xem tivi, đến rạp xem biểu diễn, tham gia các hoạt động văn hóa cộng đồng, du lịch, giải trí đối với công nhân không được quan tâm nhiều. Điều kiện hưởng thụ về văn hóa tinh thần của công nhân lại hạn chế. Ở hầu hết các khu công nghiệp, khu chế xuất, cụm công nghiệp, thì các sân thể thao, bóng bàn, câu lạc bộ... ít được quan tâm xây dựng, hoặc nếu được xây dựng thì cũng không phải là “lãnh địa” của công nhân.

Nhu cầu hưởng thụ các giá trị văn hóa tinh thần của người công nhân rất lớn và cần thiết giúp họ tái tạo sức lao động của mình, nâng cao trình độ, mở mang tri thức, tăng cường hiểu biết, sức khỏe..., nhưng đối với công nhân thì đây vẫn là một vấn đề “xa xỉ”. Điều này dẫn đến tình trạng công nhân thiếu thông tin về những vấn đề kinh tế, chính trị, xã hội, ít được giao lưu, kết

nối bạn bè, mở rộng quan hệ xã hội, thờ ơ và mơ hồ với tình hình chính trị và những biến động xã hội, ít tham gia các tổ chức đoàn thể, các hoạt động chính trị-xã hội.

Hệ thống an sinh xã hội. Bảo hiểm xã hội, trợ cấp xã hội, bảo hiểm y tế, tạo việc làm, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp ốm đau, thai sản...là những vấn đề cơ bản mà an sinh xã hội cần giải quyết đối với công nhân. Tuy nhiên, công nhân ở các khu công nghiệp, khu chế xuất làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước thường không được hưởng chế độ này. Chủ doanh nghiệp thường trốn tránh đóng bảo hiểm xã hội cho công nhân bằng cách ký hợp đồng ngắn hạn, 3 tháng hoặc dưới 3 tháng, để thời gian lao động của công nhân không được liên tục nên không phải đóng bảo hiểm xã hội; người lao động không muốn đóng bảo hiểm xã hội, vì điều này làm cho thu nhập của họ đã thấp lại càng thấp hơn. Đồng thời nhiều người lao động lại không chú ý đến quyền lợi của mình khi tham gia đóng bảo hiểm xã hội. Vật lộn với những khó khăn của cuộc sống hiện tại nên công nhân ít hoặc không thể quan tâm đến lợi ích lâu dài. Các chủ lao động cũng lợi dụng điều này không phổ biến tới công nhân quyền lợi về đóng bảo hiểm xã hội.

2. CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

Từ thực trạng đời sống của người công nhân, chính sách xã hội mà Nhà nước cần quan tâm xây dựng và hoàn thiện là chính sách tiền lương, việc làm, nhà ở, an sinh xã hội, chăm lo đời sống tinh thần, sức khỏe, dịch vụ chăm sóc con cái.

Chính sách tiền lương. Mức lương tối thiểu của công nhân hiện nay vẫn quá thấp, kể cả trong các doanh nghiệp nhà nước hay ngoài nhà nước. Mặc dù mức lương tối thiểu ở nước ta luôn được điều chỉnh nhưng vẫn chưa theo kịp sự trượt giá và mức độ tăng trưởng kinh tế. Vì vậy tiền lương thực tế của người công nhân chưa góp phần nâng cao chất lượng nguồn lực công nghiệp. Điều này lý giải vì sao đình công vẫn là một hiện tượng thường xuyên diễn ra ở các khu công nghiệp. Lương thấp khó đảm bảo tái tạo sức lao động, đồng thời chưa kích thích công nhân có những tìm tòi, sáng tạo, nhiệt tình; thậm chí còn tạo ra tâm lý đối phó, tính ỳ trong lao động của họ. Nhất là công nhân trong khu vực doanh nghiệp tư nhân chịu nhiều thiệt thòi và rủi ro do quy mô sản xuất nhỏ, tình trạng sản xuất không ổn định, hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp, quan hệ lao động chưa được thiết lập đầy đủ, nên tiền công của công nhân thường không theo qui định của nhà nước, họ còn không được hưởng các chế độ bảo hiểm bắt buộc mà nhà nước quy định.

Chính sách nhà ở. Thu nhập quá thấp cộng với sự bất bình trong việc làm đã khiến người công nhân khó hiện thực hóa nhu cầu nhà ở của mình. Vì vậy, nhà nước cần có chế tài quy định xây dựng các khu công nghiệp tập trung, những doanh nghiệp phải có quy mô sản xuất tương ứng với số lượng công nhân mới được tham gia sản xuất ở khu công nghiệp. Tránh tình trạng các doanh nghiệp lách luật bằng cách thực hiện quy mô sản xuất nhỏ với số lượng công nhân dưới mức quy định để không phải xây dựng nhà ở cho công nhân. Đồng thời ở mỗi khu công nghiệp, khu chế

xuất cần rà soát nắm bắt nhu cầu thực tế về nhà ở của công nhân để quy hoạch nhà ở tập trung của cả khu công nghiệp. Hoặc nhà nước cần quy hoạch công nghiệp liên vùng, kết nối các khu công nghiệp, khu chế xuất với nhau, xây dựng khu nhà ở tập trung cho công nhân, có xe đưa đón công nhân từ nơi ở đến nơi làm việc, có nhà tập thể cho công nhân thuê lâu dài. Nhà nước cần giải quyết vấn đề quỹ đất để xây dựng nhà ở cho công nhân đảm bảo chỗ ở ổn định để công nhân “an cư lạc nghiệp”. Đây là vấn đề khó khăn đặt ra mà nhà nước không thể khoán trắng cho doanh nghiệp vì bản thân họ không thể tự mình giải quyết. Cùng với giải quyết vấn đề nhà ở, nhà nước cần quan tâm đến chính sách giải quyết đồng bộ hệ thống nhà trẻ, trường học, công viên, nơi vui chơi giải trí cho công nhân và con em họ, có trường đào tạo nghề (đào tạo mới và đào tạo lại) cho công nhân ở khu công nghiệp, khu chế xuất, nâng cao trình độ và giải quyết việc làm tại chỗ cho người công nhân.

Chính sách an sinh xã hội. Bảo hiểm xã hội đối với công nhân ở các khu công nghiệp hiện nay đang là vấn đề cấp bách, nhất là công nhân ở khu vực ngoài quốc doanh. Sự điều chỉnh Luật lao động ở nước ta hiện nay đã hạn chế những thủ đoạn lách luật của các chủ lao động trong các doanh nghiệp tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài. Thực tiễn đó đòi hỏi nhà nước cần có chính sách thiết thực giải quyết vấn đề bảo hiểm xã hội cho công nhân. Hiện nay quy định về đóng bảo hiểm của người lao động khá linh hoạt cho mọi người lao động và mọi loại hình doanh nghiệp. Điều này vừa bảo vệ quyền lợi cho

người lao động vừa là sự ràng buộc tránh tình trạng lách luật của chủ lao động.

Tình trạng bấp bênh trong chính sách bảo hiểm xã hội của công nhân dẫn đến sự bất cập trong chính sách trợ cấp ốm đau, thất nghiệp, thai sản cho công nhân. Đối với khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh, phần lớn lao động nữ nghỉ thai sản nhưng không được hưởng hoặc ít được quan tâm đến chế độ thai sản. Người lao động nữ nghỉ thai sản là nghỉ nhận lương. Người lao động ốm đau cũng không được chế độ thăm hỏi, trợ cấp do nguồn kinh phí thực hiện chế độ này chủ yếu được trích từ quỹ bảo hiểm xã hội nhưng người công nhân lại không tham gia đóng quỹ.

Phần lớn công nhân rơi vào tình trạng thất nghiệp hoặc không có việc làm thường xuyên, không được nhận trợ cấp thất nghiệp. Khoản trợ cấp thất nghiệp cũng được trích chủ yếu từ quỹ bảo hiểm xã hội mà người công nhân không tham gia hoặc ít tham gia. Có thể nói sự vi phạm về quyền lợi người lao động ở các khu công nghiệp khiến người lao động ít thiết tha gắn bó lâu dài với người sử dụng lao động, với các khu công nghiệp. Đời sống người công nhân vì vậy ngày càng bấp bênh, khó khăn, có thái độ phản ứng mạnh mẽ, thậm chí thái quá đối với người sử dụng lao động. Những cuộc đình công, bãi công của công nhân ở các khu công nghiệp vẫn liên tục xảy ra, làm cho việc quản lý lao động và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay gặp thêm những khó khăn. Cần có tiếng nói và nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc chăm lo, bảo vệ lợi ích người lao động cũng như tham gia cùng với nhà nước

quản lý người lao động ở các khu công nghiệp.

Có thể nói những vấn đề xã hội đặt ra khá nhức nhối trong đời sống của công nhân các khu công nghiệp, khu chế xuất, cụm công nghiệp ở nước ta. Trên cơ sở nắm bắt được thực trạng đời sống công nhân, Nhà nước cần rà soát, kiểm tra, bổ sung, hoàn thiện hệ thống chính sách xã hội để chúng thực sự trở nên thiết thực, hữu ích đối với công nhân. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo Lao động. Số 223, ngày 3/10/2009.
2. Dantri.com.vn/tphcm-doanh-nghiep-ngung-hoat-dong-tiep-tuc-tang-cao ngày 11/3/2013.
3. Dương Minh Đức. 2009. *Cần quan tâm chăm lo đời sống công nhân ở các khu chế xuất, khu công nghiệp*. Báo Lao động. Số 223, ngày 3/10/2009.
4. Đoàn Thị Minh Oanh. 2010. *Về đời sống của một bộ phận giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Trong: *Giai cấp công nhân Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
5. Đỗ Thế Tùng. 2010. *Giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay - Những điều đáng quan tâm*. Trong: *Giai cấp công nhân Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
6. Lê Du Phong (Chủ biên). 2007. *Thu nhập, đời sống việc làm của nông dân bị thu hồi đất để xây dựng các khu công nghiệp, khu đô thị, kết cấu hạ tầng kinh tế-xã hội, các công trình công cộng phục vụ lợi ích quốc gia*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
7. Nguyễn Quốc Luật. 2009. *Nguồn nhân lực Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Con số và sự kiện. Số 3/2009.