

BẢO ĐẢM QUYỀN ĐƯỢC HƯỞNG AN SINH XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG DI CƯ NỘI ĐỊA TẠI VIỆT NAM

Trần Thị Lệ Hằng

Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội

Tóm tắt: Trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam, lao động di cư nội địa tác động mạnh tới tình hình kinh tế - xã hội tại nơi đi và nơi đến. Ngoài ra, di cư có thể mang lại cơ hội và thu nhập cần thiết cho chính người lao động, cho gia đình và cộng đồng. Nhưng bản thân người di cư nói chung và di cư nội địa nói riêng thuộc nhóm người dễ bị tổn thương, gặp khó khăn trong đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội. Bởi họ luôn có nguy cơ đối mặt với những rủi ro không thể lường trước trong cuộc sống như ốm đau, tai nạn lao động, mất việc làm, ... Đặc biệt khi mất việc làm họ gặp rất nhiều khó khăn như không đủ khả năng chi trả tiền thuê nhà, dịch vụ chăm sóc y tế, chi trả học phí cho con cái, thanh toán chi phí cho các dịch vụ thiết yếu như điện, nước, xăng xe, ... Bài viết phân tích thực trạng đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa, từ đó có định hướng và đưa ra một số giải pháp đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa tại Việt Nam.

Từ khóa: Bảo đảm, lao động di cư, nội địa, quyền hưởng an sinh xã hội.

Nhận bài ngày 15.04.2024; gửi phản biện, chỉnh sửa và duyệt đăng ngày 30.7.2024

Liên hệ tác giả: Trần Thị Lệ Hằng ; Email: ttlhang@daihocthudo.edu.vn

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Di cư nội địa tác động đa chiều tới nền kinh tế - xã hội của quốc gia, vừa tái cấu trúc nền kinh tế của địa phương thông qua nguồn nhân lực phong phú nhưng cũng tạo nên áp lực về cơ sở hạ tầng và các vấn đề xã hội tại nơi họ đến. Ngoài ra, di cư có thể mang lại cơ hội và thu nhập cần thiết cho chính người lao động, cho gia đình và cộng đồng. Do đó, lao động di cư có nhiều cơ hội việc làm và mức thu nhập cao nhưng để họ hòa nhập vào môi trường sống là điều không dễ dàng, đặc biệt vấn đề hưởng an sinh xã hội để giảm những rủi ro mà họ có nguy cơ đối mặt mà không thể lường trước trong cuộc sống như ốm đau, tai nạn lao động, mất việc làm, ...

Đối với lao động di cư thì việc làm là nguồn thu nhập chính, nếu mất việc làm đồng nghĩa với việc mất đi cơ sở kinh tế cần thiết để ổn định cuộc sống cho bản thân và cho cả những người phụ thuộc (như trẻ em, người già không còn sức lao động), không còn hoặc khó có khả năng chi trả cho các nhu cầu thiết yếu như chăm sóc sức khỏe, lương thực, thực phẩm, giáo dục... Hơn nữa, khi rơi vào hoàn cảnh thất nghiệp, họ còn có nguy cơ đối mặt với những áp lực, thậm chí là khủng hoảng về tinh thần và có thể dẫn tới những hành động tiêu cực, ảnh hưởng không chỉ tới bản thân và gia đình họ, mà còn kéo theo nhiều vấn nạn an ninh trật tự xã hội. Chính vì vậy, bảo đảm quyền được hưởng an sinh xã hội đối với người lao động di cư nội địa có vai trò rất quan trọng trong việc thực hiện công bằng xã hội, bảo đảm cho họ được hưởng thụ công bằng và đầy đủ các trợ cấp xã hội khi gặp rủi ro, mang đến cho họ cơ hội bình đẳng để hiện thực hóa các quyền và lợi ích chính đáng của

mình. Điều này đòi hỏi cần có một số giải pháp đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa tại Việt Nam.

2. NỘI DUNG

2.1. Khái quát về lao động di cư nội địa và đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa

Dưới góc độ ngôn ngữ, “di cư” có thể được hiểu là dời đến một miền hay một nước khác để sinh sống [1]. Khái niệm “di cư” nếu hiểu theo nghĩa hẹp, là hoạt động dịch chuyển của dân cư từ đơn vị hành chính này sang đơn vị hành chính khác trong phạm vi lãnh thổ quốc gia liên quan tới nhiều yếu tố nhân thân của cá nhân như hộ khẩu, cư trú, giới tính, độ tuổi, hôn nhân, công việc,... Theo đó, di cư là di chuyển nơi cư trú, sinh sống từ chỗ này đến/sang chỗ khác, trong phạm vi lãnh thổ thì gọi là di cư nội địa. Ở Việt Nam, hiện tượng di cư từ nông thôn tới thành thị diễn ra ngày càng phổ biến do ảnh hưởng của quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa diễn ra trong suốt thời gian dài cùng với tiến trình phát triển kinh tế đất nước. Theo đó, khái niệm “lao động di cư nội địa” được dùng để chỉ người lao động là công dân Việt Nam, trong độ tuổi lao động, di chuyển từ một đơn vị hành chính này đến một đơn vị hành chính khác sinh sống vì mục đích kinh tế, tìm kiếm việc làm. Di chuyển từ một đơn vị hành chính này sang một đơn vị hành chính khác là di chuyển đến một xã khác, huyện khác, thành phố hoặc một tỉnh khác trong một khoảng thời gian nhất định [2]. Có thể thấy, di cư nội địa có vai trò quan trọng tới biến động dân số, là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, góp phần phân bổ lại dân cư, chuyển dịch cơ cấu lao động, giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo và bảo đảm phát triển bền vững.

Quyền được hưởng an sinh xã hội là một quyền con người cơ bản, được ghi nhận trong các văn kiện quốc tế cũng như trong hệ thống pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới. Tuyên ngôn nhân quyền thế giới năm 1948 khẳng định, mọi người đều có quyền hưởng an sinh xã hội, quyền hưởng một mức sống thích đáng, đủ để bảo đảm sức khỏe và phúc lợi của bản thân và gia đình trên các phương diện ăn, mặc, ở, chăm sóc y tế và các dịch vụ xã hội cần thiết, cũng như được bảo hiểm trong trường hợp thất nghiệp, ốm đau, khuyết tật, già hóa hoặc thiếu phương tiện sinh sống do những hoàn cảnh khách quan vượt quá khả năng đối phó của họ [3]. Do đó, người lao động di cư cũng là một con người nên họ đương nhiên được hưởng quyền an sinh xã hội. Bên cạnh đó, người lao động di cư nội địa là đối tượng dễ bị tổn thương nên khi họ mất việc làm có thể được xem như một trong những rủi ro lớn nhất.

Chính vì vậy, bảo đảm quyền được hưởng an sinh xã hội đối với người lao động di cư nội địa có vai trò rất quan trọng trong việc thực hiện công bằng xã hội, bảo đảm cho họ được hưởng thụ công bằng và đầy đủ các trợ cấp xã hội khi gặp rủi ro, mang đến cho họ cơ hội bình đẳng để hiện thực hóa các quyền và lợi ích chính đáng của mình. Trong đó, “bảo đảm” được hiểu là làm cho chắc chắn thực hiện được, giữ gìn được, hoặc có đầy đủ những gì cần thiết [4]. Và bảo đảm quyền được hưởng an sinh xã hội của lao động di cư nội địa là cách thức thích hợp, hiệu quả được thực hiện bởi nhà nước và xã hội để tạo điều kiện cần thiết cho quyền này được thực hiện đầy đủ trên thực tế, bao gồm: biện pháp xã hội, biện pháp kinh tế, biện pháp pháp lý.

Thứ nhất, biện pháp xã hội. Biện pháp nhằm tác động đến ý thức và môi trường xã hội tạo ra những điều kiện thuận lợi cho lao động di cư nội địa được bảo đảm quyền hưởng an sinh xã hội, thông qua việc nâng cao nhận thức của lao động di cư về việc họ nắm được quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Biện pháp được thực hiện bằng nhiều hình thức như: Nhà nước xây dựng hành lang pháp lý ghi nhận quyền an sinh xã hội của họ, tổ chức các

hoạt động tuyên truyền, phổ biến trên phương tiện thông tin đại chúng, tổ chức hội thảo, tập huấn...

Thứ hai, biện pháp kinh tế. Biện pháp nhằm giải quyết vấn đề tài chính, thu nhập của lao động di cư nội địa. Cụ thể, Nhà nước cần có chính sách giải quyết và bảo đảm hưởng an sinh xã hội cho lao động di cư nội địa thông qua giải quyết tình trạng nghèo đói, giải quyết việc làm, y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ giúp xã hội cho đối tượng lao động di cư nội địa.

Thứ ba, biện pháp pháp lý nhằm đảm bảo và ghi nhận quyền được hưởng an sinh xã hội của lao động di cư nội địa một cách đầy đủ và hiệu quả. Tại Việt Nam, quyền này được ghi nhận khá đầy đủ cụ thể trong *Hiến pháp năm 2013*, *Luật Lao động năm 2019*, *Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014*, *Luật Việc làm năm 2013* và các văn bản có liên quan khác. Biện pháp pháp lý đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội của lao động di cư nội địa được thực hiện bằng quyền lực và bộ máy nhà nước từ trung ương đến địa phương. Ngoài ra, quyền này còn được thể hiện thông qua các cơ chế bảo vệ như xử lý vi phạm đối với các hành vi vi phạm làm cản trở quyền này của lao động di cư nội địa và cơ chế giải quyết tranh chấp khi có tranh chấp phát sinh liên quan.

Như vậy, bảo đảm quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa là bảo đảm cho họ được hưởng một mức sống thích đáng, đủ để bảo đảm sức khỏe và phúc lợi của bản thân và gia đình trên các phương diện ăn, mặc, ở, chăm sóc y tế và các dịch vụ xã hội cần thiết, cũng như được bảo hiểm trong trường hợp thất nghiệp, ốm đau, khuyết tật, già hóa hoặc thiếu phương tiện sinh sống do những hoàn cảnh khách quan vượt quá khả năng đối phó của họ được thực hiện bởi Nhà nước và xã hội thông qua các biện pháp kinh tế, biện pháp xã hội và biện pháp pháp lý.

2.2. Thực trạng bảo đảm quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa tại Việt Nam

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và thực hiện chính sách an sinh xã hội, bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội, coi đó vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển bền vững đất nước. Hệ thống pháp luật, chính sách bảo hiểm xã hội, bao gồm các chế độ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và bảo hiểm thất nghiệp đã từng bước được hoàn thiện, ngày càng đồng bộ, phù hợp với thực tế đất nước và thông lệ quốc tế, nhằm bảo đảm thay thế, hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ gặp phải những rủi ro trong cuộc sống. Quỹ bảo hiểm xã hội đã trở thành quỹ an sinh lớn nhất, hoạt động theo nguyên tắc đóng - hưởng và chia sẻ giữa những người lao động cùng thế hệ và giữa các thế hệ tham gia bảo hiểm xã hội [5].

Tuy nhiên, dù tham gia vào cả lực lượng lao động chính thức và phi chính thức, nhiều lao động di cư nội địa vẫn không được hưởng đầy đủ những quyền lợi từ các chính sách an sinh xã hội như: Lao động, việc làm, giảm nghèo, bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội, các dịch vụ xã hội cơ bản như: Y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, tiếp cận thông tin,... Đa số người lao động di cư nội địa không biết nơi cung cấp thông tin và tư vấn về lao động và bảo hiểm xã hội cho mình. Có thể thấy, lao động di cư nội địa thuộc nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương, dễ bị lợi dụng, thường gặp những khó khăn trong cuộc sống, đặc biệt là trong thời gian đầu của di cư.

Dưới góc độ đánh giá thực trạng về đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa là một trong các quyền con người trong lao động thì đối tượng này trong quá trình tìm kiếm việc làm vì mục đích kinh tế có một số vấn đề khó khăn như:

Thứ nhất, ở giai đoạn đầu, người lao động di cư nội địa thường di cư dưới hình thức lao động tự do, không có hợp đồng lao động hoặc có hợp đồng không rõ ràng, ít có cơ hội bảo vệ bản thân trước những tranh chấp kinh tế với chủ thuê lao động. Ngoài ra, lao động di cư nội địa không có bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm nghề nghiệp hay tai nạn lao động; khó tiếp cận các dịch vụ an sinh xã hội, gặp là khó khăn về nhà ở, phương tiện đi lại, nuôi dạy con cái, hưởng thụ sự trợ giúp từ phía Nhà nước nên họ rất khó tự bảo vệ mình khỏi những rủi ro về sức khỏe cho chính mình và người thân đi di cư theo họ.

Ngoài ra, Lao động di cư thường gặp khó khăn về nhà ở, họ thường không sở hữu nhà riêng tại nơi đang sinh sống, làm việc. Họ thường thuê nhà, mượn hoặc tận dụng ở trong các khu tập thể dành cho công nhân. Tại nơi ở mới, nếu không mua được nhà, lao động di cư nội địa phải trả tiền thuê nhà. Hầu hết lao động di cư nội địa phải sinh sống với diện tích nhà ở chật hơn so với lao động không di cư [6]. Thông thường, do yếu tố đi thuê, mượn nhà nên lao động di cư cũng phải trả tiền điện, nước sinh hoạt cao hơn so với người lao động không di cư. Điều đó tạo gánh nặng cho họ, làm cho họ có nhiều áp lực cuộc sống cả về kinh tế và xã hội khi họ vừa phải thích nghi với cuộc sống tại nơi đến, vừa phải trang trải rất nhiều khoản chi phí khác nhau.

Thứ hai, lao động di cư nội địa gặp nhiều khó khăn tiếp cận quyền lợi ASXH, trong đó lao động di cư phi chính thức thường gặp nhiều trở ngại hơn lao động di cư chính thức. Lao động phi chính thức được hiểu là những lao động có việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, thu nhập thấp, không có hợp đồng lao động hoặc có, nhưng không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, không được chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác. Có tới 90% lao động di cư phi chính thức chưa được tiếp cận với dịch vụ ASXH và chính sách công tại nơi đến. Trên 80% người lao động di cư nội địa đem con theo nơi họ đến [7] nên ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của chính những đứa trẻ trong gia đình lao động di cư nội địa. Lao động phi chính thức không tham gia BHXH bắt buộc và đa số cũng không tham gia BHXH tự nguyện. Trong khi đó, lao động phi chính thức thường có việc làm bấp bênh, không ổn định, không có hợp đồng lao động, thu nhập thấp, thời gian làm việc dài, cơ sở sản xuất kinh doanh trong khu vực này thường có quy mô rất nhỏ hoặc siêu nhỏ, không đăng ký kinh doanh, không đóng BHXH, bảo hiểm y tế, không chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi khác cho người lao động,...[8].

Ngoài ra, lao động di cư nội địa nếu có bảo hiểm y tế thì thường bị giới hạn phạm vi tuyến khám chữa bệnh theo hộ khẩu, còn lao động di cư nội địa phi chính thức hầu hết không có (BHYT). Họ phải chi trả trực tiếp cho các dịch vụ y tế mà không được hoàn trong khi thu nhập thấp. Thực tế là người dân di cư phải sử dụng các dịch vụ xã hội tư nhân đắt đỏ hơn nhiều ví dụ như chăm sóc y tế, chính điều này làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng hiện tại và tăng tình trạng nghèo đói đô thị. Tình trạng này đặc biệt sâu sắc với một số nhóm dân di cư đặc biệt yếu thế, chẳng hạn như trẻ em di cư, người di cư là nữ hoặc các gia đình di cư có trẻ em đi cùng vì họ ít hoặc không tiếp cận với các tổ chức hỗ trợ chính thức và họ thường không được tiếp xúc tới các mạng lưới xã hội cần thiết [9]. Do đó, ASXH là một trong những rào cản đối với lao động di cư nội địa thích ứng và hòa nhập với môi trường sống nơi họ di cư đến.

Bên cạnh đó, tại các thành phố lớn hoặc các tỉnh có nhiều khu công nghiệp tập trung, lực lượng lao động di cư nội địa chiếm đa số, họ thường phải đối mặt với những khó khăn đặc thù khi bị mất việc làm và khả năng tìm kiếm việc làm mới của những người lao động vừa mất việc là rất thấp. Theo kết quả điều tra của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cho thấy, các doanh nghiệp (đặc biệt là doanh nghiệp FDI) có xu hướng chấm dứt hợp đồng với

người lao động từ 35 tuổi trở lên. Việc sa thải lao động trên 35 tuổi chủ yếu diễn ra ở các doanh nghiệp may mặc, dệt may, điện tử [11],... điều này ảnh hưởng nghiêm trọng tới cuộc sống của người lao động di cư nội địa khi họ mất việc làm và không đảm bảo được thu nhập trang trải cuộc sống. Ngoài ra, theo quy định tại Điều 13 Luật Bình đẳng giới “*Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, BHXH, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác*”. Tuy nhiên, trên thực tế do tính chất ngành nghề của một số công việc như công việc đòi hỏi sức khỏe tốt thì thường ưu tiên tuyển Nam, còn công việc đòi hỏi sự tuân thủ kỷ luật, chăm chỉ thì ưu tiên tuyển nữ như ngành Dệt may. Đa số các ngành nghề mà nam giới được ưu tiên tuyển dụng thường có kỹ năng cao hơn và thu nhập tốt hơn so với hầu hết các công việc dành cho phụ nữ [11].

Thứ ba, vấn đề đảm bảo khả năng hòa nhập với cộng đồng và khả năng tiếp cận, sử dụng các dịch vụ công của lao động di cư nội địa cũng rất bất cập. Số đông các lao động di cư nội địa đã từng sử dụng các dịch vụ y tế, giáo dục, ngân hàng, hành chính đều gặp những khó khăn trở ngại nhất định. Có ¼ số người tham gia trả lời câu hỏi cho biết đã từng bị người dân địa phương xa lánh và bị đại diện chính quyền địa phương coi thường [12].

Thứ tư, số lượng con em của lao động di cư nội địa ở độ tuổi trẻ em tương đối cao, điều này dẫn tới tạo gánh nặng cho lao động di cư nội địa khi họ vừa phải thích nghi với môi trường làm việc mới, vừa phải chăm sóc gia đình, con cái. Nhiều lao động di cư phải để con ở quê để đến nơi khác làm việc. Dẫn tới những đứa trẻ đó thiếu vắng sự chăm sóc, quan tâm của cha mẹ. Đối với lao động di cư có con nhỏ khi mang đến môi trường mới họ phải trả chi phí cao hơn so với lao động tại địa phương trong chăm sóc, giáo dục con do không có trường trú tại nơi đến, tình trạng quá tải tại các trường học công lập làm cho hầu hết con em của lao động di cư phải học tại trường tư thục với chi phí cao hơn trường công lập rất nhiều. Do đó, cần thực hiện các chính sách tạo điều kiện không chỉ đối với lao động di cư mà cần quan tâm đến tất cả các vấn đề như an sinh xã hội, chăm sóc y tế,... đối với các thành viên gia đình họ.

Thứ năm, lao động nữ di cư chiếm số lượng lớn hơn lao động nam di cư nhưng gặp nhiều khó khăn. Trong tổng dân số di cư, nữ giới chiếm 55,5%, cao hơn so với mức 50,1% của dân số không di cư. Xét theo từng loại hình di cư, tỷ lệ nữ giới cũng vượt trội hơn hẳn so với nam giới và di cư ở cấp hành chính càng thấp, khoảng cách về tỷ lệ này càng rõ rệt. Tuy nhiên, có tới 78,8% lao động nữ di cư từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật trong khi trình độ sơ cấp chiếm 4,3%, trung cấp chiếm 3,9%, cao đẳng chỉ chiếm 3,3% và đại học chiếm 9,2%. Trong đó chiếm hơn 1 nửa có thu nhập thấp (55,9%); công việc không ổn định, hay thay đổi (42,6%); khó tìm việc (38,7%); trình độ nghề thấp (19,8%) [13]. Phần lớn nhận thấy tìm kiếm việc làm là rất khó khăn đối với họ, nhất là công việc bấp bênh, không ổn định, tiền công lao động thấp, công việc chân tay, mang tính thời vụ, môi trường làm việc độc hại, nguy hiểm,... chỉ được ký hợp đồng lao động ngắn hạn hoặc thậm chí không có hợp đồng, không tham gia bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội. Do đó, họ chưa được tiếp cận đầy đủ các quyền lợi từ các chính sách an sinh xã hội như lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, y tế, giáo dục, nhà ở. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng sống của lao động di cư, đặc biệt là vấn đề an sinh xã hội còn nhiều lỗ hổng.

Mặc dù, lao động di cư còn gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện các quyền của mình nhưng lao động di cư nội địa đã đóng góp cho sự phát triển kinh tế của đất nước và chính hộ gia đình, không chỉ là số tiền mà người di cư gửi về mà còn liên quan đến việc chuyển giao kiến thức, kỹ năng, thu hẹp khoảng cách trình độ giữa các vùng miền. Ngoài

ra, lao động di cư nội địa có những lợi thế nhất định so với di cư ra nước ngoài. Bởi chi phí thấp hơn, chi phí chuyển đi không lớn, chi phí học tiếng không mất, đào tạo các kỹ năng ít hơn,... Có thể thấy, lao động di cư nội địa vừa là động lực thúc đẩy vừa là kết quả của sự phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia [14].

2.3. Một số giải pháp đảm bảo quyền hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa ở Việt Nam

2.3.1. Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện nghiêm túc chủ trương của Đảng và Nhà nước ta về quyền con người và quyền được hưởng an sinh xã hội của lao động di cư nội địa

Đảng và Nhà nước cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách xã hội theo hướng bảo đảm tính bền vững và công bằng trong thực hiện quyền được hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa, giúp họ có khả năng đối mặt với khủng hoảng, rủi ro khó lường trong cuộc sống, hướng tới mục tiêu công bằng và tiến bộ xã hội. Bởi lao động di cư nói chung và lao động di cư nội địa nói riêng vẫn là nhóm dễ bị tổn thương và khó tiếp cận được với các chính sách về an sinh xã hội. Rất nhiều lao động di cư nội địa khu vực phi chính thức thường không có bảo hiểm xã hội do không có hợp đồng lao động và không tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện nên họ gặp nhiều khó khăn khi ốm đau, tai nạn lao động, tuổi già, thất nghiệp như lao động di cư làm nghề tự do hoạt động bán hàng rong, xe ôm,... Do đó, Đảng và Nhà nước ta phải thúc đẩy hơn nữa các giải pháp để tăng cường an sinh xã hội, nâng cao điều kiện sống cho người lao động di cư nội địa, nhất là lao động di cư nội địa ở khu vực phi chính thức, để họ có cơ hội thụ hưởng và tiếp cận những chính sách an sinh xã hội của Nhà nước.

Gắn trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính quyền với việc thực hiện Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23 tháng 5 năm 2018 bằng cách đưa chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội vào tiêu chí để đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ của mỗi địa phương. Thực hiện các giải pháp thúc đẩy phát triển kinh tế, tạo việc làm, ổn định tiền lương và thu nhập của người lao động; tạo sự dịch chuyển lao động từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức,... Đảng và Nhà nước cần vận dụng cách tiếp cận dựa trên quyền con người trong hoạch định và thực thi các chính sách xã hội nhằm bảo đảm quyền an sinh xã hội cho người lao động nói chung và người lao động bị mất việc làm nói riêng. Trong đó, cần đặt người lao động ở vị trí trung tâm của chính sách và lấy quyền an sinh xã hội của họ làm tiêu chí đánh giá chất lượng và hiệu quả của chính sách khi đi vào thực tiễn cuộc sống.

2.3.2. Điều chỉnh sửa đổi bổ sung các quy định pháp luật lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội tạo điều kiện bảo đảm quyền hưởng an sinh xã hội cho lao động di cư nội địa tại Việt Nam

Thứ nhất, hoàn thiện các quy định về bảo hiểm xã hội. Bởi bảo hiểm xã hội là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, đời sống nhân dân, phát triển bền vững đất nước. (i) *Giai đoạn đến năm 2025*: Phần đầu đạt khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chiếm khoảng 2,5% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 35% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; có khoảng 55% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hằng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 85%; (ii) *Giai đoạn đến năm 2030*: Phần đầu đạt khoảng 60% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự

nguyện chiếm khoảng 5% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; khoảng 60% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hằng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 90% [5].

Trong đó, bổ sung chế độ trong bảo hiểm xã hội tự nguyện như chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc; tạo điều kiện cho lao động di cư có thể tham gia đóng và hưởng quyền lợi giống như bảo hiểm xã hội bắt buộc (về trợ cấp thai sản, ốm đau, tai nạn lao động). Đặc biệt, cần bổ sung chế độ trợ cấp thai sản trong bảo hiểm xã hội tự nguyện nhằm hỗ trợ lao động nữ di cư. Ngoài ra, bổ sung quy định đối với đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo hướng tất cả người lao động có giao kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 1 tháng trở lên (quy định hiện hành là đủ 3 tháng).

Đối tượng lao động di cư không khai báo, không đóng bảo hiểm, phí,... thì cần tiếp tục thống kê, tuyên truyền phổ biến pháp luật về các quyền lợi liên quan đến an sinh xã hội, nhằm giúp họ hiểu biết hơn quyền lợi của mình. Như việc tham gia đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm y tế tự nguyện,... Ngoài ra, cần có các chế tài xử lý vi phạm hành chính, vi phạm hình sự với các đối tượng đã được thống kê nhưng vẫn cố tình trốn đóng BHXH, BHYT.

Thứ hai, sửa đổi Luật Bảo hiểm Y tế theo hướng thông tuyến khám chữa bệnh bảo hiểm y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên phạm vi cả nước nhằm đảm bảo quyền lợi của người tham gia bảo hiểm y tế, đặc biệt là lao động di cư tham gia bảo hiểm y tế. Xây dựng lộ trình tăng chi trả khi khám vượt tuyến, ngoại trú cho lao động di cư, địa điểm mua bảo hiểm y tế linh hoạt, Các quy trình, thủ tục tham gia bảo hiểm y tế cần được cải cách, đơn giản hóa giúp lao động di cư dễ dàng tiếp cận. Bên cạnh đó, cần tăng chi trả khi khám vượt tuyến và ngoại trú cho lao động di cư.

Thứ ba, điều chỉnh nâng các mức trợ cấp đối với đối tượng bảo trợ xã hội, trước mắt là đồng bộ với chuẩn nghèo và xây dựng lộ trình thực hiện mục tiêu mức trợ giúp xã hội bằng mức sống tối thiểu. Nghiên cứu, cải tiến phương thức cấp tiền cho đối tượng, bảo đảm thuận lợi, an toàn, đúng đối tượng, tiết kiệm chi phí quản lý. Thực hiện chính sách đối với nhóm đối tượng bảo trợ xã hội theo hướng tiếp cận quyền bình đẳng về cơ hội.

Sửa đổi các quy định liên quan đến điều kiện phải có “sổ hộ khẩu” để làm thủ tục hưởng trợ giúp xã hội thường xuyên của các đối tượng. Ban hành văn bản hướng dẫn thi hành Luật Giáo dục năm 2019 theo hướng mức hỗ trợ học phí cho học sinh tiểu học tại các trường không phải công lập do Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định mà thống nhất chung trên phạm vi cả nước; ban hành văn bản hướng dẫn lộ trình miễn học phí cho trẻ em mầm non 05 tuổi và học sinh trung học cơ sở.

2.3.3. Nâng cao hiệu quả bảo đảm pháp lý thực hiện quyền hưởng an sinh xã hội của lao động di cư thông qua đẩy mạnh quản lý nhà nước về an sinh xã hội

Thứ nhất, Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, hiện đại hóa hệ thống quản lý bảo hiểm xã hội; cải cách thủ tục hành chính, đơn giản hóa quy trình nghiệp vụ bảo đảm việc giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội đầy đủ, kịp thời, đúng quy định của pháp luật. Cải thiện và nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh, thái độ nhân viên y tế, đơn giản hóa các thủ tục khám chữa bệnh cho phù hợp với đặc thù lao động...

Thứ hai, Nhà nước cần có hệ thống dữ liệu về những đối tượng được hưởng trợ giúp xã hội thường xuyên và được liên thông trên cả nước, không trùng lặp. Nếu họ di cư cùng gia

đình đến bất kỳ địa phương nào thì họ sẽ tiếp tục hưởng chế độ ở tại địa phương đó; nếu lao động di cư bị rơi vào hoàn cảnh khó khăn, thuộc diện được hưởng trợ giúp xã hội thường xuyên thì họ cũng có thể đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền ngay tại địa phương mà họ di cư đến để thực hiện quyền an sinh xã hội này.

Xây dựng chính sách phù hợp để mọi người nghèo, dù là người không di cư hay người di cư đều có cơ hội được tiếp cận với nguồn vốn ưu đãi, không cần thế chấp để xóa đói, giảm nghèo. Tăng cường giám sát việc thực hiện quy định về việc thu tiền điện của người thuê nhà theo giá quy định. Để đảm bảo việc tăng giá điện sinh hoạt không ảnh hưởng trực tiếp đến những người có thu nhập thấp, đặc biệt đối với người di cư phải thuê chỗ ở.

Thứ ba, chính quyền nơi lao động di cư cư trú cần đẩy mạnh việc tuyên truyền, nâng cao kiến thức pháp luật, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tự nguyện, kỹ năng bảo vệ bản thân, phòng chống bị xâm hại, bạo lực, bóc lột, dạy nghề cho nữ lao động di cư. Tư vấn các thông tin về chính sách an sinh xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tự nguyện cũng như các quy định pháp luật liên quan đến các điều kiện về cư trú với lao động di cư.

Thứ tư, Nhà nước cần thiết lập quỹ dự phòng nhằm hỗ trợ người lao động mất việc làm ứng phó với những khó khăn, rủi ro đột ngột, sẽ góp phần giảm tải gánh nặng cho các quỹ an sinh xã hội truyền thống như quỹ bảo hiểm xã hội, quỹ bảo hiểm y tế,... tránh nguy cơ vỡ các quỹ truyền thống này, qua đó củng cố mức độ an toàn và bền vững của hệ thống an sinh xã hội ở nước ta.

Tiếp tục thực hiện các gói cứu trợ người lao động bị mất việc làm như đã triển khai trong đại dịch COVID-19. Tuy đây là những giải pháp tình thế, nhưng lại có ý nghĩa rất thiết thực, giúp người lao động bị mất việc làm vượt qua khó khăn tạm thời, ổn định cuộc sống để sẵn sàng chuẩn bị cho những cơ hội trong tương lai

Bảo đảm quyền an sinh xã hội của người lao động nói chung và người lao động bị mất việc làm nói riêng cũng chính là bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của giai cấp công nhân nước ta. Do vậy, cần có sự kết hợp và vận dụng linh hoạt các giải pháp mang tính chiến lược, lâu dài với những biện pháp, phương án trước mắt, kịp thời để bảo đảm tốt nhất quyền và lợi ích của người lao động, qua đó góp phần thực hiện an sinh xã hội hiệu quả, vì mục tiêu tiến bộ và công bằng xã hội.

3. KẾT LUẬN

Trong những năm tới, theo bối cảnh kinh tế - xã hội chung thì xu hướng người lao động di cư nội địa sẽ tiếp tục gia tăng. Bởi di cư có thể mang lại cơ hội và thu nhập cần thiết cho chính người lao động, cho gia đình và cộng đồng, đã đóng góp vào việc giải quyết vấn đề thừa lao động ở nơi đi, đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực ở nơi đến, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, chuyển dịch cơ cấu lao động, giải quyết việc làm, xóa đói, giảm nghèo và đảm bảo phát triển bền vững. Mặc dù có vai trò quan trọng nhưng lao động di cư nội địa vẫn là nhóm dễ bị tổn thương và khó tiếp cận các chính sách an sinh xã hội. Chính vì vậy, việc đảm bảo quyền hưởng an sinh xã hội đối với lao động di cư nội địa là một yêu cầu, đòi hỏi cấp thiết, chính đáng. Để bảo đảm quyền lợi hợp pháp và tính công bằng cho lực lượng lao động tạo ra rất nhiều của cải vật chất này, Nhà nước cũng như các địa phương nơi có người lao động lao động di cư đến cần xây dựng và thực hiện các chính sách đối với người lao động lao động di cư đến một cách đồng bộ, khoa học, thích hợp, đặc biệt là chính sách đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội đối với họ, để đạt được mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng Việt*, Trung tâm Từ điển học, Nxb Đà Nẵng.
2. Phạm Thị Thúy Nga (2021), *Bảo đảm pháp lý thực hiện quyền của lao động di cư nội địa ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài KHCN cấp Bộ, Viện Nhà nước và Pháp luật, Hà Nội.
3. Lê Xuân Tùng (2023), *Đảm bảo quyền an sinh xã hội đối với người lao động*, *Tạp chí điện tử Xây dựng Đảng*, <https://www.xaydungdang.org.vn/nhan-quyen-va-cuoc-song/bao-dam-quyen-an-sinh-xa-hoi-doi-voi-nguoi-lao-dong-18395>; ngày đăng 18 tháng 01 năm 2023; truy cập ngày 14 tháng 11 năm 2023;
4. Viện Ngôn ngữ học (2004), *Từ điển tiếng Việt*, Trung tâm Từ điển học, Nxb Đà Nẵng.
5. Ban chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Nghị quyết số 28-NQ/TW hội nghị lần thứ bảy của Ban chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII ngày 23 tháng 5 năm 2018 về cải cách chính sách bảo hiểm*, Hà Nội.
6. Tổng cục thống kê – Quỹ dân số Liên hợp quốc (2016), *Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015: Các kết quả chủ yếu*, Nxb Thông tấn, Hà Nội.
7. Hội Liên hiệp phụ nữ Hà Nội (2016), *Kỳ yếu Hội thảo: “Vận động chính sách về quyền của lao động di cư nội địa khu vực phi chính thức”*, Hà Nội.
8. ILO - Tổng cục thống kê (2018), *Báo cáo lao động phi chính thức 2016*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
9. Tổ chức Liên hiệp quốc tại Việt Nam (2010), *Di cư trong nước cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam*, Hà Nội.
10. Thái Dương (2018), *Vấn đề sa thải lao động trên 35 tuổi*, Trang tin điện tử liên đoàn lao động tỉnh Sóc Trăng, <https://ldsoctrang.soctrang.gov.vn/tin-hoat-dong/van-e-sa-thai-lao-dong-tren-35-tuoi?> truy cập ngày 14 tháng 11 năm 2023.
11. ILO (2015), *Bình đẳng trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam, Tóm tắt chính sách - 3/2015*.
12. Phạm Văn Quyết, Trần Văn Kham (2015), *Sự kỳ thị đối với lao động nhập cư nghèo tại các đô thị Việt Nam*, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 11(96).
13. Tổng cục thống kê (2020), *Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
14. IOM (2015), *Di cư quốc tế và Phát triển: Nhìn nhận từ góc độ Toàn cầu, Nghiên cứu về di cư của IOM*.

ENSURE THE RIGHT TO SOCIAL SECURITY BENEFITS FOR DOMESTIC MIGRANT WORKERS IN VIETNAM

Abstract: *During the process of industrialization and modernization in Vietnam, domestic migrant workers have a strong impact on the socio-economic situation at the places of origin and destination. In addition, migration can bring necessary opportunities and income to workers themselves, their families and communities. But migrants in general and internal migrants in particular are among the vulnerable groups and face difficulties in ensuring their right to social security. Because they are always at risk of facing unpredictable risks in life such as illness, work accidents, job loss... Especially when they lose their job, they face many difficulties such as not being able to afford the expenses. pay rent, medical care services, pay school fees for children, pay for essential services such as electricity, water, gasoline, etc. The article analyzes the current situation of ensuring the right to security. social security for domestic migrant workers, thereby orienting and offering a number of solutions to ensure the right to social security for domestic migrant workers in Vietnam.*

Keywords: *Assurance, migrant workers, domestic, right to social security*