



Toà soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Telephone : 84-4-38 240601
Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin.ilssa@gmail.com
Website : www.ilssa.org.vn

NỘI DUNG

Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG

Phó Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN BÁ NGỌC

Trưởng ban Biên tập:
Ths. NGUYỄN THỊ LAN

Ủy viên ban Biên tập:
TS. NGUYỄN QUANG HUỆ
Ths. LƯU QUANG TUẤN
Ths. THÁI PHÚC THÀNH

Trình bày:
CN. ĐỖ LAN ANH
CN. VÕ XUÂN HẰNG

Chế bản điện tử tại Viện Khoa học
Lao động và Xã hội

I. Nghiên cứu, trao đổi

1. Cải thiện điều kiện lao động - Tiền đề cho phát triển bền vững - **Đoàn Minh Hòa** tr.3
2. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn trong xã hội hóa công tác an toàn - vệ sinh lao động
TS. Nguyễn Hữu Dũng tr.7
3. An toàn vệ sinh lao động trong bối cảnh biến đổi khí hậu toàn cầu - **Ngô Văn Hoài** tr.13
4. Tiếp cận vấn đề nghiên cứu tác động của biến đổi khí hậu đến lao động và xã hội - **Nguyễn Thanh Vân** tr.23
5. Phương pháp phân loại điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại trên cơ sở đánh giá chỉ số mệt mỏi các nghề bằng đo đặc trực tiếp sự biến đổi các chỉ tiêu sinh lý của người lao động - **Trần Văn Hoan** tr.32
6. Đình công trong các doanh nghiệp ở Việt Nam, thực trạng và giải pháp - **Nguyễn Văn Đur** tr.38
7. Điều tra doanh nghiệp về tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới đến sản xuất, việc làm
TS. Nguyễn Bá Ngọc & Ngô Văn Hoài tr.44
8. Khoảng cách tiền lương theo giới, so sánh giữa Việt Nam và Hàn Quốc - **Giản Thành Công** tr.54

II. Thông tin

9. Những điều cần biết về bệnh “Vấn phòng”
Cao Thị Minh Hữu tr.60

III. Giới thiệu sách mới tr.64



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi
Telephone : 84-4-38 240601
Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin.ilssa@gmail.com
Website : www.ilssa.org.vn

CONTENT

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

Deputy Editor in Chief:
Dr. NGUYEN BA NGOC

Head of editorial board:
M.A. NGUYEN THI LAN

Members of editorial board:
Dr. NGUYEN QUANG HUE
M.A. LUU QUANG TUAN
M.A. THAI PHUC THANH

Designer:
B.A. DO LAN ANH
B.A. VO XUAN HANG

Desktop publishing at Institute of
Labour Science and Social Affairs

I. Research exchange

1. Improvement of working conditions- Prerequisite for sustainable development - *Doan Minh Hoa* pg.3
2. Theroretical and pratical issues on socialization of occupational safety and health activities
Dr. Nguyen Huu Dzung pg.7
3. Occupational safety and health in the context of global climate change - *Ngo Van Hoai* pg.13
4. Impact of global climate change on labor and social issues - An approach - *Nguyen Thanh Van* pg.23
5. Methodology of classification of hard and harmful working condition based on evaluating occupational tension index measuring directly variation of physiological indicators of worker - *Tran Van Hoan* pg.32
6. Strikes in enterprises in Vietnam, facts and solutions - *Nguyen Van Du* pg.38
7. Enterprise survey on impact of global economic crisis on production and employment in VietNam
Dr Nguyen Ba Ngoc & Ngo Van Hoai pg.44
8. Gender wage gap: comparative analysis for the case of Korea and VietNam, *Research exchange paper with Korea Labor Institute-Gian Thanh Cong* pg.54

II. Information

9. Facts you need to know about “office” illness
Cao Thi Minh Huu pg.60

III. Book introduction

pg.64

CẢI THIỆN ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG - TIỀN ĐỀ CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Đoàn Minh Hoà

**Cục trưởng Cục An toàn lao động
Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội**

Quan điểm phát triển bền vững¹ của Việt Nam được khẳng định rõ trong các văn kiện của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng Cộng sản Việt Nam và trong Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2001-2010 là: "Phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững, tăng trưởng kinh tế đi đôi với thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường". Nhiều nội dung cơ bản về phát triển bền vững đã đi vào cuộc sống và dần dần trở thành xu thế tất yếu trong sự phát triển của đất nước.

Trong Chương trình nghị sự 21², Chính phủ Việt Nam đã tái khẳng định cam kết với quốc tế về phát triển bền vững đó là "Kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa giữa phát triển kinh tế, phát triển xã hội và bảo vệ môi trường. Theo đó, một trong những hoạt động cần ưu tiên trong lĩnh vực xã hội là: "Phát triển về số lượng và nâng cao chất lượng các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe nhân dân, cải thiện các điều kiện lao động và vệ sinh môi trường sống."

¹ Phát triển bền vững được hiểu là "sự phát triển có thể đáp ứng được những nhu cầu hiện tại mà không ảnh hưởng, tổn hại đến những khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai...", là một khái niệm được phổ biến rộng rãi vào năm 1987 thông qua Báo cáo của Ủy ban Môi trường và Phát triển Thế giới (nay là Ủy ban Brundtland)

² Quyết định số 153/2004/QĐ-TTg của Thủ tướng về việc ban hành Định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam

Bài viết dưới đây tổng quan tình hình tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp hiện nay trên thế giới và Việt Nam; các hoạt động cải thiện điều kiện lao động của Việt Nam theo hướng phát triển bền vững.

1. Tai nạn lao động (TNLD) và bệnh nghề nghiệp (BNN) trên Thế giới³

Thực tế đã cho thấy điều kiện lao động (ĐKLĐ) giữ một vai trò rất lớn trong phát triển bền vững, tác động không nhỏ tới lĩnh vực xã hội, kinh tế và môi trường. Điều kiện lao động nguy hiểm, có hại đã gây ra cái chết của hàng triệu người trên khắp thế giới, làm tổn thương sức khỏe của hàng trăm triệu người mỗi năm, làm giảm sút nghiêm trọng khả năng lao động của người lao động, làm ảnh hưởng đến giống nòi và gây ra những thiệt hại lớn về kinh tế, tác động xấu đến môi trường trong nhiều năm. Các số liệu thống kê tại Cộng đồng Châu Âu cho thấy, trong số 115 triệu người lao động của Cộng đồng Châu Âu đã có hơn 10 triệu người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp hàng năm. Số người chết vì tai nạn lao động là hơn 8000 người/năm. Thiệt hại kinh tế khoảng 26 tỉ euro/năm. Tại Mỹ, mỗi ngày có khoảng 9000 người bị thương tật do TNLD và 153 người chết do TNLD, BNN, thiệt hại kinh

³ Tên các tiêu mục trong bài là do Ban biên tập đặt

tế hàng năm do tai nạn lao động xảy ra trong công nghiệp là 190 tỉ đô la Mỹ. Ở Đức, điều kiện lao động xấu gây tổn thất trị giá 52 tỉ đô la/năm. Ở Anh, chi phí cho người bị tai nạn bằng 4 - 8% tổng lợi nhuận của các công ty thương mại và công nghiệp của Anh. Tại Hà Lan, chi phí cho BNN, TNLD bằng khoảng 4% GNP. Theo ước tính chung của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), ĐKLĐ không an toàn và kém vệ sinh làm cho khoảng 160 triệu người mắc BNN và 270 triệu vụ tai nạn kể cả chết người và không chết người xảy ra trên toàn thế giới mỗi năm, làm thiệt hại khoảng 4% GDP của toàn thế giới⁴. Báo cáo của Tổ chức Y tế thế giới (WHO)⁵ cũng đã cho thấy, ĐKLĐ rủi ro, có hại đã góp phần gây ra sự hoành hành một số bệnh trên thế giới, cụ thể: 37% số người bị bệnh đau lưng, 16% số người bị tổn thương thính lực, 11% số người bị bệnh hen suyễn, 10% số người bị thương tật, 9% số người bị ung thư và 2% số người bị bệnh bạch cầu; Ngoài ra, ĐKLĐ xấu cũng tác động không nhỏ đến cộng đồng xã hội, làm mỗi năm có thêm khoảng gần 310.000 người chết do bị những tổn thương liên quan đến lao động và 146.000 người chết vì bị bệnh ung thư liên quan đến lao động.

Ở một số nước có thu nhập cao, khoảng 40% số người nghỉ hưu trước tuổi là bị thương tật do lao động. Tính trung bình số thời gian bị rút ngắn này khoảng 5 năm, tương đương 14% độ dài thời gian có khả năng làm việc của lực lượng lao động. Tính trung bình 5% lực lượng lao động

nghe việc do ảnh hưởng sức khoẻ trong lao động. 1/3 số người thất nghiệp do bị suy giảm khả năng lao động, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến khả năng tái sản xuất sức lao động của xã hội loài người.

2. Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam

Tại Việt Nam, ĐKLĐ kém an toàn, rủi ro cũng đang bào mòn sức khoẻ người lao động và là một trong những nguồn gây ra ô nhiễm môi trường ở mức báo động. Qua số liệu đo kiểm môi trường hàng năm cho thấy tỷ lệ số mẫu vượt tiêu chuẩn cho phép ở mức cao, năm 2005 là 18.2% trong tổng số mẫu đo (đo 228.526 mẫu), năm 2008 là 13.04% tổng số mẫu đo (đo 176.284 mẫu). ĐKLĐ nguy hiểm, có hại đã gây ra TNLD, BNN ở mức báo động. Theo số liệu điều tra thì TNLD xảy ra trong thực tế cao gấp hàng chục lần so với báo cáo, ước tính trên 40.000 vụ/năm. Số liệu thống kê về số người chết vì TNLD tại các bệnh viện cũng cao gấp khoảng 3 lần so với thống kê của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

BNN có xu hướng gia tăng cả về số người mắc bệnh và loại bệnh. Tổng số người mắc BNN đã qua giám định tính đến cuối năm 2008 là 24.175 trường hợp, trong đó bệnh bụi phổi silic là 17.921 ca (chiếm 74,13%), điếc nghề nghiệp là 3.872 ca (chiếm 16%). Đáng chú ý là do số cơ sở khám sức khoẻ ít và khả năng khám BNN của Việt Nam cũng rất hạn chế nên trên thực tế số người mắc BNN có thể cao gấp hàng chục lần số báo cáo. Qua khám sức khoẻ định kỳ hàng năm cho thấy, tỷ lệ người lao động có sức khoẻ yếu (loại 4) và rất yếu (loại 5) đứng ở mức cao, 9,2% năm 2002, 12,6% năm 2004 và 6,6% năm 2008; Các bệnh như cơ xương khớp, hô

⁴ Báo cáo nơi làm việc an toàn và Văn hoá an toàn - ILO 2004

⁵ Chiến lược khu vực về ATVSLĐ cho các nước Đông Nam Á -WHO - 2005

hấp, tim mạch đều tăng. Tỷ lệ nghi ốm trong công nhân ở mức cao, năm 2002 là 15,6% tổng số người lao động của các doanh nghiệp có báo cáo, năm 2008 khoảng 12,7%.

Báo cáo môi trường quốc gia năm 2008 cho thấy do ĐKLĐ xấu, tại các làng nghề, tình hình bệnh tật trong nhân dân tăng, tuổi thọ người dân đã bị suy giảm thấp hơn 10 năm so với tuổi thọ trung bình của toàn quốc, và tuổi thọ của người lao động làm nghề tại làng nghề thấp hơn từ 5-10 năm so với người không làm nghề tại làng nghề. Tại các làng nghề, bệnh phổ biến liên quan đến ô nhiễm môi trường sản xuất (ôn, bụi, khói, chất thải...) là bệnh hệ hô hấp, tai mũi họng và hệ tiêu hoá, bệnh ngoài da, mắt ngứa, chóng mặt; Có đến 67% số chị em tại các làng nghề mắc bệnh phụ khoa; Số người chết do ung thư phổi, gan, dạ dày từ năm 2000 đến nay tại một số làng nghề tái chế kim loại chiếm tỷ lệ cao (khoảng 25,5%), cao hơn so với các bệnh khác; đa số các ca trẻ chết sơ sinh bị dị tật bẩm sinh hoặc đẻ non đều có thể là do ô nhiễm môi trường làng nghề mà nguyên nhân là do ĐKLĐ xấu gây ra...

Nguyên nhân chính của ĐKLĐ xấu hiện nay là do trình độ Công nghệ sản xuất ở Việt Nam lạc hậu. Theo đánh giá của các chuyên gia, các doanh nghiệp Việt Nam có trình độ công nghệ lạc hậu từ 2-3 thế hệ so với thế giới và thống kê cũng cho thấy hiện chỉ có khoảng 8% số doanh nghiệp Việt Nam có công nghệ tiên tiến, 75% có công nghệ trung bình và lạc hậu⁶. Ngoài ra, còn do nhận thức của người sử dụng lao động, họ chưa chú trọng đến cải thiện

ĐKLĐ vì chưa nhận thấy hết lợi ích của ĐKLĐ đối với năng suất lao động, chất lượng sản phẩm cũng như đối với khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

3. Các hoạt động cải thiện điều kiện lao động theo hướng phát triển bền vững

Để góp phần thực hiện Chương trình nghị sự 21 của Chính phủ, trong thời gian qua chúng ta đã có nhiều nỗ lực trong các hoạt động về cải thiện ĐKLĐ như:

1- Thực hiện các mục tiêu kiểm soát và cải thiện ĐKLĐ trong Chương trình quốc gia về Bảo hộ lao động (BHLĐ), An toàn lao động (ATLĐ), Vệ sinh lao động (VSLĐ) đến năm 2010.

2 - Chỉ đạo các cơ quan chức năng của địa phương phối hợp với các Bộ, các ngành có liên quan tăng cường công tác thanh tra lao động (trong đó có nội dung về ĐKLĐ) ở tất cả các cơ sở thuộc mọi thành phần kinh tế, và các lĩnh vực có nguy cơ cao như xây dựng; Lắp đặt, sửa chữa và sử dụng điện; Khai thác khoáng sản, khai thác đá; Sử dụng các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; Các công trình xây dựng trọng điểm.

3 - Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, huấn luyện, nâng cao nhận thức về cải thiện ĐKLĐ, nhằm phòng ngừa và hạn chế đến mức thấp nhất TNLĐ, BNN, cháy nổ, đặc biệt trong các lĩnh vực có nhiều yếu tố nguy hiểm, độc hại đe dọa tính mạng, sức khoẻ người lao động; Tăng cường phổ biến các biện pháp cải thiện điều kiện lao động đến các doanh nghiệp, khu vực làng nghề, nông nghiệp thông qua các chương trình như cải thiện điều kiện trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong nông nghiệp, trong xây dựng và các công

⁶ Trang Thông tin điện tử, Bộ KH&CN ngày 29/8/2009

việc tại nhà. Kết quả cải thiện ĐKLĐ trong các doanh nghiệp, các hộ gia đình bước đầu thu được kết quả đáng khích lệ, do vậy các chương trình này đang được tiếp tục triển khai mở rộng trong Chương trình quốc gia về Bảo hộ lao động, An toàn lao động, vệ sinh lao động đến 2010.

Tuy nhiên, với khoảng 350 ngàn doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, trong đó hơn 95% là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, và đặc biệt trong bối cảnh khó khăn do cuộc khủng hoảng tài chính, kinh tế thế giới, việc thực hiện các hoạt động kiểm soát và cải thiện ĐKLĐ nhằm góp phần thực hiện các mục tiêu trong phát triển bền vững cần chú trọng những vấn đề sau:

1- Khẩn trương nghiên cứu, triển khai xây dựng những cơ chế vừa có tính khuyến khích, vừa có tính hỗ trợ cải thiện ĐKLĐ, đặc biệt là Quỹ bồi thường TNLĐ, BNN. Khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng các công nghệ xanh, sạch, tiết kiệm năng lượng.

2- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, huấn luyện, nâng cao nhận thức về cải thiện ĐKLĐ cho người sử dụng lao động, người lao động, đặc biệt trong các lĩnh vực có nhiều yếu tố nguy hiểm, độc hại đe dọa tính mạng, sức khoẻ người lao động cũng như gây ô nhiễm môi trường sống như xây dựng, khai thác khoáng sản, điện, hoá chất, khu vực làng nghề. Việc thay đổi công nghệ cần phải có lộ trình trước những đòi hỏi về tiềm lực vốn, nguồn nhân lực, do vậy cần tăng cường phổ biến các biện pháp cải thiện ĐKLĐ về

tiền, để thực hiện đến các doanh nghiệp, đồng thời có sự chia sẻ, cung cấp thông tin rộng rãi trên mạng internet về các giải pháp cải thiện ĐKLĐ, các công nghệ mới... Khen thưởng, tuyên dương các cá nhân có sáng kiến cải thiện ĐKLĐ và phổ biến rộng rãi các sáng kiến.

3- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về ĐKLĐ có trọng tâm, trọng điểm ở cơ sở, tập trung thanh tra các lĩnh vực như: Xây dựng; Lắp đặt, sửa chữa và sử dụng điện; Khai thác khoáng sản, khai thác đá; Hoá chất; Sử dụng các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; Các công trình xây dựng trọng điểm, các cụm công nghiệp vừa và nhỏ. Xử lý nghiêm những cá nhân thiếu tinh thần, trách nhiệm, vi phạm các qui định An toàn lao động, vệ sinh lao động, Phòng chống cháy nổ, gây TNLĐ, BNN.

4- Đánh giá hiệu quả trong triển khai các hoạt động cải thiện ĐKLĐ trong Chương trình quốc gia về BHLĐ, ATLĐ, VSLĐ và xây dựng các hoạt động về cải thiện ĐKLĐ đưa vào trong Chương trình quốc gia về BHLĐ, ATLĐ, VSLĐ trong giai đoạn tiếp theo, đồng thời lồng ghép với các chương trình khác như chương trình quốc gia về việc làm, dạy nghề, xoá đói giảm nghèo, môi trường...

5- Tăng cường hợp tác quốc tế, tranh thủ sự trợ giúp của quốc tế cho lĩnh vực cải thiện ĐKLĐ, đặc biệt là sử dụng các bộ công cụ sẵn có về hướng dẫn cải thiện ĐKLĐ./.

Một số vấn đề lý luận và thực tiễn trong xã hội hoá công tác an toàn - vệ sinh lao động

TS. Nguyễn Hữu Dũng

Trợ lý Bộ trưởng

Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

I. KHÁI NIỆM CƠ BẢN VỀ XÃ HỘI HOÁ CÔNG TÁC AN TOÀN-VỆ SINH LAO ĐỘNG

Thuật ngữ “ xã hội hoá “ ở nước ta được dùng trong lĩnh vực phát triển xã hội như xã hội hoá giáo dục, y tế...được hiểu là quá trình mở rộng sự tham gia của các lực lượng, chủ thể xã hội cùng Nhà nước giải quyết các vấn đề xã hội trên nguyên tắc công bằng và tiến bộ xã hội.

Đề tài nghiên cứu Độc lập cấp Nhà nước về đổi mới tổ chức, quản lý và Xã hội hoá dịch vụ công do Viện nghiên cứu Khoa học tổ chức Nhà nước thực hiện đã đưa ra khái niệm xã hội hoá dịch vụ công như sau: “Xã hội hoá dịch vụ công là quá trình mở rộng sự tham gia của các chủ thể xã hội và tăng cường vai trò của Nhà nước đối với dịch vụ công”.

Khi nghiên cứu về tổ chức, quản lý và xã hội hoá dịch vụ lao động-xã hội, nhóm nghiên cứu của Viện Khoa học lao động và Xã hội đã đưa ra khái niệm xã hội hoá dịch vụ lao động-xã hội như sau: “Xã hội hoá dịch vụ lao động-xã hội là quá trình mở rộng sự tham gia của các đối tác xã hội với các hình thức đa dạng, phong phú, linh hoạt để cùng chia sẻ trách nhiệm với Nhà nước cung cấp dịch vụ lao động-xã hội nhằm phục vụ tốt nhất cho đối tượng được hưởng thụ”.

Như vậy, xã hội hoá mà Việt Nam hiện nay đang sử dụng trong lĩnh vực phát triển xã hội là một khái niệm rất mới. Tuy còn có nhiều cách diễn đạt khác nhau, nhưng đều có những điểm chung, đó là:

- Xác định rõ vai trò trách nhiệm của Nhà nước;
- Mở rộng sự tham gia của các chủ thể khác ngoài Nhà nước (đối tác xã hội khác);
- Đa dạng hóa các phương thức, hình thức và mô hình thực hiện.

Từ đó, có thể định nghĩa xã hội hoá như sau: “*xã hội hoá là quá trình mở rộng sự tham gia của các đối tác xã hội với nhiều phương thức (phương pháp, hình thức, biện pháp) và mô hình linh hoạt để chia sẻ trách nhiệm xã hội cùng với Nhà nước trong việc giải quyết các vấn đề xã hội hướng vào mục tiêu phát triển con người và phát triển bền vững đất nước*”.

An toàn - vệ sinh lao động là lĩnh vực rất quan trọng liên quan đến cuộc đời lao động của con người. Đảng và Nhà nước ta coi chính sách an toàn - vệ sinh lao động là một trong những chính sách xã hội cơ bản của quốc gia hướng vào bảo vệ và phát triển con người.

Chủ thể của công tác an toàn - vệ sinh lao động là Nhà nước, người sử dụng lao

động, người lao động và các đối tác xã hội khác (công đoàn, hội nghề nghiệp, các tổ chức quần chúng...). Công tác an toàn - vệ sinh lao động phải hướng vào:

- Đảm bảo trên thực tế quyền làm việc trong điều kiện an toàn - vệ sinh lao động tốt nhất cho người lao động.

- Tăng cường và nâng cao hiệu lực, cũng như trách nhiệm của Nhà nước trong việc đảm bảo an toàn - vệ sinh lao động cho người lao động.

- Nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và mở rộng sự tham gia của các đối tác xã hội khác trong việc thực hiện chính sách an toàn - vệ sinh lao động cho người lao động phù hợp với cơ chế thị trường và sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ mới.

Cũng như các vấn đề xã hội khác, công tác an toàn - vệ sinh lao động cũng cần phải được xã hội hoá. Từ khái niệm chung về xã hội hoá nêu trên, có thể hiểu xã hội hoá công tác an toàn - vệ sinh lao động như sau: “*Xã hội hóa công tác an toàn - vệ sinh lao động là quá trình nâng cao trách nhiệm của Nhà nước, của người sử dụng lao động, người lao động và mở rộng sự tham gia của các đối tác xã hội khác với nhiều phương thức, hình thức và mô hình linh hoạt để chia sẻ trách nhiệm xã hội trong việc xây dựng và thực hiện chính sách an toàn - vệ sinh lao động nhằm mục tiêu phòng ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, duy trì khả năng lao động cho người lao động*”.

II. NỘI DUNG XÃ HỘI HOÁ CÔNG TÁC AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA

Để xác định những nội dung cơ bản xã hội hoá công tác an toàn - vệ sinh lao động cần phải dựa trên cơ sở tổng kết thực tiễn và khái quát hoá các nội dung cơ bản xã hội hoá trong lĩnh vực phát triển xã hội, đó là:

- Có sự phân công rõ ràng và phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước và cộng đồng. Việc gì Nhà nước cần trực tiếp làm, việc gì Nhà nước không cần làm mà trao cho các cá nhân không phải Nhà nước và cộng đồng làm, không vì mục tiêu lợi nhuận; việc gì thì Nhà nước và nhân dân cùng làm.

- Mở rộng sự tham gia của khu vực tư nhân hoạt động vì mục tiêu lợi nhuận, nhưng phải có điều kiện. Ở đây không phải là tư nhân hoá mà là sử dụng các biện pháp thị trường để thực hiện chính sách/ chương trình phát triển xã hội có hiệu quả hơn.

- Hình thành các chương trình hoặc chương trình mục tiêu ở các cấp độ khác nhau (cấp Quốc gia, cấp địa phương...). Trong đó, hình thành các loại quỹ xã hội từ nhiều nguồn (Từ ngân sách nhà nước, từ sự đóng góp của cộng đồng và từ hợp tác Quốc tế, đầu tư sinh lời...) với cơ chế quản lý và vận hành phù hợp.

- Cổ phần hoá các cơ sở công lập (nếu cần thiết) và khuyến khích phát triển các tổ chức sự nghiệp cung cấp dịch vụ hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, không vì mục tiêu lợi nhuận; Hình thành các cơ sở (doanh nghiệp) hoạt động dịch vụ kinh doanh có điều kiện. Như vậy, về thiết chế tổ chức của xã hội hoá thường hình thành theo mô hình:

+ Mô hình tổ chức các cơ sở của Nhà nước hoàn toàn do ngân sách Nhà nước đầu tư và thực hiện chính sách/ chương

trình phát triển xã hội theo quy định của pháp luật.

+ Mô hình cơ sở sự nghiệp của cộng đồng hoạt động tự chủ, tự chịu trách nhiệm, không vì mục tiêu lợi nhuận, được Nhà nước hỗ trợ và uỷ thác thực hiện dịch vụ.

+ Mô hình cơ sở tư nhân hoạt động theo cơ chế thị trường và có điều kiện, được Nhà nước mua dịch vụ.

- Phân cấp mạnh cho địa phương, cơ sở và thực hiện nguyên tắc công khai, minh bạch, dân chủ rộng rãi, phát huy vai trò tham gia và tự quyết định của đối tượng thụ hưởng.

Vận dụng nguyên lý chung trên đây vào công tác an toàn- vệ sinh lao động có thể xác định những nội dung chủ yếu xã hội hoá công tác này như sau:

1. Tăng cường trách nhiệm của Nhà nước về công tác an toàn - vệ sinh lao động

a. Về quản lý Nhà nước:

- Xây dựng cơ chế, chính sách, luật pháp tạo khung pháp lý. Tiếp tục hoàn thiện khung khổ pháp luật về an toàn- vệ sinh lao động phù hợp với kinh tế thị trường và hội nhập. Đặc biệt, nghiên cứu sửa đổi chương IX An toàn lao động, vệ sinh lao động trong Bộ luật lao động; Xây dựng luật chuyên ngành về an toàn - vệ sinh lao động.

- Xây dựng và thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Xây dựng, ban hành hệ thống quy chuẩn kỹ thuật quốc gia (các tiêu chuẩn,

các quy trình, quy phạm) về an toàn - vệ sinh lao động.

- Thanh tra, kiểm tra về an toàn - vệ sinh lao động.

b. Nâng cao trách nhiệm của Nhà nước trong tạo nguồn lực cho công tác an toàn - vệ sinh lao động, nhất là:

- Tăng đầu tư từ ngân sách Nhà nước cho chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; cho nghiên cứu khoa học lĩnh vực an toàn - vệ sinh lao động...

- Hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; hỗ trợ các cơ sở điều dưỡng, phục hồi chức năng cho người lao động...

- Phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước và nhất là thanh tra an toàn - vệ sinh lao động.

2. Phát triển và đa dạng hoá các hoạt động sự nghiệp cung cấp dịch vụ lĩnh vực an toàn - vệ sinh lao động và chuyển mạnh sang cung cấp dịch vụ công

a. Phát triển và đa dạng hoá các hoạt động sự nghiệp theo hướng:

- Tổ chức hoạt động đăng ký, kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn - vệ sinh lao động.

- Tổ chức sản xuất trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

- Tổ chức đào tạo và huấn luyện an toàn - vệ sinh lao động.

- Tổ chức tuần lễ quốc gia an toàn - vệ sinh lao động - phòng chống cháy nổ.

- Tổ chức các cơ sở điều dưỡng, phục hồi chức năng cho người lao động.

- Tổ chức nghiên cứu khoa học về kỹ thuật an toàn - vệ sinh lao động.

- Tổ chức khai báo, thông tin, báo cáo về an toàn - vệ sinh lao động.

- Tổ chức tư vấn quốc gia 3 bên về an toàn - vệ sinh lao động.

- (Trong tương lai) hình thành hệ thống bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp (Bảo hiểm nghề nghiệp).

b. Chuyển mạnh các hoạt động sự nghiệp an toàn - vệ sinh lao động sang cung cấp dịch vụ công theo các hướng:

- Tổ chức các hoạt động cung cấp dịch vụ công về an toàn- vệ sinh lao động do nhà nước trực tiếp làm theo cơ chế khoán chi hành chính (tổ chức tuần lễ quốc gia an toàn - vệ sinh lao động - phòng chống cháy, nổ; tư vấn quốc gia 3 bên về an toàn - vệ sinh lao động; tổ chức đào tạo và huấn luyện an toàn- vệ sinh lao động; tổ chức khai báo, thông tin, báo cáo về an toàn - vệ sinh lao động...).

- Phát triển các cơ sở sự nghiệp điều dưỡng, phục hồi chức năng cho người lao động theo cơ chế mở, lấy thu bù chi.

- Phát triển hệ thống các đơn vị sự nghiệp hoạt động tự chủ, tự chịu trách nhiệm và tự trang trải, gồm: hoạt động đăng ký, kiểm định các loại máy, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn - vệ sinh lao động; hoạt động sản xuất trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân người lao động... Trong tương lai, nếu đơn vị nào đủ điều kiện, nhà nước khuyến khích chuyển

sang doanh nghiệp công ích hoặc hoạt động theo luật doanh nghiệp, nhưng có điều kiện, được Nhà nước hỗ trợ khi cần thiết.

- Chuyển các đơn vị nghiên cứu khoa học kỹ thuật an toàn - vệ sinh lao động sang đơn vị tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự trang trải và gắn với doanh nghiệp.

- Khuyến khích đầu tư trong nước và nước ngoài bằng nhiều hình thức phù hợp với yêu cầu và đặc điểm của từng hoạt động sự nghiệp an toàn - vệ sinh lao động.

- Nâng cao vai trò, trách nhiệm và năng lực đại diện của các bên (đại diện nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động) trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp để thực hiện cơ chế 2 bên về an toàn- vệ sinh lao động.

3. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người sử dụng lao động

- Doanh nghiệp có trách nhiệm đầu tư cải thiện điều kiện lao động và được coi là đầu tư vào vốn con người, phát triển doanh nghiệp bền vững.

- Tổ chức hoạt động thường xuyên tuyên truyền, huấn luyện và đào tạo người lao động về an toàn - vệ sinh lao động.

- Xây dựng văn hoá an toàn lao động trong doanh nghiệp gắn với văn hoá và thương hiệu của doanh nghiệp.

- Thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (nhất là doanh nghiệp sản xuất sản phẩm xuất khẩu) thông qua bộ quy tắc ứng xử.

4. Nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của những người lao động

- Chấp hành kỷ luật công nghệ, các quy định về an toàn - vệ sinh lao động và nội quy lao động trong doanh nghiệp.

- Tham gia tích cực các lớp, khoá bồi dưỡng, huấn luyện về an toàn - vệ sinh lao động.

- Phát huy vai trò chủ thể trong xây dựng văn hoá an toàn và văn hoá doanh nghiệp.

- Thực hiện quyền giám sát an toàn - vệ sinh lao động trong doanh nghiệp trực tiếp hoặc thông qua đại diện (công đoàn).

5. *Đẩy mạnh phân cấp cho địa phương, cơ sở trong việc thực hiện chính sách an toàn - vệ sinh lao động*

- Thực hiện quản lý nhà nước và các hoạt động sự nghiệp an toàn - vệ sinh lao động do trung ương chuyển giao về địa phương.

- Tập trung xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai các chính sách, chương trình, dự án an toàn- vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn.

- Tiếp nhận nguồn lực của Trung ương và huy động nguồn lực tại chỗ cho các hoạt động an toàn - vệ sinh lao động trên địa bàn (nhất là thực hiện chương trình quốc gia); thực hiện quy chế dân chủ công khai, minh bạch về chính sách, chương trình, dự án, về tài chính.

- Kiểm tra, giám sát, thanh tra việc thực hiện chính sách/ chương trình an toàn- vệ sinh lao động ở địa phương, nhất là trong doanh nghiệp...

III. CÁC CHỈ TIÊU ĐÁNH GIÁ XÃ HỘI HOÁ CÔNG TÁC AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG

1. Các chỉ tiêu đa dạng hoá các chủ thể tham gia cung cấp dịch vụ

- Tỷ lệ các đơn vị sự nghiệp nhà nước trực tiếp tham gia cung cấp dịch vụ An toàn - vệ sinh lao động (Hoạt động tự trang trải không vì mục tiêu lợi nhuận), tính bằng %.

- Tỷ lệ tham gia cung cấp dịch vụ an toàn - vệ sinh lao động của khu vực ngoài nhà nước (các tổ chức XH phi lợi nhuận), tính bằng %:

- Tỷ lệ tham gia của khu vực tư nhân cung cấp dịch vụ an toàn - vệ sinh lao động (vì mục tiêu lợi nhuận nhưng kinh doanh có điều kiện), tính bằng %.

2. Các chỉ tiêu đa dạng hoá nguồn tài chính đầu tư

- Tỷ lệ đầu tư cho cải thiện điều kiện lao động trong doanh nghiệp (% trong giá trị gia tăng của doanh nghiệp; % trong GDP của quốc gia...): chỉ tiêu này phản ánh chung về mức độ đầu tư cho công tác an toàn - vệ sinh lao động.

- Tỷ lệ tăng đầu tư cho công tác an toàn - vệ sinh lao động hàng năm (trong doanh nghiệp, của quốc gia): chỉ tiêu này phản ánh tốc độ tăng đầu tư cho công tác an toàn - vệ sinh lao động năm sau so với năm trước.

- Cơ cấu đầu tư cho công tác an toàn - vệ sinh lao động trong doanh nghiệp:

+ Tỷ lệ % đầu tư từ ngân sách nhà nước trong tổng đầu tư: tỷ lệ này nhỏ và giảm dần phản ánh mức độ xã hội hoá càng tăng (nghịch biến).

+ Tỷ lệ % đầu tư khu vực ngoài Nhà nước (kể cả tư nhân) trong tổng đầu tư: tỷ

lệ này càng cao và tăng dần phản ánh mức độ xã hội hoá càng tăng (đồng biến).

+ Tỷ lệ % đầu tư nước ngoài trong tổng đầu tư: chỉ tiêu này cũng phản ánh mức độ xã hội hóa cao.

+ Tỷ lệ % đầu tư từ ngân sách Nhà nước cho mục tiêu ưu tiên trong tổng đầu tư từ ngân sách Nhà nước: tỷ lệ này càng cao và tăng phản ánh tính hướng đích của đầu tư để đảm bảo hiệu quả đầu tư của Nhà nước càng cao.

- Tỷ lệ % vốn doanh nghiệp đầu tư cho An toàn - vệ sinh lao động trong tổng đầu tư của doanh nghiệp khi xây dựng mới, cải tạo xí nghiệp, cải thiện điều kiện lao động.

- Tỷ lệ % vốn doanh nghiệp đầu tư cho an toàn- vệ sinh lao động trong tổng đầu tư khi thực hiện phương án, đề án về thực hiện trách nhiệm XH tại doanh nghiệp trong tham gia chương trình sản xuất hàng xuất khẩu do bên mua đưa ra.

3. Các chỉ tiêu phản ánh vai trò của các đối tác xã hội tham gia cung cấp dịch vụ

- Chỉ tiêu đánh giá mức độ tích cực và chủ động tham gia của các đối tác xã hội (chia ra các mức độ: rất tích cực và chủ động; tích cực và chủ động; tương đối tích cực và chủ động; không tích cực và thụ động).

- Chỉ tiêu đánh giá vai trò của các đối tác xã hội tham gia xã hội hoá (chia ra các mức độ: rất tốt; tốt; tương đối tốt (trung bình); chưa tốt (kém)).

- Mức độ thỏa mãn của đối tượng hưởng thụ

+ Độ bao phủ (chia ra: đến 20% (rất thấp, chưa tốt); từ 20% đến 40% (thấp); từ 60% đến 80% (tốt); từ 80% đến 100% (rất tốt)).

+ Chất lượng dịch vụ (chia ra: rất tốt; tốt; tương đối tốt (Trung bình); không tốt (kém)).

- Đánh giá mức độ tự giác của người lao động tham gia công tác an toàn - vệ sinh lao động theo các mức: cơ bản là tự giác; tương đối tự giác; chưa tự giác.

4. Các chỉ tiêu phản ánh mức độ phân cấp quản lý

- Tỷ lệ % số cơ sở do TW và địa phương quản lý:

+ Tỷ lệ % số cơ sở do TW quản lý: Tỷ lệ này cao phản ánh mức độ tập trung quản lý cao và mức độ xã hội hoá thấp (nghịch biến).

+ Tỷ lệ % số cơ sở do địa phương quản lý: tỷ lệ này cao phản ánh mức độ quản lý phi tập trung cao và mức độ xã hội hóa cao (đồng biến).

- Mức độ phân cấp giữa TW và địa phương: chỉ tiêu này có thể đánh giá thông qua điều tra xã hội học, (chia ra các mức: phân cấp triệt để; phân cấp về cơ bản (phân cấp là chính); phân cấp có mức độ (tập trung là chính); không phân cấp).

- Mức độ thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch về chính sách, chương trình dự án, tài chính (chia ra các mức: rất tốt; tốt; tương đối tốt (trung bình); chưa tốt (kém))./.

AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU TOÀN CẦU

Ngô Văn Hoài

**TT nghiên cứu Môi trường và ĐKLĐ
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

1. Những cảnh báo đáng lo ngại

Theo nhiều đánh giá, phân tích về các vấn đề quốc tế được đưa ra trong năm 2008, biến đổi khí hậu (climate change) là một trong những vấn đề nổi lên gay gắt nhất, luôn mang tính "thời sự nóng hổi" tại nhiều diễn đàn quốc tế và ngày càng thu hút được nhiều sự quan tâm của các nhà phân tích chính trị cũng như các nhà hoạch định chính sách đối ngoại. Có thể dễ dàng nhận thấy, tại nhiều diễn đàn của Liên hợp quốc, hợp tác Á-Âu, ASEAN..., trong các định hướng, ưu tiên đối ngoại và hợp tác quốc tế của tân Tổng thống Mỹ Barack Obama, của Liên minh châu Âu (EU) và của nhiều quốc gia khác, vấn đề biến đổi khí hậu luôn dành được sự quan tâm lớn.

Trong Báo cáo phát triển con người 2007/2008, tác giả Christophe Bahuet cảnh báo rằng nếu nhiệt độ tăng lên từ 3⁰C-4⁰C, các quốc đảo nhỏ và các nước đang phát triển sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Khi

mực nước biển dâng lên khoảng 1 mét, VN sẽ có khoảng 22 triệu người bị mất nhà cửa; vùng trũng Ai Cập có khoảng 6 triệu người mất nhà cửa và 4.500 km² đất ngập lụt; ở Bangladesh có khoảng 18% diện tích đất ngập úng, tác động tới 11% dân số... Tuy nhiên, ông Christophe Bahuet cũng cho rằng không chỉ những nước đang phát triển ảnh hưởng mà những nước phát triển cũng không tránh khỏi thảm họa biến đổi khí hậu. Trước mắt, băng tan sẽ đe dọa hơn 40% dân số toàn thế giới. Mặt khác, biến đổi khí hậu sẽ làm cho năng suất nông nghiệp giảm, thời tiết cực đoan tăng, thiếu nước ngọt trầm trọng trên toàn thế giới, hệ sinh thái tan vỡ và bệnh tật gia tăng... Những nước như VN, Bangladesh, Ai Cập... sẽ bị ảnh hưởng nhiều nhất. Nguy cơ bão lụt, thiên tai sẽ làm cho những nước này rất khó khăn để phát triển kinh tế, đẩy lùi đói nghèo.

5 bước thực lùi do biến đổi khí hậu

1. Biến đổi khí hậu sẽ ảnh hưởng đến lượng mưa, nhiệt độ và nước dùng cho nông nghiệp. Đến năm 2080, thế giới sẽ có thêm 600 triệu người bị suy dinh dưỡng.
2. Đến năm 2080, sẽ có khoảng 1,8 tỉ người sống trong tình trạng khan hiếm nước, đặc biệt là Bắc Trung Quốc, Trung Đông, Nam Mỹ và phía Bắc Nam Á.
3. Khoảng 330 triệu người sẽ mất chỗ ở tạm thời hoặc vĩnh viễn do lũ lụt nếu nhiệt độ trái đất tăng thêm 3⁰C-4⁰C.
4. Tốc độ tuyệt chủng của các loài sẽ tăng lên nếu nhiệt độ ấm lên khoảng 2⁰C.
5. Các căn bệnh chết người sẽ lan rộng. Có thể có thêm 400 triệu người bị bệnh sốt rét.

(Báo cáo phát triển con người 2007/2008)

Dưới góc độ chính trị - an ninh, biến đổi khí hậu được xếp vào dạng vấn đề an ninh "phi truyền thống" và được xem như là một trong những thách thức lớn nhất đối với môi trường an ninh - phát triển toàn cầu trong những năm tới, thậm chí là trong cả thế kỷ XXI. Nhiều đánh giá cho rằng, tác động của biến đổi khí hậu đối với hòa bình và an ninh của thế giới là rất lớn, khó lường, lâu dài, có thể còn nghiêm trọng hơn cả chủ nghĩa khủng bố quốc tế. Tầm ảnh hưởng của biến đổi khí hậu là mang tính toàn cầu và các chiến lược, biện pháp mang tính quốc gia đơn lẻ, kể cả của các nước phát triển nhất, không thể đối phó một cách hiệu quả đối với thách thức này. Các nước ven biển ở một số khu vực, bao gồm cả một số nước Đông Nam Á, có thể là nơi phải chịu ảnh hưởng nặng nề nhất của các hiện tượng biến đổi khí hậu (nước biển dâng, thiên tai, thời tiết diễn biến bất thường...).

2. VN đang nóng lên

Ông Nguyễn Thành Lam, Cục Bảo vệ môi trường, cho biết tổng lượng phát thải khí nhà kính của VN mỗi năm khoảng 120,8 triệu tấn. Khí nhà kính của VN gồm 4 loại chủ yếu: CO₂, CH₄, NO₂, NO và phát thải chủ yếu do các hoạt động trong các lĩnh vực năng lượng, công nghiệp, giao thông. Trong đó, giao thông chiếm tới 85% khí CO; công nghiệp chiếm 95% khí NO₂... Với đà phát triển như hiện nay, ông Lam cho rằng lượng phát thải khí nhà kính của nước ta sẽ còn tăng mạnh. Theo đó hiện tượng nóng lên của khí hậu sẽ đến sớm hơn cả dự báo. Tại TPHCM và Cần Thơ, số liệu đo đạc cho thấy nhiệt độ đang tăng lên: từ năm 1960 đến 2005 tăng khoảng 0,02⁰C; từ năm 1991 đến 2005

tăng lên khoảng 0,033⁰C. Riêng tại TP Vũng Tàu, từ năm 1960 đến nay đã tăng lên 2⁰C. Điều đó không chỉ thể hiện sự ấm lên về nhiệt độ mà sẽ kéo theo nhiều thứ như nước biển dâng, hiện tượng khí hậu cực đoan và thiên tai bão, lụt, hạn hán tăng nhanh... Theo đà tăng nhiệt độ trên toàn thế giới, từ năm 1920 đến nay nhiệt độ tại VN cũng tăng lên từ 0,2⁰C đến 1⁰C nhưng tăng nhanh chủ yếu là từ năm 1980 đến nay. Nhưng điều mà nhiều nhà khoa học thế giới như ông John Hendra nhận định là "VN chịu nhiều tác động khí hậu hơn so với lượng CO₂ thải ra".⁷

Như vậy các hoạt động sản xuất kinh doanh đang là nguyên nhân chính gây nên hiện tượng nóng lên toàn cầu.

3. Thực trạng an toàn vệ sinh lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh/ doanh nghiệp Việt Nam trong 3 năm qua (2006-2008)

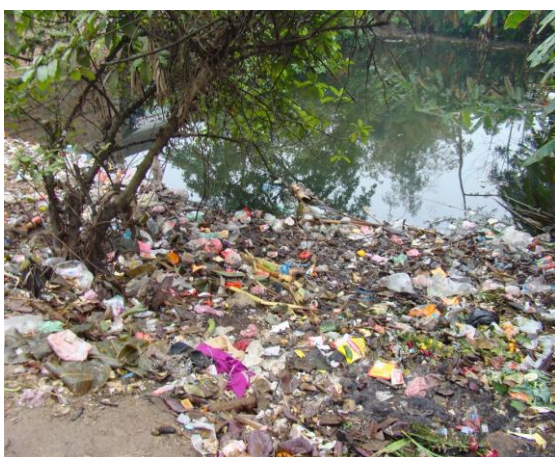
Hội nghị Ban điều phối mạng ASEAN-OSHNET lần thứ 10 diễn ra tại Siem Riệp, Cam-pu - chia đã khẳng định: "Trong bối cảnh bảo vệ xã hội và chăm sóc sức khỏe cộng đồng, các nước Đông Nam Á phải đương đầu với những thách thức trong phát triển, trong môi trường làm việc không an toàn và thiếu lành mạnh, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp gia tăng, và những tác động tiêu cực có thể xảy ra với người lao động và xã hội nói chung".

Việt Nam cũng chung trong tình trạng đó, kết quả điều tra của Cục An toàn lao động năm 2008 cho thấy 80% doanh nghiệp không đảm bảo điều kiện lao động và trong đó có 8% doanh nghiệp có điều

⁷ Hội thảo "Biến đổi khí hậu và phát triển con người" 5.12.2008 - TPHCM

kiện ở tình trạng rất xấu. Hiện có khoảng 90% doanh nghiệp nhỏ của tư nhân sử dụng máy, thiết bị cũ, lạc hậu từ 10-20 năm trước. Nhiều người lao động trong các doanh nghiệp trên phải làm việc trong môi trường nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại (30,7% trong điều kiện nóng bức; 24,3% trong độ ồn cao và 16,5% trong bụi vượt quá tiêu chuẩn cho phép)...

4. Tình trạng ô nhiễm môi trường gia tăng



Hiện nay tình trạng khai thác trái phép, gây lãng phí tài nguyên khoáng sản diễn ra khá phổ biến trên một số lĩnh vực như sắt, titan, crômít, thiếc... Do đặt nặng mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận, không ít doanh nghiệp đã vi phạm quy trình khai thác, góp phần gây ô nhiễm môi trường. Tình trạng quy hoạch các khu đô thị chưa gắn với vấn đề xử lý chất thải, nước thải nên ô nhiễm môi trường ở các TP lớn, các khu công nghiệp, khu đô thị đang ở mức báo động. Trong tổng số 183 KCN trong cả nước, có trên 60% KCN chưa có hệ thống xử lý nước thải tập trung. Các đô thị chỉ có khoảng 60% - 70% chất thải rắn được thu gom, cơ sở hạ tầng thoát nước và xử lý

nước thải, chất thải bị xuống cấp gây ngập úng trầm trọng...

Sự việc công ty Vedan, Miwon, Huyn dai Vinashin... phá hủy môi trường nghiêm trọng thực sự đang là hồi chuông cảnh tỉnh cộng đồng trong trách nhiệm bảo vệ môi trường.

PGS-TS Phan Đăng Tuất, Viện trưởng Viện Nghiên cứu Chiến lược - Chính sách Bộ Công thương, nhận định: « Có một thực tế là khoảng 80% doanh nghiệp hiện nay còn thờ ơ với nhiệm vụ này. Việt Nam thiếu những chính sách và quy định bảo vệ môi trường nghiêm ngặt và do đang thu hút mạnh các nguồn vốn đầu tư để phát triển nên dễ mắc vào “cạm bẫy”: trở thành nơi tiếp nhận nhiều ngành công nghiệp “bẩn”. Ví như, ngành cán thép làm tốn nhiều tài nguyên như đất, nước, năng lượng... nguy hại đến môi trường. Trong khi lĩnh vực này lại không mang lại giá trị gia tăng cao, chuyển giao công nghệ hiện đại, môi trường làm việc gây nhiều độc hại cho người lao động. Tương tự như vậy, vừa qua các nhà máy sản xuất xi măng cũng ồ ạt ra đời, dư thừa lớn, sử dụng lãng phí nguồn tài nguyên đá vôi, trong khi đá vôi là phế liệu cho nguồn nước ngầm.” Các ngành sản xuất tác động lớn đến môi trường nước gồm rượu - bia - nước giải khát, thủy sản, giấy, dệt may...; ảnh hưởng đến môi trường không khí như xây dựng, cơ khí, giao thông, điện và khai thác khoáng sản...; thải ra nhiều chất thải rắn như y tế, đóng tàu, xi măng... nếu không được kiểm soát kỹ về công nghệ, vận hành trong quá trình sản xuất thì sẽ gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng”. Theo đánh giá

sơ bộ, nhu cầu đầu tư bảo vệ môi trường tại 18 ngành và lĩnh vực này, dự báo đến năm 2020 lên tới hơn 124.000 tỷ đồng (tương đương với 7,6 tỷ USD). Theo PGS-TS Phan Đăng Tuất dự báo tổn thất kinh tế do ô nhiễm môi trường thời điểm 2010 sẽ là 0,3% GDP và đến 2020 sẽ là 1,2% GDP.

Do đó, nếu không có biện pháp kịp thời để khắc phục, dự báo đến năm 2010, ô nhiễm môi trường tại Việt Nam sẽ không những không giảm mà còn có nguy cơ tăng hơn so với hiện nay.

Trên thực tế công tác kiểm soát môi trường còn buông lỏng, theo báo cáo của các tỉnh/ ngành năm 2008, cả nước chỉ có 4222 cơ sở được đo kiểm tra giám sát môi trường, nếu so sánh với con số khoảng 200.000 doanh nghiệp thì chỉ chiếm tỷ lệ 0.2% nếu tính cả con số khoảng 3 triệu hộ sản xuất kinh doanh thì tỷ lệ này vô cùng nhỏ. Công tác thanh kiểm tra cũng chỉ được thực hiện ở một con số vô cùng khiêm tốn (xem bảng 1).

Bảng 1. Tình hình thanh tra, kiểm tra và xử lý sai phạm

Năm	Số cuộc TT LĐ	Số sai phạm	Số cuộc TTATVSLĐ	Số sai phạm	Số cuộc xử phạt hành chính	Số tiền xử phạt (Triệu)
2006	191	990	13	66	1	20
2007	322	1940	29	152	2	35
6 tháng đầu năm 2008	94	709	13	27		
Tổng số	607	3639	55	245	3	55

Nguồn : Hồ sơ quốc gia ATVSLĐ-2008

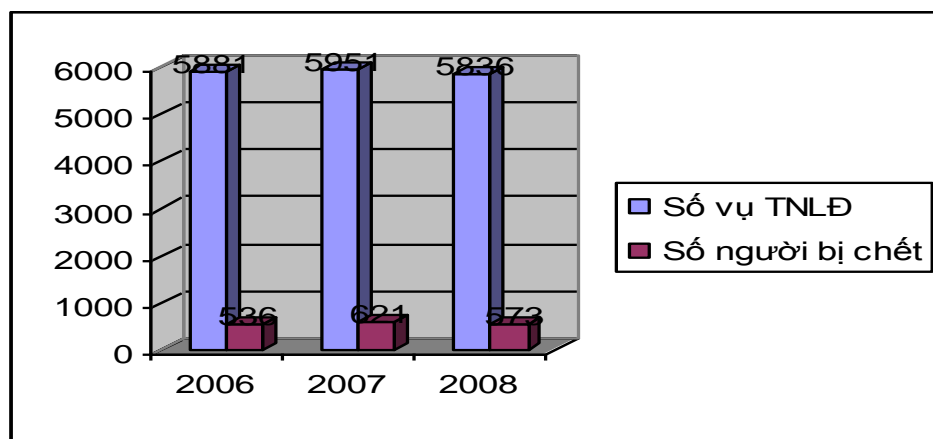
5. Tình trạng tai nạn lao động

Tình trạng môi trường không đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động đã dẫn đến tình trạng tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp có xu hướng gia tăng cả về số lượng và mức độ nghiêm trọng (Xem biểu đồ 1). Liên tục trong 3 năm 2006, 2007 và 2008 mỗi năm để xảy ra khoảng 6000 vụ tai nạn lao động. Tuy nhiên con số này chỉ phản ánh một phần thực trạng mất an toàn trong doanh nghiệp còn khu vực phi kết cấu hạ tầng như chưa được đề cập tới. Đặc biệt tỷ lệ

báo cáo của các doanh nghiệp về Sở Lao động – Thương binh và Xã hội địa phương vẫn rất thấp, chỉ có khoảng 6,34% số doanh nghiệp báo cáo (năm 2007 là 4,5%), do vậy đã gây khó khăn trong việc tổng hợp, đánh giá tình hình tai nạn lao động toàn quốc. Các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội địa phương gửi báo cáo về Bộ cũng rất chậm.⁸

⁸ Theo báo cáo của 63 Sở Lao động-Thương binh và Xã hội

Biểu đồ 1. Tình hình tai nạn lao động 3 năm



Thực trạng vấn đề ATVSLĐ khu vực phi kết cấu cũng đáng báo động, điển hình là an toàn vệ sinh lao động khu vực làng nghề. Cả nước hiện có khoảng 2000 làng nghề và làng có nghề, tập trung sản xuất một số mặt hàng sau: tái chế phế thải từ nhựa, sắt thép, giấy; đồ mây tre đan, chế biến gỗ, chế biến lương thực thực phẩm, dệt nhuộm, gốm sứ, sơn mài khảm trai, ốc... một mặt có những đóng góp quan trọng trong phát triển kinh tế, giải quyết việc làm- xóa đói giảm nghèo khu vực nông thôn nhưng mặt khác đã gây những tác động tiêu cực đối với môi trường và sức khỏe của người lao động cũng như sức khỏe của cộng đồng dân cư nhất là phụ nữ và trẻ em. Kết quả khảo sát hiện trạng của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Viện Nghiên cứu khoa học Bảo hộ lao động, một số tổ chức phi chính phủ trong nước và quốc tế chỉ ra một số vấn đề sau⁹:

- Các hoạt động sản xuất kinh doanh trong làng nghề đang gây ô nhiễm nghiêm

trọng ở cả 3 môi trường không khí, đất và nước. Hàng chục hecta canh tác lúa ở khu vực làng nghề Bắc Ninh, Hà Nội, Hưng Yên... bị bỏ hoang vì ô nhiễm nước thải, các loại hóa chất từ các khu vực tái chế giấy, sản xuất bột sắn, tái chế kim loại...

- Công tác thanh kiểm tra về luật pháp lao động, luật bảo vệ môi trường hầu như bỏ ngỏ. Việc điều tra thống kê báo cáo tai nạn lao động không được thực hiện, kể cả tai nạn lao động chết người.

- Vấn đề an toàn vệ sinh lao động không đảm bảo ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của người lao động và cộng đồng dân cư.

Trong khu vực sản xuất nông nghiệp theo báo cáo thống kê không đầy đủ (khoảng 30-40 tỉnh) về tình hình nhiễm độc thuốc bảo vệ thực vật cũng đáng báo động và gia tăng rất nhanh. Một điều đáng chú ý là hầu như khu vực này còn bỏ ngỏ việc thống kê điều tra tai nạn lao động.

⁹ Dự án “Vận động cộng đồng bảo vệ MT làng nghề Bắc Ninh, Nhận thức về TNXHĐN khu vực làng nghề, Thực trạng môi trường làng nghề Hưng Yên” CDI- Finland, AAV- ILSSSA, CDI-GTZ

Bảng 2. Tình hình nhiễm độc thuốc bảo vệ thực vật

TT	Nội dung	2006	2007	2008
1	Số vụ nhiễm độc	2504	4670	6807
2	Số trường hợp nhiễm độc	4943	5207	7572
3	Số tử vong	155	106	137
	Trong đó: Do tự ý: Số ca	3837	4525	5734
	Tử vong	144	101	125
	Do ăn uống: Số ca	943	540	453
	Tử vong	7	3	8
	Do lao động: Số ca	163	273	373
	Tử vong	4	2	4

Nguồn : Hồ sơ quốc gia ATVSLĐ-2008

6. Tình trạng sức khỏe, bệnh tật của người lao động

Kết quả phân loại sức khỏe

Công tác khám sức khỏe định kỳ cho người lao động được quan tâm nhiều hơn trong những năm gần đây, số lượng lao động được khám sức khỏe tăng lên hàng năm. Năm 2007 tăng 2,5 lần so với năm 2006 và năm 2008 tăng 1,56 lần so với

năm 2007. Tuy nhiên bình quân hàng năm chỉ có khoảng 30%- 40% số lao động được khám sức khỏe định kỳ.

Kết quả khám sức khỏe định kỳ cho thấy tỷ lệ có sức khỏe yếu (loại 4 và 5) chiếm khoảng 10% và trong 3 năm 2006-2008 có xu hướng giảm do công tác an toàn vệ sinh lao động được chú trọng.

Bảng 3. Kết quả khám sức khỏe định kỳ

Năm	Nội dung	Loại 1	Loại 2	Loại 3	Loại 4	Loại 5	Tổng cộng
2006	Số lượng	171.990	201.292	126.418	38.622	26.462	469.931
	Tỷ lệ	19,4%	40,3%	27,9%	8,2%	5.6%	100%
2007	Số lượng	231 825	532 331	367 948	106 712	27 691	1 266 507
	Tỷ lệ	18.3%	42.03%	29.05%	8.43%	2.19%	100%
2008	Số lượng	942.329	535.660	372.447	104.984	25.745	1981195
	Tỷ lệ	47,56	27,04	18,8	5,3	1,3	100%

Nguồn: Hồ sơ quốc gia ATVSLĐ-2008

Tình hình nghỉ ốm của người lao động

Theo báo cáo không đầy đủ, bình quân hàng năm tỷ lệ công nhân nghỉ ốm dao động từ 13-18%, số ngày công bị mất do bị ốm từ 863.773 - 1.244.292 ngày¹⁰.

Tình trạng bệnh tật

Theo báo cáo của các địa phương và ngành, số người lao động đến khám chữa tại các cơ sở ngày càng tăng: năm 2006 có 307.500 trường hợp, năm 2007 có 1.186.283 và năm 2008 có 1.344.537 trường hợp đến khám. Tình trạng bệnh tật của người lao động rất đa dạng, trong đó bệnh về đường hô hấp chiếm tỷ lệ cao khoảng 30% và có một số bệnh đáng lưu tâm như: Tim mạch, lao phổi, ung thư.

Bảng 4. Tình hình bệnh tật trong công nhân

TT	Tên bệnh	2006	2007	2008
	Số người đến KCB	307.500	1.186.283	1.344.537
1	Bệnh đường hô hấp	30,5%	31,57%	29,3
2	Bệnh về mắt	6,6%	5,99%	7,81
3	Bệnh cơ xương khớp	5,7%	5,06%	6,67
4	Bệnh về tai	4,6%	2,14%	2,97
5	Bệnh về da	2,3%	2,35%	2,16
6	Bệnh tim mạch	2,9%	2,99%	3,34
7	Lao phổi	0,3%	0,08%	0,11
8	Ung thư	0,024%	0,04%	0,43
9	Các bệnh khác	46,9%	49,78%	50
	Tổng cộng	100%	100%	100%

Nguồn: Nguồn: Hồ sơ quốc gia ATVSLĐ-2008

Tình trạng mắc bệnh nghề nghiệp

Theo báo cáo của Cục y tế dự phòng, mỗi năm chỉ có khoảng 24- /63 tỉnh thành tổ chức khám phát hiện bệnh nghề nghiệp (BNN). Kết quả cho thấy:

Tính đến tháng 12/2008, cả nước có 24.175 trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp, trong đó bệnh bụi phổi silic nghề nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất - 74,13%, tiếp đó là bệnh diếc nghề nghiệp chiếm 16,01%. Điều này phản ánh môi trường lao động bị ô nhiễm bụi và tiếng ồn rất nghiêm trọng.

¹⁰ Hồ sơ quốc gia ATVSLĐ-2008

Bảng 5. Tình hình bệnh nghề nghiệp đến năm 2006

TT	Tên bệnh nghề nghiệp	Số khám	Chẩn đoán	Giám định	Trợ cấp	Cấp số	Tích lũy 2006	Tích lũy 2007	Tích lũy 2008
1.	Bệnh bụi phổi silic NN (BP-silic)	13965	1536	434	114	238	17.262	17 785	17.921
-	Bệnh bụi phổi Amiăng	28	1				3	3	3
-	Bệnh bụi phổi bông (BP-bông)	431					278	278	278
2.	Bệnh viêm Phế quản-NN	2420	244	24		21	99	101	101
3.	Bệnh nhiễm độc chì và các hợp chất chì	482	69	14		1	309	309	309
4.	Bệnh nhiễm độc benzen	7645	822				2	2	2
5.	Bệnh nhiễm độc thủy ngân						14	14	14
6.	Bệnh nhiễm độc TNT	12					151	197	308
7.	Bệnh nhiễm độc Nicotine NN	304					259	259	259
8.	Bệnh nhiễm độc HCTS NN	1246	47	7	6		292	292	292
9.	Bệnh do q/tuyến X và các chất PX	485	37	4			7	7	8
10.	Bệnh điếc do tiếng ồn (điếc NN)	21994	1870	327	99	45	3.722	3 818	3872
11.	Bệnh rung chuyển NN	103	2				20	20	20

TT	Tên bệnh nghề nghiệp	Số khám	Chẩn đoán	Giám định	Trợ cấp	Cấp số	Tích lũy 2006	Tích lũy 2007	Tích lũy 2008
12.	Bệnh sạm da nghề nghiệp	2076	277	130		6	570	570	570
13.	Bệnh loét da, loét vách ngăn mũi, viêm da, chàm tiếp xúc	2088	101				9	50	50
-	Bệnh lao nghề nghiệp	8	8	8		7	53	53	53
14.	Bệnh viêm gan virut nghề nghiệp						111	111	111
15.	Bệnh leptospira nghề nghiệp	396	4				3	3	3
	Tổng cộng	53863	5018	948	219	318	23.164	23.872	24.175
	Năm 2007	55 252	2 842	1 211	338	185			
	Năm 2008	103.859	966	617	139	164			

Nguồn: Hồ sơ quốc gia ATVSLĐ-2008

Kết quả trên cho thấy vẫn còn một số lượng người lao động làm việc trong môi trường nặng nhọc độc hại không được khám sức khỏe định kỳ, không được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và cũng không được hưởng các chế độ trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

7. Công tác an toàn vệ sinh lao động trong bối cảnh biến đổi khí hậu toàn cầu

Công tác an toàn vệ sinh lao động đang đứng trước các thách thức: Vai trò của công tác An toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế toàn cầu; biến đổi khí hậu toàn cầu;

ATVSLĐ và trách nhiệm xã hội; ATVSLĐ và các sáng kiến công nghệ sạch, xanh. Công tác ATVSLĐ phải gắn với hệ thống bảo vệ xã hội đó là quản lý các tác động tổn thương trong lao động đối với sinh kế của người lao động và những người sống phụ thuộc;

Với mục tiêu: Quản lý các tổn thương trong lao động nhằm góp phần xây dựng lực lượng lao động cạnh tranh và khỏe mạnh, giảm thời gian đình trệ, tăng năng suất và tối đa hóa tiềm năng con người.

Việt Nam đang cùng các nước Asean xây dựng kế hoạch chi tiết về Cộng đồng

văn hóa - Xã hội Asean với mục tiêu chiến lược tăng cường việc làm nhân văn với tiêu đề “Các nguyên tắc hợp tác về việc làm nhân văn trong văn hóa lao động ASEAN, an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc và bảo đảm thúc đẩy quan hệ doanh nghiệp trở thành một phần trong chính sách lao động hợp nhất của ASEAN để đạt được chiến lược lao động tiên tiến.

Mục tiêu chiến lược của Chương trình mục tiêu quốc gia ứng phó với biến đổi khí hậu của Việt Nam nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước, tận dụng các cơ hội phát triển của nền kinh tế theo hướng carbon thấp và tham gia cùng cộng đồng quốc tế trong nỗ lực giảm nhẹ biến đổi khí hậu, bảo vệ hệ thống khí hậu trái đất.

Xu hướng công tác ATVSLĐ nhằm bảo vệ sức khỏe, môi trường lao động đồng thời giảm thiểu các tác nhân gây biến đổi khí hậu toàn cầu.

- Sử dụng công nghệ xanh - sạch
- Sử dụng công nghệ xử lý môi trường trong các ngành phát thải khí nhà kính gồm 4 loại chủ yếu: CO₂, CH₄, NO₂, NO
- Tăng cường giám sát môi trường các ngành, lĩnh vực phát thải khí nhà kính cao
- Đạt được các chỉ số của chương trình mục tiêu quốc gia về ATVSLĐ
- + Giảm số vụ tai nạn lao động (TNLĐ) nghiêm trọng chết người; Trung bình hàng năm giảm 5% tần suất TNLĐ trong các ngành, lĩnh vực có nguy cơ cao về TNLĐ (khai khoáng, xây dựng, sử dụng điện);

+ Hàng năm, giảm 10% số người lao động mắc mới BNN; đảm bảo trên 80% người lao động làm việc tại các cơ sở có nguy cơ bị các BNN được khám phát hiện BNN; 100% người lao động đã xác nhận bị TNLĐ và BNN được điều trị, chăm sóc sức khỏe và phục hồi chức năng;

+ Trên 80% NLĐ làm các nghề, công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ và các cán bộ ATVSLĐ được huấn luyện về ATVSLĐ;

+ Đảm bảo 100% số vụ TNLĐ chết người và TNLĐ nặng được điều tra, xử lý.

Bên cạnh đó nội dung của công tác ATVSLĐ còn phải lồng ghép các nội dung về phòng chống HIV/AIDS, đại dịch cúm... trong việc đảm bảo an toàn vệ sinh lao động tại doanh nghiệp;

Hơn lúc nào hết việc tăng cường nhận thức
nghịệp/

một trong những nội dung quan trọng của công tác ATVSLĐ trong giai đoạn hiện nay. Công tác ATVSLĐ là nội dung căn bản trong vấn đề trách nhiệm xã hội cũng như các nguyên tắc cơ bản của Hiệp ước toàn cầu. Vấn đề xã hội hóa công tác này đang được triển khai và hoàn thiện cơ chế luật pháp qua việc xây dựng Luật An toàn vệ sinh lao động./.

TIẾP CẬN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG CỦA BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU ĐẾN LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

Nguyễn Thanh Vân

**Trung tâm NC Môi trường và ĐKLĐ
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

1. Đặt vấn đề

Nhận thức toàn cầu về những nguy cơ tiềm tàng từ vấn đề biến đổi khí hậu (BĐKH) ngày càng được nâng cao, hiện nay BĐKH được xếp vào dạng vấn đề an ninh "phi truyền thống" và được xem như là một trong những thách thức lớn nhất đối với môi trường an ninh - phát triển toàn cầu trong thế kỷ XXI. BĐKH có thể gây ra những thảm họa toàn cầu về thiên nhiên - môi trường, đe dọa mạng sống hàng triệu người, làm bùng nổ các làn sóng di cư, thậm chí đe dọa sự tồn tại của nhiều quốc gia ở vị trí thấp so với mực nước biển.

Việt Nam, với bờ biển dài trên 3600 km và các vùng sản xuất lương thực chính cũng như vùng tập trung dân cư là các đồng bằng thấp ven biển, đã được Ngân hàng Thế giới đánh giá là một trong năm nước bị ảnh hưởng nghiêm trọng nhất bởi BĐKH và nước biển dâng.

Đảng và Nhà nước ta xác định phát triển bền vững đi đôi với bảo vệ môi trường vừa là mục tiêu, vừa là nguyên tắc xuyên suốt quá trình phát triển đất nước, việc Chương trình nghị sự 21 về định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam được ban hành thể hiện quyết tâm, định hướng này.

Việc nghiên cứu về BĐKH tại Việt Nam đã được quan tâm tiến hành từ đầu thập kỷ 90 thế kỷ trước, nhất là các lĩnh

vực thuộc nông nghiệp, sự ảnh hưởng lên hệ thống tự nhiên, các biện pháp giảm phát thải..., tuy vậy ảnh hưởng BĐKH đến vấn đề lao động và xã hội vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Các nghiên cứu về xã hội mới chỉ dừng lại ở ảnh hưởng của BĐKH đến kinh tế - xã hội nói chung và vấn đề nghèo đói. Trong khi đó, BĐKH có khả năng ảnh hưởng sâu sắc đến cuộc sống, sinh kế mỗi người dân cũng như làm thay đổi toàn cảnh nền kinh tế thông qua việc tác động lên hệ thống tự nhiên¹¹. Do vậy, tiến hành các nghiên cứu về vấn đề này để có những biện pháp ổn định cần thiết là không thể thiếu trong chiến lược ứng phó tổng thể của quốc gia.

2. Tổng quan biến đổi khí hậu ở Việt Nam

Nhóm công tác I của Ủy ban liên chính phủ về BĐKH (IPCC Working Group I) định nghĩa BĐKH như sau: BĐKH là sự biến đổi trạng thái của khí hậu có thể xác định bởi sự thay đổi so với trung bình và/hoặc thay đổi các thuộc tính được duy trì trong một thời gian dài, thường là vài thập kỷ hoặc dài hơn. BĐKH có thể do các quá trình tự nhiên bên trong hoặc các tác động tự nhiên bên ngoài, hoặc do hoạt động liên tục của con người làm thay đổi trong thành phần của khí quyển hay trong sử dụng đất.

¹¹ Hệ thống tự nhiên được hiểu như một hệ thống gồm các hợp phần giới động vật, giới thực vật, tương tác và biến đổi theo các quy luật tự nhiên

Ở Việt Nam, biểu hiện của BĐKH ngày càng rõ rệt. Trong mấy chục năm gần đây thời tiết có nhiều biến đổi bất thường. Năm mươi năm qua, nhiệt độ trung bình năm tăng 0,5-0,7°C, lượng mưa giảm 2% nhưng tăng ở các vùng phía Bắc. Cường độ mưa đang có xu hướng tăng lên rõ rệt trên phần lớn lãnh thổ, lượng mưa có xu hướng giảm đi trong tháng 7, 8 nhưng lại tăng lên trong các tháng 9, 10, 11. Thời điểm mưa đã thay đổi, mùa khô kéo dài hơn, mùa mưa nhiều mưa hơn, khiến cho hạn hán và lũ lụt đều có chiều hướng tăng lên. Số đợt không khí lạnh giảm rõ rệt trong 20 năm qua nhưng các biểu hiện dị thường của nó tăng lên. Bão cường độ mạnh xuất hiện nhiều hơn, đường đi bất thường, quỹ đạo chuyển dần về phía Nam, mùa bão kết thúc muộn. Mức nước biển dâng hàng năm trung bình 3mm trong 15 năm qua và đã tăng 20 cm trong 50 năm qua.

Theo báo cáo về phát triển con người 2007-2008 của Chương trình Phát triển

Liên hợp quốc (UNDP), nếu nhiệt độ trên trái đất tăng thêm 2°C thì 45% diện tích đất nông nghiệp ở vùng đồng bằng sông Cửu Long - vựa lúa lớn nhất của Việt Nam sẽ bị nước biển nhấn chìm và 22 triệu người ở Việt Nam sẽ mất nhà cửa. BĐKH đã và đang ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống của hàng triệu người dân, gây khó khăn, thậm chí làm phá sản các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

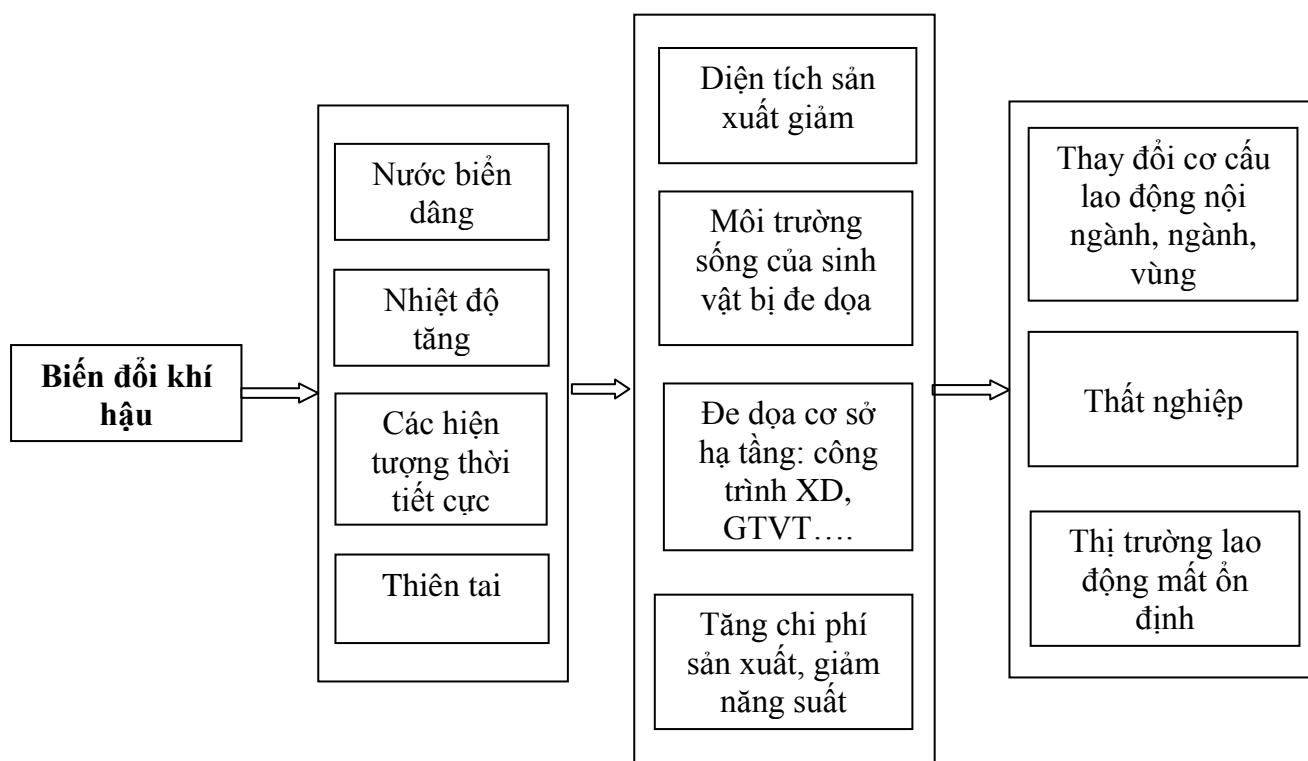
Theo *Kịch bản BĐKH, nước biển dâng cho Việt Nam* của Bộ Tài nguyên và Môi trường 2009, kịch bản ứng với mức phát thải trung bình (được khuyến nghị sử dụng) của kịch bản gốc B2 (*Báo cáo đặc biệt về các kịch bản phát thải khí nhà kính của IPCC năm 2000*) đưa ra các số liệu dự báo về nhiệt độ, lượng mưa và mức dâng của nước biển so với số liệu trung bình thời kỳ 1980-1999 như sau:

Vùng	Mức tăng nhiệt độ trung bình (°C)			Mức tăng lượng mưa trung bình (%)			Mức nước biển dâng (cm)		
	2020	2050	2100	2020	2050	2100	2020	2050	2100
Đồng bằng Bắc Bộ	0,5	1,2	2,4	1,6	4,1	7,9	12	30	75
Bắc Trung Bộ	0,4	0,9	1,9	1,5	4,0	7,7			
Nam Bộ	0,4	1,0	2,0	0,3	0,8	1,5			

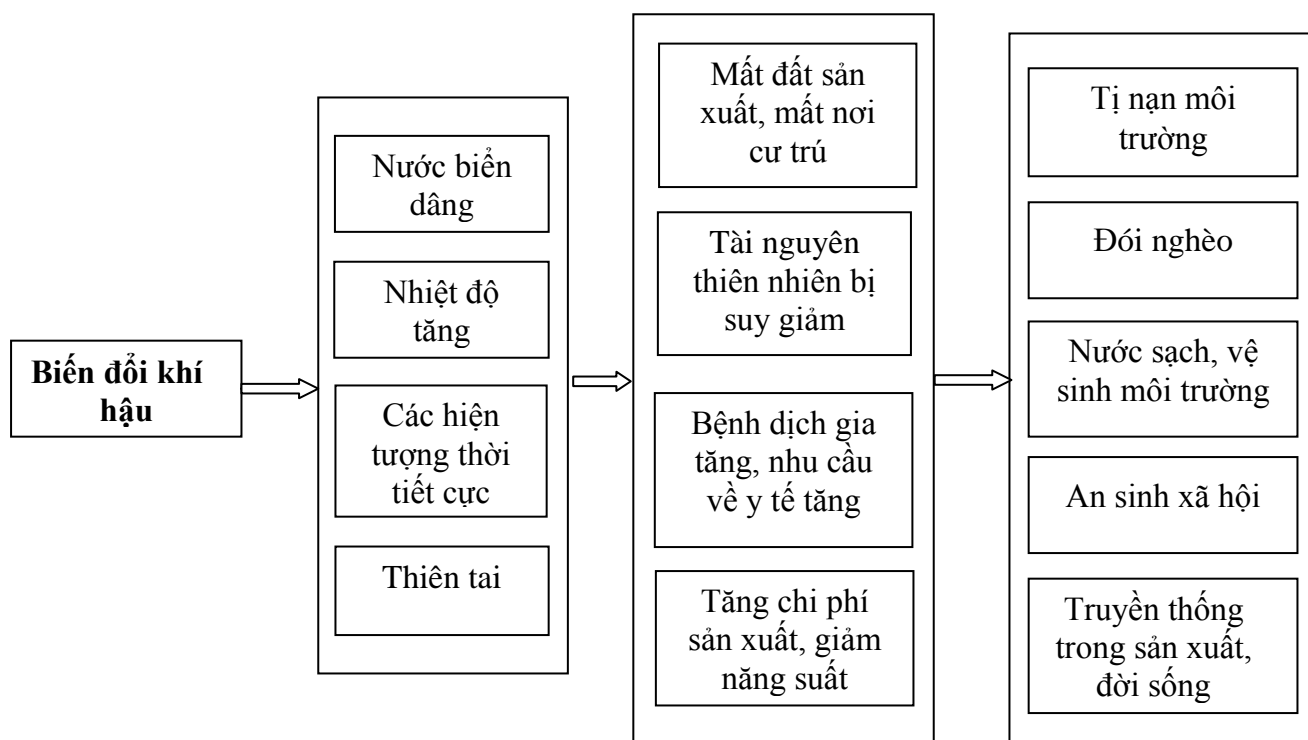
3. Tác động của BĐKH đến vấn đề lao động và xã hội

BĐKH có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến con người thông qua hệ thống tự nhiên, trong đó tác động đến sinh kế là quan trọng nhất. Những bất ổn về kinh tế - xã hội như: thất nghiệp, mất thu nhập, chuyển đổi cơ cấu lao động, gia tăng đói

nghèo, giảm hiệu quả của hệ thống an sinh xã hội, tị nạn môi trường kéo theo các cuộc xung đột tranh giành tài nguyên sẽ ngày càng tăng trong khi nỗ lực giảm nhẹ BĐKH còn chậm và hiệu quả không cao. Do vậy, xây dựng một kế hoạch ứng phó hiệu quả là vấn đề thiết yếu, sống còn đối với tương lai của các quốc gia dễ bị tổn thương trước BĐKH.



Sơ đồ tác động của BĐKH đến các vấn đề lao động



Sơ đồ ảnh hưởng của BĐKH đến các vấn đề xã hội

4. Tiếp cận vấn đề nghiên cứu tác động của BDKH đến lao động và xã hội

4.1. Một số phương pháp phân tích

4.1.1. Mô hình nghiên cứu tác động của BDKH (SCOPE, 1985)

Mô hình biểu hiện chuỗi tác động của các yếu tố khí hậu và các nghiên cứu có thể thực hiện giữa các mắt xích để xác định, phân tích, đánh giá chuỗi nguyên nhân kết quả.

Mô hình gồm 4 bộ yếu tố nghiên cứu:

- Các hiện tượng khí hậu
- Các yếu tố bị tác động
- Tác động và hậu quả
- Đáp ứng điều chỉnh

Mỗi bộ gồm một số các yếu tố. Các *hiện tượng khí hậu* được chia theo mức thời gian. Các *yếu tố bị tác động* phân theo nhóm xã hội; thành phần kinh tế; hoặc theo khu vực. Các *tác động và hậu quả* được sắp xếp theo các bậc, trong đó đầu tiên là các tác động tới hệ thống sinh vật, sản xuất và hoạt động. Các tác động bậc 2 truyền qua kinh tế, xã hội, hệ sinh thái dẫn đến kết quả là các thay đổi ở bậc n. Các *đáp ứng điều chỉnh* là những cơ chế điều chỉnh, thích nghi đa dạng để bảo vệ, giảm thiểu/giảm nhẹ các tác động và có thể diễn tả sự nhận thức và lựa chọn hoặc khuyến khích

người dân thực hiện thông qua các quy định chính sách riêng.

Các bộ yếu tố được kết nối bằng các phương thức phân tích, cách nghiên cứu các mối quan hệ giữa chúng.

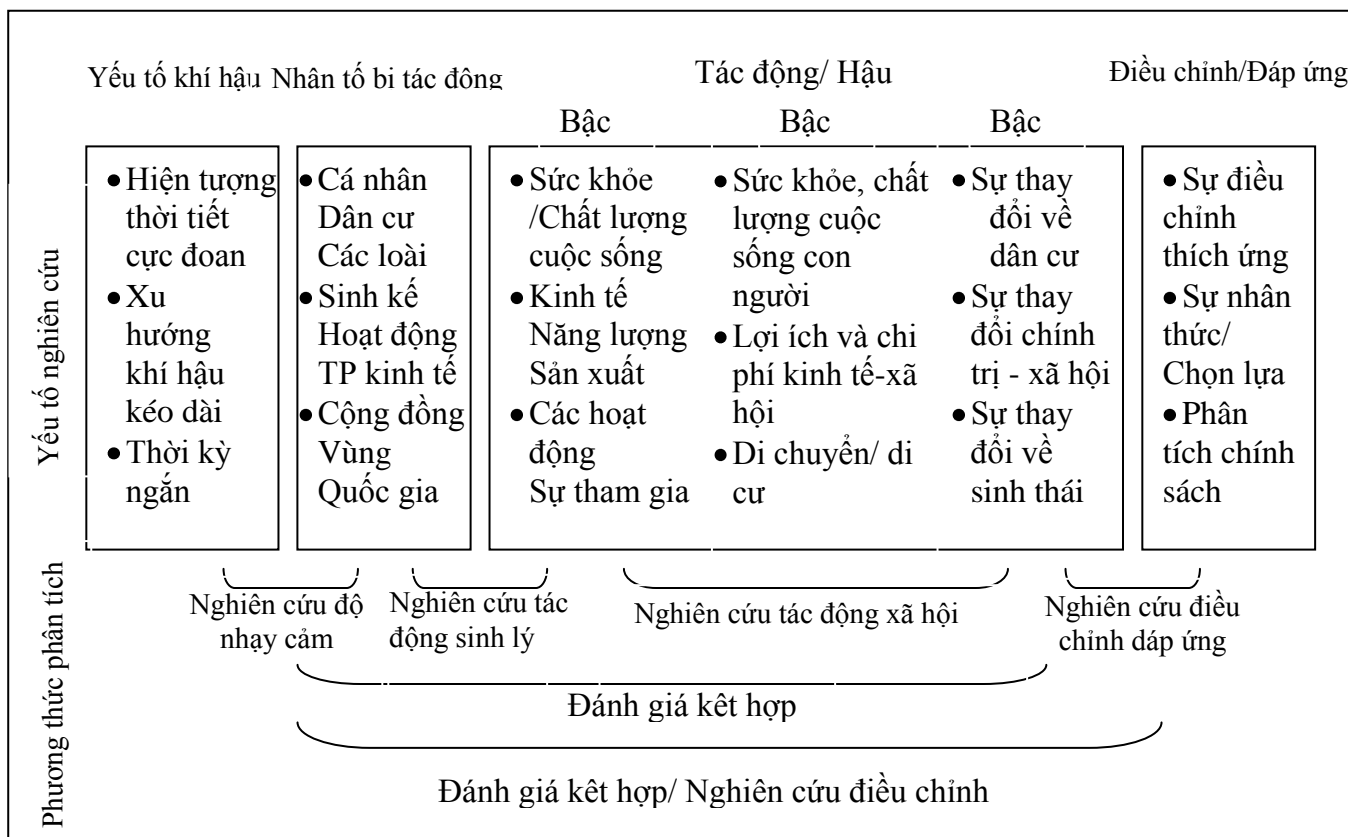
- Các nghiên cứu tính nhạy cảm nhằm cố gắng xác định các nhóm, hoạt động và vùng nhạy cảm với khí hậu, kết nối chúng với các cấp yếu tố khí hậu.

- Các tác động trực tiếp lên các nhóm, hoạt động hoặc vùng được xác định qua các nghiên cứu tác động sinh lý.

- Nghiên cứu xem các tác động sinh lý học lan truyền đến hệ thống chính trị, kinh tế, xã hội của con người là nhiệm vụ của đánh giá tác động xã hội. Trọng tâm của các nghiên cứu này có thể là cộng đồng con người, các xã hội quá khứ, nền kinh tế, xã hội hiện tại, các khu vực và các nhóm dễ bị tổn thương, hoặc vùng bị tác động bởi các hiện tượng thời tiết cực đoan.

- Các nghiên cứu đáp ứng điều chỉnh kết nối tác động với các hành vi đáp ứng, và phân tích các phương pháp có thể đặt trọng tâm vào sự nhận thức và lựa chọn các điều chỉnh hoặc vào khả năng và hiệu quả của chúng.

Các đánh giá tổng hợp bao gồm ít nhất 3 kết nối – phân tích tính nhạy cảm, nghiên cứu tác động sinh lý và nghiên cứu tác động môi trường.



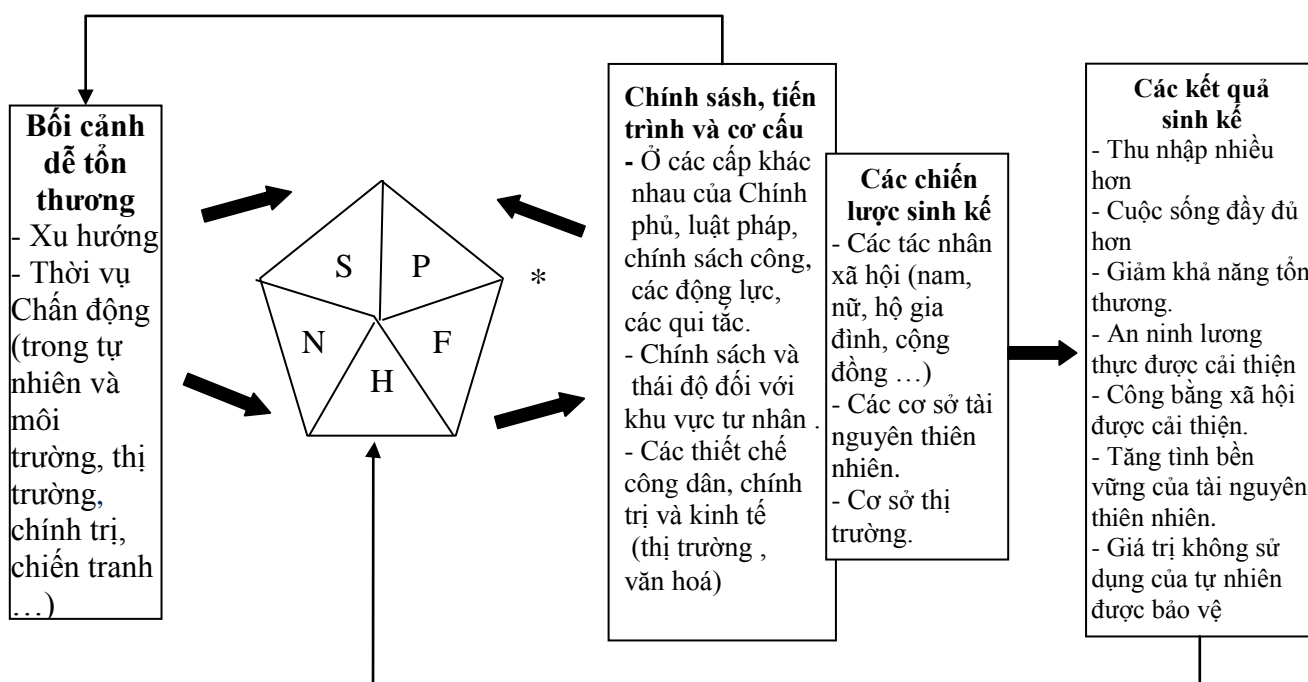
4.1.2. Phân tích sinh kế bền vững

Phân tích sinh kế bền vững là phương pháp phân tích sinh kế cộng đồng dựa trên khung sinh kế bền vững (SLF) do cơ quan phát triển quốc tế vương quốc Anh (DFID, 2001) phát triển, nêu lên những yếu tố chính ảnh hưởng đến sinh kế của người dân.

Sinh kế: Ta có thể miêu tả một sinh kế như là sự kết hợp các hoạt động được thực

hiện để sử dụng các nguồn lực nhằm duy trì cuộc sống.

Sinh kế bền vững: Một sinh kế là bền vững khi nó có khả năng liên tục duy trì hay củng cố mức sống ở hiện tại mà không làm huỷ hoại cơ sở các nguồn tài nguyên thiên nhiên. Để có được điều này, sinh kế bền vững phải có khả năng vượt qua và hồi phục sau các áp lực và sốc (ví dụ các tai hoạ thiên nhiên hay suy thoái kinh tế).



* H: Con người, N: Tự nhiên, P: Vật chất, F: Tài chính, S: Xã hội

Việc phân tích sinh kế bền vững gồm:

- Phân tích các nguồn vốn sinh kế, khả năng tiếp cận và điều khiển nó.

- Phân tích những yếu tố tác động đến sự bền vững sinh kế.

- Đánh giá tác động của những rủi ro, sốc, và sự bấp bênh mà hộ gia đình thường gặp phải trong quá khứ, đồng thời xác định chiều hướng của những yếu tố này trong tương lai (có thể sử dụng công cụ lược sử hộ gia đình).

- Đánh giá sự kết hợp các loại nguồn vốn của hộ gia đình trong các hoạt động mưu sinh, đặc biệt là trong giải quyết những biến động về kinh tế, xã hội, và thiên tai.

- Đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, rủi ro đối với sinh kế hộ gia đình.

4.1.3. Phân tích khả năng thích nghi và tính có thể tổn thương đối với khí hậu (CARE, 2009)

Phân tích khả năng thích nghi và tính có thể tổn thương đối với khí hậu (CVCA) là hệ phương pháp phân tích tính có thể tổn thương và khả năng thích nghi với BĐKH ở mức cộng đồng giúp hiểu biết về sự liên quan của BĐKH với cuộc sống và sinh kế người dân. Bằng cách kết hợp các hiểu biết về địa phương với số liệu khoa học, quá trình này xây dựng hiểu biết về các nguy cơ khí hậu và các chiến lược thích nghi.

Các mục tiêu chính là:

- Phân tích tính có thể tồn thương với BDKH và khả năng thích nghi ở mức cộng đồng.

- Kết hợp hiểu biết về cộng đồng và số liệu khoa học để có hiểu biết tốt hơn về các tác động tại địa phương của BDKH.

4.2. Đề xuất phương pháp tiếp cận nghiên cứu tác động BDKH đến vấn đề lao động, xã hội

Trong khi việc xem xét các phương pháp nghiên cứu tác động của BDKH theo sự sắp xếp thành từng lớp tác động hoặc các mô hình tương tác khá thuận lợi, thậm chí mô hình tương tác đơn giản nhất chỉ sử dụng một vài khái niệm cơ bản của tương tác môi trường, thì định nghĩa tốt nhất cho các mối liên hệ trong tác động BDKH vẫn là tương đối hơn là tuyệt đối. Viện dẫn khí hậu như một yếu tố quyết định duy nhất trong các sự kiện tác động lên con người là rất hiếm dù cho có nguyên do chính đáng đi nữa. Các nghiên cứu khoa học về tác động khí hậu luôn cần những thay thế, kết nối và các giả thuyết phức tạp cho các tác động được nghiên cứu.

Nghiên cứu tác động của BDKH tới các vấn đề lao động, xã hội phải đáp ứng các yêu cầu:

- Tiếp cận được đối tượng cuối cùng bị ảnh hưởng là con người.

- Tiếp cận tới đa các nguồn thông tin có thể được sử dụng hiệu quả.

- Phân tích đưa ra kết luận chính xác.

Dựa trên những nghiên cứu các môi trường quan xã hội – môi trường đã được công bố, và các đặc trưng đa dạng của các cộng đồng và điều kiện tự nhiên xã hội, đáp ứng các yêu cầu trên, chúng tôi đề xuất phương pháp nghiên cứu tác động của BDKH đến các vấn đề lao động và xã hội dựa trên phân tích sinh kế.

Phương pháp này gồm:

i. Phân tích sinh kế

Các cộng đồng cư dân Việt Nam rất đặc trưng, không chỉ vì đa dạng về xuất xứ, dân tộc mà với những điều kiện đời sống, lao động sản xuất khác nhau do đặc điểm khác biệt của thiên nhiên đã tạo nên những cộng đồng với khả năng thích nghi và phản ứng khác nhau trước thiên tai và điều kiện tự nhiên. Với sự đa dạng đó, tác động của các yếu tố BDKH lên các cộng đồng khác nhau không giống nhau và ngoài đặc điểm tự nhiên, kinh tế và xã hội, thì khả năng thích ứng và tiếp nhận của cộng đồng cũng là nhân tố quyết định mức độ của tác động. Khả năng thích ứng và tiếp nhận trước BDKH của cộng đồng liên quan chặt chẽ đến các nguồn lực sinh kế và khả năng sử dụng chúng của người dân. Trong khi đó, các vấn đề về lao động và an sinh xã hội lại kết gắn hữu cơ với sinh kế của mỗi người dân và mỗi hộ gia đình, đặc biệt là những cộng đồng có khả năng bị tổn thương cao trước tác động của BDKH. Vì các lý do trên, chúng tôi đề xuất phương pháp tiếp cận nghiên cứu tác động BDKH có phân tích sinh kế bền vững.

Phân tích sinh kế bền vững giúp nghiên cứu tiếp cận được với người dân, tìm hiểu một cách sâu sắc khả năng của các hộ gia đình trong việc đảm bảo cuộc sống trước tác động BĐKH và nước biển dâng.

ii. Phân tích, tổng hợp thông tin

Phân tích, tổng hợp các thông tin cho phép đánh giá khả năng thích nghi và tính có thể tồn thương do khí hậu ở mức cộng đồng và kết hợp những hiểu biết ở mức cộng đồng và các số liệu khoa học để đạt được hiểu biết tốt hơn về cơ chế và mức độ các tác động của BĐKH tại địa phương, từ đó đánh giá các tác động chính.

Tác động của BĐKH phải được xem xét trong bối cảnh hiện tại một cách toàn diện với mục đích:

- Tiếp cận được các thông tin cần thiết chưa thu được đầy đủ qua quá trình phân tích sinh kế.

- Phục vụ cho việc nghiên cứu các giải pháp ứng phó trong tương lai.

- Có được cái nhìn bao quát về tác động BĐKH tại vùng nghiên cứu.

Các công cụ phân tích

- Nghiên cứu thứ cấp

Hiểu biết về các chiến lược sinh kế, tình hình kinh tế - xã hội, cơ chế địa phương tại các cộng đồng nghiên cứu là then chốt để có những phân tích toàn diện hơn.

Các nguồn thông tin thứ cấp:

+ Thông tin từ phân tích sinh kế đã thực hiện

+ Các thông tin về tự nhiên và kinh tế - xã hội vùng

+ Báo cáo đánh giá của NGOs và Liên hiệp quốc

+ Các đánh giá những hoạt động đáp ứng các thảm họa trong quá khứ

+ Các báo cáo tổng quát về môi trường

+ Các văn bản của chính phủ trong đó có chiến lược giảm nghèo, kế hoạch phát triển, các con số thống kê chính thức,...

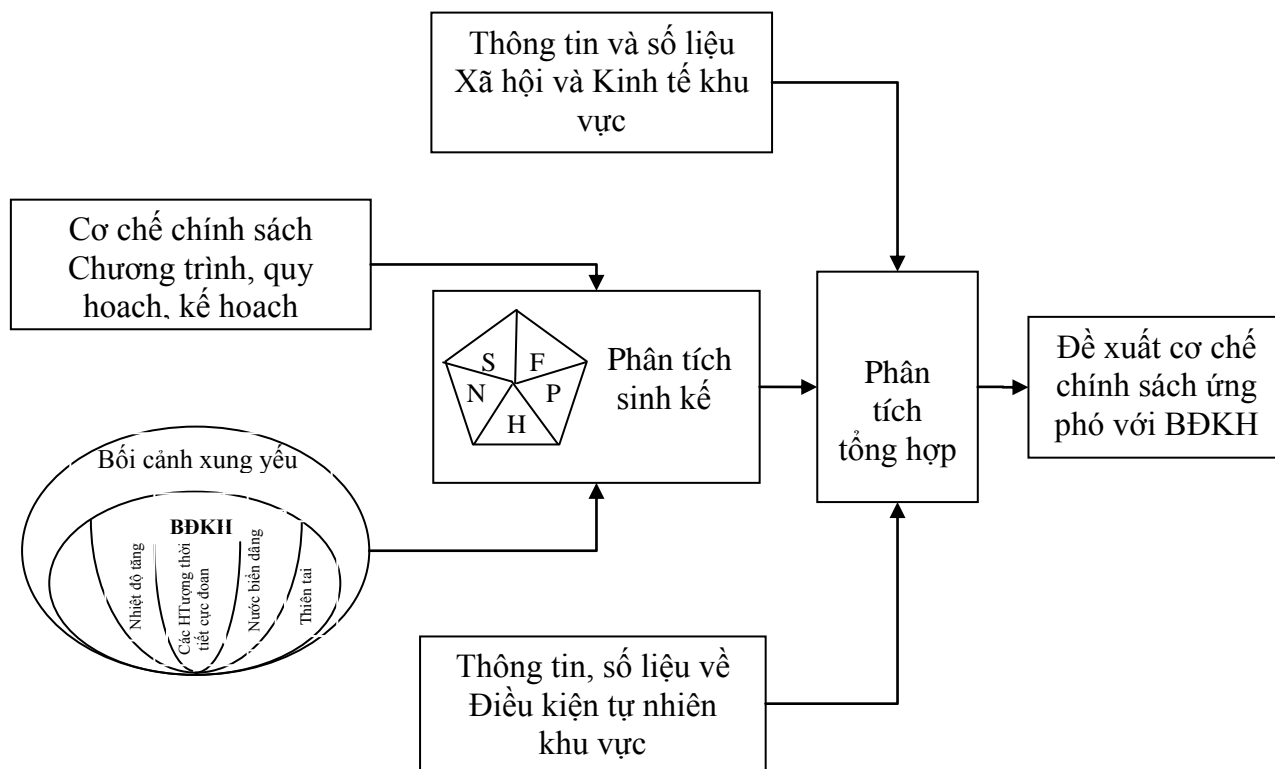
Nghiên cứu và phân tích các thông tin trên mang lại cái nhìn toàn cảnh về các tác động của BĐKH và giúp xác định các yếu tố tác động chủ yếu cần quan tâm

- Phân tích chính sách

Các kế hoạch vùng hoặc chiến lược vùng có thể giúp hiểu biết sâu sắc hơn về những ưu tiên trong chính sách. Tình hình thực hiện kế hoạch, chiến lược đó mang đến những thông tin hữu ích về khả năng thực thi chính sách.

Tổng hợp các kết quả phân tích

Đưa ra các kết quả tổng quát về tác động BĐKH lên vấn đề lao động và xã hội, mỗi tương tác bên trong các chuỗi tác động quan trọng nhất, vai trò của các đáp ứng cộng đồng trong ứng phó với tác động của BĐKH.



Sơ đồ phân tích

4. Kết luận

Cách tiếp cận vấn đề nghiên cứu tác động của BĐKH tới lao động và xã hội được đề xuất là phương pháp nghiên cứu dựa vào cộng đồng, trong đó người dân được đặt vào vị trí trung tâm của các tác động để tiến hành phân tích. Các thông tin

về kinh tế và xã hội của vùng được phân tích kết hợp với các thông tin thu được từ cộng đồng để có những phân tích và kết luận tương đối đầy đủ về tác động của BĐKH lên cộng đồng. Cách tiếp cận này có thể được sử dụng trong các nghiên cứu xã hội với mục đích phát triển bền vững./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bộ Tài nguyên và Môi trường, *Kịch bản biến đổi khí hậu, nước biển dâng cho Việt Nam*, 2009.
2. Dự án IMOLA GCP/ VIE/029/ ITA, *Cẩm nang PRA & SLA khái niệm và ứng dụng*, 2006.

Tiếng Anh

3. CARE., *Climate vulnerability and capability analysis*, 2009.
4. T. M. L. Wingley, J. Huckstep, A. E. J. Ogilvie, R. Mortimer and M.J. Ingram. "Historical Climate Impact Assessments", *SCOPE*, 27, 1987.

PHƯƠNG PHÁP PHÂN LOẠI ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG NẶNG NHỌC, ĐỘC HẠI TRÊN CƠ SỞ ĐÁNH GIÁ CHỈ SỐ MỆT MỎI CÁC NGHỀ BẰNG ĐO ĐẶC TRỰC TIẾP SỰ BIẾN ĐỔI CÁC CHỈ TIÊU SINH LÝ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG (PHƯƠNG PHÁP E.A.DERERANKO)

Trần Văn Hoan

**Phòng nghiên cứu Quan hệ Lao động
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Bản chất của phương pháp E.A.Dereranko là xác định sự biến đổi tổng hợp của một số chỉ tiêu sinh lý đặc trưng cho sự biến đổi trạng thái chức năng cơ thể người lao động trong hoạt động lao động sản xuất. Sự biến đổi các chỉ tiêu sinh lý được tính bằng chỉ số mệt mỏi do tác động của điều kiện lao động.

Quá trình lao động bao giờ cũng diễn ra trong một môi trường sản xuất - kinh doanh nhất định. Mỗi môi trường sản xuất - kinh doanh khác nhau có các yếu tố điều kiện lao động khác nhau tác động đến người lao động. Tổng hợp tất cả các yếu tố đó chính là điều kiện lao động. Các yếu tố điều kiện lao động tác động đến sức khỏe, khả năng làm việc của người lao động trong quá trình lao động. Mỗi yếu tố khác nhau có mức độ tác động ảnh hưởng khác nhau. Trong bản thân từng nhân tố cũng có nhiều mức độ ảnh hưởng đồng thời giữa các nhân tố, dẫn đến các tác động khác nhau đến sức khỏe, khả năng làm việc và hoạt động sống của người lao động.

Tác động của các yếu tố điều kiện lao động phân gồm các loại sau đây: loại tác động tạo ra điều kiện thuận lợi cho người lao động trong quá trình lao động và loại tác động tạo ra điều kiện không thuận lợi có khi nguy hiểm dẫn đến ảnh hưởng xấu tới sức khỏe, khả năng làm việc của

người lao động. Điều kiện lao động không thuận lợi làm biến đổi các trạng thái chức năng tâm - sinh lý dẫn đến mệt mỏi và suy giảm khả năng lao động, làm giảm năng suất lao động. Tài liệu của Tổ chức Y tế thế giới do giáo sư W.T.Singleton soạn thảo với sự tham gia đóng góp của các nhà lao động học, vệ sinh nghề nghiệp của 10 nước khi đề cập đến mệt mỏi đã cho rằng: "quan niệm về mệt mỏi là phức tạp vì nó bao hàm một phạm vi rộng các hiện tượng và chưa có một định nghĩa chính xác nào... Chỉ có thể định nghĩa sự mệt mỏi là một kết quả xuất hiện trong khi làm việc liên tục". Mặc dù vậy mệt mỏi của công nhân trong hoạt động lao động sản xuất đã được nghiên cứu áp dụng rộng rãi trên thế giới. Các nhà tâm lý và y học lao động cho rằng, mệt mỏi có 3 thành phần quan trọng: cố gắng của thân kinh, tiêu dùng hết các chất dự trữ trong bắp thịt, tích lũy chất độc trong cơ thể. Nó tồn tại chủ yếu dưới hai hình thức: mệt mỏi sinh lý (ở khía cạnh vật lý và hoá học) và mệt mỏi tâm lý. Các nguyên nhân của mệt mỏi sinh lý do chế độ ăn thiếu, ôxy thiếu, phản ứng của cơ hoặc gân, cung cấp máu không đầy đủ... khi lưu lượng máu cung cấp không đầy đủ tại các cơ bắp sẽ có hiện tượng đau. Giải thích hiện tượng này các nhà y học lao động cho rằng có sự

tích lũy axitlactic làm tăng áp lực trong bao cơ hoặc do thiếu ôxy ảnh hưởng đến các phản ứng hoá sinh hoá cần thiết để duy trì thăng bằng hoá học.

Để xác định chỉ số mệt mỏi theo phương pháp E.A.Dereranko, cần phải nghiên cứu đo đạc tổ hợp 4 chỉ tiêu sinh lý cơ bản: tần số mạch đập, thời gian phản xạ thính giác hoặc thị giác vận động, lực cơ, sức chịu đựng tĩnh.

I. TRÌNH TỰ XÁC ĐỊNH

Trình tự nghiên cứu xác định chỉ số mệt mỏi theo phương pháp này như sau:

1. Tính toán và chuẩn bị số lượng công nhân đại diện cho nghề để đo đạc

2. Tiến hành đo 4 chỉ tiêu sinh lý: phản xạ thính hoặc thị giác vận động, tần số mạch đập, lực cơ, sức chịu đựng tĩnh theo các thời điểm: trước khi làm việc, 1,5 giờ trước khi kết thúc ca làm việc, sau ca làm việc

a). *Đo tần số mạch đập*

Dụng cụ đo: đồng hồ bấm giây.

Tiến hành đo: Đối tượng đo ngồi với thể thoải mái, ngay ngắn tay trái để lên bàn. Nghiên cứu viên dùng đồng hồ bấm giây và đếm số lần mạch đập trong một phút.

b). *Đo phản xạ thính thị vận động*

Dụng cụ: máy đo phản xạ thính thị vận động.

Cách tiến hành đo: phổ biến cho đối tượng đo cách tắt tín hiệu (ánh sáng hoặc âm thanh) đảm bảo nhanh, chuẩn xác. Nghiên cứu viên bật tín hiệu cho đối tượng đo biết. Đối tượng đo khi thấy tín hiệu xuất hiện thì ấn công tắc tắt tín hiệu. Nghiên cứu viên ghi lại thời gian trên đồng hồ của máy đo (thời gian từ khi bật

tín hiệu đến khi đối tượng đo ấn công tắc tắt tín hiệu). Đơn vị đo là m giây. Kết quả này đặc trưng cho tốc độ phản xạ thính thị. Đo 4 lần trong một ca.

c). *Lực cơ bắp*

Dụng cụ: Lực kế bóp tay

Phương pháp tiến hành: Đối tượng đo đứng không điểm tựa, thẳng tay rồi dùng lực tối đa của tay phải để bóp cần ấn của lực kế. Nghiên cứu viên ghi lại giá trị của lực tính bằng kg (theo chỉ số của kim trên lực kế). Chỉ tiêu này tiến hành 4 lần trong 1 ca.

d). *Sức chịu đựng tĩnh*

Dụng cụ: Lực kế bằng quả bóng cao su + đồng hồ bấm giây.

Phương pháp tiến hành: Đối tượng nghiên cứu đứng không điểm tựa và dùng lực tối đa của tay phải để bóp quả bóng cao su của lực kế. Nghiên cứu viên yêu cầu đối tượng giữ cho đến khi kim của dụng cụ đo lực giảm xuống còn 1/2 lực tối đa của mình: Giữ cho đến khi đối tượng không thể tiếp tục giữ được ở vị trí đó nữa (biểu hiện sự yếu đi của cơ), ở thời điểm này đối tượng thôi bóp và thả tay ra. Sức chịu đựng tĩnh được xác định bằng thời gian giữ quả bóng của dụng cụ đo lực cho đến thời điểm thôi giữ nói trên và được tính bằng giây.

3. Xử lý các số liệu khảo sát và tính toán xác định chỉ số mệt mỏi (y) theo các công thức của E.A.Dereranko

Để xác định chỉ số mệt mỏi dựa vào các trị số của các chỉ tiêu để tiến hành đánh giá theo các dấu hiệu: tốt lên (+); xấu đi (-) không thay đổi (o) so với các trị số đo tại thời điểm trước lúc làm việc.

Để đánh giá ta sử dụng bảng sau đây:

Số TT	Các chỉ tiêu sinh lý	Đơn vị đo	Đại lượng không tính thay đổi	Hướng thay đổi của các chỉ tiêu sinh lý	
				Giá trị	
				Tăng	Giảm
1	Tần số mạch đập	Lần/phút	Không thay đổi so với tr-ớc lúc làm việc	-	+ (trong giới hạn hằng số sinh lý)
2	Thời gian phản xạ thính giác hoặc thị giác vận động	M.giây	± 10	-	+
3	Lực cơ	đ.v.t.đ	±	+	-
4	Sức chịu đựng tĩnh	Giây	± 2	+	-

4. Trình tự tính toán

- *Đối với từng chỉ tiêu*

- Đánh giá số tr-ờng hợp "tốt lên", "xấu đi" "không thay đổi" theo từng thời điểm đo (1,5 giờ tr-ớc khi kết thúc ca và sau khi kết thúc ca).

- Xác định chỉ số tổng hợp sự biến đổi một chỉ tiêu sinh lý tại một thời điểm đo đặc tr-ng cho nhóm công nhân đại diện cho nghề:

$$K_{th} = \frac{\beta - \gamma}{\alpha + \beta + \gamma}$$

Trong đó:

α - Số các tr-ờng hợp mà chỉ tiêu không thay đổi so với ban đầu (o)

β - Số các tr-ờng hợp có kết quả tốt lên (+)

γ - Số các tr-ờng hợp có kết quả xấu đi (-)

K_{th} - Có giới hạn từ (+1,0) đến (-1,0)

- *Xác định chỉ số đặc tr-ng cho sự biến đổi 4 chỉ tiêu sinh lý tại một thời điểm đo*

$$K_{dt} = \frac{\sum_{i=1}^4 K_{thi}}{4}$$

Trong đó: K_{thi} - chỉ số tổng hợp sự biến đổi chỉ tiêu sinh lý i tại một thời điểm đo.

- *Xác định chỉ số một mẻ*

$$Y = \frac{K_{dtr1} + K_{dtr2}}{2} \quad \text{x (-100), đ.v.t.đ}$$

Trong đó:

K_{dtr1} - chỉ số đặc tr- ng cho sự biến đổi 4 chỉ tiêu sinh lý tại thời điểm 1,5 giờ tr- ớc khi kết thúc ca làm việc.

K_{dtr2} - chỉ số đặc tr- ng cho sự biến đổi 4 chỉ tiêu sinh lý tại thời điểm sau khi kết thúc ca làm việc.

Cũng có thể tính toán một cách tổng hợp theo các công thức sau:

$$K_{dt} = \frac{\beta_{T1} - \gamma_{T1}}{\alpha_{T1} + \beta_{T1} + \gamma_{T1}}$$

$$K_{dt} = \frac{\beta_{T2} - \gamma_{T2}}{\alpha_{T2} + \beta_{T2} + \gamma_{T2}}$$

$$Y = \frac{K_{dtr1} + K_{dtr2}}{2} \quad \text{x (-100); đ.v.t.đ}$$

Trong đó:

α_{T1} và α_{T2} - tổng số các tr- ờng hợp "không thay đổi" của 4 chỉ tiêu tại các lần đo 1,5 giờ tr- ớc khi kết thúc ca và sau khi kết thúc ca.

β_{T1} và β_{T2} - tổng số các tr- ờng hợp "tốt lên" của 4 chỉ tiêu tại các thời điểm nói trên.

γ_{T1} và γ_{T2} - tổng số các trường hợp "xấu đi" của 4 chỉ tiêu cũng tại các thời điểm trên.

II. PHÂN LOẠI CHỈ SỐ MỆT MỎI CỦA NGHỀ

1. Khoảng xác định của chỉ số mệt mỏi của nghề

$$Y_{\min} = 16 \text{ đ.v.t.đ} ; \quad Y_{\max} = 100 \text{ đ.v.t.đ}$$

2. Bảng phân loại cấp chỉ số mệt mỏi của nghề

Số TT	Cấp loại mệt mỏi tương ứng với cấp nặng nhọc, độc hại của điều kiện lao động	Chỉ số mệt mỏi (Y) đ.v.t.đ	Đặc trưng của cấp loại mệt mỏi của nghề
1	I	đến 25	Mệt mỏi không đáng kể
2	II	26 - 40	Mệt mỏi nhẹ
3	III	41 - 55	Mệt mỏi vừa
4	IV	56 - 70	Khá mệt mỏi
5	V	71 - 85	Rất mệt mỏi
6	VI	Trên 85	Đặc biệt mệt mỏi

Ví dụ, đo đạc các chỉ tiêu sinh lý người lao động trong các ca làm việc của công nhân một số nghề đã xác định được chỉ số mệt mỏi sau đây:

Tên doanh nghiệp khảo sát	Tên nghề	Thời gian kéo dài của ca làm việc	Chỉ số mệt mỏi
Công ty xây dựng III	Thợ nề	8	55
Công ty may Thăng Long	Thợ may dây chuyền	8	60
Nông trường Đồng Giao	Công nhân bốc vác	8	50
Nông trường Đồng giao	Công nhân gọt dứa	8	45
Công ty cơ khí Mai Động	Đúc chi tiết máy	8	55

3. Sử dụng chỉ số mệt mỏi để xác định tổng thời gian nghỉ giải lao của

các nghề nhằm khắc phục tác động của điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại trong ca làm việc

Ph-ong pháp này khuyến nghị sử dụng cho các nghề có các yếu tố điều kiện lao động: siêu âm, điện từ tr-ờng, rung động trên giới hạn cho phép, độ ẩm cao th-ờng xuyên, chiếu sáng d-ối tiêu chuẩn không có điều kiện cải thiện.

Trình tự tiến hành xác định tổng thời gian nghỉ giải lao theo ph-ong pháp này nh- sau:

a. Đo đạc 4 chỉ tiêu sinh lý: Tần số mạch đập, phản xạ thị vận động, lực cơ, sức chịu đựng, tĩnh của nhóm công nhân đại diện cho nghề tại các thời điểm: tr-ớc khi bắt đầu làm việc, 1,5 giờ tr-ớc khi kết thúc ca, sau kết thúc ca.

b. Sử dụng các công thức của A.E.Đereranko (xem phần trên) để tính toán xác định chỉ số mệt mỏi (Y) của nghề.

c. Xác định tổng thời gian nghỉ giải lao theo công thức:

$$T_N = 0,72 Y \quad (\text{phút})$$

Trong xây dựng các biện pháp khắc phục tác hại của môi tr-ờng lao động và thiết kế các quá trình lao động hợp lý, khuyến nghị đảm bảo chỉ số mệt mỏi đến 55 đ.v.t.đ (cấp III).

Đối với các nghề, công việc, có chỉ số mệt mỏi từ cấp IV trở lên cần thực hiện chế độ làm việc và nghỉ trong ca một cách nghiêm ngặt. Đồng thời thực hiện bồi d-ỡng giữa ca hợp lý và khi có điều kiện cần thiết cải thiện các yếu tố điều kiện lao động không thuận lợi (các yếu tố đ-ợc đánh giá ở các mức 56-70 điểm trở lên).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

(1) Trần Văn Hoan, Tống Thị Minh, Ngô Thuận Khiết, *Đề tài cấp Bộ: “Xây dựng phương pháp đánh giá điều kiện lao động công nhân trong các ngành của nền kinh tế quốc dân”*, Viện KHLĐXH, Hà Nội 1993./.

ĐÌNH CÔNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM, THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Nguyễn Văn Dư

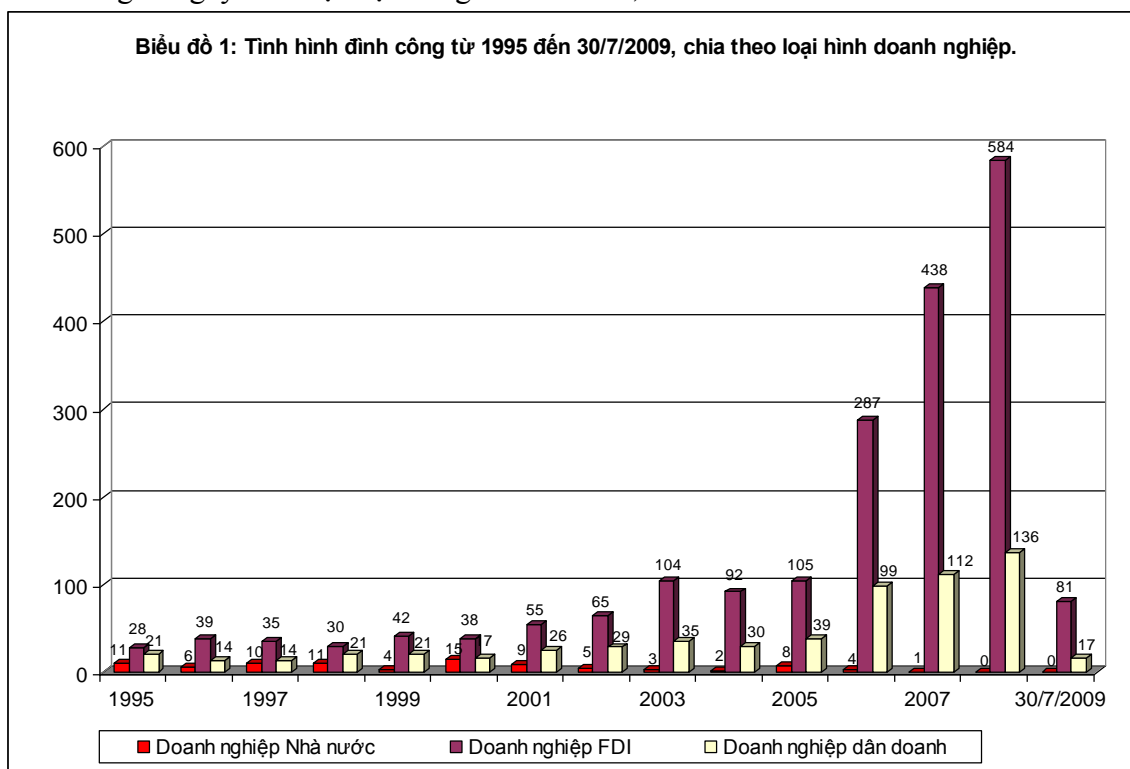
Trung tâm NC Môi trường và ĐKLĐ
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

1. Tình hình đình công

Trong những năm qua, kinh tế Việt Nam đã có bước tăng trưởng khá ấn tượng, giai đoạn 2000- 2008, tốc độ tăng trưởng GDP bình quân năm khoảng 7%, trở thành nền kinh tế có tốc độ tăng trưởng nhanh thứ hai trên thế giới. Tuy nhiên, khi nền kinh tế tăng trưởng cao, vấn đề tranh chấp lao động và đình công ở nước ta trong những năm gần đây có xu hướng tăng nhanh và ngày càng phức tạp. Các cuộc đình công đã gây ra thiệt hại đáng kể về

kinh tế cũng như tình hình an ninh trật tự, làm xấu đi hình ảnh của nước ta với các nhà đầu tư nước ngoài.

Kể từ khi Bộ luật Lao động có hiệu lực và đi vào cuộc sống, từ năm 1995 đến 30/7/2009, cả nước đã xảy ra 2.743 vụ đình công; trong đó các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài xảy ra 2.023 vụ, chiếm 73,8%; các doanh nghiệp dân doanh xảy ra 631 vụ, chiếm 23% và các doanh nghiệp Nhà nước xảy ra 89 vụ, chiếm 3,2%.



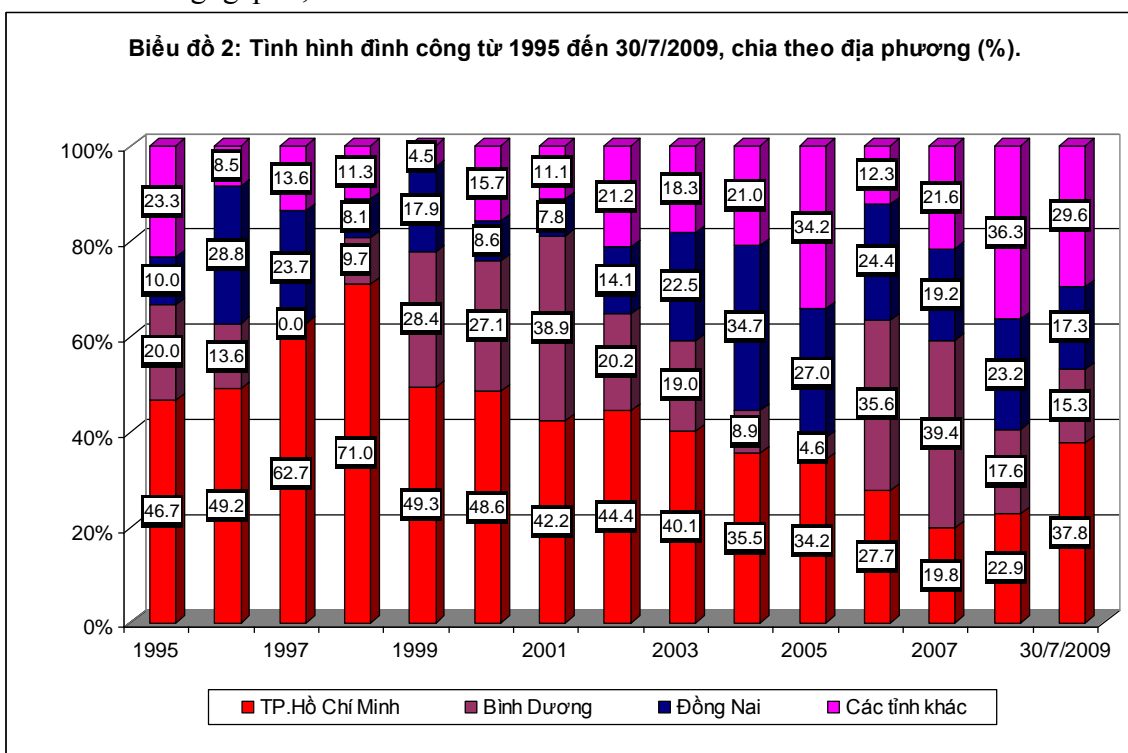
Nguồn: Số liệu tổng hợp của Vụ Lao động- Tiền lương năm 2009.

Số vụ đình công hàng năm có xu hướng gia tăng: năm 1995 có 60 vụ, năm 2005 có 152 vụ, năm 2008 lên đến 720 vụ. Xét theo loại hình doanh nghiệp, số lượng các vụ đình công ở các doanh nghiệp Nhà nước có xu hướng giảm dần, năm 1995: 11 vụ, năm 2007: 1 vụ và đặc biệt năm 2008 và từ đầu năm 2009 đến nay không có cuộc đình công nào xảy ra. Ngược lại, ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh có xu hướng tăng dần (doanh nghiệp FDI, năm 1995 là 28 vụ tăng lên 584 vụ năm 2008; doanh nghiệp dân doanh năm 1995 là 21, tăng lên 136 vụ năm 2008).

Giai đoạn từ năm 2006 đến nay là giai đoạn bùng phát về tranh chấp lao động, số cuộc đình công tăng theo cấp số nhân, năm 2006 tăng gấp 3 lần so với năm 2005, năm 2007 tăng gần 1,5 lần so với năm 2006, năm 2008 tăng gấp 1,3 lần so với năm

2007. Các cuộc đình công ở giai đoạn này chủ yếu chuyển từ tranh chấp lao động về quyền sang tranh chấp lao động về lợi ích, như chậm điều chỉnh tiền lương, tiền lương giữa các loại lao động khác nhau không được quy định rõ ràng; làm thêm giờ, tăng ca vượt quá thời gian quy định; chất lượng bữa ăn giữa ca kém; điều kiện lao động xấu, không được cải thiện. Các cuộc đình công diễn ra chủ yếu ở các doanh nghiệp ngành dệt may, da giày, chế biến gỗ.

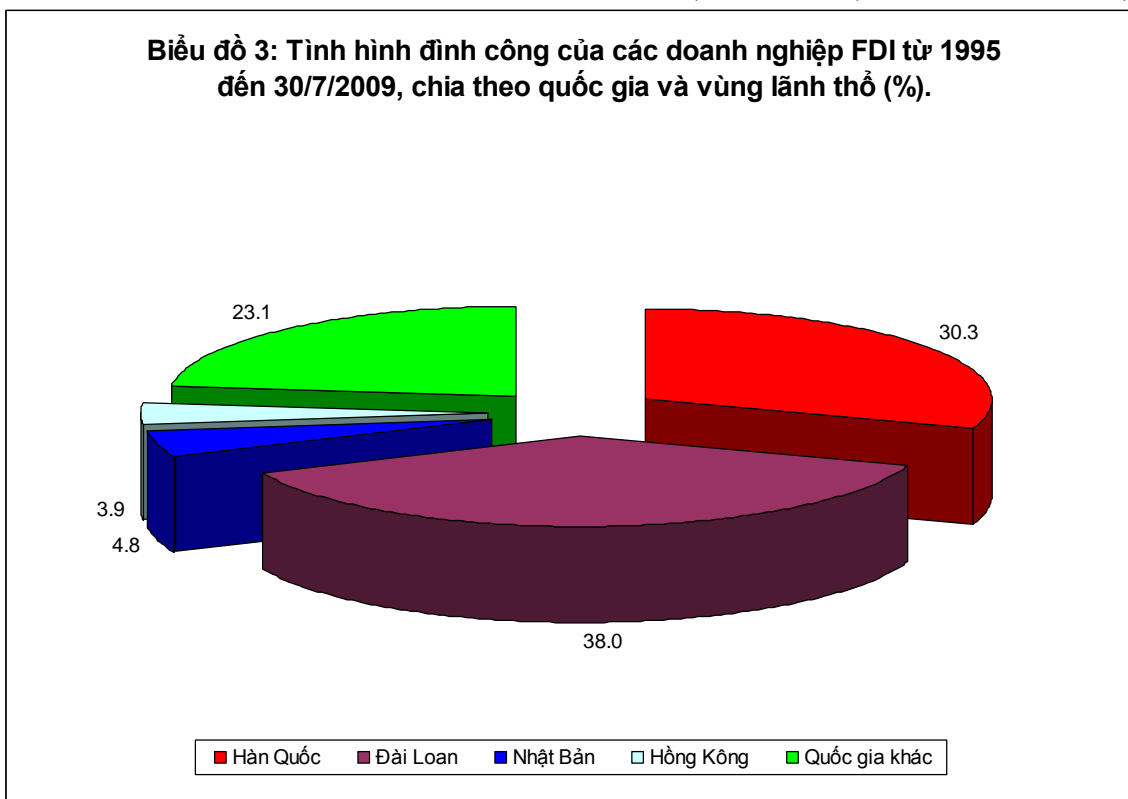
Xét theo địa phương, các cuộc đình công chủ yếu xảy ra ở những khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam. Đây là khu vực có tốc độ phát triển nhanh nhất cả nước, quan hệ cung cầu lao động ở khu vực này luôn mất cân đối, tình trạng khan hiếm lao động xảy ra thường xuyên, dẫn đến dòng di chuyển lao động từ các tỉnh miền Bắc và miền Trung vào rất lớn.



Nguồn: Số liệu tổng hợp của Vụ Lao động- Tiền lương năm 2009.

Tính từ năm 1995 đến nay, các cuộc đình công xảy ra chủ yếu ở 3 địa phương là TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai với 2.103 vụ, chiếm 76,67%, năm thấp nhất, chiếm 63,8% và năm cao nhất, chiếm tới 95,5%.

Xét riêng các doanh nghiệp FDI, từ 1995 đến nay có tới 2.023 cuộc đình công, chiếm tới 73,8% tổng số cuộc đình công trên cả nước. Trong đó, tập trung chủ yếu ở các doanh nghiệp đến từ Đài Loan (768 cuộc, chiếm 38%), Hàn Quốc (612 cuộc, chiếm 30,3%), Nhật Bản (98 cuộc, chiếm 4,8%).



Nguồn: Số liệu tổng hợp của Vụ Lao động- Tiền lương năm 2009.

2. Nguyên nhân đình công

Nguyên nhân dẫn đến đình công ở Việt Nam có rất nhiều và từ nhiều phía: người sử dụng lao động, người lao động, quản lý nhà nước...

2.1. Từ phía người sử dụng lao động

Theo thống kê từ các cuộc đình công, một số doanh nghiệp vẫn chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động và các cam kết đã thỏa thuận với người lao

động như: không nâng lương hàng năm hoặc có nâng nhưng mức nâng quá thấp; thời gian làm thêm giờ vượt quá quy định; trả lương làm thêm giờ không đầy đủ; không xây dựng thang lương, bảng lương; ký hợp đồng lao động không đúng loại; không đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ; sa thải vô cớ; điều kiện làm việc chưa bảo đảm.

Phần lớn các doanh nghiệp xảy ra đình công là do người sử dụng lao động chưa

thực sự quan tâm chăm lo đến đời sống (lợi ích) của người lao động, như:

- Ký kết thoả ước lao động tập thể với các nội dung chỉ ngang bằng so với quy định của pháp luật;

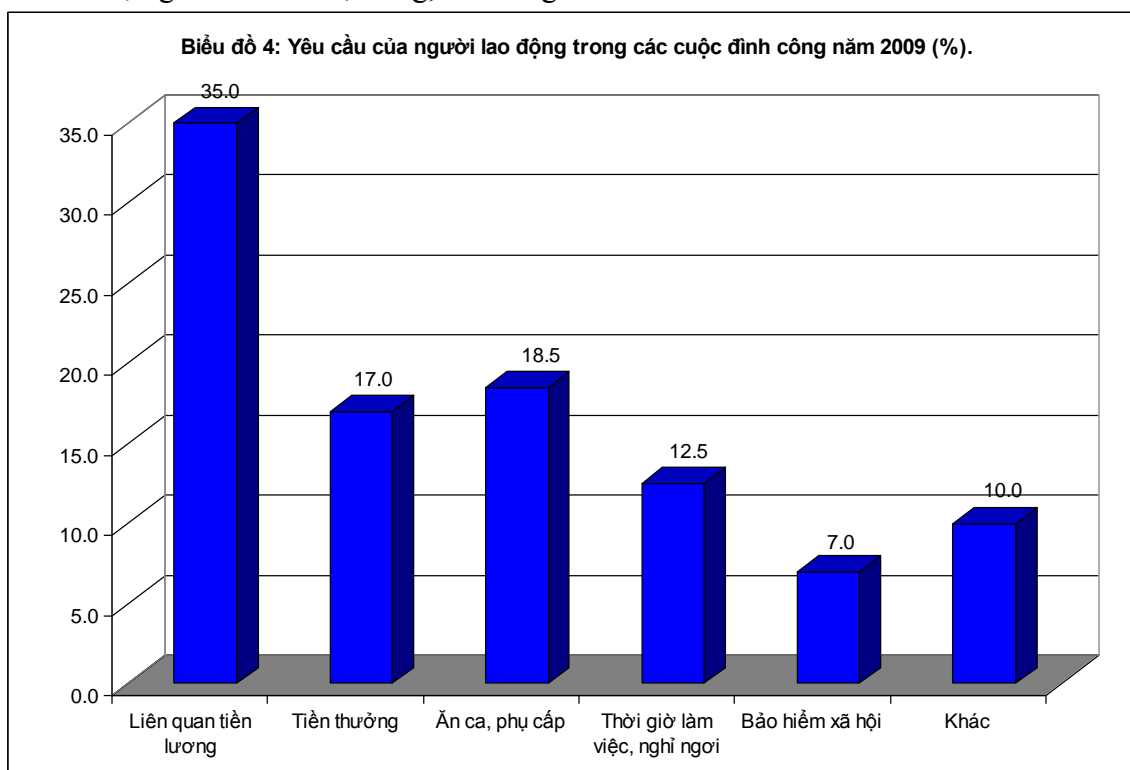
- Thực hiện mức lương quá thấp, chỉ cao hơn mức lương tối thiểu của nhà nước quy định chút ít; xây dựng thang lương, bảng lương quá nhiều bậc, khoảng cách giữa các bậc chênh nhau không đáng kể, chỉ 1% đến 2%...;

- Khi điều kiện sản xuất thay đổi, năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh hoặc giá cả sinh hoạt tăng, đời sống

công nhân gặp khó khăn nhưng doanh nghiệp không chủ động điều chỉnh tiền lương (lương thời gian, đơn giá sản phẩm hoặc đơn giá khoán), không điều chỉnh mức tiền ăn ca và các chế độ phúc lợi khác cho phù hợp.

2.2. Từ phía người lao động

Do tình hình giá cả sinh hoạt tăng cao, thu nhập thực tế giảm sút, điều kiện ăn ở, sinh hoạt không được cải thiện. Các yêu cầu của người lao động tập trung chủ yếu vào các vấn đề liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi, ăn ca, phụ cấp...



Nguồn: Số liệu tổng hợp của Vụ Lao động- Tiền lương năm 2009.

Tổng hợp yêu cầu của người lao động trong các cuộc đình công trong năm 2009 cho thấy, có tới 35% yêu cầu liên quan đến

tiền lương như cách tính lương, lương thêm giờ, vấn đề tăng lương, thang bảng lương; 17% yêu cầu liên quan đến tiền thưởng;

18,5% liên quan đến tiền ăn giữa ca, phụ cấp, trợ cấp; 12,5% yêu cầu liên quan đến thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Các yêu cầu của người lao động đối với doanh nghiệp chủ yếu là các yêu cầu về lợi ích. Thực tế đó đòi hỏi các doanh nghiệp cần quan tâm hơn nữa đến lợi ích của người lao động nhằm hạn chế những bất đồng về lợi ích và hạn chế các cuộc đình công xảy ra trong thời gian tới.

2.3. Quản lý nhà nước về lao động

cập, cụ thể:

- Công tác chỉ đạo điều hành của các cấp chính quyền ở địa phương chưa thường xuyên, thiếu chương trình kế hoạch cụ thể để giải quyết một cách cơ bản quan hệ lao động ở doanh nghiệp, một giải pháp rất hiệu quả ngăn ngừa đình công;

-

xuyên; thanh tra còn dàn trải, chưa tập trung vào các ngành, các doanh nghiệp chấp hành pháp luật còn kém, thường xảy ra tranh chấp lao động;

-

;

- Triển khai kế hoạch phát triển nhà ở cho công nhân ở khu công nghiệp, khu chế xuất còn chậm, chưa có chính sách và biện pháp cụ thể để khuyến khích doanh nghiệp đầu tư phát triển nhà ở và các công trình công cộng phục vụ người lao động.

2.4. Từ hoạt động của tổ chức công đoàn

- Nhìn chung việc triển khai thành lập tổ chức công đoàn cơ sở theo quy định của Chính phủ còn chậm, nhiều nơi chưa có tổ chức công đoàn, đặc biệt là trong các doanh nghiệp FDI, loại hình doanh nghiệp xảy ra đình công nhiều nhất;

- Ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn thì tổ chức hoạt động còn yếu, chưa tập hợp được đội ngũ công nhân lao động, chưa thể hiện được vai trò đại diện để đàm phán, thương lượng và đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động;

- Năng lực, trình độ của cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp còn yếu kém, bất cập so với yêu cầu nhiệm vụ, nhận thức vấn đề về thương lượng chưa đầy đủ, thiếu cơ chế thương lượng, dẫn đến lúng túng trong hành động;

- Nhiều cán bộ công đoàn sợ đối đầu với người sử dụng lao động vì sợ bị mất việc làm nên không dám đề xuất những kiến nghị của người lao động với người sử dụng lao động, hoặc có đề xuất nhưng người sử dụng lao động không đáp ứng thì không tìm biện pháp để thuyết phục.

3. Một số giải pháp hạn chế đình công

Trước thực trạng đình công đang có xu hướng gia tăng và ngày càng phức tạp, đòi hỏi phải có hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm hạn chế đình công. Trong thời gian tới cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, người sử dụng lao động phải cam kết và công khai thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động, các thỏa thuận với người lao động dưới sự giám sát của các cơ quan quản lý lao động địa phương.

Thứ hai, người sử dụng lao động cần chủ động xây dựng quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp.

Thứ ba, người sử dụng lao động cần dành thời gian thường xuyên tổ chức các buổi đối thoại giữa Ban Giám đốc, người lao động và công đoàn để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và giải quyết kịp thời những kiến nghị, thắc mắc của người lao động, chia sẻ, thông cảm với họ.

Thứ tư, tăng cường và củng cố hoạt động của công đoàn cơ sở; Ban chấp hành công đoàn phải thường xuyên theo dõi tư tưởng công nhân lao động, phát hiện vấn đề sớm và đưa ra biện pháp xử lý hiệu quả. Mặt khác, phải kịp thời giải quyết những đơn thư khiếu nại, thắc mắc của người lao động, đặc biệt các khiếu nại liên quan đến lợi ích của họ.

Thứ năm, tăng cường hướng dẫn cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở các kỹ năng xây dựng, đàm phán, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động với người sử dụng lao động và các nội quy, quy chế khác của doanh nghiệp.

Thứ sáu, nhà nước cần tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động để họ hiểu và thực hiện tốt các quy định của pháp luật.

Thứ bảy, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động của các doanh nghiệp nhằm giúp các doanh nghiệp kịp thời điều chỉnh các sai phạm.

Thứ tám, cần sớm hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, đặc biệt là các chế tài xử phạt vi phạm cần đủ mạnh để các doanh nghiệp phải tự giác chấp hành các quy định của pháp luật lao động.

Thứ chín, nhà nước cần tập trung giải quyết các vấn đề nhà ở, xe đưa đón cho người lao động có thu nhập thấp, có quy hoạch đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng xã hội, bảo đảm nâng cao sức khỏe, đời sống sinh hoạt của người lao động nơi có các khu công nghiệp và có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn khi tham gia đấu tranh bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động./.

ĐIỀU TRA DOANH NGHIỆP VỀ TÁC ĐỘNG CỦA KHỦNG HOẢNG KINH TẾ THẾ GIỚI ĐẾN SẢN XUẤT, VIỆC LÀM

**TS. Nguyễn Bá Ngọc-Phó Viện trưởng
CN Ngô Văn Hoài- TTNC Môi trường và ĐKLĐ
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Sau 3 năm có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao hơn 8%/năm, tốc độ tăng GDP của Việt Nam năm 2008 chỉ còn 6,23% do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế toàn cầu, mức thấp nhất từ năm 2000. Trong quý đầu của năm 2009, bức tranh này còn xấu hơn với mức tăng chỉ bằng 3.1% so với cùng kì năm trước (7,5%), 6 tháng đầu năm 2009 tăng 3,9% (cùng kỳ 2008: 6,5%). Dự báo, tốc độ tăng trưởng GDP cả năm 2009 của Việt Nam chỉ đạt 5,0%.

Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, năm 2008 ở khu vực doanh nghiệp Việt Nam có khoảng 67.000 lao động bị mất việc làm (nữ chiếm khoảng 25%); 6 tháng đầu năm 2009 cả nước có 107.276 người bị mất việc làm (báo cáo từ 53 tỉnh, thành phố), chiếm khoảng 18% lao động làm việc trong các doanh nghiệp có báo cáo, trong đó số lao động nữ chiếm 31%.

Để có cơ sở phân tích diễn biến tình hình và có thể đánh giá tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu đến doanh nghiệp, người lao động và thu nhập của họ, tháng 4/2009 Viện Khoa học lao động và Xã hội đã phối hợp với Vụ Lao động - Tiền lương tiến hành điều tra tại 1.661 DN trên địa bàn 16 tỉnh đại diện cho các vùng kinh tế trên phạm vi cả nước.

I. GIỚI THIỆU VỀ CUỘC ĐIỀU TRA

1. Mục đích cuộc điều tra

Thu thập các thông tin chủ yếu về sản xuất kinh doanh, tình hình đầu tư, biến động quy mô lao động và thu nhập của người lao động trong giai đoạn 2 năm 2008- 2009 tại các loại hình doanh nghiệp nhằm:

- Đánh giá tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới đến việc làm và thu nhập của người lao động trong khu vực doanh nghiệp;

- Đánh giá mức độ tiếp cận của doanh nghiệp đối với các chính sách hỗ trợ và các giải pháp ứng phó của doanh nghiệp.

2. Đối tượng điều tra

Người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân từ 10 lao động trở lên, được thành lập trước ngày 01/01/2007 và đến thời điểm điều tra vẫn đang hoạt động.

3. Phạm vi và mẫu điều tra

3.1. Phạm vi điều tra: tại 16 tỉnh/thành phố đại diện cho 8 vùng kinh tế của cả nước.

3.2. Mẫu điều tra: tổng số mẫu điều tra 1.661 doanh nghiệp

Trong tổng số 1661 doanh nghiệp điều tra, có 327 doanh nghiệp nhà nước, chiếm 19,69%; 1.006 doanh nghiệp tư nhân, chiếm 60,57%; và 328 doanh nghiệp FDI, chiếm 19,74%.

Các doanh nghiệp điều tra đa dạng ngành nghề; có khoảng 40% doanh nghiệp tham gia xuất khẩu;

Quy mô doanh nghiệp: tỷ lệ doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa chiếm 74,5%, số còn lại là doanh nghiệp lớn.

4. Nội dung điều tra

- Biến động doanh thu và đầu tư của các doanh nghiệp, thực tế năm 2008 và 3 tháng đầu năm 2009 so với trước đó và dự kiến thực hiện trong năm 2009.

- Biến động quy mô lao động, lao động bị cắt giảm và thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

- Đặc điểm của người bị cắt giảm việc làm ở doanh nghiệp và của người bị giảm thu nhập trong giai đoạn khủng hoảng.

- Mức độ tiếp cận các chính sách hỗ trợ.

- Các giải pháp doanh nghiệp đã và sẽ áp dụng để đối phó với khủng hoảng.

5. Thời điểm, thời gian điều tra

- Thời điểm điều tra: thực hiện điều tra thu thập số liệu tại các doanh nghiệp bắt đầu từ ngày 06/4/2009.

- Thời gian điều tra: 45 ngày kể từ ngày 06/4/2009.

6. Phương pháp điều tra

Phòng vấn trực tiếp tại doanh nghiệp do các điều tra viên là chuyên viên của các Sở Lao động- Thương binh và Xã hội thực hiện. Giám sát viên là nghiên cứu viên của Viện Khoa học Lao động và Xã hội và chuyên viên của Vụ Lao động- Tiền lương, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

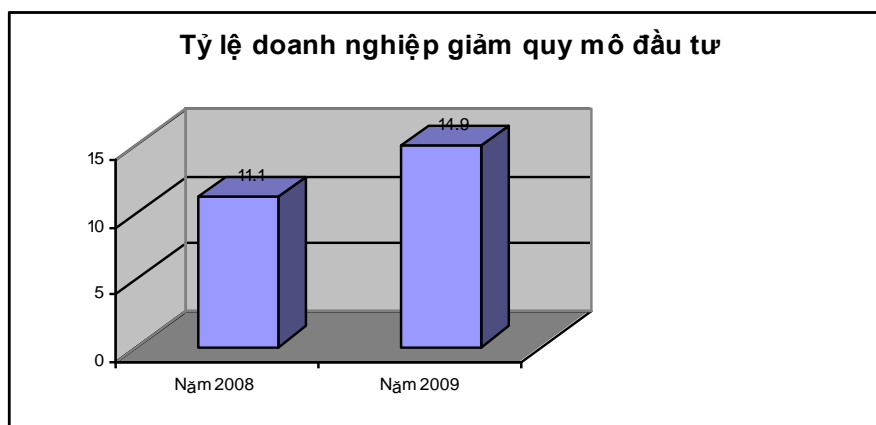
II. CÁC PHÁT HIỆN CHÍNH

Kết quả điều tra nhanh cho thấy, tác động của khủng hoảng kinh tế có mức độ ảnh hưởng khác nhau đối với các vùng/ địa phương, loại hình doanh nghiệp, theo các ngành kinh tế và tính chất của sản xuất có xuất khẩu hay không.

1. Mức biến động quy mô đầu tư

So sánh giữa các năm 2007, 2008 và 2009 cho thấy có sự biến động nhẹ về quy mô đầu tư. Năm 2008 có 11% số doanh nghiệp trong tổng mẫu điều tra phản ánh giảm quy mô đầu tư, năm 2009 có 14,9% số doanh nghiệp dự kiến giảm quy mô đầu tư.

Biểu đồ 1.



Tác động khủng hoảng không gây biến động nhiều về quy mô đầu tư đến các doanh nghiệp nhà nước nhưng có tác động mạnh đến khối doanh nghiệp tư nhân và khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nếu năm 2008, tỷ lệ doanh nghiệp FDI giảm quy mô đầu tư là 8.2%, năm 2009 tỷ lệ đó dự kiến là 14.9%.

Nếu xét theo ngành, Da giày là ngành có tỷ lệ doanh nghiệp giảm quy mô đầu tư cao nhất, 19.5% vào năm 2008 và năm 2009 dự kiến có khoảng 30% doanh nghiệp tiếp tục giảm quy mô đầu tư. Ngành có xuất khẩu hàng hóa có biến động giảm quy mô đầu tư lớn hơn.

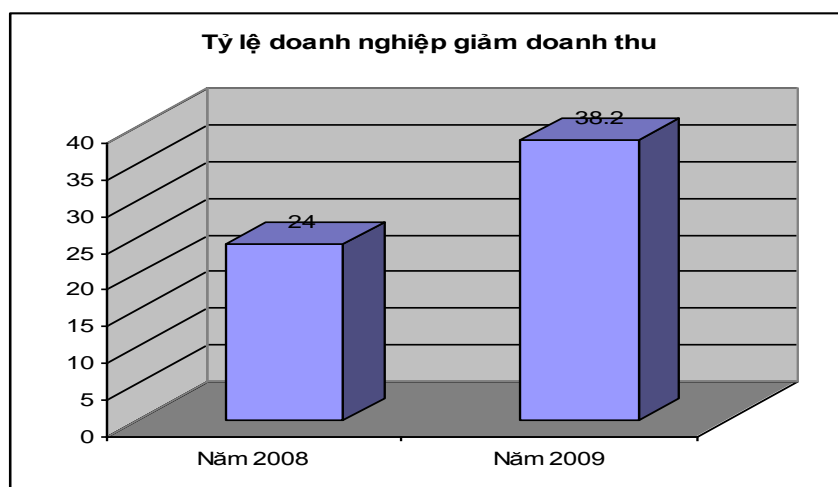
Như vậy, tác động của khủng hoảng ảnh hưởng nhiều đến việc duy trì và mở rộng sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp có

xuất khẩu hàng hóa bị thu hẹp nguồn vốn đầu tư và gặp rất nhiều khó khăn trong thu hồi và huy động vốn.

2. Mức biến động doanh thu

Trên thực tế, ngay từ năm 2008 đã có 397/1661 doanh nghiệp, chiếm 24% tổng số doanh nghiệp điều tra, phản ánh có mức doanh thu giảm, trong đó 2,20% số doanh nghiệp có mức doanh thu giảm trên 50%. Đến năm 2009, có 38,2% tổng số doanh nghiệp điều tra cho rằng doanh thu của họ sẽ giảm, thậm chí có 3,7% số doanh nghiệp dự kiến giảm doanh thu trên 50%; Như vậy mức ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế thế giới bắt đầu ngay từ năm 2008 và tăng mạnh vào năm 2009 (*xem biểu đồ 2*).

Biểu đồ 2.



Như vậy tác động mạnh nhất là đối với khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tiếp đến là khối doanh nghiệp tư

nhân trong nước và chịu ảnh hưởng thấp là các doanh nghiệp nhà nước. Những ngành có tỷ lệ doanh nghiệp giảm doanh thu cao là

ngành Da giày, chế biến thực phẩm, dệt may...

3. Các giải pháp ứng phó của doanh nghiệp

3.1. Tổ chức lại lao động

Trước tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế, có 34,1% doanh nghiệp tổ chức lại sản xuất và lao động.

Phân theo loại hình doanh nghiệp, khu vực doanh nghiệp FDI có tỷ lệ doanh nghiệp tổ chức lại lao động cao hơn là 37.32%, thấp hơn là khối doanh nghiệp nhà nước với tỷ lệ 29.4%.

Các ngành sử dụng nhiều lao động như ngành da giày, chế biến thực phẩm, sản xuất sản phẩm nhựa, công nghiệp chế biến... đều có khoảng 40-50% số doanh nghiệp tiến hành lại tổ chức lao động.

Trong số 567 doanh nghiệp đã áp dụng các biện pháp tổ chức lại lao động thì: 225 DN thực hiện luân chuyển lao động giữa các bộ phận, chiếm 13,54% tổng số doanh nghiệp khảo sát; 130 doanh nghiệp (7.8%)

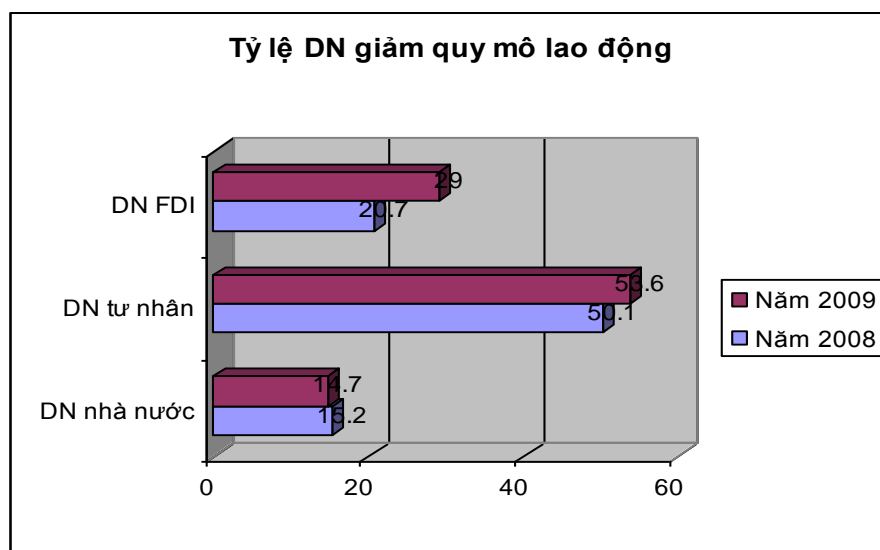
giảm giờ làm việc, 114 doanh nghiệp (6.8%) giảm ca làm việc, 129 doanh nghiệp (7.7%) cho lao động nghỉ luân phiên, 159 doanh nghiệp (9.5%) cắt giảm lao động. Trong đó có tới 25.34 % số doanh nghiệp phản ánh là có người lao động tự nghỉ việc.

3.2. Giảm quy mô lao động

Suy thoái kinh tế khiến nhiều doanh nghiệp phải thu hẹp quy mô lao động hơn là gia tăng lao động. Kết quả điều tra cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp giảm quy mô lao động trên 50% lớn gấp gần 5 lần so với tỷ lệ doanh nghiệp tăng quy mô lao động trên 50% (1,9% so với 0,4%).

Đối với doanh nghiệp giảm quy mô lao động, trong 2 năm 2008-2009 có gần 25% doanh nghiệp giảm quy mô lao động (xem biểu đồ 3). Phân tích cụ thể hơn thì thấy năm 2009 số lượng DN dự kiến giảm quy mô lao động nhiều hơn so với thực tế năm 2008 (24,4% so với 22,3%).

Biểu đồ 3.



Quy mô lao động có biến động mạnh ở khu vực doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân. Khu vực FDI có đến 29% số doanh nghiệp dự kiến giảm quy mô lao động và giảm ở mức độ từ 10-20% so với năm trước. Giảm quy mô nhiều nhất thuộc về các doanh nghiệp ngành dệt may, da giày, công nghiệp chế biến, xây dựng, doanh nghiệp FDI, đặc biệt là các doanh nghiệp có tham gia xuất khẩu.

Kết quả điều tra cho thấy khu vực doanh nghiệp xuất khẩu có tỷ lệ doanh nghiệp giảm quy mô lao động cao hơn khu vực không xuất khẩu. Mức độ ảnh hưởng ngày càng lớn, nếu so sánh năm 2008 với năm 2009 thì số doanh nghiệp dự kiến tiếp tục giảm quy mô lao động tăng gấp 1.24 lần

3.3. Kế hoạch ứng phó của các doanh nghiệp

Các doanh nghiệp đã chuẩn bị kế hoạch ứng phó với nhiều biện pháp để vượt qua giai đoạn khủng hoảng, tập trung vào: giảm chi phí (77,2%), đào tạo lại lao động (67,1%), nghiên cứu thị trường (66,9%), đẩy mạnh tiêu thụ trong nước (64,0%) và tuyển được người phù hợp có tay nghề cao (42,3%).

4. Tác động đối với người lao động

4.1. Tình trạng cắt giảm lao động

Số lao động bị cắt giảm

Tính đến tháng 3/2009, tổng số lao động bị cắt giảm là 13.864 người, trong đó 6.112 người (chiếm 44,09%) bị cắt giảm từ năm 2008 và 7.752 người (chiếm 55,91%) bị cắt giảm trong 3 tháng đầu năm 2009, đây là những người bị cắt giảm nhưng có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên.

Trong 9 tháng còn lại của năm 2009, các doanh nghiệp dự kiến tiếp tục cắt giảm 6.603 người, chiếm 24,95% trong tổng số lao động của các doanh nghiệp cắt giảm lao động. Cắt giảm lao động ở đâu và nhằm vào ai?.

Theo kết quả điều tra, tình hình cắt giảm lao động diễn ra ở tất cả các vùng kinh tế/ địa phương, loại hình doanh nghiệp, các ngành sản xuất và khu vực xuất khẩu cũng như khu vực không xuất khẩu. Tuy nhiên, có sự khác biệt nhất định về mức độ cắt giảm và tỷ lệ doanh nghiệp cắt giảm lao động.

4.1.1. Tình hình cắt giảm lao động theo vùng/ địa phương

Tp.Hồ Chí Minh có tỷ lệ doanh nghiệp cắt giảm lao động cao nhất: 16.5%, Tiếp đến là Hà Nội: 11.3%, Bình Dương: 11.4%, Đà Nẵng: 9.6%, Khánh Hòa: 7.8%, Tây Ninh: 7.8% , các tỉnh còn lại dao động ở mức 5-6 %.

4.1.2. Tình hình cắt giảm lao động phân theo loại hình doanh nghiệp

Trong số các doanh nghiệp cắt giảm lao động, doanh nghiệp khu vực tư nhân chiếm tỷ lệ cao nhất: 50,56%, tiếp đến là khu vực doanh nghiệp FDI 34.72% và thấp nhất là khu vực doanh nghiệp nhà nước chiếm 14.72%.

4.1.3. Đặc điểm đối tượng bị cắt giảm

Kết quả bảng 3 cho thấy năm 2008 lao động bị cắt giảm tập trung chủ yếu ở đối tượng lao động trực tiếp với tỷ lệ 92,7% ở khu vực tư nhân, 89,4% ở khu vực FDI và 63,4% ở khu vực nhà nước.

Đối với lao động nữ tỷ lệ bị cắt giảm chủ yếu ở doanh nghiệp FDI (71,3%). Ở doanh nghiệp tư nhân và nhà nước lao động nữ bị cắt giảm chiếm tỷ lệ khá cao (trên 44%) nếu so với tương quan ban đầu

trước khi có cắt giảm. Tương tự, lao động ngoại tỉnh cũng là đối tượng bị cắt giảm nhiều ở khu vực FDI, chiếm 64,5% năm 2008 và 64,2% trong 3 tháng đầu năm 2009.

Bảng 1. Đặc điểm lao động bị cắt giảm phân theo loại hình DN, 2008 (%)

Các chỉ tiêu	Loại hình doanh nghiệp		
	DN nhà nước	DN tư nhân	FDI
Tổng số LĐ bị cắt giảm (người)	888	3288	1936
<i>Trong đó:</i>			
Tỷ lệ LĐ nữ bị cắt giảm	44,1	44,8	71,3
Tỷ lệ lao động ngoại tỉnh	46,62	28,9	64,5
Tỷ lệ lao động trực tiếp	63,4	92,7	89,4
Theo CMKT			
Tỷ lệ lao động không tay nghề	43,9	34,2	32,9
Tỷ lệ lao động trung cấp	28,8	52	37,5
CĐ/ĐH trở lên	27,3	24,4	29,6
Theo thâm niên			
Lao động <2 năm	28,5	43,4	4,2
Lao động 2-<5 năm	9,2	56,3	8,9
Lao động >5 năm	62,3	27,2	86,9

Lao động không có tay nghề, năng suất thấp bị cắt giảm nhiều nhất trong cả 3 loại hình doanh nghiệp. Lao động trình độ cao đẳng, Đại học trở lên ít bị cắt giảm, nhất là ở khu vực tư nhân.

Kinh tế suy thoái nặng khiến các doanh nghiệp FDI và nhà nước cắt giảm mạnh lao động có thâm niên trên 5 năm công tác (86,9% và 62,3% tương ứng), đây là nhóm có kinh nghiệm hơn và cũng là nhóm có

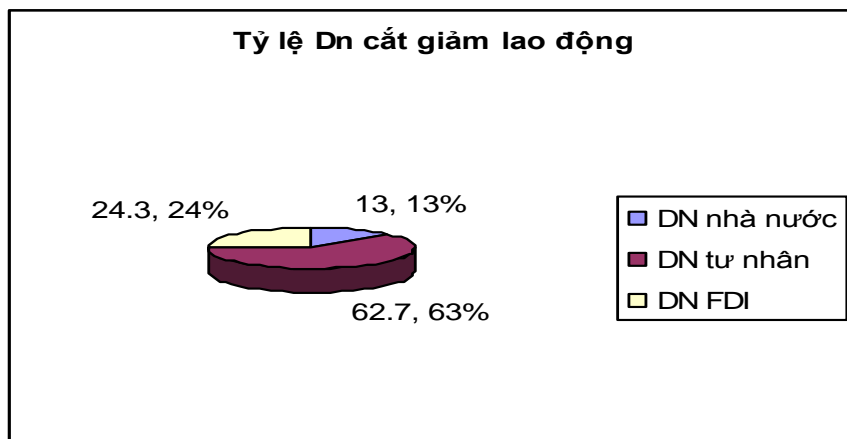
thu nhập cao hơn. Đối với doanh nghiệp tư nhân thì có chút khác biệt, mức độ ổn định việc làm ở khu vực này thường thấp hơn thể hiện ở tỷ lệ lao động vào/ ra doanh nghiệp khá lớn, do đó, đối tượng bị cắt giảm chủ yếu rơi vào nhóm có thâm niên 2-5 năm (chiếm 56,3%), Các nhóm đối tượng này bị cắt giảm mạnh nhằm giảm gánh nặng chi phí tiền lương mà các doanh nghiệp đang phải hứng chịu do các hoạt

động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp bị đình trệ bởi suy thoái.

Xét theo ngành, trong số 159 doanh nghiệp cắt giảm lao động thì doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến chiếm 33%,

xây dựng: 15,7%, dệt may chiếm 11,3%...; Xét theo khu vực kinh tế thì doanh nghiệp khu vực tư nhân có tỷ lệ cắt giảm lao động cao nhất chiếm 62,7% (xem biểu đồ 4).

Biểu đồ 4.



Đa số các doanh nghiệp cắt giảm lao động ở mức dưới 50 lao động, chỉ có 14/159 (8,8%) doanh nghiệp cắt giảm trên 100 lao động. Như vậy theo chính sách hỗ trợ hiện tại (QĐ số 30/2009/QĐ-TTg ngày 23/02/2009 của Chính phủ và TTLT số 06/2009/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 27/02/2009 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính) thì tỷ lệ DN gặp khó khăn do suy giảm kinh tế được hỗ trợ là rất nhỏ.

Số doanh nghiệp cắt giảm lao động không biến động nhiều trong năm 2008, 3 tháng đầu năm 2009 và cả năm 2009, điều đó chứng tỏ các doanh nghiệp chịu ảnh hưởng ngay từ năm 2008 và tình hình chưa được cải thiện trong 6 tháng đầu năm 2009.

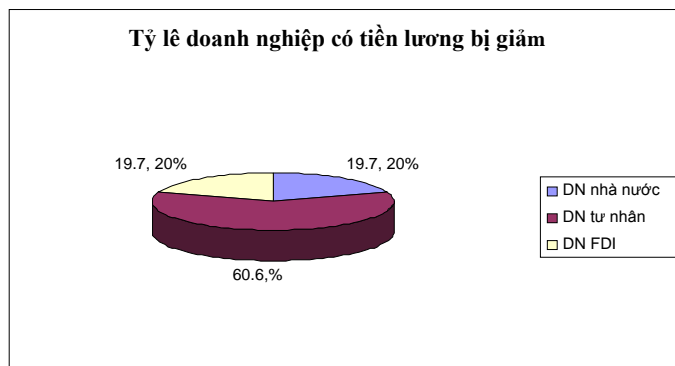
Phương thức tiến hành khi cắt giảm lao động

Theo kết quả điều tra có 111/156 doanh nghiệp tiến hành cắt giảm lao động có thỏa thuận với đại diện người lao động, 24/111 doanh nghiệp tự quyết định. Như vậy có 71,2% doanh nghiệp có thỏa thuận với đại diện người lao động khi tiến hành cắt giảm lao động. Ngoài ra, có 144/156 (92,3%) doanh nghiệp có thông báo trước với đại diện người lao động và thời gian báo trước từ 1 tuần- dưới 1 tháng và trên 1 tháng.

4.2. Tình trạng bị giảm thu nhập

Có 214 doanh nghiệp (12,6%) trong tổng số 1661 doanh nghiệp điều tra cho thấy thu nhập của người lao động bị giảm sút do giảm giờ làm, nghỉ luân phiên, giảm ca, thu hẹp sản xuất. Trong đó doanh nghiệp tư nhân trong nước chiếm 60,6% (xem biểu đồ 5).

Biểu đồ 5.



Theo kết quả điều tra, khối doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân trong nước có tỷ lệ doanh nghiệp giảm thu nhập của người lao động cao hơn (khoảng 13%), khối doanh nghiệp FDI có tỷ lệ doanh nghiệp giảm thu nhập thấp hơn (8%).

Kết quả điều tra cho thấy thu nhập của người lao động ở tất cả các ngành sản xuất đều bị giảm. Trong đó ngành khai khoáng có tỷ lệ cao nhất (25.6%), tiếp đến là ngành da giày (19.5%), thương mại, giao thông vận tải, công nghiệp chế biến, chế tạo... và thấp nhất là ngành sản xuất nhựa (4%).

Nếu xét theo tính chất xuất khẩu, thì khối doanh nghiệp xuất khẩu có tỷ lệ doanh nghiệp giảm thu nhập của người lao động cao hơn khối không xuất khẩu (15.4% và 11.6%).

Phương thức tiến hành khi giảm thu nhập của người lao động

Theo kết quả điều tra có 135/214 doanh nghiệp tiến hành giảm thu nhập có thỏa thuận với đại diện người lao động khi thực hiện giảm giờ làm hay thu hẹp sản xuất

dẫn đến giảm thu nhập, 40/214 doanh nghiệp tự quyết định. Như vậy có 63,08% số doanh nghiệp có thỏa thuận với đại diện người lao động khi tiến hành thu hẹp sản xuất làm giảm thu nhập; Ngoài ra, có 176/214 (chiếm 82.3%) doanh nghiệp có thông báo trước với người lao động và thời gian báo trước từ 1 tuần - dưới 1 tháng và trên 1 tháng.

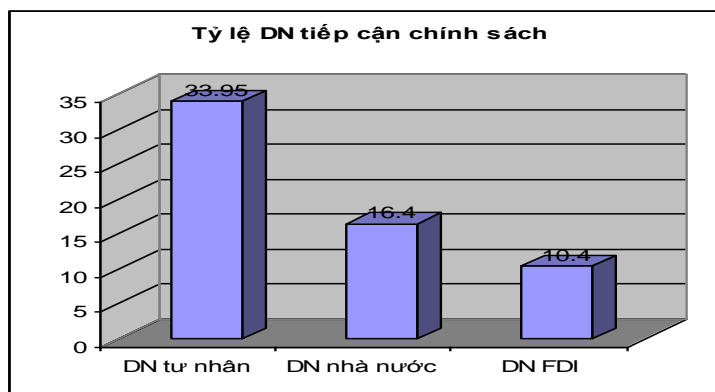
5. Mức độ tiếp cận của các doanh nghiệp đối với các chính sách hỗ trợ

5.1. Mức độ tiếp cận

Trong tổng số 1661 doanh nghiệp điều tra, chỉ có 396 DN phản ánh đã nhận được và có kế hoạch nhận sự hỗ trợ của Nhà nước. Như vậy chỉ có một tỷ lệ thấp doanh nghiệp (23.8%) đã nhận được hoặc sẽ nhận sự hỗ trợ của Nhà nước nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực từ cuộc khủng hoảng.

Xét theo loại hình doanh nghiệp, khối doanh nghiệp tư nhân có tỷ lệ doanh nghiệp tiếp cận được với các chính sách hỗ trợ cao nhất (33.95%), tiếp đến là doanh nghiệp nhà nước (16.4%) và thấp nhất là khối doanh nghiệp FDI (10.4%).

Biểu đồ 6.



5.2. Các dạng hỗ trợ

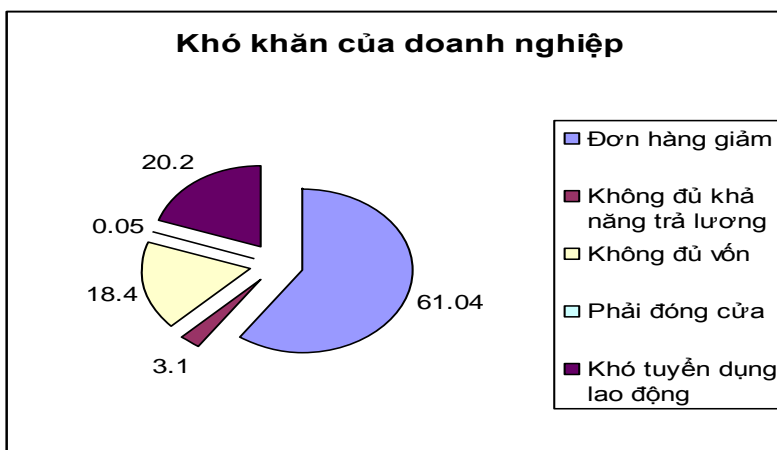
Trong số 396 doanh nghiệp đã nhận hỗ trợ có 12 doanh nghiệp nhận được hỗ trợ tài chính để chi trả lương, đóng BHXH, BHYT hàng tháng cho lao động; 6 doanh nghiệp nhận được hỗ trợ tài chính để chi trả trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc cho lao động bị cắt giảm và 216 doanh nghiệp được hỗ trợ lãi suất vay ngân hàng và 17 doanh nghiệp nhận được các sự hỗ trợ khác. Dự kiến năm 2009, có 29 doanh nghiệp sẽ nhận hỗ trợ tài chính để chi trả lương, đóng BHXH, BHYT hàng tháng cho lao động; 20 doanh nghiệp sẽ nhận hỗ trợ tài chính để chi trả trợ cấp cho lao động

bị cắt giảm, 152 doanh nghiệp sẽ được hỗ trợ lãi suất vay ngân hàng và 17 doanh nghiệp sẽ nhận các sự hỗ trợ khác.

5.3. Các khó khăn doanh nghiệp sẽ phải đối mặt

Theo kết quả phản ánh của 1661 doanh nghiệp điều tra, trong thời gian tới các doanh nghiệp phải đối mặt với nhiều khó khăn, ý kiến phổ biến nhất cho rằng đơn đặt hàng giảm (61,04%), không đủ vốn (18,4%) và khó tuyển dụng được lao động phù hợp (20,2%) (xem biểu đồ 7).

Biểu đồ 7.



III. KẾT LUẬN

Những phát hiện chính qua điều tra 1.661 doanh nghiệp trong tháng 4-5/2009 cho thấy:

1. Khủng hoảng kinh tế thế giới tác động tiêu cực tới các doanh nghiệp Việt Nam, bị ảnh hưởng nhiều nhất là khu vực FDI, khu vực doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp xuất khẩu và những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, tập trung ở 3 vùng kinh tế trọng điểm.

2. Ngay từ năm 2008 đã có nhiều doanh nghiệp bị ảnh hưởng thể hiện qua việc giảm quy mô đầu tư, giảm doanh thu và quy mô lao động. Những ngành bị ảnh hưởng sớm nhất là dệt may, da giày, xây dựng, vận tải.

3. Các khó khăn nhất mà doanh nghiệp phải đối mặt là: giảm đơn đặt hàng, không đủ vốn và khó tuyển dụng được lao động phù hợp.

4. Các doanh nghiệp bị ảnh hưởng đều tìm các giải pháp nhằm tổ chức lại sản xuất và lao động như: luân chuyển lao động giữa các bộ phận, giảm giờ làm, giảm ca làm việc, cho lao động nghỉ luân phiên, cắt giảm lao động, thu hẹp sản xuất dẫn đến giảm thu nhập... Một số biện pháp được coi là linh hoạt, tích cực để cố gắng duy trì và giữ được lực lượng lao động ổn định, có tay nghề, gắn bó với doanh nghiệp và phát huy những lợi thế của lực lượng lao động cũ khi sản xuất phát triển trở lại.

Có hiện tượng một bộ phận doanh nghiệp đối phó tiêu cực bằng cách cho làm việc cầm chừng, nghỉ không hưởng lương, nghỉ hưởng 70% lương cơ bản, nghỉ luân phiên dài ngày, giảm thu nhập xuống xung quanh mức tiền lương tối thiểu... làm người lao động nản lòng, tự nguyện bỏ việc. Như vậy họ không có trong danh sách cắt giảm và cũng không được hưởng trợ cấp mất việc làm theo quy định.

Thực trạng này phản ánh thị trường lao động đã tăng tính linh hoạt cho doanh nghiệp nhưng an ninh chưa cao cho người lao động. Cần thiết phải xây dựng hệ thống giám sát và quản lý lao động theo hướng an sinh xã hội, bảo vệ người lao động nhiều hơn nữa.

5. Quy mô cắt giảm lao động tuy không nhiều nhưng nghiêm trọng với những người tay nghề thấp, lao động ngoại tỉnh, thâm niên ít và cả ở những người thâm niên nhiều nhưng tay nghề thấp.

6. Kế hoạch ứng phó được doanh nghiệp chuẩn bị trong thời gian tới tập trung vào: giảm chi phí, đào tạo lại nhân viên, tập trung vào thị trường trong nước, củng cố thương hiệu và tuyển người phù hợp có tay nghề cao.

7. Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp cần tiếp tục bổ sung, sửa đổi theo hướng hỗ trợ cả DN và người lao động bị ảnh hưởng ngay từ năm 2008, hỗ trợ cho cả những DN có số lao động phải giảm dưới 30% hoặc dưới 100 lao động./.

KHOẢNG CÁCH TIỀN LƯƠNG THEO GIỚI, SO SÁNH GIỮA VIỆT NAM VÀ HÀN QUỐC¹²

Giản Thành Công

**TT Thông tin, Phân tích và Dự báo Chiến lược
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Tóm tắt

Nghiên cứu áp dụng phương pháp phân rã tiền lương John, Murphy, Pierce (JMP) sử dụng kết hợp 2 bộ số liệu của Hàn Quốc và Việt Nam trong 2 năm để đánh giá sự thay đổi khoảng cách tiền lương của hai quốc gia qua các năm và sự khác biệt về khoảng cách tiền lương giữa hai nước. Kết quả cho thấy (i) khoảng cách tiền lương ở Hàn Quốc cao hơn rất nhiều so với Việt Nam chủ yếu do những bất lợi của lao động nữ khi tham gia thị trường lao động ở Hàn Quốc, (ii) phân phối/cơ cấu tiền lương khác nhau giữa hai quốc gia không giải thích nhiều cho sự khác biệt về khoảng cách tiền lương giữa hai nước, (iii) phân biệt đối xử về giới dẫn đến gia tăng bất bình đẳng tiền lương giữa nam và nữ được phát hiện ở nhóm lao động có thu nhập cao của Hàn Quốc trong khi ở Việt Nam lại rơi vào nhóm lao động có thu nhập thấp, (iv) khoảng cách tiền lương gia tăng một lượng không đáng kể ở cả hai quốc gia trong thời kỳ 2004-2006, (v) thay đổi về chênh lệch trình độ giáo dục làm giảm khoảng cách tiền lương nhưng phân biệt đối xử ngày càng rõ nét làm cho khoảng cách tiền lương chung tăng, (vi) sự chia tách về giới trong phân phối và cơ

hẹp phân phối tiền lương giữa các ngành nghề có tác động như nhau đối với khoảng cách tiền lương ở cả 2 quốc gia, yếu tố trước làm tăng khoảng cách tiền lương trong khi đó yếu tố sau làm giảm khoảng cách tiền lương.

1. Lời giới thiệu

Sự đa dạng về biến động thu hẹp hoặc dẫn cách khoảng cách tiền lương theo giới đã được nghiên cứu và phát hiện ở rất nhiều quốc gia. Trong khi một số kết luận thường khẳng định vai trò quan trọng của giáo dục trong quá trình thu hẹp và giảm cách tiền lương, các phát hiện khác vẫn gắn liền phần lớn khoảng cách tiền lương với các yếu tố khác, đặc biệt là do phân biệt đối xử đối với lao động nữ. Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng chỉ ra sự khác biệt về trình độ phát triển và đặc điểm thị trường lao động của các quốc gia là nguồn gốc của khoảng cách chênh lệch tiền lương.

Việt Nam và Hàn Quốc là hai quốc gia khác nhau đáng kể về trình độ phát triển, thị trường lao động cũng như bất bình đẳng về tiền lương. Tuy nhiên, sự khác biệt về khoảng cách tiền lương theo giới liệu có gắn liền với sự khác biệt về cơ cấu thị trường lao động và khoảng cách về phát triển giữa hai quốc gia vẫn là một vấn đề cần nghiên cứu.

¹² Nghiên cứu nằm trong khuôn khổ chương trình trao đổi nghiên cứu hàng năm của Viện Lao động Hàn Quốc năm 2009 với mục tiêu xây dựng mạng lưới nghiên cứu các vấn đề lao động ở khu vực Châu Á

Do đó, nghiên cứu này quan sát đến khoảng cách tiền lương ở Việt Nam và Hàn Quốc không chỉ để hiểu được xu hướng biến động khoảng cách tiền lương ở từng nước mà còn xem xét những yếu tố tác động đến sự thay đổi khoảng cách tiền lương.

2. Tổng quan tài liệu và phương pháp luận

Nghiên cứu thực chứng phân biệt đối xử trên thị trường lao động đã có một khoảng thời gian phát triển dài về phương pháp luận, ứng dụng đối với các nhóm lao động khác nhau và kiểm định các lý thuyết thị trường lao động. Một trong những đặc điểm chính về phương pháp luận là sự áp dụng các phân tích hồi quy để nghiên cứu sự khác biệt giữa các nhóm đối tượng, trong đó hệ số gắn liền với các nhóm đối tượng này được coi là dấu hiệu của sự phân biệt đối xử.

Nghiên cứu phân tích hồi quy được sử dụng rộng rãi tạo tiền đề cho một phương pháp luận khác được sử dụng để phân tích những phân biệt đối xử về mặt thu nhập giữa các nhóm lao động. Phương pháp này được phát triển bởi Blinder-Oaxaca, và được gọi là phương pháp phân rã tiền lương. Phương pháp này giải thích khoảng cách tiền lương bằng cách phân rã chênh lệch tiền lương thành hai thành phần. Thành phần thứ nhất giải thích sự khác biệt về đặc điểm và thành phần thứ hai phản ánh những phân biệt đối xử. Phương pháp này thường được sử dụng để phân tích khoảng cách tiền lương tại một thời điểm và đã được ứng dụng rộng rãi ở nhiều quốc gia trên thế giới.

Các nhà nghiên cứu sau đó tiếp tục phát triển phương pháp luận trong đó áp dụng những biến đổi trong mô hình hồi quy

(Mincer and Polachek, 1978; Dolton and Make-peace, 1986; Wright & Ermisch, 1991) và xây dựng thêm một số bước trong quá trình phân rã tiền lương (Juhn, Murphy và Pierce, 1991; Brown, Moon và Zoloth, 1980) để phân tích sâu hơn về phân rã tiền lương. Các phiên bản mở rộng của phân rã tiền lương đưa thêm vào yếu tố quốc gia và thời gian đã giúp cho các nghiên cứu không chỉ giới hạn trong một năm và một quốc gia mà còn được mở rộng thành các nghiên cứu phân tích sự thay đổi của khoảng cách tiền lương cũng như sự khác biệt về khoảng cách tiền lương giữa các nước.

Phương pháp phân rã JMP hiện nay đang được sử dụng khá rộng rãi. Phương pháp này được phát triển do nhu cầu giải thích mức độ ảnh hưởng của phân biệt đối xử đến khoảng cách tiền lương. Khác với phương pháp truyền thống Blinder-Oaxaca, cấu phần thứ hai của phân rã này còn giúp chứng minh rằng, không chỉ phân biệt đối xử gây ra khoảng cách tiền lương, mà bất bình đẳng về số dư tiền lương của lao động nam cũng góp vào chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ.

Nhiều nghiên cứu về chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ ở các nước được thực hiện xoay quanh phương pháp luận trên. Một trong những câu hỏi chính là phát triển giáo dục đóng vai trò thế nào đối với việc nâng vị thế của lao động nữ từ đó làm giảm khoảng cách tiền lương qua thời gian và mức độ ảnh hưởng của các định kiến đối với lao động nữ đến khoảng cách tiền lương theo giới. Sự thay đổi về cấu trúc tiền lương cũng là một trong những yếu tố rất được quan tâm.

Do sự đa dạng về khoảng cách tiền lương của các nước trên thế giới (Blau and

Kahn, 2002 and 2004) , việc nghiên cứu khoảng cách chênh lệch tiền lương giữa các nước thường mang đến những kết quả thú vị. Bên cạnh những nghiên cứu đồ sộ bao gồm nhiều quốc gia sử dụng các số liệu thứ cấp (Blau and Kahn, 2003; Weichselbaumer and Winter-Ebmer, 2002), phương pháp phân rã JMP trong đó đưa vào yếu tố quốc gia cũng được sử dụng. Kết quả cho thấy, khoảng cách tiền lương theo giới có xu hướng gia tăng ở các nước có bất bình đẳng chung về tiền lương cao, một phần là do lao động nữ thường có xu hướng phân bố ở điểm dưới của phân phối tiền lương.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu tập trung chủ yếu vào khoảng cách tiền lương vào một năm cụ thể và đều đưa đến một kết luận chung cho rằng phân biệt đối xử đối với lao động nữ là yếu tố chính tạo ra khoảng cách tiền lương về giới. Đối với sự thay đổi, nghiên cứu chủ yếu và duy nhất cho đến nay do Amy, Liu (2004) thực hiện dựa vào số liệu điều tra mức sống dân cư hai năm 1992 và 1998. Nghiên cứu này phát hiện rằng, khoảng cách tiền lương mặc dù thu hẹp dần nhưng phân biệt đối xử vẫn là nguyên nhân chính làm gia tăng khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ.

Tại Hàn Quốc, mặc dù một số lượng khá lớn các nghiên cứu tập trung vào khoảng cách tiền lương, nhưng không nhiều trong số đó thực sự đi sâu vào sự thay đổi về tiền lương qua thời gian, nghiên cứu gần đây của Kim Juyoung (2008) là một trong những nghiên cứu sâu về vấn đề này. Ông sử dụng bộ số liệu panel thu nhập và chi tiêu (KLIPS) để xem xét sự thay đổi về khoảng cách tiền lương nhằm giải thích sự nâng cao mặt bằng giáo

dục ở Hàn Quốc trong thời gian gần đây có vai trò như thế nào đến nâng cao vị thế của lao động nữ. Các phát hiện chính khẳng định vai trò quan trọng của giáo dục đến thu hẹp khoảng cách tiền lương nhưng vẫn chỉ ra sự quan trọng của phân biệt đối xử đối với việc xác định mức lương của lao động nữ.

3. Số liệu sử dụng

Số liệu sử dụng trong trường hợp của Hàn Quốc là bộ số liệu điều tra dân số hoạt động kinh tế. Số liệu này bao gồm đầy đủ các thông tin về tình trạng kinh tế và những thay đổi về hoạt động kinh tế của lực lượng lao động. Quy mô của cuộc điều tra khá lớn với 33000 hộ gia đình và khoảng 70000 cá nhân có hoạt động kinh tế tạo ra thu nhập.

Trong trường hợp của Việt Nam, nghiên cứu sử dụng bộ điều tra mức sống dân cư (VHLSS) với khoảng 30000 hộ gia đình được điều tra về thu nhập.

Do hạn chế về số liệu của Việt Nam, nghiên cứu chỉ phân tích trong hai năm 2004 và 2006. Tiền lương được tính theo thời gian làm việc theo giờ và được tính đến các yếu tố giá cả và tỷ giá. Đơn vị đo lường cuối cùng là theo đồng Việt Nam.

Một số biến quan trọng khác được xây dựng để đưa vào phân tích là trình độ giáo dục, ngành nghề làm việc. Do sự khác biệt về cấu trúc số liệu cũng như về cách thức phân tổ ngành nghề, nhằm mục tiêu so sánh giữa hai quốc gia các biến được đưa về cùng một đơn vị và cùng phản ánh một yếu tố chung. Số liệu cuối cùng bao gồm 6469 và 6950 lao động làm công ăn lương ở Việt Nam và 25321 và 24711 lao động

làm công ăn lương ở Hàn Quốc lần lượt trong hai năm 2004 và 2006.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Ước lượng phương trình tiền lương

Phương trình tiền lương cơ bản được sử dụng là phương trình Mincerian mô tả mối quan hệ giữa tiền lương của người lao động và vốn nhân lực bao gồm trình độ giáo dục và kinh nghiệm. Biến số bên trái vì vậy là logarit tiền lương. Về bên phải ngoài các đặc điểm của vốn nhân lực là một số biến giả đo lường các đặc điểm của ngành nghề. Dạng cơ bản có thể tóm tắt như sau:

$y_i = \varphi (s_i, x_i, z_i) + u_i$ trong đó y_i là lương giờ của người lao động i ; s_i là số năm đi học, x_i là ma trận các đặc điểm khác ngoài số năm đi học, như số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, z_i là các đặc điểm ngành nghề, u_i là sai số tính đến các đặc điểm không quan sát được.

4.2. Phân rã thay đổi tiền lương JMP

Phương pháp này được phát triển bởi Juhn, Murphy và Pierce (1991) trong đó phương trình tiền lương cơ bản được viết lại như sau:

$$w_i = x_i \beta_i + \sigma_i \varepsilon_i$$

Trong đó ε_i là số dư phân phối chuẩn hoá và σ_i là độ lệch chuẩn số dư tiền lương. Từ đó ta có khoảng cách tiền lương được viết lại thành:

$$w_m - w_f = (x_m - x_f) \beta_m + \sigma_m (\theta_m - \theta_f)$$

với m và f là ký hiệu cho lao động nam và lao động nữ

Trong đó:

$$\theta_f = (w_f - x_f \beta_m) / \sigma_m$$

Số dư chuẩn của tiền lương của nam là θ_m (ε_m). Số dư chuẩn của nữ là θ_f , được tính theo các hệ số và phân phối của số dư tiền lương của nam. Phương pháp phân rã này tận dụng các hệ số và phương sai từ phương trình hồi quy của lao động nam dựa trên giả định sai số phân phối chuẩn hoá.

Như vậy, về bên trái là khoảng cách tiền lương, về bên phải bao gồm hai thành phần chính, cấu phần thứ nhất là khoảng cách giải thích, cấu phần thứ hai là khoảng cách số dư. Khi tính tại giá trị trung bình, khoảng cách số dư phụ thuộc vào mức độ bất bình đẳng của số dư tiền lương nam σ_m , và giá trị trung bình của số dư tiền lương của lao động nữ trong phân phối số dư tiền lương của lao động nam θ_f .

Lấy Δ là khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ, t và s là khoảng thời gian trước và sau, khoảng cách tiền lương trong thời kỳ đầu được tính theo công thức sau:

$$\Delta w_t = \Delta x_t \beta_m + \sigma_m \Delta \theta_t$$

Từ đó, cộng trừ cùng một biểu thức tại vế thứ 2 ta được phương trình phân tích sự thay đổi khoảng cách tiền lương như sau:

$$\Delta w_t - \Delta w_s = (\Delta x_t - \Delta x_s)\beta_{ms} + \Delta x_t(\beta_{mt} - \beta_{ms}) + \sigma_{ms}(\Delta \theta_t - \Delta \theta_s) + (\sigma_{mt} - \sigma_{ms})\Delta \theta_t$$

Như vậy phương pháp này cho phép phân rã thay đổi khoảng cách tiền lương thành 4 yếu tố chính. Thành phần thứ nhất là sự thay đổi về các khoảng cách các đặc điểm quan sát được giữa lao động nam và lao động nữ, giả định tỷ lệ hoàn trả của các đặc điểm của lao động nam không thay đổi. Thành phần thứ 2 là sự thay đổi về khoảng cách tỷ lệ hoàn trả các đặc điểm quan sát được giữa lao động nam và lao động nữ, giả định các khoảng cách đặc điểm giữa lao động nam và nữ không thay đổi theo thời gian. Nghĩa là, nếu như lao

động nam có trình độ giáo dục cao hơn lao động nữ, tăng (hoặc giảm) tỷ lệ hoàn trả giáo dục sẽ làm cho khoảng cách tiền lương tăng (hoặc giảm) tương ứng. Thành phần thứ ba là sự khác biệt về đặc điểm số dư thể hiện sự thay đổi về các đặc điểm không quan sát được dẫn đến sự thay đổi vị trí của số dư tiền lương lao động nữ trong phân phối số dư tiền lương lao động nam (đây chính là yếu tố phản ánh phân biệt đối xử). Thành phần cuối cùng là sự thay đổi của bất bình đẳng tiền lương giữa các nhóm lao động nam.

4.3. Phân rã khoảng cách chênh lệch tiền lương theo giới giữa hai quốc gia

Như đề cập ở trên, với phương pháp tương tự và thay đổi 2 khoảng thời gian bằng 2 nước Công thức phân rã có dạng sau:

$$\Delta w_k - \Delta w_v = (\Delta x_k - \Delta x_v)\beta_{mv} + \Delta x_k(\beta_{mk} - \beta_{mv}) + \sigma_{mv}(\Delta \theta_k - \Delta \theta_v) + (\sigma_{mk} - \sigma_{mv})\Delta \theta_k$$

Trong đó k và v là các ký hiệu cho 2 nước Hàn Quốc và Việt Nam, trong đó Việt Nam là nước tham chiếu.

Thành phần thứ nhất là khoảng cách tiền lương do sự khác biệt về khoảng cách các đặc điểm quan sát được giữa nam và nữ giữa 2 quốc gia. Thành phần thứ hai, là sự khác biệt giữa 2 quốc gia về tỷ lệ hoàn trả trên các đặc điểm quan sát được giữa 2 quốc gia. Thành phần thứ ba là sự khác biệt về vị trí của số dư tiền lương lao động nữ trong phân phối tiền lương giữa hai quốc gia. Thành phần thứ tư là sự khác biệt về phân phối tiền lương của lao động nam giữa hai quốc gia.

5. Kết quả

5.1. Kết quả hồi quy: Kết quả hồi quy được tóm tắt như sau (i) số năm đi học có

mối quan hệ phi tuyến tính với tiền lương, mặc dù trình độ giáo dục của người lao động Hàn Quốc cao hơn, tỷ lệ hoàn trả trung bình của hai nước tương đối cân bằng (khoảng 5%). Khoảng cách tiền lương đều tăng ở cả hai nước nhưng mức tăng không đáng kể, tuy nhiên kết quả này trái ngược với xu hướng ở Việt Nam trong thời kỳ trước (khoảng cách tiền lương giảm đáng kể từ 1993-2002).

5.2. Kết quả một số mô tả thống kê

Đối với Hàn Quốc, độ lớn khoảng cách tiền lương chạy dọc theo đường phân phối tiền lương. Nghĩa là ở các nhóm lao động có thu nhập cao, khoảng cách tiền lương càng cao. Đây là đặc điểm chính của bất

bình đẳng tiền lương ở các nước phát triển do lao động nữ gặp rất nhiều bất lợi về thời gian làm việc, các trách nhiệm gia đình khác, hoặc bị phân biệt đối xử đối với các nhóm ngành nghề có trình độ và thu nhập cao. Trong khi đó Việt Nam có xu hướng ngược lại, nghĩa là khoảng cách tiền lương lớn nhất được phát hiện là giữa các nhóm lao động có thu nhập thấp. Nói cách khác, lao động nữ đã gặp phải những hiện tượng phân biệt đối xử ngay tại những ngành, nghề đòi hỏi trình độ kỹ năng không cao và có thu nhập thấp.

5.3. Kết quả phân rã tiền lương

5.3.1 Phân rã thay đổi tiền lương

Đối với Việt Nam, khoảng cách tiền lương có xu hướng gia tăng trong thời kỳ quan sát. Giáo dục đóng vai trò làm thu hẹp khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ trong khi đó khoảng cách tỷ lệ hoàn trả thu hẹp khoảng cách tiền lương. Phân biệt đối xử giữa nam và nữ giải thích phần lớn cho khoảng cách tiền lương nam nữ gia tăng. Phân phối giãn cách của lao động nam và nữ trong các ngành nghề làm tăng vị trí tiền lương của lao động nữ (giảm khoảng cách tiền lương) và làm giãn cách phân phối tiền lương của lao động nam (tăng khoảng cách tiền lương).

Đối với Hàn Quốc: thay đổi về các khoảng cách giáo dục và kinh nghiệm giữa nam và nữ góp phần làm giảm khoảng cách tiền lương. Tuy nhiên sự dịch chuyển về phân phối lao động giữa các nghề làm tăng khoảng cách tiền lương. Sự thay đổi tỷ lệ hoàn trả vốn nhân lực làm tăng khoảng cách tiền lương trong khi đó phân biệt đối xử giữa nam và nữ ngày càng trầm trọng từ đó làm tăng khoảng cách tiền lương.

5.3.2. Phân rã khoảng cách tiền lương giữa hai nước Việt Nam và Hàn Quốc

Kết quả cho thấy sự chênh lệch về khoảng cách trình độ học vấn và kinh nghiệm giải thích đáng kể cho sự khác biệt về khoảng cách tiền lương giữa hai quốc gia. Cụ thể hơn, khoảng cách tiền lương ở Hàn Quốc lớn hơn rất nhiều so với Việt Nam là bởi vì khoảng cách về trình độ học vấn và kinh nghiệm giữa lao động nam và lao động nữ ở Hàn Quốc lớn hơn rất nhiều so với Việt Nam.

Đối với tỷ lệ hoàn trả giáo dục và kinh nghiệm, sự khác biệt về tỷ lệ hoàn trả của lao động nam giữa hai nước giải thích ít hơn cho sự khác biệt giữa hai quốc gia so với khoảng cách vốn nhân lực. Nói cách khác, nếu lao động nữ có cùng một mức độ bất lợi về vốn nhân lực so với lao động nam ở cả hai quốc gia, tỷ lệ hoàn trả vốn nhân lực đối với lao động nam cao hơn ở Hàn Quốc làm cho vị thế của lao động nữ bất lợi ở Hàn Quốc so với ở Việt Nam. Tỷ lệ hoàn trả vốn nhân lực là một trong những yếu tố phản ánh sự khác biệt về đặc điểm thị trường lao động giữa hai nước. Tuy nhiên kết quả cho thấy, sự khác biệt này không giải thích nhiều cho sự chênh lệch khoảng cách tiền lương giữa hai quốc gia.

Ngoài chênh lệch về khoảng cách đặc điểm quan sát được giữa lao động nam và lao động nữ, chênh lệch của các yếu tố không quan sát được cũng đóng vai trò quan trọng giải thích sự khác biệt khoảng cách tiền lương giữa hai quốc gia. Những yếu tố không quan sát được làm cho vị trí tiền lương của lao động nữ thấp hơn rất nhiều ở Hàn Quốc so với ở Việt Nam.

Sự khác biệt về phân phối số dư tiền lương của nam giới giữa hai quốc gia không giải thích nhiều cho khoảng cách chênh lệch tiền lương giữa hai nước./.

NHỮNG ĐIỀU CẦN BIẾT VỀ BỆNH “VĂN PHÒNG”

Cao Thị Minh Hữu

**TT nghiên cứu Môi trường và ĐKLĐ
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

So với những công việc lao động cực nhọc, hàng ngày phải tiếp xúc với mưa nắng, thì làm việc trong những văn phòng có vẻ như là môi trường lao động nhàn hạ và an toàn nhất cho sức khỏe. Song, theo các chuyên gia chăm sóc sức khỏe sự thật không hẳn là như vậy. Theo một nghiên cứu năm 2004 của Cục Y tế Dự phòng - Bộ Y tế cho thấy trong tổng số 305 nhân viên bưu điện và nhân viên ngân hàng được khảo sát thì có 27% bị đau mỗi cánh tay, cổ tay và bàn tay; 30% bị khó thở, tức ngực; 74% thường xuyên đau và khô họng; 73% có cảm giác nhức đầu, chóng mặt; 75,7% nhân viên ngân hàng thường xuyên cảm thấy mỏi mắt, con số này đối với nhân viên trực tổng đài bưu điện là 85%...

Vậy nguyên nhân và các loại bệnh văn phòng thường gặp là gì?

CÁC LOẠI BỆNH “VĂN PHÒNG” THƯỜNG GẶP

1. Viêm đường hô hấp cấp

Bệnh phát sinh do sự thay đổi của yếu tố nhiệt độ (nhiệt độ trong phòng điều hòa và nhiệt độ bên ngoài).

Nguyên nhân:

- Trong phòng điều hòa không khí lạnh, bên ngoài thì nóng, những người nhạy cảm với sự thay đổi của nhiệt độ sẽ bị dị ứng mà biểu hiện dễ thấy nhất là hắt hơi, ngạt mũi, chảy nước mũi, viêm họng.

- Hệ thống máy lạnh của văn phòng không được làm vệ sinh thường xuyên, khiến không khí trong phòng lạnh có nguy cơ nhiễm vi khuẩn, nấm mốc, vi rus - là những tác nhân gây bệnh.

- Môi trường văn phòng dễ lây nhiễm nguồn bệnh vì không khí văn phòng không có sự thông thoáng, chỉ cần một người mắc bệnh viêm nhiễm đường hô hấp là những người xung quanh có thể bị lây.

- Một số chất độc hại như khói thuốc, keo sơn tường, máy in, máy photocopy, máy fax, vi tính,... tạo ra khí độc CO₂, formaldehyd benzen, các hữu cơ bay hơi VOC cao cũng là nguyên nhân gây bệnh.

2. Khô mắt

Khô mắt là chứng bệnh thường gặp nhất đối với nhân viên văn phòng. Cảm giác có bụi bay vào mắt, cay rát, mỏi mắt khi đi đường hay đọc sách là những triệu chứng điển hình của bệnh.

Nguyên nhân:

- Do không khí trong phòng điều hòa thường khô và làm nước mắt bay hơi nhanh.

- Do khi nhìn máy vi tính, mắt có khuynh hướng mở to hơn, ít chớp mắt hơn nên mắt không đủ nước mắt để bôi trơn.

3. Khô da

Khô da là một chứng bệnh không có hại về mặt sức khỏe nhưng lại ảnh hưởng rất lớn đến vấn đề thẩm mỹ. Nếu không có biện pháp phòng ngừa kịp thời thì làn da không những bị khô mà còn bị lão hóa rất nhanh.

Nguyên nhân:

- Dùng điều hòa thường xuyên khi trời nóng; bật máy sưởi khi trời lạnh chính là hai "thủ phạm" hút nước qua da và khiến da bị mất nước và trở nên khô ráp.

4. Hội chứng ống cổ tay do sử dụng máy vi tính nhiều

Ban đầu chỉ biểu hiện bằng cảm giác mỏi cổ tay, sau một thời gian nếu vẫn tiếp tục duy trì tư thế này có thể xuất hiện cảm giác đau nhức tăng dần đến mức không thể làm việc được nữa. Hội chứng ống cổ tay tuy không nguy hiểm đến tính mạng nhưng về lâu về dài có thể dẫn đến tàn tật do tổn thương thần kinh và mạch máu.

Triệu chứng:

- Đau, tê ngón trỏ và ngón giữa, yếu ngón cái; có thể thấy đau cổ tay, lòng bàn tay hoặc cẳng tay do dây thần kinh giữa bị chèn ép.

- Người bệnh nhẹ cảm thấy tê buốt giống như bị kim châm ở bàn tay, nặng hơn thì cảm thấy rất đau ở bàn tay, có khi bông rát và nhức nhối cả cẳng tay và cánh tay, tay yếu và tê cứng.

Nguyên nhân:

Do dùng chuột và bàn phím không đúng trong một thời gian dài, gây chấn thương mãn tính vùng cổ tay, khuỷu và vai dẫn đến chèn ép thần kinh giữa. Thần kinh giữa chi phối cảm giác ngón trỏ, ngón giữa, phần gan bàn tay dưới hai ngón đó và chỉ huy vận động cho các cơ ngón tay, đặc biệt

là vùng mô cái. Khi thần kinh này bị chèn ép, người bệnh thường có cảm giác tê, nóng bỏng và đau nhói ở tay.

5. Béo bụng

Béo bụng là căn bệnh không chỉ làm mất thẩm mỹ mà nó còn là một trong những nguyên nhân làm gia tăng tỷ lệ bệnh đái tháo đường và bệnh tim - mạch.

Nguyên nhân:

- Do ngồi nhiều, không phải đứng lên ngồi xuống, cơ thể ít vận động, tạo điều kiện cho mỡ bụng tập trung tại nếp gấp bụng, lâu dần tích tụ lại thành tảng khiến cho bụng nhô dần ra phía trước.

- Do sự bùng nổ của thư điện tử, chỉ cần một cái click "check mail" là có thể giải quyết được công việc; khiến vòng bụng ngày càng phì nhiêu vì ít hoạt động, đi lại.

- Chế độ ăn uống cũng góp phần "tăng eo bánh mì": thường xuyên dùng đồ ăn nhanh, những thức ăn này giúp tiết kiệm thời gian nhưng chúng lại khó tiêu; ngoài ra là những buổi liên hoan, bia rượu.

6. Đau lưng

Bệnh đau lưng ban đầu thường chỉ âm ỉ, với cảm giác mỏi vùng thắt lưng hoặc cột sống vùng cổ vai, nghỉ ngơi một lát thì hết. Tình trạng này kéo dài sẽ dẫn đến biến dạng cột sống, thoát vị đĩa đệm và nhiều biến chứng khác. Các triệu chứng thường gặp là đau nhức vùng cổ, gáy, đau vai, đau cánh tay, đau chân, khó khăn trong việc gấp duỗi cánh tay hay đi lại.

Nguyên nhân:

- Do tư thế ngồi không phù hợp, cột sống không được giữ thẳng mà đổ chùng xuống khiến cho các dây chằng nối các đốt

sống và đĩa đệm giữa các đốt sống phải căng ra chịu đựng, lâu ngày chèn ép thần kinh gây đau.

Ngoài những vấn đề sức khỏe thường gặp nêu trên, tùy công việc mà các nhân viên văn phòng còn có thể gặp một số bệnh như đau nhức đầu, bệnh về đường tiêu hóa như chứng táo bón, viêm loét dạ dày tá tràng,...

Vậy phải làm thế nào để phòng ngừa những bệnh “văn phòng” này?

CÁC BIỆN PHÁP PHÒNG NGỪA BỆNH “VĂN PHÒNG”

Có sức khỏe tốt, làm việc sẽ hiệu quả. Vì mục đích này, hãy thực hiện theo những chỉ dẫn dưới đây của các bác sỹ dành riêng cho nhân viên văn phòng:

1. Cải thiện điều kiện làm việc

- Mở cửa khoảng 30 phút ngay đầu giờ làm việc giúp không khí lưu thông tốt hơn.

- Trong mùa nóng, mở máy điều hòa ở nhiệt độ 26 độ C là phù hợp nhất, giúp cơ thể tránh được các bệnh mùa hè như ngạt mũi, viêm họng, đau đầu.

- Khi thời tiết mát mẻ, hãy tắt điều hòa và mở cửa sổ để phòng làm việc được thoáng khí.

- Khi đi từ phòng lạnh ra ngoài nên mở to cửa và đứng ở cửa khoảng 5 phút để cơ thể thích nghi với nhiệt độ bên ngoài.

- Thường xuyên dọn dẹp văn phòng. Bố trí những thiết bị như máy in, máy photocopy ở khu vực riêng biệt, thoáng khí.

- Bố trí cây xanh trong phòng làm việc để hạn chế bớt tác hại.

- Để chậu nước trong phòng có điều hòa, hoặc dùng máy giữ độ ẩm khi bật điều

hòa, máy sưởi. Đặt một bát nước trên bàn làm việc là một biện pháp rất đơn giản nhưng có công dụng bảo vệ da rất tốt. Hơi nước bốc lên sẽ giúp hạn chế tình trạng khô da, khô mũi.

2. Bố trí bàn làm việc và bàn máy tính phù hợp

- Chọn bàn phù hợp với chiều cao của mình để tránh phải khom người khi làm việc. Ghế ngồi cao vừa phải để chân có thể chạm đất một cách dễ dàng, đồng thời phải có lưng tựa êm ái nhưng vững chắc nhằm tạo cảm giác thoải mái khi ngồi lâu.

- Sử dụng bộ bàn ghế dành riêng để làm việc với máy vi tính trong đó bàn phím được đặt ở một vị trí riêng phù hợp và ghế ngồi có thể điều chỉnh lên cao xuống thấp cho phù hợp với tầm người để đảm bảo điều kiện về tư thế của bàn tay và cả cột sống.

- Cần phải lựa chọn vị trí đặt màn hình thích hợp. Chiều cao của màn hình phải tương ứng với tầm mắt. Khoảng cách từ màn hình đến mắt tùy thuộc vào thị lực và độ lớn của màn hình, trung bình từ 15cm đến 25 cm.. Máy nên bố trí ở nơi có ánh sáng vừa phải.

- Nếu sử dụng máy tính xách tay thì thường màn hình sẽ thấp hơn tầm mắt do đó không nên làm việc liên tục với máy mà nên xen kẽ với các hoạt động khác để cổ không bị căng cứng.

- Nếu làm việc với máy vi tính thì cần tranh thủ cho mắt nghỉ ngơi, chẳng hạn thỉnh thoảng nhắm mắt lại để mắt được làm ẩm, ngưng nhìn máy vi tính để đưa mắt nhìn ra xa. Tránh nhìn thẳng trực tiếp vào màn hình máy vi tính (có thể dùng tấm kính bảo vệ).

3. Ngồi làm việc nghiêm chỉnh, đúng tư thế

- Khi ngồi trước máy vi tính, hãy để cho cổ được thư giãn và không nhô ra phía trước. Vai nên thả lỏng và cánh tay nên đặt thoải mái trên tay ghế. Bàn chân nên đặt thẳng trên mặt sàn nhà. Trong khi đánh máy, khuỷu tay nên để thư thái, không cong quá mức. Có thể mua một miếng nệm để dưới lòng bàn tay để lòng bàn tay không bị thâm hay bị chai.

- Uống nhiều nước để chống khô họng khi ngồi phòng điều hòa quá lâu.

- Có thể dùng NaCl 0,9% hoặc nước biển để xịt mũi thường xuyên ngày 4->5 lần, vừa vệ sinh mũi vừa chống khô mũi.

- Thường xuyên nhỏ thuốc mắt nhân tạo hoặc nước muối sinh lý vào mắt để chống khô mắt.

- Khi làm việc trong phòng điều hòa nên thoa kem dưỡng ẩm; uống nhiều nước.

4. Nghỉ ngơi điều độ

- Không nên làm việc quá lâu, khoảng 30 phút nên nghỉ ngơi, rời mắt khỏi chiếc máy tính vài phút bằng cách rời khỏi bàn làm việc để đi in một số tài liệu, thư giãn hay đi lại làm một vài động tác thể dục tại nơi làm việc.

- Khi đứng dậy đi lại, bạn nên hít thật sâu sao cho lượng không khí vào phổi được nhiều để lúc thở ra những khí độc được thải ra (làm động tác này trong 3 phút). Cách làm này sẽ giúp cho quá trình trao đổi chất trong cơ thể diễn ra dễ dàng.

- Thường xuyên xoa bóp để nâng sức bền và gia tăng tuần hoàn máu đến vùng vai, cổ, tay.

- Bên cạnh đó cần có chế độ ăn thích hợp, chọn đồ ăn dễ tiêu hóa, nhiều rau và nhiều hoa quả, uống nhiều nước.

Tóm lại, mỗi công việc đều có những đặc thù riêng, và có những ảnh hưởng khác nhau tới sức khỏe của con người. Làm việc trong văn phòng chưa hẳn đã là tốt nhất cho con người. Song điều quan trọng là mỗi người cần phải ý thức được những yếu tố hạn chế trong công việc và có biện pháp khắc phục hợp lý nhằm bảo đảm sức khỏe cho chính mình. Cải thiện điều kiện làm việc, tuân thủ an toàn lao động, bảo vệ sức khỏe, sắp xếp ngăn nắp chỗ ngồi làm việc, để không gian làm việc luôn thoáng mát và đặc biệt ghế ngồi phải phù hợp với chiều cao của người lao động... là những điều kiện giúp phòng tránh các bệnh nơi công sở./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Sách *Bệnh Nghề nghiệp của Nhân viên Văn phòng* – Tác giả Xin Yang – Dịch giả Hà Sơn, NXB Hà Nội năm 2005;

[2] <http://dantri.com.vn/c7/s7-114936/6-chung-benh-van-phong-thuong-gap>;

[3] <http://dantri.com.vn/c25/s7-348514/phong-ngua-benh-van-phong.htm>.

GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Báo cáo phát triển con người 2007/2008 – Cuộc chiến chống biến đổi khí hậu: Đoàn kết nhân loại trong một thế giới phân cách .- UNDP

Biến đổi khí hậu ngày càng có nguy cơ cản trở tốc độ phát triển. Nó có mối quan hệ mật thiết với cuộc chiến chống đói nghèo, ảnh hưởng tới cuộc sống hiện tại và của cả thế hệ mai sau. Vì thế cuộc chiến chống biến đổi khí hậu đối với các nước, đặc biệt các nước nghèo cần đề ra kế hoạch thích ứng riêng của mình cùng với sự trợ giúp của cộng đồng quốc tế.

Báo cáo bao gồm:

Chương 1: Thách thức về khí hậu trong thế kỷ 21

Chương 2: Chấn động khí hậu: nguy cơ và tổn thương trong một thế giới bất bình đẳng

Chương 3: Tránh biến đổi khí hậu nguy hiểm – chiến lược giảm nhẹ

Chương 4: Thích ứng với xu thế tất yếu: hành động cấp quốc gia và hợp tác quốc tế.

Và các chỉ số phát triển con người.

2. Báo cáo về tăng trưởng Chiến lược tăng trưởng bền vững và phát triển hoà nhập .- Ủy ban về tăng trưởng phát triển, 2009.

Báo cáo này tổng hợp quan điểm của Ủy ban gồm 19 nhà lãnh đạo và 2 nhà nghiên cứu, đa phần đến từ các quốc gia đang phát triển. Quan điểm của họ được tích lũy qua hàng chục năm kinh nghiệm qua các hoạt động hoạch định chính sách đầy thách thức, có tác động tới đời sống của hàng triệu con người: tương lai công việc, sức khỏe, giáo dục, khả năng tiếp cận các tiện nghi cơ bản; chất lượng cuộc sống hàng ngày; cũng như cuộc sống và các cơ hội mà con cái họ được hưởng.

Báo cáo gồm:

Phần 1: Tốc độ tăng trưởng cao và bền vững trong thời kỳ hậu chiến tranh

Phần 2: Các vấn đề về chính sách trong chiến lược tăng trưởng

Phần 3: Các thách thức đối với tăng trưởng ở một số quốc gia cụ thể G5

Phần 4: Các xu hướng mới trên thế giới

Phụ lục thống kê: Nền kinh tế thế giới và các quốc gia đang phát triển kể từ chiến tranh Thế giới II.

3. Niên giám thống kê 2008 .- Tổng cục Thống kê .- NXB Thống kê, 2009.**4. Thực trạng doanh nghiệp Việt Nam qua kết quả điều tra năm 2006, 2007, 2008** .- Tổng cục Thống kê .- NXB Thống kê, 2009.**5. Thực trạng tuyển dụng và việc làm của lao động nữ di cư tới các khu công nghiệp, khu chế xuất ở Việt Nam** .- ILO Việt Nam, Viện Khoa học Lao động và Xã hội .- NXB Lao động-Xã hội, 2009.

Báo cáo này xem xét thực trạng tuyển dụng người lao động vào làm việc ở các khu công nghiệp và khu chế xuất tại Việt Nam trong bối cảnh di cư trong nước. Báo cáo gồm:

Chương 1: Tổng quan chung và lý do, mục tiêu, phương pháp nghiên cứu và các khái niệm có liên quan

Chương 2: Khuôn khổ pháp lý và chính sách điều chỉnh hoạt động giới thiệu và tuyển dụng lao động di cư

Chương 3: Tại nơi tuyển dụng và điếm đến

Chương 4: So sánh kênh tuyển dụng chính thức và phi chính thức

Chương 5: Khó khăn, thách thức

Chương 6: Khuyến nghị chính sách

6. Trợ cấp tiền mặt có điều kiện - Giảm nghèo trong hiện tại và tương lai .- Báo cáo của WB, 2009.

Báo cáo rà soát các bằng chứng về các trợ cấp tiền mặt có điều kiện – nghĩa là những chương trình mạng lưới an sinh đã trở nên rất phổ biến trong thập kỷ vừa qua. Báo cáo đã đưa ra kết luận rằng, các chương trình trợ cấp tiền mặt có điều kiện nhìn chung đã thành công trong việc giảm nghèo và khuyến khích các bậc phụ huynh đầu tư y tế và giáo dục cho con cái.

7. Nền kinh tế thị trường xã hội và sinh thái - Một mô hình cho sự phát triển của châu Á .- CIEM, GTZ .- NXB Tài chính, 2008.

Cuốn sách giới thiệu các trường hợp trong đó các nguyên tắc kinh tế thị trường xã hội và sinh thái đã giúp xử lý những thách thức và yêu cầu cơ bản của các nước khu vực châu Á được cụ thể thành các lựa chọn chính sách bền vững. Các tác giả đã chỉ ra rằng, mặc dù hướng tới các mục tiêu tối ưu, mô hình kinh tế thị trường xã hội và sinh thái sẽ không bao giờ hoàn hảo song nó đủ linh hoạt để cho phép cải tiến liên tục và đưa ra các giải pháp cho các vấn đề kinh tế, xã hội và sinh thái nhằm đảm bảo phát triển bền vững - một mục tiêu mà các quốc gia trên thế giới đang hướng tới.

8. Sức mạnh của thiết kế điều tra .- Ngân hàng Thế giới .- NXB Chính trị Quốc gia, 2009.

Nội dung cuốn sách gồm 6 chương, tập trung trình bày về cách thức tiến hành các cuộc điều tra thu thập số liệu để đạt được chất lượng cao; hướng dẫn các vấn đề cụ thể trong khi tiến hành điều tra như: tổ chức, lập kế hoạch điều tra, quản lý điều tra, thiết kế các bảng biểu, cách thức lựa chọn vấn đề điều tra, phương pháp đặt câu hỏi, đồng thời nêu lên cơ sở khoa học và những điều cần lưu ý trong quá trình điều tra.

9. Về bảo trợ và thúc đẩy xã hội: Thiết kế và triển khai các mạng lưới an sinh hiệu quả .- Ngân hàng Thế giới .- NXB Văn hoá – Thông tin, 2008.

Cuốn sách là một phần của chương trình Sách đọc cơ bản về An sinh xã hội được Ban Bảo trợ xã hội của Mạng lưới Phát triển Con người hỗ trợ. Chương trình này gồm có nhiều hoạt động được thiết kế để chia sẻ thông tin về việc thiết kế và thực hiện các chương trình an sinh xã hội trên thế giới.

Hy vọng giới thiệu cùng độc giả

