



Tòa soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội  
Điện thoại : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733  
Email : [bantin@ilssa.org.vn](mailto:bantin@ilssa.org.vn) Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

## **NỘI DUNG**

**Tổng Biên tập:**  
**PGS.TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG**

**Phó Tổng Biên tập:**  
**PGS.TS. NGUYỄN BÁ NGỌC**

**Trưởng ban Biên tập:**  
**Ths. TRỊNH THU AN**

**Ủy viên ban Biên tập:**  
**TS. BÙI SỸ TUẤN**  
**Ths. PHẠM NGỌC TOÀN**

### **Nghiên cứu và trao đổi**

**Trang**

1. Tình hình việc làm và tham gia bảo hiểm xã hội trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam  
*PGS.TS Nguyễn Thị Lan Hương, ThS. Nguyễn Thị Hạnh* 5
  2. Phương pháp đánh giá hiệu quả công tác an toàn vệ sinh lao động cấp doanh nghiệp: Áp dụng phương pháp phân tích chi phí - lợi ích -  
*ThS. Nguyễn Thanh Vân, CN. Lưu Thị Thanh Quế* 15
  3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam nhằm đáp ứng tốt hơn với nhu cầu của thị trường lao động khi hội nhập AEC-  
*Ths. Lê Thu Huyền, Ths. Nguyễn Thị Hồng Hạnh* 24
  4. Lối sống tích cực và phương châm học tập suốt đời của công nhân góp phần vào bảo đảm việc làm bền vững - *PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc* 31
  5. Thành tựu và hạn chế trong công tác an toàn - vệ sinh lao động tại Việt Nam. Nguyên nhân và bắt cập từ góc độ người lao động - *ThS. Lê Trường Giang* 35
  6. Mô hình hợp tác công - tư trong lĩnh vực đào tạo nghề  
*CN. Phùng Thị Anh Dương, KS. Ninh Thị Thu An* 45
  7. Tình hình thực hiện vệ sinh lao động và thực trạng bệnh nghề nghiệp giai đoạn 2006-2015  
*CN. Nguyễn Thị Ngân, CN. Phạm Thùy Dung* 54
  8. Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình: kinh nghiệm từ Châu Âu - *CN. Đỗ Minh Hải* 63
  9. Cải thiện điều kiện an toàn máy trong sản xuất nông nghiệp *ThS. Đặng Thìn Hùng* 70
  10. Di cư an toàn và cơ hội việc làm bền vững - *Ths. Ngô Văn Nam* 76
- Thông tin hội thảo** 82  
**Giới thiệu sách mới** 84

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



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi  
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733  
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

**CONTENT**

**Editor in Chief:**  
Assoc.Prof.Dr.  
NGUYEN THI LAN HUONG

**Deputy Editor in Chief:**  
Assoc.Prof.Dr. NGUYEN BA NGOC

**Head of editorial board:**  
MA. TRINH THU NGA

**Members of editorial board:**  
Dr. BUI SY TUAN  
MA. PHAM NGOC TOAN

Desktop publishing at Institute of  
Labour Science and Social Affairs

<i>Research and exchange</i>	<i>Page</i>
1. Situation of employment and social insurance participation in small and medium sized enterprises (SMEs) in Viet Nam <i>Assoc.Prof.Dr. Nguyen Thi Lan Huong, Msc. Nguyen Thi Hanh</i>	5
2. Assesment methods for the effectiveness of occupational safety and hygiene at enterprise level: application of cost-benefit analysis - <i>Msc. Nguyen Thanh Van, Bachelor. Luu Thi Thanh Que</i>	15
3. Solutions for improving the quality of Vietnamese human resources to better meet the need of labor market in Asean economy comintergration – <i>Msc. Le Thu Huyen, Msc. Nguyen Thi Hong Hanh</i>	24
4. Positive lifestyles and lifelong learning motto of workers are amongst factors to achieve decent work – <i>Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ba Ngoc</i>	31
5. Achievements and limitations of occupational safety and hygiene in Viet Nam. Causes and shortcomings under the labourer aspects - <i>Msc. Le Truong Giang</i>	35
6. Public – private partnerships model in vocational training – <i>Bachelor. Phung Thi Anh Duong, Engr. Ninh Thi Thu An</i>	45
7. Performance of occupational hygiene and status of occupational diseases in the period of 2006 – 2015 – <i>Bachelor. Nguyen Thi Ngan, Bachelor. Pham Thuy Dung</i>	54
8. Decent work for domestic worker: experience from Europe – <i>Bachelor. Do Minh Hai</i>	63
9. Improve in machinery operating safety in agriculture works - <i>Msc. Dang Thin Hung</i>	70
10. Secure migration and decent work opportunities – <i>Msc. Ngo Van Nam</i>	76
<i>Workshops information</i>	82
<i>New books introduction</i>	84

***Thư Tòa soạn***

Với chủ đề ***Việc làm bền vững và An toàn vệ sinh lao động*** ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội quý III/2015 xin gửi tới Quý bạn đọc các bài viết, nghiên cứu về việc làm và đời sống người lao động, môi trường lao động, an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp và nhiều vấn đề liên quan.

Chúng tôi hy vọng tiếp tục nhận được nhiều bài viết, nghiên cứu và các ý kiến bình luận, đóng góp của Quý bạn đọc để ấn phẩm ngày càng hoàn thiện hơn.

Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ: **Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

*Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội*

*Telephone : 84-4-38240601*

*Fax : 84-4-38269733*

*Email : bantin@ilssa.org.vn*

*Website : www.ilssa.org.vn*

*Xin trân trọng cảm ơn!*

**BAN BIÊN TẬP**

## **TÌNH HÌNH VIỆC LÀM VÀ THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA Ở VIỆT NAM**

*PGS.TS. Nguyễn Thị Lan Hương, Ths. Nguyễn Thị Hạnh  
Viện Khoa học Lao động và xã hội*

**Tóm tắt:** Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) hiện đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế, tạo ra nhiều việc làm, giúp duy trì tỷ lệ thất nghiệp thấp trong những năm qua và đóng góp ngày càng nhiều cho ngân sách quốc gia. Những năm gần đây, Nhà nước đã và đang có nhiều chính sách khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho DNNVV phát triển. Bài viết phân tích thực trạng việc làm và tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) trong DNNVV ở Việt Nam đồng thời đề xuất một số giải pháp, khuyến nghị.

**Từ khóa:** doanh nghiệp nhỏ và vừa, bảo hiểm xã hội

**Abstract:** Vietnam's SMEs play an important role in the economy. SMEs have created jobs and maintained low rate of unemployment over the years and contributed enormously to the national budget. The State has recently had incentive policies to make favorable condition for SMEs' development. The article analyzed the situation of employment and social insurance participation of Vietnam's SMEs and proposes solutions and recommendations.

**Key words:** SMEs, social insurance

### **1. Thực trạng doanh nghiệp nhỏ và vừa**

Theo điều 3, Nghị định số 56/2009/NĐ-CP, quy định: Doanh nghiệp nhỏ và vừa là cơ sở kinh doanh đã đăng ký kinh doanh theo quy định pháp luật,

được chia thành ba cấp: siêu nhỏ, nhỏ, vừa theo quy mô tổng nguồn vốn (tổng nguồn vốn tương đương tổng tài sản được xác định trong bảng cân đối kế toán của doanh nghiệp) hoặc số lao động bình quân năm (tổng nguồn vốn là tiêu chí ưu tiên), cụ thể như sau:

**Biểu 1: Tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ và vừa**

Quy mô	Doanh nghiệp siêu nhỏ	Doanh nghiệp nhỏ		Doanh nghiệp vừa	
Khu vực	Số lao động	Tổng nguồn vốn	Số lao động	Tổng nguồn vốn	Số lao động
<b>I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản</b>	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 200 người	từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng	từ trên 200 người đến 300 người
<b>II. Công nghiệp và xây dựng</b>	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 200 người	từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng	từ trên 200 người đến 300 người
<b>III. Thương mại và dịch vụ</b>	10 người trở xuống	10 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 50 người	từ trên 10 tỷ đồng đến 50 tỷ đồng	từ trên 50 người đến 100 người

Theo số liệu điều tra doanh nghiệp 2014 của Tổng cục thống kê tại thời điểm 31/12/2013, cả nước có 381.600 doanh nghiệp. Theo tiêu chí về quy mô lao động sử dụng, số doanh nghiệp lớn là 7910

doanh nghiệp, chiếm 2,07%; số DNNVV là 373690 doanh nghiệp, chiếm 97,93% và có xu hướng tăng nhẹ giai đoạn 2009-2013.

**Biểu 2: Số lượng DNVVN giai đoạn 2009-2013**

*Đơn vị tính: nghìn doanh nghiệp*

Năm	2009	2010	2011	2012	2013	Tốc độ tăng bình quân
<b>Tổng số DN</b>	233,23	286,54	343,22	358,55	381,60	12,85
<b>Tổng số DNVVN</b>	227,13	279,66	335,35	350,80	373,69	13,00
<b>Tỷ lệ DNVVN/tổng số DN</b>	97,38	97,60	97,71	97,84	97,93	-

*Nguồn: Tính toán từ số liệu Tổng điều tra DN năm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, TCTK*

Theo qui mô lao động, doanh nghiệp siêu nhỏ quy mô 10 lao động trở xuống chiếm 70% và tăng rất nhanh, từ 151,58 nghìn doanh nghiệp (DN) năm 2009 lên 266,64 nghìn DN năm 2014, tốc độ tăng bình quân đạt 14,8%. Doanh nghiệp vừa quy mô trên 200 lao động chỉ chiếm trung bình khoảng 0,6% tổng số và tốc độ tăng trưởng bình quân năm đạt 5,31%.

Theo loại hình doanh nghiệp, số lượng DNNVV tăng nhanh chủ yếu ở các loại hình công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) tư nhân, DN có vốn đầu tư nước ngoài với tốc độ tăng bình quân năm lần lượt là 17,71%; 16,19% và 11,52%. Với quá trình tái cấu trúc nền kinh tế và cổ phần hóa doanh

nghiệp nhà nước dẫn đến số lượng DNNVV khu vực nhà nước giảm từ 1,92 nghìn DN năm 2009 xuống 1,86 nghìn DN năm 2013, tốc độ giảm bình quân là 0,7%/năm.

*Đà phá sản của doanh nghiệp vẫn tiếp tục tăng cao trong năm 2014* với hơn 67,82 nghìn doanh nghiệp gặp khó khăn buộc phải giải thể hoặc ngừng hoạt

động, trong đó có 9,5 nghìn doanh nghiệp đã hoàn thành thủ tục giải thể. Trong đó có đến gần 94% doanh nghiệp có số vốn dưới 10 tỷ và 70% số doanh nghiệp giải thể thuộc lĩnh vực dịch vụ có hàm lượng công nghệ thấp như lĩnh vực bán buôn bán lẻ, sửa chữa ô tô xe máy; dịch vụ lưu trú ăn uống, dịch vụ việc làm, du lịch, cho thuê máy móc thiết bị.

**Biểu 3: Thống kê doanh nghiệp thành lập mới và phá sản/tạm ngừng hoạt động giai đoạn 2011-2015**

*Đơn vị tính: nghìn doanh nghiệp*

Năm	2011	2012	2013	2014	Đến T7/2015
Số DN thành lập mới	77,55	69,87	76,96	74,84	52,00
Số DN phá sản	7,60	9,30	9,82	9,50	5,46
Số DN tạm ngừng hoạt động	53,90	54,26	50,92	58,32	32,37
Tỷ lệ DN phá sản+tạm ngừng/DN thành lập mới (%)	79,31	90,97	78,93	90,62	72,74

*Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo phát triển kinh tế xã hội 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 của TCTK*

Việc sàng lọc, đào thải là một quy luật của nền kinh tế thị trường. Những doanh nghiệp yếu kém, không đủ sức cạnh tranh sẽ bị loại bỏ để thay vào đó là những đơn vị với ý tưởng kinh doanh mới. Ở góc độ nào đó, giải thể hay phá sản doanh nghiệp giúp nền kinh tế tái cơ cấu liên tục, làm trong sạch môi trường kinh doanh và tạo điều kiện phát triển bền vững.

**2. Lao động làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa**

Doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện đóng vai trò quan trọng về tạo việc làm, giúp duy trì tỷ lệ thất nghiệp thấp và đóng góp ngày càng nhiều vào tăng trưởng kinh tế.

Lao động làm việc trong DNNVV tăng nhanh cả số lượng và tỷ lệ so với tổng số lao động có việc làm. Cụ thể năm 2009 có 3,85 triệu lao động làm việc trong DNNVV, tăng lên 5,29 triệu lao động năm 2013, tốc độ tăng bình quân năm đạt 8,31%. Tỷ lệ lao động làm việc trong DNNVV so với tổng số việc làm cả nước tăng từ 8,02% lên 10,25%.

Tỷ lệ lao động làm việc trong doanh nghiệp tư nhân chiếm tỷ trọng lớn nhất và có xu hướng tăng. Năm 2013 có 2,66 triệu lao động làm việc trong công ty TNHH tư nhân, chiếm 50,21% tổng số việc làm trong DNNVV, tốc độ tăng

trung bình quân việc làm giai đoạn 2009-2013 là 10,32%. Lao động làm việc trong công ty cổ phần chiếm tỷ trọng lớn thứ hai với 1,4 triệu lao động (chiếm 26,56%) vào năm 2013, tốc độ tăng bình quân giai đoạn này đạt 13,76%.

**Biểu 4: Số lượng và cơ cấu việc làm chia theo qui mô doanh nghiệp, 2009-2013**

<b>Năm</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>1. Cả nước ( triệu người)</b>	<b>48,015</b>	<b>49,494</b>	<b>50,679</b>	<b>51,422</b>	<b>51,636</b>
<b>TSLĐ làm việc trong DN</b>	8,423	9,626	10,707	10,968	11,246
<b>Trong đó:</b>					
<i>DN lớn</i>	4,572	5,135	5,546	5,685	5,954
<i>DNNVV</i>	3,851	4,491	5,161	5,283	5,292
<b>2. Phần trăm</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Tỷ lệ</b>	17,54	19,45	21,13	21,33	21,78
<b>Trong đó:</b>					
<i>DN lớn</i>	9,52	10,37	10,94	11,06	11,53
<i>DNNVV</i>	8,02	9,07	10,18	10,27	10,25

*Nguồn: Tính toán từ số liệu Tổng điều tra doanh nghiệp năm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, TCTK*

Môi trường đầu tư hấp dẫn đã thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam dẫn đến việc làm trong DNNVV ở loại hình doanh nghiệp nước ngoài có xu hướng tăng, đạt 6,54% giai đoạn 2009-2013. Quá trình tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước (DNNN) được thực hiện theo nhiều hình thức (sát nhập, cổ phần,

chuyển thành đơn vị sự nghiệp, chuyển công ty TNHH 1 thành viên mà trọng tâm là cổ phần hóa..) nên số doanh nghiệp nhà nước ngày càng thu hẹp, dẫn đến lao động làm việc trong DNNN và hợp tác xã (HTX) có xu hướng giảm rõ rệt, giai đoạn 2009-2013 là 1,56% và 3,09%.

**Biểu 5: Số lượng lao động làm việc trong DNNVV theo loại hình doanh nghiệp, 2009-2013**

*Đơn vị tính: nghìn người*

Loại hình DN	2009	2010	2011	2012	2013	Tốc độ tăng bình quân
DN nhà nước	176,69	174,29	182,19	170,46	165,19	-1,56
HTX	202,37	193,88	194,64	186,78	176,23	-3,09
DN tư nhân	504,64	515,98	514,94	486,91	454,37	-2,64
Cty TNHH tư nhân	1778,27	2187,63	2503,98	2616,15	2657,19	10,32
Cty cổ phần	852,04	1062,32	1357,25	1417,35	1405,38	13,76
DN nước ngoài	336,89	356,83	408,42	405,48	433,87	6,54
<b>Tổng</b>	<b>3850,90</b>	<b>4490,93</b>	<b>5161,42</b>	<b>5283,12</b>	<b>5292,22</b>	<b>8,31</b>

*Nguồn: Tính toán từ số liệu Tổng điều tra doanh nghiệp năm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, TCTK*

Theo ngành kinh tế, lao động làm việc trong ngành công nghiệp xây dựng chiếm ưu thế. Giai đoạn 2009-2013 số DNNVV tăng nhanh ở hai lĩnh vực chính là dịch vụ và công nghiệp xây dựng do vậy tỷ lệ lao động làm việc trong ngành dịch vụ tăng nhẹ từ 36,34% lên 40,79% và tỷ lệ lao động làm việc trong ngành công nghiệp xây dựng giảm nhẹ từ 58,96% xuống 55,88%. Tỷ trọng lao động làm việc trong ngành nông lâm ngư nghiệp có xu hướng giảm nhẹ từ 4,70% năm 2009 xuống 3,33% năm 2013.

Mặc dù có những đóng góp lớn tuy nhiên *lực lượng lao động làm việc trong DNNVV có quy mô nhỏ và trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) thấp*. Cơ cấu DNNVV chiếm khoảng 97% tổng số DN nhưng tỷ trọng việc làm chỉ chiếm khoảng 10% của nền kinh tế và có xu hướng tăng chậm qua các năm. Quy mô lao động bình

quân 1 doanh nghiệp là 17,4 người/DN, so với 1015,5 người/ DN lớn. Lao động có CMKT cao chiếm tỷ lệ rất thấp, *Qui mô lao động làm việc trong DNNVV nhỏ, trình độ CMKT lao động thấp*, dưới 0.025%<sup>1</sup>

Về đóng góp cho tăng trưởng kinh tế, DNNVV đóng góp khoảng 47% tổng GDP; tạo nguồn thu cho ngân sách nhà nước (40%)<sup>2</sup>. Các DNNVV tạo ra 45-50% khối lượng hàng tiêu dùng và hàng xuất khẩu<sup>3</sup>; đóng góp 33% sản lượng công nghiệp và 33% giá trị xuất khẩu<sup>4</sup>. Hiệu quả sử dụng vốn của khu vực DNNVV cũng cao hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Bên cạnh đó DNNVV còn góp phần thu hẹp khoảng cách phát triển giữa thành thị và nông thôn, có vai trò quan trọng trong việc thay đổi cấu trúc của nền kinh tế, làm cho nền kinh tế trở

<sup>1</sup> Số liệu điều tra DNNVV Danida, ILSSA 2013

<sup>2</sup> <http://www.baomoi.com/Doanh-nghiep-nho-va-vua-dong-gop-47-GDP/45/5537166.epi>

<sup>3</sup> Thực trạng các DNNVV hiện nay, [www.baomoi.com](http://www.baomoi.com).

<sup>4</sup> Nguyễn Ngọc Thắng (2012) “Nâng cao năng lực quản trị của DNNVV”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số 17



nên linh hoạt, dễ thích ứng với những biến động của kinh tế toàn cầu.

Mặc dù vậy, các DNNVV còn có những khó khăn, hạn chế cần phải khắc phục như: quy mô nhỏ, phân tán, trình độ công nghệ lạc hậu, năng lực quản trị DN còn yếu kém, khả năng tài chính còn hạn hẹp, khó tiếp cận nguồn vốn tín dụng, thiếu liên kết, hợp tác giữa các DN, gặp khó khăn về quản lý, thương hiệu trên thị trường... Những khó khăn, hạn chế này mang tính phổ biến và đang là những yếu tố bất lợi đối với các DNNVV Việt Nam trong quá trình phát triển, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế thế giới.

### **3. Tình hình tham gia BHXH trong DNNVV**

#### **3.1. Tổng quan chính sách BHXH**

Chính sách BHXH đối với khu vực doanh nghiệp đã thay đổi theo từng thời kỳ phù hợp với quá trình phát triển kinh tế và đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động.

Năm 1995, Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành trong đó có một chương riêng (Chương XII) quy định những nguyên tắc chung nhất về BHXH.

Giai đoạn 1996-2002, đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là người lao động có hợp đồng lao động (HĐLĐ) từ đủ 3 tháng trở lên làm việc trong DN có quy mô từ 10 lao động trở lên. Năm 2003, Chính phủ ban hành Nghị định 01/2003/NĐ-CP ngày

09/01/2003 về việc sửa đổi bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH. Mục tiêu chính là mở rộng diện bao phủ cho hệ thống BHXH bắt buộc. Theo Nghị định, mọi lao động có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên đều thuộc diện điều chỉnh của Luật BHXH, không phân biệt quy mô lao động của DN. Năm 2006, Luật BHXH mở rộng phạm vi đối tượng tham gia vào các loại hình BHXH, hoàn thiện quy định trong từng chế độ, chính sách.

Năm 2014, Luật BHXH sửa đổi có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2016 mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là lao động làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ 01 đến dưới 03 tháng.

#### **3.2. Kết quả thực hiện**

Số lượng và tỷ lệ lao động tham gia BHXH ở DN tăng dần từ 4,91 triệu năm 2009 lên 6,91 triệu năm 2013, tương ứng từ 57,24% lên 61,47%. Chia theo quy mô doanh nghiệp, ở khối doanh nghiệp lớn tỷ lệ tuân thủ tham gia BHXH khá cao, với số lao động tham gia BHXH từ 3,54 triệu lên 4,89 triệu, tỷ lệ dao động từ 77% đến 82% trong giai đoạn 2009-2013. Đối với DNNVV tỷ lệ lao động tham gia BHXH vẫn còn rất thấp và tăng chậm, từ 1,37 triệu (tương đương 35,57%) năm 2009 lên 2,02 triệu (38,25%) năm 2013.

Xét theo loại hình doanh nghiệp, tỷ lệ lao động tham gia BHXH ở loại hình DN tư nhân thấp nhất, chỉ đạt 16,68% năm 2013. DNNVV khu vực nhà nước và khu

vực vốn đầu tư nước ngoài tuân thủ pháp luật tốt khi tỷ lệ lao động tham gia BHXH đạt gần 90%. Các loại hình khác như công ty cổ phần, công ty TNHH tư nhân tỷ lệ lao động tham gia chỉ chiếm trên 30%.

Điều này cho thấy công tác thanh tra kiểm tra cần quyết liệt hơn tránh tình trạng trốn đóng BHXH, đặc biệt ở những loại hình DN tỷ lệ tham gia thấp.

**Biểu 6: Lao động tham gia BHXH theo loại hình doanh nghiệp, 2009-2013**

Chỉ tiêu	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Số lượng LĐ tham gia BHXH (người)</b>					
DN chung	4910829	5649639	6297843	6519425	6913511
DN lớn	3541639	3940228	4435190	4537986	4889192
DNNVV	1369190	1709411	1862653	1981439	2024319
<b>Tỷ lệ tham gia (%)</b>					
DN chung	57,24	58,69	58,82	59,44	61,47
DN lớn	77,47	76,74	79,97	79,82	82,14
DNNVV	35,57	38,06	36,08	37,50	38,31
<b>Trong DNNVV</b>					
DN nhà nước	87,42	89,21	89,85	89,95	89,89
HTX	16,91	18,65	19,69	20,47	21,86
DN tư nhân	13,30	16,91	13,90	16,44	16,68
Cty TNHH tư nhân	27,24	31,68	28,17	31,06	31,87
Cty cổ phần	42,69	42,72	39,82	38,77	38,22
DN nước ngoài	78,91	79,50	84,04	85,72	87,02

*Nguồn: Tính toán từ số liệu Tổng điều tra doanh nghiệp năm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, TCTK*

Các DNNVV có quy mô từ 10 lao động trở xuống và quy mô từ 11-50 lao động có tỷ lệ tham gia BHXH khá thấp, năm 2013 lần lượt là 60,25% và 72,35%. Các DNNVN có quy mô từ 50 đến 200 lao

động tỷ lệ tham gia BHXH khá cao, chiếm 80%%, đặc biệt các DNNVV với quy mô vừa từ 200 đến 300 lao động có tỷ lệ tham gia BHXH lên đến 91%.

**Biểu 7: Tỷ lệ DNNVV tham gia BHXH chia theo quy mô lao động**

*Đơn vị tính: %*

Qui mô lao động	2009	2010	2012	2013
-----------------	------	------	------	------

<b>Từ 1-10</b>	54,13	65,60	63,40	60,25
<b>Từ 11-50</b>	55,79	66,46	70,27	72,35
<b>Từ 51-100</b>	70,25	74,10	75,14	80,15
<b>Từ 101-200</b>	80,88	83,90	82,69	82,82
<b>Từ 201-300</b>	88,61	90,42	91,52	91,33

*Nguồn: Tính toán từ số liệu Tổng điều tra doanh nghiệp năm 2010, 2011, 2013, 2014, TCTK*

Vai trò tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi tham gia BHXH cho người lao động khá rõ nét thể hiện tỷ lệ

tham gia BHXH ở những DN có tổ chức công đoàn cao hơn rất nhiều so với DN không có tổ chức công đoàn.

**Biểu 8: Tỷ lệ lao động tham gia BHXH theo loại hình doanh nghiệp và tổ chức công đoàn**

<b>Loại hình DN</b>	<b>DN có tổ chức công đoàn</b>	<b>DN không có tổ chức công đoàn</b>	<b>Chung</b>
<b>DN nhà nước</b>	88,04	45,46	85,52
<b>DN ngoài nhà nước</b>	73,16	37,97	59,94
<b>DN FDI</b>	84,17	46,66	81,75
<b>Chung</b>	80,00	38,95	70,32

*Nguồn: Tính toán từ điều tra lao động tiền lương và nhu cầu sử dụng lao động trong DN năm 2014, Bộ LĐTBXH*

Mức lương tham gia đóng BHXH thấp hơn nhiều so với tiền lương thực lĩnh. Theo số liệu điều tra của vụ Bảo hiểm xã hội (Bộ Lao động – Thương binh và xã hội), các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, chính trị xã hội là các đơn

vị có mức tiền lương đóng BHXH sát nhất cũng chỉ chiếm 85-87% so với tiền lương của người lao động; khối các doanh nghiệp có tiền lương đóng BHXH thấp chỉ bằng 62-64% so với tiền lương của người lao động.

**Biểu 9: Tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH phân chia theo khu vực**

Chỉ tiêu	Năm 2011			Năm 2012		
	TL bình quân	TL đóng BHXH bình quân	Tỷ lệ (%)	TL bình quân	TL đóng BHXH bình quân	Tỷ lệ (%)
<b>Khu vực ngoài nhà nước</b>	3,944	2,459	62	4,713	2,781	59
<b>Khu vực nhà nước</b>	3,665	3,125	85	4,272	3,563	83
<b>Chung</b>	3,889	2,602	67	4,659	3,067	66

Nguồn: Báo cáo tình hình thực hiện luật bảo hiểm xã hội đối với bảo hiểm xã hội bắt buộc, Vụ BHXH

Tuy nhiên Luật BHXH 2014 sửa đổi đã quy định cụ thể, chặt chẽ cơ cấu tiền lương làm căn cứ đóng BHXH: đối với người đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương đóng BHXH sẽ bao gồm tiền lương và phụ cấp lương, từ 1/1/2018 tiền lương đóng BHXH sẽ bao gồm tiền lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Quy định này vừa đảm bảo sự phù hợp với pháp luật lao động, vừa đảm bảo mức tiền lương đóng BHXH tương xứng với mức thu nhập, giảm tình trạng khai thấp tiền lương làm căn cứ đóng BHXH.

Tình trạng nợ đóng BHXH ngày càng phổ biến. Theo số liệu của Bảo hiểm xã hội Việt Nam năm 2014, nợ BHXH là 5,578 nghìn tỷ đồng, bằng 4,93% tổng số phải thu, trong đó khu vực doanh nghiệp có vốn FDI và doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm 72% tổng số nợ. Bên cạnh nguyên nhân ảnh hưởng bởi suy thoái

kinh tế còn có hiện tượng chủ doanh nghiệp cố tình chây ì, không đóng BHXH.

Một bộ phận doanh nghiệp gặp khó khăn vướng mắc trong quá trình tham gia và giải quyết chế độ BHXH. Kết quả khảo sát 500 cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp của Vụ Bảo hiểm xã hội cho thấy gần 50% đơn vị gặp khó khăn do thủ tục hồ sơ phức tạp, 15% trả lời trình tự cách thức thực hiện chưa hợp lý, 14% trả lời văn bản chưa rõ ràng và gần 20% trả lời gặp khó khăn do thái độ phục vụ của nhân viên ngành bảo hiểm xã hội.

#### 4. Khuyến nghị

*Thứ nhất*, tăng cường việc làm của DNNVV là tăng cường việc làm của nền kinh tế do vậy cần có cơ chế, chính sách hỗ trợ DNVVN tiếp cận tín dụng, thị trường, sản phẩm để phát triển sản xuất.

*Thứ hai*, thực trạng trình độ CMKT của người lao động làm việc trong DNNVV còn thấp là một thách thức lớn

trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và tự do di chuyển lao động. Do vậy, cần hỗ trợ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua các lớp đào tạo, tập huấn về chuyên môn cũng như kinh nghiệm quản lý...

*Thứ ba* là tăng cường điều kiện làm việc, bảo vệ người lao động.

*Thứ tư* là hỗ trợ cải tiến nâng cao NSLĐ.

*Thứ năm* là tăng cường sự tham gia của khu vực DNNVV trong việc sửa đổi Luật BHXH (nâng mức xử phạt vi phạm pháp luật BHXH, nâng lãi suất chậm đóng như lãi suất quy định tại Luật quản lý thuế, đưa vào Bộ Luật hình sự tội danh trốn đóng BHXH...).

*Thứ sáu* là nâng cao tính tuân thủ của các DNNVV trong việc tham gia BHXH bắt buộc, đồng thời xem xét đặc thù của các khu vực này để tăng khả năng thực hiện chính sách.

*Thứ bảy* là tăng cường công tác quản lý việc giải quyết hưởng các chế độ BHXH, bảo đảm quyền lợi cho người lao động, ngăn chặn các hành vi lạm dụng quỹ.

*Thứ tám* là tập trung hỗ trợ DN tư nhân, HTX, DN siêu nhỏ tham gia BHXH.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Số liệu điều tra doanh nghiệp năm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, Tổng cục Thống kê
2. Số liệu điều tra lao động tiền lương và nhu cầu sử dụng lao động trong doanh nghiệp năm 2014, Bộ LĐTBXH
3. Báo cáo tình hình thực hiện luật bảo hiểm xã hội đối với bảo hiểm xã hội bắt buộc, Vụ BHXH
4. Kết quả điều tra DNNVV năm 2011, do Danida tài trợ
5. Báo cáo phát triển kinh tế xã hội 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 của Tổng cục Thống kê
6. Số liệu điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ Danida, 2013
7. Nguyễn Ngọc Thắng (2012) “Nâng cao năng lực quản trị của doanh nghiệp vừa và nhỏ”, Tạp chí Kinh tế và dự báo, số 17
8. <http://www.baomoi.com/Doanh-nghiep-nho-va-vua-dong-gop-47-DP/45/5537166.epi>

**PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH  
LAO ĐỘNG CẤP DOANH NGHIỆP:  
ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH CHI PHÍ – LỢI ÍCH**

*ThS. Nguyễn Thanh Vân, CN. Lưu Thị Thanh Quế*

*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Khía cạnh kinh tế của công tác an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) là một vấn đề then chốt. Vì vậy cần có các phương pháp đánh giá về kinh tế để doanh nghiệp nhận biết một cách rõ ràng các lợi ích của chi phí cho công tác ATVSLĐ cả về mặt kinh tế và xã hội. Bằng cách phân tích các tài liệu sẵn có, nghiên cứu đề xuất phương thức đánh giá hiệu quả công tác ATVSLĐ của doanh nghiệp sử dụng phân tích chi phí – lợi ích gồm các bước đánh giá và công thức đánh giá. Phương pháp được đề xuất cần thử nghiệm và hoàn thiện.

**Từ khóa:** an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ), chi phí - lợi ích

**Abstract:** *Economic aspect in occupational safety and hygiene work is a key factor. Hence, it is needed to have methodology of economic assessment to facilitate enterprises in identifying benefits from cost spending for occupational safety and hygiene work in both economic and social aspect. The article proposed the assessment methods for the effectiveness of occupational safety and hygiene work of enterprises from current literature review and cost-benefit analysis including assessment stages and formulas. The proposed method needs to be tested and finalized.*

**Key words:** *Occupational safety and hygiene, cost-benefit*

### **Giới thiệu**

Khía cạnh kinh tế của công tác an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) là một vấn đề then chốt bởi vì lợi nhuận là động lực và mục tiêu của các doanh nghiệp kinh tế. Cần có các phương pháp đánh giá về kinh tế để doanh nghiệp nhận biết một cách rõ ràng các lợi ích của chi phí cho công tác ATVSLĐ cả về mặt kinh tế và xã hội cũng như giúp cho doanh nghiệp đầu

tu và vận hành các biện pháp ATVSLĐ hiệu quả hơn. Một trong các cách thường dùng để đánh giá hiệu quả đầu tư là đánh giá hiệu quả chi phí, và phân tích chi phí lợi ích là một phương pháp rất hiệu quả để phân tích tác động của từng chi phí, lợi ích trong tổng thể một quá trình kinh tế. Tuy nhiên việc nghiên cứu cũng như áp dụng phương pháp này cho công tác ATVSLĐ trong doanh nghiệp hiện nay rất hạn chế.

Nghiên cứu bước đầu đề xuất phương pháp đánh giá hiệu quả chi phí sử dụng phân tích chi phí - lợi ích phục vụ cho

## **1. Ứng dụng phương pháp phân tích chi phí – lợi ích trong đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ trong doanh nghiệp**

### **1.1. Mục đích ứng dụng**

- Mục đích đánh giá hiệu quả của công tác ATVSLĐ

Mục đích của việc đánh giá hiệu quả chi phí của công tác ATVSLĐ là phục vụ cho công tác tổ chức, thực hiện và đầu tư về ATVSLĐ trong doanh nghiệp, ngoài ra cũng có thể được sử dụng để làm căn cứ cho các chế tài xử phạt. Đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ còn giúp doanh nghiệp hiểu rõ hiệu quả và ý nghĩa việc đầu tư của mình, không chỉ đối với doanh nghiệp mà cả người lao động và xã hội. Mục đích chính của đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ, bao gồm

- So sánh các phương án đầu tư khác nhau nhằm tìm ra phương án hiệu quả và phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp.

- So sánh các phương pháp tổ chức thực hiện, quản lý khác nhau để lựa chọn phương án hiệu quả.

- Đánh giá hiệu quả của một phương án hay một quá trình thực hiện công tác ATVSLĐ doanh nghiệp để rút ra kết luận, cải thiện nếu cần thiết.

công tác quản lý ATVSLĐ trong doanh nghiệp ở Việt Nam.

- Mục đích ứng dụng phân tích chi phí - lợi ích

Phân tích chi phí – lợi ích là phương pháp được ứng dụng rộng rãi nhất cũng là phương pháp gây bàn cãi nhất trong đánh giá kinh tế do nó được dùng cả cho đánh giá sức khỏe và cuộc sống con người, cụ thể:

- Phân tích chi phí lợi ích có thể giúp cho việc lựa chọn tốt hơn và cải thiện sự hợp lý của quyết định.

- Áp dụng lý thuyết kinh tế để lựa chọn thông qua phương pháp giải quyết vấn đề một cách khoa học. Các phương án phải được xác định, các kết quả phải được nhận dạng và định giá và tổng lợi ích ròng đối được tính toán và so sánh. Sử dụng phương pháp này khuyến khích việc sử dụng bản chất hệ thống của quá trình một cách rộng rãi hơn trong toàn bộ quá trình ra quyết định.

- Phân tích chi phí lợi ích đôi khi có thể làm giảm tính phức tạp của một quyết định đến mức có thể quản lý được. Các kết quả theo nhiều chiều đôi khi được phối hợp theo nhiều chiều và có thể được định giá bằng tiền. Cấu trúc của một dự án được làm rõ khi chi phí và lợi ích của nó được nhận dạng, và dòng lợi ích ròng theo thời gian được xem xét.

Ngay cả khi toàn bộ các lợi ích ròng là không thể tính hết được, thì việc phân tích một cách cẩn thận cũng có thể đóng góp cho sự lựa chọn như sau:

- Chứng minh được các lợi ích và chi phí.

- Trình bày lợi ích ròng cao nhất đối với toàn xã hội của một số phương án, và chỉ ra tính hợp lý về mặt kinh tế khi chấp nhận chúng.

- Trình bày chi phí cao nhất đối với xã hội của một số phương án, chỉ ra tính không hợp lý về mặt kinh tế khi chấp nhận chúng.

- Chứng minh sự mất mát trong lợi ích ròng khi chấp nhận các phương án vì nó thúc đẩy đạt tới mục tiêu công bằng xã hội và môi trường hơn là chỉ mục tiêu kinh tế.

- Làm sáng tỏ những vấn đề còn tiềm ẩn (các giả định hạn chế, các lý lẽ không thực tế, những dữ liệu không chắc chắn, nội dung không phù hợp và một số hạn chế của các phương án) trong quá trình thực hiện quyết định và do đó thúc đẩy sự quản lý mở trong guồng máy chính quyền.

## **1.2. Phương pháp phân tích chi phí – lợi ích trong đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ trong doanh nghiệp**

### *1.2.1. Nhận dạng các vấn đề, phương án<sup>5</sup> giải quyết*

Khi phân tích về chi phí- lợi ích, ta không chỉ là đánh giá phương án ưu tiên, mà còn tổ chức thông tin, liệt kê những thuận lợi và bất lợi, xác định các giá trị kinh tế có liên quan. Nhận dạng các vấn đề và phương án khi đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ có mục đích phân biệt giữa các phương án, xác lập một vị trí tương đối của các phương án trên cơ sở mục đích việc đánh giá và khoảng cách giữa tình trạng hiện tại và tình trạng mong muốn.

### *1.2.2. Nhận diện chi phí - lợi ích*

Chi phí, lợi ích của công tác ATVSLĐ là Đầu vào và Kết quả trong một chuỗi: Đầu vào - Hoạt động can thiệp - Đầu ra - Kết quả được trình bày trong bảng sau:

<sup>5</sup> Phương án: một phương án được xác định bởi tập hợp các lựa chọn của từng đầu vào của công tác ATVSLĐ



**Bảng 1: Chuỗi Đầu vào – Hoạt động can thiệp – Đầu ra – Kết quả của công tác ATVSLĐ**

<b>Đầu vào</b>	<b>Hoạt động can thiệp</b>	<b>Đầu ra</b>	<b>Kết quả (Định lượng - Định tính)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiền</li> <li>- Nhiên, nguyên vật liệu</li> <li>- Nhân lực</li> <li>- Thiết bị</li> <li>- Vật tư</li> <li>- Cơ sở vật chất</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thay đổi nguyên vật liệu</li> <li>- Xây dựng nội quy, quy định</li> <li>- Đào tạo/huấn luyện</li> <li>- Bảo trì</li> <li>- Đầu tư</li> <li>- Xử lý môi trường</li> <li>- Phương tiện bảo vệ cá nhân</li> <li>- Bảo hiểm cho người lao động</li> <li>- Khám chữa bệnh định kì</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chất lượng sản phẩm</li> <li>- Số cán bộ được đào tạo</li> <li>- Số lao động được huấn luyện</li> <li>- Số thiết bị/nhà xưởng được bảo trì</li> <li>- Số thiết bị mua mới</li> <li>- Số nhà xưởng được xây mới</li> <li>- Chất lượng môi trường</li> <li>- Sức khỏe của người lao động</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng lợi nhuận</li> <li>- Số khách hàng tăng/sự tin tưởng của khách hàng tăng</li> <li>- Đơn đặt hàng gia tăng</li> <li>- Sức khỏe người lao động tăng</li> <li>- Giảm số lao động nghỉ ốm</li> <li>- Giảm ngày nghỉ ốm/bệnh tật</li> <li>- Giảm TNLĐ, BNN</li> <li>- Chi phí sơ cứu, chi phí phục hồi và y tế giảm</li> <li>- Năng suất tăng</li> <li>- Tăng uy tín/thương hiệu</li> <li>- Giảm chi phí quảng cáo</li> <li>- Tuổi thọ nghề nghiệp của người lao động tăng</li> <li>- Giảm chi phí quản lý</li> <li>- Mức độ trung thành của người lao động tăng</li> <li>- Chi phí bồi thường giảm</li> <li>- Chi phí sửa chữa thiết bị, vật chất, nhà xưởng giảm</li> </ul>

Các chi phí – lợi ích của công tác ATVSLĐ trong mỗi doanh nghiệp tùy thuộc vào đặc điểm, quy mô của doanh

nh nghiệp. Các chi phí doanh nghiệp và lợi ích của việc thực hiện tốt công tác ATVSLĐ, thông thường bao gồm trong bảng sau:

**Bảng 2. Liệt kê các chi phí, lợi ích của công tác ATVSLĐ**

STT	Chi phí doanh nghiệp	Lợi ích doanh nghiệp	Lợi ích khía cạnh xã hội	Lợi ích cá nhân người lao động
1	Đầu tư ban đầu cho máy móc, trang thiết bị...	Giảm số lượng và mức độ nghiêm trọng của TNLĐ và BNN	Cải thiện tình trạng sức khỏe nhân dân	Giảm nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp, bị tai nạn lao động, được chăm sóc và cải thiện sức khỏe
2	Bảo dưỡng máy móc, thiết bị	Giảm sự vắng mặt và thời gian chết trong quá trình lao động	Giảm đầu tư vào hệ thống y tế	Giảm khả năng mất thu nhập do hậu quả TNLĐ, BNN
3	Chi phí thường xuyên cho phương tiện bảo hộ cá nhân...	Giảm thời gian và chi phí quản lý	Tăng sự ổn định xã hội	Tăng sự hài lòng đối với công việc
4	Nhân lực và tổ chức thực hiện, giám sát	Tạo môi trường làm việc tốt hơn	Giảm ô nhiễm các khu vực lân cận	Giảm thời gian khắc phục các vấn đề về sức khỏe -> tăng chất lượng cuộc sống
5	Chi phí tuyên truyền, huấn luyện	Sử dụng tài nguyên, tài sản tốt hơn		Tăng ý thức, kiến thức bảo vệ sức khỏe
6	Chi phí cấp cứu, điều trị TNLĐ, BNN	Tạo hình ảnh tích cực hơn cho doanh nghiệp		
7	Chi phí bồi thường cho người bị TNLĐ, BNN	Vị trí của doanh nghiệp trong thị trường lao động tăng lên		
8	Chi phí, thời gian, nhân lực giải quyết pháp lý	Giảm các thiệt hại về tài sản (Do MT SX, TNLĐ)		
9	Chi phí bồi dưỡng hiện vật	Giảm chi phí tuyên, đào tạo nhân công mới		
10	Bảo hiểm thân thể cho người lao động (nếu có)	Giảm chi phí bồi thường cho người bị TNLĐ, BNN		
11		Giảm chi phí bồi dưỡng bằng hiện vật		
12		Tăng năng suất, chất lượng sản phẩm		
13		Cải thiện môi trường lao động		
14		Tăng ý thức chấp hành các quy định trong doanh nghiệp		
15		Sự gắn bó lâu dài hơn của người lao động		

Trên phạm vi toàn xã hội, quy tắc chung là tính đến tất cả các lợi ích và chi phí bất kể đối tượng nhận được hay chi trả.

*1.2.3. Phương pháp đánh giá chi phí – lợi ích*

Một số các lợi ích và chi phí xã hội đã có các giá trị kinh tế thực, một số có thể có giá trị tài chính, vốn không phải là giá trị kinh tế thực và một số khác không có giá trị bằng tiền nào cả. Có những phương pháp riêng để tìm ra giá trị kinh tế, đánh giá lại giá trị tài chính và đo lường các kết quả không có giá.

***Các phương pháp đánh giá chi phí, lợi ích trong điều kiện không có giá thị trường:***

➤ Phương pháp đánh giá hưởng thụ

Sự hưởng thụ, theo ý nghĩa là sự tìm kiếm thỏa mãn của những người hưởng lợi ích. Theo đó, giá của các kết quả (i) biểu hiện bằng hàm số:

Giá của i = f (thuộc tính của i, thu nhập cá nhân, giá cả các hàng hóa khác)

➤ Phương pháp đánh giá ngẫu nhiên

Khái niệm có thể được hiểu khá rõ ràng khi ước lượng giá trị của một lợi ích qua câu hỏi đơn giản: “bạn sẵn lòng trả tối đa bao nhiêu cho việc đó?”

➤ Phương pháp chi tiêu bảo vệ

Cá nhân, công ty và chính phủ đôi khi sẵn lòng trả tiền nhằm chống lại sự suy thoái trong môi trường của họ. Điều này nghĩa là họ đang chi tiêu nhằm bảo vệ cho tình hình hiện tại của mình.

➤ Phương pháp thay đổi chi phí

- Giá trị của lợi ích = Chi phí hiện tại – Chi phí với sự thay đổi có ích = Chi phí tiết kiệm được

Hoặc:

- Giá trị của lợi ích = Chi phí của sự thay đổi gây thiệt hại – Chi phí hiện tại = Chi phí tránh được

➤ Phương pháp thay đổi đầu ra

Phương pháp thay đổi đầu ra được ứng dụng như sau:

+ Xác định tình trạng theo đầu ra hiện tại (hoặc đầu ra thứ 1).

+ Xác định đầu ra mong muốn (hoặc đầu ra thứ 2).

+ Đo giá trị thay đổi về đầu ra.

➤ Phương pháp chi phí thay thế

Chi phí thay thế tối đa > Giá trị của lợi ích > Chi phí thay thế tối thiểu

*1.2.4. Đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ trong doanh nghiệp*

*Hiệu quả chi phí* ở đây được hiểu là một phạm trù kinh tế phản ánh trình độ sử dụng các yếu tố chi phí của quá trình thực hiện công tác ATVSLĐ.

Đánh giá hiệu quả công tác ATVSLĐ của doanh nghiệp không những đánh giá hiệu quả của chi phí mà còn phải đánh giá hiệu quả từng loại chi phí. Hiệu quả nói chung được tạo thành trên cơ sở hiệu quả các loại chi phí cấu thành.

*Hiệu quả tuyệt đối* được tính toán cho từng phương án cụ thể bằng cách xác định tương quan mức lợi ích thu được với lượng chi phí bỏ ra.

*Hiệu quả so sánh* được xác định bằng cách so sánh các hiệu quả tuyệt đối của các phương án với nhau.

Tuy nhiên, việc đánh giá lợi ích theo đúng ý nghĩa của phân tích chi phí – lợi ích đối với công tác ATVSLĐ là việc rất khó khăn vì các lý do sau:

- Lợi ích của một biện pháp cải thiện ATVSLĐ không thể hiện ngay mà biểu hiện qua thời gian;

- Khác với lợi ích của một dự án, thường đứng trên cơ sở một tình trạng sẵn có xác định trước khi thực hiện (một lợi ích thường là bằng 0 hoặc một mức lợi ích phổ biến nào đó có thể loại trừ được), lợi ích của công tác ATVSLĐ lại là mức chênh lệch với một tình trạng không phổ biến và không được xác định (trong điều kiện cụ thể của doanh nghiệp khi không thực hiện công tác ATVSLĐ).

Nghiên cứu đề xuất việc tính hiệu quả chi phí của công tác ATVSLĐ dựa trên công thức:

Công thức 1:

$$E = \frac{B1 - B0}{C1 - C0}$$

*Trong đó:*

- E: Hiệu quả công tác ATVSLĐ của DN
- B0: Lợi ích của công tác ATVSLĐ trong trường hợp phương án 0 (hay không thực hiện phương án 1)
- B1: Lợi ích của công tác ATVSLĐ trong trường hợp phương án 1
- C0: Chi phí của công tác ATVSLĐ trong trường hợp phương án 0 (hay không thực hiện phương án 1)
- C1: Chi phí của công tác ATVSLĐ trong trường hợp phương án 1

Công thức này đưa ra hiệu quả E của phương án 1 qua so sánh với một kỳ gốc (0) nào đó. Trong công thức này, sự không xác định của tình trạng ban đầu (không thực hiện công tác ATVSLĐ) đã được triệt tiêu. Đây là một loại hiệu quả so sánh.

Công thức 2:

$$E = \frac{C}{C \text{ khắc phục}}$$

*Trong đó:*

- E: hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ trong DN

- C: chi phí công tác ATVSLĐ trong DN

- C khắc phục: Chi phí khắc phục các thiệt hại thuộc về công tác ATVSLĐ của DN

Cách xác định hiệu quả như trên dựa vào chi phí của công tác ATVSLĐ và chi phí cho khắc phục tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp (Các chi phí này nói chung có ý nghĩa tương ứng với các lợi ích của công tác ATVSLĐ). Đây là một loại hiệu quả tuyệt đối.

\* Khác với việc phân tích chi phí – lợi ích xã hội thông thường áp dụng cho một dự án, các phương án cho giá trị chi phí vượt quá lợi ích ở đây không bị loại bỏ ngay lập tức, lý do là dù có sử dụng các phương pháp đánh giá phù hợp nhất hiện có, thì việc đánh giá các lợi ích của công tác ATVSLĐ doanh nghiệp, do đặc trưng của nó, không thể biểu hiện hết bằng tiền.

### **3. Khuyến nghị**

▪ *Áp dụng phân tích chi phí – lợi ích làm phương pháp đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ cấp doanh nghiệp. Trong đó, tùy vào mục đích đánh giá và đặc điểm của doanh nghiệp, có thể bỏ qua các lợi ích, chi phí không cần thiết.*

Phương pháp đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ cấp doanh nghiệp áp dụng phân tích chi phí – lợi ích được

xây dựng gồm các bước: Nhận dạng các vấn đề, phương án giải quyết; Nhận diện chi phí – lợi ích; Đánh giá chi phí – lợi ích; Đánh giá hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ trong doanh nghiệp.

Công thức tính hiệu quả chi phí của công tác ATVSLĐ:

$$E = \frac{B1 - B0}{C1 - C0}$$

$$E = \frac{C \text{ khắc phục}}{C}$$

*Trong đó:*

- E: hiệu quả chi phí công tác ATVSLĐ trong DN

- C: chi phí công tác ATVSLĐ trong DN

- C khắc phục: Chi phí khắc phục các thiệt hại thuộc về công tác ATVSLĐ của DN

▪ Phương pháp nên áp dụng cho doanh nghiệp vừa trở lên. Đối với các doanh nghiệp nhỏ, sự đầu tư cho ATVSLĐ thấp, cơ cấu tổ chức đơn giản, không theo dõi cụ thể vấn đề ATVSLĐ

thì không thể thu thập được thông tin đủ để đánh giá.

- Một số các lợi ích chỉ có thể đánh giá được khi doanh nghiệp có quy mô nhất định do yêu cầu của số liệu thống kê.

- Một số lợi ích rất khó đánh giá vì vậy để áp dụng cần xây dựng hướng dẫn cụ thể như Giảm số lượng và mức độ nghiêm trọng của TNLD và BNN, tạo môi trường làm việc tốt hơn...

- Phương pháp này hữu dụng khi áp dụng để so sánh tìm ra phương án ưu thế hơn là đánh giá hiệu quả tuyệt đối.

- Việc áp dụng tốt nhất nên dựa trên hướng dẫn cụ thể cho các doanh nghiệp có các đặc thù khác nhau.

*Các khuyến nghị khác*

- Phương pháp mang tính lý thuyết. Việc thử nghiệm và hoàn thiện phương pháp là rất cần thiết.

- Cần phải xây dựng công cụ đánh giá cụ thể để áp dụng dễ dàng cho doanh nghiệp cụ thể với đặc thù khác nhau.

- Phát triển phương pháp để đánh giá hiệu quả trên phạm vi phục vụ cho vấn đề quản lý ATVSLĐ cấp vĩ mô.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

**Tiếng Việt**

1. (2001). *An toàn sức khoẻ tại nơi làm việc*, NXB LĐ-XH.

2. (2007). *Giáo trình khoa học môi trường và sức khỏe môi trường*, NXB Y học.

3. (2003). *Nhập môn Phân tích chi phí – lợi ích*. NXB ĐHQG – HCM

**Tiếng Anh**

4. Antonis Targoutzidis. (2009), *The economic of occupational health and safety: an issue of the applicability of cost benefit analysis*

5. European Agency for Safety and Health at Work, (2002), *Economic impacts of occupational safety and health in the member state of European Union*

6. European Agency for Safety and Health at Work. (2009), *Occupational safety and health and economic performance in small and medium – sized enterprises: a review*.

7. Indecon, (8/2006), *Report on Economic Impact of the Safety Health and Welfare at Work Legislation*.

8. Peter Dorman, (2000), *The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview*.

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC VIỆT NAM NHẪM ĐÁP ỨNG TỐT HƠN VỚI NHU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG KHI HỘI NHẬP AEC

*Ths. Lê Thu Huyền, Ths. Nguyễn Thị Hồng Hạnh  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Việt Nam đang trong giai đoạn gấp rút chuẩn bị cho hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN sẽ chính thức được thành lập vào cuối năm 2015. Bên cạnh việc chuẩn bị và hoàn thiện các thể chế, chính sách, các điều kiện gia nhập AEC, Việt Nam cũng cần phải chuẩn bị một nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng với nhu cầu của thị trường khi hội nhập AEC. Bài viết phân tích thực trạng chất lượng nhân lực Việt Nam và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam nhằm đáp ứng tốt hơn với nhu cầu của thị trường lao động ASEAN.

**Từ khóa:** hội nhập AEC, chất lượng nguồn nhân lực, thị trường lao động AEC

**Abstract:** *Viet Nam has been urgently preparing for official establishment of ASEAN Economic Community (AEC) at the end of 2015. Along with preparation and accomplishment of mechanism, policies and AEC entry requirements Viet Nam also needs to prepare high-quality human resources in order to meet the need of market in the era of AEC integration. The article analyzes the status of Vietnamese human resources and proposes some solutions for improving the quality of Vietnamese human resources to better meet the need of ASEAN labor market.*

**Key words:** *AEC integration, quality of human resources, AEC labor market.*

### 1. Giới thiệu

Để tăng cường khả năng chống chịu trước biến động kinh tế toàn cầu, duy trì khả năng cạnh tranh trước sự trỗi dậy của Trung Quốc và Ấn Độ, thúc đẩy việc làm đầy đủ và năng suất, và giảm thiểu bất bình đẳng quá mức, một cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) sẽ được thành lập vào cuối năm 2015 nhằm tiếp tục duy trì mục đích chung là xây dựng một khu vực với “tăng trưởng kinh tế bền vững” kèm theo “hòa bình, an ninh và ổn định cũng như sự thịnh vượng chung và tiến bộ xã hội”.

ASEAN là một khu vực kinh tế năng động với mười quốc gia thành viên có tổng diện tích gần 4,5 triệu km<sup>2</sup>, dân số trên 600 triệu người, tốc độ tăng trưởng kinh tế tương đối cao so với các khu vực khác trên thế giới. Theo Asia Matters for America (2014), năm 2013 GDP của ASEAN đã tăng 313 USD và GDP bình quân đầu người của khối đạt 3.852 USD. Khi AEC thành lập sẽ thúc đẩy tự do hàng hóa - dịch vụ, đầu tư, vốn và lao động có kỹ năng. Điều này hứa hẹn mang đến cho các quốc gia sự thuận lợi trong phát triển kinh tế và hội nhập, tăng trưởng kinh tế

nhanh hơn, tạo ra nhiều việc làm, thu hút đầu tư nước ngoài mạnh mẽ hơn, phân bổ nguồn lực tốt hơn, đồng thời năng lực sản xuất, tính cạnh tranh và sự tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu được tăng cường.

Một trong những nội dung cơ bản nhất của AEC là *tự do hóa di chuyển lao động có kỹ năng* giữa các nước ASEAN. Đây là vấn đề được các quốc gia thành viên đặc biệt quan tâm do hầu hết các nước đang ở thời kỳ dồi dào nhất về lực lượng lao động. Không chỉ đối mặt với tình trạng việc làm và năng lực, trình độ, kỹ năng của người lao động, các quốc gia sẽ phải xác định thị trường lao động cho nguồn nhân lực của nước mình ở cả hiện tại và tương lai.

## **2. Nhu cầu nhân lực của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập AEC**

Chuyển dịch cơ cấu do việc hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN sẽ làm tăng nhu cầu kết hợp các kỹ năng quản lý, kỹ thuật và các kỹ năng làm việc căn bản. Một nghiên cứu<sup>6</sup> về mức độ nhu cầu trong tương lai của Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines, Thái Lan và Việt Nam cho thấy *nhu cầu đối với nhân công kỹ thuật bậc cao* tại các nền kinh tế này trong giai đoạn 2010-2025 có thể tăng tới 41%, tương đương với 14 triệu nhân công. Cầu về lao động kỹ thuật cao của Indonesia chiếm gần một nửa con số này. Tuy nhiên, nhu cầu của Philippines cũng sẽ mở rộng hơn đáng kể với mức tăng 60% (4.4 triệu).

Campuchia và Lào cũng sẽ có mức tăng so với trước là 45% và 53%, mặc dù mức tăng tuyệt đối của hai nước này ở quy mô nhỏ hơn.

*Đối với nhu cầu về lao động kỹ thuật bậc trung*, tổng mức tăng trưởng thấp hơn và nằm ở mức 22%, mặc dù về số tuyệt đối mức tăng này là 38 triệu việc làm trong giai đoạn 2010 - 2025. Tác động của Cộng đồng kinh tế ASEAN đối với lao động có kỹ thuật bậc trung là lớn nhất, đặc biệt ở Thái Lan, nơi mà tác động này làm tăng nhu cầu về lao động bậc trung, ngược với mức giảm theo kịch bản tham chiếu và ở Việt Nam, nơi số lượng lao động bậc trung có thể tăng gấp đôi.

Trong *giai đoạn 2010 – 2025, đối với các công việc chỉ yêu cầu kỹ thuật thấp*, cầu lao động tăng 12,4 triệu, tương đương với 24%, mà một phần là do sự giảm sút nhu cầu lao động kỹ thuật thấp ở Indonesia. Tuy nhiên, lao động kỹ thuật thấp vẫn tiếp tục giữ vai trò quan trọng tại một số quốc gia. Ở Campuchia, nhu cầu này sẽ tăng lên 71%, ở Lào là 119% và ở Philippines là 62%. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc bảo đảm tiêu chuẩn chất lượng về giáo dục và đào tạo cơ bản.

Bên cạnh yêu cầu về chuyên môn kỹ thuật, *một số các yêu cầu khác* cũng khá khắt khe đối với lao động khi tham gia vào thị trường lao động ASEAN như: lao động phải có thể lực tốt, tác phong làm việc

<sup>6</sup> Tác động của hội nhập kinh tế ASEAN đối với viễn cảnh nghề nghiệp và nhu cầu về kỹ năng, S.El Achkar Hital, Báo cáo đầu vào cho Cộng đồng

ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn, ILO, 2015.



công nghiệp, có trình độ ngoại ngữ, phải hiểu biết pháp luật lao động và quy định pháp luật nơi đến làm việc...

### **3. Thực trạng chất lượng nhân lực Việt Nam và khả năng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động AEC**

#### **- Điểm mạnh/Lợi thế**

*Trình độ CMKT của LLLĐ tiếp tục được cải thiện.* Giai đoạn 2004-2014, LLLĐ có CMKT tăng bình quân 10,47%/năm (1,6 triệu người/năm), trong đó lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ tăng 7,07%/năm (458 nghìn người/năm). Do đó, tỷ lệ lao động có CMKT trong tổng LLLĐ của Việt Nam đã tăng khá nhanh từ 22,7% năm 2004 lên 49,14% năm 2014.

*Lao động Việt Nam khá trẻ và linh hoạt, có khả năng hội nhập nhanh chóng vào thị trường lao động.* Khi tham gia AEC, Việt Nam có những lợi thế nhất định, nhất là về cơ cấu lao động “trẻ” do đang ở trong giai đoạn cơ cấu dân số vàng. Có thể nói, đây là thời điểm tốt nhất để nguồn nhân lực Việt Nam tham gia vào thị trường lao động AEC. Hiện nay, Việt Nam đang xuất khẩu nhiều lao động sang các nước ASEAN, đặc biệt sang Malaysia với hàng ngàn chỉ tiêu mỗi năm với thu nhập trung bình 150-200USD/tháng với nhiều loại ngành nghề khác nhau, từ đơn giản như giúp việc gia đình đến làm nghề xây dựng. Lực lượng lao động này có thể cạnh tranh trong chuỗi cung ứng lao động đòi hỏi kỹ năng thấp. Bên cạnh đó, nhiều ngân hàng, doanh nghiệp (Vietcombank, Agribank, Sacombank, Tập đoàn Hoàng

Anh Gialai...) Việt Nam đã mở chi nhánh và hoạt động khá hiệu quả tại Lào, Campuchia cũng cho thấy khả năng hội nhập nhanh chóng của lao động Việt Nam trong ASEAN gắn với dòng di chuyển thương mại, vốn đầu tư, dịch vụ.

Với các đối tác vào đầu tư, hợp tác trong nước, nhân lực Việt Nam có khả năng đảm nhận những công việc đòi hỏi kỹ thuật bậc trung và kể cả vị trí điều hành khá cao trong doanh nghiệp của các đối tác đầu tư đến từ ASEAN (cuộc thi tay nghề ASEAN tổ chức vào cuối năm 2014 tại Hà Nội với kết quả giải nhất thuộc về đội Việt Nam đã chứng tỏ điều đó). Chưa kể, một số lượng đáng kể người Việt Nam di chuyển sang các nước ASEAN bằng con đường du lịch và tìm việc làm phi chính thức tại các nước ASEAN cũng là dấu hiệu cho thấy, khả năng tiếp cận nhanh chóng và cạnh tranh với lao động các nước khác trên thị trường lao động ASEAN. Hầu hết các danh mục ngành nghề của Việt Nam các nước ASEAN tương tự nhau, cho nên đây là khía cạnh không tạo ra sự khác biệt quá lớn trong đào tạo nghề nghiệp và sự công nhận lẫn nhau. Đến nay, ASEAN cũng đã có Hiệp định về di chuyển tự nhiên nhân lực trong ASEAN và thỏa thuận công nhận lẫn nhau về chứng chỉ lành nghề của cơ quan chính thức như: Dịch vụ kỹ thuật, dịch vụ điều dưỡng, dịch vụ kiến trúc, chứng chỉ giám sát, nhân lực nghề y, nha khoa, kế toán, du lịch. Những dấu hiệu trên cho thấy, tiềm năng đáng kể của lao động Việt Nam

trong việc sẵn sàng tham gia cộng đồng ASEAN.

**- Điểm yếu/Hạn chế**

Về trình độ CMKT của LLLĐ, mặc dù đã được cải thiện nhưng tỷ trọng lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ vẫn còn thấp, mới chỉ đạt 18,59% đến năm 2014, tương ứng với 9,99 triệu người (gồm 2,4 triệu lao động đã qua đào tạo nghề ở trình độ sơ cấp và trung cấp, hơn 2 triệu lao động có trình độ tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp và 5,35 triệu lao động tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên).

Về chuyển dịch cơ cấu LLLĐ theo khu vực thành thị - nông thôn đã bị chậm lại trong giai đoạn suy giảm kinh tế. Đến năm 2014, gần 70% LLLĐ vẫn tập trung ở khu vực nông thôn. Đặc biệt, trong giai đoạn 2010-2014, tăng trưởng LLLĐ thành thị có xu hướng tăng chậm lại đã làm cho chuyển dịch cơ cấu LLLĐ theo khu vực thành thị-nông thôn bị chững lại với tỷ lệ lao động thành thị chỉ đạt khoảng 31% trong vòng 5 năm qua. Điều này một lần nữa cho thấy, mặc dù những nỗ lực của cải cách kinh tế, quá trình hiện đại hóa và đô thị hóa dường như vẫn bị “đóng băng” trong bối cảnh kinh tế khó khăn vừa qua.

Song song với giai đoạn dân số vàng, Việt Nam cũng đang nằm trong giai đoạn dân số già với LLLĐ cao tuổi tăng nhanh, trong khi LLLĐ trẻ (15-29 tuổi) có xu hướng giảm. Giai đoạn 2004-2014, LLLĐ trẻ giảm nhẹ 0,08%/năm, LLLĐ trung niên (30-59 tuổi) tăng với tốc độ 3,12%/năm trong cùng giai đoạn. Đặc biệt, LLLĐ cao tuổi tăng nhanh với tốc độ

binh quân 6,41%/năm, đưa quy mô LLLĐ cao tuổi lên hơn 4,7 triệu người vào năm 2014, cao hơn 2 lần so với năm 2004.

*Năng suất lao động của lao động Việt Nam còn thấp.* Theo đánh giá của Tổ chức Lao động thế giới (ILO), năng suất lao động của Việt Nam thấp hơn 15 lần so với Singapore, bằng 1/5 năng suất lao động của Thái Lan và Malaysia. Đó là chưa đề cập đến so sánh với năng suất lao động của Nhật Bản, Hàn Quốc, Australia, Ấn Độ, Newzealand mà những đối tác này đã có các hiệp định quan trọng với ASEAN và khả năng mở rộng thị trường lao động sang các nước này là không tránh khỏi. Đây là yếu tố làm giảm khả năng hấp dẫn lao động Việt Nam trước các nhà tuyển dụng nước ngoài, thậm chí là khía cạnh để các nhà tuyển dụng tăng tính khắt khe trong yêu cầu đối với lao động Việt Nam.

Về chỉ số phát triển con người, HDI của Việt Nam khá thấp so với các nước ASEAN 6 và không cao hơn đáng kể so với nhóm Campuchia, Lào, Myanmar. Chỉ số HDI của Việt Nam là 0,638 trong khi của Singapore là 0,901 và Myanmar là 0,524.

Về một số yếu tố khác như tác phong công nghiệp, thể lực: một bộ phận người lao động Việt Nam chưa có tác phong công nghiệp, còn mang nặng thói quen và tập quán sản xuất nhỏ, kỷ luật lao động lỏng lẻo, quan hệ hợp tác trong công việc và trình độ ngoại ngữ còn yếu. Điều này đã ảnh hưởng nhất định đến sự tham gia của lao động Việt Nam trong hợp tác và phân công của lao động quốc tế.

Thể lực của người lao động Việt Nam nói chung cũng đã có nhiều cải thiện so với trước đây nhưng vẫn yếu hơn so với một số nước khác về chiều cao, cân nặng và sức bền. Khi hội nhập kinh tế đòi hỏi người lao động phải làm việc trong môi trường có sức ép về công việc khá lớn. Họ không chỉ cần phải có đủ trình độ, kiến thức, kỹ năng mà còn cần phải có thể lực và sức khỏe tốt.

Về trình độ ngoại ngữ, theo thống kê của Tổ chức thực hiện thi IELTS (Hệ thống kiểm tra sự thành thạo tiếng Anh quốc tế theo thang điểm 0-9) thì thí sinh Việt Nam có điểm trung bình là 5,78 thuộc vào nhóm các nước có điểm trung bình thấp, đứng sau Indonexia (5,97), Phillipin (6,53), Malaysia (6,64). Những hạn chế, những yếu kém của nguồn nhân lực là một trong những nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của nền kinh tế (năm 2011 xếp thứ 65/141 nước xếp hạng).

Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm - xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của WB; trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94... Chất lượng lao động thấp nên năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp ở châu Á - Thái Bình Dương, trong đó, thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật Bản 11 lần và Hàn Quốc 10 lần.

**4. Hàm ý chính sách tăng cường chất lượng nhân lực Việt Nam nhằm**

**đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động khi hội nhập AEC**

Nguồn nhân lực Việt Nam với chất lượng còn hạn chế có nhiều nguyên nhân, trong đó chủ yếu là công tác đào tạo hiện nay chưa phù hợp, chất lượng đào tạo còn hạn chế. Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) đã thẳng thắn chỉ ra: “Chất lượng giáo dục nhìn chung thấp, nhất là ở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu sử dụng nhân lực và nhu cầu của người học, chưa theo kịp sự chuyển biến của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, là một trong những nguyên nhân làm hạn chế chất lượng nguồn nhân lực của đất nước... Chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng, giữa dạy chữ với dạy người, dạy nghề,...”. Do đó, bài viết này xin đề xuất một số giải pháp tăng cường chất lượng nhân lực Việt Nam nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động khi hội nhập AEC.

**Thứ nhất**, coi nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là chính sách ưu tiên hàng đầu trong quá trình chuẩn bị hội nhập. Các cấp uỷ Đảng, chính quyền phải quán triệt tinh thần Nghị quyết của Đại hội Đảng về vai trò, vị trí của nguồn nhân lực trong chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực của đất nước thời kỳ 2010 - 2020 để chỉ đạo xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của Bộ, ngành địa phương và tổ chức thực hiện. Phải thực sự coi đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là đầu tư cho phát triển.

**Thứ hai**, đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, để từ đó nâng cao về mặt trình độ và kỹ năng cho nguồn nhân lực Việt Nam, cụ thể như sau:

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách về giáo dục, đào tạo, nhất là đào tạo nghề. Có chính sách đãi ngộ, thu hút giáo viên; chính sách đối với người lao động qua đào tạo nghề; chính sách đào tạo liên thông, hỗ trợ người học nghề. Xây dựng cơ chế để doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động tham gia xây dựng, đánh giá, điều chỉnh chương trình đào tạo, hướng dẫn thực hành, thực tập và đánh giá năng lực người học, hướng tới doanh nghiệp phải là một trong những chủ thể đào tạo nghề nghiệp không chỉ là “đối tác”, là người thụ hưởng sản phẩm đào tạo.

- Đẩy mạnh xã hội hoá, đa dạng nguồn lực cho phát triển đào tạo nghề nghiệp bao gồm, nhà nước, doanh nghiệp, người học, các nhà đầu tư trong và ngoài nước, trong đó nguồn ngân sách nhà nước là quan trọng; Nhà nước có chính sách hỗ trợ về vốn, đất đai, thuế đối với các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

- Tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục, đào tạo, bao gồm phát triển đội ngũ giáo viên/giảng viên; chuẩn hóa về trình độ đào tạo, kỹ năng và sự phạm nghề theo các cấp độ (quốc gia, khu vực và quốc tế) và theo trình độ đào tạo. Phát triển chương trình đào tạo phù hợp với công nghệ sản xuất hiện đại theo hướng mở, mềm dẻo thích hợp với các cấp và trình độ đào tạo nghề; áp dụng một số chương trình đào tạo của các nước tiên tiến

trong khu vực và thế giới phù hợp với yêu cầu KT-XH của Việt Nam. Chuẩn hóa cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo; ban hành các tiêu chuẩn về cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo cho từng nghề ở từng cấp độ, trên cơ sở chuẩn đầu ra.

- Đổi mới hoạt động đào tạo. Chuyển chương trình đào tạo từ chủ yếu trang bị kiến thức sang mục tiêu phát triển kỹ năng và năng lực hành nghề cho người học. Đa dạng hóa nội dung đào tạo theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ, hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học. Đổi mới quản lý quá trình dạy và học, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả đào tạo trên cơ sở chú trọng đánh giá việc hiểu, vận dụng kiến thức, kỹ năng vào việc giải quyết các vấn đề trong thực tiễn, có sự tham gia của doanh nghiệp hoặc đại diện sử dụng lao động.

**Thứ ba**, chú trọng đào tạo cơ bản và đào tạo nâng cao kỹ năng mềm, rèn luyện tác phong nghề nghiệp, đặc biệt là đào tạo kiến thức về ngoại ngữ, đảm bảo nhân lực Việt Nam có thể giao tiếp tốt và có khả năng sử dụng ngoại ngữ cơ bản khi tham gia lao động trên thị trường ASEAN. Không chỉ các cơ sở đào tạo cần nâng cao trình độ cho giáo viên, trang bị thêm cơ sở vật chất mà cần có thông tin để người lao động biết được tầm quan trọng của các kỹ năng này khi chính thức hội nhập AEC.

**Thứ tư**, song song với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua giáo dục, đào tạo, cần nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cho người dân, đặc biệt là thanh niên. Tăng cường thể chất, sức dẻo dai

cho đội ngũ thanh niên. Đại hội XI đã đề cập tới việc cụ thể hóa những hoạt động của lĩnh vực này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả chăm sóc sức khỏe nhân dân, đáp ứng yêu cầu của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức trong bối cảnh hội nhập, cạnh tranh gay gắt và yêu cầu cường độ lao động cao.

**Thứ năm**, gắn kết giữa đào tạo với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp. Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa giáo dục và đào tạo với TTLĐ cả ở cấp độ vĩ mô và cấp cơ sở để đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống giáo dục, đào tạo hướng vào việc đáp ứng phát triển KT-XH của từng địa phương, từng ngành; đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và giải quyết việc làm cho người học.

**Thứ sáu**, đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục, đào tạo. Tăng cường hợp tác quốc tế về GDNN giữa các nước trong khu vực ASEAN và thế giới. Tích cực vận động, thu hút nguồn viện trợ phát triển chính thức ODA cho phát triển

GDNN. Hợp tác với các nước ASEAN để tiến tới công nhận kỹ năng nghề giữa các nước, hướng tới Cộng đồng ASEAN vào năm 2015. Tích cực tham gia vào các hoạt động của khu vực và thế giới như tham gia Hội thi tay nghề ASEAN, Hội thi tay nghề thế giới...

**Thứ bảy**, cải thiện và tăng cường thông tin về chất lượng nguồn nhân lực theo hướng rộng rãi và dân chủ, làm cho mọi người thấy được tầm quan trọng của vấn đề phát triển nguồn nhân lực nói chung và trong giai đoạn hội nhập AEC nói riêng. Đồng thời, có nghiên cứu và tổng kết thường kỳ về nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. ILO, *Đẩy mạnh tính cạnh tranh và sự thịnh vượng của Việt Nam thông qua việc làm tốt hơn và hội nhập sâu hơn vào khu vực ASEAN*, Báo cáo Tóm lược về Việt Nam, tháng 8 năm 2014.

2. *Năng suất và chất lượng lao động Việt Nam trước ngưỡng cửa cộng đồng kinh tế ASEAN*, ngày 31/7/2015, website <http://www.molisa.gov.vn>

3. PGS.TS. Nguyễn Thường Lạng, Ths. Trần Đức Thắng, *Đánh giá nguồn nhân lực Việt Nam khi tham gia AEC*, Tạp chí tài chính.

4. Ths. Nguyễn Thu Nga, *Nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam*, Tạp chí Tài chính vĩ mô, số 04(45) – 2007.

5. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2014*, NXB Lao động.

## **LỐI SỐNG TÍCH CỰC VÀ PHƯƠNG CHÂM HỌC TẬP SUỐT ĐỜI CỦA CÔNG NHÂN GÓP PHẦN VÀO BẢO ĐẢM VIỆC LÀM BỀN VỮNG**

**PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc**  
**Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Khái niệm Việc làm bền vững được nêu ra từ Chương trình nghị sự về Việc làm bền vững của ILO năm 1999, đó là “việc làm đầy đủ và có chất lượng cho phụ nữ và nam giới được thực hiện trong điều kiện tự do, bình đẳng, an sinh và tôn trọng nhân phẩm”. Việc làm bền vững bao gồm bốn trụ cột chiến lược: (1) Đảm bảo quyền và tiếng nói của người lao động; (2) Việc làm đầy đủ và năng suất; (3) An sinh xã hội; và (4) Thực hiện cơ chế đối thoại xã hội. Lối sống tích cực của người công nhân và phương châm học tập suốt đời của họ sẽ góp phần quan trọng vào bảo đảm việc làm bền vững.

**Từ khóa:** việc làm bền vững, lối sống tích cực, học tập suốt đời, công nhân

**Abstract:** The concept of decent work was launched in the Decent Work Agenda of ILO in 1999, which is “full and productive work for both men and women, in conditions of freedom, equality, social protection and human dignity”. Decent work includes 4 main strategic pillars: (1) guarantee rights and voices of workers at work (2) full and productive work (3) social protection (4) promoting social dialogue. Positive lifestyles and lifelong learning motto of workers contribute significantly to ensure decent work.

**Key words:** Decent work, positive lifestyle, lifelong learning, workers

### **1. Lối sống tích cực của công nhân**

Lối sống tích cực của công nhân bao hàm các khía cạnh:

- Người công nhân có tinh thần yêu nước, lý tưởng độc lập dân tộc gắn với chủ nghĩa xã hội, hoài bão lập thân, lập nghiệp của công nhân nhằm góp phần đưa đất nước thoát khỏi nghèo nàn, lạc hậu cũng như lối sống “mình vì mọi người, mọi người vì mình”.

- Có lòng nhân ái và tình cảm cộng đồng dân tộc để phát huy truyền thống dân tộc và giúp công nhân sống cân bằng trong điều kiện CNH- HĐH, kinh tế thị trường, mở cửa, hội nhập quốc tế.

- Có tính cần cù và sáng tạo trong lao động và học tập để công nhân có thu nhập chính đáng và có nghề nghiệp chuyên môn kỹ thuật ngày càng tinh thông.

- Có tinh thần dân chủ và công bằng xã hội. Đây là hạt nhân của định hướng xã hội chủ nghĩa trong lối sống công nhân, đạo đức và chuẩn giá trị xã hội mới. Dân chủ là quyền tham gia của công nhân vào các quyết định chung có liên quan đến công nhân, nhất là ở doanh nghiệp. Công bằng theo định hướng xã hội chủ nghĩa là thực hiện theo nguyên tắc phân phối lao động, bảo đảm xã hội đối với việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, học tập và hưởng thụ

các giá trị văn hóa- nghệ thuật, nhất là cho công nhân nghèo và công nhân ở những vùng xa xôi hẻo lánh.

- Có các quan hệ và khuôn mẫu ứng xử với các vai trò trong gia đình và trong xã hội trên cơ sở các tiêu chí, các quy ước văn hóa cộng đồng, từ doanh nghiệp cho đến các công sở, trường học, bệnh viện, công viên...

- Giáo dục các giá trị truyền thống và cách mạng phải được tiến hành thường xuyên nhằm giúp cho công nhân có sức đề kháng với những “căn bệnh” về vật chất và tinh thần mà mặt trái của kinh tế thị trường, mở cửa, hội nhập tạo ra. Mặt khác, cũng cần khắc phục những mặt tiêu cực của di sản như thái độ độc đoán, gia trưởng, tác phong lè mè, chậm chạp...

## **2. Phương châm học tập suốt đời**

Cần hỗ trợ, tạo điều kiện để công nhân lao động, nhất là công nhân lao động trong các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế tích cực học tập suốt đời để nâng cao kiến thức pháp luật, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động, góp phần xây dựng xã hội học tập suốt đời. Với các mục tiêu: *về trình độ học vấn*, tạo điều kiện để công nhân tham gia học tập đạt trình độ trung học phổ thông; *về kỹ năng nghề nghiệp*, tạo điều kiện để công nhân được đào tạo nghề, được đào tạo lại và đào tạo nâng cao tay nghề; *về kiến thức chính trị, pháp luật*, tạo điều kiện để công nhân nghiên cứu, học tập, tìm hiểu những kiến thức chính trị cơ

bản; được tuyên truyền, phổ biến các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước có liên quan đến công nhân lao động; tổ chức cho công nhân lao động học các chương trình sơ cấp, trung cấp lý luận chính trị hoặc cao hơn phù hợp với điều kiện thực tiễn; *về kỹ năng sống*, tạo điều kiện để công nhân lao động được học tập, tìm hiểu những kiến thức cơ bản và kỹ năng về nắm bắt thông tin, hòa nhập cộng đồng, chăm sóc sức khỏe bản thân, tổ chức cuộc sống gia đình, phòng chống tội phạm, ma túy, tệ nạn xã hội; nữ công nhân lao động được học tập, tìm hiểu kiến thức cơ bản và kỹ năng về chăm sóc sức khỏe sinh sản, hôn nhân và gia đình.

Muốn đạt được các mục tiêu đã nêu, cần tập trung:

1) *Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền, qua:*

- Khảo sát, đánh giá nhu cầu học tập của công nhân lao động để có các hình thức, biện pháp tuyên truyền phù hợp, hiệu quả;

- Tổ chức biên soạn tài liệu và các lớp tập huấn về kỹ năng tuyên truyền, vận động người sử dụng lao động, công nhân lao động tham gia các hoạt động học tập suốt đời cho cán bộ công đoàn làm công tác tuyên truyền, nhất là cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở và cán bộ công đoàn cơ sở;

- Tổ chức các hình thức tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành, người sử dụng lao động, vận động công nhân lao động học tập, nâng cao trình độ chính trị, học vấn,

chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thông qua phương tiện thông tin đại chúng, các hội nghị, hội thảo, các lớp tập huấn; phát triển phong trào học bổ túc văn hóa và phong trào ôn lý thuyết, luyện tay nghề, thi thợ giỏi hàng năm cho công nhân lao động tại các doanh nghiệp;

- Xây dựng “Tủ sách học tập” tại các doanh nghiệp phục vụ công nhân lao động, ưu tiên doanh nghiệp ở các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, gắn với các hoạt động xây dựng đời sống văn hóa công nhân;

- Tổ chức các hoạt động tư vấn, truyền thông, diễn đàn về công tác gia đình, chăm sóc nuôi dạy con, bảo vệ sức khỏe, phòng chống tệ nạn xã hội cho nữ công nhân lao động, nhất là nữ công nhân lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế;

2) *Tăng cường phối hợp giữa các cấp, các ngành, các cơ sở giáo dục đào tạo, các tổ chức, doanh nghiệp để hỗ trợ, tạo điều kiện cho công nhân lao động tham gia học tập*

- Thực hiện tốt một số chương trình đã ban hành, bao gồm:

*Phối hợp xây dựng các chương trình, kế hoạch phối hợp với các cơ sở, ngành liên quan nhằm thực hiện Chương trình “Nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của đoàn viên và người lao động, giai đoạn 2015-2020”.* Chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch để thực hiện tại cấp mình, đúng mục đích, yêu cầu, nội dung của Chương trình này. Khuyến

khích tính chủ động, sáng tạo của các cấp công đoàn, nhất là cấp công đoàn cơ sở trong việc chủ động phối hợp với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp để có giải pháp thực hiện có hiệu quả theo nội dung của chương trình.

*Phối hợp xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Đề án “Đẩy mạnh hoạt động học tập suốt đời cho công nhân lao động trong các doanh nghiệp”, giai đoạn 2015-2020”.* Những người đứng đầu doanh nghiệp và Công đoàn cần chủ động và phối hợp cùng với ngành, địa phương trong cả nước tham gia xây dựng và triển khai kế hoạch thực hiện chủ trương chỉ đạo về triển khai thực hiện Kết luận số 79-KL/TW, ngày 25/12/2013 của Bộ Chính trị (khóa XI) về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”.

*Tiếp tục thực hiện có hiệu quả Nghị quyết 4b/NQ-BCH ngày 06/01/2005 của BCH Tổng LĐLĐ Việt Nam khóa IX về “Công đoàn với nhiệm vụ nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của công nhân, viên chức, lao động đáp ứng nhu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.* Tiến hành rà soát đánh giá lại kết quả thực hiện của Nghị quyết, những thuận lợi, khó khăn, đề xuất, kiến nghị với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp có thẩm quyền về nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của công nhân; Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người



công nhân về sự cần thiết phải học tập, coi học tập là điều kiện tiên quyết để trở thành người lao động có tri thức, có văn hóa, có việc làm ổn định, thu nhập ngày càng cao hơn; Chủ động phối hợp với các doanh nghiệp để xây dựng cơ chế chính sách khuyến khích và tạo động lực cho công nhân học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

- Tăng cường cơ sở giáo dục nghề nghiệp với các doanh nghiệp trong việc tổ chức các lớp học xóa mù chữ, bổ túc văn hóa, bồi dưỡng nhận thức chính trị, kiến thức pháp luật, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề nghiệp, các lớp kèm cặp tay nghề, luyện tay nghề, thi thợ giỏi, thi nâng bậc thợ hàng năm cho công nhân lao động; xây dựng chính sách khuyến khích công nhân lao động tự học, tự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức, cơ sở giáo dục đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp;

- Tổ chức đối thoại với người sử dụng lao động để đưa nhiệm vụ nâng cao trình độ học vấn, tay nghề cho công nhân lao động vào thỏa ước lao động tập thể, theo đó các doanh nghiệp tạo điều kiện cụ thể về thời gian, kinh phí, cơ sở vật chất; động viên khuyến khích công nhân lao động tham gia học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp; vận động các doanh nghiệp xây dựng Quỹ Khuyến khích học tập nâng cao tay nghề công nhân lao động để hỗ trợ, động viên, tặng học bổng, khen thưởng công

nhân lao động tích cực và có thành tích cao trong học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp;

- Lựa chọn, trao tặng học bổng (toàn phần, bán phần) cho công nhân lao động theo học các lớp đào tạo dài hạn nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp đạt thành tích cao.

### **3. Việc làm bền vững**

Như vậy lối sống tích cực và học tập suốt đời trở thành các điều kiện cơ bản để đảm bảo quyền và tiếng nói của người công nhân, mở rộng và nâng cao chất lượng việc làm, tăng cường an sinh xã hội và thực hiện cơ chế đối thoại xã hội hiệu quả hướng tới mục tiêu việc làm bền vững.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Huỳnh Khái Vinh (chủ biên), *Một số vấn đề về Lối sống, đạo đức, chuẩn giá trị xã hội*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội 2001, tr.279-281.

2. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 231/QĐ-TTg, ngày 13/02/2015 Phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2020”*.

3. Đặng Thị Thắm, *Học Viện Chính trị KV II, Giải pháp nâng cao trình độ và hiệu quả hoạt động nghề nghiệp của người công nhân trong điều kiện công nghiệp hóa, Viện Công nhân và Công đoàn, Hội thảo Thực trạng và giải pháp xây dựng lối sống công nhân trong điều kiện công nghiệp hóa, Đại học Tôn Đức Thắng, Tp.HCM, ngày 26/3/2015*.

**THÀNH TỰU VÀ HẠN CHẾ TRONG CÔNG TÁC AN TOÀN – VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM**  
**NGUYỄN NHÂN VÀ BÁT CẬP TỪ GÓC ĐỘ NGƯỜI LAO ĐỘNG**

*Th.S. Lê Trường Giang*  
*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Sau 20 năm kể từ khi Bộ luật lao động có hiệu lực (01/01/1995), công tác an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ) tại Việt Nam ngày càng hoàn thiện, đạt được nhiều thành tựu và dần đáp ứng được các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và hội nhập quốc tế. Việc tìm hiểu, nhìn nhận đủ và rõ các nguyên nhân dẫn đến những tồn tại, hạn chế trong công tác ATVSLĐ ở nước ta là rất quan trọng trong đó có việc xác định đúng vai trò của Người lao động trong tiến trình này.

**Từ khóa:** An toàn vệ sinh lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

**Abstract:** After 20 years since the Labor Code took effect (01 January, 1995) the work of occupational health and safety in Viet Nam has been further improved. It has gained remarkable achievements and gradually met the targets of socio-economic development and international integration. Deeply understanding and identifying causes of limitations in occupational safety and hygiene implementation in Viet Nam, of which the determination of worker's role are really important and noticeable.

**Keywords:** Occupational safety and hygiene, occupational accidents, occupational diseases

**1. Thành tựu và hạn chế công tác an toàn - vệ sinh lao động tại Việt Nam**

**1.1. Những thành tựu nổi bật**

- Ban hành văn bản quy phạm pháp luật về An toàn - Vệ sinh lao động: Quá trình phát triển sự nghiệp Bảo hộ lao động (BHLĐ), ATVSLĐ của nước ta được ghi nhận bởi nhiều thành tựu, những cột mốc quan trọng, điển hình là việc tăng cường xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật. Trong 20 năm (1995 - 2015), từ khi Bộ Luật lao động của nước ta bắt đầu có hiệu lực, các cơ quan quản lý Nhà nước đã tiến hành rà soát nội dung về ATVSLĐ tại hàng trăm văn bản quy phạm pháp

luật. Trên cơ sở đó, bổ sung, sửa đổi nội dung Pháp lệnh Bảo hộ lao động, Bộ Luật lao động (2002, 2006 và 2012) và mới đây nhất là Luật An toàn, Vệ sinh lao động đã được Quốc Hội khoá XIII, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 25/6/2015 (chính thức có hiệu lực từ ngày 01/7/2016). Chính phủ và các cơ quan của Chính phủ đã và đang ban hành các Nghị định, Quyết định, Thông tư quy định chi tiết hướng dẫn thực hiện các chế độ về Bảo hộ lao động, ATVSLĐ và những vấn đề liên quan. Đồng thời, các Bộ, ngành, địa phương đã tổ chức xây

dựng hàng trăm văn bản và bãi bỏ hiệu lực hàng chục văn bản.

- *Xây dựng quy chuẩn, tiêu chuẩn ATVSLĐ*: Từ những năm 60 của thế kỷ 20 cho đến trước khi Luật Tiêu chuẩn (TC) và Quy chuẩn (QC) ban hành (tháng 6/2006), Việt Nam đã có gần 500 tiêu chuẩn Quốc gia (TCVN) về lĩnh vực an toàn - vệ sinh - sức khỏe được ban hành, trong đó chỉ riêng về lĩnh vực phương tiện bảo vệ cá nhân (PTBVCC) cũng có tới 74 TCVN.

Trong các năm qua, Bộ Khoa học – Công nghệ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế và các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực như Bộ Công Thương, Bộ Xây dựng đã tập trung hoàn thiện các văn bản pháp quy kỹ thuật nhằm quản lý an toàn đối với các lĩnh vực có nguy cơ cao về tai nạn lao động (TNLĐ), bệnh nghề nghiệp (BNN), như: khai thác mỏ, xây dựng, cơ khí, sản xuất và sử dụng vật liệu nổ công nghiệp; các loại máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (ATLĐ), các loại PTBVCC, ... và tập trung rà soát các quy phạm ATLĐ, quy trình kiểm định và các văn bản pháp quy kỹ thuật để sửa đổi, bổ sung, chuyển đổi và xây dựng mới các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về ATLĐ theo quy định của Bộ Luật lao động và Luật Tiêu chuẩn và Quy chuẩn kỹ thuật.

- *Công tác tổ chức thực hiện*: Việc thể chế hóa bằng các văn bản dưới luật về pháp luật lao động nói chung và về lĩnh vực ATVSLĐ nói riêng đã được ban hành

tương đối đầy đủ và đồng bộ, đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công tác quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện ở các Bộ, Ngành, địa phương, các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh (sau đây gọi tắt là doanh nghiệp - DN), trong sản xuất nông nghiệp và đủ cơ sở pháp lý để đưa các quy định về ATVSLĐ trong Bộ luật Lao động vào cuộc sống.

Các cơ quan quản lý Nhà nước trước hết là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế và các cơ quan Lao động, Y tế địa phương đã đóng vai trò quan trọng trong việc thể chế hóa các văn bản dưới luật, tổ chức chỉ đạo và hướng dẫn thi hành. Phối hợp với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Liên đoàn lao động địa phương triển khai các văn bản pháp luật về BHLĐ, ATVSLĐ, tổ chức các lớp tập huấn cho hầu hết cán bộ chủ chốt của các Bộ, Ngành, các tỉnh, thành phố, các quận, huyện, cán bộ quản lý các DN.

Bộ máy tổ chức và cán bộ làm công tác BHLĐ đã từng bước được củng cố tại các cơ quan quản lý nhà nước. Tại các Bộ và Bộ quản lý ngành, chức năng quản lý ATVSLĐ được giao cho một đơn vị trực thuộc, tùy theo đặc thù của ngành, lĩnh vực, như: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có Cục ATLĐ là cơ quan tham mưu cho Bộ quản lý nhà nước về ATLĐ; Bộ y tế, chức năng quản lý về sức khỏe nghề nghiệp được giao cho Cục Quản lý môi trường y tế; Bộ Công Thương, có Cục Kỹ thuật An toàn – Môi trường công nghiệp; Bộ Nông nghiệp và Phát triển

nông thôn là Cục chế biến nông lâm, thủy sản; Bộ Xây dựng là Vụ Quản lý hoạt động xây dựng; ...

Từ năm 2003, Thanh tra An toàn lao động, Thanh tra vệ sinh lao động (VSLĐ) và Thanh tra chính sách lao động được sát nhập thành Thanh tra lao động thuộc ngành Lao động – Thương binh và Xã hội. Ngày 10/7/2008, Bộ LĐTBXH đã phối hợp Bộ Nội vụ xây dựng và ban hành Thông tư liên tịch số 10/2008/TTLT-BLĐTBXH-BNV, trong đó quy định việc thành lập bộ phận quản lý nhà nước, chức năng và quyền hạn về ATLĐ tại các địa phương (tỉnh/huyện/xã).

Công tác huấn luyện ATVSLĐ đã được đổi mới, từ phổ biến văn bản, chế độ chính sách, chuyển sang huấn luyện kỹ năng làm việc an toàn, đánh giá rủi ro và xây dựng các biện pháp tự cải thiện điều kiện lao động; các tài liệu về ATVSLĐ được biên soạn, chỉnh sửa phù hợp; in và phát hàng vạn tài liệu huấn luyện tới NLĐ, người sử dụng lao động (NSDLĐ); đội ngũ giảng viên về ATVSLĐ ngày càng được nâng cao chất lượng; hầu hết các địa phương trên cả nước đã có đội ngũ giảng viên ATVSLĐ tại chỗ.

Việc thực thi pháp luật về ATVSLĐ tại các DN cũng đã có sự chuyển biến nhất định. Các DN đã quan tâm hơn đến tình hình ATVSLĐ, chăm lo sức khỏe của NLĐ như: củng cố lại tổ chức làm công tác BHLĐ; xây dựng nội quy

ATVSLĐ, các phương án và biện pháp bảo đảm ATVSLĐ, phòng chống cháy nổ (PCCN), khắc phục hậu quả khi xảy ra sự cố; thực hiện tốt các chế độ trang bị PTBVCM; bồi dưỡng bằng hiện vật; khám sức khỏe định kỳ; khám phát hiện và điều trị BNN; thực hiện chế độ huấn luyện về ATVSLĐ, PCCN, bảo vệ môi trường; ... Bước đầu đã chú ý đầu tư đáng kể để cải tiến công nghệ, cải thiện điều kiện làm việc và môi trường ở những khâu nặng nhọc, độc hại như: lắp đặt hệ thống thông gió, hút hơi khí độc, chống nóng, ồn; làm giảm nồng độ bụi, nồng độ hơi khí độc, tăng độ chiếu sáng, cải thiện vi khí hậu, giảm nhẹ lao động thể lực v.v...

### **1.2. Những bất cập và hạn chế**

Tần suất TNLĐ dù ở một số thời điểm, giai đoạn có dấu hiệu giảm, nhưng vẫn chưa ổn định và rõ nét. Tỷ lệ TNLĐ chết người và số người chết vì TNLĐ giai đoạn 2006 - 2011 thấp hơn so với tỷ lệ bình quân của năm 1995 – 2005, nhưng số vụ TNLĐ chết người rất nghiêm trọng còn xảy ra nhiều. Theo báo cáo của Cục ATLĐ, TNLĐ có xu thế tăng nhanh từ 840 trường hợp năm 1995 lên 3.405 trường hợp năm 2000 và lên tới 6.337 trường hợp năm 2007. Tử vong do TNLĐ cũng tăng từ 264 trường hợp năm 1995 lên 406 trường hợp năm 2000 và lên tới 621 trường hợp năm 2007. Giai đoạn 2008-2011, số vụ TNLĐ tương đối ổn định ở mức bình quân 5.777 vụ/năm với số người bị tai nạn

khoảng 5.982 người. Nhưng trong vài năm trở lại đây, những chỉ tiêu thống kê này luôn ở mức trên 6.695 vụ tai nạn với

số người bị tai nạn không dưới 6.887 người.

**Bảng 1. Thống kê số vụ TNLĐ và người bị tai nạn từ 2004-2014**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Số vụ											
TNLĐ	6.026	4.050	5.581	5.951	5.836	6.250	5.125	5.896	6.777	6.695	6.709
Số NLĐ bị											
tai nạn	6.118	4.164	6.088	6.337	6.047	6.421	5.307	6.154	6.967	6.887	6.943

*Nguồn: Báo cáo thống kê tình hình tai nạn lao động hàng năm, Cục ATLĐ*

Số liệu thống kê báo cáo này chủ yếu được thu thập từ các doanh nghiệp lớn. Vì vậy, có thể còn rất nhiều những trường hợp tai nạn và tử vong tại nơi làm việc của các DNVVN, các khu vực phi chính thức chưa được cập nhật. Bình quân giai đoạn

1992 – 2000, mỗi năm, TNLĐ làm chết 350 người; giai đoạn 2001 – 2012, bình quân hàng năm xảy ra khoảng 500 vụ TNLĐ chết người, làm gần 600 người bị chết, số bị thương nặng khoảng 1.400 người.

**Bảng 2. Thống kê số vụ TNLĐ chết người và số người bị chết từ 2004-2014**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Số vụ											
TNLĐ											
chết người	516	443	505	505	508	507	554	504	552	562	592
Số NLĐ											
chết	575	473	536	621	573	550	601	574	606	627	630

*Nguồn: Báo cáo thống kê tình hình tai nạn lao động hàng năm, Cục ATLĐ*

Trong thời gian tới, tình hình TNLĐ, BNN nhiều khả năng sẽ còn gia tăng mạnh hơn dưới tác động của nhiều yếu tố như: i) Sự phát triển mạnh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN), với trình độ công nghệ vẫn còn lạc hậu; ii) Nhập khẩu và sử dụng các máy, công nghệ, vật

liệu mới mà kết cấu, hình thức máy không phù hợp với vóc dáng, sức khỏe và khả năng làm chủ công nghệ của lao động Việt Nam; iii) Xu thế phát triển mạnh các ngành có nguy cơ cao về TNLĐ, BNN; iv) Sự chuyển dịch NLĐ từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp với

trình độ tay nghề thấp; v) Lực lượng làm công tác BHLĐ ở cấp xã không có.

Một cách tổng quát, theo phân tích trong Báo cáo tổng kết 18 năm thi hành pháp luật ATVSLĐ và Đề tài khoa học “Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng luật ATVSLĐ” của Bộ LĐTBXH, những bất cập, hạn chế chính trong công tác ATVSLĐ bao gồm:

- *Thứ nhất*, hệ thống pháp luật về ATVSLĐ còn chồng chéo, phân tán; việc ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành còn chậm gây khó khăn cho việc thực hiện các quy định về ATVSLĐ.

Cho đến trước khi Luật ATVSLĐ chính thức được Quốc Hội ban hành ngày 25/6/2015, nội dung về ATVSLĐ vẫn đang được quy định trong nhiều văn bản luật và nhiều văn bản do Chính phủ, các Bộ, ngành ban hành; hệ thống QC kỹ thuật ATVSLĐ chậm được rà soát chuyên đổi và ban hành đáp ứng yêu cầu sản xuất, phát triển công nghệ, vật liệu mới; đối tượng điều chỉnh trong Bộ luật lao động hiện nay chỉ điều chỉnh, áp dụng đối với hoạt động lao động có quan hệ lao động giữa NLD làm công ăn lương với NSDLĐ. Trong khi đó, công tác ATVSLĐ liên quan đến cả những đối tượng không thuộc phạm vi trên (nông dân, ngư dân, diêm dân và lao động tự do; NLD trong các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ không có giao kết hợp đồng lao động như trong các hộ gia đình, các làng nghề, ...) chế tài xử phạt chưa đủ sức răn đe NSDLĐ vi phạm.

Nhiều TC, QC ban hành đã lâu, trở nên lạc hậu so với sự phát triển của sản xuất, phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Đa số TCVN được ban hành từ những năm 1980, 1990 và thậm trí nhiều TCVN ban hành từ những năm 1970 đến nay vẫn chưa được nghiên cứu, ban hành lại. Đến nay, chưa có QC ATLĐ riêng cho sản xuất nông nghiệp, mà chỉ có 1 số quy phạm an toàn liên quan đến sản xuất nông nghiệp như quy phạm an toàn điện, cơ khí, an toàn thuốc bảo vệ thực vật. So với yêu cầu thực tế, việc ban hành các QC kỹ thuật quốc gia về ATLĐ còn rất hạn chế.

- *Thứ hai*, hệ thống tổ chức bộ máy quản lý Nhà nước nói chung còn rất thiếu và yếu, bất cập giữa chức năng, nhiệm vụ với tổ chức bộ máy, biên chế và trình độ cán bộ.

Lực lượng cán bộ làm công tác ATVSLĐ thuộc ngành lao động chỉ có gần 500 người trong khi số lượng DN là quá lớn. Tổ chức bộ máy của thanh tra ATLĐ, thanh tra VSLĐ của Nhà nước trong những năm qua chưa ổn định: Đội ngũ cán bộ thanh tra vừa thiếu về số lượng lại vừa yếu về chất lượng; Thanh tra ATVSLĐ nằm trong thanh tra chung nên còn nhiều bất cập, hạn chế; nguồn lực cho công tác thanh tra về ATLĐ, VSLĐ, lực lượng thanh tra lao động có chuyên môn kỹ thuật để triển khai thanh tra, kiểm tra về ATVSLĐ ngày càng ít, có địa phương không có; Việc quản lý môi trường lao động, quản lý sức khỏe NLD tại các cơ sở lao động còn rất hạn chế, số nơi làm việc,

NLĐ trong diện quản lý chiếm tỷ lệ rất thấp; Chưa có chế tài để xử phạt đối với NSDLĐ, NLĐ không chấp hành pháp luật về VSLĐ; Một số địa phương còn “rải thảm đỏ” để đón các khu công nghiệp, có những quy định không phù hợp với văn bản quy phạm pháp luật về VSLĐ, phòng chống BNN, vì vậy gây khó khăn trong việc tổ chức thực hiện công tác này; việc nghiên cứu, bổ sung BNN mới vào trong danh mục BNN được nhà nước bảo hiểm còn chậm, thủ tục rườm rà, khó khăn do đó cũng gây ảnh hưởng đến chế độ chính sách cho NLĐ; Các vụ TNLĐ chết người hầu hết đều xử lý hành chính nội bộ, số vụ truy cứu trách nhiệm hình sự chỉ chiếm khoảng 2% nên không có tác dụng giáo dục, phòng ngừa việc tái diễn và thiếu các giải pháp hữu hiệu để giảm TNLĐ.

Ngành Y tế cũng đang gặp khó khăn trong việc đào tạo cán bộ có đủ khả năng khám phát hiện và điều trị BNN. Một số tỉnh, thành phố cũng đã thành lập phòng khám BNN nhưng việc triển khai hoạt động chưa được hiệu quả do thiếu bác sỹ, trang thiết bị, phòng xét nghiệm. Đội ngũ giám định viên BNN mặc dù cũng được đào tạo và đào tạo lại nhưng số lượng và chất lượng chưa cao. Các cơ sở điều trị, điều dưỡng phục hồi chức năng nghề nghiệp hầu hết thiếu tài liệu, trang thiết bị và cán bộ chuyên môn.

Cơ quan quản lý đối với hoạt động kiểm định kỹ thuật ATLĐ hiện nay chưa phát huy được năng lực kỹ thuật và năng lực chuyên môn của các chuyên gia kỹ

thuật. Thị trường dịch vụ kiểm định đã được hình thành theo chính sách xã hội hóa của nhà nước nhưng chưa có những hướng dẫn quản lý đầy đủ, gây nên sự cạnh tranh không lành mạnh, làm cho chất lượng dịch vụ kiểm định kém gây bức xúc trong dư luận.

- Thứ ba, việc tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ của phần lớn các doanh nghiệp hiện nay chưa nghiêm, nhiều doanh nghiệp thực hiện các quy định có tính chất chống đối sự kiểm tra của cơ quan quản lý Nhà nước.

TNLĐ, BNN còn xảy ra nghiêm trọng; công tác huấn luyện ATVSLĐ cho NSDLĐ của các địa phương đạt tỷ lệ thấp so với tổng số doanh nghiệp trên địa bàn; công tác quản lý huấn luyện còn lỏng lẻo; việc quy định tổ chức bộ máy làm công tác ATVSLĐ không còn phù hợp với một số mô hình doanh nghiệp mới; công tác chăm sóc sức khỏe NLĐ, tự kiểm tra ATVSLĐ, thống kê báo cáo tình hình TNLĐ, BNN còn rất hạn chế.

## **2. Nguyên nhân của hạn chế và bất cập từ góc độ người lao động**

Theo báo cáo tổng kết 18 năm thi hành pháp luật ATVSLĐ của Bộ LĐTBXH, nguyên nhân chính dẫn đến những hạn chế trong công tác ATVSLĐ có thể kể ra là:

- Một là, các ngành chức năng ở Trung ương cũng như địa phương, chưa nhận thức đầy đủ ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác BHLĐ, ATVSLĐ, cũng như chưa thấy hết được tác hại và

hậu quả xã hội nghiêm trọng do điều kiện lao động xấu, gây TNLD, BNN cho NLD.

- Hai là, nhiều nội dung quan trọng về ATVSLĐ chưa được quy định hoặc không thể quy định rõ trong Bộ luật Lao động cho đến khi được thể hiện chi tiết trong Luật ATVSLĐ.

- Ba là, hệ thống tổ chức các cơ quan Nhà nước có chức năng giúp Chính phủ thi hành Pháp luật ATLĐ, VSLĐ, trước hết là hệ thống tổ chức thanh tra ATLĐ, thanh tra VSLĐ chưa được kiện toàn. Bộ máy biên chế và trình độ năng lực của các cơ quan thanh tra bất cập với nhiệm vụ và tình hình phát triển các doanh nghiệp ngày càng tăng trong kinh tế thị trường. Mặt khác, chưa có đủ các điều kiện vật chất để bảo đảm thanh tra, kiểm tra khách quan, nhanh chóng, kịp thời theo những điều kiện mới của kỹ thuật công nghệ tiên tiến. Các cơ quan Kiểm sát, Tòa án nói chung chưa quan tâm đúng mức tới việc đưa ra khởi tố và xét xử những vụ TNLD nghiêm trọng.

- Bốn là, một số văn bản quy định lĩnh vực quản lý chuyên ngành vẫn còn chồng chéo, bất cập về phân công chức năng, nhiệm vụ trong việc xây dựng các TC kỹ thuật ATLĐ.

- Năm là, tổ chức công đoàn các cấp tuy rất quan tâm bảo vệ quyền lợi cho NLD trên lĩnh vực này, nhưng thiếu những yêu sách, những biện pháp kiên quyết yêu cầu các cơ quan quản lý Nhà nước cũng như buộc NSDLĐ phải thi hành nghiêm chỉnh Pháp luật lao động và

phải xử lý thích đáng những người thiếu trách nhiệm khi để xảy ra TNLD và BNN.

- Sáu là, quá trình CNH, HĐH phát sinh những yếu tố nguy hiểm, độc hại mới kéo theo NLD phải làm việc trong điều kiện có nhiều nguy cơ mất an toàn. TNLD, BNN có xu hướng tăng về số lượng và mức độ nghiêm trọng. Việc tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ của phần lớn các DN hiện nay còn rất yếu kém, đặc biệt là DNVVN, khu vực sản xuất nông nghiệp, làng nghề. Kinh phí đầu tư cho công tác bảo đảm ATVSLĐ và chăm sóc sức khỏe NLD của doanh DN còn rất hạn hẹp.

- Bảy là, nhiều NSDLĐ chưa quan tâm, đầu tư chăm lo cải thiện điều kiện làm việc cho NLD. Cán bộ làm công tác ATVSLĐ và chăm sóc sức khỏe NLD còn thiếu và chưa được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ đầy đủ. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo các cấp công đoàn chưa nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò ý nghĩa của công tác ATVSLĐ do đó chưa thực sự quan tâm, coi trọng thực hiện công tác bảo đảm ATLĐ, VSLĐ, chưa thấy hết ý nghĩa và tác động của công tác ATVSLĐ và vệ sinh môi trường đối với đời sống NLD. Bộ máy làm công tác ATVSLĐ ở một số đơn vị hoạt động chưa hiệu quả. Phần lớn nông dân lao động trong sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp chưa được thông tin, huấn luyện về cách phòng chống TNLD, BNN.

Các nghiên cứu trước đây cũng đều khẳng định vai trò quan trọng của công tác quản lý, người quản lý đối với tiến trình



thực hiện ATVSLĐ. Tuy nhiên, việc tập trung đánh giá, phân tích nguyên nhân như kể trên sẽ không thật sự đầy đủ nếu đánh giá không đúng hay nói cách khác là xem nhẹ vai trò, trách nhiệm của NLD.

Về khía cạnh này, đã có những nghiên cứu, phân tích về thực hiện cơ chế ba bên trong việc thúc đẩy thực hiện pháp luật lao động, trong đó có công tác BHLĐ, ATVSLĐ tại DN. Vai trò, chức năng của Chính phủ, NSDLĐ và NLD được đề cập khá rõ, tuy nhiên, chủ yếu tập trung đối với DN có quy mô lớn, có tổ chức Công Đoàn hay tổ đại diện của NLD. Trong những năm qua, khái niệm văn hóa an toàn trong lao động được đề cập nhiều hơn, được coi là xu hướng chung của thế giới trong nền kinh tế hiện đại. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã đưa ra khái niệm: “Văn hoá an toàn tại nơi làm việc là văn hoá trong đó quyền có một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh của NLD được tất cả các cấp tôn trọng. Chính phủ, NSDLĐ và NLD đều tham gia tích cực vào việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn và vệ sinh thông qua hệ thống các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ được xác định. Trong đó, nguyên tắc phòng ngừa được đặt vào vị trí ưu tiên hàng đầu”. Đảm bảo được một văn hóa an toàn tốt có nghĩa là vấn đề an toàn được tất cả các thành phần tham gia hoạt động trong một đơn vị quan tâm đúng mức, và như thế, hành vi an toàn của NLD cũng như những đặc điểm nhân thân của họ sẽ có tác động như thế nào đến tiến trình thực hiện an toàn?

Cần nhìn nhận đúng hơn về vị trí, vai trò của NLD trong công tác ATVSLĐ nói chung và ATVSLĐ tại các DN nói riêng. Cụ thể hơn, cần nhìn nhận rằng, chính sự hạn chế từ ý thức, kiến thức cho đến thái độ của NLD cũng là nguyên nhân quan trọng gây ra sự bất cập, thiếu hiệu quả trong công tác ATVSLĐ. Kiến thức hạn chế, thái độ dễ dãi sẽ không thể dẫn đến những hành động chuẩn mực, không thể tác động đến NSDLĐ, mà ngược lại, NLD sẽ không có chính kiến trong việc tiếp cận và tiếp nhận nhiệm vụ, công việc, kể cả công việc nhiều rủi ro. Vậy nguyên nhân xuất phát từ đâu?

- *Thứ nhất*, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật nhìn chung còn thấp. Theo số liệu năm 2012 của Tổng cục thống kê, trình độ học vấn và trình độ được đào tạo nghề của NLD trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) là ở mức thấp nhất trong các khu vực DN của nước ta. Trong các DN ngoài Nhà nước mà chủ yếu là các các DNNVV, có tới 85,19% là lao động phổ thông, có trình độ phổ thông trung học và thấp hơn; số lao động là công nhân kỹ thuật có tỷ trọng là 7,73%, số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp là 3,17 trong tổng số lượng lao động làm việc tại các DN ngoài quốc doanh.

- *Thứ hai*, đặt nặng vấn đề thu nhập: trong quá trình CNH, HĐN, thúc đẩy các dòng chuyển dịch lực lượng lao động từ nông thôn ra thành thị, tỷ lệ lao động phổ thông vì thế mà cũng tăng theo. Trong các

khu vực làng nghề, làng có nghề và tính cả làng nghề truyền thống, từ lâu, lao động tại chỗ không còn là lực lượng chính. Qua khảo sát, nghiên cứu phục vụ hoạt động triển khai nhân rộng mô hình quản lý ATVSLĐ tại các khu vực làng nghề, mối quan tâm hàng đầu của NLD là thu nhập và nguồn công việc ổn định chứ không phải là chỗ làm ổn định. Việc tuân thủ pháp luật lao động khu vực làng nghề rất hạn chế, tuy nhiên, nguyên nhân không hoàn toàn xuất phát từ sự thờ ơ của NSDLĐ. Hiện tượng phổ biến là NLD chủ động trong việc từ chối hình thức thỏa thuận có cam kết, ràng buộc cao về mặt pháp lý để dễ dàng chuyển chỗ làm khi có cơ hội nhận thù lao cao hơn.

Trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật của NLD không chỉ là yếu tố quan trọng quyết định đến năng suất lao động, mà ở khía cạnh an toàn, nó quyết định đến khả năng tiếp thu, tiếp nhận thông tin, kiến thức về ATVSLĐ và vận dụng kỹ năng làm việc sao cho an toàn, bảo vệ cho sức khỏe, tính mạng của chính mình. Trong khi đó, tâm lý nỗ lực hết mình để nâng cao thu nhập khiến tầm quan trọng của công tác ATVSLĐ bị chính NLD xem nhẹ. Thái độ tiêu cực đối với công tác ATVSLĐ được một phần hình thành từ sự thiếu hiểu biết hoặc/và xem nhẹ về những nguyên nhân của vụ TNLĐ và BNN và thực tế có thể làm gì/cần làm gì để ngăn ngừa chúng. Sự thiếu hiểu biết có thể dẫn đến sự thờ ơ và làm cho người ta cảm thấy có ít nhu cầu để giải quyết các vấn đề

ATVSLĐ, ngay cả trong các lĩnh vực rủi ro cao. Nó trở thành một vòng tròn luẩn quẩn nơi ATVSLĐ không bao giờ có thể có được sự chú ý đáng có - cho đến khi chu kỳ được bằng cách nào đó bị phá bỏ. Tại nhiều làng nghề, DNNVV, công tác BHLĐ nặng về hình thức, thể hiện qua một vài dòng khẩu hiệu hoặc lời nhắc nhở của NSDLĐ, nhiệm vụ còn lại là tùy ở ý thức, nhận thức và hành động của chính NLD, trong bối cảnh còn nhiều hạn chế về mặt quản lý, tổ chức thực hiện, thì điều này có nghĩa là công tác đảm bảo ATVSLĐ tại các khu vực này phụ thuộc vào thái độ và kinh nghiệm của NLD, những người nắm bắt rất ít và/hoặc thiếu chủ động trong việc tiếp cận, tìm hiểu các nội dung của pháp luật lao động, của quyền lợi và trách nhiệm trong ATVSLĐ; những người sẵn sàng tiếp cận và tiếp nhận công việc mà theo họ là đem lại thu nhập cao, bất chấp điều kiện lao động đảm bảo hay không.

### **3. Kết luận**

Sau 20 năm kể từ khi Bộ luật lao động ra đời, công tác ATVSLĐ tại Việt Nam ngày càng hoàn thiện, đạt được nhiều thành tựu và dần đáp ứng được các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và hội nhập quốc tế. Việc tìm hiểu, nhìn nhận đủ và rõ các nguyên nhân dẫn đến những tồn tại, hạn chế trong công tác ATVSLĐ ở nước ta là rất quan trọng. Luật ATVSLĐ chính thức có hiệu lực vào 01/7/2016 sẽ là tiền đề để tiếp tục củng cố và đẩy mạnh hơn

nữa những thành tựu cũng như loại bỏ các hạn chế bằng nhiều giải pháp mang tính đồng bộ, từ xây dựng, ban hành văn bản dưới luật, đến công tác tổ chức thực hiện và các hoạt động thực thi pháp luật ATVSLĐ của DN.

Mặt khác, để góp phần cải thiện công tác ATVSLĐ, hơn ai hết, NLĐ cần phải: Biết cách tự bảo vệ mình, mạnh dạn bày tỏ chính kiến, đặt ra các yêu cầu đối với NSDLĐ; Nhận thức rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong công tác ATVSLĐ được pháp luật thừa nhận và thực hiện một cách nghiêm túc; Kiên quyết từ chối làm việc nếu thấy có mối nguy hại đe dọa trực tiếp tính mạng và sức khỏe; Thực hiện nghiêm quy trình làm việc an toàn; Học tập nâng cao kiến thức về ATVSLĐ để có thể tự nhận diện được các mối nguy hại và biết cách kiểm soát, phòng ngừa hiệu quả; ... Để làm được điều đó, đòi hỏi các chương trình hoạt động liên quan đến đào tạo, huấn luyện, tuyên truyền ATVSLĐ

trong thời gian tới cần được đổi mới, loại bỏ tính hình thức, đảm bảo có chiều sâu, quan tâm hơn tới phương pháp, cách thức thực hiện sao cho phù hợp với tình hình lực lượng lao động tại Việt Nam.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Đề tài khoa học “Các yếu tố và điều kiện thúc đẩy việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động tại doanh nghiệp”, Bộ LĐ-TBXH, Chủ nhiệm: Viện NCKH Dạy nghề, 2008
2. Báo cáo tổng kết 18 năm thi hành pháp luật ATVSLĐ và định hướng triển khai đến năm 2020, Bộ LĐ-TBXH, 2012
3. Đề tài khoa học “Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng luật ATVSLĐ”, Bộ LĐ-TBXH, Chủ nhiệm: Th.S. Hà Tất Thắng, 2013
4. Báo cáo kết quả triển khai hoạt động “Nhân rộng mô hình quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề”, Viện KHLĐXH, các năm 2010, 2012, 2013 và 2014
5. Luật ATVSLĐ, Bộ LĐ-TBXH, 2015

## MÔ HÌNH HỢP TÁC CÔNG - TƯ TRONG LĨNH VỰC ĐÀO TẠO NGHỀ

CN. Phùng Thị Anh Dương, KS. Ninh Thị Thu An  
*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Trong tình hình nhu cầu vốn đầu tư rất lớn, nhưng ngân sách nhà nước thì có hạn, vốn của các nhà tài trợ ngày càng thu hẹp, mô hình đầu tư theo hình thức hợp tác công tư (PPP) có khả năng như một đòn bẩy để huy động nguồn lực từ khu vực tư nhân cả trong và ngoài nước. Bài viết này giới thiệu về mô hình hợp tác công – tư trong lĩnh vực đào tạo nghề, một mô hình được quan tâm trong thời gian gần đây. Bài viết bao gồm 4 phần chính (i) Một số lý luận cơ bản về mô hình hợp tác công – tư, (ii) Kinh nghiệm thế giới về mô hình hợp tác công – tư trong lĩnh vực đào tạo nghề, (iii) Thực trạng hợp tác công – tư trong đào tạo nghề ở Việt Nam, (iv) Một số khuyến nghị tăng cường hợp tác công – tư trong đào tạo nghề ở Việt Nam.

**Từ khóa:** Hợp tác công – tư, PPP, đào tạo nghề

**Abstract:** *In the context of high demand for investment, limited national budget and smaller investment capital of donors, public-private partnerships model possibly has been driving forces for resource mobilization from private sector within the country and overseas sources as well. This article introduced public-private partnerships model in vocational training that has recently been a concern. This article has 4 main parts: (i) Basic theories of public-private partnerships model (ii) International experience in public-private partnerships in vocational training (iii) The status of public-private partnerships in vocational training in Viet Nam (iv). Some recommendations for improvement of public-private partnerships in vocational training in Viet Nam*

**Keywords:** *Public-private partnerships, PPP, vocational training*

### Mở đầu

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định về sức hấp dẫn và khả năng thu hút đầu tư trước cộng đồng nhà đầu tư, đặc biệt là nhà đầu tư nước ngoài. Vấn đề lao động luôn luôn là vấn đề được quan tâm chú ý không chỉ của những doanh nghiệp (DN) mà còn của toàn xã hội. Một trong những khó khăn hiện nay mà nhiều doanh nghiệp đang gặp là thiếu lao động có trình độ đáp

ứng được các yêu cầu trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Một nghịch lý là doanh nghiệp tuyển lao động ngày càng khó khăn hơn trong khi sinh viên tốt nghiệp từ các trường đào tạo lại thất nghiệp ngày càng nhiều lên. Nguyên nhân do quy trình đào tạo chưa đáp ứng được các yêu cầu của công việc. Do vậy, sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo từ khâu tư vấn nghề nghiệp, thiết kế chương trình học, giảng dạy, thực hành

đến tạo cơ hội việc làm cho học sinh, sinh viên ngày càng trở nên quan trọng và thực sự cần thiết để cung và cầu lao động có thể đáp ứng được nhu cầu của nhau.

### **1. Giới thiệu về mô hình hợp tác công – tư** **Một số lý luận cơ bản về mô hình hợp tác công- tư**

#### **1.1. Khái niệm về mô hình hợp tác công tư**

Thuật ngữ Public-Private Partnerships (hợp tác công-tư) viết tắt là PPP được sử dụng lần đầu tại Hoa Kỳ vào thập niên 1950, với các chương trình giáo dục được cả khu vực công và khu vực tư cùng tài trợ. Sau đó, thuật ngữ này được sử dụng rộng rãi để nói đến mối liên hệ giữa chính quyền thành phố và nhà đầu tư tư nhân trong việc cải tạo các công trình đô thị ở Hoa Kỳ trong thập niên 1960. Từ năm 1980, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của mô hình này trên thế giới, thuật ngữ này dần được phổ biến ở nhiều quốc gia khác nhau. Và ở mỗi nơi nó đến, tùy thuộc vào bối cảnh kinh tế, chính trị, khuôn khổ pháp lý, chính quyền, hay tác giả mà thuật ngữ này lại mang cho mình một định nghĩa riêng biệt. Tuy nhiên, nhìn chung các định nghĩa này đều không khác nhau nhiều, chúng đều cho chúng ta một cách hiểu chung nhất.

Đầu tư theo hình thức đối tác công tư là hình thức đầu tư được thực hiện trên cơ sở hợp đồng giữa cơ quan Nhà nước có thẩm quyền và nhà đầu tư, doanh nghiệp dự án để thực hiện, quản lý, vận hành dự án kết cấu hạ tầng, cung cấp dịch vụ công.

Một số hình thức hợp đồng dự án đầu tư theo hình thức đối tác công tư:

1. Hợp đồng Xây dựng – Kinh doanh – Chuyển giao (gọi tắt là hợp đồng BOT)
2. Hợp đồng Xây dựng – Chuyển giao – Kinh doanh (gọi tắt là hợp đồng BTO)
3. Hợp đồng Xây dựng – Chuyển giao (gọi tắt là hợp đồng BT)
4. Hợp đồng Xây dựng – Sở hữu – Kinh doanh (gọi tắt là hợp đồng BOO)
5. Hợp đồng Xây dựng – Chuyển giao – Thuê dịch vụ (gọi tắt là hợp đồng BTL)
6. Hợp đồng Xây dựng – Thuê dịch vụ – Chuyển giao (gọi tắt là hợp đồng BLT)
7. Hợp đồng Kinh doanh – Quản lý (gọi tắt là hợp đồng &M)

Lĩnh vực đầu tư của các dự án đầu tư theo hình thức hợp tác công tư là các dự án xây dựng, cải tạo, vận hành, kinh doanh, quản lý công trình kết cấu hạ tầng, cung cấp trang thiết bị hoặc dịch vụ công như hệ thống chiếu sáng, cung cấp nước sạch, công trình kết cấu hạ tầng y tế, giáo dục, đào tạo, dạy nghề, văn hóa...

#### **1.2. Lợi ích áp dụng mô hình PPP trong đào tạo nghề**

*Lợi ích của phía nhà đầu tư – Doanh nghiệp*

- Doanh nghiệp sẽ nhận được một số ưu đãi về thuế hay sử dụng các dịch vụ công cộng ... trong quá trình thực hiện dự án PPP theo quy định tại Nghị định 15/2015/NĐ.

- Đào tạo và tiếp nhận những lao động có tay nghề, có trình độ và phù hợp với nhu cầu và đặc điểm của Doanh nghiệp.

Nhu cầu lao động thì lớn nhưng người có nhu cầu tìm việc làm không dễ tìm được công việc vừa ý và phía tuyển dụng, sử dụng lao động cũng không dễ gì tuyển chọn được đội ngũ nhân lực đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đặt ra. Các công ty, doanh nghiệp luôn “khát” nhân lực hài hòa ba yếu tố: kiến thức nghề, kỹ năng nghề và thái độ. Còn đội ngũ lao động có đầy đủ 3 yếu tố đó thì lại không nhiều. Thường là được mặt này lại thiếu mặt khác.

- Doanh nghiệp không tốn chi phí để đào tạo lại cho người lao động sau khi vào làm việc.

#### *Lợi ích của Nhà nước*

- Giảm gánh nặng cho Ngân sách Nhà nước. Doanh nghiệp sẽ hỗ trợ kinh phí hoạt động thường xuyên bao gồm: một phần tiền lương cho cán bộ, giáo viên trường nghề, kinh phí xây dựng cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo.

- Tránh lãng phí nguồn ngân sách vào những hoạt động đào tạo không hiệu quả và không phù hợp.

- Giải quyết vấn đề việc làm cho lao động thất nghiệp, từ đó có thể giải quyết được nhiều vấn đề an sinh xã hội khác.

#### *Lợi ích của người học nghề*

- Người học nghề được học những nghề phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp.

- Ngoài việc học lý thuyết, người học nghề còn được thực hành ngay trên các máy móc đang sử dụng tại Doanh nghiệp, do đó

vừa vận dụng được những kiến thức đã học, vừa nâng cao kỹ năng nghề.

- Được tiếp cận với công nghệ mới, máy móc hiện đại và được các giảng viên có kinh nghiệm, tay nghề cao tham gia giảng dạy.

- Cơ hội việc làm tốt hơn, thu nhập cao hơn và công việc mang tính chất bền vững hơn.

- Trong quá trình học tập, người lao động có thể được nhận lương tùy theo chế độ của từng DN.

### **Kinh nghiệm thế giới về mô hình hợp tác công – tư trong lĩnh vực đào tạo nghề**

**Na Uy:** Na Uy là quốc gia sở hữu nhiều mô hình dạy nghề tiên tiến trên thế giới và giàu kinh nghiệm trong việc quản lý hệ thống dạy nghề. Chính vì vậy trong nhiều năm qua chất lượng đào tạo nghề tại quốc gia này liên tục tăng cao, đáp ứng hiệu quả yêu cầu hội nhập và phát triển. Đặc biệt, nguồn nhân lực của Na Uy đóng vai trò rất lớn trong nền kinh tế, đóng góp khoảng 75% GDP. Trong công tác đào tạo và dạy nghề, mối quan hệ các bên (doanh nghiệp, người lao động và nhà trường) được Chính phủ quan tâm hỗ trợ kinh phí cho các doanh nghiệp với mức 12.000 Euro cho 2 năm học thực tập ở doanh nghiệp, đồng thời doanh nghiệp hỗ trợ ở mức 40% lương cơ bản ở năm đầu và 60% ở năm thứ hai.

Mô hình chung của đào tạo nghề ở Na Uy là “2+2”, nghĩa là 2 năm học đại cương và 2 năm học nghề tại nhà máy

hoặc doanh nghiệp (DN). Ngoài ra, dựa trên mô hình chung này, các tổ chức đào tạo nghề Na Uy đã thiết lập và xây dựng thêm nhiều mô hình biến thể linh hoạt như “mô hình 1+3” (1 năm học tại trường và 3 năm học nghề), “mô hình 0+4” (cả 4 năm đều học nghề) v.v...

Các cơ sở dạy nghề ở Na Uy có sự hợp tác ba bên chặt chẽ giữa Tổ chức giới chủ, Công đoàn và đại diện cơ quan giáo dục từ cấp quốc gia, đến cấp tỉnh và địa phương. Các đối tác liên quan đặc biệt ủng hộ với độ tin cậy cao về chất lượng đào tạo của mô hình dạy nghề này. Thêm vào đó, trong tình hình thị trường lao động tương đối khan hiếm hiện nay, các chủ DN rất quan tâm đến việc thực tập sinh.

Những người học nghề sẽ ký hợp đồng với một công ty mà công ty này phải được cơ quan có thẩm quyền công nhận là DN đào tạo. Trong khoảng thời gian 2 năm thực hành về một ngành nghề cụ thể, doanh nghiệp cần phải đảm bảo nguyên tắc: Năm 1 các công nhân lành nghề sẽ hướng dẫn về kỹ thuật, năm 2 giảm bớt hướng dẫn, tăng việc tự học. Học viên sẽ được hưởng lương học việc trong cả 2 năm học. Sau khi kết thúc học việc, học viên sẽ được trao chứng chỉ và bắt đầu có thể tìm kiếm việc làm.

Các mô hình đào tạo nghề khác cũng hoạt động dựa trên nguyên tắc của mô hình “2+2”.

Về nội dung chương trình dạy nghề sẽ do các tổ chức 3 bên cấp quốc gia có nhiệm vụ xây dựng giáo trình dạy nghề và

tổ chức đào tạo nghề. Nội dung đào tạo được soạn thảo dựa trên nguyên tắc: Xây dựng kiến thức cơ bản về đọc, viết, làm toán, khoa học, ngoại ngữ và các kỹ năng thực tiễn.

Ban đào tạo - chịu trách nhiệm xác định quy mô đào tạo nghề, kinh phí của Chính phủ cấp cho đào tạo nghề, cung cấp dịch vụ đào tạo nghề, giám sát và tổ chức các cuộc thi cấp chứng chỉ đào tạo nghề v.v... Mục tiêu chung của tất cả hệ thống giáo dục đào tạo nghề là phải cung cấp kiến thức đồng bộ giữa lý thuyết và thực hành để người học có thể ứng dụng những kinh nghiệm thực tế vào cuộc sống.

Theo đánh giá của tiêu chuẩn quốc tế, hệ thống đào tạo nghề của Na Uy khá toàn diện và ít khiếm khuyết khi kết hợp quá trình đào tạo nghề với chương trình giáo dục phổ thông. Sự kết hợp này đã tạo điều kiện để những người thợ có thể học lên cao hơn khi họ muốn để có một tương lai sự nghiệp vững vàng hơn.

**Đức:** Ở Đức, đào tạo nghề “kép” (dual/two-track vocational training system), được thiết lập vững chắc trong hệ thống giáo dục Đức có niên đại từ thời Trung Cổ. Một đặc tính quan trọng của hệ thống kép là sự hợp tác giữa các công ty (phần lớn là các DN tư nhân) và các trường dạy nghề công lập. Sự hợp tác này được quy định của pháp luật, chính phủ Liên bang tạo mọi điều kiện để các doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo. Theo đó, phía công ty không phải qua kiểm tra về khả năng tổ

chức, đào tạo nghề, mà công tác này được tiến hành bởi các Phòng công nghiệp và thương mại.

Theo đó, trường dạy nghề sẽ ký với các doanh nghiệp một hợp đồng song phương. Hợp đồng quy định, trong quá trình học, học viên sẽ làm việc tại doanh nghiệp từ 3 đến 4 ngày/tuần. Mặc dù nhận lương thấp, nhưng một người học nghề chỉ tốn ít thời gian và tiền bạc bằng khoảng ½ một sinh viên đại học phải đầu tư. Ngoài ra, do sự liên kết chặt chẽ với các tập đoàn đầu tư, khả năng các học viên ra trường nhận được việc làm ngay là rất cao.

Hàng năm, số tiền mà chính phủ Đức kết hợp với các tập đoàn đầu tư vào dạy và đào tạo nghề lên đến 21,8 tỷ euro. Không chỉ ở các ngành kỹ thuật cơ khí truyền thống, đào tạo nghề còn được chú trọng ở các ngành mới như dịch vụ, quản lý hay kinh tế thương mại.

Như vậy, hệ thống kép của Đức đào tạo nghề kết hợp lý thuyết và thực hành, kiến thức và kỹ năng, học tập và làm việc một cách đặc biệt hiệu quả, đã được chứng minh sự thành công của nó trong một thời gian dài. Lợi ích từ hệ thống kép giúp giảm bớt gánh nặng cho ngân sách công bởi sự tham gia của các doanh nghiệp và bằng cách giữ cho lực lượng lao động được cập nhật.

**Dạy nghề của Úc:** Hệ thống đào tạo nghề của Úc cũng rất toàn diện, đồng bộ, linh hoạt và có tính liên thông cao giữa hai hệ thống dạy nghề và giáo dục đào tạo.

Các ngành công nghiệp và Chính phủ liên kết với nhau để xây dựng nội dung đào tạo, sau đó triển khai theo các chương trình đào tạo được công nhận trên toàn quốc. Các doanh nghiệp trực tiếp tham gia đào tạo. Thời gian học phần lớn là thực hành tại doanh nghiệp.

**Ở Ireland:** hiện nay, Ireland có 7 trường đại học và 14 viện công nghệ. Các trường đại học chủ yếu đào tạo về lý thuyết, nghiên cứu khoa học. Các viện công nghệ chủ yếu là dạy nghề. Trong các viện công nghệ đều có các trung tâm nghiên cứu, phát triển. Các Trung tâm nghiên cứu này nghiên cứu các sản phẩm mới, phục vụ đào tạo cho sinh viên trong Viện và đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho các công ty có nhu cầu. Sinh viên có 50% thời gian thực hành trong đó phần chính là học và thực hành tại doanh nghiệp.

Chính chất lượng đào tạo nghề của Ireland với các chính sách phát triển và gắn liền với doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp về nguồn nhân lực. Đây là lý do chính mà hầu hết các công ty lớn trên thế giới đều muốn đến đầu tư vào Ireland. Nhiều công ty hàng đầu thế giới đã đến đầu tư vào Ireland như: Intel, Google... 8/10 công ty được lớn nhất thế giới đang đầu tư vào Ireland, riêng Mỹ có hơn 400 công ty.

#### ***Bài học cho Việt Nam:***

- Các nước tiên tiến trên thế giới hiện nay đều rất chú trọng vào đào tạo nghề. Na Uy cũng là một nước có đến 90% là DN vừa và nhỏ nên nhu cầu về lao



động kỹ thuật của họ rất lớn. Tuy nhiên, nước ta hiện nay vẫn chưa coi trọng công tác dạy nghề. Kể cả tâm lý của các bậc phụ huynh cũng như các bạn học sinh – sinh viên cũng không mấy mặn mà với việc học nghề.

- Thời gian đào tạo tại DN, nghĩa là được thực hành trên máy móc, thiết bị cũng chiếm 50% thời gian học nghề của sinh viên. Ở nước ta, thời gian để các học sinh được thực hành thực tế là không nhiều.

- Mô hình các giảng viên tại các trường đào tạo nghề là những người lao động có kỹ năng, tay nghề cao đến từ các DN đã được thực hiện ở nhiều nước. Tuy nhiên ở Việt Nam, việc các chuyên gia, kỹ sư giỏi tham gia giảng dạy ở các trường nghề rất ít và không được tiến hành một cách liên tục.

Sinh viên ở nước ta hiện nay bị đánh giá là khả năng tiếp cận công nghệ hiện đại còn hạn chế và sức ì cao. Theo như mô hình dạy nghề của Na Uy, các sinh viên thực tập năm thứ 2 sẽ giảm bớt hướng dẫn, tăng việc tự học. Điều này làm tăng khả năng tư duy và sáng tạo của người học.

## **2. Thực trạng hợp tác công - tư trong đào tạo nghề ở Việt Nam**

### **3.1. Khung pháp lý hiện hành ở Việt Nam về mô hình hợp tác công – tư trong đào tạo nghề**

• *Về mở rộng lĩnh vực áp dụng mô hình PPP*

Ngày 14/02/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 15/2015/NĐ về đầu tư

theo hình thức đối tác công – tư (PPP), thay thế cho các quy định pháp lý hiện hành để tạo khuôn khổ pháp lý thống nhất và rõ ràng nhằm dọn đường thúc đẩy đầu tư khu vực tư nhân và các dự án hạ tầng và dịch vụ công tại Việt Nam.

Một trong những khác biệt lớn nhất giữa nghị định 15 với các quy định liên quan đến PPP như Quyết định số 71/2010/QĐ-TTg và Nghị định 108/2009/NĐ – CP (và các Nghị định sửa đổi Nghị định này, số 24/2011) là việc Nghị định 15 đã mở rộng thêm nhiều lĩnh vực đầu tư dành cho PPP, không chỉ hạn chế trong hạ tầng giao thông vận tải, điện, nước, y tế, môi trường, mà còn trong các lĩnh vực như giáo dục, đào tạo, dạy nghề, văn hóa, thể thao, công trình kết cấu hạ tầng thương mại, khoa học và công nghệ, khu kinh tế, khu công nghiệp, và đô thị công nghệ thông tin...

• *Về việc làm, dạy nghề và kết nối cung với cầu lao động*

Trước đây, Luật Dạy nghề cũng đã công nhận tầm quan trọng của “khả năng thực hành” và hợp tác với DN, tổ chức đây chuyên sản xuất. Hiện nay, Luật giáo dục nghề nghiệp chính thức có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7/2015 cũng có những điều khoản quy định về việc xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp bao gồm: Đa dạng hóa các loại hình cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các hình thức đào tạo nghề nghiệp, khuyến khích, tạo điều kiện để các DN, tổ chức chính trị - xã hội, tổ

chức xã hội,... thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tham gia hoạt động đào tạo nghề nghiệp (Khoản 1 Điều 7); ủng hộ chính sách khuyến khích xã hội hóa theo quy định của Chính phủ (Khoản 2 Điều 7); Quy định rõ quyền và trách nhiệm của Doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp (Chương IV).

Bộ luật lao động Bộ luật Lao động (hiệu lực thi hành từ ngày 1/5/2013) cũng có quy định về “Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề” (Chương IV), trong đó khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại... Chương này cũng quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động...

Ngoài ra, Chính phủ cũng ban hành một số các nghị định, thông tư khác liên quan đến việc đào tạo nghề như :

- Quyết định số 07/2006/QĐ-BLĐTBXH ban hành tháng 10 năm 2006 cho phép phát triển các trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề và cao đẳng nghề đến năm 2010 định hướng 2020.

- Quyết định số 01/2007/QĐ-BLĐTBXH ra ngày 4/1/2007 quy định chương trình khung trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Các yêu cầu cơ bản của chương trình đào tạo được đề cập, phù hợp với định hướng thực hành, (65% đến 85% đối với trình độ trung cấp nghề và

60% đến 80% đối với trình độ cao đẳng nghề).

### **3.2. Thực trạng về hợp tác công – tư trong đào tạo nghề ở Việt Nam**

Đến nay, cả nước có gần 200 cơ sở dạy nghề thuộc các DN, trong đó có 85 trường Trung cấp nghề (TCN) và 34 trường Cao đẳng nghề (CĐN) (chiếm 27% trong tổng số trường CĐN và TCN).

Một số các Tổng công ty, các Tập đoàn kinh tế mạnh đều có trường dạy nghề, đáp ứng một phần nhân lực cho Tập đoàn, góp phần cung cấp cho xã hội. Trong tổng số cơ sở dạy nghề thuộc Doanh nghiệp, số cơ sở dạy nghề thuộc khối DN tư nhân chiếm 67%. Trong thời gian gần đây, chỉ tính riêng các trường của Tổng công ty đã tham gia đào tạo nghề với số lượng ngày càng tăng lên: năm 1998 đào tạo dài hạn được 15.300 người, năm 2006: 60.102 người, năm 2010 khoảng 100.000 người. Nhiều trường thuộc các Tập đoàn kinh tế lớn có quy mô đào tạo khá lớn như các trường của tập đoàn LILAMA, Tập đoàn Dầu khí...

Theo báo cáo của Tổng cục Dạy nghề, trong tổng nguồn tài chính cho dạy nghề, nguồn từ DN chiếm khoảng 10%, trong khi đó, nguồn tài chính từ Ngân sách Nhà nước vẫn chiếm cao nhất (63%), tiếp theo là nguồn từ phía người học (21%).

Hiện nay, ở nước ta cũng đã hình thành một số mô hình hợp tác giữa nhà trường và DN như: (1) DN gửi lao động đến trường để nâng cao kiến thức nghề; (2) DN có hợp đồng đào tạo với các trường; (3) DN

nhận hướng dẫn học sinh, sinh viên thực tập tại DN; (4) Các thợ có tay nghề cao tham gia giảng dạy tại các trường nghề; (5) DN nhận bồi dưỡng kỹ năng thực hành nghề cho giáo viên dạy nghề.

Ngoài sự hợp tác trong đào tạo, giữa cơ sở dạy nghề và DN có sự phối hợp tư vấn nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên. Về phía DN, đó là tư vấn về những công việc, yêu cầu mà một người lao động cần có, để từ đó học sinh có thể lựa chọn nghề học phù hợp với khả năng và sở thích của mình. Về phía nhà trường, đó là tư vấn, giới thiệu về khả năng thu hút lao động của DN, tạo điều kiện cho sinh viên tiếp cận các thông tin về DN để họ có thể đến làm việc sau khi tốt nghiệp.

Tuy nhiên, mối quan hệ giữa nhà trường và DN ở nước ta hiện nay chưa chặt chẽ, đang gặp nhiều bất cập. DN chưa được tham gia đóng góp ý kiến về

xây dựng chương trình đào tạo một cách chi tiết, thường xuyên. Do đó, kiến thức của sinh viên nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Nhà nước chưa có chính sách cụ thể để phát triển và duy trì sự gắn kết giữa nhà trường và DN. Hơn thế nữa, sự gắn kết này chưa thực sự là nhu cầu bức thiết cả về phía DN và nhà trường. Nhà trường còn thụ động, chưa nhận thức được sự phát triển của nhà trường có phần đóng góp của sự hợp tác hiệu quả với DN. Về phía DN, nhiều DN có nhu cầu nhân lực chất lượng cao, có trình độ, khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời buổi hội nhập.

Thiếu lòng tin và sự tin tưởng lẫn nhau cũng là một nguyên nhân khiến cho mối quan hệ gắn kết giữa nhà trường và DN còn lỏng lẻo, chưa đến nơi đến chốn.

### **Một số khuyến nghị tăng cường hợp tác công – tư trong đào tạo nghề ở Việt Nam**

#### **• Về phía Nhà nước**

- Mặc dù Nhà nước đã ban hành thêm Nghị định 15 về việc phát triển mô hình PPP nhưng chưa có văn bản nào quy định về những ưu đãi mà Doanh nghiệp được hưởng khi thực hiện mô hình này. Do vậy, trong thời gian tới, cơ quan Nhà nước cần hoàn thiện luật pháp để quy định cụ thể, rõ ràng quyền và nghĩa vụ của Doanh nghiệp khi tham gia dự án.

- Thúc đẩy một nền kinh tế thị trường có tính cạnh tranh cao để buộc các Doanh nghiệp hoặc các trường học phải chủ động tìm ra phương pháp tăng lợi nhuận, giảm chi phí để tránh tình trạng Nhà nước phải đầu tư vào dạy nghề một cách tràn lan, không hiệu quả.

Đa dạng hóa các ngành nghề và các loại hình đào tạo.

- Có cơ chế chính sách, cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan Nhà nước về lao động với đại diện giới chủ- giới thợ, đại diện các hội nghề nghiệp và cơ sở dạy nghề trong xây dựng nhu cầu của doanh nghiệp về nguồn nhân lực trong những năm tới và thập kỷ tới.

#### • Về phía trường học

- Cơ sở dạy nghề phải chủ động điều tra để có được thông tin về nhu cầu của DN (nghề, trình độ, mức độ kỹ năng...) để tổ chức đào tạo phù hợp.

- Cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp cùng phối hợp xây dựng tiêu chuẩn, kỹ năng nghề, thiết kế chương trình và tham gia vào quá trình giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của người học nghề.

#### • Về phía doanh nghiệp

DN có trách nhiệm cung cấp thông tin cho cơ sở dạy nghề về nhu cầu lao động.

- Tạo điều kiện cho các học viên được thực hành tại DN với các công nghệ và máy móc tốt.

- Cung cấp các giảng viên là những người lao động có kinh nghiệm trong Doanh nghiệp để truyền đạt những kỹ năng cho học viên.

Doanh nghiệp có thể trả lương cho học viên để giảm bớt một phần chi phí học tập và nhận các học viên có thành tích học tập tốt vào làm việc sau khi tốt nghiệp.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. TS. Gunna Specht và Clemens Aipperspach, “Vai trò của Doanh nghiệp trong Tổ chức và Quản lý dạy nghề ở Việt Nam – thực trạng và những chính sách cần thiết”

2. Phùng Xuân Nhạ, Khoa Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, “Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay”

3. TS. Phạm Xuân Khánh, Hiệu trưởng trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội “Tác động của mối quan hệ dạy nghề - doanh nghiệp đến chất lượng và hiệu quả dạy nghề”

4. Tổng cục Dạy nghề - Bộ LĐTB&XH, “Báo cáo tổng quan về đào tạo nghề ở Việt Nam”

5. <http://www.molisa.gov.vnhttp://www.tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=113&News=6944&CategoryID=6>

## TÌNH HÌNH THỰC HIỆN VỆ SINH LAO ĐỘNG VÀ THỰC TRẠNG BỆNH NGHỀ NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2006-2015

*CN. Nguyễn Thị Ngân, CN. Phạm Thuỳ Dung  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Bài viết này phân tích tình hình thực hiện vệ sinh lao động giai đoạn 2006-2015 và thực trạng bệnh nghề nghiệp trong thời gian qua, từ đó chỉ ra những tồn tại, hạn chế trong: i) Tình hình thực hiện biện pháp kỹ thuật vệ sinh, ii) Tình hình thực hiện các biện pháp về kỹ thuật công nghệ, iii) Tình hình thực hiện các biện pháp phòng hộ cá nhân, iv) Tình hình thực hiện tổ chức lao động, v) Tình hình thực hiện biện pháp y tế chăm sóc sức khỏe người lao động. Qua đó, bài viết đưa ra một số khuyến nghị nhằm cải thiện tình hình vệ sinh lao động trong thời gian tới.

**Từ khóa:** vệ sinh lao động, bệnh nghề nghiệp

**Abstract:** *The article analyzes the performance of occupational hygiene and status of occupational diseases. From the analysis, the paper shows several shortcomings in i) applying technical measures for occupational hygiene ii) applying technological measures for occupational hygiene iii) applying measures for personal protection iv) the implementation of working operation v) applying measures for workers' health care. As a result, the article gave some recommendations for improvement of occupational hygiene situation in the coming time.*

**Key words:** *occupational safety and hygiene, occupational diseases*

### **Mở đầu**

Vệ sinh lao động (VSLĐ) là một trong những yêu cầu quan trọng trong hoạt động sản xuất kinh doanh nhằm đảm bảo sức khỏe và tính mạng cho người lao động (NLĐ). Trong thời gian qua, công tác VSLĐ đã được chú trọng hơn cả trong công tác quản lý cũng như thực thi về VSLĐ. Tuy vậy, tình hình thực hiện VSLĐ vẫn còn nhiều hạn chế, người lao

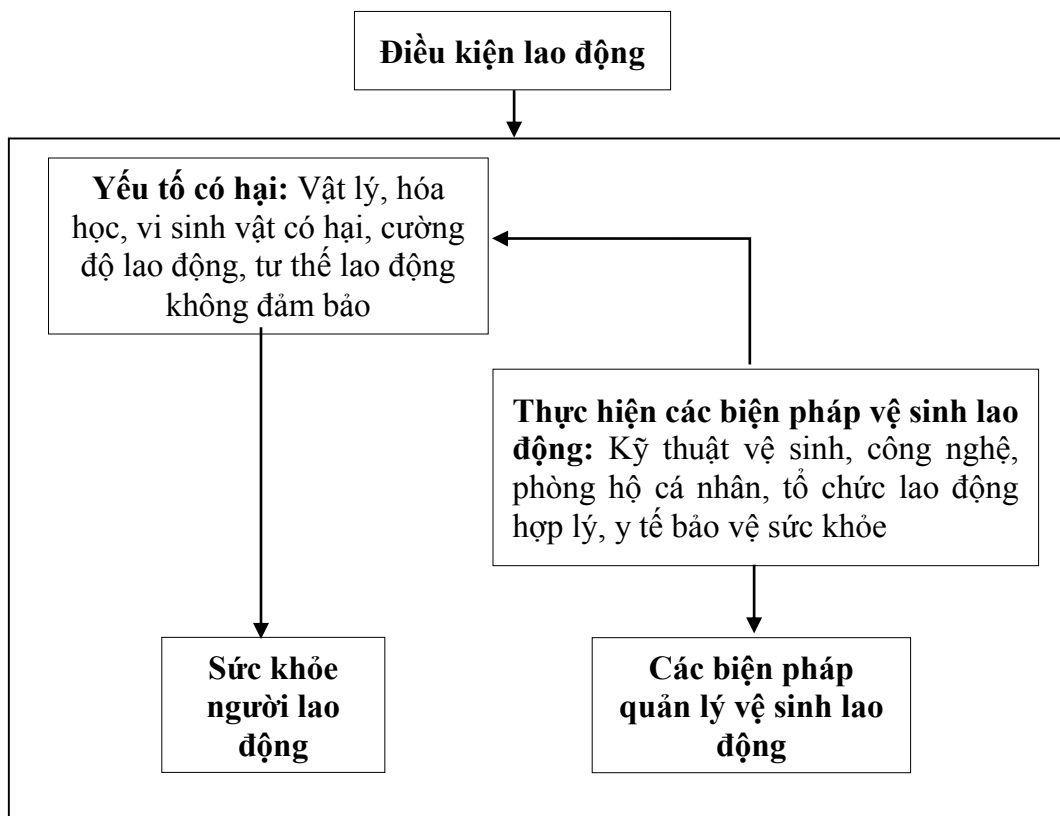
động vẫn phải làm việc trong điều kiện lao động (ĐKLĐ) không đảm bảo, công tác khám, phát hiện và điều trị bệnh nghề nghiệp (BNN) vẫn còn nhiều vướng mắc... Việc tìm hiểu về tình hình thực hiện VSLĐ, BNN rất cần thiết, nhằm khái quát lại bức tranh chung nhất về vấn đề này, từ đó đề xuất một số khuyến nghị để cải thiện công tác VSLĐ trong thời gian tới.

**1. Vai trò, vị trí của vệ sinh lao động**

Trong quá trình sản xuất, ĐKLD có thể phát sinh các yếu tố có hại. Các yếu tố có hại như vật lý, hoá học, vi sinh vật có hại, cường độ lao động, tư thế lao động không đảm bảo sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới sức khoẻ NLD. Khi đó việc thực hiện các biện pháp về VSLĐ có vai trò

phòng, chống tác động của các yếu tố có hại này đến sức khoẻ NLD. Các biện pháp về VSLĐ bao gồm kỹ thuật vệ sinh, kỹ thuật công nghệ, phòng hộ cá nhân, tổ chức lao động và biện pháp y tế. Vai trò VSLĐ trong việc phòng chống tác động của yếu tố có hại đến sức khoẻ NLD được thể hiện qua sơ đồ dưới đây:

**Sơ đồ 1: Vị trí, vai trò của vệ sinh lao động**



*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

**2. Tình hình thực hiện vệ sinh lao động giai đoạn 2006-2015**

**2.1. Tình hình thực hiện biện pháp kỹ thuật vệ sinh**

Trong thời gian qua, nhìn chung các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất đã chú

ý đầu tư hơn cải thiện kỹ thuật vệ sinh như lắp đặt hệ thống thông gió, hút hơi khí độc, chống nóng, ồn; làm giảm nồng độ bụi, nồng độ hơi khí độc, tăng độ chiếu sáng, cải thiện vi khí hậu,... Kết quả đo, kiểm môi trường lao động (MTLD)

giai đoạn 2011-2013 cho thấy số mẫu không đạt tiêu chuẩn cho phép về kỹ thuật vệ sinh chiếm 9,43%, đã giảm 30,51% so với giai đoạn 2006-2010.

Trong đó, ba yếu tố cải thiện nhiều nhất là độ rung (số mẫu không đạt giảm 57,86%), bụi (số mẫu không đạt giảm 47,18%) và hơi khí độc (số mẫu không đạt giảm 38,14).

**Bảng 1: Kết quả đo, kiểm môi trường lao động**

TT	Yếu tố độc hại	Bình quân mẫu không đạt chuẩn		
		2006 – 2010	2011- 2013	Tăng (+) giảm (-)
1	Vi khí hậu	13,42%	8,60%	-35,90%
2	Bụi	11,27%	5,95%	-47,18%
3	Ồn	21,39%	16,53%	-22,72%
4	Ánh sáng	15,28%	12,04%	-21,22%
5	Hơi khí độc	6,60%	4,08%	-38,14%
6	Độ rung	19,49%	8,21%	-57,86%
7	Phóng xạ, từ trường	3,80%	5,64%	+48,45%
8	Yếu tố khác	8,66%	7,08%	-18,22%
	Tổng số	13,57%	9,43%	-30,51%

*Nguồn: Báo cáo tổng kết chương trình Quốc gia ATVSLĐ 2011-2015*

Nhìn chung các yếu tố MTLĐ đã có nhiều cải thiện, tuy nhiên chủ yếu mới tập trung ở các doanh nghiệp Nhà nước. Ngược lại trong các doanh nghiệp tư nhân, cơ sở quy mô nhỏ, công tác cải thiện MTLĐ chưa được chú trọng, NLD thường xuyên phải làm việc trong môi trường ồn, nóng, đặc biệt lượng bụi, hơi khí độc toả ra vượt nhiều lần so với tiêu chuẩn cho phép. Tương tự như vậy trong khu vực làng nghề, phần lớn các cơ sở sản xuất có mặt bằng chật hẹp, nhà xưởng tạm bợ, thiếu ánh sáng, bố trí nguyên vật liệu và sản phẩm lộn xộn, bừa bãi. Đặc biệt, các cơ sở sản xuất trong làng nghề thường

nằm xen cư ngay chính tại các hộ gia đình nên hầu hết chưa đảm bảo tiêu chuẩn về MTLĐ. Kết quả điều tra, khảo sát, đo đạc năm 2012 tại 2000 cơ sở sản xuất vừa, nhỏ, tiểu thủ công nghiệp và làng nghề trên toàn quốc của Viện Bảo hộ lao động cho thấy yếu tố MTLĐ của các cơ sở sản xuất đều bị ô nhiễm, với 35,59% cơ sở có ĐKLD nặng nhọc; 29,55% cơ sở có ĐKLD độc hại và 22,08% cơ sở có ĐKLD nguy hiểm.

## **2.2. Tình hình thực hiện các biện pháp về kỹ thuật công nghệ**

Trong 5 năm trở lại đây, nhìn chung các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất đã có sự

chủ động thực hiện cơ giới hóa, tự động hóa, cải tiến máy móc, kỹ thuật. Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát của Viện Bảo hộ lao động năm 2012, tại những cơ sở sản xuất quy mô nhỏ như hộ kinh doanh, cá thể, có tới 52.44% số cơ sở NLD làm việc nửa thủ công, nửa cơ khí; 42.67% số cơ sở có hình thức NLD làm việc hoàn toàn thủ công; chỉ có 4.88% số doanh nghiệp có hình thức sử dụng tự động hoá trong lao động. Đặc biệt là các trong các cơ sở sản xuất gạch, ngói, vôi, xi măng, khai thác đá, đúc kim loại,... lao động thủ công chiếm tới 70 - 80 %, và có tới gần 80% các khâu trong dây chuyền công nghệ NLD phải làm việc trong điều kiện nặng nhọc, vất vả. Tình hình thực hiện các biện pháp phòng hộ cá nhân

Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLD làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hại giữ một vai trò quan trọng

nhằm bảo vệ sức khỏe NLD. Kết quả khảo sát cho thấy khối doanh nghiệp Nhà nước thực hiện biện pháp này khá đầy đủ, với 97% NLD được trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, trong khi đó nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ vẫn có tới 50,32% số cơ sở trang bị thiếu về số lượng, chủng loại và trang bị các phương tiện bảo vệ cá nhân (PTBV CN) không đảm bảo chất lượng cho NLD.

Bên cạnh đó, việc sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân của NLD, khi làm việc có tiếp xúc với những yếu tố nguy hiểm, độ hại cũng chưa tốt: có tới 16,66% số lao động không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân được dù đã trang bị, điều này phần nào chứng tỏ người sử dụng lao động đã buông lỏng khâu giám sát, quản lý việc thực hiện của NLD.

**Bảng 2: Tình hình thực hiện phương tiện bảo vệ cá nhân của NLD nông nghiệp**

STT	Nội dung khảo sát	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Có mũ, nón khi làm việc ngoài trời	6.199	98,8
2	Có khẩu trang, khăn bịt mặt khi làm việc ngoài trời, xay xát,...	5.813	92,6
3	Có đủ khẩu trang, mũ, kính, găng tay, ủng khi phun thuốc sâu	3.657	58,3
4	PTBV CN thuận tiện cho sử dụng, không cản trở các hoạt động	4.518	72,0
5	Các PTBV CN được sử dụng thường xuyên khi làm việc	4.806	76,6

*Nguồn: Thực trạng tai nạn thương tích trong lao động nông nghiệp tại Việt Nam, Nguyễn Thúy Quỳnh, Đại học Y tế công cộng 2010.*



Trong nhóm lao động sản xuất trong nông nghiệp, dường như vấn đề trang bị PTBVVN còn nhiều hạn chế, có tới hơn 40% NLD không có đủ các PTBVVN như khẩu trang, mũ, kính, găng tay, ủng khi phun thuốc trừ sâu. Ngoài ra có 24,4% NLD không sử dụng thường xuyên PTBVVN khi làm việc.

### **2.3. Tình hình thực hiện tổ chức lao động**

Nhìn chung, việc thực hiện bố trí, tổ chức lao động tại các cơ sở còn nhiều hạn chế. Nhiều doanh nghiệp, cơ sở sản xuất của tư nhân vi phạm các quy định pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: kéo dài ca làm việc quá 8 giờ không cần thoả thuận, giảm giờ nghỉ giữa ca; huy động công nhân làm việc cả 7 ngày trong tuần. Kết quả điều tra của Cục An toàn lao động năm 2012 cho thấy, thời giờ làm việc bình quân của NLD tại các cơ sở này khá cao, 7,86 giờ/ngày; một số địa phương có mức thời giờ làm việc bình quân/ngày trên 8 giờ là Hà Tây cũ (8,35 giờ), Hà Nội (8,17 giờ), T.p Hồ Chí Minh (8,10 giờ). Như vậy, đa số các cơ sở sản xuất vi phạm về thời giờ làm việc của NLD, đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự căng thẳng thần kinh, tâm lý, suy giảm khả năng lao động.

### **2.4. Tình hình thực hiện biện pháp y tế chăm sóc sức khỏe NLD**

Chăm sóc sức khỏe NLD là một trong những biện pháp quan trọng để cải thiện sức khỏe của NLD, bao gồm các hoạt động: khám sức khỏe; khám, điều trị BNN, phục hồi chức năng cho người bị BNN. Những năm gần đây, tổ chức bộ máy và năng lực hoạt động của mạng lưới y tế lao động trên toàn quốc đã từng bước được nâng lên, hiện cả nước đã thành lập 58 khoa Sức khỏe nghề nghiệp/Y tế lao động và 37 tỉnh, ngành đã có phòng khám BNN; trang thiết bị, máy móc đo MTLĐ và khám BNN đã được bổ sung, phần nào đáp ứng được cho việc đo kiểm MTLĐ và khám sức khỏe định kỳ thông thường. Bên cạnh đó, công tác phối hợp giữa các tổ chức y tế và doanh nghiệp trong việc đo kiểm MTLĐ cũng như khám sức khỏe định kỳ, khám BNN đã đạt được nhiều kết quả.

Trong giai đoạn 2011-2015, nhìn chung chỉ số về số cơ sở khám SKĐK và số NLD khám BNN tăng khá nhiều qua các năm. Điển hình như năm 2012, số cơ sở thực hiện khám SKĐK tăng 70% so với cùng kỳ năm 2011 và số NLD được khám BNN tăng 100% so với cùng kỳ năm 2011, vượt xa mục tiêu của chương trình Quốc gia về ATVSLĐ (tăng 5% số cơ sở khám SKĐK và tăng 5% số NLD được khám BNN mỗi năm).

**Bảng 3. Tình hình thực hiện công tác y tế lao động**

Chỉ tiêu	2011	2012	2013	2014	2015	Số với kế hoạch
1 Cơ sở khám SKĐK (số cơ sở)	4.480	8.191	9.313	9.139	10.000	4,00%
2 NLD khám BNN (số người)	60.548	116.315	101.700	107.100	100.000	248,2%

*Nguồn: Báo cáo công tác y tế lao động và phòng chống BNN của Bộ Y tế*

Cùng với công tác khám phát hiện BNN, công tác phòng ngừa BNN cũng được đẩy mạnh. Trong giai đoạn 2007 – 2010 Bộ Y tế đã nghiên cứu xây dựng 04 mô hình phòng chống BNN: Mô hình phòng chống bệnh bụi phổi – silic, bệnh điếc nghề nghiệp do tiếng ồn, bệnh sạm da nghề nghiệp, bệnh viêm gan vi rút nghề nghiệp và các mô hình này đã được áp dụng và nhân rộng trên nhiều tỉnh trên toàn quốc và bước đầu thu được các kết quả khả quan. Tiếp theo đó, trong giai đoạn 2011-2014, cả nước đã tổ chức áp dụng mô hình phòng chống BNN cho trên 300 cơ sở lao động mới, tập trung vào các ngành có nguy cơ cao như xây dựng, hóa chất, mỏ và y tế.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác y tế lao động còn gặp phải một số khó khăn, tồn tại như:

Việc triển khai quản lý sức khỏe NLD các cơ sở lao động ở mức rất thấp: Theo báo cáo tổng kết chương trình Quốc gia về An toàn vệ sinh lao động giai đoạn 2011-2015, đến nay mới có khoảng 10-15% cơ

sở lao động thực hiện công tác này. Điều đáng lưu ý là vẫn chưa có chế tài để xử phạt đối với người sử dụng lao động không chấp hành về vấn đề quản lý sức khỏe, đây là một trong những nguyên nhân quan trọng khiến cho công tác quản lý sức khỏe NLD bị lơ là.

Về chất lượng nhân lực: Tổng số cán bộ làm công tác y tế lao động là 623 người, trong đó bác sĩ là 199 người, chỉ chiếm 31,9 %, chủ yếu tập trung ở các tỉnh có ngành công nghiệp phát triển như TP. Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Vĩnh Phúc, Đồng Nai, Quảng Ninh, Bắc Ninh..., nhiều tỉnh chỉ có một vài bác sĩ thậm chí còn có những tỉnh không có bác sĩ nào làm công tác y tế lao động. Hơn nữa, các bác sĩ làm công tác y tế lao động biến động liên tục chuyển từ khoa này sang khoa khác hoặc chuyển đi các đơn vị khác, khó khăn cho việc đào tạo chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ về y tế lao động.

Về kinh phí: Theo báo cáo của Bộ Y tế, kinh phí dành cho ngành y tế cả Trung ương và 63 tỉnh thành phố cho công tác phòng chống BNN trong chương trình

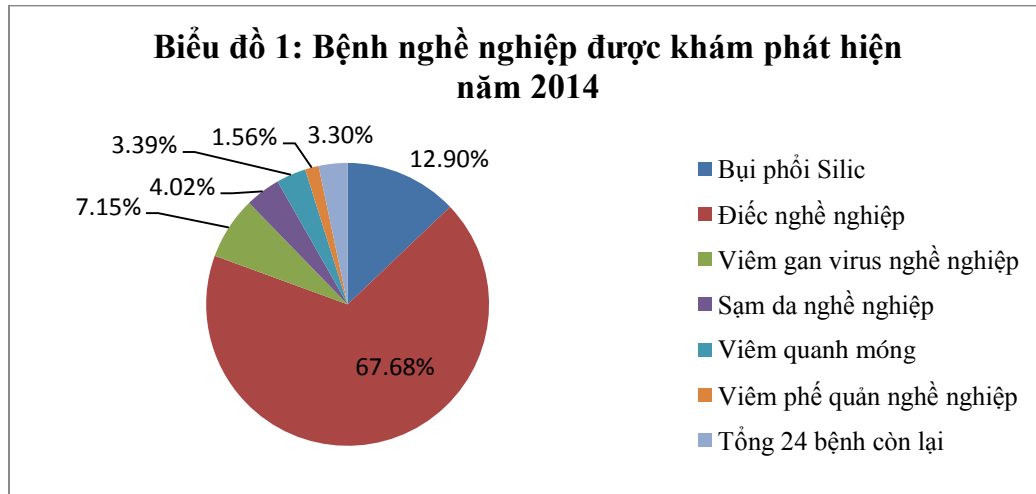
quốc gia an toàn VSLĐ chỉ được cấp 25 – 30% so với nhu cầu.

Công tác chăm sóc sức khỏe của cơ sở sản xuất tư nhân chưa được chú ý. Số cơ sở thực hiện khám tuyển lao động chỉ chiếm tỷ lệ 27,27% tổng số cơ sở được điều tra. Tỷ lệ số cơ sở tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ cũng chỉ chiếm 20,45%.

### 3. Thực trạng bệnh nghề nghiệp

Bệnh nghề nghiệp là một trong những biểu hiện tác động của các yếu tố có hại trong sản xuất đối với sức khỏe NLĐ. Chương trình phòng chống BNN được bắt đầu triển khai tại Việt Nam từ năm 2007 đã mang lại những đóng góp tích cực nhất định trong công tác kiểm soát BNN. Điển

hình là công tác rà soát, bổ sung danh mục BNN được BHYT chi trả rất được chú trọng. Từ 25 BNN năm 2007, đến nay (tính đến tháng 6/2015), đã có 30 BNN được công nhận hưởng bảo hiểm y tế, tuy nhiên danh mục này vẫn còn thiếu, ít hơn so với danh mục do ILO đã ban hành (54 BNN), đặc biệt ít hơn rất nhiều so với một số nước khác như Pháp (88 BNN), Trung Quốc (102 BNN). Bộ Y tế đã và đang tiếp tục đầu tư kinh phí cho nghiên cứu xây dựng các kỹ thuật xác định nồng độ các chất độc hại trong MTLĐ, cách đánh giá điều kiện làm việc của NLĐ, các kỹ thuật mới xét nghiệm nồng độ các chất độc hại cũng như các xét nghiệm cận lâm sàng khác phục vụ chẩn đoán BNN.



Nguồn: Phân tích từ số liệu báo cáo 2014 của Cục quản lý Môi trường y tế, Bộ Y tế

Theo số liệu báo cáo của Cục quản lý Môi trường y tế (Bộ Y tế) công tác khám BNN năm 2014 được đẩy mạnh hơn so với năm 2013. Tổng số năm 2014 đã khám BNN cho 107.100 trường hợp, tăng 5,3%

so với năm 2013. Trong đó đã phát hiện được 6.793 trường hợp nghi mắc BNN tập trung chủ yếu nhóm bệnh điếc nghề nghiệp và bụi phổi Silic với tỷ lệ lần lượt là 67,68% và 12,90%.

Bệnh nghề nghiệp có xu hướng gia tăng cả về số người mắc bệnh và loại bệnh. Theo số tích lũy, tính đến cuối năm 2014, tổng cả nước có 29.928 NLD mắc BNN đã được cấp sổ bảo hiểm và được đền bù, trong đó hơn 75% là nhóm các bệnh bụi phổi (bụi phổi – silic, bụi phổi bông, bụi phổi amiang, talc...), khoảng 12% là BNN do các yếu tố vật lý (điếc nghề nghiệp do tiếng ồn, bệnh nhiễm xạ tia X), khoảng 5 – 7% là các bệnh nhiễm độc nghề nghiệp (nicotine, TNT, chì, benzen, hóa chất trừ sâu...). Tuy nhiên theo nhận định của Bộ Y tế, trên thực tế, số người mắc BNN nhưng chưa được phát hiện có thể cao gấp chục lần số liệu báo cáo.

Mặc dù BNN đã và đang ảnh hưởng rất nhiều đến sức khỏe NLD, tuy nhiên công tác điều trị, phục hồi chức năng cho NLD mắc BNN dường như còn chưa được quan tâm đúng mức. Điển hình như đối với bệnh phổi nghề nghiệp, một BNN phổ biến nhất thì cả nước hiện mới có duy nhất khoa bệnh phổi nghề nghiệp, thuộc bệnh viện phổi Trung ương thực hiện nhiệm vụ điều trị cho những NLD mắc bệnh phổi nghề nghiệp và điều trị phục hồi sức khỏe cho những viên chức, người lao động sau khi họ mắc bệnh và được giám định bệnh nghề nghiệp. Tuy vậy cơ sở điều trị này mới được thành lập tháng 6/2015, đến nay mới bước đầu đi vào hoạt động, chưa có nhiều kết quả trong công tác điều trị, phục hồi chức năng cho NLD mắc BNN.

#### **4. Một số khuyến nghị**

- Về thực hiện biện pháp kỹ thuật vệ sinh

+ Tăng cường thực hiện các biện pháp VSLĐ đến các doanh nghiệp, đặc biệt cho những doanh nghiệp khối tư nhân, cơ sở sản xuất tại các làng nghề, người lao động trong ngành nông nghiệp.

+ Tuyên truyền, đẩy mạnh công tác cải thiện MTLĐ. Từng bước xử lý, cải tiến hệ thống thông gió, hệ thống chiếu sáng... nhằm cải thiện các yếu tố nhiệt độ, độ ẩm, ồn, rung, bụi.... Đảm bảo các yếu tố vi khí hậu tiện nghi khi thiết kế nhà xưởng. Bố trí mặt bằng nhà xưởng cũng như nơi lưu trữ nguyên vật liệu và sản phẩm hợp lý.

- Về thực hiện các biện pháp về kỹ thuật công nghệ

+ Đẩy mạnh cải tiến kỹ thuật, đổi mới công nghệ như: cơ giới hóa, tự động hóa, cải tiến máy móc.

+Dùng những chất không độc hoặc ít độc thay dần cho những hợp chất có tính độc cao.

- Về thực hiện các biện pháp phòng hộ cá nhân

Đây là một biện pháp hỗ trợ nhưng trong nhiều trường hợp, khi biện pháp cải tiến quá trình công nghệ và biện pháp kỹ thuật vệ sinh thực hiện chưa được thì nó đóng vai trò chủ yếu trong việc bảo đảm an toàn cho công nhân trong sản xuất và phòng BNN. Cụ thể: tăng cường trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLD làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hại, đồng thời tuyên truyền nâng cao nhận thức NLD trong việc sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân.

- Về thực hiện tổ chức lao động

+ Thực hiện phân công lao động hợp lý theo đặc điểm sinh lý của công nhân. Đảm bảo bố trí, tổ chức lao động theo quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, thời nghỉ ngơi.

+ Tìm ra những biện pháp cải tiến để lao động bớt nặng nhọc, tiêu hao năng lượng ít hơn, làm cho lao động thích nghi được với con người và con người thích nghi với công cụ sản xuất mới, vừa tạo ra năng suất lao động cao, vừa an toàn cho NLĐ.

- Về thực hiện biện pháp y tế chăm sóc sức khỏe NLĐ

+ Tăng cường công tác triển khai quản lý sức khỏe NLĐ tại các cơ sở lao động. Chú trọng công tác kiểm tra sức khỏe công nhân, khám tuyển để chọn người, khám định kỳ cho công nhân tiếp xúc với các yếu tố độc hại nhằm phát hiện sớm BNN và những bệnh mãn tính để kịp thời có biện pháp giải quyết.

+ Tiếp tục nâng cao năng lực hoạt động của mạng lưới y tế lao động trên toàn quốc. Đẩy mạnh công tác phối hợp giữa các tổ chức y tế và doanh nghiệp trong việc đo kiểm MTLĐ, khám sức khỏe định kỳ và khám BNN.

+ Kiện toàn nguồn nhân lực y, bác sỹ phục vụ cho công tác y tế lao động. Tiếp tục tăng cường bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực về y tế lao động thông qua các chương trình tập huấn, các khóa đào tạo về quản lý sức khỏe NLĐ.

- Về vấn đề bệnh nghề nghiệp

+ Chú trọng hơn nữa công tác rà soát, bổ sung danh mục BNN được BHYT chi trả.

+ Đẩy mạnh đầu tư cho công tác phục hồi chức năng, điều trị BNN cho NLĐ./.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Báo cáo kết quả thực hiện Chương trình Quốc gia An toàn lao động, vệ sinh lao động hàng năm của các Bộ, cơ quan trung ương và địa phương
2. Bộ Y tế (2013). Báo cáo công tác y tế lao động và phòng chống bệnh nghề nghiệp
3. Cục An toàn lao động (2014). Báo cáo tổng kết chương trình Quốc gia An toàn lao động, vệ sinh lao động 2011-2015
4. Cục An toàn lao động (2014). Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020
5. Cục An toàn lao động (2013). Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng luật an toàn, vệ sinh lao động.
6. Cục An toàn lao động (2014). Đề án nâng cao năng lực thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đến năm 2020.
7. Cục An toàn lao động (2012). Tài liệu huấn luyện về an toàn vệ sinh lao động cho cán bộ an toàn vệ sinh lao động.
8. Cục An toàn lao động (2012). Tình hình thực hiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động giai đoạn 1995-2012 và định hướng triển khai đến năm 2020
9. Cục quản lý Môi trường y tế, Bộ Y tế (2014). Báo cáo công tác y tế lao động và phòng chống bệnh nghề nghiệp
10. Nguyễn Thúy Quỳnh, Đại học Y tế công cộng (2010). Thực trạng tai nạn thương tích trong lao động nông nghiệp tại Việt Nam.

**VIỆC LÀM BỀN VỮNG CHO LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH:**

## KINH NGHIỆM TỪ CHÂU ÂU

**CN. Đỗ Minh Hải**  
*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Lao động giúp việc gia đình đang ngày càng trở nên phổ biến ở Việt Nam cũng như trên Thế giới, tuy nhiên những lao động này vẫn thuộc nhóm lao động yếu thế và không được bảo vệ. Bài viết đưa ra một cái nhìn tổng quan về lao động giúp việc ở châu Âu, bao gồm khái niệm, đặc điểm, những quy định pháp luật và thực trạng của lao động giúp việc gia đình tại các nước châu Âu. Bài viết nhấn mạnh tầm quan trọng của công đoàn trong việc bảo vệ, giúp đỡ người lao động để giúp việc gia đình có thể trở thành một nghề chuyên nghiệp, được pháp luật bảo vệ và không bị phân biệt đối xử.

**Abstract:** *The domestic work has increasingly become popular in Vietnam as well as over the World. However, the domestic workers have not been protected and still belonged to vulnerable group. This article brings an overview of the domestic work in Europe which includes definition, characteristics, legal regulations and status. This article also emphasizes the significance of Trade union in supporting and protecting the workers with the aim of making domestic work become professional job without discrimination and under law protection.*

**Key words:** *decent work, domestic workers, Europe*

### **Giới thiệu**

Theo các số liệu thống kê, hiện nay trên Thế giới có khoảng 400 triệu lao động giúp việc, con số này ở châu Âu là khoảng 26 triệu người, cụ thể ở Đức hiện có 1 triệu lao động giúp việc gia đình, trong đó 66% là người nhập cư; ở Ý, con số này là 1.5 triệu người: 870 nghìn lao động chính thức và 650 nghìn lao động phi chính thức, trong đó có 87% là người nhập cư; ở Tây Ban Nha, số lao động giúp việc gia đình là 660 nghìn người, trong đó có 313 nghìn lao động chính thức và 346 nghìn lao động phi chính thức... Tuy nhiên, do có nhiều người nhập cư không có giấy tờ cũng làm công việc này nên con số thực tế có thể lớn hơn. Đa số phụ nữ làm lao động

giúp việc, đàn ông có tham gia nhưng ít hơn nhiều so với phụ nữ, với các công việc chủ yếu như làm vườn hay lái xe.

Lao động giúp việc thường bị bóc lột và lạm dụng, nguyên nhân là do công việc của họ không được công nhận chính thức, do thiếu pháp luật bảo vệ và do họ phải làm việc trong các gia đình nên họ phụ thuộc nhiều vào người chủ. Thêm vào đó, nhiều người trong số họ là lao động nhập cư, họ sợ bị trục xuất nên thường không khai báo tình trạng của mình.

Tháng 9/2013, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã phê chuẩn Công ước số 189 về Lao động giúp việc gia đình và hiện đã có 17 quốc gia tham gia Công ước này (trong đó có 5 nước ở Châu Âu là Ý,

Đức, Ailen, Thụy Sĩ và Phần Lan), kể từ đó lao động giúp việc gia đình mới có đầy đủ các quyền lao động và không phải là lao động “hạng hai”.

### **1. Khái niệm, đặc điểm của lao động giúp việc gia đình**

#### **• Khái niệm:**

- *Về việc làm bền vững*: theo ILO thì việc làm bền vững là việc làm hiệu quả với các biểu hiện cụ thể như sau:

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

+ Làm việc với các điều kiện chấp nhận được, bình đẳng, có cơ hội phát triển và hoàn thiện các kỹ năng cá nhân.

+ Làm việc có bảo trợ xã hội, an toàn tại nơi làm việc hướng tới chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa các rủi ro

+ Làm việc có đối thoại xã hội thông qua tự do hiệp hội, tự do phát ngôn, được tham gia đối thoại cởi mở giữa chính phủ, người sử dụng lao động và công nhân

#### *- Về lao động giúp việc gia đình*

Theo Công ước 189 của ILO, lao động giúp việc gia đình là những người làm việc cho một hoặc nhiều hộ gia đình, bất kể tình trạng cư trú của họ (lao động bản địa hoặc nhập cư), bao gồm những công việc như: nấu ăn, quét dọn, làm vườn và chăm sóc trẻ em, người già, người tàn tật.

#### **• Đặc điểm lao động giúp việc tại các nước châu Âu**

Lao động giúp việc gia đình là một dạng của lao động yếu thế. Nguyên nhân là do:

(i) Công việc của họ ít được biết đến và có mức lương thấp.

(ii) Thời giờ làm việc không cố định, nhiều người làm việc cả ngày trong một hộ gia đình và nhiều người chỉ làm vài giờ một tuần cho nhiều hộ gia đình. Thậm chí, nhiều người phải làm việc mà không được trả lương làm thêm giờ

(iii) Lao động giúp việc chủ yếu là lao động phi chính thức, không được tiếp cận quyền về người lao động và an sinh xã hội (mức lương tối thiểu, giờ làm việc tối thiểu, trợ cấp ốm đau, thai sản và các quyền khác). Và nếu như họ là lao động chính thức (được ký kết hợp đồng bằng văn bản) thì quyền lợi và sự bảo vệ của họ cũng kém hơn so với những lao động trong các lĩnh vực trên.

(iv) Việc thanh tra lao động cũng khó có thể thực hiện, do họ không thể tự ý vào các hộ gia đình để kiểm tra.

(v) Giúp việc gia đình có đặc điểm là nơi làm việc rất không tập trung, vì vậy rất khó để hoạt động công đoàn được thực hiện. Thêm vào đó, người lao động cũng có ít kiến thức về công đoàn và các hệ thống việc làm trên cả nước.

(vi) Rất nhiều lao động giúp việc gia đình là những người nhập cư không giấy tờ. Họ luôn sống trong nỗi sợ bị trục xuất, nên họ cũng không dám đòi hỏi những quyền về lao động và tiếp cận an sinh xã hội.

(vii) Không giống như nhiều công việc “tay nghề thấp” (low-skill job) khác, công việc của họ có tính cá nhân hóa cao, bị cô lập và thường được gọi là “công việc

của phụ nữ” do có đa số phụ nữ làm công việc này.

## **2. Những quy định của luật pháp về lao động giúp việc gia đình**

### **a. Quy định tại Công ước 189 và Khuyến nghị 201**

Tháng 9/2013, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã phê chuẩn Công ước số 189 về Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình. Công ước 189 khẳng định lao động giúp việc gia đình có quyền cơ bản như những người lao động khác, bao gồm:

- Thời giờ làm việc tương tự như các loại lao động khác

- Hạn chế việc trả công bằng hiện vật

- Thông tin rõ ràng về quyền và điều kiện làm việc

- Quyền được thương lượng tập thể

Cùng với việc ban hành Công ước 189 là khuyến nghị 201 về những việc mà các Chính phủ nên làm để cải thiện các tiêu chuẩn cho lao động giúp việc, ví dụ như:

- Xác định và loại bỏ bất kỳ hạn chế lập pháp hoặc hành chính hoặc những trở ngại khác cho quyền của người lao động giúp việc để thành lập tổ chức riêng của họ.

- Đưa ra xem xét để tham gia hoặc hỗ trợ các biện pháp để tăng cường năng lực của người lao động và sử dụng lao động, các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động để thúc đẩy hiệu quả các lợi ích của các thành viên của mình, với điều kiện tại mọi thời điểm, các tổ chức này có quyền tự chủ và được pháp luật bảo vệ.

- Đưa ra các quy định cụ thể phù hợp với từng nước của Điều 7 trong Công ước 189 về: điều kiện làm việc, giờ làm việc, tiền công, nghỉ ốm...

### **b. Quy định tại luật pháp của các nước Châu Âu**

Tại hầu hết các nước Châu Âu, lao động giúp việc gia đình được quy định tại các văn bản Luật hoặc thông qua thương lượng tập thể hoặc là sự kết hợp của cả hai. Tại Áo, Bỉ, Pháp, Ý, lao động giúp việc được quy định tại các văn bản luật kết hợp với thỏa ước lao động tập thể. Tại Đức và Thụy Điển là thỏa ước lao động tập thể. Tại Hà Lan và Tây Ban Nha, tuy không có thỏa ước lao động tập thể dành cho lao động giúp việc, họ vẫn được bao phủ bởi thỏa ước lao động tập thể liên quan đến nơi làm việc (Tây Ban Nha) hoặc lĩnh vực vệ sinh (Hà Lan). Tại Ai len, tuy không có thỏa ước lao động tập thể nhưng lại có bản cam kết chung do các đối tác xã hội thực hiện, quy định cụ thể các điều kiện về lao động và bảo hiểm xã hội.

Tại hầu hết các nước, phạm vi điều chỉnh của Luật lao động có bao gồm lao động giúp việc. Tuy nhiên, sự bảo vệ dành cho lao động giúp việc khá yếu và chỉ dành cho những lao động có hợp đồng chính thức. Nhưng ngay cả khi có hợp đồng chính thức, họ cũng bị loại khỏi nhiều quy định bảo vệ, ví dụ như quy định về an toàn lao động do thanh tra lao động không thể vào các hộ gia đình để kiểm tra. Ở Anh và Ý vẫn còn có sự phản đối việc thanh tra lao động được phép vào nhà



riêng. Tuy nhiên, ở Áo, Phần Lan, Pháp, Hà Lan, Tây Ban Nha, thanh tra lao động được phép vào nhà riêng ở một mức độ nào đó. Ví dụ như tại Tây Ban Nha, trong năm 2012, thanh tra lao động đã thực hiện một chiến dịch để chống lại làm việc bất hợp pháp trong lao động giúp việc: trong 8 tháng họ tiến hành 550 cuộc thanh tra, trong đó có 160 trường hợp người sử dụng lao động bị phạt và những người làm việc trên 6 tháng mà ko có hợp đồng lao động thì được xem xét cấp giấy phép lao động.

• **Quy định pháp luật về lao động giúp việc tại một số nước cụ thể:**

- Tại Áo: Luật về lao động giúp việc ra đời từ năm 1962, nó quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ lễ, bảo hiểm và an sinh xã hội, an toàn lao động và chống lạm dụng.

- Tại Ý: Luật về lao động giúp việc ra đời từ năm 1958, nó quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi... Tuy nhiên, Luật này đã không coi lao động giúp việc ngang bằng với những lao động khác về chế độ thai sản, an toàn lao động và bảo vệ khỏi bị sa thải.

- Tại Tây Ban Nha: Phải đến năm 2011, Nghị định về lao động giúp việc mới được ban hành, nó bao gồm quy định về hợp đồng, tiền lương, thời gian làm việc và điều kiện làm việc cũng giống như các loại lao động khác. Tuy nhiên, nó lại không có quy định về quyền chống bị sa thải (tức là người sử dụng lao động phải giải thích rõ tại sao lại sa thải). Cùng năm đó, Luật lao động cũng đưa lao động giúp việc vào hệ thống an sinh xã hội. Để người

lao động được tham gia thì người sử dụng lao động phải đăng ký thuê lao động giúp việc với hệ thống an sinh xã hội. Tuy nhiên, hệ thống an sinh xã hội chỉ có chế độ thai sản và tai nạn lao động, không có bảo hiểm thất nghiệp cho lao động giúp việc.

- Thụy Điển: tại Thụy Điển chưa có Luật về lao động giúp việc mà chỉ có thỏa ước lao động tập thể giữa công đoàn và giới chủ. Trong đó, nó quy định về tiền lương tối thiểu, giờ làm thêm, ngày nghỉ và các chế độ an sinh xã hội như: lương hưu, thai sản, tai nạn lao động.

• **Những điểm còn hạn chế**

Pháp luật hiện hành chỉ bao phủ đến lao động chính thức (có hợp đồng lao động), còn lao động giúp việc là người nhập cư thì không được pháp luật bảo vệ. Vì vậy, pháp luật về người nhập cư là một vấn đề quan trọng đối với lao động giúp việc gia đình. Tại hầu hết các quốc gia EU, giấy phép lao động được gắn chặt với chủ sử dụng lao động và công việc cụ thể, tức là người lao động chỉ có được giấy phép lao động do người chủ sử dụng lao động nào đó đăng ký với chính quyền. Quy định như vậy khiến người lao động là người nhập cư rất khó có thể chuyển việc nếu điều kiện lao động hay mức lương không được đáp ứng. Ngoại lệ duy nhất là Tây Ban Nha, Ai len và gần đây là Anh. Ở Tây Ban Nha, người nhập cư ngoài được phép thay đổi chủ sử dụng lao động còn được cấp giấy cư trú trong một năm để tìm việc.

Tuy nhiên, không chỉ lao động nhập cư mà ngay cả lao động chính thức cũng khó thiếu các quyền và sự bảo vệ. Phân tích các quy định hiện hành về lao động giúp việc tại các nước, những thiếu hụt về quyền của lao động bao gồm:

- Thiếu hoặc giảm quyền bảo vệ khỏi sự sa thải. Ở các nước như Ý, Hà Lan, Bồ Đào Nha hay Tây Ban Nha, việc sa thải lao động thường không bắt buộc có thông báo bằng văn bản và không cần có những lý do cụ thể.

- Tính linh hoạt (khả năng thay đổi) các điều kiện trong hợp đồng cao

- Thời gian làm việc kéo dài

- Người lao động hoàn toàn bị loại trừ khỏi các chương trình an sinh xã hội. Ví dụ như tại Bỉ và Ý, lao động giúp việc làm việc dưới 4 tiếng/ ngày không có quyền tham gia vào các chương trình an sinh xã hội. Vấn đề này với Hà Lan là lao động làm việc dưới 4 tiếng/ngày, tương tự cũng xảy ra với lao động bán thời gian ở Ba Lan. Tuy nhiên, đã có sự thay đổi gần đây tại Ba Lan, khi lao động giúp việc được tham gia vào các chế độ như hưu trí và thai sản. Lao động giúp việc tại Rumania và Ai len cũng được hưởng chế độ hưu trí.

### **3. Vai trò của Công đoàn các nước trong việc hỗ trợ cho lao động giúp việc gia đình**

Hiện nay có 11 nước có tổ chức công đoàn cho lao động giúp việc, đó là: Bỉ, Pháp, Đan Mạch, Đức, Ai len, Tây Ban

Nha, Anh, Ý và Hà Lan, Bồ Đào Nha và Bulgari. Đa số các nước đều nhấn mạnh tầm quan trọng của hoạt động công đoàn và nâng cao nhận thức của cộng đồng khi giải quyết vấn đề về lao động giúp việc gia đình.

Hoạt động của họ là tuyên truyền nâng cao nhận thức, hỗ trợ trực tiếp cho người lao động và thực hiện thương lượng tập thể. Cụ thể:

- **Thương lượng tập thể:**

Thương lượng tập thể đối với lao động giúp việc, cho dù là người lao động và người sử dụng lao động, đều rất quan trọng. Bất kỳ thỏa thuận nào giữa hai bên đều trở thành văn bản pháp luật. Điều khó khăn nhất vẫn là khiến các bên tham gia tôn trọng thỏa ước lao động tập thể.

Về thành phần các bên tham gia: Ở nhiều nước thỏa ước lao động tập thể là hai bên còn ở nhiều nước là ba bên (có sự tham gia của Chính phủ). Nhiều nước có thỏa ước lao động tập thể giữa công đoàn và người đại diện cho các hộ gia đình thuê lao động giúp việc như: Đức, Ý và Pháp. Còn tại Phần Lan, Bỉ và Anh là thỏa ước lao động tập thể giữa công đoàn và các công ty cung ứng lao động giúp việc. Bên cạnh đó, ở nhiều nước, các công ty là thành viên của công đoàn, ví dụ như: Bỉ, Pháp Đức Thụy Điển và Ý. Hầu hết các thỏa ước là cấp nhà nước, còn một vài nước là cấp địa phương.

***Trích Thỏa ước lao động tập thể về lao động giúp việc gia đình giữa Công đoàn và người sử dụng lao động tại Đức:***

- a. Thời giờ làm việc: Thời gian làm việc là 5 ngày một tuần, từ thứ 2 đến thứ sáu. Thời gian làm việc tối đa là 8 giờ một ngày, trung bình 38 giờ mỗi tuần và 167 giờ mỗi tháng.
- b. Trợ cấp làm thêm giờ: thời gian làm thêm phải được bù bằng thời gian nghỉ trong 1 tháng, nếu không thì người lao động sẽ được hưởng trợ cấp làm thêm giờ bằng 25% lương đối với mỗi giờ làm thêm.

**• Vận động hành lang cho Công ước 189**

Việc vận động bao gồm các hoạt động như tuyên truyền thông tin, thúc đẩy Chính phủ phê chuẩn công ước và khuyến nghị 201 đi kèm, tiếp tục hoàn thiện quy định pháp luật. Việc vận động được cho là rất quan trọng, Công ước 189 được Hội nghị ILO phê chuẩn tháng 6/2011 tuy nhiên đến mùa thu năm 2012 vẫn không nước nào phê chuẩn. Nguyên nhân là do mỗi nước đều còn những điểm tranh cãi về Công ước 189. Ví dụ như tại Bỉ và Ý là quyền của người lao động trong việc tham gia các chế độ thai sản và hưu trí; tại Pháp là vấn đề về lao động di cư; tại Rumani là vấn đề về quyền tự do thành lập hội và công đoàn của lao động giúp việc; tại Áo và Anh là vấn đề về giờ làm việc và khả năng thanh tra vào các hộ gia đình; tại một vài nước như Hà Lan, Tây Ban Nha, Lithuania, Anh, Chính phủ có vẻ không hào hứng trong việc phê chuẩn Công ước 189.

**• Tuyên truyền, nâng cao nhận thức**

Hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cộng đồng và người lao động về lao động giúp việc là hết sức cần thiết, thông qua việc xuất bản ấn phẩm,

phát tờ rơi và qua các phương tiện thông tin đại chúng.

**• Hỗ trợ pháp lý cho người lao động**

Việc hỗ trợ trực tiếp cho người lao động là rất quan trọng, do họ không hiểu về quyền lợi mà mình được hưởng. Việc tìm kiếm và hỗ trợ trực tiếp cho người lao động tại các địa điểm công cộng mà họ có thể lui tới (như công viên, siêu thị) có ở hầu hết các nước có công đoàn, ngoại trừ Bỉ, Ý, Bungary và Bồ Đào Nha.

Hỗ trợ pháp lý bao gồm những thông tin về luật lao động, luật di cư, quyền mà người lao động được hưởng và các thông tin về giáo dục, đào tạo. Hoạt động hỗ trợ pháp lý dành cho cả lao động trong nước và lao động nhập cư.

Ở một vài nước thậm chí còn tổ chức các khóa đào tạo cho người lao động như Đức, Hà Lan, Pháp, Ý và Rumani. Ở Tây Ban Nha đã thành lập các trung tâm hỗ trợ người lao động di cư trên khắp cả nước, cung cấp thông tin về lao động di cư và pháp luật lao động, gia hạn giấy phép cư trú.

**4. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam**

Cùng với sự mở rộng của tầng lớp trung lưu, nhu cầu về lao động giúp việc

gia đình ngày càng tăng ở nước ta trong khoảng chục năm trở lại đây. Những quy định về lao động giúp việc có trong Bộ Luật lao động 2012 đã giúp nó được công nhận là một nghề, giúp cải thiện điều kiện và chế độ làm việc đồng thời bảo vệ quyền của họ và cả người sử dụng lao động, mang lại những lợi ích đáng kể về kinh tế và xã hội cho các gia đình thuê người giúp việc, cho bản thân người giúp việc và cả xã hội. Tuy nhiên, việc những quy định này phù hợp với thực tế vẫn cần có thời gian và nhiều lần điều chỉnh. Những kinh nghiệm từ các nước châu Âu trong vấn đề này rất đáng để xem xét, bao gồm:

(i) *Quyền bảo vệ khỏi sự sa thải*: trong hợp đồng lao động cần phải có quy định là người lao động cần phải giải thích rõ (thậm chí ở nhiều nước là bằng văn bản) về lý do sa thải người lao động

(ii) *Thanh tra lao động*: không nhiều nước ở châu Âu cho phép thanh tra lao động được phép vào nhà riêng để kiểm tra, tuy nhiên quy định này bắt đầu được nói lỏng và sẽ giúp người lao động được bảo vệ hơn. Vì vậy, nước ta cũng nên cho phép thanh tra lao động có quyền này.

(iii) *Hỗ trợ pháp lý cho người lao động*: tại Tây Ban Nha và Ý thành lập các trung tâm tư vấn cho người di cư, trong đó có tư vấn về lao động giúp việc. Ở Việt Nam có các trung tâm giới thiệu việc làm để tư vấn các vấn đề về việc làm, chúng ta có thể tận dụng các trung tâm này để tư vấn thêm về giúp việc gia đình.

(iv) *Vai trò của công đoàn*: công đoàn sẽ tổ chức các cuộc thương lượng tập thể với người sử dụng lao động, bắt buộc họ phải tuân theo và công đoàn sẽ bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Ngoài ra, công đoàn còn có thêm nhiệm vụ tuyên truyền phổ biến chính sách và tư vấn cho người lao động.

### **Kết luận**

Trong những năm qua, lao động giúp việc ngày càng trở nên phổ biến ở các nước châu Âu. Vì vậy nên không chỉ lao động bản địa làm công việc này mà còn có làn sóng lao động nhập cư cũng làm công việc này. Tuy nhiên, những quy định vẫn còn mới mẻ, chưa được phổ biến rộng rãi và được thực thi một cách nghiêm chỉnh. Để đưa lao động giúp việc trở thành một nghề chính thức, được thừa nhận và pháp luật bảo vệ thì cần có sự chung tay của cộng đồng. Trong đó, nổi bật lên là vai trò của công đoàn với những hoạt động hỗ trợ như tổ chức thương lượng tập thể, vận động chính phủ các nước thông qua các văn bản luật hay hỗ trợ pháp lý cho người lao động.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. *EFFA, Domestic worker in Europe- Getting Organised, 2015*
2. *EFFA-ILO-ITUC, The Decent work for domestic work: The state of labour right, social protection and trade union initiatives in Europe, 2012*
3. *United Nation Human Right, Right of migrant domestic worker in Europe, 2012*

**CẢI THIỆN ĐIỀU KIỆN AN TOÀN MÁY TRONG SẢN XUẤT NÔNG NGHIỆP**

**ThS. Đặng Thìn Hùng**  
**Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Áp dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất nông nghiệp là chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước, nó mang lại hiệu quả kinh tế cho hầu hết các vùng kinh tế trên cả nước. Việc áp dụng máy, thiết bị vào sản xuất tạo rất nhiều thuận lợi nhưng cũng tạo ra một số khó khăn trong việc vận hành và sử dụng nhằm bảo đảm an toàn đối với người nông dân. Bài viết đã đưa ra một bức tranh trong việc sử dụng máy nông nghiệp, phân tích nguyên nhân gây mất an toàn và đề xuất số giải pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động trong sử dụng các loại máy trong nông nghiệp, hạn chế tai nạn lao động.

**Từ khóa:** an toàn lao động, máy nông nghiệp, nông nghiệp

**Abstract:** *Science and technology application in agricultural production is one of right guidelines of the Party and State because of its economic benefits for almost economic regions in the country. The application of machinery and equipment in production created great benefits but caused difficulties in operating and using in order to ensure safety for farmers. The article stated a review of fact situation of machinery operating in agriculture works, analyzed causes of hazards and proposed solutions for improving working conditions in the use of agricultural machinery.*

**Key words:** *occupational safety, labor conditions, agricultural machinery.*

### **1. Sự cần thiết trong sử dụng máy để phát triển nông nghiệp**

Phát triển cơ giới hóa nông nghiệp là vấn đề trọng tâm trong nền kinh tế quốc dân, ngành nông nghiệp thu hút khoảng 25 triệu lao động chiếm gần 67% lực lượng lao động xã hội tham gia sản xuất, đóng góp khoảng 23% GDP trong nền kinh tế quốc dân. Hiện nay, trong cả nước có khoảng 18.000 hợp tác xã, 130.000 trang trại các loại. Việc đầu tư vào phát triển khoa học kỹ thuật, nhằm đưa thiết bị máy móc thay thế cho lao động thủ công, giải quyết khâu nặng nhọc, tính thời vụ và tổn thất nông nghiệp cho bà con nông dân, để phát triển các hợp tác xã, trang trại theo

hướng công nghiệp hóa hiện đại hóa. Trong một số ngành sản xuất như: trồng trọt, chăn nuôi, chế biến nông lâm thủy hải sản, hầu hết các khâu (ngay từ các khâu làm đất, trồng trọt, chăm bón tới lúc thu hoạch và bảo quản sản phẩm) đều cần có thiết bị kỹ thuật hiện đại hỗ trợ nhằm cải thiện điều kiện lao động và tăng năng xuất sản phẩm. Bên cạnh những ích lợi từ việc áp dụng khoa học kỹ thuật cũng có những khó khăn đó là những tai nạn đáng tiếc trong việc sử dụng các loại máy móc đó. Theo Cục An toàn lao động của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, cứ 100.000 lao động trong khu vực nông nghiệp, có gần 800 người bị tai nạn lao

động khi sử dụng điện và 850 người bị tai nạn lao động trong sử dụng máy nông nghiệp, riêng trong các trang trại đã có 22,6% số người lao động bị tai nạn, trong đó 6,2% bị máy cán, cuốn, kẹp. Nguyên nhân chính là do phần lớn lao động nông nghiệp chưa qua đào tạo, họ thường làm việc theo kinh nghiệm. Người dân thiếu kiến thức và kỹ năng sử dụng máy trong sản xuất nông nghiệp, khi mua máy về tự học, tự làm mà không có người hướng dẫn bài bản. Việc tìm ra những giải pháp để cải thiện điều kiện lao động, sử dụng an toàn máy trong sản xuất nông nghiệp nhằm hạn chế tai nạn lao động trong nông nghiệp là rất cần thiết.

## **2. Thực trạng sử dụng các loại máy trong sản xuất nông nghiệp**

Hiện nay, sử dụng cơ giới hóa trong sản xuất nông nghiệp đang là nhu cầu cấp thiết, việc ứng dụng nhanh tiến bộ kỹ thuật đã và đang hình thành các vùng sản xuất tập trung mang lại hiệu quả kinh tế cao. Một số chủng loại máy mới được đưa vào sản xuất tại các khâu như: máy cày, máy bừa, máy đập tách hạt, máy bơm nước; gieo mạ khay, khâu cấy, phun thuốc bảo vệ thực vật, gặt lúa, xúc đào mương, v.v.. Cùng với việc gia tăng sử dụng máy móc, các vụ tai nạn lao động trong nông nghiệp cũng gia tăng, để lại những thương tích nặng nề cho người nông dân, nhiều trường hợp dẫn tới tử vong.

- Theo số liệu thống kê của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

(NN&PTNT), cả nước hiện có gần 500.000 máy kéo các loại với tổng công suất trên 5 triệu mã lực - tăng 4 lần so với năm 2001, có 589.000 máy tuốt, đập lúa, riêng Đồng bằng sông cửu Long (ĐBSCL) có hơn 11 ngàn máy gặt các loại trong đó, hơn 6.600 máy gặt đập liên hợp. Một số địa phương cũng có xu hướng gia tăng sử dụng máy móc nông nghiệp như:

- Thành phố Hải Phòng là địa phương sớm áp dụng cơ khí hóa vào sản xuất nông nghiệp. Trong những giai đoạn trước năm 1990 trên địa bàn thành phố đã có trên 300 máy kéo MTZ (Liên Xô) từ 50CV trở lên, 50 máy ủi DT 75CV và gần 200 máy kéo tay loại 10 - 12CV sử dụng trong làm đất, san ủi cải tạo đồng ruộng, vận chuyển trong nông thôn.

- Tỉnh Tuyên Quang, các tổ chức, hộ gia đình, cá nhân quan tâm đầu tư, số lượng máy móc tăng nhanh qua các năm. Toàn tỉnh hiện có gần 30.000 máy nông nghiệp các loại, bước đầu giải phóng được sức lao động của con người trong các khâu nặng nhọc, đảm bảo đúng thời vụ, tiết kiệm thời gian và chi phí sản xuất. Tại các khâu làm đất, đạt 48.987,86 ha, chiếm 68,4% diện tích đất gieo trồng; khâu gieo cấy 2.346 ha, đạt 3,28% diện tích đất gieo trồng; khâu chăm sóc 3.022,8ha, đạt 4,22%; khâu thu hoạch 10.232,6 ha, đạt 14,29%; khâu tuốt, tách hạt 31.338,51 ha, đạt 44,52%. Đối với các loại cây trồng, cây lúa đạt mức độ cơ giới hóa cao nhất, đạt 78,07%; tuy nhiên, mức độ cơ giới hóa ở các khâu sản xuất chưa đồng bộ, mới chỉ tập trung chủ yếu ở khâu làm đất, tuốt lúa,

còn các khâu khác lao động thủ công vẫn là chủ yếu. Tỷ lệ này đối với cây ngô, lạc mức độ cơ giới hóa đạt 53,81%; cây đậu tương đạt 74,35%; cây mía 53,39%; cây chè đạt 35,93% diện tích gieo trồng<sup>7</sup>.

- Tỉnh Vĩnh Phúc, tính trung bình trên địa bàn tỉnh, đối với cây lúa, khâu làm đất bằng máy chiếm khoảng 80% diện tích, lúa gieo thẳng bằng giàn kéo tay chiếm 2,68% diện tích; chăm sóc, phòng trừ sâu bệnh chiếm 5,05%. Trong khâu thu hoạch lúa, nông dân đã bắt đầu mạnh dạn đầu tư máy gặt đập liên hợp và đưa vào sử dụng<sup>8</sup>.

- Thành phố Hà Nội, việc sử dụng máy trong sản xuất nông nghiệp trên hầu hết các lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, chế biến thủy sản... Trong năm 2013, thành phố đã đầu tư 460 máy làm đất 15 mã lực và 195 máy làm đất 24 mã lực, nâng tỷ lệ cơ giới hóa trong khâu làm đất từ 69,22% lên 85,1%; 78 máy gặt đập liên hợp, đưa tỷ lệ cơ giới hóa trong khâu thu hoạch lúa từ 7,8% lên 10,1%; 167 máy cấy, nâng tỷ lệ cơ giới hóa trong khâu cấy lúa từ 0,04% lên 1,64%. Thành phố phấn đấu đến năm 2016, mục tiêu đưa tỷ lệ cơ giới hóa trong khâu làm đất của Hà Nội đạt 90%, gieo cấy đạt 20%, gặt đập 30%, phun thuốc trừ sâu đạt 40%, vắt sữa bò đạt 50%, quạt nước thủy sản 15%. Nhưng so với các quốc gia khác, cơ giới hóa nông nghiệp của Việt Nam chỉ mới bằng khoảng 1/3 Thái Lan; 1/4 Hàn Quốc và 1/6 Trung

Quốc. Trong đó, máy móc thiết bị chủ yếu có xuất xứ từ Trung Quốc, Hàn Quốc và Nhật Bản; máy móc nội địa thiếu và yếu, thậm chí phải nhập máy đã qua sử dụng chính vì vậy công tác kiểm tra thanh tra công tác an toàn máy này trước khi đưa vào vận hành là rất cần thiết<sup>9</sup>.

- Ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), diện tích làm đất bằng máy đạt 100%, máy bơm tưới tiêu hơn 90%... Toàn vùng có gần 1.800 máy gặt đập liên hợp và 3.500 máy gặt xếp dây, trong số đó, phần lớn là máy gặt đập liên hợp có xuất xứ từ Trung Quốc nên công tác bảo đảm an toàn chưa được quan tâm<sup>10</sup>.

- Tại một số tỉnh trong khâu làm đất, gieo trồng, tưới tiêu thì việc áp dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất đạt cao như: ở Thanh Hóa, Gia Lai, Tây Ninh, Đồng Nai việc sử dụng máy trong khâu làm đất đạt khoảng 80%, đối với vùng chuyên trồng rau đạt 90%, đất trồng Sắn đạt 80%, đối với đất trồng ngô đạt khoảng 70%.

Bên cạnh đó, việc sử dụng máy bơm nước cũng không ngừng gia tăng. Theo số liệu của Tổng cục Thủy lợi tại các khâu tưới tiêu hiện nay, cả nước có 16.000 trạm bơm phục vụ sản xuất nông nghiệp tăng 7.130 trạm so với năm 2001, hệ thống kênh mương được kiên cố hóa chiếm 23,2% và trên 2 triệu máy bơm nước các loại sử dụng trong nông nghiệp.

Việc ngày càng gia tăng cơ giới hóa, chuyên môn hóa nông nghiệp không đi

<sup>7</sup> Theo số liệu sở NNPTNT Tuyên Quang

<sup>8</sup> Theo số liệu sở NNPTNT Vĩnh Phúc

<sup>9</sup> Theo số liệu sở NNPTNT Thành Phố Hà Nội

<sup>10</sup> Số liệu thống kê Bộ Nông nghiệp Phát triển Nông thôn, năm 2014

cùng với đào tạo, huấn luyện kỹ năng cũng như các biện pháp bảo hộ lao động cũng tạo những vụ tai nạn lao động đáng tiếc. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Việt Nam có hàng triệu người lao động bị thương nghiêm trọng do các vụ tai nạn với máy móc sử dụng trong nông nghiệp, nhiễm độc thuốc trừ sâu và các chất hoá học khác. Số liệu mới đây của Viện Nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động cho thấy có tới 39% các tai nạn lao động do các loại máy trong sản xuất nông nghiệp gây nên. Theo thống kê khác tại Bệnh viện Đa khoa Lạng Sơn, mỗi năm trung bình có gần 100 ca cấp cứu tai nạn liên quan đến máy nông nghiệp, trong đó chiếm phần lớn là do máy cày bằng tay. Tuy nhiên, trên thực tế các con số thống kê về các vụ tai nạn lao động trong nông nghiệp còn hạn chế. Đây là những con số được thống kê, còn rất nhiều những vụ tai nạn chưa được thống kê.

### **1. Nguyên nhân gây mất an toàn vệ sinh lao động trong sử dụng máy nông nghiệp**

- Theo thống kê của Cục An toàn lao động - Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, so với các ngành khác thì lao động trong nông nghiệp là một trong số những đối tượng có nguy cơ mắc tai nạn lao động (TNLD) cao nhất và đang ở mức báo động, chỉ đứng sau ngành xây dựng, hóa chất và khai thác mỏ. Kết quả một số nghiên cứu như “Tai nạn thương tích (TNIT) trong lao động nông nghiệp tại Việt Nam”- Nguyễn Thuý Quỳnh (2009-2010); “Thực trạng sử dụng thuốc bảo vệ

thực vật và một số biện pháp giảm thiểu việc sử dụng thuốc không hợp lý trong sản xuất lúa ở Đồng bằng sông Cửu Long”, Phạm Văn Toàn (2013) đã cho thấy đa số người lao động (NLĐ) sử dụng các loại hoá chất, phân bón, thuốc trừ sâu không an toàn, gây ra những hậu quả nghiêm trọng ảnh hưởng đến sức khoẻ và tính mạng của người nông dân. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ rõ người lao động (NLĐ) chủ yếu sử dụng máy móc theo kiểu “học lóm”, đa số không được hướng dẫn về an toàn sử dụng máy móc, hóa chất. Có tới trên 40% máy móc không được che chắn thiết bị truyền động, gần 65% thiếu chỉ dẫn an toàn máy. Trong khi đó, trên 40% người lao động (NLĐ) không sử dụng đầy đủ các phương tiện bảo vệ cá nhân khi sử dụng máy móc hay phun thuốc bảo vệ thực vật (BVTV). Những yếu tố này là nguyên nhân lớn dẫn đến nguy cơ tai nạn dễ xảy ra như bị dây cưa - roa nghiền đứt tay, tay quay văng vào mặt, ngộ độc thuốc bảo vệ thực vật (BVTV).

- Các chương trình phổ biến kiến thức an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp, đặc biệt là một số an toàn điện, an toàn máy, cách sử dụng an toàn các dụng cụ lao động, cách nhận biết nguy cơ để phòng tránh còn hạn chế và chưa được phát triển rộng rãi, thiếu những kiến thức các quy tắc an toàn trong quá trình vận hành máy.

- Hiện nay, vấn đề an toàn lao động trong sản xuất nông nghiệp cũng chưa được chính quyền địa phương chức năng quan tâm đúng mức; chưa nhiều các hệ



thống văn bản pháp luật quy định, hướng dẫn cụ thể việc thực hiện an toàn lao động cho nông dân, cũng như các quy định nhiệm vụ, quyền hạn của các cấp chính quyền về công tác an toàn lao động trong việc sử dụng bảo quản máy nông nghiệp.

- Công tác quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp ở nhiều nơi bị buông lỏng; việc thanh tra, kiểm tra an toàn vệ sinh lao động đối với máy nông nghiệp và nông dân còn bị bỏ ngỏ. Công tác thông tin, tuyên truyền, huấn luyện về vệ sinh, an toàn lao động chưa được thực hiện kịp thời, thường xuyên.

❖ *Những điểm còn thiếu hụt, hạn chế*

- Những nghiên cứu về tai nạn thương tích ngành nông nghiệp có thiết kế mô tả cắt ngang chỉ đưa ra được những mô tả về các yếu tố liên quan, chưa thể kết luận một cách chặt chẽ về mối quan hệ nguyên nhân - kết quả về tai nạn thương tích ngành nông nghiệp.

- Mẫu nghiên cứu còn nhỏ, chỉ đánh giá được tình hình tai nạn thương tích chung, chưa đủ lớn để phân tích sâu cho từng nguyên nhân dẫn đến tai nạn thương tích.

- Cơ sở dữ liệu về Bảo hộ lao động (BHLĐ) trong nông nghiệp đưa ra chưa được đầy đủ do các báo cáo, cập nhật thông tin về an toàn vệ sinh lao động cũng như công tác bảo hộ lao động của hộ gia đình, trang trại, hộ nông dân vẫn chưa có. Do vậy, rất cần thiết tiến hành một cuộc tổng điều tra thực trạng an toàn vệ sinh lao động - công tác An toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) trong toàn ngành nông nghiệp và ngành nghề nông thôn.

### **3. Một số khuyến nghị cải thiện điều kiện an toàn lao động trong sử dụng máy nông nghiệp**

Đẩy mạnh nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất, sử dụng trang thiết bị đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc cho người lao động.

Ứng dụng, chuyển giao, áp dụng các biện pháp kỹ thuật, công nghệ tiên tiến để cải thiện môi trường và điều kiện làm việc cho người lao động, đặc biệt là trong những ngành nghề, lĩnh vực có nguy cơ cao về tai nạn lao động trong đó có ngành nông nghiệp.

Thường xuyên kiểm tra, thanh tra công tác an toàn lao động trong sử dụng máy nông nghiệp.

Các ngành, địa phương cần chủ động phối hợp để có biện pháp bảo đảm an toàn cho nông dân trong quá trình sử dụng máy kéo, máy làm đất, máy gieo hạt, máy cấy, trong thu hoạch, bảo quản, vận chuyển nông sản.

Sửa đổi, bổ sung chính sách, ban hành các tiêu chuẩn, quy chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với yêu cầu tình hình mới, thay thế cho các tiêu chuẩn, quy chuẩn cũ được đẩy mạnh tạo điều kiện thuận lợi cho việc nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ về an toàn vệ sinh lao động. Về lâu dài, Nhà nước cần triển khai những biện pháp đồng bộ thường xuyên, xây dựng hệ thống pháp luật, lực lượng cán bộ chuyên môn để hướng dẫn nông dân thực hiện những biện pháp bảo đảm an toàn vệ sinh lao động

trong sản xuất nông nghiệp, tránh được những tai nạn lao động trong sản xuất.

*Sau đây là một số giải pháp kỹ thuật cụ thể trong sử dụng bảo quản máy:*

Tuyệt đối không được ngủ gật, bỏ đi nơi khác trong khi sử dụng máy;

Không được cho những người không có trách nhiệm hay không có nhiệm vụ vận hành máy;

Không lau chùi dầu mỡ khi máy đang hoạt động, khi máy có tiếng kêu lạ thì phải tắt rồi mới kiểm tra;

Sử dụng nháp liệu thích hợp với từng loại máy để tránh gia tăng năng suất để bảo đảm an toàn.

Đối với các máy dùng điện cần che chắn các loại dây dẫn khi sử dụng để bảo đảm an toàn.

Để hạn chế loại trừ tai nạn nguy hiểm cần che chắn các bộ phận nguy hiểm của máy, các thiết bị che chắn phải là các lưới sắt dễ nhìn thấy khi máy đang hoạt động;

Kiểm tra kỹ các thiết bị an toàn máy khi mua, người điều khiển máy cần sử dụng các phương tiện bảo hộ cá nhân, trên các máy có nút tắt khẩn cấp, bảng điện phải có nội dung tiếng Việt để bảo đảm an toàn trong sử dụng. Tại các địa phương có thể phát động phong trào chia sẻ kinh nghiệm, sáng kiến cải thiện điều kiện lao động an toàn máy giữa các hộ, hợp tác xã,

nông trường, khen thưởng động viên kịp thời những đơn vị cá nhân thực hiện tốt.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Vấn đề quản lý an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2001

2. Tài liệu huấn luyện an toàn điện, máy trong sản xuất nông nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tổ chức ILO, 2007

3. Thực trạng tai nạn thương tích trong lao động nông thôn, Phòng nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Y tế Công cộng

4. Nghiên cứu “Tổng hợp, xây dựng cơ sở dữ liệu về thực trạng công tác bảo hộ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, làm cơ sở đề xuất tham gia Chương trình giai đoạn 2011-2015”;

5. Nghiên cứu “Xúc tiến việc làm bền vững và An toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp – những vấn đề đặt ra” Ths. Lê Kim Dung;

6. Bộ tài liệu về tập huấn xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2010 - 2020, 2008, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

7. Báo cáo Thực trạng và giải pháp phát triển cơ giới hóa trong sản xuất nông nghiệp, thủy sản tại Hải Phòng, của Sở nông nghiệp và PTNT Hải Phòng tại Hội nghị Cơ giới hóa tạo động lực tái cơ cấu ngành nông nghiệp ngày 12 tháng 6 năm 2015.

8. Đề án đẩy mạnh cơ giới hóa sản xuất nông thôn đến năm 2020, Cục chế biến Nông lâm, thủy sản và nghề muối, Bộ NNPTNT, năm 2014.

9. Số liệu mới đây của Viện Nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động năm 2015

## DI CƯ AN TOÀN VÀ CƠ HỘI VIỆC LÀM BỀN VỮNG

Ths. Ngô Văn Nam

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

**Tóm tắt:** Việc làm là một trong những nhu cầu cơ bản của con người để bảo đảm cuộc sống và phát triển toàn diện. Tạo việc làm, bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho mọi người lao động là trách nhiệm của mọi quốc gia. Người lao động đi ra nước ngoài tìm kiếm cơ hội việc làm, mang lại nhiều lợi ích cho bản thân và gia đình, xã hội. Tuy nhiên, trên thực tế việc người lao động tham gia thị trường lao động quốc tế có được đầy đủ các thông tin và có chú trọng tới việc tìm hiểu về hệ thống luật pháp, chính sách và các chương trình hỗ trợ, biện pháp về tuyển dụng hay không là một vấn đề khác. Bài báo này đưa ra góc nhìn của tác giả về một số vấn đề người lao động di cư cần chú ý, quan tâm khi tìm kiếm cơ hội việc làm ở ngành điều dưỡng tại Đức.

**Từ khóa:** Di cư, việc làm bền vững, điều dưỡng viên tại Đức

**Abstract:** *Employment is one of the basic needs of human to ensure a good life and comprehensive development. Therefore, creating jobs and ensuring job equality for population are responsibilities of all nations. Vietnamese workers are dispatched for overseas employments so as to bring back benefits for themselves, their families and the society. However, the accessibility of Vietnamese workers of labour market information, legal document and policies, supporting programs and procedure of application for overseas jobs are matter of concern at present. In this paper, the writer stated some note-worthy points in procedure of application for overseas employment of nursing work in Germany.*

**Key words:** *Migration, decent work.*

### I. Giới thiệu

Theo khái niệm của Liên hợp quốc “Di cư là hiện tượng các cá nhân hay cộng đồng di chuyển khỏi nơi cư trú từ đơn vị hành chính lãnh thổ này tới đơn vị hành chính lãnh thổ khác trong một khoảng thời gian tương đối dài gắn liền với việc tìm kiếm điều kiện sống, công việc làm ăn tốt hơn”. Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, lao động di cư là một phần không thể tách rời giữa các nền kinh tế, lao động di cư góp phần tích cực vào

sự phát triển kinh tế của cả nước xuất khẩu và nhập khẩu lao động.

Có hai hình thức di cư hợp pháp và bất hợp pháp, thì việc di cư an toàn là trước hết phải là di cư hợp pháp, có tổ chức. Người tham gia di cư phải được tư vấn về những điều kiện cần thiết, hoặc bắt buộc phải có trước khi tiến hành di cư, được trang bị những kiến thức cơ bản, hiểu biết về những thủ tục hành chính và các loại hồ sơ giấy tờ cần thiết của người muốn di cư, nắm được những thông tin cơ bản về nơi cư trú mới, tránh được các

nguy cơ rủi ro về kinh tế và rơi vào các đường dây buôn bán người.

Việc hội nhập các cộng đồng kinh tế mới của Việt Nam, sẽ tạo ra nhiều cơ hội để người lao động dịch chuyển sang các nước khác để đáp ứng sự thiếu hụt nhân lực cho các quốc gia này, cải thiện thu nhập và tích lũy những kinh nghiệm mới cho bản thân. Năm 2015, Việt Nam chính thức là thành viên của cộng đồng kinh tế ASEAN và đang trong quá trình kết thúc đàm phán tham gia Hiệp định đối tác thương mại xuyên Thái Bình Dương (TPP), điều này cho thấy Việt Nam đang bước vào thời kỳ phát triển chiến lược mới, hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới.

Việc thúc đẩy phát triển thị trường lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi lao động ở nước ngoài như chương trình đưa điều dưỡng viên sang học tập và làm việc tại Đức là một hoạt động đúng đắn và phù hợp với khát vọng chính đáng của người lao động, mong muốn của học viên và gia đình, đúng theo quy luật của di cư quốc tế, tạo cơ hội cho người lao động có việc làm chính đáng, ổn định cuộc sống gia đình, nguồn tài chính ngoại hối góp phần tăng trưởng kinh tế quốc gia và phát triển bền vững. Đây là một minh chứng cho quá trình phát triển của nền kinh tế thị trường, quy luật cung cầu lao động, chênh lệch về mức sống, thu nhập và các điều kiện an sinh xã hội... sự già hóa dân số của Đức và tạo cơ hội thu hút nguồn lao động nhập cư từ các quốc gia khác ngoài cộng đồng kinh tế Châu Âu.

Trên thực tế không phải người lao động nào đi làm việc ở nước ngoài cũng tìm hiểu về di cư lao động an toàn, ổn định sinh sống phát triển và có việc làm bền vững. Do vậy, việc cung cấp thông tin chính xác và các hiểu biết cơ bản cho người lao động là điều kiện cần thiết đảm bảo cho người lao động di cư an toàn, ổn định sinh sống và phát triển.

## **II. Thực trạng và quản lý lao động di cư và người lao động theo chương trình điều dưỡng viên Việt Nam sang CHLB Đức**

Hiện nay, thông tin và số liệu về di cư của người Việt Nam ra nước ngoài được các Bộ, ngành liên quan thu thập, quản lý và theo dõi theo mục tiêu và nhu cầu quản lý của từng cơ quan riêng biệt. Điều này dẫn đến những hạn chế nhất định cho các cơ quan quản lý cũng như các đối tượng quan tâm trong việc sử dụng, công bố các số liệu đảm bảo tính thống nhất và rõ ràng, đặc biệt trong việc xây dựng cơ sở dữ liệu về di cư của công dân Việt Nam ra nước ngoài. Trên góc độ quản lý của ngành Lao động, nguồn số liệu về người lao động Việt Nam di cư sẽ được xây dựng trên cơ sở dữ liệu về người lao động đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng, các dữ liệu được thu thập báo cáo từ các doanh nghiệp có giấy phép xuất khẩu lao động. Theo định kỳ các doanh nghiệp báo cáo tình hình và số lượng người lao động đi nước ngoài theo hợp đồng lên Cục quản lý lao động ngoài nước, các con số chủ yếu phản ánh việc hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch của doanh nghiệp xuất khẩu lao

động mà thiếu các thông tin phân tổ phục vụ công tác nghiên cứu, quản lý di cư như trình độ, giới tính, các thay đổi tâm sinh lý, điều kiện an sinh xã hội và phản hồi của người lao động về các điều kiện sinh hoạt, các yếu tố an toàn lao động và những kiến thức về hội nhập trong di cư quốc tế. Mặt khác, với chức năng quản lý hiện nay, Cục quản lý lao động ngoài nước không thể thống kê số liệu chính xác đối với hình thức lao động di cư theo các kênh cá nhân, con số lao động di cư tự do này chắc chắn không thuộc đối tượng báo cáo của các doanh nghiệp dịch vụ xuất khẩu lao động và các tổ chức sự nghiệp có đưa người lao động đi làm việc nước ngoài theo diện nhận thầu, trúng thầu hoặc thực tập tay nghề. Điều này vừa phản ánh sự thiếu hụt trong bức tranh lao động di cư tại đầu đi (các số liệu quản lý trong nước) và đầu đến nơi công dân Việt Nam lao động, sinh sống và cư trú. Thực tế này đòi hỏi cần quy định chức năng nhiệm vụ cho một cơ quan quản lý Nhà nước, Bộ ngành cụ thể được giao đầu mối trong việc chịu trách nhiệm thu thập và thống kê giữ liệu về di cư của công dân Việt Nam ra người ngoài, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc đánh giá thực trạng, xây dựng và hoàn thiện chính sách về lao động di cư

Năm 2014, lần đầu tiên Việt Nam đưa được hơn 100.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có thị trường lao động chất lượng cao như Nhật Bản, Hàn Quốc đã tiếp nhận lao động Việt Nam với số lượng gia tăng. Trong năm 2015, theo kế hoạch của Cục quản lý lao động ngoài

nước thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đặt ra là sẽ cố gắng để đạt con số 100.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Để làm tốt công tác này, Cục quản lý lao động ngoài nước đã tiến hành xây dựng các nội dung văn bản, hướng dẫn các doanh nghiệp, đơn vị tham gia cung ứng lao động xuất khẩu chuẩn bị làm tốt công tác tuyển chọn, đào tạo, chuẩn bị nguồn lao động. Các văn bản chỉ đạo triển khai, cải cách thủ tục hành chính, các tài liệu, giáo trình, khung chương trình tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp tuyển chọn đúng người, đúng đối tượng, làm tốt công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết, bảo đảm để người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài hiểu rõ mục đích đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với nhu cầu bản thân. Trong 2013, Cục Quản lý Lao động ngoài nước triển khai thí điểm chương trình đưa điều dưỡng, hộ lý Việt Nam đi học tập và làm việc tại Cộng hòa Liên bang Đức, tạo cơ hội cho các em tốt nghiệp các chuyên ngành điều dưỡng, hộ lý ra trường có cơ hội đi học tập và làm việc ở những nước có nền kinh tế, y tế phát triển hiện đại. Những học viên tham gia chương trình điều dưỡng viên học tập và làm việc tại Đức sẽ được cấp chứng chỉ quốc gia về chăm sóc người già của Liên bang Đức, sau thời gian học tập sẽ được yêu cầu làm việc tại các cơ sở chăm sóc người già tại Cộng hòa Liên bang Đức trong thời gian 3 năm. Sau thời gian này, điều dưỡng viên có thể lựa chọn tiếp tục làm việc tại các cơ sở chăm sóc người già

tại Liên bang Đức hoặc trở về nước làm việc.

Dự án thí điểm hai năm đầu tiên của chương trình đã mang lại các kết quả thành công bước đầu, người lao động được học tập, rèn luyện làm việc trong môi trường chuyên nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc được phía đối tác đánh giá cao, được khuyến khích mở rộng và mở ra cơ hội lớn cho Việt Nam phát triển thị trường lao động có trình độ kỹ thuật chuyên môn, kỹ thuật. Với mức lương hấp dẫn từ 35-50 triệu/tháng, được làm việc trong môi trường hiện đại, đất nước có kinh tế phát triển, chương trình học tập và làm việc ngành điều dưỡng tại CHLB Đức được người lao động rất quan tâm. Bên cạnh đó, với thực trạng dân số già, theo cơ quan thống kê của Đức, đến năm 2020 nước Đức sẽ cần 900.000 lao động làm việc trong lĩnh vực điều dưỡng và chăm sóc người già.

Theo thông tin chính thức của Cục quản lý lao động ngoài nước, đối với chương trình đưa người lao động đi học tập là việc theo ngành điều dưỡng viên tại Đức, hiện tại chưa có sự tham gia của khối doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, lợi dụng kẽ hở của pháp luật và thiếu hiểu biết, nhẹ dạ của người lao động, nhiều công ty đã sử dụng các thủ đoạn tinh vi, thậm chí quảng cáo quảng cáo công khai tuyển điều dưỡng viên sang CHLB Đức làm việc một cách bất hợp pháp. Trước thực trạng trên, cùng với sự vào cuộc của các cơ quan quản lý nhà nước,

người lao động đang tìm kiếm cơ hội việc làm ngành điều dưỡng tại CHLB Đức cũng cần tìm hiểu, trang bị cho mình những thông tin cần thiết để bảo đảm việc di cư của mình được an toàn và có cơ hội việc làm ổn định theo mong muốn

### **III. Một số khuyến nghị với người lao động di cư tìm kiếm cơ hội việc làm**

Toàn cầu hóa, hội nhập các thị trường lao động là điều kiện thúc đẩy quá trình di cư, trước những thách thức, rủi ro. Đối với người lao động đi học tập và làm việc điều dưỡng tại CHLB Đức, tác giả đưa ra một số khuyến nghị sau để người lao động di cư một cách an toàn, tìm được cơ hội việc làm ổn định.

#### **1. Tìm hiểu đầy đủ thông tin.**

Người lao động cần tích cực, chủ động trao đổi, nói chuyện với nhiều người, đặc biệt với người thân trong gia đình và bạn bè của mình trước về ý định làm việc trong ngành điều dưỡng tại CHLB Đức. Những người đã từng làm việc, học tập ở nước ngoài, các tổ chức phi chính phủ, cán bộ chính quyền địa phương, cơ quan quản lý lao động, văn phòng, dịch vụ tư vấn, hỗ trợ lao động ngoài nước (MRC), Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động thương binh và Xã hội, và các tổ chức xã hội tại cộng đồng khác cũng có thể giải đáp những băn khoăn, thắc mắc và đưa ra những tư vấn cho người có nhu cầu đi lao động nước ngoài.

Để có một được một chuyến đi hiệu quả, hội nhập tốt với văn hóa và môi trường làm việc của các bang, cơ sở làm

việc dự kiến muốn đến, người lao động di cư theo chương trình này, trước tiên phải chuẩn bị trình độ tiếng Đức tối thiểu ở mức B1. Bên cạnh đó, cũng nên tìm hiểu các thông tin về cuộc sống và các điều kiện làm việc ở nơi mình dự kiến tới sẽ như thế nào, thể chế luật pháp, văn hóa, những điều cấm và không cấm, những chi phí phải trả cho cuộc sống, sinh hoạt gồm những gì, công việc sẽ làm có những yêu cầu nào, điều kiện lao động và các quy định phát luật, những điều cần biết để chuẩn bị hồ sơ giấy tờ gì, những thách thức có thể bạn sẽ gặp phải (như cuộc sống xa gia đình trong nhiều năm, thời gian làm việc và văn hóa hội nhập) và số tiền bạn có thể tích lũy và gửi về nhà là bao nhiêu... trước khi đưa ra quyết định ra nước ngoài để làm việc.

## **2. Tìm hiểu và kiểm tra thông tin về công ty tuyển dụng.**

Người lao động cần kiểm tra kỹ xem công ty tuyển dụng có giấy phép hoạt động hợp pháp và có uy tín tốt không. Các thông tin của công ty tuyển dụng hoặc tuyển người sử dụng lao động yêu cầu bạn về độ tuổi, trình độ, sức khỏe hoặc làm việc có hợp đồng hay không có hợp đồng, đây là những dấu hiệu để cảnh báo về người chủ sử dụng lao động đó có tuyển dụng người lao động một cách hợp pháp hay không và họ có ý đồ muốn lợi dụng cho mục đích khác. Người cần yêu cầu lấy và giữ cẩn thận các hóa đơn, chứng từ đối với số tiền bạn đã thanh toán cho công ty tuyển dụng cũng như các giấy tờ liên quan đến quá trình làm thủ tục và xuất cảnh của mình để đối chiếu.

Nếu công ty tuyển dụng đề nghị cho người lao động vay tiền để bạn có thể ra nước ngoài học tập và làm việc trong ngành điều dưỡng thì bạn cần cân nhắc mức lãi suất là bao nhiêu và tính toán khả năng và cách thức sẽ trả khoản vay đó cho công ty như thế nào. Nếu bạn nợ tiền của chủ sử dụng lao động hoặc công ty tuyển dụng, bạn có thể bị buộc phải làm việc cho đến khi trả hết nợ. Người lao động có nguy cơ lâm vào cảnh làm công trả nợ này nếu bạn vay nhiều tiền hoặc bị bóc lột sức lao động mà không có khả năng đòi hỏi quyền lợi pháp lý.

## **3. Nội dung hợp đồng với công ty tuyển dụng và với người sử dụng lao động.**

Người lao động cần ký hợp đồng với công ty tuyển dụng và với người sử dụng lao động của bạn trước khi bạn đi làm việc ở Đức. Trước khi ký cần nhờ một ai đó mà bạn tin tưởng, có kiến thức về luật giúp bạn rà soát lại các điều khoản trong hợp đồng và đảm bảo rằng bạn hiểu các điều khoản đó, vì nội dung của hợp đồng thể hiện cụ thể bạn đồng ý làm việc gì, mức lương và các điều khoản ràng buộc. Những thông tin cơ bản nhất của bản hợp đồng người lao động cần nắm rõ và hiểu về các khoản tiền được trả, thời giờ làm việc, nơi làm việc và các điều kiện công việc sẽ thực hiện.

## **4. Sao chụp và lưu giữ các giấy tờ trước khi bạn làm việc ở nước ngoài.**

Người lao động cần sao chụp lại hộ chiếu, thị thực, giấy phép làm việc, hợp đồng và các giấy tờ khác liên quan đến việc đi ra nước ngoài làm việc. Trước khi

xuất cảnh cần gửi lại cho gia đình hoặc người thân lưu giữ các bản sao đó, bên cạnh đó người lao động cũng cần có một bản sao chụp những giấy tờ này tại nơi cư trú ở nước ngoài và lưu giữ ở một nơi an toàn bản chính của những giấy tờ này khi bạn đến nơi làm việc, cư trú.

### **5. Bảo đảm có một mạng lưới hỗ trợ khi ra nước ngoài làm việc.**

Đến một vùng đất mới, chuẩn bị và xây dựng một hệ thống hỗ trợ tốt đảm bảo cho hành trình di cư của người lao động được an toàn. Người lao động cần thường xuyên liên hệ với gia đình và bạn bè để thông tin và cập nhật với họ về điều kiện sinh hoạt, công việc và bảo đảm đang trong tình trạng an toàn. Xây dựng và thống nhất kế hoạch với gia đình và người thân, bạn bè về cách thức và mức độ liên hệ với gia đình và người thân. Chủ động hòa nhập, kết bạn và xây dựng ra một mạng lưới hỗ trợ của bản thân người lao động tại nước bạn đến làm việc, cộng đồng người lao động di cư tại nước đến làm việc. Hãy ghi nhớ địa chỉ đại sứ quán, các đường dây nóng của các cơ quan, tổ chức hỗ trợ người lao động nước ngoài trong trường hợp cần thiết cần được hỗ trợ, giúp đỡ.

### **6. Chủ động xử lý các vấn đề gặp phải khi làm việc ở nước ngoài**

Trong công việc tại môi trường mới, có nhiều điều mới mẻ và khác biệt với văn

hóa và thói quen của người lao động di cư. Nếu người lao động có phát sinh mâu thuẫn tại nơi làm việc, đầu tiên hãy trao đổi với người quản lý trực tiếp của bạn hoặc với liên hệ với công ty tuyển dụng tìm các giải quyết và các tư vấn cần thiết. Việc giải quyết mâu thuẫn nhằm đảm bảo lợi ích của các bên có liên quan, do vậy khi phát sinh vấn đề, người lao động cần cố gắng ghi lại các vấn đề hoặc sự việc phát sinh một cách chi tiết để trong trường hợp người lao động cần nộp đơn khiếu nại về vụ việc. Trong những trường hợp thấy không thỏa đáng, bạn cần chủ động liên hệ với một số tổ chức phi chính phủ, tổ chức công đoàn, đại sứ quán hoặc các cơ quan hữu quan tại nước sở tại đề nghị hỗ trợ, giúp đỡ giải quyết. Một lưu ý với nên người lao động là nước Đức có 16 tiểu bang, do vậy người lao động cần tìm hiểu về sự khác biệt giữa luật bang và liên bang để bảo đảm quyền lợi của mình và quy trình giải quyết các phát sinh trong cuộc sống được hợp lý, đúng pháp luật./.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Võ Thị Minh Lệ, *Tổng quan lý luận về di chuyển lao động*, “*Tạp chí nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông*, tập 49, số 9 (2009).
2. Richard Adams Jr. and John pape (2003), “*The impacts of international Migration and Remittances on Poverty*”.
3. <http://dolab.gov.vn/New/Default.aspx>
4. <http://www.bibb.de/en/>
5. <http://colab.gov.vn/>



## THÔNG TIN HỘI THẢO QUÝ III

### **1. Hội thảo “Tăng cường khả năng hội nhập thị trường lao động cho thanh niên Việt Nam”**

Trong khuôn khổ dự án “Việc làm, các chính sách bình ổn và tái cơ cấu hướng đến mô hình tăng trưởng hiệu quả cho Việt Nam” do Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tài trợ, Viện Khoa học Lao động và Xã hội phối hợp cùng với ILO tổ chức Hội thảo: **“Tăng cường khả năng hội nhập thị trường lao động cho thanh niên Việt Nam”** vào ngày 23 và 24/7/2015 tại Hạ Long, Quảng Ninh.

PGS bà Nguyễn Thân Thương - đại diện Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam đồng chủ trì hội thảo. TS. Nguyễn Thị Lan Hương- Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội và

Hội thảo nhằm chia sẻ và trao đổi thông tin về tình hình và diễn biến quá trình việc làm và thất nghiệp của thanh niên nói chung, người mới tốt nghiệp đại học nói riêng và các giải pháp chính sách nhằm tăng cường khả năng hội nhập thị trường lao động của thanh niên.

Các đại biểu cũng đã có các phiên thảo luận sôi nổi về các vấn đề liên quan đến quá trình tìm việc, tình trạng việc làm và thất nghiệp của người mới tốt nghiệp đại học nói riêng và thanh niên Việt Nam nói chung, nguyên nhân của những khó khăn trong tiếp cận thị trường lao động của thanh niên Việt Nam, những bất cập

trong hệ thống giáo dục, đào tạo trong đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, v.v... và những giải pháp trong thời gian tới nhằm tăng cường hội nhập thị trường lao động và phát triển việc làm cho thanh niên Việt Nam.

### **2. Hội thảo “An sinh xã hội đối với dân tộc thiểu số (DTTS) ở Việt Nam”**

Ngày 10 tháng 9 năm 2015 tại Hà Nội được sự đồng ý của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội, Viện Khoa học lao động và Xã hội phối hợp với Viện Hanns Seidel tổ chức Lễ công bố Báo cáo **“An sinh xã hội đối với Dân tộc thiểu số ở Việt Nam”**. Đây là báo cáo nằm trong khuôn khổ dự án “Nâng cao năng lực của các cơ quan và tổ chức chính quyền Việt Nam trong việc triển khai Nghị quyết số 15 về một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020”.

PGS. TS. Nguyễn Thị Lan Hương, Viện trưởng, Viện KHLĐ&XH và ông Axel Neubert, Trưởng đại diện Văn phòng HSF tại VN đồng chủ trì buổi lễ. Tham dự lễ công bố báo cáo có đại diện đến từ các cơ quan, tổ chức trong nước như Văn phòng Quốc hội, các Bộ, ngành, các Sở Lao động Thương binh và Xã hội, các viện nghiên cứu, các trường Đại học và một số tổ chức quốc tế.

Mục tiêu của buổi lễ công bố trình bày một số kết quả nghiên cứu về những thành tựu và khoảng trống chính sách an sinh xã hội đối với DTTS; đánh giá kết quả thực hiện an sinh xã hội đối với nhóm đồng bào này thông qua số liệu sẵn có và khảo sát định tính về kinh tế đồng bào DTTS và an sinh xã hội tại tỉnh Điện Biên; đề xuất định hướng đổi mới chính sách an sinh xã hội hướng đến sinh kế bền vững, giảm thiểu rủi ro cho đồng bào DTTS; và định hướng đổi mới chính sách ASXH hướng đến sinh kế bền vững, giảm thiểu rủi ro cho đồng bào DTTS ở Việt Nam trong thời gian tới.

### **3. Hội thảo “An sinh xã hội cho người khuyết tật – Kinh nghiệm quốc tế và phương pháp tiếp cận ở Việt Nam”**

Trong khuôn khổ dự án “Nâng cao năng lực của các cơ quan và tổ chức chính quyền Việt Nam trong việc triển khai Nghị quyết số 15-NQ/TW một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020”, ngày 9 tháng 9 năm 2015 tại Hà Nội, Viện KHLĐ&XH phối hợp với Viện Hanns Seidel (CHLB Đức) tổ chức Hội thảo: “*An sinh xã hội cho người khuyết tật – Kinh nghiệm quốc tế và phương pháp tiếp cận ở Việt Nam*”.

Mục tiêu hội thảo nhằm chia sẻ các kinh nghiệm quốc tế và trong nước về

đảm bảo an sinh xã hội đối với người khuyết tật; trao đổi, thảo luận về phương pháp tiếp cận an sinh xã hội đối với người khuyết tật ở Việt Nam.

PGS. TS. Nguyễn Thị Lan Hương, Viện trưởng, Viện KHLĐ&XH và ông Axel Neubert, Trưởng đại diện Văn phòng HSF tại VN đồng chủ trì hội thảo. Tham dự hội thảo có đại diện đến từ các Bộ, ngành, các viện nghiên cứu, các trường đại học, các tổ chức chính trị xã hội, cơ quan hoạt động trong lĩnh vực trợ giúp người khuyết tật... và một số tổ chức quốc tế.

Mục tiêu của hội thảo là chia sẻ kết quả trong nghiên cứu về những thách thức khi thực hiện chính sách an sinh xã hội đối với người khuyết tật, các kiến nghị đề xuất nhằm tăng cường an sinh xã hội đối với người khuyết tật, để những chính sách an sinh xã hội đi vào cuộc sống, có tính khả thi, phù hợp hơn. Qua đó, nêu lên những hạn chế và khoảng trống trong thực hiện chính sách an sinh xã hội đối với người khuyết tật như: hệ thống số liệu thống kê, theo dõi, giám sát đánh giá tình hình thực hiện chính sách cho người khuyết tật. Hội thảo cũng đã thảo luận về khung nghiên cứu an sinh xã hội cho người khuyết tật và định hướng những vấn đề cần nghiên cứu về người khuyết tật trong thời gian tới.

## GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

**1. Niên giám Thống kê 2014.**- Tổng cục Thống kê - NXB Thống kê, 2015.

**2. Kinh tế thế giới và Việt Nam 2014 – 2015- Nỗ lực phục hồi để chuyển sang quỹ đạo tăng trưởng mới** - GS.TS. Nguyễn Xuân Thắng - NXB Khoa học xã hội, 2015.

Cuốn sách gồm 2 phần: phần I trình bày bức tranh tổng quát về kinh tế thế giới, các nước và khu vực năm 2014 và những tháng đầu năm 2015; phần thứ 2 sẽ phân tích những đặc điểm nổi bật của kinh tế Việt Nam năm 2014 và những tháng đầu năm 2015 đặt trong hành trình 30 năm đổi mới dựa trên một khung phân tích chính sách.

**3. Kinh tế và chính trị thế giới – Báo cáo thường niên 2014.**- Nguyễn Bình Giang – Viện Kinh tế và chính trị thế giới - NXB Khoa học xã hội, 2015.

Nội dung cuốn sách trình là một bức tranh tổng quan về kinh tế và chính trị thế giới trong năm 2014. Đồng thời báo cáo trình bày, đánh giá một số vấn đề nổi bật về kinh tế của một số nước và khu vực trên thế giới. Ở lĩnh vực chính trị, an ninh quốc tế, báo cáo phân tích về những tranh chấp chủ quyền biển đảo ở Đông Á, cuộc khủng hoảng Ukraina và thế lực cực đoan Islam tự xưng là Nhà nước Hồi giáo

**4. Tái cơ cấu đầu tư công, tái cơ cấu doanh nghiệp Nhà nước và tái cơ cấu ngân hàng thương mại** - TS. Tô Thị Ánh Dương- Viện kinh tế Việt Nam - NXB Khoa học xã hội, 2015.

Cuốn sách nhằm khắc họa bức tranh toàn cảnh tái cơ cấu nền kinh tế và đưa ra đánh giá về những kết quả ban đầu của tái cơ cấu ba trọng tâm quan trọng nhất, từ đó đề xuất một số khuyến nghị, gợi ý chính sách góp phần thúc đẩy quá trình tái cơ cấu nền kinh tế trong thời gian tới.

**5. Đời sống xã hội Việt Nam đương đại (Tập 1): Tình cảnh sống của người công nhân – thân phận, rủi ro và chiến lược sống** - PGS.TS. Nguyễn Đức Lộc (chủ biên) - NXB Tri thức, 2015.

Cuốn sách tập hợp các bài viết của nhiều tác giả về giai cấp công nhân trong bối cảnh đương đại. Các bài viết tập trung đi sâu nghiên cứu về nghề nghiệp, vị thế của công nhân trong xã hội, đặc biệt là nữ công nhân nhập cư; về vấn đề di dân và những rủi ro mà công nhân thường gặp; những định kiến xã hội đối với công nhân; vấn đề chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm xã hội đối với công nhân trong các khu công nghiệp; và hơn cả là chiến lược đời sống của công nhân (ở lại hay trở về quê hương).

**6. Kinh tế Việt Nam 30 năm chuyển đổi** - PGS.TS. Phạm Quý Thọ - NXB Thông tin và tuyên truyền, 2015.

Nội dung của cuốn sách làm rõ thêm tính quy luật khách quan của quá trình chuyển đổi kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường về mặt lý luận một số nước xã hội chủ nghĩa trước đây ở Đông Âu, làm căn cứ phân tích sự chuyển đổi kinh tế sang thị

trường hiện nay ở Việt Nam, từ đó đề xuất các ý tưởng về chủ thuyết, quan điểm, mô hình chuyển đổi kinh tế và giải pháp thúc đẩy quá trình đổi mới toàn diện kinh tế - xã hội ở nước ta.

**7. Những ràng buộc đối với tăng trưởng – Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam 2014.**- TS. Nguyễn Đức Thành (chủ biên) - NXB Đại học quốc gia Hà Nội, 2015.

Cuốn sách nằm trong chuỗi báo cáo trong suốt 5 năm qua của Viện nghiên cứu kinh tế và chính sách (VEPR) đem đến cho người đọc những thông tin hữu ích về các vấn đề căn bản của kinh tế Việt Nam thông qua cách tiếp cận mang tính hàn lâm và bài bản. Kết cấu của báo cáo bao gồm: Chương 1: Tổng quan kinh tế thế giới 2013; chương 2: Tổng quan kinh tế Việt Nam 2013; chương 3: xác định các ràng buộc từ phương pháp chẩn đoán tăng trưởng cho Việt Nam; chương 4: Đánh giá hệ thống ngân hàng thương mại Việt Nam bằng bộ chỉ số lành mạnh tài chính (FSIs); chương 5: Hành trình hội nhập kinh tế quốc tế- đằng sau sự kỳ vọng của Việt Nam; chương 6: lựa chọn chính sách năng lượng của Việt nam; chương 7: Viễn cảnh kinh tế năm 2014 và hàm ý chính sách

**8. Các đột phá chiến lược thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: thực trạng và giải pháp** - PGS.TS. Nguyễn Văn Phúc - NXB Chính trị quốc gia, 2015.

Nội dung cuốn sách đề cập đến tình hình quốc tế và trong nước khi lựa chọn các đột phá chiến lược, sự cần thiết phải thực hiện ba đột phá chiến lược; thực trạng và quá trình xây dựng, hoàn thiện ba đột phá chiến lược ở Việt nam trong thời gian từ năm 2011 đến nay; từ kết quả đạt được, chỉ ra những hạn chế và phân tích những thách thức trong thời gian tới, tác giả đã đề xuất các nhóm giải pháp nhằm đẩy mạnh thực hiện ba đột phá chiến lược ở Việt Nam từ nay đến 2020.

**9. Rà soát chính sách gắn kết xã hội tại Việt Nam** - Trung tâm phát triển OECD, 2014.

Báo cáo xem xét, đánh giá một số chỉ tiêu gắn kết xã hội và công cụ đánh giá tác động tới gắn kết xã hội, từ đó làm rõ hơn sự phát triển của xã hội Việt Nam, đánh giá tác động của phát triển kinh tế cũng như thực trạng về phúc lợi xã hội cho các nhóm dân cư. Trọng tâm của báo cáo là hướng tiếp cận đa chiều và toàn diện trong phân tích chính sách. Tác động của các chính sách đến thành quả phát triển xã hội được đo lường theo các nhóm dân cư khác nhau, từ đó đề xuất khuyến nghị chính sách cho từng lĩnh vực nhằm hướng đến mục tiêu gắn kết xã hội: thúc đẩy hòa nhập xã hội, tạo thuận lợi cho việc di chuyển xã hội lên trên, và tăng cường vốn xã hội.