



BÁO CÁO KHẢO SÁT

XÁC ĐỊNH CÁC BIỆN PHÁP HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG
CÓ THU NHẬP THẤP TRONG CÁC NHÀ MÁY/
CƠ SỞ CUNG CẤP NGUYÊN LIỆU THÔ PHỤC VỤ CHẾ BIẾN
VÀ XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU

Mã hoạt động: INVS0 -2 (Phần 2)

Người thực hiện:

Ông Bùi Sỹ Tuấn
Bà Nguyễn Bích Ngọc
Bà Đỗ Thị Thanh Huyền
Bà Nguyễn Thanh Hà
Bà Quách Thị Quế
Bà Võ Thị Xuân Hằng
Ông Nguyễn Thành Tuấn

*Báo cáo này được thực hiện với sự hỗ trợ của Liên minh châu Âu.
Những quan điểm nêu trong báo cáo này là của nhóm tác giả, không phản ánh
quan điểm chính thức của Bộ Công Thương hay Liên minh châu Âu.*

HÀ NỘI, 2016

MỤC LỤC

02	MỤC LỤC
03	CÁC CHỮ VIẾT TẮT
04	LỜI CẢM ƠN
07	PHẦN I. GIỚI THIỆU HOẠT ĐỘNG KHẢO SÁT
08	I. Lý do thực hiện nghiên cứu
09	II. Mục tiêu của hoạt động khảo sát
09	III. Đối tượng và phạm vi cuộc khảo sát
10	IV. Phương pháp và công cụ
10	V. Nội dung khảo sát
10	VI. Mẫu khảo sát
13	VII. Hạn chế của nghiên cứu
14	PHẦN II. KẾT QUẢ KHẢO SÁT
15	I. Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu khảo sát
15	1.1 Cơ cấu mẫu
17	1.2 Trình độ chuyên môn kỹ thuật
19	II. Tình hình tuyển dụng và việc làm của lao động
19	2.1 Tình hình tuyển dụng - việc làm
24	2.2 Đào tạo chuyên môn kỹ thuật
26	2.3 Tình hình việc làm của người lao động
29	2.4 Tiền lương, phụ cấp và các phúc lợi từ doanh nghiệp
40	2.5 Môi trường và điều kiện làm việc của lao động
44	2.6 Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản của lao động
47	2.7 Những dự định tương lai
49	2.8. Khó khăn của doanh nghiệp trong việc thực hiện chính sách pháp luật về lao động
51	2.9. Vai trò của các cơ quan, đoàn thể với người lao động thu nhập thấp tại cơ sở/doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu
53	PHẦN III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ
54	3.1 Kết luận:
55	3.2 Một số khuyến nghị
58	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO
59	PHỤ LỤC

CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Viết tắt	Viết đầy đủ
ATVSLĐ	An toàn, vệ sinh lao động
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHLĐ	Bảo hộ lao động
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ILSSA	Viện Khoa học Lao động và Xã hội
KCB	Khám chữa bệnh
LĐTBXH	Lao động - Thương binh và Xã hội
NN&PTNT	Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
NLĐ	Người lao động
TLN	Thảo luận nhóm
PVS	Phỏng vấn sâu

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo “Kết quả khảo sát xác định các biện pháp hỗ trợ người lao động có thu nhập thấp trong các nhà máy/cơ sở cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu” thuộc khuôn khổ hợp tác nghiên cứu năm 2015 giữa Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA), thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Dự án Hỗ trợ Chính sách Thương mại và Đầu tư của châu Âu (EU-MUTRAP).

Nhóm nghiên cứu trân trọng gửi lời cảm ơn đặc biệt đến PGS.TS. Nguyễn Thị Lan Hương - Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội, ThS. Lưu Quang Tuấn - Phó Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội, đã có những gợi ý, bình luận và quan tâm chỉ đạo trong suốt quá trình triển khai nghiên cứu này.

Chúng tôi xin được gửi lời cảm ơn các chuyên gia của Viện Khoa học Lao động và Xã hội thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Viện Kinh tế Việt Nam thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Viện Khoa học Bảo hiểm xã hội thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Viện Công nhân và Công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các Sở, ngành có liên quan của các tỉnh: Phú Thọ, Thanh Hóa, Đắk Lắk và Vĩnh Long vì những góp ý và hỗ trợ giá trị trong suốt quá trình nhóm nghiên cứu thực hiện các hoạt động từ thiết kế nghiên cứu, xây dựng báo cáo tổng quan về các nghiên cứu và chính sách hỗ trợ lao động thu nhập thấp trong các cơ sở/doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu tới hoạt động khảo sát thực địa và hoàn thiện báo cáo kết quả khảo sát này. Nhóm nghiên cứu xin gửi lời cảm ơn trân trọng nhất tới Ban Quản lý Dự án Hỗ trợ Chính sách Thương mại và Đầu tư của châu Âu (EU-MUTRAP) và Viện Quản lý và Phát triển châu Á (AMDI) đã hỗ trợ chúng tôi trong suốt quá trình thực hiện nghiên cứu này. Nhóm nghiên cứu cũng trân trọng cảm ơn sự đóng góp, tư vấn của chuyên gia Ramón Vivanco Mugarra về kinh nghiệm, kỹ thuật rất hữu ích và đồng hành cùng chúng tôi trong suốt quá trình thực hiện nghiên cứu.

Báo cáo cũng nhận được nhiều sự góp ý của các nhà nghiên cứu, đại diện các cơ quan quản lý và tổ chức quốc tế phi lợi nhuận hoạt động liên quan tới chủ đề nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu xin được bày tỏ lòng biết ơn chân thành tới những đóng góp của họ trong suốt quá trình thực hiện.

Trân trọng cảm ơn!

Nhóm nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu

Trưởng nhóm:
TS. Bùi Sỹ Tuấn

Thành viên:
Ths. Nguyễn Bích Ngọc
Ths. Đỗ Thị Thanh Huyền

Tham gia trong hoạt động khảo sát:

CN. Quách Thị Quế
CN. Võ Thị Xuân Hằng
CN. Nguyễn Thành Tuấn
Ths. Triệu Thị Phương
CN. Trịnh Thị Kim Liên
CN. Ngô Văn Chung
Ths. Nguyễn Thanh Hà

THUẬT NGỮ SỬ DỤNG TRONG KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ

Số trung vị: Số trung vị là lượng biến của đơn vị tổng thể đứng ở vị trí giữa trong dãy số lượng biến đã được sắp xếp theo thứ tự tăng dần. Số trung vị phân chia dãy số lượng biến làm hai phần (phần trên và phần dưới số trung bình) mỗi phần có số đơn vị tổng thể bằng nhau.

Công thức tính tiền lương trung vị:

$$Me = W_{Me(\min)} + h_{Me} \frac{\frac{\sum f_i}{2} - S_{Me-1}}{f_{Me}}$$

Trong đó:

$W_{Me(\min)}$ là giới hạn dưới của tổ chứa tiền lương trung vị

h_{Me} là khoảng cách tổ chứa tiền lương trung vị

$\sum f_i$ là tổng số các tần số

S_{Me-1} là tần số tích lũy của tổ đứng trước tổ chứa tiền lương trung vị

f_{Me} là tần số của tổ chứa tiền lương trung vị

Số trung bình: Số bình quân trong thống kê biểu hiện mức độ đại biểu theo một tiêu thức số lượng nào đó của tổng thể đồng chất bao gồm nhiều đơn vị cùng loại.

Tiền lương bình quân (công thức tính):

$$\text{Tiền lương bình quân một lao động đang làm việc} = \frac{\sum LiWi}{\sum Li}$$

Trong đó:

Li là số lao động bình quân trong kỳ (i);

Wi là tiền lương của người lao động kiếm được trong kỳ (i).

Lao động thu nhập thấp: Được xác định là lao động có thu nhập dưới 2/3 mức thu nhập trung vị.

Tiền lương: "Tiền lương là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành hoặc sẽ hoàn thành một công việc nào đó, mà công việc đó không bị pháp luật ngăn cấm".

Tiền lương tối thiểu: Tiền lương tối thiểu là số tiền nhất định trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, ở mức độ nhẹ nhàng và diễn ra trong môi trường lao động bình thường. Số tiền đó bảo đảm cho người lao động có thể mua được những tư liệu sinh hoạt thiết yếu để tái sản xuất sức lao động của bản thân và có dành một phần để nuôi con và bảo hiểm lúc hết tuổi lao động.

Mức lương tối thiểu chung, đối tượng áp dụng giai đoạn này không có thay đổi so với những năm trước. Mức lương tối thiểu chung áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương, phụ cấp và người lao động (sau đây gọi chung là người hưởng lương, phụ cấp) làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội có tính chất đặc thù ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (cấp huyện), ở xã, phường, thị trấn (cấp xã) và lực lượng vũ trang.

Lương tối thiểu theo vùng chính là mức lương sàn thấp nhất mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động. Việc xác định mức tiền lương tối thiểu theo vùng là hoàn toàn hợp lý vì chi phí sinh hoạt là khác nhau giữa các vùng. Việc quy định mức lương tối thiểu cho vùng không chỉ đảm bảo sức mua của mức tiền lương tối thiểu chung tại các vùng với yếu tố tự nhiên, kinh tế, chính trị đặc biệt hơn để đảm bảo cuộc sống tối thiểu của người lao động mà còn góp phần điều tiết cung-cầu lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, tạo ra dòng di chuyển lao động và dân cư hợp lý giữa các vùng, góp phần điều chỉnh tỷ lệ thất nghiệp giữa các vùng.

PHẦN I.
GIỚI THIỆU
HOẠT ĐỘNG KHẢO SÁT

I. LÝ DO THỰC HIỆN NGHIÊN CỨU

EU hiện là đối tác thương mại lớn thứ 2 và là một trong hai thị trường xuất khẩu lớn nhất của Việt Nam. Kim ngạch thương mại hai chiều Việt Nam - EU đã tăng từ 17,75 tỷ đô la Mỹ vào năm 2010 lên 36,8 tỷ đô la Mỹ năm 2014. Trong 6 tháng đầu năm 2015, tổng thương mại hai chiều đạt 19,4 tỷ đô la Mỹ, tăng hơn 11% so với cùng kỳ năm 2014. Trong đó, xuất khẩu sang EU đạt 14,9 tỷ đô la Mỹ và nhập khẩu từ EU đạt 4,5 tỷ đô la Mỹ. Năm 2014 đánh dấu một năm mà Việt Nam được hưởng thặng dư thương mại cao kỷ lục với EU, trong khi, xuất khẩu của EU vào Việt Nam giảm 5,9% trong năm 2014¹. Đặc biệt, ngày 02/12/2015, tại Brúc-xen, Bỉ, với sự chứng kiến của Thủ tướng Chính phủ Việt Nam Nguyễn Tấn Dũng và Chủ tịch Ủy ban châu Âu Jean-Claude Juncker, Bộ trưởng Bộ Công Thương Việt Nam Vũ Huy Hoàng và Cao ủy Thương mại EU Cecilia Malmstrom đã ký Tuyên bố về việc chính thức kết thúc đàm phán Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu. Hai bên đã khẳng định “Đây là thời khắc lịch sử trọng đại và là một dấu ấn đặc biệt kỷ niệm 25 năm quan hệ ngoại giao giữa Việt Nam và EU”, mở ra nhiều cơ hội cho phát triển thương mại hai bên.

Kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam sang EU tập trung vào các sản phẩm thâm dụng lao động bao gồm hàng điện tử/máy điện thoại lắp ráp, giày dép, hàng may mặc và dệt may, cà phê, thủy sản, đá và đồ gỗ nội thất. Lao động phục vụ trong các ngành xuất khẩu, đặc biệt là lao động thuộc vùng cung cấp nguyên liệu thô, chủ yếu là lao động nông thôn, trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp, trong khi đó, sản phẩm luôn có nguy cơ rủi ro do phụ thuộc nhiều vào tự nhiên, thời tiết, cạnh tranh về giá cả, về thị trường tiêu thụ. Do vậy, lao động ở khu vực này, kể cả lao động trồng nguyên liệu và lao động tại các cơ sở thu mua, sơ chế nguyên liệu phục vụ sản xuất, chế biến xuất khẩu nhìn chung có thu nhập thấp và không ổn định, dễ gặp các cú sốc và rủi ro.

Trong bối cảnh đó, Việt Nam đã có một số biện pháp hỗ trợ đối với người nghèo, hộ nghèo, hộ cận nghèo, lao động thu nhập thấp như: hỗ trợ phương tiện, cây con giống để sản xuất, tín dụng ưu đãi, đào tạo nghề cho lao động nông thôn, miễn giảm học phí cho con em họ, trợ giúp xã hội, cấp thẻ bảo hiểm y tế (BHYT) miễn phí... hỗ trợ về cơ sở hạ tầng, đối với các vùng nghèo, vùng khó khăn, ngay cả đối với người có thu nhập trung bình trở xuống cũng đã có chính sách hỗ trợ để họ được tham gia BHYT... Các chính sách nêu trên đã có tác động tích cực đến việc giảm nghèo, cải thiện chất lượng nguồn nhân lực của người nghèo, người thu nhập thấp. Tuy nhiên, vẫn chưa có chính sách đặc thù hỗ trợ phục vụ xuất khẩu, đặc biệt là xuất khẩu sang thị trường quan trọng và cao cấp như EU. Do vậy, cần thiết khảo sát thực tế để nhìn nhận được những kết quả, những hạn chế và những điểm thiếu hụt về các biện pháp hỗ trợ đối với nhóm lao động này và có những kiến nghị phù hợp trong thời gian tới nhằm hỗ trợ họ, qua đó góp phần tăng cường quan hệ thương mại giữa Việt Nam và EU.

¹ Trích: http://eeas.europa.eu/delegations/vietnam/eu_vietnam/trade_relation/index_vi.htm

II. MỤC TIÊU CỦA HOẠT ĐỘNG KHẢO SÁT

(1) Tìm hiểu các đặc điểm về trình độ, kinh nghiệm, việc làm, môi trường và điều kiện làm việc, thu nhập và điều kiện sống của người lao động... để có thể phân tích việc đáp ứng quyền lao động của họ, quan hệ giữa thu nhập và trình độ chuyên môn, việc tiếp cận những dịch vụ xã hội để đưa ra những khuyến nghị cải thiện thu nhập và đời sống cho bộ phận lao động này.

(2) Phân tích các biện pháp hỗ trợ của doanh nghiệp đối với lao động thu nhập thấp, các biện pháp họ đã áp dụng để cải thiện thu nhập cho lao động; các biện pháp thu hút, đào tạo, sử dụng lao động để có thể nâng cao chất lượng sản phẩm, năng suất lao động góp phần cung cấp trong chuỗi giá trị những sản phẩm xuất khẩu tốt hơn.

(3) Xác định vai trò, trách nhiệm của các cấp thực hiện, trong cung cấp các dịch vụ xã hội và tìm ra những rào cản trong tiếp cận các dịch vụ xã hội của người lao động, đặc biệt đối với người lao động thu nhập thấp.

(4) Tìm hiểu những kế hoạch trong tương lai của nhóm đối tượng lao động thu nhập thấp về việc làm, đào tạo, cũng như phản ánh được những khuyến nghị của họ với hệ thống chính sách, chính quyền địa phương và với doanh nghiệp mình đang làm việc... Qua đó, đánh giá mức độ yên tâm trong cuộc sống và phát triển nghề nghiệp của bộ phận lao động này.

(5) Phản ánh được những khuyến nghị từ phía doanh nghiệp, chính quyền địa phương nhằm thiết kế cũng như tổ chức thực hiện các biện pháp hỗ trợ tốt hơn cho người thu nhập thấp trong các doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu thô cho chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu.

III. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI CUỘC KHẢO SÁT

* Đối tượng khảo sát:

- Lao động thu nhập thấp trong các doanh nghiệp/cơ sở sản xuất.
- Đại diện doanh nghiệp/cơ sở cung cấp nguyên liệu phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu.
- Đại diện chính quyền, đoàn thể và các bên có liên quan.

* Phạm vi khảo sát được thực hiện tại 4 tỉnh đại diện, bao gồm: Phú Thọ là tỉnh ở khu vực phía Bắc (vùng trồng chè, mía...), Đắk Lắk là tỉnh ở vùng Tây Nguyên (cây cao su, cây cà phê...), Thanh Hóa là tỉnh ở miền Trung (thủy sản, đá..) và tỉnh Vĩnh Long là tỉnh ở vùng Nam Bộ (cung cấp gạo và thủy sản) tại các doanh nghiệp/cơ sở cung cấp nguyên liệu cho chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu. Lý do lựa chọn các ngành nghề trên vì đây là những ngành hàng nông nghiệp, sử dụng nhiều lao động phổ thông và cũng là một trong những ngành hàng chủ lực về xuất khẩu của Việt Nam sang EU.

IV. PHƯƠNG PHÁP VÀ CÔNG CỤ

Các phân tích được thực hiện thông qua việc kết hợp giữa phương pháp định tính và định lượng nhằm tìm ra những minh chứng cụ thể để đánh giá thực trạng nhu cầu của lao động có thu nhập thấp tại các cơ sở chế biến nguyên liệu đầu vào xuất khẩu sang thị trường châu Âu. Trong đó, phương pháp định tính tập trung phân tích thực trạng cũng như nhu cầu của các bên tham gia. Phương pháp định lượng sẽ đi sâu phân tích, đo lường về thực trạng tuyển dụng, tiền lương và các yếu tố về việc đáp ứng các dịch vụ xã hội cơ bản của người lao động thông qua các biến số đầu ra cụ thể:

- Phương pháp đánh giá có sự tham gia là cách tiếp cận chủ đạo của nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu luôn cố gắng khuyến khích các nhóm đối tượng cùng tham gia ý kiến để có được những thông tin thật sự khách quan.

- Thu thập thông tin, số liệu có sẵn: nhóm nghiên cứu đã thu thập những thông tin, số liệu hữu ích liên quan đến lao động thu nhập thấp tại địa phương thông qua phỏng vấn cá nhân lãnh đạo địa phương, các báo cáo và khai thác các số liệu thống kê cơ sở.

- Công cụ đánh giá: Được thiết kế gồm 01 bộ phiếu hỏi định lượng (bao gồm cả câu hỏi đóng và mở) cũng như các nội dung gợi ý đánh giá các yếu tố liên quan về mặt kinh tế - xã hội đối với lao động thu nhập thấp.

- Phỏng vấn sâu với các trường hợp điển hình: nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu đối với một số người lao động đại diện theo nhóm ngành/ngành trên các địa bàn nghiên cứu nhằm thu được những thông tin mang tính đặc trưng về người lao động thu nhập thấp tại địa bàn nghiên cứu.

V. NỘI DUNG KHẢO SÁT

- Nội dung chính của khảo sát là vấn đề về việc làm, thu nhập, bảo hiểm, điều kiện sống cũng như tiếp cận chính sách của người lao động có thu nhập thấp. Kỳ vọng của nhóm nghiên cứu là có thể tìm hiểu và gọi tên đúng và đủ các nhu cầu đang hiện hữu hoặc những nhu cầu chưa được gọi thành tên của nhóm đối tượng là lao động có thu nhập thấp nhằm đưa ra được những khuyến nghị, giải pháp cải thiện chất lượng cuộc sống cho đối tượng nghiên cứu.

- Thời gian diễn ra hoạt động khảo sát ở các địa phương tổng cộng là 60 ngày với 10 ngày/tỉnh (từ tháng 11 đến tháng 12 năm 2015).

- Các cuộc trao đổi, phỏng vấn được nhóm đánh giá ghi chép đầy đủ và có các biên bản ghi chép kèm theo.

VI. MẪU KHẢO SÁT

Căn cứ nguồn lực và thời gian thực hiện nghiên cứu, địa bàn khảo sát, đánh giá được lựa chọn là Phú Thọ, Thanh Hóa, Đắk Lắk, Vĩnh Long (mẫu cấp 1). Đây là 4 tỉnh có nhiều doanh nghiệp xuất khẩu hàng sang thị trường châu Âu (số liệu tham khảo từ điều tra doanh nghiệp năm 2014 của Tổng cục Thống kê - Bộ Kế hoạch và Đầu tư và tư vấn của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Công thương các tỉnh thực hiện khảo sát).

Tại mỗi tỉnh, các doanh nghiệp có xuất khẩu mặt hàng sang thị trường Châu Âu được lựa chọn (*chi tiết tại bảng 1 dưới đây*):

Bảng 1. Doanh nghiệp được lựa chọn khảo sát

Tỉnh	Huyện/TP	Tên công ty	Nguyên liệu sản xuất
Phú Thọ	Thanh Ba	TNHH Chè Hưng Hà; TNHH Chè Hoài Trung; TNHH Chế biến Chè xuất khẩu Đại Đồng	Chè
	Thanh Sơn	Công ty Chè Phú Đa	Chè
Đắc Lắc	Krong Pak	Công ty TNHH Cà phê Phước An	Cà phê
	Krong Pak	Công ty TNHH Cà phê Cư Pul	Cà phê
	Cư M'gar	Công ty TNHH Cà phê EaPok	Cà phê
		Công ty Cao su Đắc Lắc	Cao Su
	T.P Buôn Ma Thuột	Công ty TNHH Cà phê mùng 2-9	Cà phê
Thanh Hoá	Huyện Hà Trung	Cơ sở Khai thác đá của Doanh nghiệp tư nhân Tuấn Hùng	Đá
	TP. Thanh Hóa	Cơ sở Khai thác đá của Công ty TNHH Đá Cúc Khang	Đá
	Huyện Nông Cống	Cơ sở nuôi cá rô phi Đơn tính của Công ty Xuất nhập khẩu Thủy sản Thanh Hoá	Thủy sản: Cá rô phi đơn tính
	Huyện Hoằng Hóa	Cơ sở nuôi ngao của Công ty Xuất nhập khẩu Thủy sản Thanh Hoá	Thủy sản: Ngao
	Huyện Quảng Xương	Cơ sở nuôi tôm của Công ty Xuất nhập khẩu Thủy sản Thanh Hoá	Thủy sản: Tôm
Vĩnh Long	T.P Vĩnh Long	Công ty Chế biến Thủy sản Hùng Vương	chế biến và xuất khẩu cá tra
	Long Hồ	Hợp tác xã Thủ công mỹ nghệ An Phú	Thủ công mỹ nghệ: Gia công lục bình
		Trại cá của Công ty TNHH Thủy sản Quang Minh	Nuôi cá tra
	T.P Vĩnh Long	Hộ gia đình sản xuất thủ công mỹ nghệ Nguyễn Thị Ổn	Thủ công mỹ nghệ: Gia công lục bình
	T.P Vĩnh Long	Hộ gia đình sản xuất thủ công mỹ nghệ Đặng Thị Hiệp	Thủ công mỹ nghệ: Gia công lục bình
	Huyện Trà Ôn	Hợp tác xã Dịch vụ nông nghiệp Xuân Hiệp	Gạo xuất khẩu: Trà sát, phơi sấy

Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

Trên cơ sở các doanh nghiệp được lựa chọn, mẫu nghiên cứu được xác định là các cơ sở cung cấp nguyên liệu đầu vào cho các doanh nghiệp thực hiện xuất khẩu.

a. Mẫu định tính

Thảo luận nhóm (tổng số 20 thảo luận): Tại mỗi cơ sở sản xuất tổ chức 01 cuộc Thảo luận nhóm tập trung với lao động có thu nhập thấp, cụ thể như sau:

Phỏng vấn sâu: Tổng mẫu 44 phỏng vấn

Bảng 2. Cỡ mẫu định tính phân theo địa bàn khảo sát

Nội dung	Phú Thọ	Thanh Hóa	Đắc Lắc	Vĩnh Long
I. Phỏng vấn sâu				
1. Đại diện các ban, ngành	6	6	6	6
2. Đại diện Doanh nghiệp	5	5	5	5
II. Thảo luận nhóm				
Người lao động	50	50	50	50
Tổng số mẫu	66	66	66	66

Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

Phỏng vấn trường hợp điển hình (tổng số 4 trường hợp) được lựa chọn linh hoạt theo các nhóm ngành nghề/dịch vụ gồm: sản xuất chế biến chè, sản xuất, chế biến cà phê, khai thác đá, nuôi trồng/chế biến thủy sản.

b. Mẫu định lượng

Mỗi tỉnh tiến hành phỏng vấn 35 phiếu hỏi người lao động có mức lương hàng tháng thấp hơn 2/3 mức lương trung vị của vùng.

Bảng 3: Cơ cấu giới tính của mẫu theo địa phương

Đơn vị tính: %

Giới tính	Phú Thọ	Thanh Hóa	Đắc Lắc	Vĩnh Long	Chung
Nam	37	69	63	35	51
Nữ	63	31	37	65	49
Tổng	100	100	100	100	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

Trong tổng số 143 người lao động tham gia khảo sát, có 51% số người được hỏi là nam giới, 49% số còn lại là lao động nữ.

VII. HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

Mẫu khảo sát định lượng chỉ mới hướng đến nhóm lao động là người thu nhập thấp, chưa khảo sát được nhóm đối chứng là người lao động có thu nhập trung bình trở lên. Do đó, nghiên cứu chưa đánh giá được bức tranh toàn cảnh của các cơ sở/doanh nghiệp chế biến nguyên liệu thô cho các doanh nghiệp chế biến, xuất khẩu sang thị trường Châu Âu, cũng như so sánh về thu nhập của người lao động có thu nhập thấp với người lao động có thu nhập từ trung bình trở lên.

Ngành nghề của các vùng thực hiện khảo sát khá đa dạng, nên việc phân tích không tránh khỏi sự dàn trải, do vậy một số kết quả suy rộng cho cả nước sẽ không hoàn toàn chính xác.

Phần này, nhóm nghiên cứu đánh giá thực trạng trên một số nhóm vấn đề chính của người lao động làm trong các nhà máy/xí nghiệp/cơ sở sản xuất nguyên liệu đầu vào cho chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu trên các khía cạnh: Tuyển dụng, việc làm, bảo hiểm và điều kiện làm việc; Thu nhập, chi tiêu và tiết kiệm của người lao động trong bối cảnh thị trường và nền kinh tế có nhiều biến động; Tiếp cận các chính sách của người lao động đối với các chính sách của doanh nghiệp cũng như chính sách của nhà nước. Kết quả nghiên cứu là phần phân tích phối hợp của 2 phương pháp định tính và định lượng nhằm đo lường và đánh giá tình trạng thực tế của người lao động cũng như quan điểm từ phía các nhà quản lý về thực tế hiện nay và hoạch định tương lai.

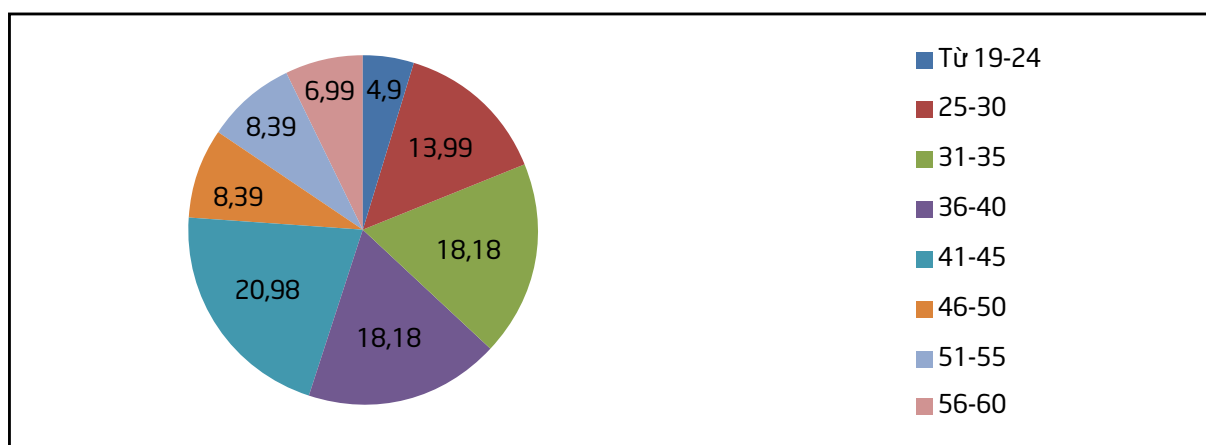
I. ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU HỌC CỦA MẪU KHẢO SÁT

1.1 Cơ cấu mẫu

- *Theo độ tuổi:* Độ tuổi người lao động tham gia khảo sát từ khoảng 19 đến 60 tuổi. Nghiên cứu tiến hành phân chia độ tuổi người lao động thành 08 nhóm như sau:

Biểu 1.1: Cơ cấu mẫu khảo sát theo độ tuổi

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

Theo đó, tỷ lệ nhóm người lao động trong độ tuổi từ 25-45 chiếm 71,33% trong tổng cơ cấu mẫu nghiên cứu; nhóm tuổi từ 19-24 chiếm 4,9%; từ 46-55 tuổi chiếm 16,78%; từ 55-60 tuổi chiếm xấp xỉ 7%.

- *Theo dân tộc:* Trong cơ cấu mẫu khảo sát, đa số người lao động được hỏi là người dân tộc Kinh, chiếm 97,2%, chỉ có 04 trường hợp (2,8%) là người dân tộc thiểu số.

- *Theo trình độ học vấn:* Người lao động thuộc đối tượng khảo sát là người có thu nhập thấp với trình độ học vấn còn thấp.

Bảng 1.1: Trình độ học vấn của người lao động

Đơn vị tính: %

Trình độ văn hóa	Chung	Phú Thọ	Thanh Hóa	Đắc Lắc	Vĩnh Long
Mù chữ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Biết đọc, biết viết	6,3	5,7	5,6	2,9	10,8
Tiểu học	10,5	0,0	11,1	5,7	24,3
Trung học cơ sở	51,7	68,6	50,0	45,7	43,2
Trung học phổ thông	31,5	25,7	33,3	45,7	21,6

Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

Kết quả từ bảng trên cho thấy, hơn 1/2 tổng số người lao động được hỏi có trình độ trung học cơ sở (51,7%); tỷ lệ người lao động có trình độ trung học phổ thông chiếm 31,5%; vẫn có 16,8% người lao động chỉ có trình độ văn hóa từ tiểu học trở xuống. Trong số các tỉnh được khảo sát, Phú Thọ là tỉnh mà người lao động có trình độ văn hóa cao hơn so với các tỉnh còn lại khi có 94,3% người lao động có trình độ từ trung học cơ sở trở lên, chỉ có 5,7% người lao động “biết đọc, biết viết”. Người lao động tỉnh Vĩnh Long có trình độ văn hóa thấp hơn khi chỉ có 64,8% trong tổng số người lao động có trình độ trung học cơ sở trở lên, 35,1% người lao động có trình độ từ tiểu học trở xuống.

Trình độ học vấn phân theo giới: Kết quả từ mẫu khảo sát cho thấy nam giới là những người có trình độ học vấn cao hơn so với nữ giới.

Bảng 1.2: Trình độ học vấn phân theo giới

Đơn vị tính: %

Học vấn	Nam	Nữ
Mù chữ	0,0	0,0
Biết đọc, biết viết	5,4	7,2
Tiểu học	12,2	8,7
Trung học cơ sở	45,9	58,0
Trung học phổ thông	36,5	26,1
Tổng số	100	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

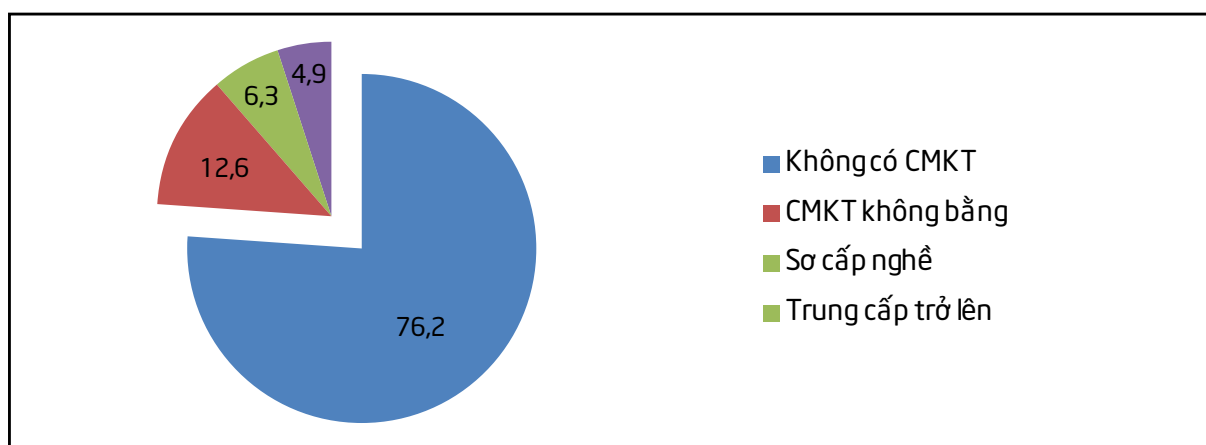
Kết quả tổng hợp số liệu từ phiếu hỏi định lượng cho thấy 36,5% lao động là nam tốt nghiệp trung học phổ thông trong khi con số này đối với lao động nữ chỉ chiếm 26,1%, thấp hơn 10% so với lao động nam. Điều này cho thấy vẫn tồn tại khoảng cách giáo dục theo giới đối với người lao động trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất nguyên liệu phục vụ cho chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu và cũng phù hợp với tình hình thực tiễn về khoảng cách giới trong giáo dục hiện nay

1.2 Trình độ chuyên môn kỹ thuật:

- *Trước khi làm việc tại các doanh nghiệp:* Do hạn chế về trình độ học vấn, tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật cao còn hạn chế.

Biểu 1.2: Trình độ CMKT của người lao động trước khi làm việc tại các doanh nghiệp

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

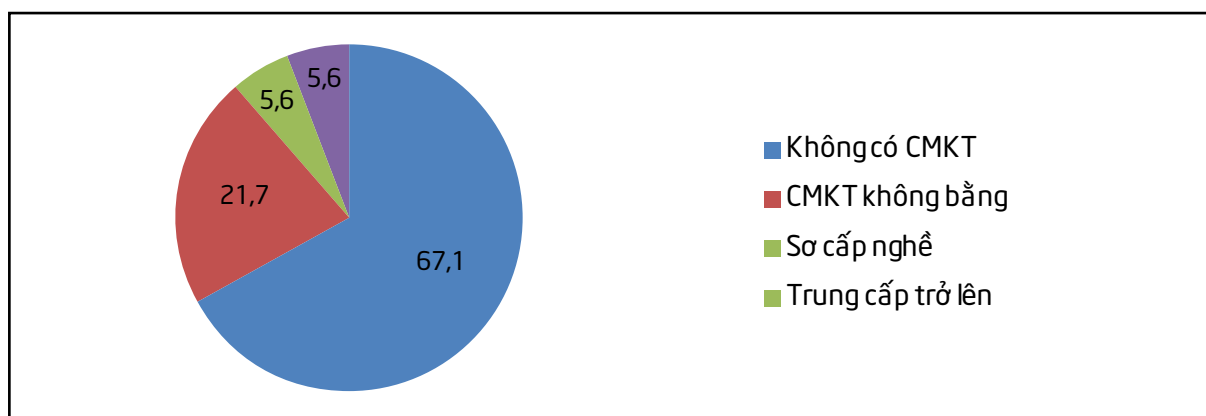
Theo kết quả khảo sát, 76,2% số người lao động được hỏi "không có chuyên môn kỹ thuật", chỉ hơn 11% người lao động được hỏi có trình độ chuyên môn từ sơ cấp trở lên.

- *Trình độ chuyên môn kỹ thuật hiện tại:*

Mặc dù trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp nhưng so với trước khi vào làm việc tại các doanh nghiệp hiện tại thì người lao động cũng đã và đang được nâng cao hơn về chuyên môn kỹ thuật.

Biểu 1.3: Trình độ CMKT hiện tại của người lao động

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

Kết quả khảo sát cho thấy, nếu trước đó 76% người lao động được hỏi không có chuyên môn kỹ thuật thì nay con số này đã giảm xuống còn 67,1%, giảm khoảng 9 điểm %. Thay vào đó, lực lượng lao động có “chuyên môn kỹ thuật không bằng” tăng lên khoảng 9 điểm %, từ 12,6% lên đến 21,7%. Đây có thể coi là sự tăng lên trong quá trình tích lũy kinh nghiệm làm việc của người lao động.

Tuy vậy, sự hạn chế về chuyên môn kỹ thuật có thể là một trong số nguyên nhân của tình trạng lao động thu nhập thấp tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất cung cấp nguyên liệu đầu vào cho chế biến, xuất khẩu đi châu Âu. Bên cạnh đó, sự hạn chế về chuyên môn kỹ thuật sẽ làm hạn chế năng suất lao động của họ, đồng thời khó khăn trong việc học tập, ứng dụng các thành tựu của khoa học kỹ thuật trong quá trình sản xuất. Đây cũng là tình trạng chung về chất lượng lao động của Việt Nam hiện nay. Điều này sẽ gây ra những bất lợi về khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam so với các quốc gia khác.

Có sự chênh lệch khá lớn về trình độ chuyên môn kỹ thuật theo giới: Tương tự như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nam cũng cao hơn so với nữ.

Bảng 1.3: Trình độ CMKT phân theo giới tính

Đơn vị tính: %

Trình độ CMKT	Nam	Nữ
Không có CMKT	55,4	79,7
CMKT không bằng	29,7	13,0
Sơ cấp nghề	6,8	4,3
Trung cấp nghề	5,4	1,4
Đại học trở lên	2,7	1,4

Nguồn: Kết quả khảo sát của ILSSA năm 2015

Tỷ lệ nữ không có chuyên môn kỹ thuật chiếm đa số trong tổng số lao động nữ, chiếm gần 80%. Trong khi đó con số này ở nhóm lao động nam chiếm 55,4%, thấp hơn khoảng 25 điểm % so với lao động nữ. Chuyên môn kỹ thuật càng cao thì tỷ lệ lao động nữ càng thấp so với lao động nam. Cụ thể, đối với nhóm trình độ từ sơ cấp nghề trở lên, tỷ lệ lao động nam chiếm đến 14,9% trong khi lao động nữ chỉ chiếm 7,1%. Sự chênh lệch khoảng cách giới trong học vấn, chuyên môn kỹ thuật không chỉ diễn ra tại các cơ sở, doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu phục vụ cho xuất khẩu sang châu Âu mà cũng là thực trạng chung ở Việt Nam hiện nay.

II. TÌNH HÌNH TUYỂN DỤNG VÀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG

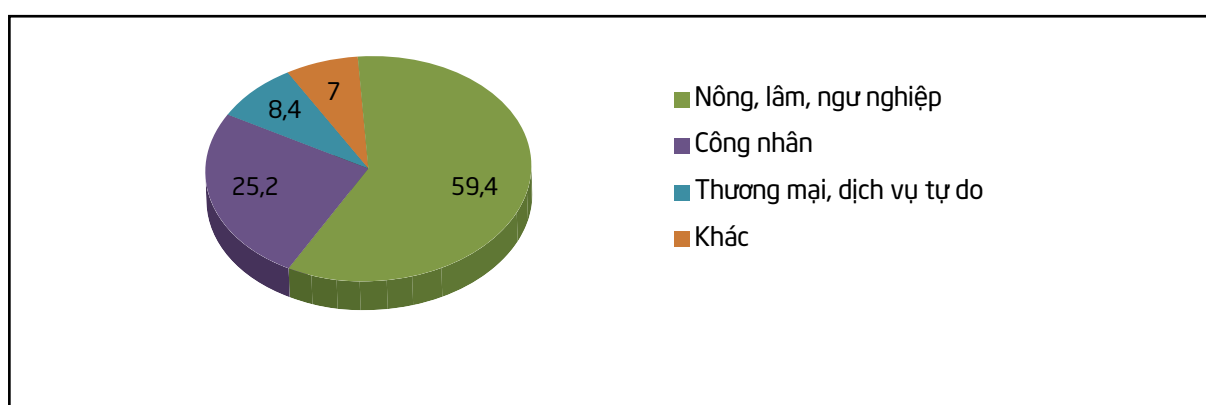
2.1 Tình hình tuyển dụng - việc làm

Khi xem xét các vấn đề liên quan đến việc làm của người lao động, nhóm đánh giá có tính đến yếu tố thời gian trước và sau khi làm công việc hiện tại của người lao động với mục đích xem xét và đánh giá các hoạt động về nghề nghiệp cũng như các yếu tố khác liên quan đến tay nghề/chuyên môn của người lao động có thu nhập thấp làm việc tại các doanh nghiệp hiện tại.

- *Công việc chính trước khi làm tại doanh nghiệp:* Đa số người lao động hiện đang làm tại các doanh nghiệp, cơ sở cung cấp nguyên liệu phục vụ cho chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu là những người hoạt động trong các ngành nông, lâm, ngư nghiệp.

Biểu 1.4: Công việc chính của người lao động trước khi làm việc tại các doanh nghiệp

Đơn vị tính: %

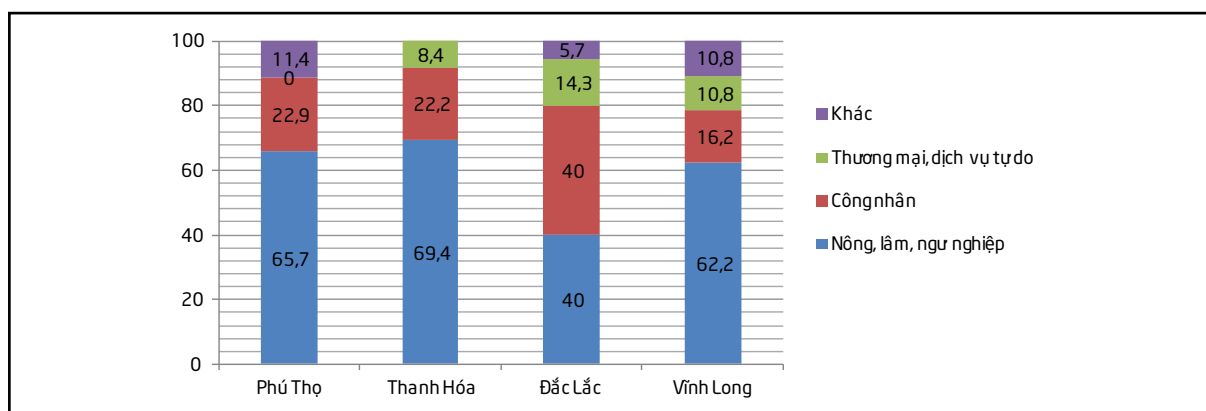


Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Từ số liệu điều tra cho thấy, 59,4% số người lao động trong mẫu khảo sát có công việc trước đó là ngành nông, lâm, ngư nghiệp. Chỉ có 25,2% đã từng là công nhân tại các doanh nghiệp, cơ sở khác; 8,4% số người được hỏi hoạt động trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ tự do. Với xuất phát điểm là lao động trong các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, người lao động thường bị hạn chế về mặt kỹ năng và trình độ chuyên môn kỹ thuật, khả năng ứng dụng công nghệ trong lao động, sản xuất đặc biệt là hạn chế về tác phong công nghiệp.

Biểu 1.5: Công việc chính của người lao động phân theo tỉnh trước khi làm việc tại các doanh nghiệp hiện tại

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Trong số các tỉnh được khảo sát thì Thanh Hóa là tỉnh có tỷ lệ người lao động vốn làm trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp cao nhất, chiếm 69,4% tổng số lao động được hỏi của tỉnh; các con số này tại Phú Thọ và Vĩnh Long lần lượt là 65,7% và 62,2%. Đắk Lắk là tỉnh có người lao động vốn trước đó là công nhân chiếm tỷ lệ cao nhất với 40% số lao động được hỏi của tỉnh. Đây cũng là tỷ lệ người lao động có xuất phát trong các ngành nông, lâm, ngư nghiệp của tỉnh. Điều này cũng tương đối phù hợp với tình hình thực tế của các địa phương bởi Đắk Lắk là vùng nguyên liệu chính của các sản phẩm như cao su, cà phê, điều... là những mặt hàng xuất khẩu truyền thống của cả nước. Do vậy, lực lượng lao động vốn là công nhân tại các doanh nghiệp khác nhau có thể chiếm tỷ lệ cao hơn so với các tỉnh còn lại.

Sự khác biệt giới cũng thể hiện rõ thông qua loại hình việc làm của người lao động.

Bảng 1.4: Ngành nghề của người lao động trước khi làm việc tại DN phân theo giới

Đơn vị tính : %

Ngành	Nam	Nữ
Nông, lâm, ngư nghiệp	58,1	60,9
Công nhân	28,4	21,7
Thương mại, dịch vụ tự do	12,2	4,3
Khác	1,4	13,1

Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

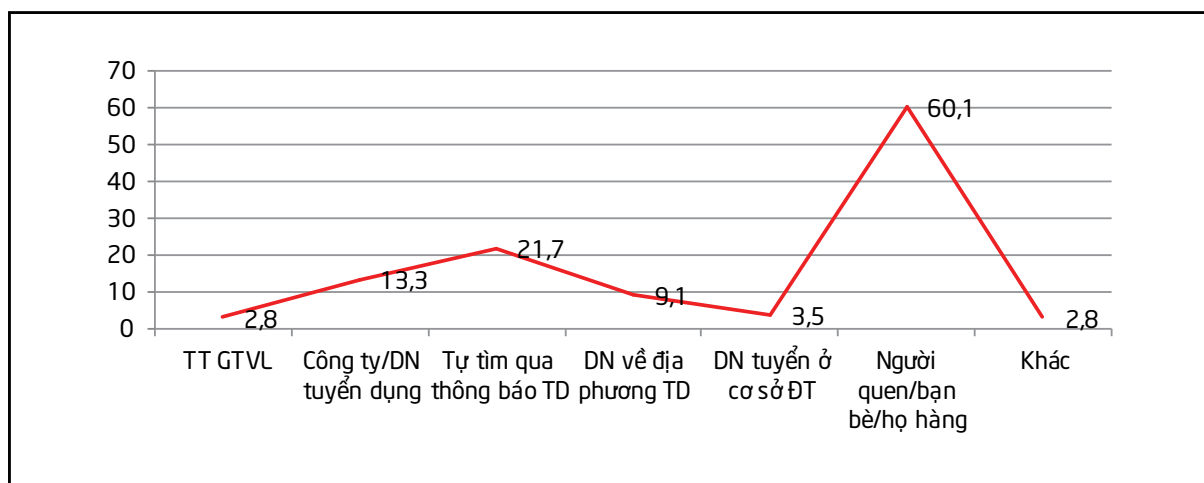
Mặc dù tỷ lệ lao động trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp giữa hai giới không có nhiều sự khác biệt (nam chiếm 58,1%, nữ chiếm 60,2%) nhưng trong các công việc khác như làm công nhân, thương mại, dịch vụ tự do thì tỷ lệ nam cao hơn hẳn so với nữ (28,4% so với 21,7% và 12,2% so với 4,3%). Điều này cũng cho thấy sự đa dạng việc làm của nam giới hơn so với nữ giới.

- **Tuyển dụng lao động:**

Có nhiều kênh thông tin, tuyển dụng khác nhau mà người lao động có thể tiếp cận được như thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm, qua người quen, bạn bè hoặc doanh nghiệp trực tiếp về địa phương tuyển dụng...

Biểu 1.6: Kênh thông tin tuyển dụng của người lao động

Đơn vị tính : %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Theo kết quả khảo sát, kênh thông tin từ người quen, bạn bè, họ hàng giới thiệu việc làm cho người lao động là một trong những kênh phổ biến nhất và chiếm tỷ lệ cao nhất với 60,1% lao động được hỏi cho rằng họ có việc làm này nhờ sự giới thiệu của người quen. Tiếp đến là việc người lao động tự tìm đến thông qua các kênh truyền thông, thông báo của doanh nghiệp. Điều này cho thấy mối quan hệ xã hội cũng như tính năng động của người lao động trong quá trình tìm việc. Bên cạnh đó, một kênh tuyển dụng khác đó là người lao động cũng phải thông qua một doanh nghiệp, đơn vị tuyển dụng khác (13,3%) để tìm được việc làm. Tỷ lệ doanh nghiệp về trực tiếp địa phương để tuyển dụng còn khá hạn chế (chiếm 9,1%) hoặc liên kết với các cơ sở đào tạo để tuyển dụng cũng còn khiêm tốn (3,1%).

• **Hợp đồng lao động:**

Theo quy định của Luật Lao động mới nhất thì người lao động làm việc tại các doanh nghiệp từ 3 tháng trở lên đều được ký hợp đồng làm việc với chủ sử dụng lao động.

Bảng 1.5: Hợp đồng lao động của người lao động phân theo tỉnh

Đơn vị tính : %

Loại hợp đồng	Chung	Phú Thọ	Thanh Hóa	Đắc Lắc	Vĩnh Long
HĐLĐ không XĐ thời hạn	12,2	9,4	11,5	19,6	8,2
HĐLĐ từ 3-dưới 12 tháng	6,3	11,7	7,5	2,3	3,6
HĐLĐ từ 12- 36 tháng	7,4	3,9	9,6	5,8	10,1
Chưa ký HĐLĐ	74,2	75,0	71,4	72,3	78,1

Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Kết quả khảo sát cho thấy chỉ có khoảng 1/4 (25,9%) người lao động đã được ký các loại hình hợp đồng lao động khác nhau từ 3 tháng đến không xác định thời hạn. Trong đó loại hình hợp đồng lao động không xác định thời hạn chiếm 12,2%. Thanh Hóa là tỉnh có tỷ lệ người lao động được ký các loại hợp đồng lao động khác nhau với doanh nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất với 28,6%, tuy nhiên không có nhiều sự chênh lệch so với các tỉnh còn lại. Vĩnh Long có tỷ lệ người lao động được ký hợp đồng thấp nhất, chiếm 21,9% số lao động được hỏi.

Điều đó đồng nghĩa, có *khoảng 3/4 số lao động còn lại chưa được ký hợp đồng lao động*. Việc chưa được tham gia ký HĐLĐ với doanh nghiệp hoặc không thuộc đối tượng ký hợp đồng lao động trong quá trình làm việc sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến các vấn đề xã hội khác như khả năng tham gia bảo hiểm xã hội, tính cam kết của doanh nghiệp với người lao động... Nhiều nghiên cứu khác cũng chỉ ra tình trạng trốn, "lách luật" trong việc ký hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp vẫn đang diễn ra. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của người lao động đặc biệt trong bối cảnh suy giảm tăng trưởng kinh tế, việc làm bấp bênh như hiện nay.

Trong số các tỉnh thì Phú Thọ là địa bàn có tỷ lệ người lao động chưa ký hợp đồng lao động nhiều nhất với 74,2% số lao động chưa được ký hợp đồng lao động. Sở dĩ Phú Thọ là địa bàn có tỷ lệ người lao động không thuộc đối tượng ký hợp đồng lao động là do số lao động làm việc tại các cơ sở sản xuất nhỏ lẻ chiếm tỷ lệ cao, hoạt động theo mô hình "hộ gia đình" phổ biến. Bên cạnh đó kết quả tham vấn cũng cho biết hình thức tổ chức sản xuất còn thấp chủ yếu là "hộ cá thể", "câu lạc bộ", "tổ hợp tác" nên khó ký hợp đồng với doanh nghiệp trong tiêu thụ lúa tại Vĩnh Long.

Thực tế, do đặc thù của nguyên liệu đầu vào tại 2/4 tỉnh tiến hành điều tra, hầu hết các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực sản xuất chè, hải sản, thực hiện ký kết hợp đồng với chủ cơ sở sản xuất nguyên liệu với hình thức cung cấp nguyên liệu đầu vào. Các hợp đồng lao động này không có những điều khoản về lương, thưởng cũng như các chế độ liên quan đến bảo hiểm xã hội, vệ sinh an toàn thực phẩm và điều kiện lao động liên quan khác nhau. Hợp đồng ký kết cũng chỉ mang tính chất ràng buộc tạm thời, không đủ các chế tài để gắn kết người lao động với chủ doanh nghiệp. Bên cạnh đó, trong vùng nguyên liệu cũng còn nhiều hộ gia đình/cơ sở sản xuất nguyên liệu cung cấp cho các nhà máy/xí nghiệp còn sản xuất tự do, không thực hiện ký kết hợp đồng ràng buộc. Chính những điều này dẫn đến nhiều vấn đề nảy sinh:

Thứ nhất, thiếu sự ràng buộc, bao tiêu sản phẩm giữa người lao động và chủ doanh nghiệp. Khi không có đơn hàng đều đặn doanh nghiệp "tự nhiên" bỏ rơi cơ sở/người lao động bằng cách không thu mua nguyên liệu và ngược lại người lao động cũng dễ dàng bán nguyên liệu cho các đơn vị khác khi không hài lòng với doanh nghiệp

"Tình trạng tranh mua, tranh bán xảy ra thường xuyên từ nhiều năm nay và không ít cơ sở chế biến đã phải đóng cửa hoặc sản xuất cầm chừng vì thiếu nguyên liệu và cơ chế liên kết sản xuất gắn với tiêu thụ chưa mang tính pháp lý cao nên doanh nghiệp và người sản xuất chưa tuân thủ"- PVS đại diện Sở Nông nghiệp và phát triển nông thôn Vĩnh Long.

Thứ hai, không có sự bảo trợ về giá để đảm bảo quyền lợi cho người chủ cơ sở sản xuất/người lao động. Doanh nghiệp sẵn sàng ép giá người dân khi được mùa và ngược lại cơ sở/hộ gia đình cũng sẵn sàng "bỏ rơi" doanh nghiệp khi được giá.

"Mặc dù Chính phủ đã có Quyết định 80 về việc ký kết hợp đồng bán chè búp tươi, nhưng thực tế, người dân thường phá hợp đồng bán nguyên liệu khi có đơn vị trả giá cao hơn. Các cơ sở chế biến nhỏ, thay vì đầu tư cho người dân trồng chè vồn, giống, kỹ thuật, đã chọn giải pháp đầu tư qua giá"- PVS ngành Lao động Phú Thọ".

"Một số doanh nghiệp có nhà máy chế biến riêng, còn lại các cơ sở nuôi cá tra không có hợp đồng tiêu thụ với các đơn vị thu mua do đó giá bán không ổn định, gây khó khăn cho việc thu hồi vốn. Việc thực hiện Nghị định số 36/2014/NĐ-CP ngày 29/4/2014 quy định giá mua trên giá sàn,

người nuôi có lợi nhưng doanh nghiệp chế biến và xuất khẩu lại gặp khó khăn do giá nguyên liệu đầu vào tăng mà giá bán lại không tăng” - PVS ngành công thương Vĩnh Long.

Thứ ba, sự kiểm soát chất lượng sản phẩm cũng còn đang bị lơ đãng do thiếu sự ràng buộc pháp lý giữa cơ sở sản xuất và người lao động, chủ các cơ sở sản xuất nguyên liệu đầu vào đôi khi vì chạy theo lợi nhuận sẵn sàng sản xuất không tuân theo quy trình kỹ thuật dẫn đến “*Sản phẩm chúng nhận Vietgap chưa đủ số lượng để doanh nghiệp hợp tác bao tiêu*”.

Việc không ký kết hợp đồng giữa các cơ sở sản xuất nguyên liệu đầu vào với các doanh nghiệp cũng làm nảy sinh một vấn đề đó là: người lao động thuộc lĩnh vực này không thuộc đối tượng “*can thiệp*” của các hiệp hội đoàn thể: họ không hẳn là nông dân để tham gia sâu vào hội Nông dân và hoàn toàn không phải là công nhân để được sự bảo hộ của tổ chức công đoàn.

Kết quả phỏng vấn sâu đại diện của hai tổ chức này đều nêu quan điểm: “*chúng tôi không thể can thiệp về việc bảo vệ quyền lợi, tham gia giải quyết tranh chấp khi có vấn đề giữa các cơ sở sản xuất và doanh nghiệp do họ không phải là công đoàn viên*” - Liên đoàn lao động các tỉnh nghiên cứu.

“Thực chất họ có thể gọi là những “công nhân-nông dân” và số lượng các chủ cơ sở này tham gia hội nông dân là khá hạn chế, chúng tôi cũng không biết làm thế nào để đại diện cho họ khi họ không phải là hội viên của chúng tôi”. Hội Nông dân tập thể các tỉnh nghiên cứu.

Điều này cũng đã nói lên một thực trạng hiện nay về tình trạng thiếu các quy định, thiếu sự quan tâm đúng mức với nhóm lao động làm việc trong lĩnh vực sản xuất, sơ chế nguyên liệu đầu vào cung cấp cho các doanh nghiệp xuất khẩu thuộc lĩnh vực nông-lâm-ngư nghiệp .

Việc ký kết hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cũng như nghĩa vụ của hai bên tham gia ký kết, trong đó đặc biệt là bảo vệ quyền lợi của người lao động. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng tình trạng trốn, “*lách luật*” trong việc ký hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp vẫn đang diễn ra. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của người lao động, đặc biệt trong bối cảnh suy giảm tăng trưởng kinh tế, việc làm bấp bênh như hiện nay. Việc không được ký kết hợp đồng lao động càng làm gia tăng tình trạng bấp bênh của công việc hiện tại cũng như bảo đảm các quyền lợi khác như: tham gia bảo hiểm xã hội, các phúc lợi xã hội...

- *Kinh nghiệm làm việc của lao động*

Theo kết quả khảo sát, 42,7% số người được hỏi có kinh nghiệm làm việc dưới 5 năm; 30,1% có kinh nghiệm làm việc từ 10 năm trở lên; 23,1% có kinh nghiệm làm việc từ 5 đến 10 năm; chỉ có 4,2% có kinh nghiệm làm việc dưới 1 năm.

Mặc dù trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động không cao nhưng nhờ có kinh nghiệm làm việc lâu năm nên đa số người lao động được hỏi đều cho rằng công việc của họ hiện nay khá phù hợp, chiếm 80,4%, chỉ 2,1% số người được hỏi cho rằng công việc hiện tại không phù hợp với trình độ chuyên môn. Thực tế, có nguyên nhân này là do một số lao động có bằng cấp nhưng chưa tìm được công việc phù hợp nên tham gia vào công việc này một cách tạm thời để tìm kiếm cơ hội việc làm tốt hơn.

“Tôi chỉ coi đây là công việc tạm thời, tôi mong muốn sẽ tìm được công việc tốt hơn, phù hợp với CMKT của mình” (TLN, người lao động Đắk Lắk).

Kinh nghiệm làm việc của các lao động làm việc tại các cơ sở sản xuất hộ gia đình thuộc các lĩnh vực nông-lâm-thủy sản chủ yếu là dựa vào yếu tố “*gia truyền*” của gia đình do vậy tay nghề còn có những hạn chế trong kỹ năng, tác phong, ý thức chấp hành kỷ luật lao động....

2.2 Đào tạo chuyên môn kỹ thuật

Tiếp cận chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn còn hạn chế:

Nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động là một trong những mục tiêu quan trọng trong chính sách phát triển nguồn nhân lực lao động ở Việt Nam đặc biệt là đối với một số nhóm lao động như lao động nữ, lao động thanh niên, lao động nông thôn. Trong một vài năm trở lại đây chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn đã được Chính phủ quan tâm thực hiện đến các vùng trong cả nước. Mặc dù vậy, theo kết quả khảo sát chỉ 16% người lao động được hỏi tiếp cận được với chương trình và chủ yếu là đào tạo dưới 3 tháng (chiếm gần 96%). Gần 48% số người đã tham gia học nghề cho lao động nông thôn nhận được “hỗ trợ toàn bộ” trong suốt quá trình học, 8,7% không “nhận được hỗ trợ”, số còn lại nhận được “hỗ trợ một phần” trong quá trình học nghề.

Theo đánh giá của các địa phương thực hiện khảo sát, hình thức đào tạo nghề theo chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn hiện nay còn khá nhiều tồn tại và chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.

“- Tổ chức dạy nghề cho người lao động nông thôn hiện nay, người dân chúng tôi rất khó tiếp cận do thời gian tổ chức lớp học nghề không phù hợp. Nhiều lớp dạy nghề được tổ chức vào thời điểm là vụ mùa.”

“- Các lớp dạy nghề thì dạy nhiều ngành nghề không thực tế với nhu cầu của địa phương. Tại địa phương nuôi cá thì dạy nuôi tôm. Khu vực trồng chè thì tổ chức các lớp dạy trồng nấm, nuôi lợn,... rất khó để tham gia học nghề”.

“- Bên cạnh đó, các lớp học nghề chủ yếu là lý thuyết, thực hành ít nên học xong không áp dụng được”.

Tổng hợp kết quả thảo luận nhóm người lao động các tỉnh.

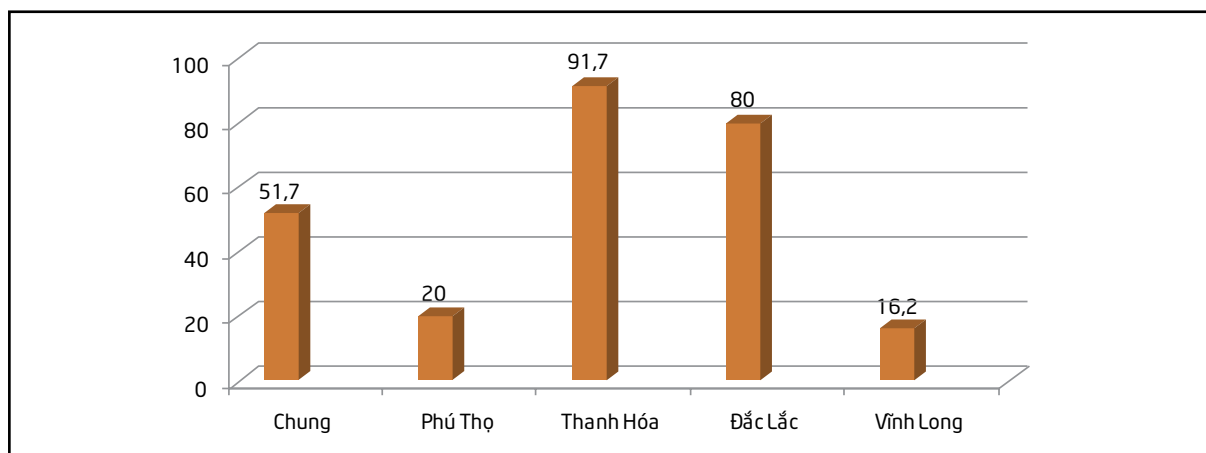
Người lao động đã bước đầu tiếp cận chương trình nâng cao kỹ năng nghề của doanh nghiệp: Khoản 2, điều 59, Bộ Luật Lao động nêu rõ “Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và đào tạo nghề cho người học nghề khác theo quy định của pháp luật dạy nghề”. Do vậy, cùng với các chương trình đào tạo nghề cho lao động của Nhà nước, các doanh nghiệp, các tổ chức có thể chủ động bố trí đào tạo, nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động nhằm tăng cường năng suất lao động cho doanh nghiệp.

Kết quả khảo sát cho thấy, hơn một nửa (51,7%) số lao động được hỏi đã được tham gia các chương trình học nghề/ nâng cao kỹ năng nghề tại doanh nghiệp đang làm việc. Đây là một kết quả tích cực từ phía doanh nghiệp, nhờ đó trình độ kỹ năng của người lao động ngày càng tăng đồng thời đáp ứng yêu cầu công việc tốt hơn.

Tại các điểm khảo sát khác nhau, quá trình đào tạo/ nâng cao kỹ năng nghề cho công nhân cũng khác nhau.

Biểu 1.7: Phân bố đào tạo nghề tại doanh nghiệp theo tỉnh

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Thanh Hóa là tỉnh có tỷ lệ người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp được tham gia quá trình đào tạo/ nâng cao kỹ năng cao nhất với 91,7% người lao động được hỏi cho rằng họ được tham gia các khóa đào tạo tại doanh nghiệp; tiếp đến là Đắk Lắk với tỷ lệ 80%. Phú Thọ có tỷ lệ người lao động được tham gia đào tạo nghề tại doanh nghiệp đang làm việc tương đối thấp so với các tỉnh khác khi chỉ có 20% người lao động được hỏi cho biết họ được doanh nghiệp cử tham gia các lớp tập huấn, đào tạo kỹ năng. Xét từ thực tiễn thì các doanh nghiệp đều có nhu cầu đào tạo cho lao động của mình để họ có thể ứng dụng tốt hơn các thành tựu khoa học cũng như nâng cao trình độ tay nghề, phục vụ cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc tham gia xuất khẩu vào thị trường châu Âu yêu cầu tính kỹ thuật, quy trình tuân thủ chặt chẽ. Việc người lao động ít được tham gia quá trình đào tạo kỹ năng tại doanh nghiệp có thể ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng sản phẩm cũng như quy trình sản xuất, cạnh tranh trên thị trường “khó tính” như châu Âu. Thời gian qua, một số đối tác đã phản ánh về việc chất lượng chèn chưa đảm bảo yêu cầu về kỹ thuật chăm sóc, nuôi trồng cũng như sử dụng phân bón, thuốc trừ sâu... Do đó, đối với các doanh nghiệp xuất khẩu chèn ở Phú Thọ cần phải quan tâm hơn nữa đến việc nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, đặc biệt là những lao động cung cấp nguyên liệu đầu vào cho chế biến và xuất khẩu, cụ thể là những người trồng chèn.

“Việc xây dựng và sản xuất chế biến mặt hàng chèn sạch cần được áp dụng theo hệ thống chỉ tiêu vệ sinh an toàn thực phẩm của một số doanh nghiệp chèn đã được tổ chức quốc tế cấp giấy chứng nhận áp dụng hệ thống quản lý chất lượng quốc tế theo tiêu chuẩn ISO- 9001: 2000 và hệ thống an toàn thực phẩm HACCP - PVS. ngành NN & PTNT Phú Thọ”.

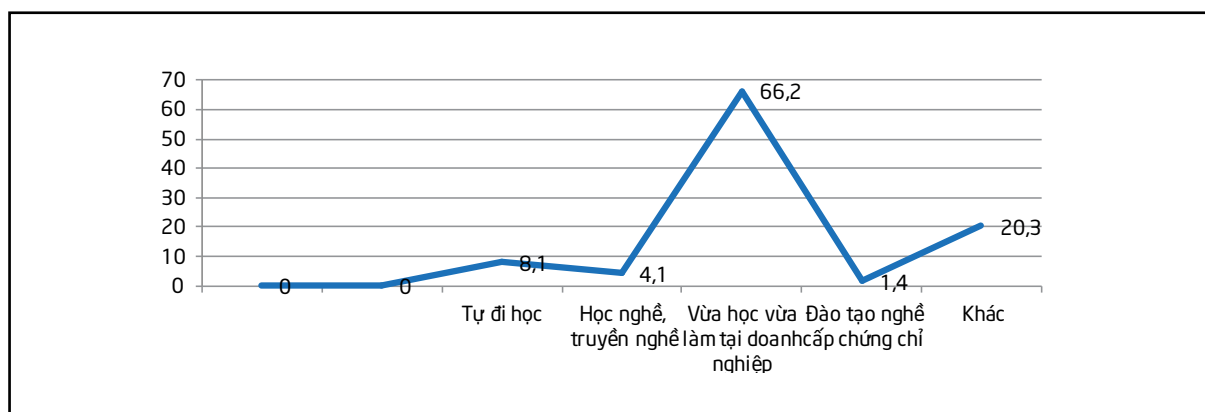
“Điều kiện làm việc vất vả, cuộc sống vật chất thiếu thốn, điều kiện khai thác đá nguy hiểm, công tác bảo hộ hạn chế; Sản xuất đá tại khu vực Hà Trung. Đang khai thác thủ công nhiều, (Bắn phá nổ mìn nhiều) Chưa áp dụng được công nghệ mới vào khai thác đá. Do vậy, điều kiện lao động khó khăn, công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm”. - PVS cán bộ ngành Công thương tỉnh Thanh Hóa.

Nhìn nhận đào tạo nghề tại các doanh nghiệp dưới góc độ giới thấy có sự khác biệt khá rõ trong quá trình tổ chức đào tạo nghề tại doanh nghiệp. Nếu như có đến 62,2% lao động nam tiếp cận được với chính sách đào tạo nghề/ nâng cao kỹ năng nghề tại doanh nghiệp thì con số này với lao động nữ chỉ chiếm 40,6%, thấp hơn 22 điểm % so với lao động nam. Sự khác biệt giới này cho thấy nam giới có nhiều cơ hội hơn trong việc tiếp cận các chính sách đào tạo của doanh nghiệp. Với cơ hội này lao động nam cũng có thể tận dụng để tạo nên khoảng cách và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp so với lao động nữ.

Có nhiều hình thức đào tạo nghề khác nhau được doanh nghiệp tổ chức cho người lao động như tự đi học, hình thức cầm tay chỉ việc/truyền nghề, vừa học vừa làm, cấp chứng chỉ...

Biểu 1.8: Hình thức đào tạo nghề của người lao động

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Trong số các hình thức nêu trên thì loại hình vừa học vừa làm tại doanh nghiệp được thực hiện phổ biến nhất, chiếm 66,2% số ý kiến trả lời, trong khi hình thức đào tạo nghề cấp chứng chỉ chỉ chiếm 1,4% là khá thấp. Sở dĩ hình thức vừa học vừa làm phổ biến nhất bởi hình thức này vừa tạo ra sản phẩm cho doanh nghiệp, người lao động cũng có thể thực hành nâng cao tay nghề của mình, đồng thời tiết kiệm thời gian đào tạo của doanh nghiệp.

- **Về thời gian đào tạo nghề:**

Với các hình thức đào tạo nghề mang tính cầm tay chỉ việc, vừa học vừa làm là chủ yếu nên thời gian cho một chu trình đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động cũng không chiếm nhiều thời gian. Tương tự như với chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn mà Chính phủ triển khai trong những năm gần đây, thời gian đào tạo nghề cho người lao động tại doanh nghiệp chủ yếu dưới 3 tháng, chiếm 94,6%.

Doanh nghiệp chế biến nguyên liệu xuất khẩu đã có những hỗ trợ nhất định cho người lao động để họ học nghề. Với hình thức vừa học vừa làm, người lao động vừa được thực tập và làm việc tại doanh nghiệp do đó doanh nghiệp cũng tiến hành hỗ trợ cho người lao động để họ yên tâm làm việc. 54,1% người lao động được hỏi cho rằng doanh nghiệp đã hỗ trợ toàn bộ cho người lao động. Tuy nhiên, vẫn có một tỷ lệ lớn người lao động (36,5%) cho biết họ không nhận được hỗ trợ gì trong quá trình đào tạo/ nâng cao kỹ năng nghề. Điều này có thể gây ra những khó khăn nhất định, đặc biệt là khó khăn về tài chính vì đối tượng người lao động trong cuộc khảo sát là người lao động có thu nhập thấp. Bên cạnh đó, do người lao động làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân, quy mô vừa và nhỏ nên việc sắp xếp thời gian để tham gia các khóa đào tạo tương đối khó khăn nếu không nhận được sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp.

2.3 Tình hình việc làm của người lao động

- **Về loại hình việc làm:**

Nghiên cứu tiến hành phân loại hình thức việc làm theo 3 nhóm chính: (1) Theo giờ hành chính, (2) theo ca, kíp, và (3) loại hình khác. Kết quả khảo sát cho thấy 60,8% người lao động làm việc theo giờ hành chính; 14,7% người lao động làm việc theo ca, kíp; 24,7% làm việc theo các loại hình khác nhau.

Với hình thức nêu trên, việc làm của người lao động cũng được phân tách thành các loại hình khác nhau. Trong đó, lao động toàn thời gian chiếm 72%; 15,4% được hỏi làm việc bán thời gian và 11,2% lao động thời vụ. Số còn lại làm việc theo các loại hình khác.

Sự khác biệt giới tính cũng được thể hiện thông qua các loại hình việc làm. Theo đó, nữ giới có tỷ lệ người lao động làm việc toàn thời gian cao hơn khoảng 9 điểm % so với nam giới (76,8% so với 67,6%); tỷ lệ nam giới làm việc theo thời vụ cao hơn gần 7,7 điểm % so với nữ giới (14,9% so với 7,2%). Điều này cho thấy, trong các ngành nghề được khảo sát, tính ổn định trong việc làm của nữ giới tốt hơn nam giới và ngược lại, nam giới có khả năng di động việc làm, thay đổi việc làm cao hơn so với nữ giới. Bởi với loại hình việc làm theo mùa vụ thì những thời điểm không phải mùa vụ người lao động có xu hướng tìm việc làm thay thế để đảm bảo thu nhập cho bản thân và gia đình.

- *Thời gian làm việc:*

Với loại hình việc làm toàn thời gian chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số lao động nên thời gian làm việc của người lao động chủ yếu là mức 8 tiếng/ngày. 72% người lao động được hỏi cho biết thời gian làm việc bình quân của họ là 8 tiếng/ngày; 12,6% người lao động được hỏi cho biết họ phải làm việc nhiều hơn 8 tiếng so với quy định của Bộ Luật Lao động hiện nay; 15,4% lực lượng lao động còn lại có thời gian làm việc dưới 8 tiếng/ngày.

Phú Thọ và Thanh Hóa là hai địa bàn có tỷ lệ người lao động làm việc toàn thời gian cao hơn cả (tỷ lệ lần lượt là 85% và 80,6%). Tại Vĩnh Long tỷ lệ lao động bán thời gian khá cao chiếm 32,4% số người lao động được hỏi. Đó là những người lao động làm nghề trồng lúa (theo 3 vụ trong năm) và lao động ngành thủ công mỹ nghệ (chủ yếu làm việc tại nhà trong thời gian nông nhàn; lao động thời vụ ở Đắc Lắc chiếm đến 28,6%).

- *Về thời gian làm thêm giờ:*

Luật Lao động quy định thời gian làm việc trung bình 1 ngày của 1 lao động là 8 tiếng trên ngày. Ngoài ra, Luật cũng quy định về thời gian làm thêm giờ của người lao động. Điều 106, Luật Lao động 2012 quy định rõ về việc làm thêm giờ của người lao động *“Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày...”* (Điểm c, Khoản 2, Điều 106, Luật Lao động). Theo đó, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về thời gian làm thêm giờ trong khuôn khổ quy định của pháp luật. Kết quả khảo sát cho thấy 45,5% số lao động cho biết họ có làm thêm giờ trong quá trình làm việc; 54,5% còn lại không phải làm thêm giờ.

Thanh Hóa và Đắc Lắc là hai tỉnh có tỷ lệ người lao động phải làm thêm giờ tương đối cao so với 2 tỉnh còn lại (với các tỷ lệ lần lượt là 72,2% và 74,3%). Trong khi đó các con số này ở Phú Thọ và Vĩnh Long là 34,3% và 2,7%.

“Đi làm trong công ty thì chuyện làm thêm giờ gần như là phổ biến. Ở công ty tôi dù không phải làm thêm giờ thường xuyên nhưng những lúc cao điểm, vào mùa thu hoạch vẫn phải làm thêm. Thời gian làm thì tùy theo thỏa thuận và chúng tôi cũng được trả lương cao hơn” - TLN, lao động tỉnh Thanh Hóa.

“Nếu chỉ có lương chính thì thu nhập sẽ không cao. Nên nhiều người nếu công ty có yêu cầu làm thêm cũng cố. Chẳng hạn như đi làm chủ nhật lương được 150% thế là người ta có cho nghỉ thì cũng chẳng ai muốn nghỉ. Mình đi làm để kiếm tiền mà” - TLN, lao động tỉnh Đắc Lắc.

Xét từ góc độ giới thì nam giới có tỷ lệ lao động làm thêm giờ cao hơn nhiều so với nữ giới (56,8% so với 33,3%). Đối với người lao động là nữ, ngoài việc tham gia các công việc tạo thu nhập, họ còn đóng vai trò quan trọng việc chăm sóc cho gia đình. Do đó, họ phải “phân vai” một cách hợp lý giữa công việc và gia đình. Ngược lại, đối với nam, họ thường có xu hướng ưu tiên công việc so với các trách nhiệm gia đình. Bởi vậy đây có thể là một trong số các nguyên nhân nam giới thường có thời gian làm việc trong ngày lâu hơn so với nữ giới, tức là tham gia làm thêm giờ.

Với tình hình việc làm theo khảo sát như trên có thể khẳng định, đối với các địa bàn khác nhau thì loại hình việc làm, thời gian làm việc có sự đa dạng khác nhau. Điều này cũng giống như

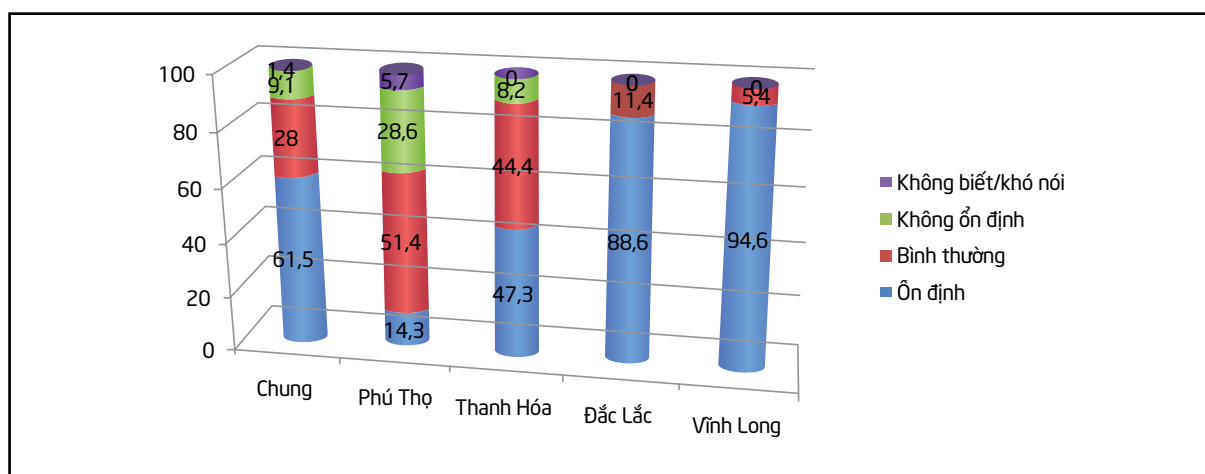
nhận định từ góc độ giới. Nếu như nữ giới có xu hướng khá ổn định với các công việc và thời gian làm việc thì nam giới lại có xu hướng đa dạng việc làm cũng như thời gian làm việc kéo dài hơn so với nữ giới.

- *Tính ổn định của công việc hiện tại:*

Nghiên cứu cũng hướng đến tìm hiểu đánh giá, suy nghĩ của người lao động về chính công việc của họ cụ thể là tính ổn định của công việc hiện tại. Theo kết quả khảo sát, có 61,5% tổng số lao động được hỏi cho rằng công việc hiện tại của họ đã ổn định/rất ổn định.

Biểu 1.9: Nhận định về công việc hiện tại phân theo tỉnh

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Nếu như chỉ có 14,3% lực lượng lao động ở Phú Thọ cho rằng công việc hiện tại của họ đã ổn định/rất ổn định thì con số này tăng lên đối với Thanh Hóa, Đắc Lắc và Vĩnh Long lần lượt là 47,3%; 88,6% và 94,6%. Đa số lao động trồng chè tại Phú Thọ cho rằng công việc của họ quá vất vả, thu nhập thấp nên không ổn định.

“Gia đình tôi làm nghề trồng chè đã nhiều năm nay, do ông bà để lại nên mình cứ tiếp tục làm. Mặc dù làm công việc của mình, mình sống vì nó. Đất ở đây chỉ trồng được chè nên không làm được gì khác nhưng đây là công việc vất vả, quanh năm bán lung cho trời bán mặt cho đất, rồi thì tiếp xúc với phân bón, thuốc trừ sâu mà thu nhập thì thấp. Cho nên tôi thấy công việc này quá vất vả, không có tiền nên không thể ổn định được. Tôi chỉ mong con cháu mình có được công việc khác, ổn định hơn và thu nhập tốt hơn” - TLN người lao động trồng chè, Phú Thọ.

Đa số lao động trồng cà phê và cao su tại Đắc Lắc (88,6%) cũng cho rằng công việc hiện tại của họ đã ổn định.

“Chúng tôi làm cà phê lâu năm, công việc cũng quen thuộc, phù hợp. Thu nhập không cao lắm nhưng cũng tạm được. Mình sống với nghề nên gắn bó với nó. Giá cà phê thì có khi tăng, khi giảm nhưng về cơ bản là ổn định. Công nhân trồng cà phê cũng vất vả nhưng làm lao động nông nghiệp thì làm gì cũng vất như nhau thôi nên mình cũng bố trí được, không vấn đề gì” - TLN người lao động chăm sóc cà phê, Đắc Lắc.

Phần lớn nghề thủ công mỹ nghệ, trồng lúa tại Vĩnh Long cho rằng công việc hiện tại của họ đã ổn định tuy thu nhập không cao.

“Ngành nuôi trồng và chế biến thủy sản đặc biệt là cá tra phụ thuộc vào tình hình thế giới, từ năm 2012 đến nay, khủng hoảng kinh tế, giá cá tra giảm, thị trường thu hẹp lại nên 2 doanh nghiệp đã ngừng sản xuất kinh doanh, và như vậy việc cắt giảm số lao động làm việc là không tránh khỏi”.

“Ngành lúa gạo: mang tính thời vụ, sử dụng nhiều lao động trong 3 tháng liên quan đến việc thu hoạch của 3 vụ, thời gian còn lại duy trì lao động ở mức tối thiểu để hoạt động kinh doanh. Với việc sản xuất thủ công mỹ nghệ, tuy công việc không mang lại thu nhập cao nhưng lại có tính ổn định lâu dài. Chúng tôi có thể tranh thủ làm việc quanh năm cả lúc nông nhàn cũng như vào thời vụ. Chúng tôi làm công và ăn theo sản phẩm nên cũng không có sức ép gì” - TLN người lao động Vĩnh Long.

Kết quả cũng cho thấy, 47,3% số lao động được phỏng vấn tại Thanh Hoá cũng cho rằng công việc ổn định. Còn lao động làm nghề khai thác đá cũng muốn thay đổi khi không đủ sức khoẻ.

“Đi làm khai thác đá này khá vất vả nhưng chúng tôi cũng ít học hành nên phải chọn nghề này, tuy nhiên nếu công việc ổn định thì mức thu nhập có thể đảm bảo để chi tiêu cho cuộc sống gia đình bởi vì con cái học hành nên chi phí nhiều, nếu có tích lũy và sức yếu thì phải tìm công việc nhẹ nhàng hơn”. - TLN người lao động tại Thanh Hóa

Cùng với khác biệt trong nhận định về tính ổn định của công việc theo vùng miền thì sự khác biệt giới cũng được có thể nhìn nhận khá rõ ràng. Điều này được thể hiện thông qua tỷ lệ nam giới đánh giá rằng công việc của họ khá ổn định, cao hơn gần 10 điểm % so với nữ giới (66,2% so với 56,5%). Điều này có thể hiểu theo nhiều cách khác nhau. Thứ nhất, phụ nữ thường là những người hay “lo xa” hơn so với nam giới nên họ hiếm khi cảm thấy yên tâm với tính ổn định của công việc. Thứ hai, phụ nữ thường bị gián đoạn về việc làm và cơ hội thăng tiến hơn so với nam giới bởi vai trò và chức năng của người phụ nữ trong gia đình. Do vậy, việc làm của phụ nữ thường ít ổn định hơn so với nam giới.

2.4 Tiền lương, phụ cấp và các phúc lợi từ doanh nghiệp

2.4.1 Tiền lương và thu nhập

Xét về mặt xã hội, tiền lương đóng vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế gia đình. Nếu tiền không đủ trang trải, mức sống của người lao động bị giảm sút, họ phải kiếm thêm việc làm ngoài doanh nghiệp, như vậy có thể làm ảnh hưởng kết quả làm việc tại doanh nghiệp. Ngược lại, nếu tiền lương trả cho người lao động lớn hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu thì sẽ tạo cho người lao động yên tâm, phấn khởi làm việc, dồn hết khả năng và sức lực của mình cho công việc vì lợi ích chung và lợi ích riêng, có như vậy dân mới giàu, nước mới mạnh.

Thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp là một trong những chỉ tiêu phản ánh kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời cũng là chỉ tiêu phản ánh tình hình phân phối thu nhập trong doanh nghiệp, là một trong những căn cứ để xây dựng và ban hành các chính sách tiền lương, tiền công, bảo đảm hài hoà lợi ích doanh nghiệp với người lao động.

Người lao động có thu nhập thấp trong phạm vi nghiên cứu này được tính dựa trên bộ số liệu Điều tra doanh nghiệp 2014, cụ thể là các doanh nghiệp có xuất khẩu năm 2015. Người lao động có thu nhập thấp được tính là người có thu nhập bằng hoặc thấp hơn 2/3 thu nhập của người lao động có thu nhập trung bình. Theo đó mẫu khảo sát là các đối tượng có mức thu nhập thấp thuộc nhóm sau:

Bảng 1.6: Tiền lương của lao động tại các tỉnh nghiên cứu*Đơn vị tính: nghìn đồng*

Tỉnh	Tiền lương trung vị	Tiền lương thấp tại cơ sở XK
Phú Thọ	5,299	3,533
Thanh Hóa	4,409	2,939
Đắc Lắc	4,584	3,056
Vĩnh Long	4,762	3,174

Nguồn: Điều tra doanh nghiệp 2014 của Tổng cục Thống kê

Theo như số liệu tính toán trên thì người lao động có thu nhập thấp đối với địa bàn tỉnh Phú Thọ là những người có tiền lương từ 3,533 nghìn đồng/tháng trở xuống, tương tự với Thanh Hóa là 2,939 nghìn đồng; Đắc Lắc là 3,056 nghìn đồng và Vĩnh Long là 3,174 nghìn đồng.

Tiền lương, thưởng và các khoản phụ cấp, thu nhập khác có tính chất như lương gồm: tiền lương, tiền công, các khoản phụ cấp và tiền thưởng trong lương; các khoản phụ cấp và thu nhập khác của người lao động được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh, vào giá thành sản phẩm như phụ cấp ca 3, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp đi lại, phụ cấp tiền điện thoại di động, điện thoại cố định tại nhà riêng, tiền công tác phí, ăn giữa ca (trường hợp thuê dịch vụ ăn uống bên ngoài không tính vào yếu tố này), trợ cấp thuê nhà và các khoản phụ cấp thường xuyên, không thường xuyên khác cho người lao động. Hình thức chi trả của doanh nghiệp cho người lao động có thể bằng tiền, bằng hiện vật như: thực phẩm, đồ uống, nhiên liệu, quần áo (trừ quần áo bảo hộ lao động)...

Trong mẫu khảo sát của nghiên cứu này, tiền lương của người lao động được khảo sát không cao, chỉ dao động từ 2,2 - 2,7 triệu đồng/người/tháng trong đó cao nhất là Đắc Lắc (2.778 nghìn/người/tháng), thấp nhất là Phú Thọ (2,225 triệu đồng/người/tháng).

Bảng 1.7: Tiền lương phân theo tỉnh của NLD thu nhập thấp*Đơn vị tính: nghìn đồng*

Tỉnh	Tiền lương	Làm thêm giờ	Tiền ăn	Phụ cấp	Tiền thưởng
Phú Thọ	2.225,0	302,1	0	0	0
Thanh Hóa	2.668,30	571,9	227,50	164,2	271,1
Đắc Lắc	2.778,90	357,1	450,00	217,1	131,4
Vĩnh Long	2.678,40	400	0	0	0

Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Mặc dù tiền lương của người lao động có thu nhập thấp tại các doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu đầu vào cho chế biến, xuất khẩu sang thị trường châu Âu không cao nhưng nếu so sánh với tương quan lương tối thiểu theo vùng thì mức lương này cũng cao hơn so với mức lương tối thiểu theo vùng² và mức lương tối thiểu phân theo tỉnh năm 2015³.

Ngoài tiền lương thì người lao động cũng nhận được các khoản phụ cấp khác trong tổng thu nhập của mình. Cụ thể là với thời gian làm thêm giờ, họ được nhận khoản thu nhập cho thời gian làm thêm. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng đã có những quan tâm nhất định đến người lao động, thể hiện thông qua việc hỗ trợ bữa ăn trưa, các khoản phụ cấp và tiền thưởng đối với những công nhân hoàn thành nhiệm vụ. Trong đó, người lao động trên địa bàn Đắc Lắc nhận được mức hỗ trợ ăn trưa khá cao, bình quân 450 nghìn đồng/người/tháng (tương đương 15 nghìn đồng/bữa ăn trưa) và mức phụ cấp bình quân là 217,1 nghìn/người/tháng. Tại địa bàn Thanh Hóa, người lao động cũng nhận được các khoản phụ cấp và tiền thưởng cao, đặc biệt là tiền thưởng (bình quân 271,1 nghìn/người/tháng). Trong khi đó tại địa bàn Phú Thọ và Vĩnh Long, các đối tượng được khảo sát cho

“Tiền lương cũng không được bao nhiêu nên cuộc sống của những người như chúng tôi khá khó khăn. Làm thì khoán theo năng suất nên có khi được có khi không. Công ty cũng có chế độ thưởng phạt rõ ràng. Chẳng hạn người ta khoán là năng suất chè phải đạt từng ngày nếu không đạt sẽ bị phạt còn nếu vượt lên thì được thưởng. Nhưng cũng chưa thấy ai được thưởng mà thấy phạt thì có” - TLN người lao động, tỉnh Phú Thọ.

“Nuôi trồng, chế biến thủy sản mấy năm nay thất thường lắm, chưa kể là thời tiết thất thường thì giá thành cũng bấp bênh trong khi đó nhiều đối tác nước ngoài ép giá, đánh giá chưa tốt về chất lượng sản phẩm... Do đó, thu nhập của tôi còn thấp, cũng chỉ nuôi được bản thân, thêm thất vào cho gia đình chứ không để tiết kiệm được. Doanh nghiệp mà làm ăn khá thì còn được hưởng phụ cấp chứ doanh nghiệp làm ăn không được thì lấy đâu ra thưởng, nhiều chỗ người ta còn cắt giảm nhân công ấy” - TLN người lao động tỉnh Vĩnh Long.

Điều này có thể lý giải là do đặc thù ngành nghề quy định. Với lao động tại các doanh nghiệp đá (Thanh Hóa) là lao động nặng nhọc; ngành cà phê, cao su (Đắc Lắc) là những doanh nghiệp có tiềm năng, truyền thống xuất khẩu lâu năm nên thu nhập ổn định hơn so với các doanh nghiệp chè (Phú Thọ) và thủy sản (Vĩnh Long). Do đó, người lao động tại các khu vực này cũng nhận được các khoản trợ cấp cao thấp khác nhau.

Nhìn chung do tính chất công việc của ngành nghề sản xuất và cung cấp nguyên liệu thô cho chế biến và xuất khẩu nông sản là lao động phổ thông nên mức lương trả cho người lao động còn thấp. Phần lớn thu nhập của người lao động không cao hơn nhiều so với mức lương tối thiểu vùng. - PVS Đại diện Sở lao động Vĩnh Long

Kết quả khảo sát thực tế được thể hiện thông qua bảng số liệu sau:

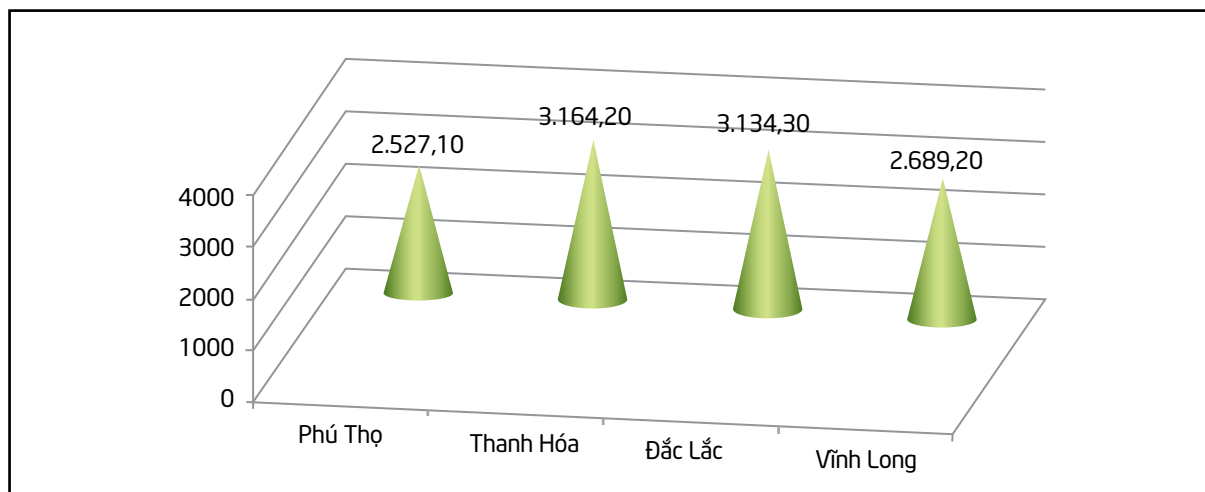
² Lương tối thiểu vùng: vùng 1 là 3,100 nghìn/tháng; vùng 2 là 2,750 nghìn/tháng; vùng 3 là 2,400 nghìn/tháng; vùng 4 là 2,150 nghìn/tháng.

³ Lương tối thiểu theo tỉnh: Phú Thọ là 3,134 nghìn/tháng; Thanh Hóa là 1,948 nghìn/tháng; Đắc Lắc là 2,599 nghìn/tháng; Vĩnh Long là 1,902 nghìn/tháng. (Điều tra doanh nghiệp 2015).

Biểu 1.10: Thu nhập của người lao động theo tỉnh

Đơn vị tính: nghìn đồng

Nguồn: Kết quả điều tra NLĐ tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015



Theo kết quả tính toán từ mẫu khảo sát, người lao động trên địa bàn Phú Thọ có thu nhập thấp hơn cả, thu nhập bình quân của người lao động là 2.527 triệu đồng/tháng. Do đối tượng khảo sát là những người lao động, công nhân, nông dân trồng chè cung cấp cho các doanh nghiệp chế biến. Trong 1-2 năm trở lại đây, với việc hạ giá thành sản phẩm và bấp bênh trong việc bao tiêu đầu ra nên thu nhập của người lao động cũng bị giảm xuống. Thanh Hóa là địa bàn người lao động có thu nhập cao hơn với mức thu nhập bình quân 3,1642 triệu đồng/người/tháng. Mức thu nhập bình quân này cao hơn (225,2 nghìn đồng) so với bình quân lao động thu nhập thấp trong các doanh nghiệp xuất khẩu của tỉnh (2.939 triệu đồng). Nguyên nhân mức lương này cao là do có những người công nhân làm trong các doanh nghiệp đá. Đây là loại hình công việc nặng nhọc, độc hại do đó thu nhập của nhóm nghề này cũng cao hơn so với các ngành nghề khác trong tỉnh.

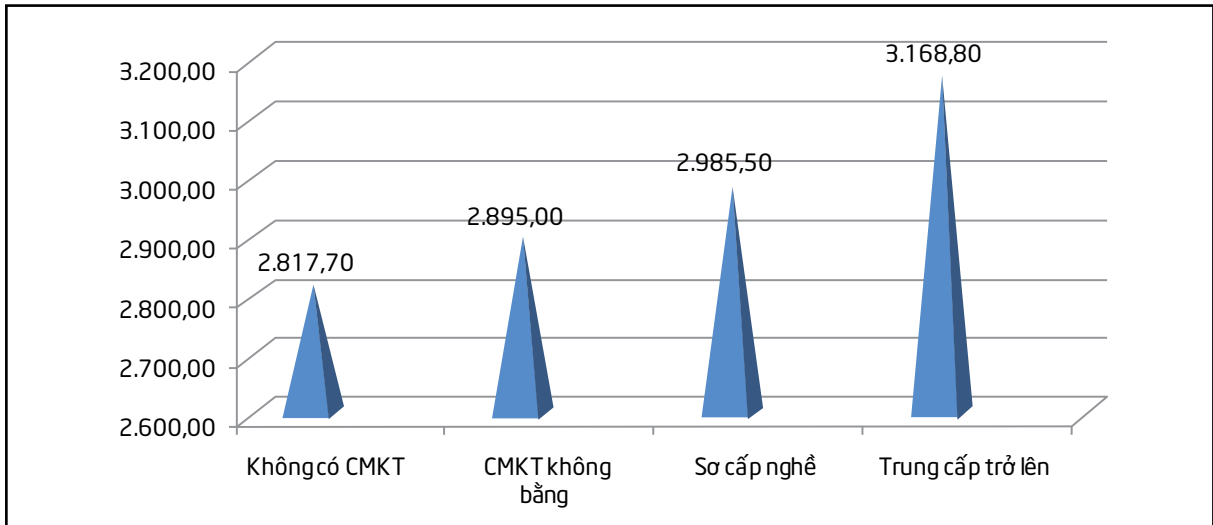
Tương tự như Thanh Hóa, thu nhập bình quân của lao động có thu nhập thấp trong các cơ sở doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu cho xuất khẩu sang châu Âu của tỉnh Đắk Lắk cũng tương đối cao (3,1343 triệu đồng/người/tháng), cao hơn khoảng 80 nghìn đồng so với mẫu thiết kế ban đầu. Trên thực tế, mẫu thiết kế ban đầu dựa trên bộ số liệu Điều tra doanh nghiệp 2014. Tuy nhiên thời điểm khảo sát là 2015, do đó mức thu nhập bình quân của lao động cao hơn (do biến động giá cả, lạm phát...).

Xem xét một số yếu tố tác động đến thu nhập của người lao động như trình độ chuyên môn kỹ thuật, giới tính, độ tuổi của người lao động tại 4 tỉnh cũng cho thấy:

Lao động có chuyên môn kỹ thuật cao thì thu nhập cao hơn so với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp. Quan điểm cho rằng trình độ chuyên môn kỹ thuật tác động tích cực đến thu nhập của người lao động. Điều này khá phù hợp trong nghiên cứu này vì kết quả tính toán cho thấy người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn có cơ hội có được thu nhập cao hơn so với những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp. Cụ thể là nếu những người không có chuyên môn kỹ thuật, không qua bất cứ khóa đào tạo, tập huấn nào có mức thu nhập thấp hơn cả (hơn 2,8 triệu đồng/tháng), con số này tăng lên là hơn 3,1 triệu đồng/tháng đối với nhóm người có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, tăng hơn 3 trăm ngàn đồng so với nhóm không có chuyên môn kỹ thuật.

Biểu 1.11: Tiền lương của người lao động phân theo trình độ CMKT

Đơn vị tính: Nghìn đồng



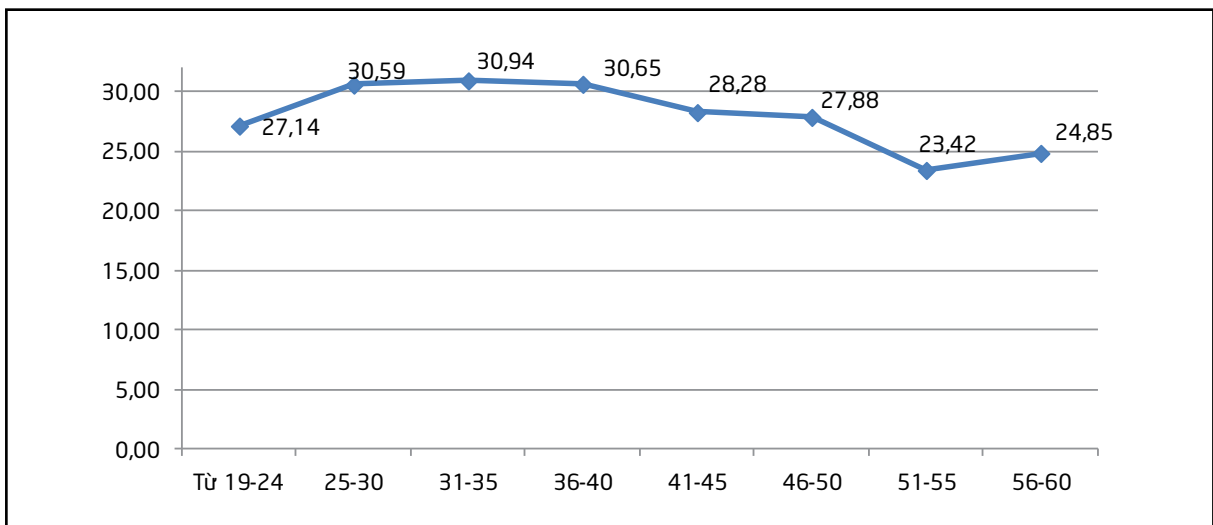
Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Thu nhập của lao động nữ chiếm bằng 83% so với thu nhập của lao động nam. Đây là vấn đề tồn tại không chỉ ở các doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu phục vụ xuất khẩu sang thị trường châu Âu mà là thực trạng chung của cả nước, các ngành nghề khác. Điều này cho thấy sự bất bình đẳng giới trong thu nhập giữa nam và nữ. Nguyên nhân chủ yếu là do lao động nam có tính đa dạng trong việc làm, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn và thời gian làm việc nhiều hơn so với lao động nữ và do vậy mức thu nhập của họ cũng cao hơn so với nữ giới.

Độ tuổi cho biết yếu tố liên quan đến thâm niên công tác, kinh nghiệm làm việc của người lao động.

Biểu 1.12: Biến động tiền lương theo tuổi

Đơn vị tính: nghìn đồng



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Đối tượng khảo sát là những người trong độ tuổi từ 19 đến 60. Nghiên cứu tiến hành phân chia theo nhóm tuổi với 8 nhóm. Kết quả cho thấy, độ tuổi của người lao động có tác động trực tiếp đến thu nhập của họ. Theo đó, nhóm lao động trong độ tuổi từ 31 đến 40 có mức thu nhập cao nhất (nhóm từ 31-35 tuổi có thu nhập là gần 3,1 triệu đồng/tháng, từ 36-40 tuổi là gần 3,07 triệu đồng/tháng), tiếp đến là nhóm tuổi từ 25 đến 30 (thu nhập bình quân gần 3,06 triệu đồng/tháng), mức thu nhập bình quân/tháng giảm dần ở những nhóm tuổi cao hơn đặc biệt đối với nhóm tuổi từ 51 tuổi trở lên. Điều này khá dễ hiểu bởi, độ tuổi từ 31-40 được coi là độ tuổi “trưởng thành” và “chín muồi” nhất. Họ hội tụ đủ các yếu tố về kinh nghiệm, kỹ năng sản xuất, sức khỏe đáp ứng yêu cầu của lao động sản xuất. Trong khi những người trẻ hơn có thể còn hạn chế về kinh nghiệm và những người lớn tuổi hơn hạn chế về sức khỏe và khả năng bắt nhịp các ứng dụng của thành tựu của khoa học công nghệ.

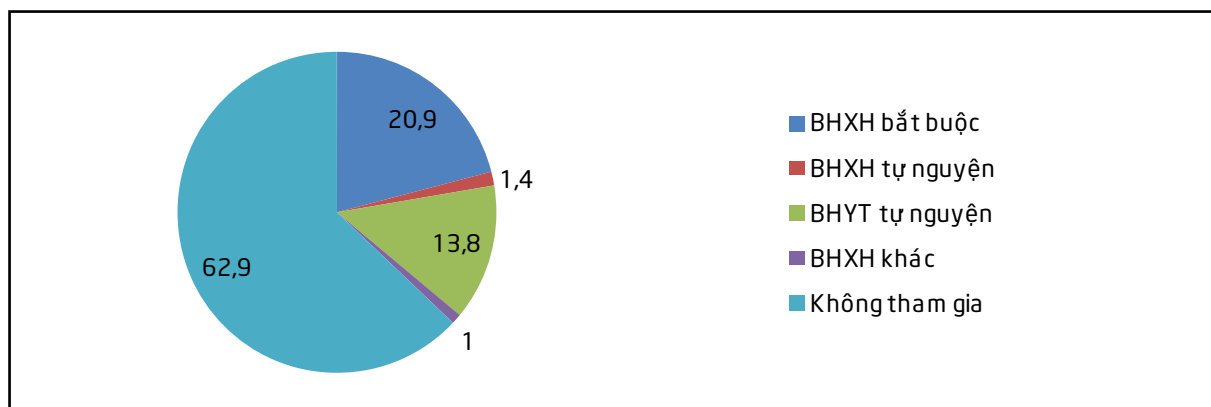
2.4.2 Tham gia các loại hình bảo hiểm:

Các khoản thu nhập khác ngoài lương mà cụ thể là từ hệ thống an sinh xã hội (bao gồm các khoản trợ cấp thất nghiệp, ốm đau, thai sản, bảo hiểm xã hội,...) giúp người lao động yên tâm công tác, nhờ đó mà năng suất lao động sẽ ổn định và tăng lên. Bởi lẽ, người lao động biết rằng, cuộc sống của họ được bảo đảm khỏi những rủi ro thông qua hệ thống an sinh xã hội mà doanh nghiệp đang đóng phí chi trả cho người lao động để họ được tham gia vào hệ thống. Hệ thống an sinh xã hội sẽ góp phần thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập khi người lao động bị ốm đau, mất việc làm, mất khả năng lao động hoặc chết.

Người lao động trong quá trình tham gia lao động cần phải được tham gia chương trình bảo hiểm xã hội. Đây là quyền và lợi ích cơ bản của họ cũng là trách nhiệm của các doanh nghiệp. Hiện nay, tình trạng trốn đóng, nợ bảo hiểm xã hội diễn ra khá phổ biến tại các doanh nghiệp ở Việt Nam, điều này cũng ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

Biểu 1.13 Tham gia các loại hình bảo hiểm của NLD

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Tỷ lệ người lao động làm việc tại các cơ sở chế biến nguyên liệu xuất khẩu tham gia bảo hiểm xã hội còn rất thấp. Kết quả từ biểu trên cho thấy chỉ chiếm khoảng 1/5 tổng số lao động được hỏi (20,9%). Một số doanh nghiệp tham gia cho người lao động nhưng với mức thấp hơn nhiều so với thực tế (ví dụ có trường hợp lương 4 triệu đồng/tháng chỉ tham gia với mức 2,7 triệu đồng/tháng - tương đương mức lương tối thiểu vùng). Đây không phải là vấn đề của riêng các doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu cho chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu mà là tình trạng chung trong tiếp cận bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay. Theo số liệu thống kê, chỉ có khoảng 21% người lao động Việt Nam hiện nay đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Một tỷ lệ lớn còn lại vì nhiều nguyên nhân mà chưa tiếp cận được với loại hình bảo hiểm này.

Tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện cũng chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ, bằng 1,4% số lao động được hỏi. Thực tế cho thấy những bất cập của bảo hiểm xã hội tự nguyện đã không khuyến khích được người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Năm 2014 Chính phủ đã ban hành Luật Bảo hiểm xã hội mới và sẽ có hiệu lực kể từ 2016. Điều này đem đến hi vọng người lao động sẽ tiếp cận được tốt hơn với các loại hình bảo hiểm xã hội này.

Tham gia bảo hiểm y tế tự nguyện của người lao động cũng còn hạn chế, chiếm 13,8% tỷ lệ người lao động. Người lao động mua bảo hiểm y tế tự nguyện trong trường hợp họ chưa tham gia loại hình bảo hiểm nào. Tuy vậy, mức đóng hơn 600 nghìn đồng/năm đối với người lao động có thu nhập thấp cũng là những khó khăn nhất định đối với bản thân họ. Hơn nữa, việc mua bảo hiểm y tế chỉ được người lao động tính đến khi họ gặp rủi ro về vấn đề sức khỏe. Chất lượng khám chữa bệnh bằng thẻ bảo hiểm y tế còn nhiều bất cập cũng là một trong những nguyên nhân khiến cho người lao động không mặn mà tham gia loại hình bảo hiểm này.

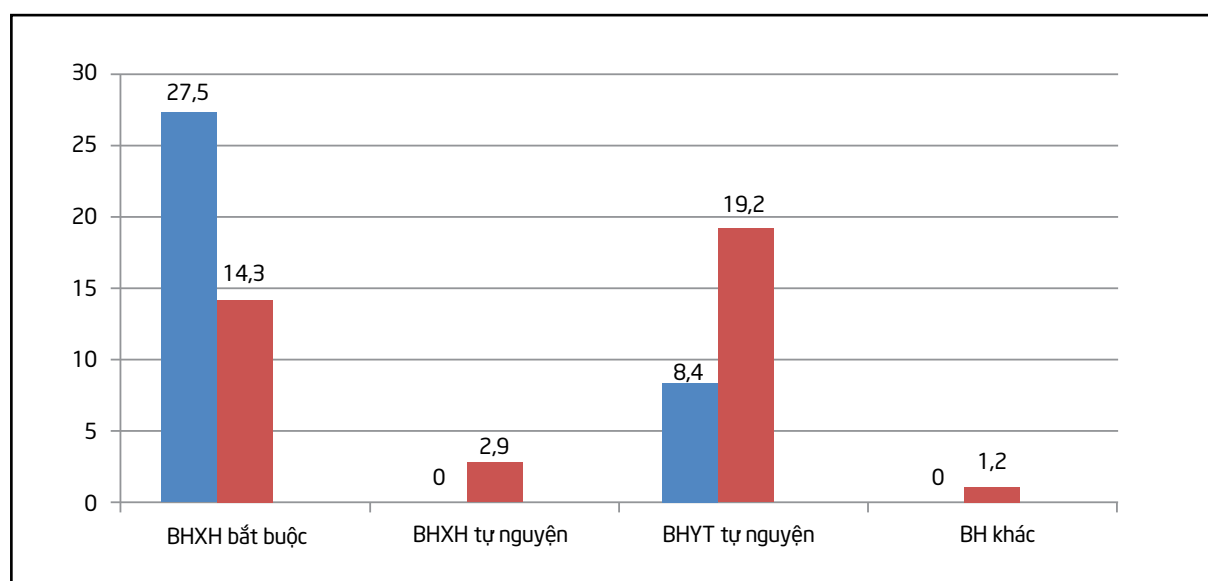
Vẫn còn tỷ lệ người lao động chưa tham gia bất kỳ loại hình bảo hiểm nào, trong mẫu khảo sát chiếm gần 63%. Theo kết quả khảo sát nêu trên, có 25,9% người lao động đã tham gia ký các loại hình hợp đồng lao động khác nhau. Tuy vậy chỉ có 20,9% người lao động được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Như vậy, 5% người lao động đã tham gia ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp nhưng lại chưa được tham gia bảo hiểm xã hội.

Nam giới tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cao hơn nhiều so với nữ giới. Nếu như có đến 27,5% lao động là nam giới đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì con số này ở nữ giới chỉ bằng hơn một nửa (14,3%) so với lao động nam, do tỷ lệ lao động nam lớn hơn lao động nữ làm việc trong các công ty.

Điều này cũng có thể lý giải nguyên nhân tỷ lệ lao động nữ cho rằng công việc của họ ít ổn định cao hơn so với nam giới. Bởi theo quy tắc đóng - hưởng, người lao động trong quá trình làm việc đã tham gia bảo hiểm xã hội thì khi về hưu họ sẽ nhận được các khoản lương hưu tương xứng với khoản đóng góp của họ. Do đó khi phụ nữ tham gia bảo hiểm xã hội thấp hơn nam giới đồng nghĩa với việc sau khi nghỉ hưu thì tỷ lệ phụ nữ có lương hưu xã hội thấp hơn nam giới, công việc vì vậy có tính ổn định cũng thấp hơn so với nam giới.

Biểu 1.14: Thực trạng tham gia bảo hiểm xã hội theo giới tính

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLĐ tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Tỷ lệ tham gia của nữ giới đều cao hơn so với nam giới trong một số loại hình bảo hiểm khác. Cụ thể, đối với bảo hiểm y tế tự nguyện, tỷ lệ tham gia của nữ giới là 19,2%, đối với nam chỉ chiếm 8,4%, cao hơn hơn 2 lần so với nam. Loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện, theo kết quả khảo sát nam giới không tham gia nhưng nữ giới chiếm 2,9%. Thực tế cho thấy, sức khỏe của phụ nữ yếu hơn so với nam giới và họ cũng thường “lo xa”, đề phòng những rủi ro trong cuộc sống về sức khỏe, bệnh tật, tuổi già... Do đó sự tham gia một số loại hình bảo hiểm (trừ bảo hiểm xã hội bắt buộc) của phụ nữ cũng cao hơn so với nam.

Không có nhiều sự khác biệt vùng, miền trong việc tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội. Đắc Lắc là tỉnh có tỷ lệ người tham gia các loại hình bảo hiểm cao nhất so với các tỉnh còn lại, chiếm 39,2%, trong đó tỷ lệ người lao động đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc chiếm 24,3%. Vĩnh Long là tỉnh có tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội thấp nhất, chiếm 35,4% tổng số lao động của tỉnh, trong đó chỉ có 17,1% người lao động được hỏi cho biết đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Nhìn chung, tỷ lệ người lao động tham gia các loại hình bảo hiểm tại các doanh nghiệp hiện nay còn thấp.

Tham gia các loại hình bảo hiểm là một sự “chia sẻ”, “đóng-hưởng”, nó đảm bảo các quyền lợi lâu dài đối với người lao động và đề phòng các nguy cơ rủi ro gặp phải trong quá trình lao động sản xuất cũng như trong cuộc sống. Do đó, đối với nhóm lao động chưa tham gia bảo hiểm nói riêng và chưa tham gia bất kỳ hình thức bảo hiểm nào nói chung, Chính phủ cần có những biện pháp tuyên truyền đối với phía doanh nghiệp để nâng cao tinh thần trách nhiệm xã hội của họ, đồng thời vận động người dân nói chung, người lao động nói riêng để họ hiểu và tham gia các chương trình bảo hiểm, đảm bảo, phòng ngừa các nguy cơ rủi ro.

Thực hiện mục tiêu đưa bảo hiểm xã hội vào khu vực lao động phi chính thức, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đang xây dựng chính sách hỗ trợ người lao động tiền đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện. Chính sách này được kỳ vọng sẽ tạo nên những sự thay đổi tích cực trong việc thu hút người lao động trong khu vực nông nghiệp, lao động tự do tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Kết quả thảo luận nhóm đối với người lao động cũng cho thấy *đa số Lao động trong các cơ sở hộ gia đình không tham gia bảo hiểm xã hội do nhận thức là chưa cần thiết và thu nhập hiện tại cần để chi tiêu cho cuộc sống hiện tại.* Xuất phát từ thu nhập thực tế, người lao động còn chưa đủ đáp ứng nhu cầu tối thiểu của cuộc sống, do vậy họ không có tính đến chuyện mua bảo hiểm để lo cho tương lai.

“Nếu được hỗ trợ có thể sẽ tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Tôi cũng muốn khi về già có lương hưu không phải phụ thuộc vào con cái nhưng hiện nay còn gánh nặng nuôi con, làm nhà nên chưa thể nghĩ đến việc tham gia bảo hiểm xã hội.” - TLN Người lao động Thanh Hóa.

Hầu hết người lao động không được tham gia bảo hiểm xã hội. Vì vậy, khi xảy ra tai nạn lao động, cơ sở khai thác đã không khai báo, điều tra, xử lý, thống kê theo các quy định của pháp luật hiện hành mà thường thỏa thuận đền bù “một cục” với thân nhân người bị nạn. - PVS cán bộ tại Thanh Hóa.

2.4.3 Khả tiếp cận nguồn vốn - tín dụng

Về nhu cầu:

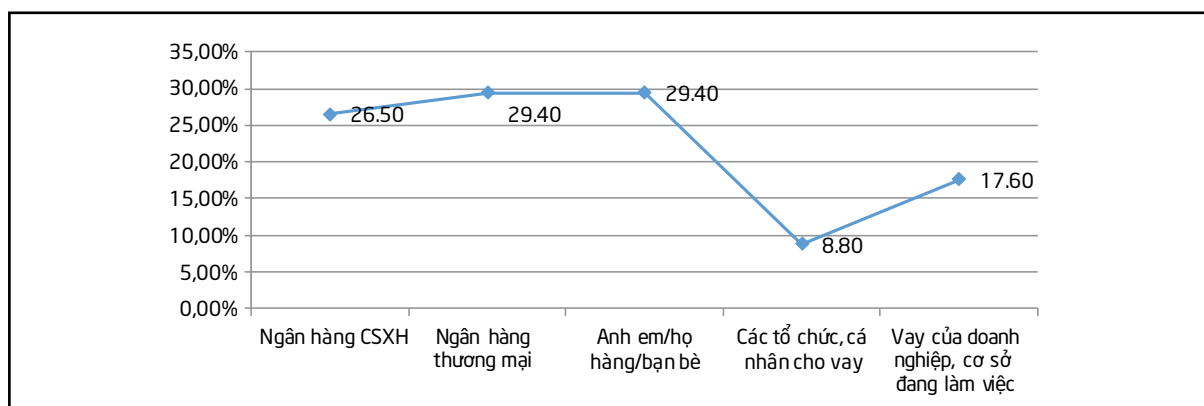
40,6% số người lao động thu nhập thấp được hỏi cho biết trong vòng 2 năm trở lại đây họ có nhu cầu vay vốn, trong khi đó chỉ có 58,6% trong số họ tiếp cận được với các nguồn vay và được vay vốn; 41,4% số còn lại có nhu cầu vay nhưng không được vay vốn.

Về nguồn vay:

Nguồn vay vốn của người lao động có thu nhập thấp cũng tương đối đa dạng:

Biểu 1.15: Tiếp cận vốn của người lao động

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Vay từ các ngân hàng thương mại và anh em, họ hàng, bạn bè là những nguồn vay cơ bản được người lao động tìm đến khi họ có nhu cầu. Điều này cũng dễ hiểu bởi đối với người Việt Nam, nhờ lối sống cộng đồng, dòng họ với tính cố kết cao nên khi có rủi ro, khó khăn thì anh em, họ hàng, bạn bè thường tìm đến và giúp đỡ nhau. Cùng với đó, ngân hàng thương mại với các khoản vay và thủ tục vay phù hợp cũng được người dân sử dụng. Bên cạnh đó, hơn 1/4 người lao động trong tổng số người được vay vốn (26,5%) cho biết họ tiếp cận được với các nguồn vay của ngân hàng chính sách xã hội. Trên thực tế, ngân hàng chính sách xã hội nhằm phục vụ cho những nhóm người có hoàn cảnh khó khăn, được vay vốn với lãi suất ưu đãi.

"Bây giờ cần vay vốn gì chỉ có ra ngân hàng thương mại là nhanh nhất chứ ngân hàng chính sách thì mình không thuộc diện, anh em, họ hàng nhà mình thì nghèo nên cũng chẳng có để cho mình vay nhiều. Một vài người đôi khi cần gấp quá cũng phải đi vay nóng mấy người cho vay nặng lãi. Nhưng vay này thì không vay lâu được vì lãi suất tương đối cao" - TLN, người lao động Phú Thọ.

"Bao giờ cũng thế, khó khăn mình phải nhờ anh em, họ hàng đầu tiên. Anh em cuu mang nhau những khi hoạn nạn mà. Vay thì cũng có khi có, có khi không nhưng nếu có mọi người cũng thường cố giúp nhau. Khoản nhiều không nói làm gì chứ vay khoản nhỏ nhỏ thì anh em cũng không ai đi lấy lãi suất. Bất đắc dĩ mới phải đi vay ngân hàng hay tư nhân vì họ tính lãi cao" - TLN, người lao động, Thanh Hóa.

Vay vốn từ các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất mà người lao động đang làm việc cũng được người lao động tìm đến khi họ có nhu cầu. Theo kết quả khảo sát, 17,6% người lao động tiếp cận được với các khoản vay. Mặc dù tỷ lệ này không cao nhưng cũng cho thấy các doanh nghiệp đã từng bước quan tâm đến đời sống của người lao động và hỗ trợ họ trong những trường hợp khó khăn.

"Anh em làm cho mình mỗi người một hoàn cảnh. Nói là một doanh nghiệp nhưng quy mô công ty chúng tôi không nhiều nên anh em trong công ty cũng hiểu rõ và thân thiết. Cho nên, khi ai đó có khó khăn mình cũng tạo điều kiện giúp đỡ nhau, cho anh em vay để lo công việc, như thế họ cũng yên tâm lao động hơn. Hơn nữa, các anh em công nhân với nhau cũng cho nhau vay tiền, giúp đỡ nhau lúc khó khăn là chuyện nên làm" - PVS, đại diện doanh nghiệp, Thanh Hóa.

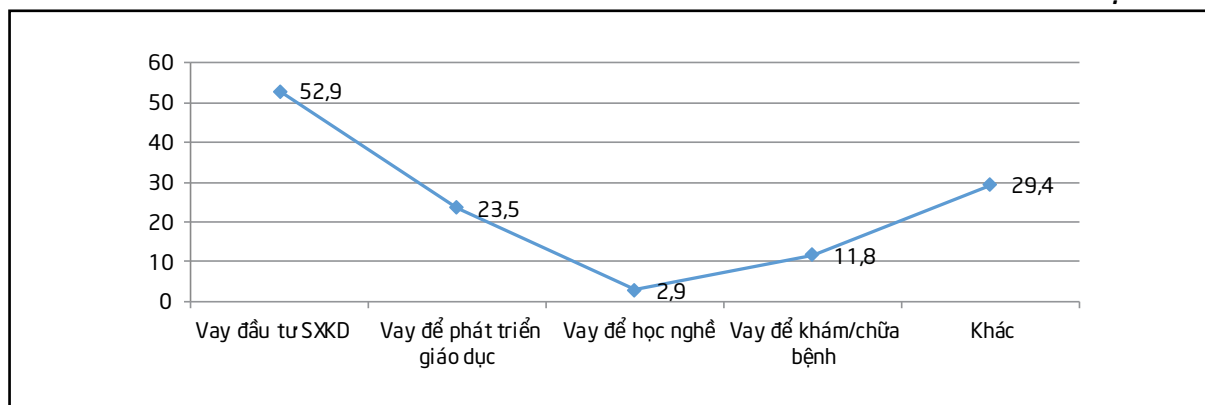
"Công ty chúng tôi không có chính sách cho công nhân vay tiền. Công đoàn cũng chưa thể làm được việc này. Tuy nhiên, nếu người lao động có kiến nghị, trong một số trường hợp khó khăn, ban lãnh đạo công ty có thể xem xét cho họ ứng trước lương để họ lo việc. Sau đó họ làm thì mình trừ dần vào lương" - PVS, đại diện doanh nghiệp, Vĩnh Long.

Mục đích khoản vay:

Đối với các khoản vay từ ngân hàng, người đi vay cần phải trình được mục đích của khoản vay đó. Tuy nhiên, đối với các nguồn vay còn lại thì người vay cũng không nhất thiết phải nêu ra mục đích của khoản vay.

Biểu 1.16 : Mục đích sử dụng vốn vay của NLD

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

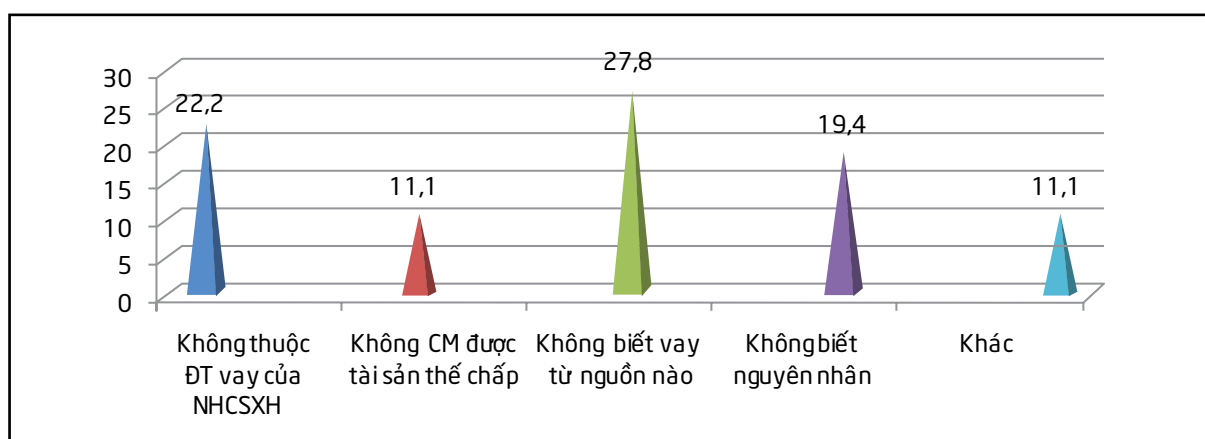
Trong số các mục đích vay được nêu ra, người lao động cho biết phần lớn mục đích vay là để đầu tư vào sản xuất kinh doanh với 52,9% số mục đích vay. Bên cạnh đó, người lao động cũng rất quan tâm đến giáo dục, học nghề của bản thân hoặc của các thành viên trong gia đình khi có đến hơn 1/4 mục đích khoản vay là để đầu tư cho giáo dục, học nghề. Ngoài ra, cũng có đến gần 1/3 số khoản vay được sử dụng vào các mục đích khác (29,4%).

Đối với những người không tiếp cận được nguồn vốn vay:

Như đã trình bày ở trên, 41,4% số người lao động có nhu cầu vay vốn nhưng không tiếp cận được với các nguồn vay. Nghiên cứu tiến hành tìm hiểu nguyên nhân tình trạng này. Kết quả cho thấy một số nguyên nhân sau:

Biểu 1.17 : Một số nguyên nhân không tiếp cận được vốn vay

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Trong số những người không tiếp cận được các nguồn vay chiếm tỷ lệ cao nhất là trường hợp người lao động “không biết vay từ nguồn nào” (27,8%). Bên cạnh đó, hơn 19% không biết nguyên nhân vì sao họ lại không được vay vốn. Điều này cho thấy mạng lưới quan hệ xã hội của họ tương đối hạn hẹp, đồng thời cũng khó khăn trong việc tiếp cận với các nguồn vay từ các ngân hàng, các tổ chức, doanh nghiệp...

1/3 người lao động không được vay vốn là do không tiếp cận được với các nguồn vay từ ngân hàng như họ không phải đối tượng vay của ngân hàng chính sách xã hội hoặc không chứng minh được tài sản thế chấp trong trường hợp muốn vay từ các ngân hàng thương mại.

2.4.3 Một số hỗ trợ của doanh nghiệp đối với lao động

Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp không có nhiều hỗ trợ cho người lao động. Việc hỗ trợ của doanh nghiệp đối với người lao động tùy thuộc vào phúc lợi xã hội của doanh nghiệp đó cũng như các thỏa ước lao động giữa doanh nghiệp và người lao động... Chỉ có một số ít các hình thức hỗ trợ nhỏ lẻ đối với người lao động. Cụ thể là:

Hỗ trợ chi phí đi lại chiếm tỷ lệ nhỏ trong số các trả lời của người lao động được khảo sát. Chỉ có 17,5% người lao động được hỏi cho biết họ nhận được hình thức này từ doanh nghiệp (3,5% có xe đưa đón nhân viên; 14% nhận được hỗ trợ bằng tiền). Đa số còn lại (82,5%) cho biết họ không nhận được hỗ trợ chi phí đi lại. Trong đó, 100% người lao động được hỏi của Phú Thọ và Vĩnh Long không nhận được bất kỳ hỗ trợ gì.

Chính sách hỗ trợ nhà ở của doanh nghiệp dành cho người lao động tại các tỉnh đã dần được quan tâm. Có thể nói chính sách hỗ trợ nhà ở của doanh nghiệp cho người lao động là một chính sách lớn nhưng khó thực hiện bởi chi phí cao. Tuy vậy, nhiều doanh nghiệp trên cả nước đã cố gắng thực hiện được hỗ trợ này.

Bảng 1.8 Tỷ lệ hỗ trợ về nhà ở của doanh nghiệp cho NLĐ

Đơn vị tính: %

Hỗ trợ nhà ở	Phú Thọ	Thanh Hóa	Đắc Lắc	Vĩnh Long
Tỷ lệ	0	23,9	0	13,5

Kết quả khảo sát 4 tỉnh nghiên cứu - ILSA 2015

Chính sách hỗ trợ nhà ở của doanh nghiệp đối với người lao động thu nhập thấp trong mẫu khảo sát phụ thuộc tương đối nhiều vào đặc thù ngành nghề. Theo kết quả khảo sát 9,4% người lao động được hỗ trợ nhà ở trong quá trình làm việc của doanh nghiệp, trong đó tập trung vào hai tỉnh Thanh Hóa (23,9%) và Vĩnh Long (13,5%). Bởi đối tượng người lao động tại hai tỉnh này là lao động trong ngành nuôi trồng thủy sản. Công việc này đòi hỏi người lao động sinh sống trực tiếp tại nơi làm việc để đảm bảo quy trình theo dõi, chăm sóc. Do đó, một số doanh nghiệp thường xây dựng nhà ở để người lao động sinh sống ngay tại nơi làm việc. Trong khi đối tượng khảo sát tại Phú Thọ và Đắc Lắc là người lao động trồng chè, cà phê, cao su... và sinh sống tại địa phương, có nhà ở cố định nên nhu cầu được hỗ trợ nhà ở cũng không cần thiết.

Tiến hành phỏng vấn sâu đại diện các doanh nghiệp cũng thu được các kết quả tương tự.

“Công ty chúng tôi có công đoàn, được thành lập để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Thực tế là, đối với nhóm lao động công nghiệp (lao động chế biến) công ty có một số nhà tập thể cho lao động ở xa. Mặc dù chỉ có vài phòng nhưng cũng có thể hỗ trợ cho một số lao

động có nhu cầu nhất. Còn đối với lao động nông nghiệp (lao động sản xuất trực tiếp) thì họ chủ yếu là người địa phương nên có sẵn nhà cửa. Chỉ có một số hoàn cảnh đặc biệt khó khăn như bệnh tật nặng, nghèo khó... thì chúng tôi có xem xét đề nghị lãnh đạo cũng như Hiệp hội chè và một số cơ quan cùng góp vào để hỗ trợ cho người lao động. Năm 2014 công ty đã hỗ trợ cho 01 trường hợp với số tiền là 30 triệu đồng để người lao động xây dựng nhà cửa” - PVS, đại diện doanh nghiệp, Phú Thọ

“Vì người lao động nuôi trồng thủy sản thường phải sinh sống trực tiếp tại các vùng nuôi trồng nên công ty chúng tôi cũng có xây dựng các căn nhà cho họ ở để thuận tiện trong quá trình làm việc” - PVS đại diện doanh nghiệp Thanh Hóa và Vĩnh Long.

“Chính sách hỗ trợ nhà ở cho người lao động có thu nhập thấp thực ra rất khó đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ như chúng tôi khi nguồn kinh phí còn hạn hẹp. Chúng tôi chỉ có thể hỗ trợ cho một số trường hợp có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn một nguồn kinh phí nhỏ nhỏ để hỗ trợ họ xây dựng nhà cửa. Tuy nhiên con số này không nhiều” - PVS, đại diện doanh nghiệp, Vĩnh Long.

Thực tế cho thấy Nhà nước đã có các chính sách hỗ trợ nhà ở cho các đối tượng có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, hộ gia đình chính sách-người có công, chính sách hỗ trợ nhà ở cho sinh viên, cho người di cư, cho người lao động thu nhập thấp... Đồng thời cũng huy động sự tham gia của các doanh nghiệp để đảm bảo phúc lợi xã hội cho người lao động.

Tỷ lệ lao động nhận được các khoản hỗ trợ về ăn uống tương đối thấp. Theo kết quả khảo sát, chỉ có người lao động của Thanh Hóa và Đắk Lắk nhận được các khoản hỗ trợ ăn trưa. Cụ thể là 17,1% người lao động của Đắk Lắk cho biết họ nhận được khoản hỗ trợ ăn trưa với hình thức hỗ trợ bằng tiền mặt (chiếm 7,6% trong cơ cấu mẫu nghiên cứu). Đối với Thanh Hóa, 1,2% người lao động cho biết họ nhận được khoản hỗ trợ ăn giữa giờ/ăn ca theo định mức (chiếm 5% trong cơ cấu mẫu nghiên cứu). Người lao động của hai tỉnh Phú Thọ và Vĩnh Long không nhận được bất kỳ hình thức hỗ trợ ăn uống nào. Kết quả thảo luận nhóm cho thấy, việc hỗ trợ tiền ăn cho người lao động thường được trả ngay vào lương hoặc tính cùng với năng suất lao động, khoán sản phẩm. Tuy nhiên, với thu nhập, tiền lương thấp và người lao động không nhận được thêm hỗ trợ nào cho nhu cầu ăn uống sẽ làm tăng gánh nặng tài chính đối với người lao động. Đây là vấn đề các doanh nghiệp nên quan tâm nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động và giúp cho họ yên tâm trong quá trình làm việc.

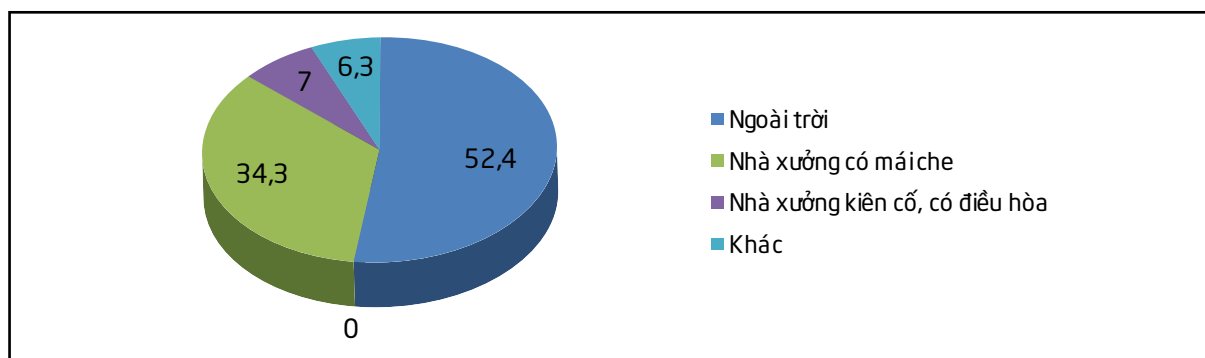
2.5 Môi trường và điều kiện làm việc của lao động

2.5.1 Môi trường làm việc của người lao động

Nơi làm việc chủ yếu là ngoài trời hoặc trong các nhà xưởng có mái che: Môi trường làm việc chủ yếu là ngoài trời do họ chính là những công nhân nông nghiệp trồng chè, cà phê, cao su, lúa, nuôi trồng thủy sản, khai thác đá...

Biểu 1.18: Nơi làm việc của người lao động

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Hơn 1/2 số lao động (52,4%) được hỏi cho biết môi trường làm việc của họ ở ngoài trời, trong đó 100% người lao động của Phú Thọ phải làm việc ngoài trời. 34,3% làm việc ở các nhà xưởng có mái che, trong đó Thanh Hóa là địa bàn có tỷ lệ lao động làm việc trong các nhà xưởng này chiếm tỷ lệ cao nhất với 61,1%; chỉ có 7% làm việc trong các nhà xưởng kiên cố/ có điều hòa... Do đa số người lao động làm việc ngoài trời nên có đủ ánh sáng (67,1%) và rộng rãi (50,3%) nhưng cùng với đó là sự nóng bức (47,6%) về mùa hè hoặc bị lạnh về mùa đông (20,3%). Như vậy có thể thấy môi trường làm việc của người lao động có thu nhập thấp chưa tốt và do đó khó khăn trong việc đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, nhà xưởng cho người lao động trong quá trình làm việc.

2.5.2 Điều kiện làm việc của người lao động:

Nghiên cứu tập trung vào tìm hiểu điều kiện làm việc của người lao động để tìm hiểu về những thuận lợi, hạn chế đối với người lao động.

Bảng 1.9: Điều kiện làm việc của người lao động

Đơn vị tính: %

Điều kiện làm việc	Tỷ lệ %	Tình hình nguyên vật liệu	Tỷ lệ %
Về độ bụi	40,6	Nguyên liệu dễ gây bụi	37,1
Về khí độc	32,2	Nguyên liệu dễ gây chấn thương	30,8
Về tiếng ồn	40,6	Nguyên liệu có chất độc hại	28,7
Thiết bị sản xuất đảm bảo sức khỏe, an toàn	62,2	Nguyên liệu có chứa vi sinh gây hại	14,7
Máy móc đảm bảo an toàn vệ sinh	69,2	Nguyên liệu dễ gây cháy bỏng	18,9
Máy móc thuận lợi cho thao tác của NLD	65,7	Nguyên liệu dễ gây bụi	37,1

Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Đối với trang thiết bị sản xuất: nhiều ý kiến cho rằng, điều kiện làm việc liên quan đến trang thiết bị cơ bản thuận lợi đối với người lao động. Cụ thể là máy móc đã được đảm bảo an toàn vệ sinh (69,2%); máy móc thuận lợi cho các thao tác của người lao động (65,7%); thiết bị sản xuất đảm bảo sức khỏe, an toàn cho người lao động (62,2%). Trang thiết bị sản xuất phù hợp sẽ tạo thuận lợi lớn cho người lao động trong quá trình sử dụng, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất.

Đối với chất lượng môi trường: Theo ý kiến của người lao động, điều kiện làm việc của họ chưa tốt, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến ô nhiễm môi trường, ảnh hưởng sức khỏe như điều kiện làm việc bụi bặm và có tiếng ồn (40,6%) hay có khí độc (32,2%). Đây không phải tình trạng riêng tại các doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu đầu vào phục vụ cho chế biến xuất khẩu sang thị trường châu Âu mà là tình hình chung của toàn cầu hiện nay về ô nhiễm môi trường và đó cũng là vấn đề đối với các doanh nghiệp Việt Nam nói chung.

Nguyên vật liệu sản xuất có tính chất độc hại tùy thuộc vào đặc trưng của từng loại nguyên liệu sản xuất. Điều kiện làm việc bị ô nhiễm có nhiều nguyên nhân khác nhau trong đó có liên quan đến tình hình nguyên vật liệu sản xuất. Theo kết quả khảo sát từ bảng trên thì 37,1% người lao động được hỏi cho rằng nguyên vật liệu sản xuất nơi họ đang làm việc dễ gây bụi; 28,7% cho rằng nguyên liệu có chất độc hại, có vi sinh gây hại (14,7%). Ngoài ra cũng có đến 30,8% cho rằng nguyên

liệu sản xuất dễ gây chấn thương, cháy bỏng (18,9%). Làm việc trong môi trường với nguyên vật liệu có nguy cơ gây độc hại sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe của người lao động.

2.5.3 Về tập huấn/hướng dẫn nội dung an toàn - vệ sinh lao động:

Chương 9, Luật Lao động 2012 đã quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động. Điều 133 về Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định “Mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động”. Trên cơ sở đó, việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động là trách nhiệm chung của cả người sử dụng lao động và người lao động. Để người lao động có thể bảo đảm được vệ sinh an toàn lao động thì việc tuyên truyền, tập huấn cho họ là việc làm cần thiết mà người sử dụng lao động cần thực hiện.

Khoảng hơn 50% các doanh nghiệp khảo sát có tiến hành tập huấn hoặc hướng dẫn nội dung an toàn-vệ sinh lao động.

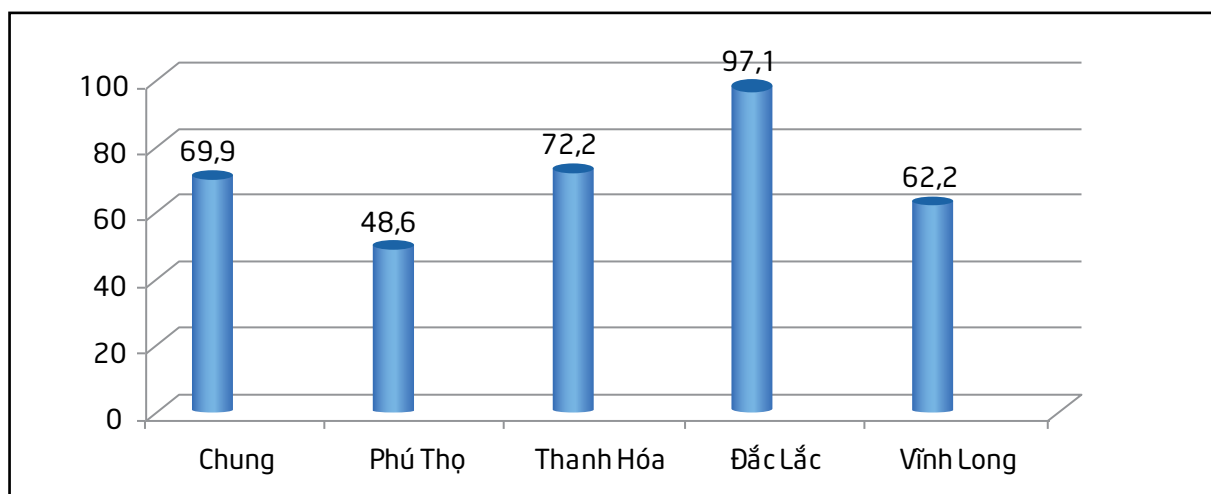
“Doanh nghiệp chúng tôi có tổ chức tập huấn cho công nhân. Vì làm chè xuất khẩu yêu cầu quy trình khá nghiêm ngặt từ phía đối tác. Tuy nhiên, chủ yếu là tập huấn cho công nhân công nghiệp, công nhân chế biến chứ để tập huấn cho công nhân nông nghiệp thì tương đối khó. Thực tế chúng tôi không bao tiêu sản phẩm đầu ra của nông dân mà chỉ nhập trực tiếp từ họ hoặc thông qua các đại lý nên tính cam kết giữa hai bên còn chưa cao. Khi thu mua sản phẩm thì mình có kiểm tra chất lượng sản phẩm nếu đạt chất lượng thì thu mua, không thì thôi vì mình cũng có nhiều nguồn hàng khác nhau” - PVS đại diện doanh nghiệp, Phú Thọ.

“Công ty có tổ chức tập huấn cho người lao động để họ bảo đảm tốt hơn quy trình công nghệ, chất lượng sản phẩm. Tập huấn cũng đơn giản, chỉ chủ yếu tập trung vào quy trình chăm sóc cây cà phê, phun thuốc sâu, thu hoạch và bảo quản sản phẩm. Không làm tốt quy trình này thì chất lượng sản phẩm sẽ không đảm bảo, do đó mình cần phải làm thường xuyên” - PVS đại diện doanh nghiệp, Đắk Lắk.

Kết quả khảo sát cho thấy 69,9% người lao động cho biết họ được tham gia tập huấn an toàn vệ sinh lao động tại doanh nghiệp đang làm việc, gần 1/3 số lao động còn lại cho biết họ không được tham gia tập huấn này tại doanh nghiệp.

Biểu 1.19 Tỷ lệ tham gia tập huấn ATVSLĐ của NLĐ

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLĐ tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Trong số các tỉnh khảo sát thì tỷ lệ người lao động đã được tham gia tập huấn vệ sinh, an toàn lao động chiếm tỷ lệ cao nhất là Đắc Lắc với 97% đã tham gia tập huấn ATVSLĐ. Phú Thọ là địa bàn có tỷ lệ người lao động đã trải qua các lớp tập huấn ATVSLĐ tương đối thấp, chỉ chiếm 48,6% người lao động của tỉnh, các con số này ở Thanh Hóa và Vĩnh Long lần lượt là 72,2% và 62,2%. ATVSLĐ là một trong những nội dung quan trọng đảm bảo chất lượng sản phẩm cũng như an toàn lao động cho chính người lao động cũng như doanh nghiệp và đã được quy định rõ trong Luật Lao động. Tuy vậy, nhiều người lao động vẫn không được tham gia các khóa tập huấn về ATVSLĐ. Điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến thương hiệu của doanh nghiệp nói riêng và của ngành nghề đó nói chung. Trên thực tế, Phú Thọ có tỷ lệ người lao động được tham gia tập huấn thấp nhất so với các tỉnh còn lại và trong thời gian gần đây, các doanh nghiệp ngành chè nói chung đang gặp nhiều khó khăn, đặc biệt liên quan đến chất lượng sản phẩm, quy định bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm... ảnh hưởng không tốt đến thương hiệu, uy tín và năng lực xuất khẩu của các doanh nghiệp.

2.5.4 Về trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ cho người lao động

Sử dụng trang thiết bị bảo hộ lao động là một trong những quyền lợi của người lao động, đảm bảo an toàn trong quá trình lao động, sản xuất.

Bảng 1.10: Tỷ lệ NLD được trang bị phương tiện BHLĐ

Đơn vị tính: %

Các loại vật dụng BHLĐ	Chung	Phú Thọ	Thanh Hóa	Đắc Lắc	Vĩnh Long
Được phát quần áo BHLĐ	64,3	31,4	80,6	100,0	45,9
Được phát khẩu trang BHLĐ	67,8	31,4	86,1	100,0	54,1
Được phát giày, dép, gang tay BHLĐ	62,2	25,7	72,2	100,0	51,4
Được phát kính BHLĐ	19,6	22,9	30,6	14,3	10,8

Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Theo kết quả khảo sát từ bảng trên, thì tỷ lệ người lao động được cấp phát phương tiện bảo hộ lao động chưa cao: 64,3% được cấp quần áo; 67,8% được cấp khẩu trang; 62,2% được cấp giày dép, găng tay và kính bảo hộ lao động là 19,6%. Như vậy vẫn còn khoảng 1/3 số người lao động không được trang bị các phương tiện bảo hộ cơ bản. Trong số các địa bàn khảo sát, người lao động trên địa bàn Đắc Lắc được trang bị phương tiện bảo hộ lao động đầy đủ hơn cả so với các tỉnh còn lại. Cụ thể là 100% số người được hỏi cho biết họ được phát quần áo; khẩu trang; giày dép, găng tay bảo hộ lao động. Tỷ lệ lao động được trang bị bảo hộ lao động của Thanh Hóa cũng tương đối cao với 80,6% người lao động được trang bị quần áo bảo hộ; 86,1% được trang bị khẩu trang; 72% được trang bị giày dép, găng tay, tỷ lệ lao động được trang bị kính bảo hộ thấp hơn với 30,6%. Phú Thọ là tỉnh có tỷ lệ người lao động được trang bị các phương tiện bảo hộ lao động thấp nhất; chỉ khoảng 1/3 lao động được hỏi được trang bị các phương tiện bảo hộ cơ bản.

"Theo tôi, thời gian tới, đối với các doanh nghiệp, cơ sở chế biến thủy sản, cần chú ý đầu tư nâng cấp điều kiện nhà xưởng, cải tạo hoặc đầu tư mới các thiết bị chế biến, cải tiến mẫu mã bao bì, các trang thiết bị phụ trợ đảm bảo sản xuất sản phẩm an toàn và đạt chất lượng cao. Việc đầu tư cần được các cơ quan có thẩm quyền thẩm định theo quy định của pháp luật và chỉ khuyến khích đầu tư công nghệ hiện đại đồng bộ để sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng, hạn chế mua sắm các thiết bị để sản xuất các sản phẩm sơ chế; khuyến khích việc mua các thiết bị phục vụ sản xuất thân thiện với môi trường". - PVS. Đại diện ngành LĐT&XH Vĩnh Long.

Đối tượng khảo sát hướng đến của cuộc nghiên cứu là những lao động trồng chè (Phú Thọ); làm nghề đá (Thanh Hóa); cà phê, cao su (Đắk Lắk) và thủy sản (Vĩnh Long). Đây là các ngành nghề phải tiếp xúc với nhiều độc hại như thuốc trừ sâu, bụi bặm, tiếng ồn... Như vậy nếu người lao động không được trang bị phương tiện bảo hộ lao động sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, dẫn đến các căn bệnh nghề nghiệp của người lao động. Điều này cần được các doanh nghiệp quan tâm hơn nữa để đảm bảo quyền lợi của người lao động cũng như lợi ích lâu dài của doanh nghiệp.

2.6 Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản của lao động

- Về giáo dục:

Do đối tượng khảo sát là những người lao động thu nhập thấp, lại chủ yếu rơi vào độ tuổi từ 31-40 nên đa số đều có con em đang trong độ tuổi đi học với những bậc học khác nhau từ mẫu giáo cho đến trung học phổ thông (63,6% người lao động có con đang trong độ tuổi đi học). Trong đó tỷ lệ theo học tiểu học chiếm 39%; trung học phổ thông chiếm 29% và trung học cơ sở chiếm 28%.

Việc nhận được trợ cấp giáo dục hay không phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau do chính sách của Nhà nước quy định như: gia đình hộ nghèo, gia đình chính sách, dân tộc thiểu số... mới được hỗ trợ giáo dục. Chỉ có 13% gia đình được nhận các khoản trợ cấp giáo dục. 87% số người có con em trong độ tuổi đi học phải tự lo toàn bộ các chi phí giáo dục mà không nhận được khoản trợ cấp nào. Đây sẽ là khó khăn không nhỏ đối với những người lao động có thu nhập thấp để đảm bảo giáo dục cho con em họ.

"Miễn giảm học phí cho con em người lao động là một hình thức tăng lương cho người lao động và là một động lực để người lao động tích cực cống hiến và tập trung hơn vào công việc. Đồng thời, chính con em người lao động khi được học hành đầy đủ sẽ là những chủ nhân tích cực trong tương lai, góp phần đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước. Có một thực tế là mặc dù thu nhập thấp nhưng chi của người dân cho giáo dục ngày càng tăng. Cần miễn học phí cho học sinh tiểu học, trung học cơ sở, tiến tới miễn học phí cho học sinh trung học phổ thông. Song một bộ phận dân cư có thu nhập cao có nhu cầu học phù hợp với hoàn cảnh của họ" - PVS. Đại diện Hội Nông dân Đắk Lắk.

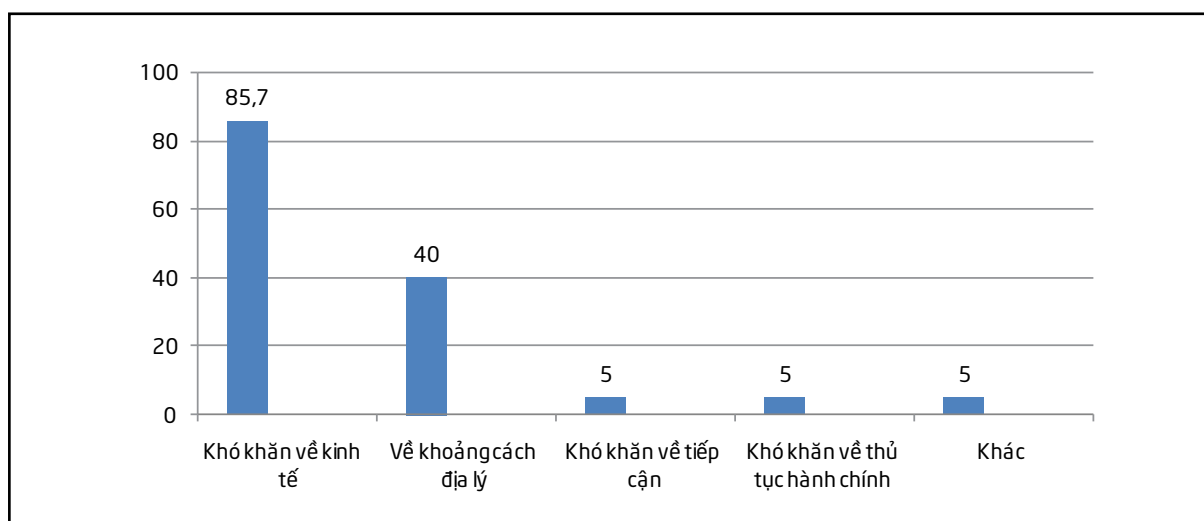
Trong số những gia đình được nhận trợ cấp giáo dục thì 92,2% nguồn trợ cấp là từ hỗ trợ của Nhà nước. 7,8% còn lại nhận được hỗ trợ từ doanh nghiệp nơi họ đang làm việc. Mặc dù tỷ lệ doanh nghiệp nơi đang làm việc hỗ trợ cho giáo dục của con em người lao động chưa cao nhưng cũng đã cho thấy tinh thần trách nhiệm xã hội, sự tham gia của doanh nghiệp trong phát triển giáo dục cho con em người lao động có thu nhập thấp. Đây là một trong những điều đáng khích lệ và cần được duy trì, phát triển trong những thời gian tiếp theo.

Một số khó khăn trong tiếp cận giáo dục:

Trong số người lao động có con em trong độ tuổi đang đi học, 20% ý kiến được hỏi cho biết gia đình họ gặp khó khăn đối với tiếp cận giáo dục cho con em mình. Đây cũng là một tỷ lệ cao và là nhóm cần được quan tâm để hỗ trợ cho con cái họ tiếp cận giáo dục tốt hơn. Một số các khó khăn mà họ gặp phải bao gồm:

Biểu 1.20: Những khó khăn trong tiếp cận giáo dục

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Khó khăn về kinh tế là khó khăn chủ yếu đối với người lao động có con trong độ tuổi đi học. Thực tế cho thấy việc học của trẻ em hiện nay khá tốn kém với nhiều khoản đóng góp khác nhau. Bậc học càng cao thì các khoản chi càng lớn. Do vậy, đối với những người lao động có thu nhập thấp thì khó khăn về kinh tế là điều dễ hiểu. Khó khăn về khoảng cách đi lại cũng chiếm tỷ lệ tương đối lớn với 40%. Khó khăn về địa lý được hiểu là khoảng cách đi lại từ nhà đến trường học xa xôi, địa hình đi lại khó khăn. Trong đó, tỷ lệ người lao động ở Thanh Hóa đề cập đến khó khăn này cao nhất (83,3%) và cao hơn nhiều so với các tỉnh còn lại (22,2% với Phú Thọ và 20% với Đắk Lắk, Vĩnh Long 0%). Điều này là do Thanh Hóa có diện tích tự nhiên rộng bậc nhất của Việt Nam nên khoảng cách đi lại tương đối xa so với các tỉnh khác.

"Con đi học càng cao càng tốn, đủ thứ tiền trên đời. Học chính rồi học thêm rồi thì học phí, xây dựng, đóng góp, ủng hộ. Cứ khi nào các cháu về xin tiền là tôi lại phải đi vay, mượn tạm hàng xóm, trả sau. Chú mỗi lần cả khoản lớn mình không có" - TLN, người lao động Thanh Hóa.

"Mình nghèo cũng cố cho con đi học cho hơn bố mẹ chú cứ làm cà phê thế này thì nghèo truyền kiếp. Chỉ sợ các cháu học không được. Khó khăn thì mình vay mượn chú để con cái thiệt thòi so với chúng bạn thì cũng không được. Nhưng mà nói đi cũng phải nói lại, nhà mình khó khăn thì con mình thiệt hơn con nhà người ta. Nếu có nhiều tiền thì con đi học thêm ngoài giờ, học cô nọ thầy kia nhưng nhà mình không có tiền thì con chỉ được học ở trường, về nhà tự học là chính" - TLN, người lao động Phú Thọ.

- Tiếp cận y tế, chăm sóc sức khỏe:

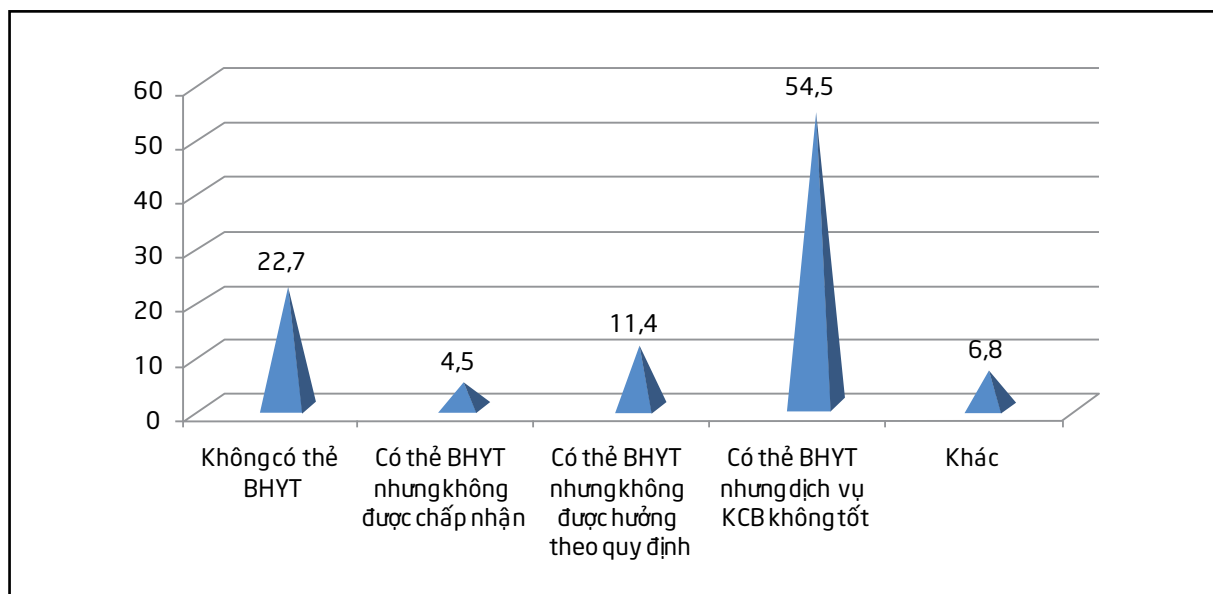
Cũng tương tự như đối với giáo dục, phần chi của người dân cho chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng trong khi thu nhập tăng chậm và diện nghèo khá lớn trong dân. Kinh nghiệm các nước cho thấy chính phủ Anh, Thụy Điển chịu mọi chi phí y tế, bảo hiểm y tế (BHYT) bao gồm các đối tượng là người lao động, cả người ốm đau, sinh đẻ, tang chế, trợ cấp người phục hồi chức năng, trợ cấp người không nương tựa, ở Srilanka tất cả công dân sử dụng thuốc men không mất tiền, chăm sóc sức khỏe cho nông dân không mất tiền. Cần phải đảm bảo cho mọi người dân đều được tiếp cận với chăm sóc y tế khi mắc bệnh. Khi mắc bệnh nặng với đồng lương bằng tiền dù có cao cũng không đủ khả năng trị bệnh. Chỉ có đẩy mạnh công tác BHYT đối với mọi người dân, đặc biệt là người lao động thì mới tạo được sự tăng trưởng cao và ổn định. Trong những năm qua BHYT đã có vai trò bảo vệ người dân, nhất là người nghèo chống lại những biến cố bệnh tật có chi phí lớn, nhiều người đã sống được và tiếp tục cống hiến.

Chăm sóc sức khỏe là một trong những nhu cầu cơ bản của mọi người dân, đặc biệt với những người gặp rủi ro bệnh tật. 56,6% người lao động được hỏi cho biết trong vòng 1 năm trở lại đây, họ có phải đi khám, chữa bệnh tại các cơ sở, bệnh viện. Tỷ lệ này đối với lao động nam là 50%, đối với lao động nữ là 63,8%, cao hơn 13,8% so với lao động nam, cho thấy sức khỏe của lao động nữ luôn yếu hơn so với lao động nam.

Một số khó khăn trong khám chữa bệnh: : 42,5% người tham gia khám chữa bệnh cho biết họ gặp những khó khăn khác nhau trong việc này. Gặp khó khăn trong quá trình khám chữa bệnh là vấn đề đã và đang diễn ra nhiều năm nay đối với ngành y tế nói chung do đó tỷ lệ này cũng cho biết cụ thể hơn về những khó khăn mà họ gặp phải. Khó khăn chủ yếu bao gồm:

Biểu 1.21: Những khó khăn trong tiếp cận y tế

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLĐ tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh với thẻ BHYT không tốt là một trong những khó khăn cơ bản nhất mà người khám chữa bệnh gặp phải, chiếm 54,5%. Mặc dù chất lượng khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế đặc biệt đối với thẻ BHYT đã được đề cập nhiều năm nay nhưng dường như chất lượng dịch vụ vẫn chưa được cải thiện nhiều khi nó vẫn là vấn đề nan giải, được đề cập đến nhiều nhất. Cùng với đó, 22,7% người lao động khám chữa bệnh mà không có thẻ BHYT. Điều này sẽ gây ra khó khăn về mặt tài chính bởi họ phải chi trả 100% các chi phí. Ngoài ra, xấp xỉ 16% cho biết một số vấn đề liên quan đến dịch vụ sử dụng BHYT trong khám chữa bệnh như: Có thẻ BHYT nhưng không được hưởng theo quy định (11.4%); có thẻ BHYT nhưng không được chấp nhận (4.5%). Đây là những khó khăn liên quan đến thủ tục hành chính của khám chữa bệnh bằng BHYT.

"Đi khám bệnh bây giờ rất tốn kém. Tôi thì không có BHYT nên càng tốn hơn. Nhưng mà cũng không có tiền để mua BHYT. Mỗi năm hơn 600 nghìn mà. Giá mà được Nhà nước hỗ trợ cho phần nào thì cũng cố mua. Thế nên ốm xoàng xoàng chỉ tự ra hiệu thuốc mua thuốc, ốm nặng lắm mới dám đi khám ở trạm y tế. Bệnh viện thì chắc phải bệnh nặng mới đến" - TLN, người lao động Đắk Lắk.

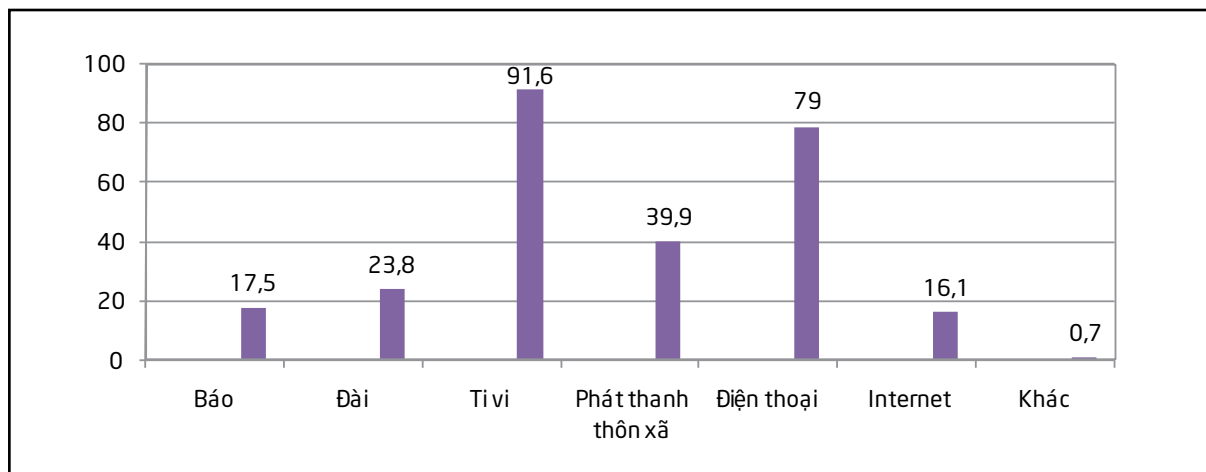
"Bây giờ cứ đến bệnh viện là đợi chờ cả ngày mới đến lượt. Hồi trước tôi bị ngã xe, trầy tay bị thương mà đến bệnh viện cũng phải đợi chờ. Đi tái khám còn phải đợi lâu hơn, đợi người ta cấp cho 1 cái giấy nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội mà mất cả buổi. Xong rồi thuốc cấp cho thì không hiệu quả lắm nên tôi vẫn phải đi mua thuốc ngoài về uống" - TLN, người lao động Vĩnh Long.

- Tiếp cận một số loại hình dịch vụ, giải trí khác:

Phương tiện thông tin đại chúng có vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền, nâng cao hiểu biết của người dân nói chung.

Biểu 1.22: Tỷ lệ sử dụng phương tiện thông tin đại chúng

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

Khả năng tiếp cận với các phương tiện thông tin đại chúng của người lao động được khảo sát tương đối phong phú và đa dạng. Trong đó nổi bật là việc thường xuyên theo dõi tivi. 91,6% người lao động được hỏi cho biết họ thường xuyên xem tivi. Hiện nay ở Việt Nam tivi đã trở thành phương tiện thông tin phổ biến đối với mỗi người dân.

Bên cạnh đó việc sử dụng điện thoại như một phương tiện liên lạc, giao tiếp cũng khá phổ biến, chiếm 79% tổng số người lao động. Cùng với điện thoại, internet là kênh phương tiện thông tin mới, đa dạng nhưng cũng đã dẫn đến với người lao động (16,1%).

Các phương tiện truyền thông như phát thanh thôn, xã vẫn chiếm vai trò quan trọng với cuộc sống của người dân nông thôn (39,9%), là kênh truyền tải thông tin địa phương tương đối quan trọng đối với họ. Bên cạnh đó, báo, đài cũng được người lao động quan tâm tuy nhiên tỷ lệ tương đối thấp (17,5% và 23,8%).

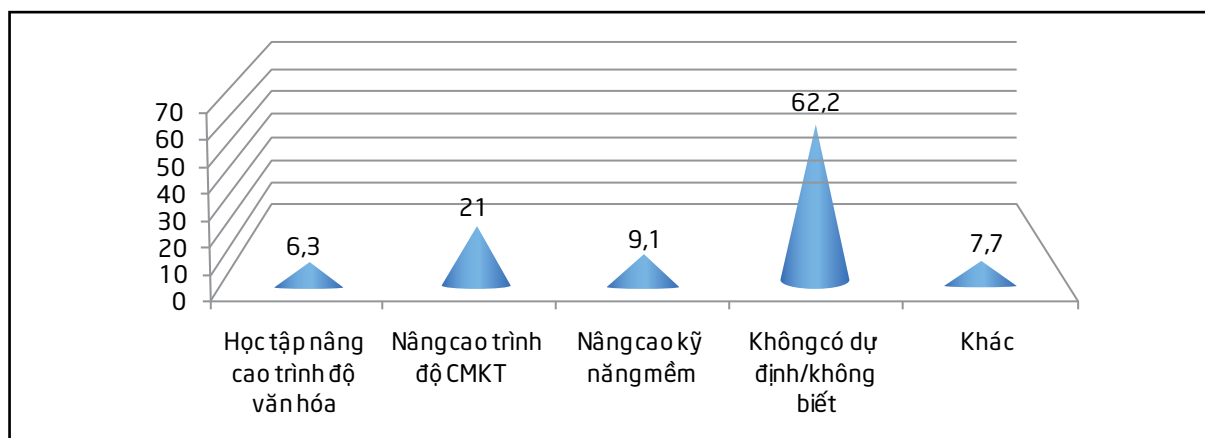
2.7 Những dự định tương lai

2.7.1 Dự định về học tập, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật:

Khi được hỏi về dự định tương lai, nhiều người lao động cảm thấy khó xác định hoặc không có dự định gì nhiều.

Biểu 1.23: Dự định về học tập, nâng cao CMKT của NLD

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

62,2% số người được hỏi cho biết họ “không biết hoặc không có dự định gì” đối với việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của bản thân mình. Tỷ lệ này ở nữ giới cao hơn nhiều so với nam giới (71% so với 54,1%). Có thể nói, nhìn chung người lao động thu nhập thấp dù học vấn, chuyên môn kỹ thuật không cao nhưng những khó khăn về kinh tế, công việc... làm hạn chế khả năng học tập, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ của bản thân trong tương lai. Tỷ lệ này ở nữ cao hơn hẳn so với nam, được lý giải do phụ nữ “ưa ổn định” và các trách nhiệm, vai trò đối với gia đình... cũng hạn chế họ tham gia học tập, nâng cao trình độ so với nam giới.

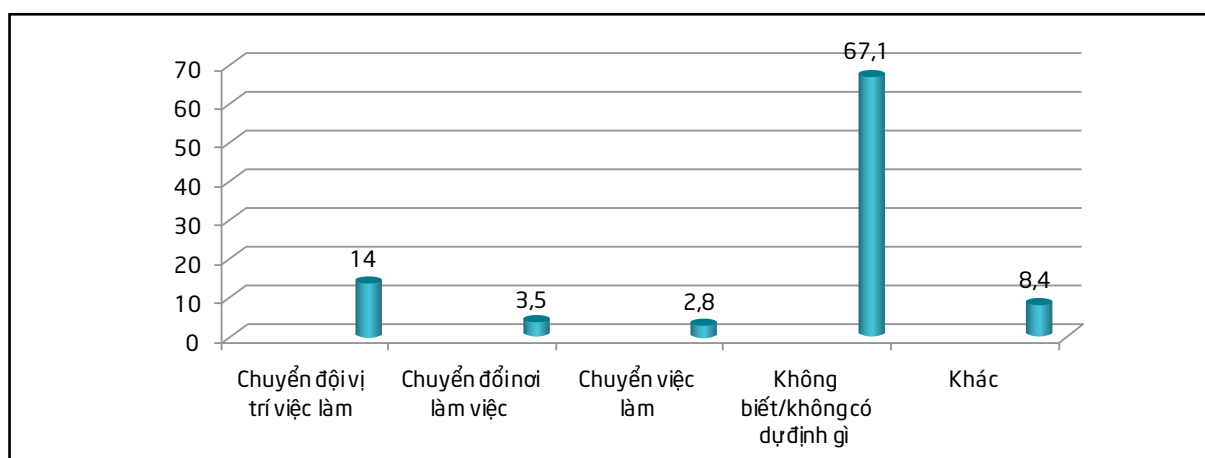
36,1% người lao động được hỏi có nhu cầu tham gia học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng mềm. Đây là dự định chính đáng và phù hợp, góp phần đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc và mở rộng các cơ hội về lao động, việc làm trong tương lai cũng như cơ hội nâng cao thu nhập cho bản thân.

2.7.2 Dự định về việc làm

Cũng tương tự như những dự định về học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, đa số người lao động có thu nhập thấp “không biết hoặc không có dự định gì” về việc làm của họ trong tương lai.

Biểu 1.24: Dự định về việc làm của người lao động

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả điều tra NLD tại 4 tỉnh nghiên cứu - ILSSA 2015

67,1% người lao động được hỏi cho biết họ không có dự định gì hoặc không biết được công việc trong tương lai như thế nào.

"Ở tuổi này rồi mà chuyển việc thì biết làm gì, trình độ thì không có. Cô nghĩ là thôi cứ làm chè đến già thôi. Dù mình chẳng muốn vẫn phải làm vì không làm chè thì không biết làm gì khác. Ở đâu người ta nhận mình chứ" - TLN người lao động Phú Thọ.

"Nghề đá này khá vất vả, chắc anh chỉ làm được lúc còn trẻ chứ đến khi sức khỏe yếu đi, bụi bặm... mình không thể làm được nữa. Làm vất mà thu nhập cũng không cao nên anh cũng muốn tìm công việc khác tốt hơn nhưng mà cũng khó, làm gì bây giờ cũng yêu cầu nọ kia mà mình thì chưa biết có đáp ứng được hay không" - TLN người lao động Thanh Hóa.

"Dân trong này ngoài trồng lúa với thủy sản thì còn làm gì khác được đâu. Ngày xưa mình đâu có học cao nên mình không thể kiếm được việc tốt. Nếu học cao thì bây giờ còn có cơ hội chứ như chị thì cũng chỉ làm được những việc tay chân thôi. Mà công việc thì bấp bênh nên cũng chẳng biết làm thế nào. Làm được đến đâu hay đến đó thôi em ơi" - TLN người lao động Vĩnh Long.

14% có dự định chuyển đổi vị trí việc làm (trong nội bộ công ty) để sang một vị trí mới hoặc một vị trí khác, cao hơn. Chỉ một tỷ lệ rất nhỏ người lao động cho rằng họ có thể sẽ chuyển nơi làm việc (3,5%) hoặc chuyển sang làm một công việc khác (2,8%). Việc chuyển đổi việc làm, nơi làm việc... phần nào phản ánh sự hài lòng của người lao động đối với công việc hiện tại của mình. Chuyển đổi việc làm tức là họ mong muốn có một cơ hội mới, cao hơn về việc làm và thu nhập.

2.8. Khó khăn của doanh nghiệp trong việc thực hiện chính sách pháp luật về lao động

Từ kết quả phân tích và tổng hợp các phỏng vấn sâu đại diện doanh nghiệp và các ban ngành, đoàn thể cho thấy:

Việc tuyển dụng lao động còn gặp nhiều khó khăn do hầu hết các doanh nghiệp tiến hành khảo sát là các doanh nghiệp/cơ sở cung cấp nguyên liệu thô thuộc ngành nghề nông-lâm-thủy sản nên việc tuyển dụng lao động có chuyên môn kỹ thuật cao là rất khó do đặc thù của nghề là làm theo mùa vụ, do vậy việc tuyển lao động cũng chủ yếu là theo nhu cầu sản xuất. Tâm lý người lao động không muốn làm do công việc không ổn định. Doanh nghiệp khó "giữ chân" được lao động. Những người có kỹ năng, có tay nghề, trình độ tốt sẽ lựa chọn các ngành nghề làm việc có tính ổn định cao hơn. Có tình trạng thiếu và thừa lao động do tính chất công việc của ngành nghề sản xuất và cung cấp nguyên liệu thô cho chế biến và xuất khẩu nông sản.

"Công việc của các cơ sở/ doanh nghiệp sản xuất và cung cấp nguyên liệu thô cho chế biến và xuất khẩu nông sản thường theo thời vụ, vì vậy thường có tình trạng khan hiếm khi vào vụ, nhưng khi hết vụ thì dôi ra" - Đại diện Sở LĐTBXH Vĩnh Long.

Mặt khác, bản thân thu nhập người lao động cũng ở mức trung bình trong vùng, không hấp dẫn nên họ chuyển công việc khi kiếm được việc làm tốt hơn.

Việc ký kết hợp đồng lao động đối với người lao động của các doanh nghiệp/cơ sở còn chưa tuân thủ theo các quy định của pháp luật dẫn đến tỷ lệ lao động được đóng bảo hiểm xã hội thấp. Do tính chất của công việc và do hình thức sản xuất của các mặt hàng mang tính đặc thù dẫn đến những thiệt thòi cho người lao động. Điển hình là với các cơ sở sản xuất là hộ gia đình và các cơ sở chế biến nhỏ lẻ không có đăng ký kinh doanh. Doanh nghiệp có tiến hành ký kết hợp đồng với đại diện của hộ sản xuất nhưng không phải là hợp đồng lao động mà chỉ là các hợp đồng nguyên tắc về cung cấp nguyên liệu sản xuất dẫn đến hiện tượng cả gia đình làm việc cho nhà máy/xí nghiệp mà chưa được hưởng các chế độ của "công nhân". Và hệ lụy đương nhiên của việc này là doanh nghiệp không thực hiện các nghĩa vụ về bảo hiểm đối với người lao động.

Việc thực hiện các chính sách đào tạo nghề cho lao động tại các cơ sở sản xuất/chế biến nguyên liệu còn gặp nhiều khó khăn do kinh phí đào tạo ít và do tính chất giản đơn của công việc và trình độ của lao động còn thấp.

Việc thực hiện các quy định về thời giờ làm việc cho người lao động là không có đối với các cơ sở sản xuất cá thể và hộ gia đình bởi họ thực chất chỉ là những nông dân-công nhân lao động tự do. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp sản xuất tập trung sản xuất trong lĩnh vực nông-lâm (chè, lúa, cà phê) lại sản xuất theo mùa vụ thì sản xuất cả ngày lẫn đêm nhưng hết vụ lại hết việc. Một số mặt hàng như: thủ công mỹ nghệ, thủy sản thì sản xuất theo đơn đặt hàng xuất khẩu, khi doanh nghiệp có đơn đặt hàng lớn nhiều, người lao động phải làm nhiều. Thời giờ làm việc và làm thêm giờ cũng mang tính thời vụ do khi cần tiến độ đảm bảo đơn hàng cho đối tác thì huy động người lao động làm thêm giờ.

Nguyên nhân của việc tiền lương, thu nhập cho người lao động thấp chủ yếu là do tính thiếu ổn định của công việc và công việc không đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao. Doanh thu của cơ sở cung cấp nguyên liệu thô cho chế biến và xuất khẩu phụ thuộc rất lớn vào hoạt động của doanh nghiệp xuất khẩu sản phẩm. Khi doanh nghiệp mất thị trường hoặc giảm đơn hàng không xuất khẩu được, giá bán giảm kéo theo doanh thu giảm vì vậy việc trả giá gia công cũng giảm theo. Vẫn còn hiện tượng nợ lương của người lao động.

Khó khăn của cơ sở/ doanh nghiệp kinh doanh lúa gạo:

Chất lượng giống còn thấp nên chất lượng sản phẩm chưa đồng nhất, thiếu nguồn nguyên liệu cung cấp liên tục đủ về số lượng và chất lượng cao theo nhu cầu của các doanh nghiệp trong chế biến xuất khẩu gạo. Liên kết sản xuất và tiêu thụ sản phẩm lúa đã có nhiều cố gắng, bước đầu đã đạt được kết quả. Tuy nhiên, khả năng duy trì và nhân rộng việc liên kết sản xuất - tiêu thụ chưa bền vững do:

- + Diện tích sản xuất còn manh mún nhỏ lẻ, nên số lượng thấp chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.
- + Tổ chức sản xuất còn thấp, chủ yếu là hộ cá thể, câu lạc bộ, tổ hợp tác nên khó ký hợp đồng với doanh nghiệp trong tiêu thụ lúa.
- + Cơ chế liên kết sản xuất gắn với tiêu thụ chưa mang tính pháp lý cao nên doanh nghiệp và người sản xuất chưa tuân thủ.
- + Sản phẩm chứng nhận VietGap chưa đủ số lượng để doanh nghiệp hợp tác bao tiêu.

- PVS đại diện Sở NN&PTNT - Liên minh hợp tác xã nông nghiệp, tỉnh Vĩnh Long

• Các chính sách riêng của doanh nghiệp và địa phương

Chính sách hỗ trợ chăm sóc sức khỏe cho người lao động: Một số doanh nghiệp cũng đã có thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, hỗ trợ công nhân khó khăn khi bị bệnh hiểm nghèo như doanh nghiệp Hùng Vương (Vĩnh Long), Phú Đa (Phú Thọ). Đa số các cơ sở chỉ thăm hỏi người lao động khi ốm đau.

Các chính sách khác như: dạy nghề, chính sách hỗ trợ giáo dục, hỗ trợ về nhà ở, vay vốn sản xuất chỉ áp dụng cho đối tượng là người nghèo. Hầu hết các chính sách đặc thù cho lao động thu nhập thấp chưa được thực hiện tại các địa phương tiến hành khảo sát.

2.9. Vai trò của các cơ quan, đoàn thể với người lao động thu nhập thấp tại cơ sở/ doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu

Hiện nay, chưa có nhiều chính sách tập trung đối với người lao động thấp, tuy nhiên ở các cấp, các ngành đã có một số chính sách hỗ trợ, đặc biệt là Hội Nông dân mà qua đó người lao động thu nhập thấp được thụ hưởng như:

Tạo điều kiện giải quyết việc làm cho lao động ngư nghiệp và tiểu thủ công nghiệp; Nuôi trồng, đánh bắt thủy hải sản; Hỗ trợ về vốn, kiến thức về khoa học và kỹ thuật, trang thiết bị phục vụ cho nuôi trồng và đánh bắt.

Đối với nông dân và hội viên trong lĩnh vực đánh bắt được hỗ trợ vay vốn với lãi suất ưu đãi (5 tỷ đồng/năm). Ví dụ, Hội Nông dân tỉnh Thanh Hóa hiện nay có 31 tỷ đồng do Trung ương Hội hỗ trợ và hội viên tự đóng góp, hộ trung bình là hộ có thu nhập bằng 150% hộ nghèo được vay vốn để sản xuất. Hội Nông dân bảo lãnh để hộ được vay vốn thông qua ngân hàng chính sách, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn. Các tổ đội đăng ký chi hội nghề nghiệp: Chi hội nghề nghiệp đánh bắt hoặc nuôi trồng hoặc chi hội nghề nghiệp về chăn nuôi. Tín chấp được 50 triệu. Khó khăn: Tay nghề giảm, trình độ học vấn giảm, thu nhập giảm.

Thông qua Trung tâm đào tạo nghề của Hội thường xuyên hỗ trợ bà con các nghề: Trồng trọt và chăn nuôi, chế biến và nuôi trồng, tiểu thủ công nghiệp, liên kết với các cơ sở đào tạo nghề từ 15 ngày đến dưới 3 tháng. Đối với đơn vị đào tạo cơ sở: kết hợp với những lao động sản xuất giỏi đào tạo theo phương pháp cầm tay chỉ việc, theo phương pháp truyền nghề. Ví dụ phương pháp chế biến thức ăn gia súc.

Phối hợp cùng ngành Lao động - Thương binh và Xã hội hỗ trợ hội viên, lao động nông thôn được đào tạo nghề theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg nhằm cải thiện chất lượng nguồn nhân lực trong nông dân, nông thôn.





**PHẦN III.
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

3.1 Kết luận:

Kết quả khảo sát cho thấy những vấn đề cơ bản như sau:

Có đến 59,4% số người lao động trong mẫu khảo sát làm công việc trước đó trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp. Chỉ có 25,2% đã từng là công nhân tại các doanh nghiệp, cơ sở khác; 8,4% số người được hỏi hoạt động trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ tự do.

Chỉ có khoảng 1/4 (25,9%) người lao động đã được ký các loại hình hợp đồng lao động khác nhau từ 3 tháng đến không thời hạn. Vẫn còn có khoảng 3/4 số lao động còn lại chưa được ký hợp đồng lao động hoặc không thuộc đối tượng ký hợp đồng lao động. Việc chưa được tham gia ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp hoặc không thuộc đối tượng ký hợp đồng lao động trong quá trình làm việc sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến các vấn đề xã hội khác như khả năng tham gia bảo hiểm xã hội, tính cam kết của doanh nghiệp với người lao động...

Do đặc thù của nguyên liệu đầu vào tại 2/4 tỉnh tiến hành điều tra, hầu hết các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực sản xuất chè, hải sản, thực hiện ký kết hợp đồng với chủ cơ sở sản xuất nguyên liệu với hình thức cung cấp nguyên liệu đầu vào. Các hợp đồng này không có những điều khoản về lương, thưởng cũng như các chế độ liên quan đến bảo hiểm xã hội, vệ sinh an toàn thực phẩm và điều kiện lao động liên quan khác. Hợp đồng ký kết cũng chỉ mang tính chất ràng buộc tạm thời, không đủ các chế tài để gắn kết người lao động với chủ doanh nghiệp.

Về vấn đề dạy nghề, người lao động đã bước đầu tiếp cận chương trình nâng cao kỹ năng nghề của doanh nghiệp.

Có nhiều hình thức đào tạo nghề khác nhau được doanh nghiệp tổ chức cho người lao động như tự đi học, hình thức cầm tay chỉ việc/truyền nghề, vừa học vừa làm, cấp chứng chỉ...

Tổng hợp phiếu hỏi định lượng cho thấy có đến 61,5% tổng số lao động được hỏi cho rằng công việc hiện tại của họ đã ổn định/rất ổn định. Tuy nhiên kết quả khảo sát lại chưa đồng thuận với kết quả thu được từ các cuộc thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu do tính "ổn định" chưa được đồng nhất về cách thức khai thác thông tin.

Trong mẫu khảo sát của nghiên cứu này, tiền lương của người lao động được khảo sát không cao, chỉ dao động từ 2,2 - 2,7 triệu đồng/người/tháng. Trong đó, cao nhất là Đắk Lắk (2,779 triệu đồng/người/tháng), thấp nhất là Phú Thọ (2,225 triệu đồng/người/tháng). Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn có cơ hội có được thu nhập cao hơn so với những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp.

Tỷ lệ người lao động làm việc tại các cơ sở chế biến nguyên liệu xuất khẩu tham gia BHXH bắt buộc còn rất thấp, chỉ chiếm khoảng 1/5 tổng số lao động được hỏi (20,9%). Tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện cũng chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ, bằng 1,4% số lao động được hỏi do điều kiện kinh tế và thu nhập thấp khiến người lao động khó tham gia. Vẫn còn tỷ lệ khá cao người lao động chưa tham gia bất kỳ loại hình bảo hiểm nào, trong mẫu khảo sát chiếm gần 63%.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy các doanh nghiệp hầu như không có hỗ trợ nhiều cho người lao động về các chế độ: đi lại, ăn uống, nhà ở,...

Môi trường và điều kiện làm việc chủ yếu là ngoài trời hoặc trong các nhà xưởng có mái che và nguyên vật liệu sản xuất có tính chất độc hại tùy thuộc vào đặc trưng của từng loại nguyên liệu sản xuất. Điều kiện làm việc của người lao động còn khá thô sơ.

Về các dịch vụ cơ bản; hầu hết người lao động và con em của họ chưa có những chính sách hỗ trợ đặc thù.

Phần lớn người lao động được hỏi đều chưa có những dự định cho tương lai, lý do cũng có thể từ nguyên nhân chủ quan của phiếu hỏi chưa khai thác được hết ý nghĩa của thông tin.

3.2 Một số khuyến nghị

Có thể nói lao động thu nhập thấp trong các nhà máy/cơ sở cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu là những người lao động đóng góp tích cực trong giai đoạn đầu của chuỗi sản xuất giá trị toàn cầu, họ có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng sản phẩm, tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Nhìn chung, họ góp phần quan trọng trong việc duy trì, thúc đẩy quan hệ thương mại tốt đẹp giữa Việt Nam và thị trường châu Âu.

Thời gian qua, mặc dù Nhà nước đã có những chính sách quan tâm nhằm hỗ trợ cho người lao động thu nhập thấp nói chung và những người lao động thu nhập thấp trong các nhà máy chế biến nguyên liệu phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu, giúp họ cải thiện được tay nghề, thu nhập và điều kiện sống. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy, bản thân công việc, thu nhập và tiếp cận đến các chính sách an sinh xã hội của những người lao động có thu nhập thấp trong các cơ sở này còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, để tiếp tục cải thiện tay nghề, nâng cao thu nhập, tăng cường an sinh xã hội cho người lao động trong các nhà máy/cơ sở cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu, nhóm tác giả xin đề xuất một số khuyến nghị, cụ thể là:

*** Đối với một số bộ, ngành**

Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổng liên đoàn Lao động:

- Nâng cao chất lượng công tác dạy nghề cho lao động nông thôn, cần đảm bảo thực chất hơn nhằm giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở khu vực nông nghiệp, nông thôn. Đây là lực lượng tham gia chủ yếu cho các cơ sở/doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến, xuất khẩu sang thị trường châu Âu. Qua đó nâng cao được năng suất lao động, thu nhập cho người lao động, đảm bảo chất lượng hàng hóa xuất khẩu.

- Tăng cường công tác thanh tra lao động về việc thực hiện ký kết HĐLĐ, an toàn và vệ sinh lao động, đặc biệt đối với các cơ sở cung cấp nguyên liệu thô về sự ổn định của việc làm, thời gian làm việc, các điều kiện làm việc. Do các doanh nghiệp này thường có quy mô vừa và nhỏ nên khó đảm bảo được các quy chuẩn, điều kiện, qua đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, tăng cường đối thoại 3 bên, đối thoại xã hội, thúc đẩy việc làm bền vững,...

- Đẩy mạnh việc tuyên truyền, hướng dẫn và kiểm tra, thanh tra của ngành LĐTBXH, của liên ngành nhằm nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động, các chế độ bảo hiểm xã hội, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, đặc biệt là nuôi trồng thủy sản và khai thác đá nhằm đảm bảo điều kiện làm việc cho người lao động, đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm và các điều kiện về chất lượng sản phẩm theo yêu cầu của đối tác nước ngoài. Tăng cường hơn nữa năng lực và quyền cho thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội như quy định: thanh tra không cần báo trước, không nhất thiết phải theo kế hoạch, tăng chế tài xử phạt...

- Hoàn thiện hệ thống chính sách an sinh xã hội đối với người thu nhập thấp, đặc biệt là những lao động trong nhà máy/cơ sở cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu về các chính sách như: chính sách tiền lương tối thiểu (xây dựng Luật tiền lương tối thiểu có tham khảo kinh nghiệm và các công ước quốc tế), bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội tự nguyện, trợ giúp xã hội, việc làm, đào tạo nghề nâng cao trình độ,.... Để đảm bảo tạo cho họ mạng lưới an sinh xã hội vững chắc hơn.

- Đa dạng hóa và nâng cao hiệu quả hoạt động của các kênh thông tin về thị trường lao động, việc làm nhằm hỗ trợ lao động thu nhập thấp tiếp cận tốt hơn với nhu cầu của thị trường.

Ngành Tài chính và Bảo hiểm xã hội:

- Chính sách BHXH, BHYT cần có sự ưu tiên đối với đối tượng thu nhập thấp, thu nhập không ổn định (các doanh nghiệp/cơ sở khai thác thủy sản, nông nghiệp, khai thác đá... thường sản phẩm có chu kỳ kinh doanh, đặc biệt là trong xuất khẩu phải bán được hàng mới có doanh thu, do vậy nên chăng để các doanh nghiệp đặc thù này đóng tiền BHXH theo đợt 3-6 tháng như là đối với ngành lâm-nông-ngư nghiệp), sớm có chính sách hỗ trợ lao động thu nhập thấp tham gia BHXH tự nguyện. Các thủ tục hành chính về tham gia, thụ hưởng trong chính sách BHXH, BHYT và bảo hiểm thất nghiệp cần tiếp tục cải cách nhằm thu hút sự tham gia của người lao động và doanh nghiệp.

- Phát triển các hình thức bảo hiểm nông nghiệp, cây trồng vật nuôi có sự hỗ trợ của Nhà nước để hỗ trợ những người lao động thu nhập thấp này khi bị mất mùa do dịch bệnh, rủi ro kinh tế, mất giá sản phẩm...

Ngành Ngân hàng:

- Hỗ trợ tín dụng ưu đãi: Ngân hàng có chính sách khoanh nợ, giãn nợ, gia hạn tạo điều kiện để doanh nghiệp/ cơ sở có thể vay vốn tái đầu tư sản xuất. Cần có chính sách cho vay vốn hiện đại hóa dây chuyền sản xuất để doanh nghiệp tăng cường sức cạnh tranh trong hội nhập quốc tế, đảm bảo các điều kiện làm việc và an toàn, vệ sinh lao động.

- Có chính sách quan tâm hơn nữa đối với các lao động thu nhập thấp trong các cơ sở cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu đi châu Âu - đây là khâu đầu tiên nhưng rất quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng sản phẩm, đảm bảo tính cạnh tranh của hàng hóa Việt Nam tham gia xuất khẩu. Trong đó tập trung vào chính sách tín dụng ưu đãi cho đào tạo nâng cao tay nghề, vay vốn tạo việc làm để nâng cao thu nhập, thông tin thị trường lao động, quan tâm việc chăm sóc, bảo vệ sức khỏe cho lao động trong các ngành đặc thù này để bị các bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động...

Ngành Công Thương: Quan tâm hơn nữa trong việc đẩy mạnh xúc tiến thương mại, xúc tiến đầu tư (Quảng cáo, hội nghị khách hàng...), hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc mở rộng thị trường xuất khẩu tiêu thụ sản phẩm; Xây dựng hệ thống dự báo thị trường sản xuất, tiêu thụ sản phẩm trong nước và thế giới để cung cấp thông tin kịp thời cho các địa phương phục vụ chỉ đạo điều hành sản xuất.

Ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn: Đẩy mạnh thực hiện chính sách khuyến khích phát triển hợp tác, liên kết sản xuất gắn liền với tiêu thụ nông sản, phát triển cánh đồng mẫu lớn, mở rộng sản xuất các sản phẩm thủy sản.

Hội Nông dân và các tổ chức, đoàn thể khác: Tăng cường phối hợp liên ngành, đặc biệt Hội Nông dân, Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên nhằm nâng cao việc tuyên truyền, vận động để hội viên tham gia các lớp dạy nghề, phổ biến kiến thức chăn nuôi, trồng trọt, đặc biệt là đối với các thành phần kinh tế hộ.

*** Đối với chính quyền địa phương**

- Tăng cường sự phối hợp liên ngành trên địa bàn để đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động, hỗ trợ các doanh nghiệp/cơ sở sản xuất phát triển, đặc biệt đối với các doanh nghiệp xuất khẩu, cụ thể là:

- Phát triển các trung tâm dịch vụ việc làm, kênh tuyển dụng lao động nhằm hỗ trợ tốt hơn trong kết nối cung cầu lao động;

- Củng cố và nâng cao năng lực hoạt động của hợp tác xã nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc gắn kết với doanh nghiệp trong tiêu thụ sản phẩm.

- Hỗ trợ doanh nghiệp, tổ chức sản xuất chuyển giao công nghệ áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật trong sản xuất nhằm nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm.

- Hỗ trợ các mô hình sản xuất nông - lâm - thủy sản theo mô hình chứng nhận VietGap để đáp ứng nhu cầu nguyên liệu cho các doanh nghiệp xuất khẩu.

- Xây dựng chuỗi liên kết cho mặt hàng nông - lâm - thủy sản xuất khẩu.

- Tăng cường sự tham gia của các hội, đoàn thể trong việc hỗ trợ người lao động trong các cơ sở/doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu nói chung và sang thị trường châu Âu nói riêng (đây là thị trường rất khó tính).

- Có chính sách khen thưởng, khuyến khích thường xuyên đối với doanh nghiệp làm tốt, giải quyết công ăn việc làm, đảm bảo điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động và có doanh thu cao trong xuất khẩu...

*** Đối với người sử dụng lao động**

- Chấp hành tốt chính sách pháp luật của Nhà nước về HĐLĐ, BHXH, VSATLĐ, trang bị đầy đủ các thiết bị, phương tiện bảo hộ lao động...

- Quan tâm hơn nữa đến hỗ trợ đối tượng lao động thu nhập thấp về: tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, chăm sóc sức khỏe và các chế độ phúc lợi khác của người lao động.

*** Đối với người lao động**

- Nắm và hiểu rõ trách nhiệm và quyền lợi khi cung ứng đầu vào làm nguyên liệu cho xuất khẩu.

- Chủ động nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn, tác phong công nghiệp, kỹ năng làm việc nhóm của bản thân./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo kinh tế - xã hội năm 2014 và 2015 của Chính phủ.
2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2007), Bối cảnh trong nước, quốc tế và việc nghiên cứu xây dựng chiến lược 2011-2020.
3. Bộ LĐTBXH (2010), Đề án Đổi mới và phát triển dạy nghề đến năm 2020.
4. Bộ LĐTBXH (2009), Lao động - việc làm trong thời kỳ hội nhập, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội.
5. Bộ LĐTBXH, ILO, Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2009/10 2011, 2012, 2013 và 2014, Hà Nội.
6. Báo cáo lao động - việc làm của các tỉnh: Phú Thọ, Thanh Hóa, Đắk Lắk và Vĩnh Long.
7. Đàm Hữu Đắc (2008), "Đổi mới đào tạo nghề để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước", *Tạp chí Lao động - xã hội*, số 333, tr.5.
8. Phạm Đại Đồng (2008), "Nâng cao chất lượng nguồn lao động kỹ thuật trong bối cảnh hội nhập", *Tạp chí Lao động - xã hội*, số 332, tr.37.
9. Nguyễn Thị Kim Ngân (2008), "Phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam nhằm hướng tới tăng trưởng bền vững", *Tạp chí Lao động - xã hội*, số 331, tr.3.
10. Huỳnh Thị Nhân (2007), "Nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế", *Tạp chí Lao động - xã hội*, số 304+305, tr.5.
11. Ramón Vivanco Mugarra, *Bài trình bày về tiêu chuẩn lao động, an toàn vệ sinh lao động và kinh nghiệm quốc tế tại các Hội thảo "Xác định biện pháp hỗ trợ lao động thu nhập thấp trong các nhà máy/cơ sở cung cấp nguyên liệu thô phục vụ chế biến và xuất khẩu sang thị trường châu Âu"* do Dự án EU-MUTRAP tổ chức tại Hà Nội tháng 4/2015, Khánh Hòa và Cần Thơ tháng 1/2016.

PHỤ LỤC
PHIẾU ĐIỀU TRA NGƯỜI LAO ĐỘNG
XÁC ĐỊNH CÁC BIỆN PHÁP HỖ TRỢ
NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THU NHẬP THẤP
TRONG CÁC NHÀ MÁY CUNG CẤP
NGUYÊN LIỆU CHO CHẾ BIẾN
VÀ XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG
CHÂU ÂU

Tỉnh:
Huyện/ thị xã/thành phố:
Tên doanh nghiệp:
Địa chỉ:
Số điện thoại:

Mã DN

Mục đích nghiên cứu

Phiếu hỏi được thực hiện nhằm thu thập thông tin phục vụ cho hoạt động nghiên cứu **“XÁC ĐỊNH CÁC BIỆN PHÁP HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THU NHẬP THẤP TRONG CÁC NHÀ MÁY CUNG CẤP NGUYÊN LIỆU CHO CHẾ BIẾN VÀ XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU”**. Kết quả mong đợi từ cuộc khảo sát nhằm thu thập các thông tin phản ánh về thực trạng nhu cầu của người lao động có thu nhập thấp từ đó xác định và đưa ra các biện pháp hỗ trợ phù hợp. Mọi thông tin thu thập chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu!

Lưu ý: Đối với câu hỏi có ký hiệu hình tròn là câu hỏi được lựa chọn 1 phương án trả lời; đối với câu hỏi có ký hiệu hình vuông là câu hỏi được lựa chọn nhiều phương án trả lời.

I. THÔNG TIN CƠ BẢN

Câu 1. Họ và tên:

Câu 2. Giới tính: 1. Nam 2. Nữ

Câu 3. Năm sinh: (*ương lịch*) Tháng:..... năm:.....
Nếu không nhớ, ghi số tuổi: (*Tuổi*)

Câu 4. Dân tộc: (*ghi rõ*).....

Câu 5. Tình trạng hôn nhân

- 1. Chưa có vợ chồng
- 2. Có vợ/chồng
- 3. Ly dị/ly thân
- 4. Sống chung với người khác chưa kết hôn
- 5. Góa

Câu 6. Trình độ văn hóa?

- 1. Mù chữ
- 2. Biết đọc, biết viết
- 3. Tiểu học
- 4. Trung học cơ sở
- 5. Trung học phổ thông

Câu 8. Trình độ chuyên môn kỹ thuật?

- 1. Không có trình độ CMKT
- 2. CMKT không bằng
- 3. Sơ cấp nghề
- 4. Trung cấp nghề
- 5. Trung học chuyên nghiệp
- 6. Cao đẳng nghề
- 7. Cao đẳng
- 8. Đại học trở lên

Câu 9. Tình trạng nhà ở?

- 1. Nhà tạm
- 2. Nhà bán kiên cố
- 3. Nhà kiên cố

Câu 10. Hình thức sở hữu nhà?

- 1. Nhà thuộc sở hữu của gia đình
- 2. Nhà thuộc sở hữu của bản thân
- 3. Nhà thuộc sở hữu của DN
- 4. Nhà thuê/trợ
- 5. Khác (*ghi rõ*)

Câu 11. Diện tích nhà ở theo đầu người

..... m²/người

Câu 12. Điều kiện sinh hoạt

Câu 12.1. Nguồn nước sinh hoạt chính

- 1. Nước máy
- 2. Nước mưa, giếng
- 3. Sông suối, ao hồ

Câu 12.2. Nguồn điện chính cho sinh hoạt

- 1. Điện lưới
- 2. Máy nổ, ắc quy
- 3. Không có điện

Câu 12.3. Nhà vệ sinh

- 1. Tự hoại
- 2. Bán tự hoại
- 3. Thô sơ

II. TUYỂN DỤNG, VIỆC LÀM, BẢO HIỂM VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Câu 13. Công việc chính trước khi làm tại DN?

- 1. Nông, lâm, ngư nghiệp
- 2. Công nhân
- 3. Cán bộ viên chức
- 4. Thương mại, dịch vụ tự do
- 5. Khác (*ghi rõ*)

Câu 14. Trình độ CMKT trước khi làm việc tại DN?

- 1. Không có trình độ CMKT
- 2. CMKT không bằng
- 3. Sơ cấp nghề
- 4. Trung cấp nghề
- 5. Trung học chuyên nghiệp
- 6. Cao đẳng nghề
- 7. Cao đẳng
- 8. Đại học trở lên

Câu 15. Trình độ CMKT đó có phù hợp với công việc hiện tại?

- 1. Phù hợp
- 2. Bình thường
- 3. Không phù hợp

Câu 18. Hợp đồng lao động (HĐLĐ) hiện tại của anh/chị thuộc loại nào?

- 1. HĐLĐ không xác định thời hạn
- 2. HĐLĐ có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng
- 3. HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 đến 36 tháng
- 4. Chưa ký HĐLĐ
- 5. Không thuộc đối tượng ký HĐLĐ

Câu 19. Số giờ làm việc trung bình:

- 1. Số giờ theo ngày: giờ
- 2. Số ngày theo tuần: ngày
- 3. Số tuần theo tháng: tuần

Câu 20. Có làm thêm giờ không?

- 1. Có
- 2. Không (chuyển câu 22)

Câu 21. Số giờ làm thêm bình quân theo tháng?

..... giờ/tháng

Câu 16. Thời gian làm công việc hiện tại?

- 1. Dưới 1 năm
- 2. Dưới 5 năm
- 3. Từ 5 đến 10 năm
- 4. Từ 10 đến 20 năm
- 5. Từ 20 năm trở lên

Câu 17. Anh/chị được tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp bằng hình thức nào?

- 1. Qua TT giới thiệu việc làm
- 2. Qua công ty/DN tuyển dụng nhân sự
- 3. Tự tìm đến thông qua các kênh truyền thông, thông báo của Doanh nghiệp
- 4. Qua DN về địa phương tuyển dụng
- 5. Qua DN về tuyển ở cơ sở đào tạo
- 6. Qua người quen, bạn bè, họ hàng giới thiệu trong DN giới thiệu
- 7. Qua môi giới trung gian
- 8. Khác (*ghi rõ*)

Câu 27. Đánh giá về điều kiện làm việc của doanh nghiệp?

Câu 27.1 Về độ bụi

- 1. Có
- 2. Không

Câu 27.2 Về khí độc

- 1. Có
- 2. Không

Câu 27.3 Về tiếng ồn

- 1. Có
- 2. Không

Câu 27.4 Các loại thiết bị phục vụ sản xuất và đảm bảo sức khỏe, an toàn cho người lao động

- 1. Có
- 2. Không

Câu 27.5 Việc đảm bảo an toàn vệ sinh của máy móc, thiết bị sản xuất

- 1. Có
- 2. Không

Câu 27.6 Máy móc, thiết bị sản xuất thuận lợi cho các thao tác của người lao động

- 1. Có
- 2. Không

Câu 22. Hình thức làm việc?

- 1. Theo giờ hành chính
- 2. Theo ca/kíp
- 3. Khác

Câu 23. Loại hình việc làm hiện tại?

- 1. Làm toàn thời gian
- 2. Làm bán thời gian
- 3. Làm theo mùa vụ
- 4. Khác

Câu 24. Đánh giá tính ổn định của việc làm hiện tại?

- 1. Rất ổn định
- 2. Ổn định
- 3. Bình thường
- 4. Không ổn định
- 5. Không biết/khó nói

Câu 25. Nơi làm việc chính của công việc hiện tại?

- 1. Ngoài trời
- 2. Nhà xưởng có mái che
- 3. Nhà xưởng kiên cố/ có phòng điều hòa
- 4. Khác (*ghi rõ*)

Câu 26. Đánh giá về điều kiện nhà xưởng/ nơi làm việc?

- 1. Thoáng mát
- 2. Nóng bức
- 3. Lạnh
- 4. Rộng rãi
- 5. Chật chội
- 6. Đầy đủ ánh sáng
- 7. Thiếu ánh sáng

Câu 28. Đánh giá về tình hình nguyên vật liệu?

Câu 28.1 Nguyên liệu dễ gây bụi

- 1. Có
- 2. Không

Câu 28.2 Nguyên liệu dễ gây chấn thương

- 1. Có
- 2. Không

Câu 28.3 Nguyên liệu có chất độc hại

- 1. Có
- 2. Không

Câu 28.4 Nguyên liệu có chứa vi sinh vật gây hại

- 1. Có
- 2. Không

Câu 28.5 Nguyên liệu dễ gây cháy bỏng

- 1. Có
- 2. Không

Câu 29. Có được hưởng vật dụng bảo hộ lao động cho người lao động không?

Câu 29.1 Được phát quần áo BHLĐ

- 1. Có
- 2. Không

Câu 29.2 Được phát khẩu trang BHLĐ

- 1. Có
- 2. Không

Câu 29.3 Được phát giấy dếp BHLĐ và găng tay BHLĐ

- 1. Có
- 2. Không

Câu 29.4 Được phát kính BHLĐ

- 1. Có
- 2. Không

Câu 30. Có được Tập huấn về ATVSLĐ?

- 1. Có
- 2. Không (chuyển)

Câu 31. Đang tham gia loại hình bảo hiểm nào?

- 1. Bảo hiểm xã hội
- 2. Bảo hiểm xã hội tự nguyện
- 3. Bảo hiểm y tế
- 4. Bảo hiểm thất nghiệp
- 5. BH khác (*ghi rõ*)
- 6. Không tham gia bảo hiểm nào

III. THU NHẬP, CHI TIÊU VÀ TIẾT KIỆM

Câu 32. Thu nhập BQ của anh/chị từ công việc hiện tại: nghìn đồng/tháng

Trong đó:

1. Tiền lương: nghìn đồng
2. Tiền làm thêm giờ: nghìn đồng
3. Tiền ăn (giữa ca/ ăn trưa) nghìn đồng
4. Các loại phụ cấp: nghìn đồng
5. Tiền thưởng: nghìn đồng
6. Khác, (ghi rõ) nghìn đồng

Câu 33. Chi tiêu trung bình/tháng của bản thân
..... nghìn đồng/tháng

Trong đó:

1. Chi cho LTTP: nghìn đồng/tháng
2. Chi cho phi LTTP:
 - 2.1 Chi cho điện, nước, chất đốt nghìn đồng/tháng
 - 2.2 Chi cho xăng xe, đi lại: nghìn đồng/tháng
 - 2.3 Chi phí thuê nhà (nếu có): nghìn đồng/tháng

2.4 Chi phí giáo dục: nghìn đồng/tháng

2.5 Chi phí y tế: nghìn đồng/tháng

2.6 Chi phí vui chơi giải trí: nghìn đồng/tháng

2.7 Chi khác: nghìn đồng/tháng

Câu 34. Có phải đóng góp cho hộ gia đình không?

1. Có 2. Không (chuyển sang câu 17)

Câu 35. Mức đóng góp cho hộ gia đình
nghìn đồng/tháng?

Câu 36. Số tiền tiết kiệm của bản thân còn lại sau khi chi các khoản trên
nghìn đồng/tháng

Câu 37. Mục đích của khoản tiết kiệm?

1. Đầu tư vào sản xuất kinh doanh
3. Đầu tư cho giáo dục/ học nghề
4. Để phòng ốm đau/bệnh tật
5. Để phòng tuổi già
6. Khác (ghi rõ)

IV. TIẾP CẬN CHÍNH SÁCH

Câu 38. Anh/chị có được DN hỗ trợ đi lại theo các hình thức nào dưới đây không?

1. Xe đưa đón nhân viên
 2. Hỗ trợ bằng tiền (*ghi rõ*)
 3. Không hỗ trợ

Câu 39. Anh/chị có được hỗ trợ về nhà ở theo các hình thức nào dưới đây không?

1. Hỗ trợ Nhà ở miễn phí
 2. Hỗ trợ Nhà ở giá thấp
 3. Hỗ trợ bằng tiền (*ghi rõ*)
 nghìn đồng/tháng
 4. Không nhận được hỗ trợ (*chuyển sang câu 32*)

Câu 40. Nguồn hỗ trợ từ đâu?

1. Chính sách của Nhà nước
 2. Doanh nghiệp nơi làm việc
 3. Tổ chức khác (*ghi rõ*)

Câu 41. Có được DN hỗ trợ về ăn uống theo các hình thức nào dưới đây không? (nghìn đồng/bữa)

1. Tổ chức ăn trưa theo định mức:.....
 2. Tổ chức ăn giữa giờ/ca theo định mức:
.....
 3. Hỗ trợ bằng tiền:
 4. Hình thức khác, (*ghi rõ*)
 5. Không được hỗ trợ.

Câu 42. Trong vòng 24 tháng trở lại đây, anh/chị có nhu cầu vay vốn không?

1. Có 2. Không (*Chuyển sang câu 44*)

Câu 42.1 Anh/chị có được vay vốn không?

1. Có 2. Không

(*Chuyển sang câu 43*)

Câu 46. Thời gian được đào tạo/ học nghề?

1. Dưới 3 tháng
 2. Từ 3-6 tháng
 3. Từ 6 - 12 tháng
 4. Trên 12 tháng

Câu 42.2 Khoản vay từ nguồn nào?

1. Ngân hàng chính sách xã hội
 2. Các ngân hàng thương mại
 3. Anh em/ họ hàng/bạn bè
 4. Các tổ chức, cá nhân, tư nhân cho vay
 5. Vốn vay của doanh nghiệp/cơ sở nơi làm việc
 6. Nguồn khác (*ghi rõ*)

Câu 42.3 Mục đích vay vốn?

1. Vay đầu tư sản xuất kinh doanh
 2. Vay mở rộng sản xuất kinh doanh
 3. Vay để phát triển giáo dục
 4. Vay để học nghề
 5. Vay khám/chữa bệnh
 6. Khác (*ghi rõ*)

Câu 43. Tại sao anh/chị không tiếp cận được với nguồn vay?

1. Không thuộc đối tượng cho vay của NHCSXH
 2. Không chứng minh được tài sản thế chấp
 3. Không biết vay từ nguồn nào
 4. Không biết nguyên nhân
 5. Nguyên nhân khác (*ghi rõ*)

Câu 44. Có được tham gia học nghề cho lao động nông thôn do Nhà nước tổ chức không?

1. Có 2. Không

Câu 45. Nghề được đào tạo?

Câu 54. Nguồn trợ cấp?

1. Từ phía Nhà nước
 2. Từ doanh nghiệp làm việc
 3. Nguồn khác (*ghi rõ*)

Câu 55. Trẻ em trong gia đình anh/chị có gặp khó khăn khi tiếp cận với trường học không?

1. Có 2. Không

(*Chuyển câu 57*)

Câu 56. Những khó khăn đó là gì?

1. Khó khăn về kinh tế (học phí cao...)

Câu 47. Mức hỗ trợ trong quá trình học nghề?

- 1. Hỗ trợ toàn bộ
- 2. Hỗ trợ một phần
- 3. Không hỗ trợ

Câu 48. Có được tham gia học nghề/nâng cao kỹ năng nghề do Doanh nghiệp tổ chức không?

- 1. Có
- 2. Không

Câu 49. Hình thức đào tạo/học nghề?

- 1. Tự đi học
- 2. Học nghề truyền nghề
- 3. Vừa học vừa làm tại doanh nghiệp
- 4. Đào tạo nghề cấp chứng chỉ
- 5. Khác

Câu 50. Thời gian được đào tạo/ học nghề?

- 1. Dưới 3 tháng
- 2. Từ 3-6 tháng
- 3. Từ 6 - 12 tháng
- 4. Trên 12 tháng

Câu 51. Mức hỗ trợ trong quá trình học nghề?

- 1. Hỗ trợ toàn bộ
- 2. Hỗ trợ một phần
- 3. Không hỗ trợ

Câu 52. Gia đình Anh/Chị có trẻ em đang ở độ tuổi tới trường không?

- 1. Không có
- 2. Chưa tới độ tuổi mẫu giáo
- 3. Đang học mẫu giáo
- 4. Đang học tiểu học
- 5. Đang học trung học cơ sở (cấp 2)
- 6. Đang học trung học phổ thông (cấp 3)

Câu 53. Gia đình anh/chị có nhận được bất kỳ khoản trợ cấp giáo dục nào không?

- 1. Có
- 2. Không (*Chuyển câu 55*)

- 2. Khó khăn về vị trí địa lý (trường ở xa nơi ở/ xa nơi làm việc...)
- 3. Khó khăn về tiếp cận (không vào được trường công lập/ không vào được trường gần nhà...)
- 4. Khó khăn về thủ tục hành chính (không đủ thủ tục yêu cầu như hộ khẩu, khai sinh...)
- 5. Khác (*ghi rõ*)

Câu 57. Trong 12 tháng qua anh/chị đã bao giờ bị ốm phải đi khám bệnh chưa? (trạm xá, bệnh viện.)

- 1. Có
- 2. Không (*chuyển sang câu 58*)

Câu 57.1 Anh/chị có gặp khó khăn khi đi khám chữa bệnh không?

- 1. Có
- 2. Không (*chuyển sang câu 58*)

Câu 57.2 Khó khăn đó là gì?

- 1. Không có thẻ BHYT nên phải KCB giá cao
- 2. Có thẻ BHYT nhưng không được chấp nhận
- 3. Có thẻ BHYT nhưng không được hưởng mức BHYT theo đúng quy định
- 4. Có thẻ BHYT nhưng dịch vụ KCB không tốt so với KCB dịch vụ
- 5. Khó khăn khác (*ghi rõ*)

Câu 58. Anh/chị có thường xuyên sử dụng các phương tiện thông tin-truyền thông sau đây không?

- 1. Báo
- 2. Đài
- 3. Tivi
- 4. Phát thanh thôn/xã
- 5. Điện thoại
- 6. Internet
- 7. Khác

V. KẾ HOẠCH TƯƠNG LAI

Câu 59. Anh/ chị có dự định gì về việc giáo dục-đào tạo của bản thân mình trong tương lai?

- 1. Học tập nâng cao trình độ văn hóa
- 2. Học tập nâng cao trình độ CMKT
- 3. Học tập nâng cao các kỹ năng mềm
- 4. Không biết/không có dự định gì
- 5. Khác

Câu 60. Anh/chị có dự định gì về việc làm-nghề nghiệp của bản thân mình trong tương lai?

- 1. Chuyển vị trí việc làm (tại nơi đang làm việc)
- 2. Chuyển nơi làm việc (DN khác)
- 3. Chuyển việc làm (làm nghề khác)
- 4. Không biết/không có dự định gì
- 5. Khác

VI. KHUYẾN NGHỊ

1. Với Nhà nước

1.1 Về chính sách tín dụng, vay vốn

Mức trợ cấp

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

1.2 Về chính sách giới thiệu việc làm

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

1.3 Về chính sách giáo dục, dạy nghề

Mức trợ cấp

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

1.4 Về chính sách nhà ở

Mức trợ cấp

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

1.5 Về chính sách y tế

Mức trợ cấp

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

2. Với chủ doanh nghiệp/cơ sở sản xuất chế biến

2.1 Về nhà ở cho NLĐ

Mức trợ cấp

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

2.2 Về hỗ trợ khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ

Mức trợ cấp

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

2.3 Về giáo dục và dạy nghề

Mức trợ cấp

Hình thức trợ cấp

Biện pháp trợ cấp

2.4 Các khuyến nghị khác

.....

.....

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!