

Những tác động của chính sách xã hội đến đời sống của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

ThS. PHẠM VĂN ĐÔNG

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: phamvandonghvbctt@gmail.com

Nhận ngày 18 tháng 10 năm 2023; chấp nhận đăng tháng 12 năm 2023.

Tóm tắt: Trong sự nghiệp cách mạng, Đảng và Nhà nước ta đề ra rất nhiều chủ trương, chính sách để phát triển giai cấp công nhân Việt Nam. Gần 40 năm đổi mới vừa qua, bám sát yêu cầu thực tiễn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, Đảng và Nhà nước ta tiếp tục đề ra những chủ trương chính sách mới, góp phần nâng cao đời sống mọi mặt về vật chất và tinh thần, thúc đẩy phát triển toàn diện giai cấp công nhân Việt Nam. Bài viết này nhằm làm rõ sự tác động của chính sách xã hội đối với đời sống của giai cấp công nhân Việt Nam trong tình hình mới.

Từ khóa: tác động, chính sách xã hội, đời sống công nhân.

Abstract: Throughout the revolutionary cause, the Party and State proposed numerous strategies and policies to develop the working class in Vietnam. In nearly 40 years of renovation, closely following the practical requirements of industrialization, modernization, and international integration, our Party and State have continued to introduce new policies, contributing to improving the material and spiritual aspects of life and promoting comprehensive development for the working class in Vietnam. This article aims to clarify the impact of social policies on the lives of the working class in Vietnam currently.

Keywords: impacts, social policies, workers' lives.

1. Tác động trong thực hiện chính sách việc làm

Văn kiện Đại hội XIII (2021) của Đảng ta nêu rõ: "Chăm lo đời sống vật chất tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân. Đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn phù hợp với cơ cấu lao động, nhu cầu, nguyện vọng của công nhân và yêu cầu hội nhập quốc tế; tập trung làm tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, tập thể công nhân. Định hướng, quản lý tốt sự ra đời, hoạt động của các tổ chức của công nhân tại doanh nghiệp ngoài tổ chức công đoàn hiện nay"⁽¹⁾.

Thực hiện chính sách việc làm đối với giai cấp công nhân là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay. Để thực hiện được mục tiêu đó, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chỉ thị,

ng nghị quyết, chủ trương, đường lối, chính sách, đồng thời phối hợp với các địa phương, doanh nghiệp nhằm tăng cường công tác giải quyết việc làm đối với giai cấp công nhân và người lao động. Quá trình thực hiện các chính sách đã đạt được một số thành tựu cơ bản như sau:

Nghị định số 03/2014 NĐ CP, ngày 16 tháng 1 năm 2014, đã quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật lao động 2012 về việc làm; Thông tư 23/2014 TT của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định trên; và cụ thể hơn là Bộ luật Lao động năm 2019. Việc thông báo tuyển dụng lao động đã được các doanh nghiệp thực hiện theo đúng trình tự và đảm bảo nội dung thông báo đầy đủ, rõ ràng, minh bạch, tạo điều kiện cho công nhân và lao động mới ở các trung tâm giới thiệu việc làm có đầy đủ thông tin về chỗ làm việc còn trống. Quá

trình tuyển dụng đối tượng này, các doanh nghiệp tiến hành nhanh, đơn giản về thủ tục, đáp ứng kịp thời nhu cầu sản xuất của doanh nghiệp và nhu cầu việc làm của công nhân thất nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp gặp khó khăn phải ngừng hoạt động hoặc tạm thời ngưng hoạt động, thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, khiến công nhân mất việc, các địa phương đã có nhiều biện pháp tích cực như chỉ đạo lập danh sách các doanh nghiệp gặp khó khăn có nguy cơ đóng cửa để giải quyết các chế độ, chính sách cho công nhân đứng quy định, lập danh sách công nhân mất việc để chủ động liên hệ với doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất tốt có đơn hàng ổn định và có nhu cầu về lao động trên địa bàn các địa phương để tạo việc làm mới cho công nhân. Ngoài ra, công đoàn của các địa phương cũng đã phối hợp với công đoàn các cấp, công đoàn các doanh nghiệp, để tuyên truyền về chủ trương, chính sách của nhà nước, giải thích, vận động để công nhân hiểu rõ tình hình khó khăn của doanh nghiệp.

Bên cạnh những thành tựu đạt được việc thực hiện chính sách việc làm vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế cần sớm được khắc phục.

Một là, việc tuyên truyền chủ trương, chính sách về việc làm đã được các cấp, địa phương và các doanh nghiệp thực hiện nhưng chưa đồng bộ, và hiệu quả mang lại chưa đạt được như mong muốn.

Hai là, việc phối hợp giữa các trung tâm giới thiệu việc làm, các doanh nghiệp với người lao động chưa thực sự hiệu quả, còn nhiều hạn chế. Đặc biệt là qua việc cung cấp những thông tin mới nhất về thị trường lao động, và chưa có sự kết nối về thông tin nhu cầu việc làm giữa các địa phương và vùng miền.

Ba là, sự phân biệt đối xử trong hoạt động tuyển dụng là một trong những cản trở cơ hội việc làm của công nhân hiện nay. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, có đến 46% doanh nghiệp cho rằng có sự phân biệt về giới trong hoạt động tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp, phần lớn lý do được các doanh nghiệp nêu ra là do tính chất công việc và lĩnh vực sản xuất. Đối với doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dệt may, da giày,

lắp ráp điện tử và các lĩnh vực sản xuất yêu cầu sự nhẫn nại, tỉ mỉ, thì nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp là lao động nữ 39%. Doanh nghiệp cho rằng có sự phân biệt độ tuổi trong tuyển dụng lao động, hầu hết xuất phát từ lý do sức khỏe và năng suất của người lao động. 15% doanh nghiệp đồng ý có sự phân biệt vùng miền trong hoạt động tuyển dụng, với lý do đưa ra là sự ăn sâu trong một số tính cách tiêu cực của các vùng miền⁽²⁾. Điều đó ảnh hưởng đến sự đoàn kết trong tổ chức và hiệu quả lao động của doanh nghiệp.

Bốn là, còn xảy ra tình trạng doanh nghiệp lén lút sử dụng công nhân chưa đến tuổi lao động thông qua các hợp đồng thời vụ, một số doanh nghiệp vi phạm Điều 163 Bộ Luật Lao động về nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên. Việc sử dụng lao động chưa thành niên làm việc quá 8 giờ trong một ngày, 40 giờ trong 1 tuần, sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, hoặc tham gia sản xuất và kinh doanh rượu bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện.

Năm là, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề đối với công nhân còn mang tính rời rạc, đơn lẻ và bị chi phối bởi lợi nhuận hàng năm của doanh nghiệp. Do đó, một bộ phận khá lớn công nhân khó tiếp cận với các chương trình đào tạo để nâng bậc nghề trong quá trình làm việc của mình.

2. Tác động trong thực hiện chính sách tiền lương và thu nhập

Trong những năm qua thực hiện các quy định của Bộ Luật Lao động và các quy định về tiền lương trong doanh nghiệp, hệ thống tiền lương của doanh nghiệp được ban hành theo hướng tách tiền lương trong khu vực sản xuất, kinh doanh với tiền lương trong khu vực hành chính sự nghiệp. Đồng thời, đã có điều chỉnh tiền lương tối thiểu chung làm cơ sở tiến hành giá tiền công, trên thị trường lao động ở khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng đã có sự điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo hướng tăng lên gắn với đời sống kinh tế - xã hội. Sau khi Nghị định 122/2015-NĐ CP của Chính phủ ngày 1/1/2016 Về việc quy định mức lương tối thiểu có hiệu lực, các doanh nghiệp đã triển khai và thực hiện việc điều chỉnh với mức tăng

từ 350.000đ đến 600.000đ/1 người, trong đó có doanh nghiệp thực hiện cộng thêm số chênh lệch theo thâm niên làm việc vào lương cơ bản hoặc tăng thêm các khoản trợ cấp khác để cải thiện thu nhập của người lao động. Trên cơ sở Nghị định 153/2016-NĐCP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, kể từ ngày 1/1/2017 mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc ở các doanh nghiệp hoạt động ở vùng 1 là 3.750.000đ/1 tháng, đến năm 2022 Nghị định 38/2022/NĐ-CP về lương tối thiểu vùng từ 01/7/2022 vùng 1 tăng 260.000 đồng, từ 4.420.000đ/tháng lên 4.680.000đ/tháng

Thực tế cho thấy, lương và thu nhập là một trong những vấn đề được công nhân quan tâm nhiều khi tham gia vào quá trình lao động. Chính sự mâu thuẫn giữa một bên coi chi phí tiền lương như một chi phí phải hao tốn, một bên coi lương là một nguồn thu nhập, đã gây nên tình trạng đình công đòi tăng lương, giảm giờ làm của một bộ phận công nhân. Những hạn chế trong việc thực hiện chính sách tiền lương và thu nhập là nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này cụ thể là:

Thứ nhất, có nhiều cơ chế tiền lương đối với công nhân giữa các loại doanh nghiệp, nhưng chưa có cơ chế rõ ràng trong việc giám sát thực hiện chính sách tiền lương theo luật định, chưa có cơ chế điều tiết thu nhập trong doanh nghiệp trong bối cảnh trượt giá của đời sống hàng ngày.

Thứ hai, hệ thống thang bảng lương áp dụng ở các doanh nghiệp chưa phù hợp. Điều 7 Nghị định số 49/2013 - NĐ CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương, xác định căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động doanh nghiệp xây dựng và quyết định tăng lương đối với công nhân trực tiếp sản xuất. Như vậy, việc xác định cụ thể số bậc lương, mức lương ở từng bậc đều do các doanh nghiệp xác định, với nguyên tắc mức lương thấp nhất của công việc không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Thứ ba, trong quá trình thực hiện chính sách về lương, một số doanh nghiệp đã cố tình nhầm lẫn

giữa việc điều chỉnh lương và tăng lương mà Điều 91 Bộ Luật Lao động quy định rất rõ. Do sự nhầm lẫn trên, nên mỗi khi nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu, một số doanh nghiệp tuyên bố là đã tăng lương đồng loạt cho tất cả công nhân.

Thứ tư, đối với doanh nghiệp, việc tăng lương tối thiểu vùng sẽ kéo theo sự chi phí sản xuất tăng lên, dẫn đến một số doanh nghiệp đã lách luật bằng cách giảm trừ những khoản phụ cấp, đặc biệt là các khoản thưởng, trong đó có thưởng tết để bù vào. Kết quả kiểm tra của Liên đoàn Lao động các địa phương đối với 193 doanh nghiệp các khu công nghiệp, khu chế xuất về điều chỉnh tăng lương tối thiểu năm 2020, có đến 63% doanh nghiệp không áp dụng phụ cấp lương cho công nhân, 37% doanh nghiệp có áp dụng phụ cấp lương bằng tên gọi phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm chuyên cần, phụ cấp ăn ca và 68% không áp dụng các khoản bổ sung ngoài lương cho công nhân, 32% doanh nghiệp có áp dụng các khoản bổ sung với tên gọi thưởng năng suất, tiền ăn ca, điện thoại, xăng xe^[9].

Thứ năm, tiền lương của công nhân bao gồm mức lương cơ bản ghi trong hợp đồng lao động và các khoản trợ cấp khác như tiền đi lại, nhà trọ, trượt giá, tăng ca. Như vậy, mức lương cơ bản ghi trong hợp đồng lao động chính là mức lương được trả theo thang bảng lương. Do đó, doanh nghiệp không được can thiệp vào phần lương này, còn phần trợ cấp thì doanh nghiệp có toàn quyền quyết định.

Trong thời gian dịch Covid-19 bùng phát, hầu hết các doanh nghiệp đã thực hiện các biện pháp cắt giảm chi phí, điều đó đã làm gia tăng tình trạng bất bình đẳng giới về việc làm, thu nhập trong công nhân. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tổng số giờ làm hàng tuần của phụ nữ trong các doanh nghiệp trên cả nước trong quý II năm 2021 chỉ bằng 88,8% tổng số giờ làm của họ trong quý IV năm 2020, con số này ở nam giới là 91,2%^[4]. Như vậy, có thể khẳng định rằng sự tác động của đại dịch Covid -19 đã càng khoét sâu hơn nữa sự bất bình đẳng giới ngay trong nội bộ công nhân.

3. Tác động trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội

Nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp nắm bắt

kip thời các quy định mới áp dụng cho việc thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện, trung tâm dịch vụ việc làm và hỗ trợ doanh nghiệp ở các khu công nghiệp, khu chế xuất ở nước ta đã tổ chức các lớp tập huấn về các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện cho cán bộ quản lý, công đoàn các bộ phận phụ trách tiền lương, tiền công. Đã triển khai thực hiện Nghị định số 115/2015-NĐ CP của Thủ tướng Chính phủ ngày 11/11/2015 về việc quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động, Luật bảo hiểm xã hội bắt buộc; Thông tư số 59/2015-TT ngày 29/12/2015 về việc quy định chi tiết hướng dẫn và thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc; Thông tư số 01/2016-TT BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ngày 18/2/2016 về quy định chi tiết hướng dẫn thực hiện bảo hiểm thất nghiệp.

Trong những năm qua, số lượng công nhân các khu công nghiệp khu chế xuất ở nước ta tham gia bảo hiểm xã hội tăng lên, các chế độ chính sách bảo hiểm xã hội, y tế được giải quyết kịp thời, đúng quy định. Công tác quản lý tài chính và chi trả chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế được thực hiện đảm bảo, an toàn, thuận tiện và đúng đối tượng.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội đối với công nhân ở nước ta hiện nay vẫn còn một số hạn chế tồn tại cần khắc phục.

Một là, việc tuyên truyền, và phổ biến về luật bảo hiểm xã hội hiện nay chưa được quan tâm và đầu tư thích đáng. Kinh phí cho hoạt động này chưa đáp ứng được nhu cầu hiện nay chưa đa dạng về nội dung và chưa thực sự phù hợp với tình hình hiện nay. Việc tuyên truyền về luật bảo hiểm xã hội chưa mang lại hiệu quả thực sự.

Hai là, tình trạng nợ đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội còn xảy ra khá phổ biến, kể cả trường hợp các doanh nghiệp đã trích tiền đóng bảo hiểm xã hội của công nhân nhưng không nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội mà chiếm dụng làm vốn sản xuất, kinh doanh, gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của công nhân.

Ba là, vẫn còn một bộ phận lớn công nhân làm

việc thời vụ, đó là những người ký kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng, chưa được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc việc này làm ảnh hưởng rất lớn đến quyền của người công nhân và cùng với đó là tạo cơ hội cho các doanh nghiệp trốn tham gia bảo hiểm xã hội cho công nhân bằng việc ký hợp đồng dưới 3 tháng.

Bốn là, sự phối hợp giữa các đơn vị chức năng trong tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội đối với công nhân còn hạn chế và chưa chặt chẽ. Đặc biệt là chưa có sự phối hợp trong công tác thanh tra kiểm tra giữa các Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và Bảo hiểm xã hội một cách thường xuyên, dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp vi phạm nhưng chậm được phát hiện để xử lý kịp thời. Ngoài ra, chất lượng và hiệu quả từ các đợt thanh tra, kiểm tra cũng chưa thật sự cao, việc xử lý sau thanh tra, kiểm tra chưa được quan tâm đúng mức, chưa thực hiện tốt việc tổng hợp theo dõi kết quả xử lý thanh tra.

Bên cạnh đó, do tình hình sản xuất kinh doanh gặp khó khăn nghiêm trọng bởi dịch Covid-19 nên tiến độ đóng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp cho công nhân lao động có nơi bị chậm, nhiều doanh nghiệp phải tạm hoãn. Tình hình đó đã làm ảnh hưởng đến quyền lợi của nhiều công nhân lao động. Cũng do tác động của dịch Covid-19 cho nên đã làm giảm số lượng công nhân tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Theo thống kê của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, trong ba tháng đầu, số người hưởng bảo hiểm xã hội một lần tăng hơn 20,5% so cùng kỳ năm 2020. Trong giai đoạn 2016 - 2021 toàn quốc có trên 4 triệu lượt người giải quyết rút bảo hiểm xã hội một lần, chưa tính người lao động của Bộ Quốc phòng, Bộ Công an. Số lượng năm sau luôn cao hơn năm trước, với tốc độ trung bình tăng khoảng 11,6%. Nhiều trường hợp chỉ còn trông chờ vào rút Bảo hiểm xã hội một lần để trang trải cuộc sống. Như vậy, trong 5 năm qua, bình quân mỗi năm có trên 800.000 người rút Bảo hiểm xã hội một lần⁽⁹⁾. Điều đó đồng nghĩa với việc trong tương lai những người lao động này khi đến tuổi về hưu sẽ không có thu nhập hằng tháng từ lương hưu để đảm bảo cuộc sống hằng

ngày và không được cấp thẻ Bảo hiểm y tế miễn phí để chăm sóc sức khỏe khi về già.

4. Tác động trong thực hiện chính sách nhà ở

Giải quyết vấn đề nhà ở cho công nhân hiện nay là vấn đề cấp thiết luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm hàng đầu và đó cũng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong sự phát triển kinh tế xã hội đất nước. Bộ Xây dựng đã nghiên cứu trình Chính phủ ban hành Nghị định số 49/2021/NĐ-CP ngày 1/4/2021 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 100/2015/NĐ-CP về phát triển và quản lý nhà ở xã hội, trong đó đã sửa đổi các quy định cụ thể hơn về trình tự thủ tục, hồ sơ chứng minh đối tượng mua, thuê, thuê mua nhà ở xã hội.

Nghị quyết số 11/NQ-CP ngày 30/01/2022 về Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội sau đại dịch Covid -19. Theo đó, ngành xây dựng có 2 gói hỗ trợ để thúc đẩy phát triển nhà ở xã hội, nhà ở công nhân khu công nghiệp và cải tạo, xây dựng lại chung cư cũ, cụ thể như sau: *Thứ nhất*, cho vay ưu đãi thông qua Ngân hàng chính sách xã hội đối với cá nhân, hộ gia đình để mua, thuê mua nhà ở xã hội, nhà ở cho công nhân; Xây dựng mới hoặc cải tạo, sửa chữa nhà ở theo chính sách về nhà ở xã hội; Tổng nguồn vốn cho vay tối đa là 15.000 tỷ đồng. *Thứ hai*, cho vay hỗ trợ lãi suất 2%/năm trong 2 năm 2022 - 2023 thông qua hệ thống ngân hàng thương mại để xây dựng nhà ở xã hội, nhà ở công nhân mua, thuê và thuê mua, cải tạo chung cư cũ.

Tiếp đó, ngày 3/4/2023, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 338/QĐ-TTg phê duyệt Đề án: Đầu tư xây dựng ít nhất 1 triệu căn hộ nhà ở xã hội cho đối tượng thu nhập thấp, công nhân khu công nghiệp giai đoạn 2021 - 2030. Theo đó, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam được giao triển khai thực hiện Chương trình tín dụng khoảng 120 nghìn tỷ đồng và các gói tín dụng cụ thể để cho chủ đầu tư và người mua nhà của các dự án nhà ở xã hội, nhà ở công nhân, tạo điều kiện thuận lợi để công nhân có thể tiếp cận và sở hữu nhà. Bên cạnh

đó việc xây dựng nhà lưu trú, nhà ở cho công nhân hiện nay ở nhiều địa phương các Ban quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất đã phối hợp với địa phương đang triển khai ban hành khung giá cho thuê nhà ở cho công nhân do Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố quyết định và công bố phù hợp với giá cả và điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương.

Tuy nhiên, cùng với những kết quả đạt được thì hiện nay vấn đề thực hiện chính sách nhà ở đối với công nhân các khu công nghiệp khu chế xuất ở nước ta vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế cần phải khắc phục.

Theo Báo cáo của Bộ Xây dựng, ^[6] đến cuối năm 2022 vẫn có tới 48% doanh nghiệp chưa có kế hoạch định hướng xây dựng nhà ở khu lưu trú dành cho công nhân. Kết quả phát triển nhà ở xã hội vẫn chưa đạt yêu cầu đề ra (với số lượng nhà ở công nhân đã hoàn thành là 2,7 triệu m² (đáp ứng khoảng hơn 340.000 người lao động) thì mới đạt khoảng 40% mục tiêu về nhà ở công nhân khu công nghiệp đến năm 2020), hầu hết số lượng công nhân còn lại hiện nay chưa có chỗ ở ổn định, đang phải ở tại các khu nhà trọ do người dân tự đầu tư xây dựng với giá thành thuê nhà khoảng 2 đến 5 triệu đồng, đáp ứng từ 4 - 6 người ở, tuy nhiên chất lượng kém, không bảo đảm ^[6]. Trong thời gian chờ đợi các dự án của các địa phương thì vẫn có tới trên 80% công nhân đang phải thuê nhà ở và chủ yếu là các khu trọ do các cá nhân, hộ gia đình tự xây dựng. Do đó, vấn đề quan trọng là nâng cao chất lượng nhà trọ cho thuê và hạ giá thuê, trong thời gian tới cần sớm ban hành các quy định, tiêu chuẩn về chất lượng nhà ở và điều kiện sinh hoạt.

5. Tác động trong thực hiện chính sách chăm sóc sức khỏe, xây dựng đời sống văn hóa tinh thần

Về chăm sóc sức khỏe của công nhân, vấn đề sức khỏe của công nhân được xem là một trong những yếu tố quan trọng góp phần tạo nên năng suất, chất lượng và hiệu quả của doanh nghiệp. Tạo môi trường lao động an toàn, đảm bảo tốt sức khỏe, đời sống và các chính sách cho công nhân luôn được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, các bộ, ngành, địa phương và doanh nghiệp, điều này được thể hiện trong Chỉ thị 29 ngày 18 tháng 9 năm 2013 của Ban Bí thư về: Đẩy mạnh công tác an toàn lao

động, vệ sinh lao động trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. Luật An toàn vệ sinh lao động 2015. Bộ Luật Lao động 2019 đã thể hiện rõ những nội dung về bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động cho công nhân.

Những chính sách xã hội về chăm sóc sức khỏe đã có những tác động tích cực đối với công nhân. Tuy nhiên tỷ lệ người lao động được khám sức khỏe định kỳ vẫn còn ít - trung bình mỗi năm gần đây mới có khoảng 2 - 3 triệu lượt người được khám, chiếm khoảng 6% trong số 32,5 triệu người hợp đồng lao động. Tỷ lệ người có sức khỏe yếu (loại 4 và 5) chiếm khoảng 10% tổng số người được khám sức khỏe định kỳ⁽⁶⁾.

Bên cạnh những thành tựu đó, công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe công nhân vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập:

Vấn đề môi trường làm việc và môi trường sống của một bộ phận đông đảo công nhân hiện nay đang còn rất thấp. Bên cạnh đó là các hệ lụy khác như chế độ dinh dưỡng trong ăn uống, luyện tập thể dục thể thao, văn hóa tinh thần của công nhân ở nhiều nơi chưa được chú trọng. Vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề, thói quen ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của công nhân, cùng với đó là hệ thống y tế ban đầu phục vụ công nhân chưa hiệu quả.

Về xây dựng đời sống văn hóa, tinh thần của công nhân. Nhu cầu giải trí là một trong những nhu cầu chính đáng và cấp thiết của con người nói chung và người công nhân, lao động nói riêng.

Sự hình thành và phát triển của các khu công nghiệp đã tạo ra sự gia tăng về số lượng và quy mô của các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, tạo ra một đội ngũ công nhân lao động không ngừng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước, sự quan tâm phối hợp của các cấp, các ngành đời sống công nhân lao động các khu công nghiệp đã ngày càng được nâng cao, đời sống văn hóa tinh thần của công nhân ngày càng được cải thiện.

Tuy nhiên, những kết quả đạt được vẫn chỉ ở bước đầu, đời sống văn hóa giải trí của công nhân hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế:

Các doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm đúng mức đến nhu cầu sinh hoạt, giải trí cho người lao động, quan tâm đến việc chăm sóc sức khỏe tổ chức những hoạt động vui chơi giải trí cho công nhân. Đi cùng với đó là cơ sở vật chất phục vụ cho những hoạt động này cũng chưa thực sự hiệu quả, chưa được quan tâm đầu tư nhiều. Trong những năm gần đây, hoạt động văn hóa, văn nghệ thể thao có phần được cải thiện, tuy nhiên vấn đề này hiện nay vẫn còn rất nhiều bức xúc bởi các thiết chế văn hóa, các công trình phục vụ văn hóa giải trí cho công nhân lao động hiện vẫn còn rất ít. Bên cạnh đó là gánh nặng về việc làm, thu nhập và những điều kiện về ăn ở sinh hoạt của công nhân trong các khu nhà trọ tạm bợ của công nhân các khu công nghiệp làm nảy sinh nhiều vấn đề xã hội khác đi cùng.

Mặc dù vẫn còn những hạn chế, song có thể khẳng định rằng chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân Việt Nam trong giai đoạn vừa qua đã góp phần quan trọng vào sự phát triển của giai cấp công nhân ngày càng lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay. Thời gian tới cần tiếp tục vận dụng tốt hơn nữa các chính sách xã hội để nâng cao đời sống của giai cấp công nhân, góp phần quan trọng vào việc giữ vững ổn định xã hội và phát triển đất nước vì mục tiêu: Dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh./.

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, T.1, tr.166.

(2), (3), (4) Nguồn Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, *Báo cáo quý II năm 2021*.

(5) Nguồn Bảo hiểm xã hội Việt Nam, *Báo cáo 6 tháng đầu năm 2021*.

(6), (7) Báo điện tử Chính phủ (2021), *Các chính sách về nhà ở cho công nhân khu công nghiệp*□