

BẢO ĐẢM LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ENSURING ECONOMIC BENEFITS OF WORKERS IN PRIVATE ENTERPRISES IN VIETNAM TODAY

Lê Văn Tuyên

Học viện Kỹ thuật quân sự

Đến Tòa soạn ngày 01/04/2021, chấp nhận đăng ngày 19/05/2021

Tóm tắt: Ở Việt Nam hiện nay, doanh nghiệp tư nhân tham gia vào nhiều lĩnh vực của nền kinh tế và ngày càng đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển toàn diện của đất nước sau hơn 30 năm đổi mới. Để phát triển kinh tế - xã hội, cần có nhiều động lực, trong đó, giải quyết tốt các lợi ích kinh tế, đặc biệt là lợi ích kinh tế của người lao động là một động lực quan trọng. Trong bài viết này, tác giả phân tích thực trạng, đề xuất một số giải pháp bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay nhằm thúc đẩy hơn nữa sự phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Lợi ích kinh tế, người lao động, doanh nghiệp tư nhân, Việt Nam.

Abstract: In Vietnam today, private enterprises take part in many sectors of the economy and play a part in the comprehensive development of the country after 30 years of renewal. To socio-economic development, it is necessary to have many motivation, in which, properly addressing economic interests, especially the economic interests of workers is an important driving force. In this article, the author analyzes the current situation, proposing a number of solutions to ensure economic benefits for workers in private enterprises in Vietnam today to further promote the development of the production force in Vietnam in the coming time.

Keywords: Economic interests, employees, private enterprises, Vietnam.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Lợi ích kinh tế cho người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân là vấn đề nhận được nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách và nhà quản lý doanh nghiệp.

Thực tế cho thấy, việc bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động ở các doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay còn bộc lộ một số tồn tại như: tiền công, tiền lương của người lao động chưa cao, tình trạng nợ đọng bảo hiểm bắt buộc vẫn còn nhiều. Để tránh đáng báo

hiểm bắt buộc một số doanh nghiệp không ký kết hợp đồng lao động hoặc ký kết dưới hình thức giao khoán, cộng tác viên... Vấn đề vệ sinh và an toàn lao động vẫn chưa bảo đảm... Từ đó dẫn đến tình trạng xâm hại lợi ích kinh tế của người lao động, mặt khác gia tăng những xung đột, mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích kinh tế, giữa người sử dụng lao động và người lao động. Sự xung đột này không chỉ tác động xấu đến các doanh nghiệp tư nhân, mà còn gây bất ổn trong đời sống kinh tế, chính trị, xã hội. Do đó, việc nghiên cứu vấn đề bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động

trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam là vấn đề mang tính thời sự, có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động, thúc đẩy doanh nghiệp tư nhân ngày càng lớn mạnh.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong bài viết này, tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả, phương pháp so sánh dựa trên nguồn dữ liệu thứ cấp thu thập được từ Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội để phân tích thực trạng bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam và phương pháp phân tích tổng hợp để đánh giá thực trạng, kiến nghị một số giải pháp bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động ở các doanh nghiệp tư nhân Việt Nam trong thời gian tới.

3. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

3.1. Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân

Lợi ích kinh tế là những khoản thu nhập hay những điều kiện nhất định được ấn định bởi các quan hệ kinh tế nhằm bảo đảm cho các chủ thể giải quyết nhu cầu sống để tồn tại, hoạt động và phát triển [3, tr56].

Doanh nghiệp tư nhân là một bộ phận của kinh tế tư nhân, dựa trên chế độ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất. Đặc điểm nổi bật nhất của thành phần kinh tế tư nhân là luôn hướng tới mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận. Tồn tại dưới bất cứ loại hình doanh nghiệp nào (từ cá thể đến công ty, tập đoàn) quá trình tổ chức sản xuất - kinh doanh của các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân đều giải quyết bài toán sử dụng tối ưu các nguồn lực, giảm thiểu những hao phí về lao động, nguồn vốn một cách tối đa. Xuất phát từ đặc điểm này của khu vực kinh tế tư nhân, đã tạo ra sự khác biệt về lợi ích kinh tế của người lao động

trong các doanh nghiệp tư nhân so với các loại hình doanh nghiệp khác.

Trong quá trình hoạt động của các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế tư nhân, sự xung đột lợi ích kinh tế diễn ra giữa các chủ thể: lợi ích kinh tế của doanh nghiệp với lợi ích kinh tế của xã hội; lợi ích kinh tế giữa các doanh nghiệp (khi doanh nghiệp tư nhân tìm kiếm lợi ích kinh tế cho chính doanh nghiệp mình sẽ tác động lợi ích kinh tế của doanh nghiệp khác, thậm chí làm tổn hại lợi ích kinh tế của họ); xung đột lợi ích kinh tế giữa các chủ thể tham gia hoạt động trong doanh nghiệp (đó là lợi ích kinh tế chủ doanh nghiệp và lợi ích kinh tế người lao động, lợi ích kinh tế của người lao động với nhau). Những biểu hiện của sự xung đột lợi ích kinh tế khá đa dạng, dưới nhiều hình thức và phương thức khác nhau. Sự xuất hiện xung đột lợi ích kinh tế mang tính chất hai mặt, tích cực và tiêu cực. Vì vậy, để thúc đẩy sự phát triển, cần tìm phương thức để điều hòa xung đột lợi ích kinh tế chứ không phải hướng đến xóa bỏ nó [2, tr54]. Trong đó, mối quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động của doanh nghiệp luôn được quan tâm, bởi giải quyết hài hòa và bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân là một trong những động lực tạo điều kiện thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp nói riêng và nền kinh tế nói chung.

Cũng như bất cứ chủ thể nào, mục đích của người lao động khi tham gia hoạt động sản xuất - kinh doanh trong các doanh nghiệp tư nhân là nhằm tìm kiếm lợi ích kinh tế - phương thức để thỏa mãn nhu cầu kinh tế của mình [1, tr30]. Vì vậy, khi tiến hành hoạt động, người lao động luôn quan tâm tới kết quả cuối cùng họ nhận được những gì, bao nhiêu? Từ đó trở thành động lực thúc họ hoạt động. Như vậy, lợi ích kinh tế của người lao động

trong các doanh nghiệp tư nhân là tất cả những yếu tố cuối cùng mà người lao động nhận được khi tham gia vào quá trình sản xuất nhằm thỏa mãn nhu cầu vật chất (lợi ích kinh tế) của bản thân và gia đình. Cơ sở để hình thành, căn cứ để xác định lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân chính là lao động của chính họ. Cái quyết định họ nhận được những gì và bao nhiêu chính là số lượng và chất lượng lao động của họ. Thước đo cơ bản nhất về số lượng lao động là thời gian lao động, cường độ lao động; chất lượng lao động được xác định bằng trình độ của người lao động. Do đó, lợi ích kinh tế của người lao động gắn liền với lao động cá biệt của họ.

Như vậy, lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân là một phạm trù kinh tế khách quan, biểu hiện mối quan hệ giữa người lao động với các chủ thể khác trong hoạt động của doanh nghiệp tư nhân, là các khoản thu nhập và những điều kiện vật chất cần thiết mà người lao động nhận được để thỏa mãn nhu cầu kinh tế của mình và trở thành động lực thúc đẩy họ tham gia vào quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

3.2. Thực trạng bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay

- Thu nhập dưới hình thức tiền công

Hiện nay, mức lương tối thiểu của người lao

động được áp dụng theo quy định tại Nghị định 90/2019/NĐ-CP. Theo đó, mức lương tối thiểu vùng áp dụng từ ngày 01/01/2020 tăng từ 150.000 - 240.000 đồng/tháng.

Căn cứ vào mức lương tối thiểu và thực tế thu nhập bằng tiền của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân (theo thống kê của Tổng cục Thống kê và tổng hợp của tác giả ở bảng 1) có thể thấy: tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp nhà nước nhìn chung cao hơn so với các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân. Năm 2020, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 7,32 triệu đồng, khu vực công là 6,30 triệu đồng, cao hơn so với mức 6,07 triệu đồng của khu vực tư nhân. Chính thực tế này đã tác động đến tâm lý của người lao động ở Việt Nam khi họ luôn muốn làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan và doanh nghiệp nhà nước, bởi vì bên cạnh mức lương cao, các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bảo đảm ổn định trong việc làm và mức thu nhập cho họ. Xét trong khu vực kinh tế tư nhân, loại hình doanh nghiệp có mức thu nhập của người lao động cao nhất là các công ty cổ phần có vốn nhà nước, năm 2020 đạt 6,82 triệu đồng, cao hơn 0,25 triệu đồng so với công ty cổ phần không có vốn nhà nước và 0,58 triệu đồng so với loại hình doanh nghiệp tư nhân

Bảng 1. Thu nhập bình quân tháng của người lao động phân theo loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Đơn vị tính: triệu đồng

| Loại hình doanh nghiệp | Năm | | | | |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Bình quân chung | 4,76 | 5,15 | 5,66 | 5,91 | 6,13 |
| Kinh tế nhà nước | 5,34 | 5,57 | 6,39 | 6,15 | 6,30 |
| Kinh tế tập thể | 4,08 | 3,96 | 4,21 | 4,90 | 4,84 |
| Kinh tế tư nhân | 4,23 | 4,98 | 5,30 | 5,68 | 6,07 |

| Loại hình doanh nghiệp | Năm | | | | |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài | 5,40 | 6,12 | 6,75 | 6,93 | 7,32 |
| Phân theo cơ cấu doanh nghiệp | | | | | |
| Công ty cổ phần có vốn nhà nước | 4,28 | 4,94 | 6,62 | 6,71 | 6,82 |
| Công ty hợp danh | 3,81 | 3,95 | 4,40 | 4,76 | 5,05 |
| Công ty trách nhiệm hữu hạn | 4,56 | 5,50 | 5,96 | 6,42 | 6,60 |
| Doanh nghiệp tư nhân | 4,30 | 4,86 | 5,48 | 5,95 | 6,24 |
| Công ty cổ phần không có vốn nhà nước | 4,53 | 5,17 | 6,30 | 6,48 | 6,57 |

Nguồn: Tổng cục Thống kê

- Thu nhập dưới hình thức tiền thưởng, trợ cấp/phụ cấp

Tiền thưởng và những khoản phụ cấp là phần người lao động nhận thêm ngoài lương nhằm tăng thêm thu nhập cho họ. Theo số liệu ở bảng 2 cho thấy: mức thưởng tết dương lịch và tết nguyên đán của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài qua các năm đều cao hơn so với doanh nghiệp thuộc khu vực tư

nhân. Năm 2019, mức thưởng tết nguyên đán của doanh nghiệp nhà nước là 4,704 triệu đồng, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 6,105 triệu đồng, trong khi đó doanh nghiệp tư nhân chỉ đạt 1,690 triệu đồng. Năm 2020, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, mức thưởng tết của cả 3 khu vực trên đều giảm, nhưng doanh nghiệp tư nhân giảm mạnh nhất, xuống còn 975 nghìn đồng (giảm 733 nghìn đồng).

Bảng 2. Tiền thưởng bình quân của người lao động phân theo loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Đơn vị tính: triệu đồng

| | Năm | | | | |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Thưởng Tết dương lịch | | | | | |
| Kinh tế nhà nước | 3.524 | 2.023 | 1.826 | 1.581 | 1.412 |
| Kinh tế tư nhân | 459 | 274 | 505 | 890 | 750 |
| Kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài | 3.645 | 3.705 | 3.116 | 2.950 | 2.025 |
| Thưởng Tết nguyên đán | | | | | |
| Kinh tế nhà nước | 4.067 | 2.844 | 2.781 | 4.704 | 3.256 |
| Kinh tế tư nhân | 2.250 | 1.135 | 966 | 1.690 | 957 |
| Kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài | 5.210 | 3.397 | 4.765 | 6.105 | 4.330 |

Nguồn: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

Bên cạnh tiền lương, tiền thưởng, người lao động trong các doanh nghiệp còn nhận được sự hỗ trợ của các doanh nghiệp dưới dạng phụ cấp, những hình thức phụ cấp mà các doanh

nh nghiệp lựa chọn là: phụ cấp nhà ở, phụ cấp xăng xe, phụ cấp điện thoại, phụ cấp chuyên cần... Tuy nhiên, các hình thức trợ cấp nói trên chủ yếu diễn ra ở những doanh nghiệp như

công ty trách nhiệm hữu hạn, doanh nghiệp tư nhân có quy mô lớn, còn những doanh nghiệp có quy mô nhỏ chưa quan tâm nhiều đến việc hỗ trợ cho người lao động.

- Tuyển dụng, ký kết hợp đồng, chế độ làm việc của người lao động.

Về tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp, người lao động tiếp nhận thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp thông qua các kênh website, facebook của doanh nghiệp, thông qua trung tâm giới thiệu việc làm hoặc thông qua hội chợ việc làm, quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng. Một trong những hình thức tuyển dụng được các doanh nghiệp tư nhân nhấn mạnh là giới thiệu nội bộ, người lao động trong doanh nghiệp có thể giới thiệu những người phù hợp với vị trí tuyển dụng, đây là những lao động đã có kinh nghiệm làm việc ở vị trí tương ứng. Hình thức tuyển dụng này giúp người sử dụng lao động có thể tiết kiệm thời gian và chi phí đào tạo. Như vậy, vấn đề tiếp cận thông tin tuyển dụng của người lao động khá thuận lợi và minh bạch, vấn đề tồn tại nằm ở công tác ký kết hợp đồng lao động.

Đối với các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân có thể chia thành hai nhóm doanh nghiệp: Nhóm thứ nhất là những doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân có quy mô vừa và nhỏ. Những doanh nghiệp này hầu như không quan tâm đến việc giao kết hợp đồng lao động với người lao động, sau khi tuyển dụng, những lợi ích kinh tế của người lao động đều được hai bên thỏa thuận bằng miệng. Theo đánh giá của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, năm 2019 tỷ lệ doanh nghiệp tư nhân không tiến hành giao kết hợp đồng lao động chiếm hơn 70%, những doanh nghiệp còn lại có tiến hành ký kết hợp đồng lao động nhưng mang tính chất đối phó, hình thức. Nhóm thứ hai bao gồm: công ty trách

nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần và những doanh nghiệp tư nhân có quy mô lớn, đây là những doanh nghiệp đã quan tâm và tiến hành ký kết hợp đồng lao động với người lao động, các doanh nghiệp đã tiến hành giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với lao động làm việc có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên. Các doanh nghiệp thực hiện thủ việc đúng theo quy định của Pháp luật về mức lương trong thời gian thử việc và thời gian thử việc căn cứ vào tính chất phức tạp của công việc.

Thông qua quá trình thanh tra ký kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã phát hiện 2 vấn đề: Phần lớn các doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động không đúng quy định. Các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân lách luật bằng cách ký hợp đồng lao động ngắn hạn nhiều lần; ký kết "chuỗi hợp đồng lao động" hay hợp đồng lao động thời vụ đối với những công việc thường xuyên, lâu dài. Bên cạnh đó, với hình thức ký kết hợp đồng lao động ngắn hạn, các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân có thể giảm mức phí đóng bảo hiểm xã hội, đây là một thực tiễn bức xúc tồn tại trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam; hợp đồng lao động được ký kết song chưa thỏa thuận và ghi đầy đủ các nội dung theo quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, như: công việc, hình thức trả lương, thời gian làm việc... Nguyên nhân của những hạn chế trên xuất phát từ cả hai phía: người sử dụng lao động muốn lách luật để giảm chi phí, người lao động hiểu biết hạn chế về pháp luật, vẫn còn tâm lý sợ nộp bảo hiểm làm giảm lương... chính hạn chế này dẫn đến việc đấu tranh của người lao động để bảo vệ quyền và lợi ích của mình còn thấp. Hạn chế trong giao kết hợp đồng lao động không chỉ ảnh hưởng quyền lợi của người lao động mà còn tác động đến doanh nghiệp, cụ

thể: người làm việc trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân thiếu ổn định. Không bị ràng buộc bởi hợp đồng lao động, vì vậy, người lao động có hiện tượng nhảy việc từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác cùng loại hình và làm cùng một công việc với mức thu nhập cao hơn, dẫn đến tình trạng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động còn cao. Như vậy, có thể thấy các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân vẫn chưa tuân thủ nghiêm chỉnh việc ký kết hợp đồng lao động với người lao động.

Về giải quyết việc làm cho người lao động, doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân lại tạo sự ổn định về việc làm cho người lao động, quy mô việc làm tăng đều qua các năm. Cơ hội tìm kiếm việc làm và có việc làm là lợi ích kinh tế mà người lao động mong muốn có

được, tuy nhiên, khi được tham gia phỏng vấn, hầu hết người lao động làm việc trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân đều mong muốn có được điều kiện làm việc thuận lợi, bảo đảm thời gian nghỉ ngơi và tái sản xuất sức lao động. Theo kết quả khảo sát việc làm và doanh nghiệp năm 2019 của Tổng cục Thống kê, trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân hiện nay thời gian làm việc chủ yếu tính theo giờ (chiếm 56%) và làm việc theo ca (chiếm 25%). Số giờ làm việc trong ngày là từ 6 đến 8 giờ/ngày (chiếm 87%), trong đó vẫn có những doanh nghiệp có số giờ lao động dài hơn từ 8 đến 10 tiếng/ngày (chiếm 10%).

- Điều kiện làm việc và an toàn lao động trong các doanh nghiệp tư nhân.

Bảng 3. Tình hình tai nạn lao động tại các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam

| Năm | Số vụ tai nạn lao động (vụ) | Tai nạn lao động trong khu vực kinh tế tư nhân | | |
|------|-----------------------------|--|---------------|--------------------|
| | | Số vụ | Số người chết | Số người bị thương |
| 2016 | 3.745 | 1.525 | 305 | 427 |
| 2017 | 4.010 | 2.176 | 423 | 561 |
| 2018 | 3.587 | 1.287 | 326 | 465 |
| 2019 | 3.209 | 1.897 | 287 | 358 |
| 2020 | 3.412 | 1.348 | 301 | 322 |

Nguồn: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

Theo số liệu thống kê bảng 3 cho thấy, số vụ tai nạn lao động trong các doanh nghiệp có xu hướng giảm dần, năm 2016 số vụ tai nạn trong các doanh nghiệp tư nhân là 1.525 vụ trong tổng số 3.745 vụ tai nạn, đến năm 2020, số vụ tai nạn giảm xuống còn 1.348 vụ. Tuy nhiên, tính bình quân mỗi năm số vụ tai nạn trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân luôn chiếm từ 40% đến 50% trên tổng số vụ tai nạn trong các doanh nghiệp. Nguyên nhân dẫn đến tai nạn lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân thường rơi vào những nhóm nguyên nhân chính: các

doanh nghiệp tư nhân không có, hoặc thiết bị an toàn không bảo đảm; người sử dụng lao động chưa chú trọng đến việc trang bị thiết bị bảo vệ cá nhân cho người lao động và điều kiện làm việc không tốt; nhận thức của chủ doanh nghiệp còn hạn chế, chưa quan tâm đúng mức đến quyền lợi của người lao động; nắm bắt pháp luật về lao động và các quy định về công các ATVSLĐ mang tính chất đối phó với các đoàn thanh tra, kiểm tra. Về phía người lao động, người lao động thiếu hiểu biết, chưa được trang bị kiến thức về ATVSLĐ, đồng thời ý thức chấp hành pháp luật về

ATVSLĐ của người lao động còn thấp, không tuân thủ các biện pháp bảo đảm ATLĐ, nội quy và quy trình làm việc an toàn, không sử dụng các phương tiện bảo vệ cá nhân, không dự các khóa huấn luyện về ATVSLĐ... tâm lý của người lao động chỉ mong có việc làm, có thu nhập mà chưa quan tâm đến quá trình làm việc phải tuân thủ pháp luật lao động...

- Thực hiện quy định đóng bảo hiểm cho người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân.

Về khía cạnh kê khai nộp bảo hiểm xã hội, nhiều doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay chưa thực hiện đúng nội dung của hợp đồng lao động, doanh nghiệp chưa tiến hành lập biểu mẫu báo cáo tăng, giảm hay điều chỉnh kịp thời trong công tác thu nộp bảo hiểm xã hội; doanh nghiệp tư nhân đã tiến hành kê khai lương của người lao động không đúng thực tế, tránh nộp bảo hiểm xã hội bằng cách giảm lương danh nghĩa, chuyển sang những hình thức khác của thu nhập bằng tiền để đưa mức nộp bảo hiểm xã hội xuống thấp nhất; người lao động được tăng lương nhưng doanh nghiệp không điều chỉnh mức lương tham gia bảo hiểm xã hội; người lao động đã hoàn thành thời gian học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nhưng doanh nghiệp tư nhân vẫn chưa ký kết hợp đồng lao động, điều này dẫn tới sự chậm trễ và trốn tránh nộp bảo hiểm xã hội cho người lao động. Trong quá trình thực hiện, người sử dụng lao động chưa thanh toán và chi trả các chế độ ốm đau, thai sản, phục hồi sức khỏe kịp thời cho người lao động... Sự xâm hại lợi ích kinh tế không chỉ ngay trong nội tại các doanh nghiệp tư nhân đang còn vận hành mà còn xuất hiện ngay cả khi doanh nghiệp tư nhân đã ngừng hoạt động, khi doanh nghiệp tư nhân phá sản các chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động cũng không được bảo đảm.

3.3. Một số vấn đề đặt ra và giải pháp bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay

3.3.1. Một số vấn đề đặt ra

Một là, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân có xu hướng tăng lên qua các năm, có được thành tựu này là nhờ vào chính sách về tiền lương cơ bản của Nhà nước, cũng như sự quan tâm của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trên thực tế lương tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu trong đời sống hàng ngày của người lao động.

Hai là, xâm hại quyền lợi của người lao động trong quá trình ký kết hợp đồng lao động. Trong quá trình thực hiện giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân còn tồn tại một số hạn chế như: người sử dụng lao động và người lao động chưa nhận thức rõ ý nghĩa và sự cần thiết, tầm quan trọng của việc phải giao kết hợp đồng lao động, tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp còn khá thấp.

Ba là, quyền lợi tham gia đóng bảo hiểm của người lao động đang bị xâm hại. Hiện tượng doanh nghiệp không tham gia chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động hoặc chỉ đăng ký một phần trong tổng số lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội vẫn còn diễn ra phổ biến, đặc biệt tại các doanh nghiệp tư nhân, công ty có quy mô nhỏ. Xu hướng nợ đọng bảo hiểm xã hội ngày càng gia tăng về số lượng doanh nghiệp và số nợ đọng. Thực tế này đã gây ảnh hưởng đến quỹ bảo hiểm xã hội và lợi ích kinh tế của người lao động. Chế tài xử lý vi phạm về bảo hiểm xã hội còn thấp, dẫn đến việc chấp hành pháp luật bảo hiểm xã hội không nghiêm.

Bốn là, môi trường và điều kiện làm việc của người lao động chưa được cải thiện. Về cơ sở vật chất, đa số các doanh nghiệp tư nhân ở

Việt Nam là những doanh nghiệp vừa và nhỏ, đi liền với đó là mô hình sản xuất nhỏ, kinh phí đầu tư xây dựng nhà xưởng không tương xứng, trang thiết bị, dây chuyền sản xuất hầu hết là lạc hậu và "chắp vá". Một số các doanh nghiệp tư nhân khi tiến hành sản xuất kinh doanh phải thuê mặt bằng, nhà xưởng để sản xuất hoặc có những doanh nghiệp tận dụng nhà xưởng cũ, cải tạo lại. Chính vì vậy, điều kiện làm việc của người lao động không được đáp ứng tốt.

3.3.2. Một số giải pháp

Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống luật pháp và cơ chế chính sách của Nhà nước nhằm bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân. Hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách của Nhà nước liên quan đến người lao động và lợi ích kinh tế của người lao động [4, tr71]. Hệ thống pháp luật và chính sách của Nhà nước liên quan đến người lao động rất đa dạng, có thể kể đến như: Luật Lao động, Luật Bảo hiểm, Luật Công đoàn... Việc hoàn thiện hệ thống pháp luật này góp phần để nâng cao sự quản lý của Nhà nước đến người lao động, bảo đảm những quyền lợi và lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân.

Thứ hai, tăng cường sự gắn kết của chính quyền địa phương, cơ quan chức năng đến vấn đề bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân. Tăng cường hỗ trợ của Nhà nước và chính quyền địa phương đối với doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân.

Quá trình giải quyết lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân chính là quá trình giải quyết quan hệ giữa "ba bên", đó là: Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Thực tiễn cho thấy chính quyền địa phương đóng vai trò

hết sức quan trọng và quyết định trong việc đưa hệ thống pháp luật vào trong quá trình hoạt động của các doanh nghiệp cũng như gắn bó chặt chẽ vào đời sống của người lao động. Mặt khác, lợi ích kinh tế của người lao động không chỉ có một, mà là đa dạng và phong phú, mỗi lợi ích kinh tế gắn liền với sự hoạt động của một cơ quan ban ngành riêng rẽ, để bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân được thực hiện cần tăng cường gắn kết giữa chính quyền với doanh nghiệp và người lao động.

Sự phát triển của doanh nghiệp sẽ tạo điều kiện để các lợi ích kinh tế của người lao động được bảo đảm thực hiện, ngược lại, khi doanh nghiệp tư nhân làm ăn sa sút và phá sản đi liền với đó là quá trình cắt giảm thu nhập của người lao động, cắt giảm biên chế và lợi ích kinh tế của người lao động cũng giảm xuống tương ứng [5, tr91]. Chính vì vậy, hỗ trợ của Nhà nước đối với doanh nghiệp là cần thiết, có thể nói những chính sách của Nhà nước tác động trên cả ba khía cạnh: tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tư nhân phát triển; gián tiếp thông qua sự ổn định đó để bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động; bảo đảm sự phát triển cho nền kinh tế, hạn chế các vấn đề tiêu cực và hướng tới sự phát triển bền vững.

Thứ ba, xây dựng, hình thành văn hóa làm việc mang đặc trưng riêng doanh nghiệp, từ đó gắn bó người lao động với doanh nghiệp.

Doanh nghiệp muốn giữ chân người lao động không chỉ thông qua hình thức tăng lương, tăng mức thưởng. Gắn bó và giữ chân người lao động thông qua những nét văn hóa đặc trưng riêng của doanh nghiệp, đó là xây dựng một phong cách sống và làm việc vì tập thể, vì cộng đồng; tạo niềm vui và sự sáng tạo cho người lao động trong quá trình làm việc; tạo niềm tin cho người lao động đối với doanh nghiệp; phương châm hướng đến tôn trọng

con người, xây dựng một tập thể tôn trọng lẫn nhau. Đây có thể xem là giải pháp tích cực để hướng đến gắn kết người lao động với doanh nghiệp, kích thích tinh thần làm việc của người lao động. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp được xem là yếu tố vàng để thành công.

Thứ tư, nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động về lực lượng lao động làm việc tại doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động cần xóa bỏ quan niệm người lao động là người làm thuê, người sử dụng lao động cần coi người lao động là tài sản quan trọng của doanh nghiệp, từ đó thay đổi thái độ, cách nhìn nhận và tôn trọng người lao động. Khi người lao động được xem là thành viên của doanh nghiệp, doanh nghiệp là "nhà" của người lao động, sẽ tác động tích cực làm cho người lao động nhận thức rõ vai trò của mình trong doanh nghiệp, kích thích người lao động làm việc với tinh thần và trách nhiệm cao, mọi hoạt động của người lao động sẽ hướng tới mục tiêu vì lợi ích của doanh nghiệp và cũng vì lợi ích của chính bản thân mình. Từ đó thúc đẩy tình hình hoạt động và sự phát triển của doanh nghiệp.

Thứ năm, xây dựng và phát huy vai trò của công đoàn và các tổ chức chính trị trong doanh nghiệp.

Cần kiện toàn và phát huy vai trò của tổ chức công đoàn. Tích cực, chủ động tham gia xây dựng và kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp đến người lao động như: chính sách về nhà ở cho người lao động; chính sách bảo đảm việc làm, tiền lương, thu nhập, BHXH, BHYT, BHTN, xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo và các thiết chế văn hóa phục vụ người lao động; quy định pháp luật về thực hiện quy chế dân chủ trong doanh nghiệp, về bảo hộ lao động, ATLĐ, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường; chính sách

đối với lao động nữ, đào tạo, đào tạo lại nghề cho người lao động; chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với công nhân có sáng kiến, có tay nghề cao.

Thứ sáu, nâng cao trình độ, nhận thức của người lao động về pháp luật của Nhà nước và hiểu biết về những lợi ích kinh tế của người lao động.

Cần đa dạng hình thức đào tạo và loại hình đào tạo để nâng cao trình độ người lao động. Nhu cầu của người lao động và người sử dụng lao động là đa dạng, vì vậy, cần phân tầng hình thức và chương trình đào tạo cho phù hợp. Thông qua cơ quan chức năng ban ngành để làm cầu nối gắn kết cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, đào tạo có mục đích, tránh dàn trải và đầu tư có hiệu quả; khuyến khích người lao động tích cực học tập bằng cách xây dựng quỹ tín dụng dạy nghề, nhằm hỗ trợ kinh phí cho những lao động nghèo, lao động thuộc diện chính sách... có điều kiện học nghề để nâng cao trình độ, tạo khả năng tìm kiếm việc làm. Thay đổi suy nghĩ của người sử dụng lao động về nguồn lực con người, cần coi nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động là việc làm cần thiết và thường xuyên. Tại mỗi doanh nghiệp cần hình thành quỹ phát triển doanh nghiệp trong đó trích một phần kinh phí dành cho việc đào tạo và đào tạo lại lao động; Tạo điều kiện để người lao động được tham gia học tập, bồi dưỡng trình độ chuyên môn và tay nghề lao động. Tạo cơ chế thoáng về mặt thời gian và chế độ kinh phí cho người lao động; Đẩy mạnh công tác đào tạo và đào tạo lại tại các doanh nghiệp.

Tuyên truyền và phổ biến đến người lao động về chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đặc biệt chú trọng đến những chủ trương, chính sách có liên quan trực tiếp đến lợi ích kinh tế của họ. Người lao động phải nắm và tuân thủ những quy định của doanh nghiệp, như: nội quy, quy chế của

doanh nghiệp; những điều khoản được thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã được ký kết với người sử dụng lao động.

4. KẾT LUẬN

Tồn tại trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, quá trình vận động và hình thành lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân chịu sự tác động của ba nhân tố chính: hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước; tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hiệu quả

sản xuất kinh doanh là yếu tố quyết định lợi ích kinh tế của người lao động có được thực hiện hay không; trình độ và thái độ của người lao động. Để lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam được bảo đảm tốt hơn, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp như tác giả đã nêu, giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa doanh nghiệp - người lao động, góp phần thúc đẩy sự phát triển ngày càng lớn mạnh của doanh nghiệp và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bùi Văn Dũng (2015), Giải quyết vấn đề nhà ở cho người lao động trong các khu công nghiệp ở các tỉnh Bắc Trung Bộ hiện nay, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, (5/90), tr.30-36.
- [2] Đặng Quang Định (2012), Vai trò của lợi ích đối với sự phát triển xã hội, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Đặng Quang Định (2009), Quan điểm của Đảng về giải quyết vấn đề lợi ích tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ đổi mới, Tạp chí Lịch sử Đảng, số 4/2009.
- [4] Nguyễn Thị Hằng (2006), "Bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước cổ phần hóa", Tạp chí Cộng sản, số 7/2006.
- [5] Nguyễn Thị Mai Hoa (2013), "Bảo đảm công bằng xã hội từ góc nhìn nhóm lợi ích", Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, (4/65).

Thông tin liên hệ: **Lê Văn Tuyên**

Điện thoại: 0969540099 - Email: Minhtuyenmta@gmail.com

Khoa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Học viện Kỹ thuật quân sự.

