

Đảm bảo và cải thiện cơ cấu thu nhập của người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức ở Hà Nội

Nguyễn Doãn Hoàn

Huyện ủy Huyện Thạch Thất, Hà Nội
Email: Nguyendoanhoan67@gmail.com

Ngày nhận: 14/11/2016

Ngày nhận bản sửa: 28/12/2016

Ngày duyệt đăng: 15/01/2017

Tóm tắt:

Thông qua tài liệu điều tra, khảo sát thu nhập của người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức ở Hà Nội năm 2014, bài viết đề xuất một số biện pháp về đảm bảo và cải thiện cơ cấu thu nhập của đối tượng lao động này nhằm tạo cho họ có việc làm ổn định và có cơ hội lựa chọn công việc phù hợp với khả năng của họ; tăng cường quản lý để lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức có hợp đồng lao động; nâng cao trình độ đào tạo của người lao động; nghiên cứu hình thức trợ giúp người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm y tế tự nguyện; cũng như nghiên cứu các hình thức trợ giúp xã hội để họ được tham gia vào chương trình giảm nghèo, bảo trợ xã hội, tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản của Nhà nước.

Từ khóa: Thu nhập; cơ cấu thu nhập; khu vực phi chính thức; Hà Nội; lao động di cư làm thuê.

Improving income structure of migrant labors working in informal sector in Hanoi

Abstracts:

Using survey data of the income of migrant labor working in informal sector in Hanoi in 2014, this paper proposes some solutions to ensuring and improving these workers' income structure in order to provide them with good job opportunities. The solutions include: Strengthening the management so that migrant workers in the informal sector can obtain labor contracts; Enhancing qualification level of the workers; Finding the methods to assist the labours to take part in voluntary social insurance and voluntary health insurance as well as types of social assistance which enable them to participate in the programs of poverty reduction and social protection.

Keywords: Income; income structure; informal sector; Hanoi; migrant workers.

1. Đặt vấn đề

Thu nhập là nguồn sống của bản thân người lao động và gia đình của họ nói chung, người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức nói riêng. Chính vì thế đảm bảo ổn định thu nhập và một cơ cấu thu nhập hợp lý đối với người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức có ý nghĩa cực kỳ quan trọng.

Các lý thuyết nghiên cứu về khu vực phi chính thức chỉ ra, thu nhập của lao động khu vực phi chính

thức gồm hai khoản: i) Tiền lương, tiền công bằng tiền hay hiện vật; ii) Tiền thưởng, các khoản phúc lợi (Becker B., 2000; Nguyễn Hữu Chí & Nguyễn Thị Thu Huyền, 2012). Tuy nhiên, tỷ lệ của các bộ phận này trong tổng thu nhập là bao nhiêu thì chưa có công trình này đề cập đến.

Dựa vào quan niệm trên, trong bài viết này tác giả phân tích cơ cấu thu nhập của lao động phi chính thức từ các khoản i) Tiền công; ii) Các khoản thu nhập khác mà chủ sử dụng lao động trả cho người

Bảng 1: Thu nhập bình quân chung của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức nội thành Hà Nội qua điều tra

	Thu nhập bình quân /tháng		
	2012	2013	2014
Tổng số lao động	146	188	240
A. Tổng thu nhập/tháng (Tr.đồng/tháng)	3,93	4,00	4,30
1. Tiền công bình quân/tháng	3,62	3,68	3,97
2. Các khoản ngoài tiền công từ chủ sử dụng lao động	0,31	0,32	0,33
2.1. Tiền thưởng trung bình tháng	0,06	0,06	0,07
2.2. Tiền phụ cấp quần áo, .../1 tháng)	0,03	0,03	0,03
2.3. Tiền ngày lễ, ngày tết/ 1 tháng)	0,18	0,19	0,19
2.4. Các khoản tiền hỗ trợ khác từ chủ SD lao động/ Tháng	0,04	0,04	0,04
3. Tiền trợ giúp, trợ cấp của nhà nước, các tổ chức xã hội/ năm	0,00	0,00	0,00
B. Về cơ cấu thu nhập (%)	100,00	100,00	100,00
1. Tiền công bình quân/tháng	92,11	92,00	92,32
2. Các khoản ngoài tiền công từ chủ sử dụng lao động	7,89	8,00	7,68
3. Tiền trợ giúp, trợ cấp của nhà nước, các tổ chức xã hội/ năm	0,00	0,00	0,00

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả.

lao động làm thuê; iii) Các khoản trợ giúp của nhà nước và xã hội.

Trên cơ sở tài liệu, số liệu thu thập được từ điều tra phỏng vấn 240 lao động trong lĩnh vực xây dựng và phục vụ xây dựng; sản xuất tiểu thủ công nghiệp, sửa chữa ô tô, xe máy; phục vụ trong các cửa hàng, cửa hiệu và phục vụ gia đình khu vực nội thành Hà Nội, bài viết phân tích thực trạng thu nhập và cơ cấu thu nhập của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức theo ngành nghề, theo trình độ đào tạo, theo tình trạng thay đổi chỗ làm việc và theo tình trạng có hay không có hợp đồng lao động; chỉ ra những mặt được, những bất cập và đề xuất một số định hướng giải pháp nhằm đảm bảo và cải thiện cơ cấu thu nhập của người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức ở Hà Nội hiện nay.

2. Khái quát thu nhập của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức trên địa bàn Hà Nội

Kết quả điều tra cho thấy, thu nhập bình quân của lao động di cư đến làm việc ở khu vực phi chính thức trên địa bàn nội thành có xu hướng tăng qua từng năm trong giai đoạn 2012-2014 (tăng từ 3,93 triệu/tháng đến 4,3 triệu/tháng trong khoảng thời gian tương ứng). Kết quả điều tra cũng cho thấy tiền công hàng tháng chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng thu nhập của nhóm đối tượng này. Mức tiền thưởng bình quân, tiền phụ cấp bình quân hàng tháng của nhóm đối tượng lao động di cư nhận được hầu như không đáng kể và thấp hơn nhiều lần so với những

khoản tiền mà họ nhận được từ sự ưu đãi, phúc lợi của chủ sử dụng lao động thường trong những ngày lễ, tết và những hỗ trợ khác từ chủ sử dụng lao động (Bảng 1).

Để phân tích sâu hơn thu nhập của người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức tại nội thành Hà Nội, tác giả đã phân tích tình hình thu nhập của lao động theo các ngành nghề, theo giới tính, theo trình độ đào tạo, theo mức độ thay đổi chỗ làm việc và theo tình trạng hợp đồng lao động.

Thứ nhất, theo các ngành nghề làm việc, kết quả điều tra cho thấy, nhóm lao động di cư làm việc trong lĩnh vực sản xuất tiểu thủ công nghiệp, sửa chữa ô tô, xe máy có thu nhập bình quân tháng cao nhất, nhóm làm những công việc liên quan đến phục vụ gia đình và phục vụ trong các cửa hàng cửa hiệu có thu nhập tương đối và ở mức thấp nhất. Sự khác biệt về thu nhập của các nhóm lao động chủ yếu là do sự khác biệt về tiền công hàng tháng mà các đối tượng này nhận được từ chủ sử dụng lao động (Bảng 2).

Thứ hai, theo trình độ đào tạo nghề, kết quả điều tra của tác giả cho thấy, việc được tham gia các khoá đào tạo nghề có ảnh hưởng tích cực đến thu nhập của người lao động. Cùng với quá trình phát triển của giai đoạn 2012- 2014 tiền lương hàng tháng mà những người đã qua đào tạo nhận được tăng dần qua các năm và cao hơn so với những người chưa qua đào tạo. Bên cạnh khoản thu nhập từ tiền lương cao hơn, những đối tượng đã qua đào tạo luôn có được khoản tiền thưởng nhiều hơn nhóm đối tượng còn lại

Bảng 2: Thu nhập bình quân của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức nội thành Hà Nội theo ngành nghề

Đơn vị: Triệu đồng/tháng

	Thợ xây dựng và phục vụ xây dựng			Thợ sản xuất tiêu thủ công nghiệp, sửa chữa ô tô, xe máy			Phục vụ trong các cửa hàng, cửa hiệu			Phục vụ gia đình		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
1. Tiền công tháng	3,88	4,01	4,49	4,48	4,70	4,94	2,77	2,83	3,29	2,80	2,95	3,16
2. Các khoản khác chủ sử dụng lao động trả	0,32	0,29	0,31	0,22	0,30	0,26	0,43	0,37	0,41	0,3	0,35	0,44
3. Các khoản trợ giúp của nhà nước và xã hội khác	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4. Cộng thu nhập/tháng	4,20	4,30	4,80	4,70	5,00	5,20	3,20	3,20	3,70	3,10	3,30	3,60

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả.

vào các dịp lễ, ngày tết, trong khi đó các khoản phụ cấp khác mà người lao động di cư ra làm việc trong khu vực phi chính thức trên địa bàn nội thành Hà Nội không thể hiện rõ lợi thế giữa nhóm đối tượng đã qua đào tạo và nhóm đối tượng chưa qua đào tạo (Bảng 3).

Thứ ba, theo mức độ thay đổi chỗ làm việc, kết quả điều tra cho thấy, việc thay đổi chỗ làm việc có ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động. Thông thường, việc thay đổi chỗ làm việc là do người lao động lựa chọn mức thu nhập tốt nhất cho mình. Vì thế người thay đổi chỗ làm việc có thu nhập bình

Bảng 3: Thu nhập bình quân chung của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức nội thành Hà Nội theo trình độ đào tạo

Đơn vị: Triệu đồng/tháng

	Thu nhập bình quân /tháng		
	2012	2013	2014
Tổng số lao động	146	188	240
Số lao động chưa qua đào tạo	115	150	194
1. Tiền công tháng	3,60	3,60	3,80
2. Các khoản ngoài tiền công của chủ sử dụng lao động trả			
2.1. Tiền thưởng trung bình tháng	0,04	0,10	0,12
2.2. Tiền phụ cấp quần áo,... (chia 1 tháng)	0,03	0,03	0,04
2.3. Tiền ngày lễ, ngày tết (chia 1 tháng)	0,10	0,15	0,20
2.4. Các khoản tiền hỗ trợ khác nhận được từ chủ sử dụng lao động/tháng	0,03	0,02	0,04
3. Tiền trợ giúp, trợ cấp của nhà nước, các tổ chức xã hội/tháng	0,00	0,00	0,00
4. Cộng thu nhập (1+2+3)	3,80	3,90	4,20
Số lao động đã qua đào tạo	31	38	46
1. Tiền công tháng	3,90	4,10	4,50
2. Các khoản ngoài tiền công của chủ sử dụng lao động trả			
2.1. Tiền thưởng trung bình tháng	0,15	0,17	0,18
2.2. Tiền phụ cấp quần áo,... (chia 1 tháng)	0,04	0,03	0,03
2.3. Tiền ngày lễ, ngày tết (chia 1 tháng)	0,26	0,26	0,25
2.4. Các khoản tiền hỗ trợ khác nhận được từ chủ sử dụng lao động/tháng	0,05	0,04	0,04
3. Tiền trợ giúp, trợ cấp của nhà nước, các tổ chức xã hội/tháng	0,00	0,00	0,00
4. Cộng thu nhập (1+2+3)	4,30	4,50	5,00

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả

Bảng 4: Thu nhập bình quân chung của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức nội thành Hà Nội theo tình trạng thay đổi chỗ làm việc

Đơn vị: Triệu đồng/tháng

	Thu nhập bình quân /tháng		
	2012	2013	2014
Chung			
Số lao động thay đổi chỗ làm việc 1 năm tối thiểu 2 lần	46	46	46
Thu nhập của lao động thay đổi chỗ làm việc 1 năm tối thiểu 2 lần	3,09	3,58	4,25
Số lao động thay đổi chỗ làm việc 1 năm 1 lần	32	32	32
Thu nhập của lao động thay đổi chỗ làm việc 1 năm 1 lần	3,25	3,89	4,50
Số lao động chưa phải thay đổi chỗ làm việc	162	162	162
Thu nhập của lao động Chưa phải thay đổi chỗ làm việc	2,02	2,85	4,28

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả.

quân cao hơn người không thay đổi chỗ làm việc.

Tuy nhiên thay đổi chỗ làm việc quá nhiều lần trong một năm cũng chưa phải là có thu nhập bình quân cao hơn. Bảng 4 cho thấy, người thay đổi chỗ làm việc một năm tối thiểu hai lần lại có thu nhập thấp hơn so với người chỉ thay đổi chỗ làm việc mỗi năm một lần. Điều này cho thấy “nhảy việc” là cần thiết nhưng nhảy việc quá nhiều lần trong một năm thì người lao động khó có cơ hội để có thu nhập cao hơn (Xem bảng 4).

Thứ năm, theo tình trạng hợp đồng lao động, kết quả điều tra cho thấy, người có hợp đồng lao động có thu nhập bình quân tháng cao hơn người không có hợp đồng lao động, và người có hợp đồng lao động trên 1 năm thường có thu nhập lớn hơn người có hợp đồng lao động 3 tháng 1 lần (Xem bảng 5).

3. Một số nhận xét về thu nhập của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức nội thành Hà Nội

Thứ nhất, thu nhập của người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức trên địa bàn nội

thành Hà Nội không ngừng gia tăng theo thời gian trong giai đoạn 2012-2014 đã tạo điều kiện để những đối tượng này đảm bảo chi tiêu trong điều kiện lạm phát gia tăng. Sự gia tăng về thu nhập cũng góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình người lao động di cư. Đồng thời cũng góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung của Thủ đô Hà Nội.

Thứ hai, thu nhập của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức ở nội thành Hà Nội mặc dù có sự khác nhau theo tính chất ngành nghề, theo trình độ đào tạo, theo mức độ thay đổi chỗ làm việc và theo tình trạng hợp đồng lao động nhưng nhìn chung thu nhập còn thấp. Kết quả điều tra của tác giả cho thấy, nếu so với những lao động hiện đang làm việc trong khu vực nông thôn, thì thu nhập của lao động di cư ra làm việc ở đô thị có cao hơn, song khi so sánh giữa thu nhập của nhóm đối tượng lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức trên địa bàn nội thành Hà Nội với thu nhập bình quân của người dân Hà Nội thì nhóm lao động di cư

Bảng 5. Thu nhập bình quân chung của lao động di cư làm thuê làm việc trong khu vực phi chính thức nội thành Hà Nội theo tình trạng hợp đồng lao động

Đơn vị: Triệu đồng/tháng

	Thu nhập bình quân /tháng		
	2012	2013	2014
Tổng số lao động điều tra	240	240	240
Số lao động có hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động	55	55	55
Thu nhập của lao động có hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động	2,64	3,58	4,70
Số lao động không có hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động	185	185	185
Thu nhập của lao động không có hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động	2,31	2,99	4,21

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả.

làm việc trong khu vực phi chính thức có thu nhập bình quân ở dưới mức thu nhập bình quân của Hà Nội (Nguyễn Doãn Hoàn, 2015).

Thứ ba, cùng với thu nhập thấp, thì các khoản thu nhập ngoài tiền công hàng tháng chỉ chiếm một tỷ trọng nhỏ trong tổng nguồn thu của người lao động di cư làm thuê ở khu vực phi chính thức trên địa bàn thành phố Hà Nội. Theo số liệu điều tra của tác giả, tiền công của lao động làm thuê trong khu vực phi chính thức chiếm đến hơn 92% tổng thu nhập của nhóm đối tượng này. Do đó, mặc dù tiền công bình quân mà nhóm đối tượng này nhận được mặc dù cao hơn 3 lần mức tiền lương tối thiểu do nhà nước quy định, nhưng do các khoản phụ cấp, trợ giúp hầu như không có nên tổng thu nhập chỉ dao động xung quanh mức 4,3 triệu đồng/người/tháng (Xem bảng 1).

Thứ tư, so với các nhóm đối tượng làm thuê ở các doanh nghiệp thuộc khu vực chính thức, các khu công nghiệp, thì tiền công mà người lao động làm thuê trong khu vực phi chính thức trên địa bàn Hà Nội ở mức tương đương. Tuy nhiên ngoài tiền lương thì nhóm đối tượng làm việc ở khu vực chính thức còn được nhận thêm các khoản phụ cấp, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng là khá lớn và những khoản này cũng góp phần đáng kể trong việc cải thiện thu nhập của họ (Nguyễn Doãn Hoàn, 2015). Nhất là người lao động di cư làm thuê trong khu vực chính thức còn được tham gia vào các hình thức bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Trong khi đó, người lao động làm thuê trong khu vực phi chính thức hầu như không được chủ sử dụng lao động đóng các loại bảo hiểm này và hầu như không nhận được sự hỗ trợ từ phía nhà nước và các tổ chức xã hội (Xem bảng 1). Chính vì thế, mặc dù thu nhập bình quân của người lao động di cư làm việc trong khu vực chính thức là 4,3 triệu đồng/tháng và so với thu nhập của lao động khu vực chính thức là 4,83 triệu đồng/tháng thì khoảng cách chênh lệch không quá lớn, nhưng nếu kể cả 32,5% tiền đóng các loại bảo hiểm (trong đó 26% BHXH, 4,5% BHYT và 2% BHTN) của lao động khu vực chính thức thì thu nhập bình quân của lao động khu vực chính thức năm 2014 khoảng 7,15 triệu đồng/tháng, cao hơn rất nhiều so với thu nhập bình quân của lao động khu vực phi chính thức (4,3 triệu đồng/tháng).

4. Một số khuyến nghị đảm bảo thu nhập cho lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức trên địa bàn Hà Nội

Xuất phát từ những hạn chế hiện hành về thu nhập của lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức trên địa bàn Hà Nội hiện nay, việc ổn định thu nhập, tạo điều kiện để lao động di cư làm thuê ở khu vực phi chính thức trên địa bàn thành phố Hà Nội được hưởng thu nhập xứng đáng với công sức của họ và tiếp cận được với các hình thức bảo hiểm, trợ giúp xã hội là vấn đề có ý nghĩa bức xúc hiện nay. Để đảm bảo mức thu nhập cho người lao động di cư nói chung, người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức nói riêng cần giải quyết tốt một số vấn đề sau đây:

Thứ nhất, tạo cho người lao động di cư có việc làm ổn định và cơ hội lựa chọn công việc phù hợp với khả năng của họ. Thực tiễn khảo sát trên địa bàn thành phố Hà Nội của luận án cho thấy, do cầu lao động còn thấp trong khi cung về lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức trên địa bàn thành phố có xu hướng gia tăng nên thu nhập của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức thấp. Vì thế, tạo nhiều việc làm để người lao động có việc làm ổn định, khắc phục tình trạng “nhảy việc” quá nhiều và lựa chọn việc làm có thu nhập cao là phương hướng rất cơ bản để nâng cao mức thu nhập của lao động nói chung, lao động di cư ra thành phố làm thuê trong khu vực phi chính thức nói riêng. Điều này tạo nhiều việc làm trên địa bàn thành phố sẽ thúc đẩy sự phát triển kinh tế-xã hội trên địa bàn thành phố, thúc đẩy gia tăng GRDP thực hiện mục tiêu phát triển đến năm 2020 của thành phố. Đồng thời, khi có việc làm nhiều hơn, các chủ sử dụng lao động cũng sẽ cạnh tranh nhiều hơn để giữ chân người lao động, tạo cơ hội việc làm ổn định đối với người lao động; mặt khác, khi có nhiều việc làm người lao động hoàn toàn có cơ hội lựa chọn việc làm phù hợp với họ với mức thu nhập cao hơn. Vì thế những năm tới, thành phố cần khuyến khích mạnh mẽ gia tăng việc làm, nhất là việc làm có chất lượng cao, có giá trị gia tăng cao phù hợp với vị thế của Thủ đô Hà Nội.

Thứ hai, nâng cao trình độ đào tạo của người lao động. Kết quả điều tra của tác giả cũng cho thấy, dù là nam hay nữ, làm việc ở ngành nghề nào thì những lao động được đào tạo đều có thu nhập cao hơn so với lao động chưa được đào tạo. Vì thế để đảm bảo thu nhập cho lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức, cần có các hình thức tổ chức, các biện pháp khuyến khích người lao động nâng cao trình độ học vấn để có kỹ năng về chuyên môn nghề nghiệp, có kiến thức về luật pháp để tự bảo vệ mình

và biết đấu tranh khi quyền lợi của người lao động bị vi phạm, từ đó mà cải thiện thu nhập, đảm bảo cuộc sống.

Cho đến nay vấn đề đào tạo lao động, một trong những vấn đề khu vực phi chính thức quan tâm nhất, lại không nhận được sự hỗ trợ thích đáng từ Nhà nước. Điểm yếu nhất của khu vực phi chính thức, từ trước đến nay luôn là chất lượng lao động. Những người làm việc trong các hộ cá thể hầu hết là do tự đào tạo, vừa làm vừa học hơn là qua đào tạo nghề ở các trường lớp chính quy. Trong khi đó, lao động có kỹ năng và tính chuyên nghiệp có xu hướng dịch chuyển vào khu vực chính thức, nơi có lương thưởng, điều kiện làm việc và phúc lợi tốt hơn. Với chất lượng lao động như vậy, năng suất lao động trong khu vực phi chính thức không những không tăng mà còn liên tục giảm trong những năm vừa qua. Tuy nhiên, thật khó để yêu cầu các hộ kinh doanh cá thể, cũng như doanh nghiệp nhỏ và vừa tự đầu tư vào việc đào tạo lao động, bởi xác suất mất lao động sau đào tạo là rất cao. Do đó, đào tạo nghề, nhất là đào tạo ngắn hạn, đào tạo gắn với nhu cầu công việc là lĩnh vực mà khu vực cá thể cần nhận được hỗ trợ nhất từ Nhà nước.

Tại Hà Nội hiện nay đào tạo nghề cũng là một trong những khâu yếu kém và thiếu hiệu quả nhất. Sự quan tâm cho đào tạo nghề là có, ngân sách hỗ trợ là lớn, nhưng trong khâu thực thi, các chương trình đào tạo và đối tượng đào tạo gần như tách rời và không phục vụ trực tiếp cho nhu cầu và lợi ích của người sử dụng lao động. Cách tổ chức chương trình, khóa đào tạo như đang thực hiện hiện nay phần lớn chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu “giải ngân cho dự án”, làm lợi cho những trường nghề “thân cận” với những cơ quan ban ngành liên quan, chứ không mang lại nhiều lợi ích cho cả người học nghề lẫn người sử dụng lao động. Thiết kế lại mô hình dạy nghề, trong đó, đặt lợi ích của doanh nghiệp dân doanh vào trung tâm, phục vụ trực tiếp nhu cầu và lợi ích của nhóm này, là yêu cầu bắt buộc trong bối cảnh hiện nay (Nguyễn Quang Đồng, 2016).

Kinh nghiệm phong phú và những cách làm hiệu quả của thị trường đào tạo ở khu vực tư có thể cung cấp cho việc thiết kế và thực thi các chính sách nhiều bài học hữu ích. Để tăng tính hiệu quả và chất lượng đào tạo nghề của khu vực nhà nước hiện nay, một cơ chế có thể xem xét là đầu thầu và thực hiện theo hợp đồng các dịch vụ đào tạo theo nhu cầu của người sử dụng lao động. Theo đó, các doanh nghiệp tư, cơ

sở đào tạo tư tham gia cạnh tranh với khu vực công hiện nay trong các hoạt động đào tạo cho lao động.

Trong cơ chế thị trường, việc trả chi phí đào tạo theo nguyên tắc chia sẻ giữa người học, doanh nghiệp sử dụng lao động và nhà nước. Người lao động muốn nâng cao trình độ, doanh nghiệp sử dụng lao động muốn có lao động trình độ cao phải trả chi phí đào tạo. Đồng thời nâng cao trình độ đào tạo cho người lao động và các doanh nghiệp góp phần làm tăng trình độ phát triển của lực lượng sản xuất xã hội nên Nhà nước cũng phải có trách nhiệm hỗ trợ kinh phí đào tạo. Nguồn kinh phí đào tạo được chi trả cho người cung cấp dịch vụ đào tạo cũng theo nguyên tắc cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo. Không kể đó là cơ sở công hay tư, miễn là đáp ứng được yêu cầu về chất lượng đào tạo.

Thứ ba, cần có biện pháp quản lý để lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức có hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động 2012 đã hướng đến các nhóm đối tượng lao động phi chính thức, nhóm giúp việc gia đình với những quy định người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động và đảm bảo các điều kiện ăn, ở sinh hoạt cũng như trả BHXH, BHYT để người lao động tự mua. Luật Việc làm (2013) đã mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm việc làm, bao gồm cả người làm việc theo hợp đồng lao động, hoặc hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hoặc xác định thời hạn đủ một tháng trở lên; người lao động tham gia bảo hiểm việc làm... tức là tham gia bảo hiểm thất nghiệp nếu họ mất việc làm. Như vậy những quy định trong Luật Việc làm là “giả đỡ” cho lao động tự do, lao động phổ thông hiện nay. Nghị định 16/2013/NĐ-CP ban hành ngày 06 tháng 02 năm 2013 quy định Trung tâm giới thiệu việc làm hỗ trợ người lao động khi di chuyển từ địa phương này đến địa phương khác làm việc. Chính hợp đồng lao động tạo cơ hội đảm bảo thu nhập cho người lao động và các chế độ chính sách khác. Tuy nhiên, hiện tại cả hai luật và nghị định trên vẫn chưa đi vào thực tiễn bởi thiếu các văn bản hướng dẫn chi tiết, thiếu các quy định kiểm tra, giám sát chặt chẽ của cơ quan nhà nước có liên quan.

Từ số liệu điều tra 240 lao động làm việc trong khu vực phi chính thức của tác giả cho thấy, năm 2014 trên địa bàn Hà Nội chỉ có 55 lao động, chiếm 22,9% có hợp đồng lao động, trong khi còn 185 lao động, chiếm tới 77,1% không có hợp đồng lao động. Trong khi đó người lao động có hợp đồng lao động từ ba tháng trở lên có thu nhập bình quân cao với

4,7 triệu đồng/người/tháng, còn lại người lao động không có hợp đồng làm việc thu nhập bình quân đầu người 4,21 triệu đồng/người/tháng (xem bảng 5).

Như vậy, để tăng thu nhập chính quyền thành phố cần có biện pháp về hợp đồng lao động tạo cơ hội cho người lao động di cư làm việc ở khu vực phi chính thức có điều kiện nâng cao thu nhập.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, biện pháp để cho người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức có được hợp đồng lao động là thông qua hình thức thương lượng tập thể. Đó là một quá trình trong đó hai hoặc nhiều bên gặp nhau để cùng nhất trí về việc sử dụng hoặc phân bổ một nguồn lực cụ thể, thừa nhận một quyền cụ thể... Trong một cuộc thương lượng, mỗi bên đều tìm cách tối ưu hóa lợi ích của mình. Thương lượng có thể diễn ra giữa cá nhân với nhau hoặc đại diện của một nhóm người. Trong các tổ chức của người lao động, thương lượng tập thể có nghĩa là thương lượng vì lợi ích tập thể chứ không phải lợi ích cá nhân (Oxfam và Tổng liên đoàn lao động, 2015).

Để thương lượng tập thể, cần có một tổ chức đại diện cho người lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức. Ở nhiều nước trên thế giới đại diện đó là tổ chức công đoàn. Hiện nay, ở nước ta, người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức chưa có tổ chức nào đại diện. Vì thế, về mặt pháp lý, cần có tổ chức đại diện cho người lao động khu vực phi chính thức. Chúng tôi cho rằng, thuận lợi nhất là mở rộng chức năng nhiệm vụ và phạm vi hoạt động của hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam hiện nay để đại diện lợi ích cho người lao động khu vực phi chính thức. Trong trường hợp hệ thống công đoàn Việt Nam chưa sẵn sàng đảm nhận được, nhà nước cần cho phép thành lập Tổ chức xã hội nghề nghiệp phi chính thức để đại diện cho người lao động khu vực này trong quá trình thương lượng tập thể, giải quyết những tranh chấp của người lao động khu vực phi chính thức, kể cả việc ký kết các hợp đồng lao động với người sử dụng lao động. Tổ chức đại diện này có thể được thành lập theo ngành, hoặc theo vùng và được pháp luật bảo vệ.

Thứ tư, tạo cơ hội cho người lao động tiếp cận được các chính sách an sinh xã hội nhằm cải thiện cơ cấu thu nhập của người lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức. Như đã phân tích ở trên, hiện nay trong thu nhập của người lao động di cư làm việc ở khu vực phi chính thức, hơn 92% thu nhập là từ tiền công, các khoản thu nhập khác như

tiền thưởng, tiền phụ cấp quần áo, tiền hỗ trợ khác từ chủ lao động khoảng gần 8%. Thực tế hiện nay cho thấy, ngoài tiền công và một số khoản tiền thưởng, tiền nghỉ ngày lễ, ngày tết,... của chủ sử dụng lao động, người lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức hầu như chưa được tiếp cận các chính sách của nhà nước về giảm nghèo và các khoản bảo trợ xã hội từ Ngân sách Nhà nước (NSNN) (Xem bảng 1).

Sự mất cân đối về cơ cấu thu nhập như thế là vấn đề bất công trong chính sách xã hội đối với người lao động di cư làm việc ở khu vực phi chính thức. Vì thế những năm tới, cần chú ý đến cải thiện cơ cấu thu nhập để nâng cao thu nhập hợp pháp của đối tượng lao động di cư trong khu vực phi chính thức trên địa bàn Thủ đô. Bên cạnh tiền công của người lao động, chính quyền thành phố cần nghiên cứu có chính sách để người lao động được tham gia BHXH, BHYT, BHTN và tiếp cận với các chương trình giảm nghèo và dịch vụ xã hội cơ bản cho người lao động.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động phi chính thức chưa tham gia BHXH, BHYT, BHTN. Bên cạnh việc người lao động cũng như người sử dụng lao động chưa tìm hiểu về vấn đề này, thì còn nhiều vấn đề liên quan đến chính sách như quy định về mức đóng, mức hưởng và cũng như tổ chức quản lý thu BHYTTN cũng là nguyên nhân của tình trạng trên cần phải giải quyết.

Về phương diện chính sách, Nhà nước cần nghiên cứu hình thức hỗ trợ mức đóng BHXHTN đối với người lao động khu vực phi chính thức; Về mức hưởng BHTN của lao động phi chính thức cũng cần được nghiên cứu lại, vì phương pháp tính hỗ trợ BHTN từ NSNN theo tỷ lệ 1% thu nhập đang tạo ra bất bình đẳng giữa nhóm có thu nhập cao với thu nhập thấp, mà tuyệt đại đa số người lao động khu vực phi chính thức có thu nhập thấp. Đồng thời cũng cần soát xét lại các biện pháp về tổ chức huy động người dân tham gia BHYTTN. Bởi lẽ, trong các nhân tố ảnh hưởng đến việc chưa tham gia BHYT có nguyên nhân là người dân gặp nhiều khó khăn khi mua BHYTTN. Đây là vấn đề cần sớm được giải quyết.

Vì thế, một mặt cần tuyên truyền, giới thiệu về BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động. Mặt khác cần có quy định và kiểm tra giám sát chặt chẽ đối với người sử dụng lao động tuân thủ việc đóng các loại bảo hiểm này, đảm bảo cho người lao động

làm thuê ở khu vực nào, chính thức hay phi chính thức cũng được tham gia chính sách bảo hiểm của nhà nước.

Đồng thời cần khắc phục tình trạng nhà nước chưa có chính sách trợ giúp cho người làm thuê trong khu vực phi chính thức như hiện nay. Điều này là sự bất bình đẳng đối với người lao động làm thuê trong khu vực phi chính thức với khu vực chính thức. Bởi lẽ, cũng như người lao động làm thuê trong khu vực chính thức, người lao động làm thuê trong khu vực phi chính thức cũng tạo ra của cải xã hội, cũng đóng góp vào NSNN thông qua các khoản thuế mà các chủ sử dụng lao động nộp cho Nhà nước; họ cũng cần được tham gia vào chương trình giảm nghèo, bảo trợ xã hội, tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản của Nhà nước. Có thể mới tạo nên sự bình đẳng giữa người lao động khu vực phi chính thức và khu vực chính thức, giữa lao động di cư với người dân nơi cư

trú. Vì thế cần thiết phải nghiên cứu bổ sung hoàn thiện chính sách bảo trợ xã hội, sao cho người lao động di cư yếu thế làm việc trong khu vực phi chính thức trên địa bàn Thủ đô cũng được hưởng lợi từ chính sách này.

Hiện nay trên địa bàn Hà Nội, các hoạt động bảo trợ xã hội phi chính thức đã có nhưng còn rất ít, chủ yếu thông qua các câu lạc bộ (CLB) hoặc các quỹ như CLB công nhân nhà trọ, CLB chủ nhà trọ của Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ, Quỹ hỗ trợ công nhân xa quê của Đoàn thanh niên để giúp cho người lao động di cư trước những khó khăn đột xuất như ma chay, hiếu hỉ, lễ tết, ốm đau,... Tuy nhiên, trước những khó khăn do tình trạng khủng hoảng kinh tế xã hội, thiên tai bất khả kháng,... thì Nhà nước cần có chính sách trợ giúp đối với đối tượng lao động này.

Tài liệu tham khảo

- Becker B. (2000), *Minimum data set on the Informal Sector for National Accounting purposes*, United Nations Statistics Division, New York.
- Chính phủ (2013), *Nghị định số 16/2013/NĐ-CP về ra soát, hệ thống văn hóa văn bản quy phạm pháp luật*, ban hành ngày ngày 06 tháng 02 năm 2013.
- Nguyễn Doãn Hoàn (2015), ‘Thu nhập của lao động di cư làm thuê trong khu vực phi chính thức trên địa bàn nội thành Hà Nội’, luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Thị Thu Huyền (2012), ‘Khu vực phi chính thức trong thống kê tài khoản quốc gia: Một số vấn đề phương pháp luận’, Chuyên san Thống kê Khu vực phi chính thức, truy cập lần cuối ngày 17 Tháng 1 2012, từ < <http://vienthongke.vn/thong-tin-khoa-hoc/chuyen-san/110-nam-2008-chuyen-san-thong-ke-khu-vuc-phi-chinh-thuc>>.
- Nguyễn Quang Đồng (2016), *Khu vực phi chính thức - nhìn từ góc độ lao động*, <http://www.thesaigontimes.vn/143979/Khu-vuc-phi-chinh-thuc---nhin-tu-goc-do-lao-dong.html>
- Oxfam và Tổng liên đoàn lao động (2015), Đại diện và bảo vệ người lao động phi chính thức: vai trò của công đoàn, Tài liệu hướng dẫn cho cán bộ công đoàn Việt nam trong việc tập hợp và đại diện cho người lao động phi chính thức. Hà Nội, tháng 11.