

Quyền lợi của người Lao Động Tại Việt Nam và Sự thay đổi Luật Bảo Hiểm Xã Hội

T H Ho

Ngày 26 và 27 tháng 3 năm 2015, khoảng 90,000 công nhân của công ty PouYen, một nhà máy do Đài Loan đầu tư chuyên sản xuất giày da tại khu công nghiệp Tân Tạo, Quận Bình Tân, Sài Gòn đã đồng loạt đình công để phản đối chính quyền Việt Nam về các quy định trong Điều 60 của Luật Bảo Hiểm Xã Hội (BHXH) do Quốc Hội Việt Nam thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2014. Kể từ năm 1995 cho đến cuối năm 2014, mỗi năm có hàng trăm cuộc đình công xảy ra với khoảng từ 5 ngàn đến 10 ngàn người tham dự thì cuộc đình này là một cuộc đình công lớn nhất nhưng không nhằm vào giới chủ mà để phản đối chính sách của chính phủ liên quan đến các quyền lợi thiết thực của người lao động.



90,000 công nhân của công PouYen đình công vào ngày 26 và 27 tháng 3 năm 2015 để phản đối chính sách BHXH mới (Nguồn Internet)

Theo những quy định của Điều 60 (*Phụ chú 1*) của Luật Bảo Hiểm Xã Hội 2014 - sẽ được áp dụng vào năm 2016 - thì những công nhân chưa đóng BHXH đủ 20 năm, khi bị mất việc hoặc nghỉ việc, ngoài vài trường hợp đặc biệt, sẽ không được hưởng bất kỳ khoản trợ cấp nào cho đến khi đến tuổi về hưu thay vì có quyền nhận toàn bộ số tiền Bảo Hiểm Xã Hội mà họ đã đóng ngay sau khi nghỉ việc như quy định của Luật Bảo Hiểm Lao Động 2006.[1]

Một câu hỏi được đặt ra là nếu chính phủ Việt Nam thay đổi Luật Bảo Hiểm Xã Hội nhằm mục đích đem lại lợi ích lâu dài cho công nhân sau khi về hưu tại sao lại có sự chống đối dữ dội của chính chức

ngàn công nhân cùng một lúc? Nếu người công nhân chờ đến khi về hưu mới nhận được tiền BHXH thì họ sẽ có lợi gì và sẽ bị mất mát gì? Để trả lời câu hỏi này trước hết chúng ta hãy tìm hiểu về nguồn lao động tại Việt Nam và chính sách bảo vệ quyền lợi của công nhân của chính phủ đối với công ty do ngoại quốc đầu tư, sự tin tưởng của người công nhân đối với chính sách của chính phủ.

Nguồn Lao Động

Từ khi chính sách *Đổi Mới* vào năm 1986 khai sinh nền *Kinh Tế Trường* nhằm cứu vãn nền kinh tế lạc hậu bản cùng hóa nhân dân, chính quyền Việt Nam đã đưa những chính sách kinh tế nhằm thu hút nguồn vốn đầu tư ở nước ngoài để phát triển kinh tế nhất là các ngành công nghệ cần nhiều nhân lực như may mặc, giày dép, điện tử, chế biến đồ gỗ...Nhiều khu công nghiệp bắt đầu được xây dựng ở Bình Dương, Đồng Nai và nhiều tỉnh thành khác. Những khu công nghiệp này cần nhiều công nhân không có tay nghề, chỉ cần qua một khóa huấn luyện ngắn tại chỗ là có thể tham gia vào lực lượng sản xuất dây chuyền.

Cơ hội làm việc cho các công ty nước ngoài để giảm bớt nghèo khó đã thúc đẩy hàng trăm ngàn người dân nông thôn bỏ ruộng vườn để lên thành phố xin làm việc tại các khu công nghệ do ngoại quốc đầu tư. Ngoài ra, những người sống ở các thành phố nhỏ, vì không có cơ hội để kiếm được việc làm nơi mình ở, cũng đến khu công nghệ vừa mới mở để tham gia và lực lượng lao động ở đây. Theo thống kê của Bộ Lao Động Thương Binh và Xã Hội năm 2012 thì có khoảng 60% công nhân sống ngoại tỉnh đến làm việc các khu công nghiệp. Phần lớn những người lao động trong các hãng xưởng may mặc, lắp ráp đồ điện tử là phụ nữ trẻ, hy vọng có được một công việc ổn định cho tương lai.

Tuy nhiên, những công nhân đến từ ngoại tỉnh, không có người thân thuộc, phải thuê chỗ ở để tạm trú, tiền thuê nhà và các chi phí khác như điện, nước và các vật dụng hàng ngày chiếm trên một nửa số lương ít ỏi của họ. Do đó, đời sống của người lao động làm cho các doanh nghiệp hoặc các doanh nghiệp tư nhân cũng chẳng cải thiện thêm được chút nào

Chính sách của chính phủ có bảo vệ quyền lợi của người lao động ở các doanh nghiệp tư hoặc của doanh nghiệp có vốn đầu tư từ ngoại quốc không?

Người lao động đến làm cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư ở nước ngoài thường là làm việc có tính cách hợp đồng, không có tính chất lâu dài. Sau khi mãn hợp đồng, doanh nghiệp có thể tiếp tục ký hợp đồng với người lao động hoặc cho người lao động nghỉ việc để tuyển những nhân viên mới với mức lương thấp hơn. Do đó vấn đề an cư lạc nghiệp hầu như không có cho những người lao động đến từ miền quê hoặc các tỉnh thành khác.

Làm việc cho các công ty có vốn đầu tư tại nước ngoài, theo thống kê, lương không cao và không có quyền lợi như so với các doanh nghiệp nhà nước (SOEs) như nhiều người tin tưởng. Thật ra, người lao động làm việc cho các doanh nghiệp có vốn đầu từ nước ngoài, nhất là các công ty may mặc, giày dép của Đài Loan là những người bị bóc lột nhiều nhất.

Trong nhiều năm, lương bổng của công nhân được quyết định theo chính sách của nhà nước về mức lương tối thiểu chứ không dựa theo thị trường lao động [2], các doanh nghiệp lợi dụng chính sách lương bổng tối thiểu để trả lương cho công nhân. Với số lương thấp, bị bóc lột, bị chà đạp nhân phẩm và vật giá thị trường càng ngày càng tăng làm cho đời sống của người lao động càng khó khăn hơn.

Vì không có người đại diện chính thức để đại diện công nhân để thương lượng với giới chủ về điều kiện làm việc, lương bổng và an sinh xã hội, nên nhiều vụ đình công đã xảy ra hàng ngàn vụ trên toàn quốc mỗi năm. Theo trang web “Tin tức Pháp Luật” [3] thì “...kể từ khi Bộ Luật Lao Động có hiệu lực thi hành (từ năm 1995 đến hết năm 2012), cả nước xảy ra 4.922 cuộc đình công, trong đó: doanh nghiệp nhà nước xảy ra 100 vụ; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài xảy ra hơn 3.500 vụ; doanh nghiệp tư nhân xảy ra gần 1.300 vụ.”. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc đình

công như người sử dụng lao động đòi hỏi người lao động làm thêm quá giờ quy định, tăng ca liên tục, điều kiện làm việc không được an toàn, chất lượng bữa ăn trưa kém và không đủ chất bổ dưỡng để người làm có sức để tiếp tục làm việc, đối xử hà khắc và chà đạp nhân phẩm của người lao động. Nhiều doanh nghiệp né tránh việc đóng Bảo Hiểm Xã Hội, Bảo Hiểm Y Tế và từ chối việc ký lại hợp đồng với người lao động sau khi mãn hạn hợp đồng làm việc.

Trừ những người lao động làm việc cho các công ty quốc doanh (SOEs), quyền lợi của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân và các doanh nghiệp có vốn đầu tư từ nước ngoài không được nhà nước bảo vệ thỏa đáng. 4900 vụ đình công của công nhân trong 7 năm từ năm 1995 đến 2012 là một bằng chứng hùng hồn rằng nhà nước Việt Nam - một nhà nước của giai cấp công-nông nhưng lại không có một chính sách nào để bảo vệ quyền lao động căn bản tối thiểu của người lao động.

Với việc đình công của người lao động xảy ra hàng trăm vụ một năm phản ánh một cách rõ ràng về sự thiếu sót trầm trọng của chính phủ trong việc bảo vệ quyền lợi và điều kiện làm việc của người lao động tại Việt Nam và nhất là không có những chính sách cụ thể vừa bảo vệ được những quyền lợi căn bản của người lao động song song với những chính sách ưu đãi cho người đầu tư để hấp dẫn nguồn đầu tư từ nước ngoài.

Chính phủ Việt Nam có vì quyền lợi của người lao động?

Sự chuyển hướng chính sách kinh tế của nhà cầm quyền Việt Nam cộng với các điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư đã thu hút các nhà đầu tư từ nước ngoài bỏ vốn vào Việt Nam trung bình trên 10 tỷ Mỹ Kim một năm. Trong những năm gần đây, với số vốn FDI (Foreign Direct Investment) đưa vào Việt Nam gần 19 tỷ Mỹ Kim [4] một năm đã ít nhiều vực dậy nền kinh tế lụn bại của Việt Nam. Sự chuyển hướng từ nền kinh tế tập trung xã hội chủ nghĩa sang kinh tế thị trường cần có một sự thay đổi lớn về chính sách quản lý kinh tế và nhân sự để phát huy sức mạnh của kinh tế thị trường trong đó việc bảo vệ an sinh xã hội cũng như việc cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động là những yếu tố chính để phát triển kinh tế bền vững và lâu dài. Tuy nhiên, không có một ý niệm thế nào là kinh tế thị trường và vai trò của chính phủ trong việc quản lý kinh tế để mang lợi ích lâu dài cho toàn dân, chính quyền cộng sản Việt Nam lại đưa ra chính sách *kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa* nhằm duy trì guồng máy cai trị duy nhất và quyền lợi của đảng. Do đó, những chính sách do chính quyền đưa ra, không chú trọng đến quyền lợi và điều kiện làm việc của người lao động mà chỉ để phục vụ cho sự tồn tại của đảng. Một trong chính sách đó là việc quy định mức lương tối thiểu để thu hút vốn đầu tư, nhưng mức lương tối thiểu lại không đủ cho người lao động trang trải những nhu cầu cần thiết cho cuộc sống hàng ngày.

Với mức lương quá thấp không theo kịp vật giá leo thang vì lạm phát, điều kiện làm việc đã khắc khe lại còn bị sách nhiễu và xúc phạm nhân phẩm, người công nhân không còn lựa chọn nào khác là đồng loạt đình công. Những nhà tranh đấu cho quyền lợi của công nhân như Nguyễn Thị Lệ Hồng, Đoàn Huy Chương, Lê Trí Tuệ, Luật Sư Lê Thị Công Nhân, Đoàn Văn Diên, Trần Thị Lệ Hằng, Nguyễn Thị Tuyết, Lê Bá Triết, Nguyễn Tuấn, Lê Văn Sỹ, Luật Sư Trần Quốc Hiền, Luật Sư Nguyễn Văn Đài, Đỗ Thị Minh Hạnh, Nguyễn Hoàng Quốc Hùng đều bị bắt bỏ tù từ 4 đến 9 năm tù ở [5]. Trong khi đó, đại diện cho Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam - một cánh tay của đảng cộng sản Việt Nam – vì lãnh lương của người sử dụng lao động, nên không hề đứng về phía công nhân để thương lượng với giới chủ và tìm một giải pháp thích hợp để thỏa mãn cả hai bên.

Trong những năm gần đây để tránh vấn đề đình công tự phát của người lao động đòi tăng lương cũng như tạo sự tin tưởng của các nhà đầu tư FDI, chính quyền Việt Nam bắt buộc phải tăng mức lương tối thiểu trên 10% mỗi năm để đáp ứng nhu cầu tối thiểu của cuộc sống hàng ngày của người lao động. Việc chính phủ Việt Nam tăng mức lương tối thiểu 12% trong năm 2016 so với năm 2015 cho công nhân là một điều đáng mừng để dần dần cải thiện đời sống của người lao động. Nghị định 122/2015/NĐ-CP ban hành vào ngày 14 tháng 11 năm 2015 hiệu lực vào ngày 1 tháng 1 năm 2016,

quy định mức lương tối thiểu cho người lao động cho Vùng I là 3,500,000 đồng một tháng, Vùng II, 3,100,000 đồng một tháng, Vùng III là 2,700,000 đồng một tháng và Vùng IV 2,400,000 đồng một tháng. Vùng I được quy định là những nơi có chỉ số đặc độ cao như thành phố Hà Nội, Sài Gòn, Vũng Tàu và các khu ven đô của những thành phố này. Kế đến là Vùng II gồm những thành phố lớn như Huế, Đà Nẵng, Nha Trang, Hải Phòng... [6], Vùng III là các thành phố, thị xã có vật giá ít đắt đỏ hơn và Vùng IV là những vùng quê xa thành phố.

Tuy nhiên, nếu các doanh nghiệp không thực hiện các quy định về mức lương tối thiểu do chính quyền ấn định thì nhà nước có biện pháp khả thi gì để buộc các doanh nghiệp theo đúng chính sách của nhà nước? Nếu doanh nghiệp thực hiện mức lương tối thiểu nhưng lại đòi hỏi người lao động làm thêm giờ quy định hoặc cắt giảm những quyền lợi lao động khác thì ai sẽ là người đại diện đứng ra đại diện cho công nhân để tranh đấu cho quyền lợi của người lao động?

Trường hợp công ty Yupoong sa thải 2000 công nhân vào ngày 9 tháng 11 năm 2015 là một ví dụ điển hình về sự thờ ơ của chính phủ Việt Nam đối với quyền lợi của người lao động. Chính quyền Việt Nam chẳng những không có biện pháp cụ thể nào để giúp đỡ người lao động bị công ty Yupoong đơn phương chấm dứt hợp đồng vì cơ xưởng bị cháy, mà lại huy động công an thẳng tay sách nhiễu, ngăn cản buổi tư vấn pháp luật giữa người lao động và luật sư của họ vào ngày 22 tháng 1 năm 2015. Lực lượng công an sắc phục lần thường phục đã hành hung hai thành viên của Lao Động Việt, một tổ chức công đoàn tự do tại Việt Nam, là cô Đỗ Thị Minh Hạnh và ông Trương Minh Đức cùng một luật sư đến hiện trường giúp đỡ người lao động hiểu rõ hơn về những quyền lợi căn bản của mình. Cả hai thành viên của Lao Động Việt này đã bị công an đánh đập gây thương tích trầm trọng phải nhập viện để điều trị [7]

Sự thay đổi Luật Bảo Hiểm Xã Hội có lợi gì cho người lao động và tại sao họ phản đối?

Ở các nước đã phát triển, tiền đóng vào quỹ hưu trí được trích ra từ tiền lương của người làm việc và bỏ một quỹ hưu trí (supperannuation fund) thường do các công tư bảo hiểm tư nhân quản lý. Để bảo đảm sự toàn vẹn của quỹ hưu trí, chính phủ buộc những công ty quản lý quỹ hưu trí phải tuân theo những quy định nghiêm ngặt do chính phủ đưa ra. Quỹ hưu trí thường được các công ty quản lý đem đầu tư để tăng thêm giá trị cho quỹ hưu trí của hội viên mình. Để bảo đảm cho người đóng vào quỹ hưu trí có một đời sống sung túc lúc về già đồng thời giảm gánh nặng cho chính phủ, quỹ hưu trí chỉ được rút ra dần khi người làm việc sau khi về hưu ngoài trừ những trường hợp đặc biệt.

Như chính sách hưu trí của các nước Tây Phương, sự thay đổi Luật Bảo Hiểm Xã Hội tại Việt Nam vào tháng 11 năm 2014 nhằm mục đích mang lại một đời sống ổn định và lợi ích lâu dài cho người lao động nếu chính phủ Việt Nam thật sự có thiện chí đó. Theo quy định mới của Luật Bảo Hiểm Xã Hội thì những doanh nghiệp sử dụng người lao động phải đóng 22% theo mức lương của người lao động cho BHXH trong đó 14% dành cho quỹ hưu trí. Riêng người lao động phải đóng 10.5% số lương của trong đó 8% cho quỹ hưu trí cộng với 1% vào bảo hiểm thất nghiệp và 1.5% vào bảo hiểm y tế. Như vậy cả người sử dụng lao động và người lao động phải đóng tổng cộng là 22% mức lương của người lao động được xung vào quỹ hưu trí của người lao động. Đây là một tỷ lệ rất lớn của tiền lương của người lao động.

Với luật Bảo Hiểm Xã Hội được áp dụng kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2016, người lao động, nếu về hưu vào năm 2016, sẽ được hưởng tiền hưu trí mỗi tháng tương đương với 45% của mức lương căn bản trước khi nghỉ hưu sau khi đã đóng bảo hiểm được 15 năm tính đến năm 2016 hoặc 20 năm tính đến năm 2021. Đây là một chính sách bảo hiểm xã hội tương đối hợp lý nhưng tại sao 90,000 người lao động tại Việt Nam lại phản đối chính sách bảo hiểm xã hội có lợi lâu dài cho mình?

Lý do chính là người lao động quá nghèo, với số lương ít ỏi không dành dụm được bao nhiêu, nếu mất việc và không có việc làm một thời gian dài thì lấy gì mà sống nếu không có số tiền bảo hiểm được lãnh ra lúc bị mất việc để tạm trang trải trước khi kiếm được làm mới. Thêm vào đó, sống dưới chế độ cộng sản hơn 40 năm dài, người lao động đã chứng kiến sự bất công, thối nát, dối trá, cướp

tài sản của dân, biến thủ công quỹ và vô trách nhiệm xảy ra hàng ngày của cán bộ nhà nước, họ không còn tin tưởng vào luật pháp của nhà nước. Vơ vét của cải của dân để chia chát cho nhau làm giàu cho mình trở thành một thứ văn hóa làm việc của các viên chức nhà nước dưới chế độ cộng sản. Vụ thất thoát trên 4 tỷ Mỹ Kim của công ty quốc doanh Vinashin vào năm 2009 là một trong hàng ngàn ví dụ điển hình sự biến thủ công quỹ của các quan chức cao cấp của nhà nước. Do đó, họ không còn tin tưởng vào sự minh bạch của các cơ quan nhà nước, nhất là được ủy nhiệm vào việc quản lý quỹ hưu trí của họ như quy định của điều 106 và 107 của Luật Bảo Hiểm Xã Hội [8].

Theo Corruption Perception Index 2014 thì Việt Nam đứng hàng thứ 119 trong số 175 quốc gia [8] và chẳng có suy giảm đáng kể nào, thì rõ ràng tham nhũng là một căn bệnh kinh niên từ trên xuống dưới ngay trong chính quyền và hệ thống tư pháp kể từ khi cộng sản lên cầm quyền tại Việt Nam từ Bắc chí Nam năm 1975. Do đó, một câu hỏi của người lao động được đặt ra là **quỹ hưu trí được sử dụng làm việc gì và đầu tư ở đâu để tăng trưởng? Ai có trách nhiệm trong việc quản lý quỹ bảo hiểm?** Người lao động không được hướng dẫn hoặc có tiếng nói trong việc chọn lựa những kế hoạch đầu tư cho quỹ hưu trí của họ để được mức tăng trưởng cao và ít rủi ro. Thêm vào đó, người lao động không hề biết quỹ hưu trí của họ được các cơ quan quản lý bảo hiểm dùng vào việc gì và được đầu tư ở đâu để sinh lợi hay là quỹ hưu trí ít ỏi của họ dần dần lọt vào tay của các nhóm lợi ích rồi cuối cùng bị mất trắng? Đây là sự lo ngại chính đáng của người lao động.

Đối với người lao động nghèo sự tích lũy nhiều năm của quỹ hưu trí với 22% tiền lương một năm là một số tiền lớn đối với họ và đây là cũng là sự dành dụm của họ để sau khi mất việc, người lao động có một số tiền để làm vốn làm ăn hoặc ít nhất cũng tạm thời trang trải cho cuộc sống trong một xã hội đời sống không cân bằng với vật giá quá cao so với số tiền kiếm được. Dù sao, dưới chế độ cộng sản, mọi việc do đảng quyết định, người dân không có tiếng nói thì tiền cầm trên tay để giải quyết những khó khăn trước mắt vẫn tốt hơn là phải chờ đợi hàng chục năm trời. Không biết đến ngày mình về hưu, số tiền hưu bị bắt buộc phải đóng có còn không hay đã thất thoát dưới sự quản lý kinh tế theo định hướng xã hội chủ nghĩa của đảng và nhà nước?

Việc làm không được bảo đảm lâu dài

Các công ty tư nhân và các công ty có vốn đầu tư nước ngoài thường có khuynh hướng ký hợp đồng ngắn hạn, do đó công ăn việc làm của người lao động luôn bấp bênh, chỉ có tính cách tạm thời chứ không chắc chắn. Các doanh nghiệp thường là ký hợp đồng với người lao động vài năm, sau khi mãn hợp đồng, người sử dụng lao động kiếm người khác trẻ hơn, có sức khỏe hơn và mức lương thấp hơn. Đối với người lao động, tiền lương công nhân lại thấp, người lao động phải sống chật vật, không dành dụm được nhiều, nếu hết hợp đồng, không xin được việc mới ở cái tuổi 30, 35 họ không thể chờ 25 năm cho đến 30 năm mới được lãnh ra và đến lúc đó số tiền đóng bảo hiểm xã hội có còn toàn vẹn hay không. Người lao động chỉ muốn lãnh ra một lần như quy định của luật BHXH 2006 để có một ít vốn về quê làm ăn.

Thay đổi luật Bảo Hiểm Xã Hội phải chăng là cách mượn nợ để trừ nợ của nhà nước?

Hiện nay, nợ công là một vấn đề nan giải cho Việt Nam và rất chật vật trong việc trả tiền lãi mỗi năm. Theo thống kê của International Monetary Fund, thì năm 2014, tổng số nợ công của Việt Nam là 58.7% Tổng Sản Lượng Quốc Gia, tương đương 109.2 tỷ Mỹ Kim, tăng thêm 12.64% so với năm 2013. Riêng năm 2015, tổng số nợ công ước đoán lên đến 62.3% của Tổng Sản Lượng Quốc Gia (\$198.3 tỷ Mỹ Kim) tức là khoảng 123.5 tỷ Mỹ Kim. Tuy nhiên, dựa theo sự phân tích của Tiến sĩ Phạm Thế Anh, Khoa Trường Khoa Kinh Tế Vĩ Mô, Đại Học Kinh Tế Quốc Gia Hà Nội thì nợ công nếu kể luôn nợ do các công ty của chính phủ (SOEs – State owned Enterprise) vay mượn thì số nợ có thể tăng đến 180 tỷ Mỹ Kim gần 100% Tổng Sản Lượng Quốc Gia. Đây một khối nợ công khổng lồ cho một nước đang phát triển như Việt Nam.

Để thanh toán những món nợ đã đến kỳ hạn, chính phủ Việt Nam phải vay tiền từ nước ngoài, hoặc phát hành trái phiếu để trả nợ, có nghĩa là mượn nợ để trả nợ. Trong năm năm gần đây mỗi năm

chính phủ Việt Nam phải vay trên 10 tỷ Mỹ Kim để thanh toán các món nợ hoặc tiền lãi đã đáo hạn [10]. Ngoài phương pháp cho phát hành trái phiếu để dùng vào việc trả nợ thì sử dụng quỹ bảo hiểm có lẽ là một chiến thuật mượn nợ để trả nợ của nhà cầm quyền cộng sản.

Với quỹ bảo hiểm xã hội do người lao động đóng tương đương khoảng 6 tỷ Mỹ Kim một năm và tiếp tục gia tăng hàng năm nhưng lại không có một công ty tài chính uy tín để quản lý bảo hiểm một cách minh bạch và có trách nhiệm như các công ty tài chính có uy tín như các nước tư bản mà lại do nhà nước quản lý. Theo báo cáo của Bộ Trưởng Bộ Lao Động Thương Binh và Xã Hội [11] thì trong năm 2014, 93 ngàn tỷ đồng Việt Nam, tương đương 4.2 tỷ Mỹ Kim, cho chính phủ vay. Điều này rõ ràng chính quyền Việt Nam dùng vào việc thanh toán khoản nợ công đáo hạn hàng năm. Phải chăng việc chính phủ sửa đổi luật bảo hiểm xã hội nhằm kéo dài thời gian trả nợ cho người lao động để khỏi phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội một lần ngay sau khi người lao động nghỉ việc,?

Kết Luận

Sự thay đổi một số điều lệ của Luật Bảo Hiểm Xã Hội của Việt Nam, nhìn một cách tổng thể, là một điều đáng mừng nếu chính phủ thật sự quan tâm đến vấn đề an sinh xã hội cho người lao động. Tuy nhiên, dưới chế độ xã hội chủ nghĩa, đặt ra luật là một chuyện và vấn đề thực hành luật lại là một chuyện khác. Một trong những lý do mà 90,000 công nhân phản đối Điều 60 của Luật Bảo Hiểm Xã Hội là người lao động quá nghèo, việc làm lại không được bảo đảm lâu dài cũng như không có cuộc sống ổn định nơi mình làm việc, tiền lương chỉ đủ để bù đắp qua ngày. Hầu hết những người lao động làm việc cho các công ty tư nhân và các công ty có vốn đầu tư từ nước ngoài là người đến từ các tỉnh khác, hy vọng làm việc 5, 10 năm, dành dụm để có chút vốn rồi về quê làm ăn, buôn bán. Nhận được tiền bảo hiểm một lần sau khi nghỉ việc là điều họ mong đợi. Một lý do quan trọng khác là người dân không tin tưởng vào chính sách của nhà nước dù đúng hay sai cũng như sự công minh của luật pháp tại Việt Nam dưới chế độ cộng sản. Chứng kiến những sự bất công xảy ra hàng ngày dưới sự bảo trợ của nhà nước, sự suy thoái đạo đức lan tràn trong xã hội Việt Nam hiện nay, ai có thể vợ vét được thì cố gắng vợ vét bất chấp đạo lý của con người, tham nhũng lan tràn khắp nơi, khoảng cách giàu nghèo càng ngày càng lớn, quan chức nhà nước càng ngày càng giàu nhưng người dân càng lúc càng khốn cùng... Trong tâm thức của người lao động hiện nay thì những luật lệ, chính sách chính quyền Việt Nam đặt ra không nhằm phục vụ cho lợi ích của quốc gia, của người dân và nhất là những người lao động mà để chỉ phục vụ bảo vệ cho quyền lợi của đảng mà thôi

T H Ho

Tháng 12, Năm 2015

Tài liệu tham khảo

[1] **Trà Mạn**, Lần đầu tiên 90,000 công nhân VN phản đối chính sách
<http://www.danluan.org/tin-tuc/20150328/lan-dau-tien-90000-cong-nhan-vn-phan-doi-chinh-sach>,
28/03/2015

[2] **Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Institute of Labour Science and Social Affairs, International Labour Organization Hanoi - June 2010**. Report: Labour and Social Trends in Viet Nam 2009/1 trang 24-25

[3] **Quốc Anh**, Gần 5.000 cuộc đình công từ khi Luật Lao động ra đời
<http://thuvienphapluat.vn/tintuc/vn/thoi-su-phap-luat/thoi-su/4450/gan-5.000-cuoc-dinh-cong-tu-khi-luat-lao-dong-ra-doi>

[4] **T H Ho**, Kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và yếu tố dẫn đến tranh chấp Lao động tại Việt Nam. Tập San 9, Nghiên Cứu Văn Hóa Đồng Nai & Cửu Long, trang 467-468

[5] **Trading Economics**, Vietnam Foreign Direct Investment 2001-2015

<http://www.tradingeconomics.com/vietnam/foreign-direct-investment>

[6] Minimum Wages in Vietnam with effect from 01-01-2016 to 31-12-2016

<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/vietnam>

[7] **Đàn Chim Việt**, Đỗ Thị Minh Hạnh ‘bị câu lưu và đánh đập’

<http://www.danchimviet.info/archives/99446/do-thi-minh-hanh-bi-cau-luu-va-danh-da%cc%a3p/2015/11>

[8] 2015 corruption perception index 2014

<http://www.transparency.org/cpi2014/infographic>

[9] Điều 106 và 107 của luật Bảo Hiểm Xã Hội

Điều 106. Tổ chức bảo hiểm xã hội

1. *Tổ chức bảo hiểm xã hội là tổ chức sự nghiệp, có chức năng thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, quản lý và sử dụng các quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật này.*
2. *Cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ của tổ chức bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.*

Điều 107. Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội

3. *Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội do Chính phủ thành lập, có trách nhiệm chỉ đạo và giám sát hoạt động của tổ chức bảo hiểm xã hội.*
4. *Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội gồm đại diện Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã Việt Nam, tổ chức bảo hiểm xã hội và một số thành viên khác do Chính phủ quy định.*

[10] Tuoi Tre News, Vietnam’s public debts forecast to occupy 62.3 percent of GDP in 2015 Tuoi Tre News. 09/23/2015

<http://tuoitrenews.vn/business/30567/vietnams-public-debts-forecast-to-occupy-623-percent-of-gdp-in-2015>

[11] Tình hình quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội năm 2014 - BÁO CÁO Số: 158/BC-CP Hà Nội của Bộ Trưởng Bộ Lao Động Thương Binh và Xã Hội, ngày 10 tháng 4 năm 2015, trang 8.

Phụ chú

(1) Điều 60 (Luật BHXH năm 2014). Bảo hiểm xã hội một lần.

1. *Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 2 của Luật này mà có yêu cầu thì được hưởng bảo hiểm xã hội một lần nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:*

- a) *Đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại các khoản 1, 2 và 4 Điều 54 của Luật này mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội hoặc theo quy định tại khoản 3 Điều 54 của Luật này mà chưa đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội và không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện;*
- b) *Ra nước ngoài để định cư;*
- c) *Người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế;*
- d) *Trường hợp người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này khi phục viên, xuất ngũ, thôi việc mà không đủ điều kiện để hưởng lương hưu.*

