

Bảo đảm an sinh xã hội đối với lao động phi chính thức ở Việt Nam

Nguyễn Thanh Tùng*

Nhận ngày 14 tháng 12 năm 2022. Chấp nhận đăng ngày 10 tháng 5 năm 2023.

Tóm tắt: Nhiều nghiên cứu về lao động phi chính thức ở Việt Nam trong thời gian qua đã chỉ ra, lực lượng lao động phi chính thức đóng góp không nhỏ vào sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, góp phần lấp đầy khoảng trống thiếu hụt việc làm và thu nhập. Tuy vậy, các chính sách an sinh xã hội vẫn chưa bao phủ lên số đông người lao động làm việc tại khu vực kinh tế phi chính thức. Để làm rõ hơn những vấn đề về an sinh xã hội của nhóm lao động trong khu vực phi chính thức, bài viết đưa ra quan niệm về an sinh xã hội lao động phi chính thức, phân tích thực trạng và những rào cản bảo đảm an sinh xã hội đối với nhóm lao động này ở Việt Nam hiện nay, từ đó kiến nghị giải pháp hoàn thiện trong thời gian tới.

Từ khóa: An sinh xã hội, lao động phi chính thức, Việt Nam.

Phân loại ngành: Luật học

Abstract: Studies on informal labor in Vietnam have shown that the informal labor force has contributed significantly to the country's socio-economic development, contributing to filling the gap of employment and income. However, social security policies have not yet covered the majority of workers in the informal economy. In order to clarify the issues of social security of workers in the informal sector, the article introduces the concept of social security of informal workers, analyzes the current situation and barriers to ensuring security social security for this group of workers in Vietnam today, thereby proposing solutions to improve in the coming time.

Keywords: Social security, informal labor, Vietnam.

Subject classification: Jurisprudence

1. Mở đầu

Xu hướng xây dựng Nhà nước Pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam đặt ra nhu cầu đối xử công bằng với tất cả các chủ thể trong xã hội, và không ai bị bỏ quên trong việc đảm bảo các quyền con người cơ bản cho người dân như quyền được hưởng an sinh xã hội (ASXH). Tuy nhiên, thực tiễn đảm bảo ASXH ở Việt Nam cho thấy, việc tiếp cận ASXH của hơn 18 triệu lao động ở khu vực kinh tế phi chính thức ở Việt Nam vẫn còn những khó khăn hạn chế. Điều này xuất phát từ những nguyên nhân chủ quan và khách quan, đòi hỏi sự nghiên cứu một cách toàn diện để từ đó triển khai những giải pháp đồng bộ, hữu hiệu trong bảo đảm quyền được hưởng ASXH cho người lao động khu vực kinh tế phi chính thức trong thời gian tới.

2. Quan niệm về an sinh xã hội lao động phi chính thức

Theo quan điểm của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) “An sinh xã hội là sự bảo đảm thực hiện quyền con người được sống trong hòa bình, tự do làm ăn, cư trú, được bảo vệ trước pháp luật, được làm việc và nghỉ ngơi, được chăm sóc y tế và bảo đảm thu nhập” (ILO, 1992: 22). Với cách tiếp cận từ góc độ quyền con người cho thấy phạm vi nội dung của ASXH rất rộng, bao gồm mọi lĩnh

* Viện Nhà nước và Pháp luật.
Email: nguyenthantung@isl.gov.vn

vực như: an ninh chính trị, giáo dục, y tế, việc làm, lao động... nhằm mục đích bảo vệ thành viên của xã hội trên mọi mặt của đời sống. Ở phạm vi hẹp hơn, một khái niệm được chấp nhận rộng rãi của ILO về ASXH: “An sinh xã hội là sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua hàng loạt các biện pháp công cộng nhằm chống lại tình cảnh khốn khó về kinh tế và xã hội gây ra bởi tình trạng bị ngừng hoặc giảm sút đáng kể về thu nhập do ốm đau, thai sản, thương tật trong lao động, thất nghiệp, tàn tật, tuổi già, tử vong, sự cung cấp về chăm sóc y tế và cả các khoản tiền trợ giúp cho các gia đình đông con” (ILO, 1999: 5).

Khái niệm này cho thấy phạm vi bảo vệ của ASXH là rất rộng lớn. Nội dung bảo vệ được thực hiện thông qua các biện pháp công cộng khác nhau được tiến hành bởi nhà nước, các tổ chức, cá nhân... với mục đích chống lại những cú sốc về kinh tế, xã hội của người dân khi gặp phải những biến cố, rủi ro, góp phần bảo đảm cuộc sống của con người và cao hơn thế, đảm bảo an toàn chung cho toàn xã hội.

Phạm vi bảo vệ rộng lớn, nhưng với những đối tượng khác nhau thì các biện pháp bảo vệ của ASXH sẽ có những ưu tiên khác nhau phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của từng quốc gia qua các thời kỳ. Đối với nhóm lao động phi chính thức, có thể hiểu ASXH lao động phi chính thức là các biện pháp bảo vệ, giúp đỡ của nhà nước và xã hội nhằm chống lại những cú sốc về kinh tế, xã hội mà lao động khu vực phi chính thức gặp phải góp phần giúp họ có được việc làm bền vững, nâng cao thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống và mưu cầu hạnh phúc.

Đặc biệt, với xu hướng các nền dân chủ hiện nay đều rất coi trọng quyền con người và quyền công dân thì việc đảm bảo quyền ASXH cho người dân nói chung, lao động phi chính thức nói riêng càng trở nên cấp thiết và trách nhiệm của nhà nước càng được đề cao. Ở Việt Nam, quyền hưởng ASXH được quy định tại Điều 34 Hiến pháp năm 2013: “Công dân có quyền được đảm bảo an sinh xã hội”. Theo đó, bảo đảm ASXH cho người dân nói chung, lao động phi chính thức nói riêng thuộc trách nhiệm của Nhà nước và Nhà nước có nghĩa vụ bảo đảm cho họ thực hiện quyền ASXH thông qua việc mở rộng các dịch vụ, loại hình bảo hiểm xã hội. Nhà nước tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống ASXH¹.

3. Thực trạng và những rào cản tiếp cận an sinh xã hội của lao động phi chính thức ở Việt Nam hiện nay

3.1. Thực trạng tiếp cận an sinh xã hội của lao động phi chính thức ở Việt Nam hiện nay

Quy mô của lao động phi chính thức khá lớn với trên 18 triệu người, chiếm 57,2% tổng số lao động phi hộ nông nghiệp. Nếu tính cả lao động trong khu vực hộ nông nghiệp, tỷ lệ lao động phi chính thức chiếm đến 78,6%. Khoảng 60% lao động phi chính thức tập trung ở khu vực nông thôn nơi có nhiều làng nghề truyền thống, các hộ kinh doanh cá thể phi nông nghiệp và các tổ hợp tác. Lao động phi chính thức tập trung đông chủ yếu tại Đồng bằng sông Cửu Long, Bắc Trung Bộ, Duyên hải miền Trung và Đồng bằng sông Hồng trong đó tập trung đông nhất là tại Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh, chiếm trên 20% tổng số lao động phi chính thức của cả nước (Tổng cục Thống kê - ILO, 2016).

Năm 2021, lao động làm việc ở khu vực phi chính thức khoảng 27,52 triệu người. Trong đó, số lao động nam là hơn 15 triệu người, chiếm 55,04% trong tổng số việc làm phi chính thức. Nhóm 60 tuổi trở lên có số lượng tham gia khu vực phi chính thức cao nhất, đạt khoảng 14,51%.

Tỷ lệ lao động làm việc ở khu vực phi chính thức trong khu vực thành thị chiếm khoảng 22,96%, lao động phi chính thức chủ yếu làm các công việc dịch vụ, tự cấp, tự túc, không đăng ký kinh doanh. Đây là nhóm lao động dễ bị tổn thương trong thị trường lao động khi nền kinh tế chịu ảnh hưởng của các cú sốc (Tổng cục Thống kê, 2021).

¹ Xem thêm: Điều 59 Hiến pháp năm 2013.

Ảnh hưởng của dịch Covid-19 bùng phát từ đầu năm 2020 khiến tốc độ tăng số người tham gia Bảo hiểm xã hội (BHXH) tự nguyện có xu hướng chậm lại. Số người tham gia BHXH tự nguyện mặc dù có tăng, nhưng còn dưới mức tiềm năng, nhiều đối tượng thuộc diện tham gia BHXH tự nguyện nhưng chưa tham gia. Năm 2021, có hơn 1,4 triệu người tham gia BHXH tự nguyện, tăng 28% so với cùng kỳ năm 2020, chỉ đạt 2,94 % lực lượng lao động trong độ tuổi là nông dân và lao động phi chính thức.

Các kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thị Ngọc Bích, Đào Phương Hiền (2022) về lao động phi chính thức cho thấy, số người tiếp cận ASXH phụ thuộc nhiều vào chính sách ASXH, công tác truyền thông, vào đặc điểm lao động và thu nhập của họ, biểu hiện như sau: i) Khi thu nhập tăng lên thì người lao động khu vực phi chính thức có xu hướng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn; ii) Khi tuổi của người lao động tăng thì khả năng tham gia BHXH tự nguyện tăng lên, nhưng đến một độ tuổi nhất định thì khả năng người đó tham gia BHXH lại giảm; iii) Lao động nữ trong khu vực phi chính thức có xu hướng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn so với nam giới. Điều này được giải thích bởi lao động nữ có xu hướng tiết kiệm hơn so với nam giới; iv) lao động khu vực nông thôn có nhiều khả năng tham gia BHXH tự nguyện hơn so với ở thành thị, do họ ít áp lực về thuê nhà, chi phí cao và nhiều khả năng tiết kiệm của họ cũng tốt hơn; v) lao động phi chính thức ở khu vực miền núi phía Bắc, miền Trung, Tây Nguyên và Đồng bằng sông Cửu Long có khả năng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn.

3.2. Những rào cản tiếp cận an sinh xã hội của lao động phi chính thức ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, là hệ thống chính sách, pháp luật về an sinh xã hội

Hệ thống pháp luật ASXH ở Việt Nam hiện nay bao gồm năm nhóm chính, gồm: BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ giúp xã hội và ưu đãi xã hội đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho việc thực hiện chính sách ASXH trong cả nước. Tuy nhiên, các quy định của pháp luật về ASXH vẫn còn những hạn chế cần phải khắc phục nhằm đảm bảo quyền hưởng ASXH cho người dân nói chung, lao động phi chính thức nói riêng.

Trụ cột quan trọng nhất của hệ thống ASXH chính là BHXH. Một thực tế đang diễn ra là người lao động khu vực phi chính thức với những thiệt thòi không có hợp đồng lao động nên không được đóng BHXH bắt buộc và đương nhiên cũng không được đóng bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 43 Luật việc làm năm 2013. Do đó, người lao động muốn tham gia BHXH chỉ có thể tham gia chế độ BHXH tự nguyện. Theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì BHXH tự nguyện hiện chỉ thực hiện với hai chế độ hưu trí và tử tuất, trong khi đó BHXH bắt buộc thực hiện với 5 chế độ (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất)². Quy định này vô tình đã trở thành rào cản khiến người lao động làm việc ở khu vực phi chính thức ít tham gia vào loại hình BHXH này, nhất là đối với lao động nữ (Đoàn Thị Thu Hương, 2015: 19-20).

Theo Điều 87 Luật bảo hiểm xã hội thì người lao động hàng tháng đóng bằng 22% mức thu nhập hàng tháng do người lao động lựa chọn để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất, trong khi BHXH bắt buộc tỷ lệ đóng là 26% cho 6 chế độ (ốm đau; thai sản; tai nạn lao động; bệnh nghề nghiệp; hưu trí; tử tuất) nhưng người lao động chỉ phải đóng 8% còn lại do người sử dụng lao động đóng. Như vậy, đã tạo ra sự bất bình đẳng giữa người lao động tham gia BHXH bắt buộc và người lao động tham gia BHXH tự nguyện. Người lao động tham gia BHXH tự nguyện phải đóng nhiều hơn 14% so với người lao động tham gia BHXH bắt buộc nhưng quyền lợi hưởng thấp hơn (chỉ được hưởng 2 chế độ).

Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 không giới hạn tuổi trần tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện³ đã tạo điều kiện mở cho người lao động phi chính thức tham gia, nhưng vô hình chung lại tạo ra

² Xem thêm: khoản 2, khoản 3 Điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

³ Xem thêm: khoản 1 Điều 73 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

rào cản và sự e ngại về quyền lợi thụ hưởng của người lao động, đặc biệt là lao động cao tuổi. Giả sử một lao động nam giới 60 tuổi tham gia BHXH tự nguyện để 20 năm sau nhận lương hưu, trong khi đó, tuổi thọ trung bình của nam giới nhận lương hưu hiện nay khoảng 73 tuổi, như vậy họ tham gia mà sẽ không được hưởng quyền lợi. Mặt khác, về chính sách theo chế độ người già từ 80 tuổi đã có lương hưu xã hội⁴.

Chính sách về mức hưởng bảo hiểm hưu trí hiện nay cũng chưa đảm bảo sự công bằng giữa người lao động tham gia BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện. Với người tham gia BHXH bắt buộc khi mức lương hưu hàng tháng thấp hơn mức lương cơ sở thì được hưởng bằng mức lương cơ sở, ngược lại thì người tham gia BHXH tự nguyện sẽ chỉ được hưởng mức thực hưởng. Như vậy, người tham gia BHXH tự nguyện sẽ sống dưới mức lương cơ sở khi về hưu là điều hoàn toàn có thể xảy ra, như thế sẽ không đảm bảo được cuộc sống của họ và việc tham gia BHXH sẽ không phải là giải pháp an toàn cho họ khi về già, họ sẽ lựa chọn hình thức khác thay vì tham gia BHXH tự nguyện.

Về chính sách bảo hiểm y tế, Luật bảo hiểm y tế ra đời năm 2008 và được sửa đổi năm 2014 đã tạo cơ sở pháp lý để thực hiện mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân. Bên cạnh những ưu điểm như bổ sung một số đối tượng tham gia bảo hiểm y tế, phạm vi hưởng quyền lợi, chi trả cho các trường hợp khám bệnh, chữa bệnh liên thông giữa các tuyến thì Luật bảo hiểm y tế hiện hành vẫn còn một số quy định chưa hợp lý. Đó là quy định đối tượng tham gia bảo hiểm y tế chưa khái quát hết các trường hợp trong thực tế cũng như chưa có biện pháp hỗ trợ phát triển đối tượng tham gia, quy định mức phí và trách nhiệm đóng bảo hiểm y tế chưa linh hoạt, quyền lợi chi trả chi phí khám bệnh, chữa bệnh bảo hiểm y tế chưa bảo đảm công bằng giữa những người tham gia, đối tượng tham gia bảo hiểm y tế chưa mở rộng (Đỗ Thị Dung, 2017: 4).

Theo quy định tại Điều 22 Luật bảo hiểm y tế sửa đổi năm 2014 thì mức hưởng bảo hiểm y tế chia làm 3 mức: i) mức hưởng 100% áp dụng với một số đối tượng nhằm mục đích ưu đãi hoặc hỗ trợ khi họ không có thu nhập hoặc có thu nhập nhưng thấp hơn mức trung bình của xã hội, người có 5 năm liên tục tham gia bảo hiểm y tế và có số tiền cùng chi trả chi phí khám chữa bệnh trong năm lớn hơn 6 tháng lương cơ sở; ii) mức 95% áp dụng với đối tượng người hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng, người thuộc hộ gia đình cận nghèo, thân nhân người có công với cách mạng; iii) mức 80% với các đối tượng còn lại.

Quy định này cho thấy mức hưởng bảo hiểm y tế sẽ tùy thuộc nhóm đối tượng tham gia rõ ràng chứ chưa dựa vào mức đóng cũng như mức độ bệnh tật của người tham gia bảo hiểm y tế. Chính điều này đã ảnh hưởng đến tâm lý ngần ngại không muốn tham gia bảo hiểm y tế của người dân nói chung, người lao động phi chính thức nói riêng.

Về chính sách trợ giúp xã hội, Nghị định 136/2013/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội ngày 21/10/2013 hiện vẫn chưa bao phủ hết các đối tượng cần bảo trợ. Trên thực tế còn rất nhiều đối tượng lao động phi chính thức cần được sự giúp đỡ về vật chất và tinh thần như: người mắc bệnh điều trị dài ngày nhưng không thuộc đối tượng hưởng trợ cấp bệnh nghề nghiệp, những người bị nhiễm chất độc do chiến tranh, nạn nhân của dịch bệnh hay thảm họa, người bị ảnh hưởng của nền kinh tế suy thoái... nhưng chưa được pháp luật quy định. Ngoài ra, mức trợ cấp thấp và quy định điều kiện hưởng trợ cấp chưa linh hoạt cũng gây ra những khó khăn cho những người lao động phi chính thức khi rơi vào hoàn cảnh cần giúp đỡ (Nguyễn Thị Kim Anh, Nguyễn Thanh Tùng, 2015: 45-46).

Về chính sách ưu đãi xã hội, đây là nét đặc thù riêng có của hệ thống pháp luật ASXH tại Việt Nam được quy định tại Pháp lệnh ưu đãi người có công với cách mạng năm 2005 và Pháp lệnh ưu đãi người có công với cách mạng sửa đổi 2012 do Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành. Mặc dù

⁴ Xem thêm: khoản 5 Điều 5 Nghị định 136/2013 ngày 21/10/2013 của Chính phủ quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội.

có sự quan tâm hỗ trợ của Nhà nước và xã hội, nhưng có thể nói mức trợ cấp ưu đãi xã hội đối với những lao động phi chính thức thuộc đối tượng hưởng vẫn còn thấp, cộng với những hạn chế trong quá trình tổ chức triển khai: tình trạng giả mạo giấy tờ, khai man, tham nhũng... (Nguyễn Thanh Tùng, Đinh Đức Thiện, 2016: 34-35) cũng ảnh hưởng rất lớn đến việc thụ hưởng chính sách của những lao động phi chính thức thuộc đối tượng hưởng.

Thứ hai, là thu nhập và trình độ đào tạo

Thu nhập thấp là cản trở lớn đối với việc tham gia vào các dịch vụ ASXH của lao động phi chính thức. Nếu không có nguồn lực tài chính, người lao động khó có thể tham gia sâu vào mạng lưới dịch vụ ASXH. Số liệu thống kê năm 2016 cho thấy, tiền lương bình quân của nhóm lao động phi chính thức chỉ 4,4 triệu đồng, trong khi tiền lương bình quân của lao động chính thức là 6,8 triệu đồng, tức là bằng 2/3 tiền lương của lao động chính thức (Tổng cục Thống kê, ILO, 2016: 37).

Bảo hiểm y tế toàn dân là một cột trụ của chính sách ASXH của Việt Nam, vì mục tiêu phát triển bền vững, đảm bảo công bằng trong chăm sóc sức khỏe nhân dân. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của Oxfam lại cho thấy, tỷ lệ tham gia bảo hiểm y tế hộ gia đình của nhóm lao động phi chính thức và các thành viên hộ gia đình của họ rất thấp với nguyên nhân chủ yếu là không có tiền để mua (Oxfam, 2015).

Đa số lao động có việc làm phi chính thức đều chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Trong số gần 20 triệu lao động có việc làm phi chính thức, lao động có trình độ trung học cơ sở chiếm tỷ trọng cao nhất (32,5%), tiếp đến là lao động có trình độ tiểu học (23,2%) và trung học phổ thông (17,7%). Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp nghề trở lên chỉ chiếm tỷ trọng 16,4% tổng số lao động có việc làm phi chính thức (Tổng cục Thống kê, 2019). Trình độ thấp, không kỹ năng nghề nghiệp, đa phần không tham gia tổ chức đoàn thể nào, nên dường như người lao động phi chính thức phải đối mặt với nhiều khó khăn hơn trong việc tìm kiếm việc làm, nâng cao thu nhập, đặc biệt trong trường hợp có thiên tai, dịch bệnh xảy ra, thí dụ như đại dịch Covid-19 xảy ra từ đầu năm 2020 (Linh Nguyên, 2020).

Thứ ba, là công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với khu vực kinh tế phi chính thức.

Theo Tổng cục Thống kê, khu vực kinh tế phi chính thức được hiểu là khu vực kinh tế chưa được quan sát gồm 5 thành tố: (1) Là hoạt động sản xuất kinh doanh hợp pháp nhưng chủ các cơ sở kinh doanh không khai báo vì mục đích trốn thuế; (2) Các hoạt động kinh tế bất hợp pháp, bị pháp luật cấm như buôn bán ma túy, bao gồm cả hoạt động hợp pháp; (3) Là khu vực kinh tế chính thức chưa được quan sát như: hoạt động sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ, không phân biệt sản xuất kinh doanh hay hộ cá thể hoặc không có hợp đồng lao động...; (4) Là khu vực kinh tế tự sản tự tiêu của hộ gia đình như hộ gia đình tự sản xuất, tự tích lũy để trang trải cho cuộc sống; (5) Là các hoạt động thu thập dữ liệu cơ bản bị bỏ sót.

Khu vực kinh tế phi chính thức với những đặc điểm không có hợp đồng lao động, hoạt động bất hợp pháp, không khai báo, tản mát,... sẽ là những cản trở rất lớn cho người lao động có thể tiếp cận được những bảo vệ của chế độ ASXH như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản trợ cấp từ Nhà nước và xã hội. Từ đó đặt ra nhu cầu tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với khu vực này. Tuy nhiên, các kết quả tổng điều tra kinh tế năm 2017 của Tổng cục Thống kê cho thấy, khu vực kinh tế phi chính thức vẫn đang chiếm tỉ trọng rất lớn trong các đơn vị sản xuất kinh doanh với hơn 5.144 triệu cơ sở sản xuất, kinh doanh cá thể phi nông nghiệp. Trong đó, có khoảng 77% hoạt động dịch vụ xe ôm, hàng rong, bán lẻ hàng hóa ở chợ cóc... Mặc dù, kinh tế phi chính thức tản mát, rời rạc song chiếm tới 87,7% tổng số cơ sở sản xuất, kinh doanh và chiếm tới 32% tổng số lao động đang làm việc tại các cơ sở kinh tế, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp (Trần Thị Bích Nhân, Đỗ Thị Minh Hương, 2019). Nguyên nhân của tình trạng này một phần là do ý thức của người sử dụng lao động và phần lớn do công tác quản lý nhà nước vẫn còn lỏng lẻo, thiếu kiểm soát đối với khu vực này.

Hiện nay, hộ kinh doanh cá thể được đánh giá rất tiềm năng có thể bổ sung vào khối doanh nghiệp, góp phần tăng thêm nguồn thu vào ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều hộ kinh doanh vẫn không mặn mà với việc chuyển đổi thành doanh nghiệp với lo ngại sẽ bị giám sát chặt chẽ hơn về việc đóng bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm y tế cho người lao động và chịu quản lý thuế chặt chẽ hơn (Nguyễn Ngọc Trung, 2019). Theo ước tính, một nửa số hộ sản xuất kinh doanh cá thể thuộc nhóm này đã không thực hiện đăng ký kinh doanh. Điển hình là nhiều hộ kinh doanh taxi hay vận chuyển hành khách bằng phương tiện khác, dịch vụ du lịch, dịch vụ hải quan, dịch vụ tài chính, các hộ kinh doanh dịch vụ ăn uống, giải khát, cắt tóc - làm đẹp, gia công cho các cơ sở kinh doanh khác, trồng trọt, các cơ sở cơ khí, xây dựng, dân dụng, kinh doanh online, tư vấn, môi giới...

Thứ tư, là điều kiện kinh tế xã hội tại địa phương, cơ sở

Những khó khăn về điều kiện kinh tế xã hội tại địa phương cũng đồng nghĩa với cơ hội việc làm, tăng thu nhập, cải thiện đời sống của người lao động cũng rất hạn hẹp. Mặt khác, điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn cũng là cản trở đối với chính quyền địa phương muốn thực hiện tốt chính sách ASXH nhưng lại thiếu nguồn lực.

Chênh lệch về trình độ phát triển kinh tế - xã hội giữa các vùng miền trở thành nguyên nhân chính dẫn đến việc hình thành các luồng di cư về lao động (trong đó có lao động phi chính thức) để tìm kiếm cơ hội việc làm, thu nhập, cải thiện đời sống. Các cuộc khảo sát cho thấy các yếu tố việc làm, kinh tế là lý do cơ bản nhất dẫn đến di cư. Những nguyên nhân kinh tế bao gồm không chỉ lực đẩy quen thuộc từ nơi xuất cư như: thiếu đất canh tác, thiếu việc làm, thu nhập thấp... mà còn bởi lực hút từ những nơi nhập cư như: cơ hội việc làm cao, việc làm có tính ổn định, tiền lương, thu nhập cao hơn so với nơi ở cũ.

Hiện ở Việt Nam có 4 luồng di cư chính: thành thị - thành thị chiếm 31,6%, nông thôn - thành thị chiếm 36,2%, thành thị - nông thôn chiếm 12,6%, nông thôn - nông thôn chiếm 19,6%. Trong đó luồng di cư từ nông thôn đến thành thị chiếm tỷ trọng cao nhất, và cao gấp 3 lần so với di cư từ thành thị đến nông thôn.

Những người di cư từ nông thôn ra đô thị thường tham gia vào khu vực phi chính thức, họ có thể là những hộ kinh doanh cá thể tự chủ hoặc làm thuê cho các hộ kinh doanh cá thể khác. Họ có thể làm việc ở bên trong những không gian riêng tư như bên trong nhà hàng, nhà xưởng, hộ gia đình, v.v.. hay bên ngoài không gian công cộng (đường phố, ngõ, xóm, không gian trống ở gần công viên, vườn hoa...).

Trong tương quan giữa các vùng thì Đồng bằng sông Hồng, Đông Nam Bộ và Trung du miền núi phía Bắc là ba vùng có tỷ lệ người di cư đến vì việc làm cao nhất, tương ứng là 45,6%, 42,4% và 37,7%. Người di cư đến Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh vì lý do tìm được việc làm cũng chiếm tỷ lệ cao nhất trong số các lý do người di cư tới hai thành phố này, lần lượt là 40,2% và 32,6% (Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc, 2016).

Tại Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh, khu vực phi chính thức có vị trí dẫn đầu trong việc cung cấp việc làm và một trong những đặc điểm cơ bản của khu vực này là điều kiện lao động không được đảm bảo xét trên các khía cạnh về hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, phân chia lợi nhuận hay địa điểm kinh doanh cố định (Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc, 2016). Nếu không có những chính sách phù hợp, phần lớn những người di cư sẽ phải đối mặt với thực trạng là chuyển nghèo khó từ nơi này sang nơi khác, xuất hiện những “lệch pha” về văn hóa và lối sống, dẫn đến những hệ lụy mang tính xã hội (Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc, 2016).

Thứ năm, là nhận thức chủ quan của người lao động

Kể từ khi Việt Nam chính thức mở rộng hoạt động BHXH tự nguyện (Luật bảo hiểm xã hội năm 2006, chính thức triển khai năm 2008) đến nay, số đối tượng tham gia loại hình này mới chỉ đạt 5% lực lượng lao động được tham gia BHXH tự nguyện, còn 95% lực lượng lao động thuộc đối tượng này chưa tham gia.

Về phía người lao động, nhiều người chưa biết đến loại hình bảo hiểm này hoặc biết nhưng cho là không cần thiết. Trở ngại ngày là do công tác truyền thông về BHXH tự nguyện của cơ quan BHXH còn nhiều bất cập: triển khai chậm chưa đồng đều giữa các địa phương; các hình thức thông tin về các chế độ BHXH còn thiếu, chưa đa dạng phong phú, chưa truyền tải được hết thông điệp cần thông tin...

Lao động phi chính thức chưa có tổ chức đại diện và cũng chưa có đơn vị chịu trách nhiệm quản lý, hỗ trợ nên việc tiếp cận các thông tin còn nhiều hạn chế.

Do đặc điểm công việc bấp bênh, không ổn định và di cư nên BHXH khó tiếp cận và quản lý, bên cạnh đó, thu nhập của người lao động phải lo để trang trải các nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống nên chưa quan tâm đến BHXH. Bên cạnh đó, do nhận thức của họ về BHXH tự nguyện còn hạn chế. Nhiều người quan niệm: tham gia BHXH là để cho người khác hưởng chứ chắc gì mình đã sống đến lúc được hưởng nên không tích cực tìm hiểu và không tham gia...

Bên cạnh đó, việc sử dụng lao động không khai báo lại xuất phát từ ý thức của các người lao động và người sử dụng lao động. Chỉ cần một trong hai bên ý thức được lao động không khai báo là vi phạm pháp luật thì giao kết sẽ không xảy ra. Nhiều người lao động tự do chấp nhận làm việc không khai báo vì lợi ích trước mắt (được trả cao hơn một chút so với khai báo mà nộp thuế) mà quên rằng chính sách của nhà nước luôn nhằm bảo vệ người lao động, vì quyền lợi hưu trí trong tương lai của họ).

4. Đề xuất giải pháp bảo đảm an sinh xã hội đối với lao động phi chính thức ở Việt Nam

Thứ nhất, hệ thống pháp luật về ASXH cần có những thay đổi mạnh mẽ hơn nữa để tạo điều kiện cho người lao động khu vực phi chính thức tham gia mạng lưới dịch vụ ASXH đồng đều hơn theo hướng: i) Mở rộng chế độ BHXH tự nguyện để người lao động phi chính thức được tham gia các chế độ như BHXH bắt buộc như lao động phi chính thức theo một lộ trình hợp lý, linh hoạt. Thí dụ, trước mắt có thể bỏ sung chế độ thai sản và bảo hiểm tai nạn lao động cho lao động phi chính thức tham gia BHXH tự nguyện; ii) Nghiên cứu điều chỉnh giảm mức đóng BHXH tự nguyện cho người lao động; iii) Nghiên cứu điều chỉnh giảm thời gian tham gia BHXH tối thiểu để hưởng hưu trí cho lao động cao tuổi; iv) Duy trì mức lương hưu tối thiểu không thấp hơn mức lương cơ sở đối với những người tham gia BHXH tự nguyện; v) quy định lộ trình tăng chung mức hưởng bảo hiểm y tế cho các đối tượng hiện đang hưởng dưới mức 100% chi phí khám chữa bệnh; vi) quy định lộ trình tiếp tục điều chỉnh tăng mức hưởng trợ cấp xã hội, ưu đãi xã hội, mở rộng phạm vi đối tượng hưởng trợ cấp đối với những người mắc bệnh điều trị dài ngày nhưng không thuộc đối tượng hưởng trợ cấp bệnh nghề nghiệp, những người bị nhiễm chất độc do chiến tranh, nạn nhân của dịch bệnh hay thảm họa, người bị ảnh hưởng của nền kinh tế suy thoái.

Thứ hai, đẩy mạnh quá trình chính thức hóa khu vực kinh tế phi chính thức. Đây là cơ sở, tiền đề cho việc chính thức hóa khu vực kinh tế phi chính thức và lực lượng lao động phi chính thức. Việc chuyển dịch sang khu vực chính thức sẽ giúp người lao động có nhiều cơ hội rõ ràng hơn về việc ký hợp đồng lao động, được đóng BHXH, bảo hiểm y tế, cũng như tham gia các dịch vụ ASXH khác. Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ khu vực kinh tế phi chính thức chuyển sang khu vực kinh tế chính thức: i) Công khai, minh bạch và đơn giản hóa các thủ tục phê duyệt, cấp phép khi các hộ kinh tế phi chính thức chuyển sang thành lập doanh nghiệp; ii) Ưu đãi vay vốn, miễn giảm thuế khi chuyển đổi sang khu vực chính thức; iii) Hỗ trợ doanh nghiệp về mặt thủ tục, pháp lý khi tham gia chế độ BHXH cho người lao động; iv) giảm số lần thanh tra, giám sát và các thủ tục rườm rà, không cần thiết.

Thứ ba, quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, giảm dần chênh lệch phát triển giữa các vùng miền, đặc biệt cần có những chính sách thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, hỗ trợ đầu ra cho sản phẩm tại các vùng nông thôn, miền núi nơi có tỷ lệ di dân lớn. Giám sát chặt chẽ, hạn chế tối đa

việc chuyển đổi mục đích sử dụng đất nông nghiệp và đất rừng chuyển sang làm công nghiệp nhằm giảm lực đẩy cho những nơi xuất cư. Một mặt tạo điều kiện cho địa phương có thêm nguồn lực thực hiện tốt chính sách ASXH, người dân có thêm cơ hội việc làm, thu nhập để cải thiện đời sống một cách bền vững, mặt khác giúp giảm áp lực di cư tập trung quá đông lao động phi chính thức tại các đô thị lớn như Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh.

Thứ tư, tăng cường huy động các nguồn lực cho chính sách ASXH. Tăng chi ngân sách nhà nước về ASXH đạt mức trung bình khu vực Đông Nam Á (7% GDP) kết hợp với huy động đóng góp của người dân, doanh nghiệp và xã hội cho ASXH. Khuyến khích, tạo môi trường thuận lợi để phát triển đa dạng các mô hình ASXH, các hoạt động từ thiện, tình nguyện dựa vào sự tham gia của cộng đồng (các đoàn thể địa phương, các nhóm sở thích, nghiệp đoàn, gia đình, dòng họ, cá nhân...) trong việc cung cấp các dịch vụ ASXH, thực hiện các hoạt động nhân đạo, giúp đỡ, chia sẻ rủi ro đối với những nhóm yếu thế, những đối tượng đặc thù. Tăng cường hợp tác quốc tế, tranh thủ nguồn lực, kinh nghiệm của các nước trong xây dựng và thực hiện các chính sách ASXH (Nguyễn Trọng Đàm, 2015).

Thứ năm, tiếp tục các chính sách hỗ trợ, tác động riêng cho từng đối tượng lao động khu vực phi chính thức để chính thức hóa việc làm, tạo cơ hội việc làm bền vững: hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm, đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm và chuyển đổi nghề cho lao động khu vực kinh tế phi chính thức để nâng cao chất lượng lao động và năng suất lao động.

Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa đào tạo nghề nghiệp với doanh nghiệp và thị trường lao động để bảo đảm cho các hoạt động của hệ thống giáo dục nghề nghiệp hướng vào việc đáp ứng nhu cầu của từng ngành, từng lĩnh vực; xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của người học nghề... Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết đào tạo và sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Mai Thị Hương Giang, 2019).

Thứ sáu, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, kịp thời xử lý những vi phạm pháp luật doanh nghiệp, pháp luật lao động, chậm, trốn đóng BHXH cho người lao động, không ký hợp đồng lao động của các cơ sở sử dụng lao động phi chính thức để cải thiện điều kiện làm việc và ngăn chặn nguy cơ rủi ro đối với người lao động có thể xảy ra. Đẩy mạnh công tác phòng chống tiêu cực, tham nhũng trong tổ chức triển khai các chính sách ưu đãi xã hội, trợ cấp của nhà nước, tăng cường, củng cố niềm tin của người dân với mục tiêu chính sách của Đảng và Nhà nước đề ra.

Thứ bảy, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động nhằm tạo ra sự đồng thuận người lao động phi chính thức tham gia các quỹ ASXH như BHXH, bảo hiểm y tế, tinh thần chủ động khai báo sử dụng lao động của cả người lao động và người sử dụng lao động. Bởi việc khai báo càng sớm, càng đủ giúp người lao động tích lũy nhanh số năm đóng và số tiền đóng góp, để tính toán quyền lợi hưu trí sau này (Bùi Thị Thu Hà, Phạm Minh Tú, 2019). Việc tuyên truyền phổ biến được thực hiện thông qua nhiều kênh các nhau, đặc biệt là qua các phương tiện thông tin, truyền thông phù hợp với đặc điểm, tính chất đặc thù của từng nhóm đối tượng, vùng miền. Tiếp tục phát huy các hình thức tuyên truyền đã có hiệu quả như tổ chức các hội thảo các chế độ ASXH đến từng đơn vị như tổ dân phố, thôn, xóm, phát tờ rơi đến từng người dân.

5. Kết luận

Việc thực hiện chính sách ASXH cho toàn dân luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm. Theo đó, mọi tầng lớp, mọi thành phần kinh tế trong xã hội cần phải được đối xử công bằng, có quyền và nghĩa vụ nhất định trong việc tiếp cận các dịch vụ ASXH. Trong đó, BHXH và bảo hiểm y tế là trụ cột thực hiện ASXH của Nhà nước. Người lao động khu vực chính thức và khu vực phi chính thức

phải được tiếp cận ASXH một cách bình đẳng. Vì vậy, việc mở rộng phạm vi bao phủ của ASXH cho tất cả các thành viên trong xã hội, tất cả những người lao động trong khu vực chính thức và phi chính thức là một đòi hỏi cấp thiết hiện nay, nhằm hướng tới mục tiêu mọi công dân được thụ hưởng bình đẳng về chính sách của nhà nước về các dịch vụ ASXH.

Tài liệu tham khảo

Bùi Thị Thu Hà, Phạm Minh Tú. (2019). Chính sách bảo hiểm hưu trí cho lao động phi chính thức: bài học kinh nghiệm từ Pháp. *Kinh tế - Châu Á Thái Bình Dương*. Số 7.

Cling J.Petal. (2013). *Kinh tế phi chính thức tại các nước đang phát triển*. Nxb. Tri thức và Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Đoàn Thị Thu Hương. (2015). Chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện cho người lao động phi chính thức - Một số vấn đề cần hoàn thiện. *Tài chính vĩ mô*. Số 11 (148).

Đỗ Thị Dung. (2017). Kiến nghị hoàn thiện một số quy định của Luật bảo hiểm y tế nhằm thực hiện mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân. *Luật học*. Số 8.

ILO. (1992). *Introduction Social Security*. Geneva.

ILO. (1999). *Social security principles*. ISBN 92-2-110734-5.

Linh Nguyễn. (21/12/2020). Người lao động phi chính thức: Vật lộn với cuộc sống. *Lao động*. <https://laodong.vn/xa-hoi/nguoi-lao-dong-phi-chinh-thuc-vat-lon-voi-cuoc-song-863906.ldo>

Mai Thị Hương Giang. (10/9/2019). Về an sinh xã hội đối với lao động khu vực kinh tế phi chính thức ở nước ta. *Tạp chí Cộng sản*. http://www.tapchicongsan.org.vn/van_hoa_xa_hoi/-/2018/810403/ve-an-sinh-xa-hoi-doi-voi-lao-dong-khu-vuc-kinh-te-phi-chinh-thuc-o-nuoc-ta.aspx

Nguyễn Ngọc Trung. (2019). Nhận diện những rào cản của mục tiêu 1 triệu doanh nghiệp vào năm 2020 và đề xuất giải pháp. *Kinh tế và Dự báo*. Số 29.

Nguyễn Thanh Tùng, Đinh Đức Thiện. (2016). Thực trạng điều chỉnh pháp luật về ưu đãi người có công với cách mạng ở Việt Nam hiện nay. *Nhân lực khoa học xã hội*. Số 7.

Nguyễn Thị Kim Anh, Nguyễn Thanh Tùng. (2015). Pháp luật về bảo trợ xã hội ở Việt Nam. *Quản lý nhà nước*. Số 234.

Nguyễn Thị Ngọc Bích, Đào Phương Hiền. (2022). Ảnh hưởng của dịch covid-19 đến việc tham gia Bảo hiểm xã hội tự nguyện của Lao động phi chính thức. *Nguồn nhân lực và an sinh xã hội*. Số 11.

Nguyễn Trọng Đàm. (11/12/2015). Hoàn thiện chính sách an sinh xã hội phù hợp với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. *Tạp chí Cộng sản*. <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/36607/hoan-thien-chinh-sach-an-sinh-xa-hoi-phu-hop-voi-qua-trinh-phat-trien-kinh-te---xa-hoi-cua-dat-nuoc.aspx>

Oxfam. (2015). *Rào cản pháp luật và thực tiễn đối với lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội*. Nxb. Hồng Đức.

Tổng cục Thống kê - ILO. (2016). *Báo cáo lao động phi chính thức 2016*. Nxb. Hồng Đức. tháng 03/2018.

Tổng cục Thống kê. (2019). *Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 1 năm 2019*. <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2020/07/BCLDVL-Q1.2019.pdf>

Tổng cục Thống kê. (2021). *Thông cáo báo chí Tình hình Lao động việc làm Quý II và 6 tháng đầu năm*.

Trần Thị Bích Nhân, Đỗ Thị Minh Hương. (15/4/2019). Kinh tế phi chính thức ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp. *Tài chính online*. <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/kinh-te-phi-chinh-thuc-o-viet-nam-thuc-trang-va-giai-phap-305487.html>