

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG, HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÚC LỢI XÃ HỘI CHO CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC, LAO ĐỘNG

 DƯƠNG VĂN SAO*

Ngày nhận: 18/1/2021

Ngày phản biện: 25/1/2021

Ngày duyệt đăng: 05/3/2021

Tóm tắt: Bàn về phúc lợi xã hội, hiện nay có nhiều quan niệm khác nhau, tuy nhiên về cơ bản đều thống nhất đó là các loại bảo hiểm xã hội, tiền hưu trí, học bổng và các chương trình liên quan đến sức khỏe, các khoản thù lao tài chính mà người lao động nhận được ngoài các khoản thù lao chính. Phúc lợi xã hội có vai trò quan trọng trong chăm lo đời sống vật chất, tinh thần người lao động, tạo động lực khuyến khích người lao động gắn bó với cơ quan, doanh nghiệp, lao động với năng suất, chất lượng hiệu quả cao. Để nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện phúc lợi xã hội trong giai đoạn tới, bài viết đề xuất một số kiến nghị với Đảng, Nhà nước, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động.

Từ khóa: phúc lợi xã hội; chất lượng; hiệu quả; công nhân, viên chức, lao động.

IMPROVEMENT OF THE QUALITY AND THE EFFECTIVENESS OF SOCIAL WELFARE IMPLEMENTATION FOR EMPLOYEES

Abstract: Currently, there are many different points of view with regard to the social welfare but most of them have agreed in general that the social welfare is types of social insurance, pension, scholarships and all programs relating to health and remunerations received by employees apart from their main payments. The social welfare has an important role in taking care of employees' material and spiritual life, making motivation and encouraging them to work for a long time in enterprises with high and effective productivity. To improve the quality and effectiveness of the social welfare implementation in the coming time, some proposals are given in the article to the Party and the Government, employers and all organizations representing employees.

Keywords: social welfare; required welfare; voluntary welfare; quality and effectiveness of social welfare implementation.

1. Khái quát về phúc lợi xã hội và thực trạng thực hiện phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, lao động

1.1. Khái quát về phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, lao động

Bàn về phúc lợi xã hội đến nay có rất nhiều quan điểm khác nhau, tuy nhiên các quan điểm đó đều thể hiện tập trung ở một số nội dung cơ bản sau: phúc lợi xã hội là các loại bảo hiểm, tiền hưu trí, học bổng và các chương trình có liên quan đến sức khỏe cũng như sự an toàn và các lợi ích khác của người lao động khi làm việc, phúc lợi xã hội bao gồm cả những khoản thù lao tài chính nhất định, mà người lao động nhận được ngoài các khoản thù lao chính.

Hiện nay ở nước ta đối với công nhân, viên chức, lao động (CNVCLĐ) có hai loại phúc lợi xã hội chủ yếu sau:

Loại thứ nhất là phúc lợi bắt buộc: đó là loại phúc lợi mà người sử dụng lao động bắt buộc phải đóng cho người lao động và bản thân người lao động cũng phải đóng. Hiện nay công nhân, lao động nước ta có 5 loại phúc lợi xã hội bắt buộc là: i) Bảo hiểm xã hội; ii) Trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động, hoặc bệnh nghề nghiệp; iii) Thai sản, iv) Hưu trí, tử tuất và v) Bảo hiểm thất nghiệp.

* Trường Đại học Công đoàn

Loại thứ hai là phúc lợi tự nguyện: đó là loại phúc lợi mà tổ chức, doanh nghiệp đưa ra, thực hiện tùy thuộc vào khả năng kinh tế của họ và sự quan tâm của lãnh đạo ở đó đối với người lao động. Hiện nay có các loại phúc lợi tự nguyện chủ yếu sau:

i) Phúc lợi bảo hiểm như: Bảo hiểm sức khỏe: để trả cho việc ngăn chặn bệnh tật của người lao động; Bảo hiểm nhân thọ: trả cho gia đình người lao động khi người lao động qua đời; Bảo hiểm mất khả năng lao động: Công ty, doanh nghiệp cung cấp loại bảo hiểm này cho người lao động, khi người lao động bị mất khả năng lao động, không liên quan đến công việc họ đảm nhận;

ii) Phúc lợi bảo đảm như: Bảo đảm thu nhập: doanh nghiệp, tổ chức chi trả cho người lao động khi bị mất việc làm, do từ phía tổ chức, doanh nghiệp, như: do thu hẹp sản xuất, giảm biên chế, giảm cầu sản xuất và dịch vụ...; Bảo hiểm hưu trí là khoản tiền doanh nghiệp, tổ chức chi trả cho người lao động khi người lao động làm việc cho công ty đến một mức tuổi nào đó phải nghỉ hưu, căn cứ vào số năm làm tại doanh nghiệp theo quy định của công ty;

iii) Tạo cơ hội cho người lao động có chế độ làm việc linh hoạt, tâm lý làm việc thoải mái;

iv) Cung cấp các chương trình về chăm sóc sức khỏe cho người lao động, như: cung cấp các gói bảo hiểm y tế, các chương trình hoạt động tập thể như: Thể thao, du lịch... cho người lao động;

v) Khuyến khích người lao động tham gia các hoạt động tình nguyện xã hội, như: quyên góp, giúp đỡ người nghèo, các hoạt động đền ơn đáp nghĩa...;

vi) Hỗ trợ ăn trưa cho người lao động tại cơ quan, doanh nghiệp, hỗ trợ chi phí đi lại, tiền nhà ở cho người lao động...

1.2. Vai trò của phúc lợi xã hội

Phúc lợi xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần người lao động, làm tăng uy tín của DN, góp phần tạo động lực gắn bó người lao động với cơ quan, doanh nghiệp, khuyến khích người lao động nỗ lực

phấn đấu làm việc học tập nâng cao trình độ để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao... Phúc lợi xã hội còn giúp cho cơ quan, doanh nghiệp thu hút, giữ chân được lực lượng lao động có chất lượng cao. Đồng thời góp phần giảm bớt gánh nặng xã hội trong việc chăm lo đời sống người lao động.

1.3. Thực tế thực hiện phúc lợi ở Việt Nam

Những năm gần đây cùng với quá trình phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, Đảng, Nhà nước Việt Nam, các ngành, các cấp đã quan tâm đến xây dựng, hoàn thiện chính sách pháp luật và tổ chức thực hiện nghiêm chỉnh chính sách pháp luật về phúc lợi xã hội cho người lao động, góp phần làm cho chính sách, pháp luật về phúc lợi xã hội bắt buộc ngày càng đi vào cuộc sống. Đồng thời đã quan tâm khuyến khích phát triển các phúc lợi xã hội tự nguyện, góp phần quan trọng vào chăm lo, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần người lao động. Tuy nhiên trước yêu cầu của giai đoạn mới, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, trong điều kiện trình độ phát triển kinh tế, xã hội nước ta còn hạn chế, bên cạnh những nỗ lực trên, thì việc thực thi phúc lợi xã hội đối với công nhân, viên chức lao động vẫn còn tồn tại những bất cập như:

Không ít doanh nghiệp trốn đóng, nợ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động, làm cho người lao động không được hưởng các chính sách xã hội, dẫn đến gặp nhiều khó khăn về đời sống. Thực trạng này không chỉ làm quan hệ lao động có những diễn biến phức tạp. Mà còn không tạo được động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển. Còn nhiều doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm thực hiện nghiêm chỉnh chính sách, pháp luật về công tác khám, chữa bệnh thường kỳ cho người lao động;

Việc thanh toán các chế độ, chính sách phúc lợi xã hội cho người lao động còn phiền hà, hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý Nhà nước về phúc lợi xã hội ở một số cơ quan chưa cao, việc xử lý những vi phạm chính sách, pháp luật chưa nghiêm, làm cho

quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ chưa được đảm bảo.

Công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật cho CNVCLĐ, nhất là cho người lao động khu vực ngoài Nhà nước, chưa được quan tâm thường xuyên, chất lượng, hiệu quả chưa cao. Các hình thức phúc lợi xã hội tự nguyện chưa được quan tâm phát triển đa dạng. Người lao động chưa có nhiều cơ hội được hưởng các phúc lợi xã hội, nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần. Trong khi kinh tế xã hội nước ta những năm qua liên tục tăng trưởng cao...

2. Đề xuất kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, lao động trong giai đoạn mới

- Đối với Đảng:

Cần tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng, của các cấp ủy Đảng đối với các cơ quan Nhà nước, các tổ chức, doanh nghiệp nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm của các cấp ủy Đảng của mỗi Đảng viên và của các ngành, các cấp trong hoàn thiện cơ cấu tổ chức quản lý, phát triển và thực hiện nghiêm các loại phúc lợi xã hội, chăm lo ngày càng tốt hơn đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, viên chức, lao động.

Ban chấp hành Trung ương Đảng cần sớm ban hành nghị quyết về tăng cường lãnh đạo của Đảng trong phát triển, nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện các loại phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, lao động. Tăng cường hơn nữa trong lãnh đạo Nhà nước xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật về phúc lợi xã hội cho người lao động, lãnh đạo xây dựng hoàn thiện bộ máy tổ chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý, phát triển và sử dụng phúc lợi xã hội cho CNVCLĐ.

- Đối với Nhà nước

Cần tập trung nghiên cứu phát triển đa dạng các loại phúc lợi xã hội. Trước mắt tập trung nghiên cứu hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất

ngiệp, các chính sách phúc lợi khác. Quan tâm rà soát, bổ sung các bệnh nghề nghiệp của công nhân, lao động cho phù hợp. Bối cảnh với quá trình CNH, HĐH và phát triển khoa học công nghệ, nhiều ngành nghề mới xuất hiện, có một số ngành nghề mới gây nên bệnh nghề nghiệp cho người lao động, nhưng chưa được nghiên cứu bổ sung vào danh mục bệnh nghề nghiệp.

Đặc biệt Nhà nước cần quan tâm hơn nữa đến phát triển hệ thống bảo đảm dịch vụ xã hội cơ bản, hệ thống trợ giúp xã hội... đến đầu tư phát triển, nâng cao chất lượng, hiệu quả các phúc lợi dịch vụ xã hội, Cần có quy định các địa phương, nhất là những địa phương tập trung đông công nhân, lao động hàng năm phải phân bổ nguồn ngân sách theo tỷ lệ GDP cho đầu tư phát triển, nâng cấp cơ sở hạ tầng, đầu tư xây dựng, nâng cấp các công trình phúc lợi, như : nhà văn hóa, thể thao, nhà trẻ, mẫu giáo cho con em công nhân, và nâng cao chất lượng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe CNVCLĐ, hỗ trợ, giúp đỡ về đi lại, nhà ở cho CNVCLĐ, để CNVCLĐ có chỗ ở đảm bảo cuộc sống.

Quan tâm đầu tư nghiên cứu hoàn thiện cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý phúc lợi xã hội, theo hướng gọn, tinh, hiệu lực, hiệu quả, giản đơn hóa các quy trình, thủ tục và thực hiện các dịch vụ thuận lợi cho CNVCLĐ, khắc phục triệt để tình trạng quan liêu, hách dịch, đặc quyền, đặc lợi trong tổ chức thực hiện quỹ phúc lợi xã hội cho CNVCLĐ.

Tăng cường hơn nữa phát triển các quỹ phúc lợi cho CNVCLĐ, cụ thể: Đối với quỹ phúc lợi bắt buộc Nhà nước cần tập trung rà soát các chính sách, pháp luật, để bổ sung, hoàn thiện các chính sách pháp luật về phúc lợi xã hội, tạo cho CNVCLĐ được hưởng các phúc lợi xã hội tương xứng với sự phát triển của xã hội...

Đẩy mạnh tuyên truyền phổ biến chính sách, pháp luật và kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện chính sách pháp luật, xử lý nghiêm những cá nhân, tập thể vi phạm chính sách, pháp luật về phúc lợi

xã hội bắt buộc. Từng bước ứng dụng công nghệ hiện đại vào quản lý, theo dõi, điều hành việc phân bổ, sử dụng quỹ phúc lợi xã hội. Nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý sử dụng quỹ phúc lợi xã hội bắt buộc theo đúng quy định của chính sách, pháp luật. Để thu hút, mở rộng ngày càng đông đảo các đối tượng tham gia và thụ hưởng phúc lợi xã hội.

Ban hành cơ chế, chính sách, nhằm tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan liên quan, như Bảo hiểm xã hội, ngành y tế, tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, để không ngừng nâng cao chất lượng các dịch vụ liên quan đến quản lý, sử dụng quỹ phúc lợi xã hội bắt buộc, như: Khám chữa bệnh cho CNVCLĐ, thanh toán tiền khám chữa bệnh, khám xác định tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thực hiện chính sách tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Đối với quỹ phúc lợi xã hội tự nguyện cần tập trung xây dựng, hoàn thiện chính sách khuyến khích, động viên các cá nhân, tập thể quan tâm đến phát triển đa dạng các quỹ phúc lợi xã hội tự nguyện, cụ thể cần có chính sách động viên, khuyến khích, tôn vinh người sử dụng lao động quan tâm phát triển, thực hiện quỹ phúc lợi xã hội cho CNVCLĐ...

Trước mắt cần có chính sách động viên, khuyến khích người sử dụng lao động phát triển các phúc lợi, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm mất khả năng lao động..., và các phúc lợi bảo đảm cho CNVCLĐ, nhằm tạo ra những nơi vui chơi giải trí cho CNVCLĐ, hỗ trợ các điều kiện học tập, làm việc, cung cấp cho CNVCLĐ những dịch vụ chuyên nghiệp, như y tế, luyện tập thể thao, các dịch vụ giải trí, như: đi dã ngoại, du lịch, hỗ trợ CNVCLĐ về đi lại, chỗ ở... Nhằm chăm lo đời sống, vật chất, tinh thần CNVCLĐ góp phần tạo động lực gắn bó người lao động với cơ quan, doanh nghiệp, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh.

- Đối với tổ chức đại diện người lao động

Tiếp tục đổi mới tổ chức, nội dung, phương pháp

hoạt động nhằm phát huy tối đa vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, thông qua việc tham gia xây dựng, chính sách, pháp luật, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát thực hiện chính sách, pháp luật, kiến nghị xử lý nghiêm những cá nhân, tổ chức vi phạm chính sách, pháp luật.

Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hoạt động xã hội nhằm hỗ trợ, giúp đỡ CNVCLĐ trong khó khăn, hoạn nạn. Đổi mới các phong trào thi đua trong công nhân, lao động nhằm khơi dậy mọi tiềm năng, trí tuệ của CNVCLĐ, góp phần phát triển kinh tế, xã hội tạo điều kiện cho phát triển phúc lợi.

Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác tuyên truyền, vận động công nhân, viên chức, lao động, nhằm làm chuyển biến nhận thức của họ về phúc lợi xã hội, trên cơ sở đó nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực hiện nghiêm chính sách, pháp luật về phúc lợi xã hội.

- Đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Cần bám sát cơ sở, gần gũi người sử dụng lao động, để tuyên truyền, vận động người sử dụng lao động thực hiện nghiêm chính sách, pháp luật về phúc lợi xã hội bắt buộc; Nắm bắt kịp thời những khó khăn, vướng mắc của người sử dụng lao động, để đề xuất với các cơ quan chức năng tìm giải pháp tháo gỡ. Đồng thời để tuyên truyền, vận động người sử dụng lao động phát triển đa dạng các loại phúc lợi xã hội tự nguyện, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần người lao động, nhằm tạo động lực gắn bó người lao động với cơ quan, doanh nghiệp, góp phần phát triển sản xuất, kinh doanh. □

Tài liệu tham khảo

1. Lê Văn Tám, Giáo trình quản trị doanh nghiệp, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
2. Bùi Văn Huyền - Nguyễn Ngọc Toàn - Đinh Thị Nga, Mô hình an sinh xã hội, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật.
3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên hiệp công đoàn Đức, Xây dựng quan hệ lao động, thúc đẩy trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, vai trò Công đoàn Việt Nam, NXB Lao động.