

Khoảng 70% lao động trên 30 tuổi bị nghỉ việc: Tác động lớn đến an sinh xã hội

09:16 20/09/2017

Khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tại (KCN-KCX), hiện nay khoảng 70 -80% lao động trên 35 tuổi bị nghỉ việc; sẽ có khoảng 3 triệu lao động bị thay thế trong khoảng 2 - 3 năm tới, khi bước ngưỡng tuổi ngoài 30. Nếu không có giải pháp kịp thời, sẽ tác động lớn đến hệ thống an sinh xã hội.

Phổ biến: Xu hướng sa thải

Cả nước hiện có gần 300 KCN-KCX đang hoạt động với hàng vạn người lao động (NLĐ) và sẽ tiếp tục tăng mạnh trong tương lai. Có thực tế, một số DN không có nhu cầu sử dụng lao động trên 35 tuổi.

Chị Lê Thị Hòe (xóm 1, xã Thanh Tiên, Thanh Chương, Nghệ An) cho biết, chị đã từng là công nhân Nhà máy may Venture Nghệ An, đóng trên địa bàn ngay từ khi nhà máy đi vào hoạt động. Hiện nay, sức lao động đang dồi dào, tuy nhiên chị đã phải nghỉ công việc ở nhà máy với lý do tuổi cao để nhường chỗ cho những người trẻ tuổi.

Viện Công nhân và Công đoàn (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) đã khảo sát hơn 60 DN tại KCN-KCX trong cả nước. Kết quả cho thấy, khoảng 70 - 80% lao động nữ trên 35 tuổi tự bỏ việc hoặc chấm dứt hợp đồng khi hết hạn. Xu hướng sa thải NLĐ trở nên phổ biến. Sau khi bị sa thải, khoảng 43% số công nhân làm công việc tự do, 17,2% buôn bán, 15,3% về nhà làm công việc nội trợ, 13,3% làm ruộng và hơn 11% bán hàng rong. Đối với nữ, đến hơn 82% là bán hàng rong và bán nước, hơn 12% làm công việc tự do.



Khoảng 70% lao động trên 30 tuổi bị nghỉ việc: Tác động lớn đến an sinh xã hội

Chị Nguyễn Thị Dung (Phú Thọ), công nhân tại một DN thuộc KCN Bắc Thăng Long (Hà Nội) cho biết, chị vừa xin nghỉ việc để đi học nghề làm tóc với hy vọng có công việc ổn định hơn. Chị Dung chia sẻ: “Nhiều người làm việc tại KCN biết rõ tình trạng DN sẽ sa thải công nhân khi ngoài 30 tuổi với nhiều lý do. Mới đây, công ty cũ sắp xếp cho chị sang vị trí công việc mới nên khó khăn hơn trong việc dành thời gian chăm sóc con nhỏ. Do đó, chị đã chủ động xin nghỉ việc”.

Chị Quách Thị Hạnh, 34 tuổi (Tiên Lữ, Hưng Yên) nơm nớp nỗi lo lắng bị công ty cho nghỉ việc bất cứ lúc nào. Khoảng 3 năm gần đây, công ty chị liên tục thay lao động bằng người trẻ hơn ở những công đoạn đơn giản, chỉ cần học việc 2 - 3 tuần là có thể làm việc, nhằm giảm chi phí.

Bất ổn cuộc sống tương lai

Ông Vũ Quang Thọ, Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn đưa ra cảnh báo, sẽ có khoảng 3 triệu lao động bị thay thế trong khoảng 2 - 3 năm tới, khi bước ngưỡng tuổi ngoài 30. Nếu không có giải pháp kịp thời, sẽ tác động lớn đến hệ thống an sinh xã hội.

Điển hình là việc phản đối điều 60 - Luật BHXH sửa đổi 2014 về việc rút BHXH 1 lần. Thực chất, phần lớn NLĐ tại các KCN-KCX muốn rút BHXH 1 lần khi bị sa thải ở độ tuổi ngoài 30, bởi không kiếm được việc làm khác. Thực tế, dù biết có hiện tượng sa thải NLĐ, nhưng một số công ty đều tìm cách lách luật ngay khi

ký kết hợp đồng lao động. Đến nay, vẫn chưa có cơ sở để xử lý DN nếu vi phạm sa thải lao động.

Theo ông Nguyễn Chí Công, Trưởng ban Chính sách Pháp luật (Liên đoàn Lao động tỉnh Nghệ An): “Thị trường lao động đang tồn tại nghịch lý đó là dù khan hiếm lao động, nhưng nhiều DN lại duy trì nguyên tắc chung không tuyển dụng lao động quá 35 tuổi. Những lao động trên 30 tuổi, rất khó để có thể tìm một việc làm mới khi rời khỏi các DN. Họ buộc phải trở về quê, làm công việc đồng áng giản đơn với thu nhập thấp.

Nói về những giải pháp khắc phục thực trạng này, ông Công nhấn mạnh, phải thắt chặt những quy định trong hợp đồng ngắn hạn hoặc không xác định thời hạn để đảm bảo tương lai cho NLĐ, đảm bảo các vấn đề liên quan đến BHXH, hỗ trợ bảo hiểm thất nghiệp. Bởi nếu một lượng lớn NLĐ bị chấm dứt hợp đồng lao động, sẽ tác động rất lớn đến xã hội, gia đình.

Cần quỹ bình ổn lao động?

Theo các chuyên gia trong lĩnh vực lao động việc làm, hiện nay, có thực trạng một số DN chủ động lách luật để chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ từ 35 - 40 tuổi.

PGS. TS. Nguyễn Thị Lan Hương, nguyên Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội cho biết: DN muốn tồn tại và phát triển thì phải dựa vào năng suất lao động. Do đó, người sử dụng lao động bắt buộc phải tiến hành đầu tư trang thiết bị máy móc hiện đại, tự động hóa nhiều khâu để giảm sức lao động; NLĐ nhiều tuổi năng suất lao động sẽ không bằng những lao động trẻ... Vì vậy, họ nằm trong nhóm có nguy cơ bị chấm dứt hợp đồng lao động khi vào tuổi trên 35, trong đó chủ yếu là lao động nữ.

NLĐ trong những ngành nghề như dệt may, da giày, điện tử... có nguy cơ cao nhất bởi thời gian đào tạo nghề nhanh (3 - 6 tháng), nhiều công đoạn có thể thay thế sức người bằng thiết bị công nghiệp... Người sử dụng lao động có thể dễ dàng tuyển dụng công nhân mới. Bởi từ trước đến nay, mối quan hệ giữa NLĐ và người sử dụng lao động được thiết lập dựa trên một giao kết, đó là hợp đồng lao động.

Theo Điều 22 - Bộ luật Lao động năm 2012, hợp đồng lao động có các loại: Không xác định thời hạn; có xác định thời hạn; theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định dưới 12 tháng. Khi người sử dụng lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, chỉ cần báo trước cho NLĐ 45 ngày. Sau đó, người sử dụng lao động chi trả cho NLĐ trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 Bộ

luật Lao động đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương... Khi muốn chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ, nhiều người sử dụng lao động đã áp dụng cách trên, vì họ cho rằng đã làm đúng theo quy định của pháp luật.

Pháp luật về lao động đã quy định rõ khi sử dụng lao động dài hạn thì người sử dụng lao động bắt buộc phải ký hợp đồng lao động với NLĐ. Theo đó, sau 2 hợp đồng có xác định thời hạn (ngắn hạn) thì người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động dài hạn, không xác định thời hạn với NLĐ. Trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh, nếu DN muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường theo điều khoản của hợp đồng cho NLĐ. Đặc biệt, để quyền lợi của NLĐ đảm bảo, DN phải đóng đầy đủ BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ.

“Muốn DN thực hiện đúng thì tổ chức công đoàn cần bám sát cơ sở, phát hiện kịp thời những DN nào nợ, trốn đóng các loại hình bảo hiểm mà pháp luật quy định... để cùng phối hợp với chính quyền có biện pháp yêu cầu, răn đe, xử lý. NLĐ cần tự thân vận động, tập trung nâng cao tay nghề, chịu khó học hỏi để tạo ra những sản phẩm tốt. Mặt khác, NLĐ cũng cần phải tìm hiểu Luật Lao động hoặc nhờ các trung tâm tư vấn pháp luật tư vấn để đảm bảo các điều khoản, quyền lợi trong hợp đồng lao động với DN.

Hoan Nguyễn