

Những khó khăn và biện pháp đối phó với các vấn đề về bảo hộ cho người lao động trong ngành Xây dựng

Những năm gần đây, cùng với việc không ngừng mở rộng quy mô xây dựng thành thị và nông thôn, ngành Xây dựng cũng đã tạo dựng nhiều cơ hội việc làm và một số lượng lớn người lao động đã tham gia vào ngành này. Tuy nhiên, người lao động chủ yếu tham gia vào công việc thi công mang tính rủi ro cao, đội ngũ xây dựng lớn, nên càng khó khăn hơn trong công tác quản lý an toàn, thực trạng bảo hộ lao động còn yếu kém. Để thực sự cải thiện điều kiện và môi trường thi công xây dựng, nâng cao tố chất an toàn sản xuất cho người lao động và tăng cường đào tạo bồi dưỡng về bảo hộ lao động, việc loại bỏ những sự cố liên quan tới an toàn sản xuất ngay từ đầu là nhiệm vụ cấp bách cần phải tăng cường và cải tiến của ngành Xây dựng trong công tác bảo hộ người lao động.

I. Những vấn đề còn tồn tại

1. Khiếm khuyết trong công tác đào tạo an toàn sản xuất

Thiếu đội ngũ giáo viên chuyên nghiệp đào tạo về an toàn sản xuất, nên khó mà đảm bảo hiệu quả đào tạo. Do tài liệu đào tạo không có tiêu chuẩn thống nhất, nên nội dung đào tạo sẽ không thể nào phù hợp với trình độ kiến thức thực tế của người lao động; thiếu các chương trình giảng dạy và đi đôi với thực hành, khiến cho người lao động không thể hiểu được các lý thuyết, càng chưa nói đến việc nắm bắt các kỹ năng, như vậy sẽ không thể đạt được mục đích cơ bản trong công tác đào tạo an toàn và đạt kết quả như dự kiến. Do sát hạch đào tạo đơn giản, nên đơn vị đào tạo không nghiêm chỉnh chấp hành theo tiêu chuẩn đào tạo, trên thực tế, chỉ cần tham gia đào tạo là có thể đáp ứng điều kiện vào làm, thậm chí còn bỏ qua cả khâu kiểm tra trực tiếp.

2. Không đóng bảo hiểm xã hội

Có rất nhiều đơn vị thi công xây dựng chưa thực hiện tốt công tác bảo hiểm xã hội, ngoài tỷ lệ tham gia bảo hiểm hưu trí cao, thì thực trạng bảo hiểm xã hội không mấy lạc quan. Có rất nhiều đơn vị thi công xây dựng còn tồn tại những hiện tượng bất công, như chỉ chọn lọc những đối tượng lao động đã tham gia bảo hiểm xã hội, nhằm ứng phó với cơ quan quản lý cấp cao hơn khi đột xuất kiểm tra. Có khi đơn vị thi công chỉ vì lợi ích kinh tế trước mắt, đã hối lộ cơ quan bảo hiểm xã hội, làm giả hợp đồng bảo hiểm, để tránh phải đóng bảo hiểm lao động trong một thời gian dài, trên giấy tờ sổ sách vẫn có báo cáo về tình hình đóng bảo hiểm, nhưng thực chất chỉ là hình thức mà thôi.

3. Không thực hiện hợp đồng lao động

Rất nhiều công ty dịch vụ lao động, để ứng phó với đơn vị thi công và cơ quan quản lý cấp trên kiểm tra, họ đã ký hợp đồng với một bộ phận nhỏ người lao động, hoặc làm bảng danh sách giả mạo. Có những công ty dịch vụ lao động đã chọn cách ký hợp đồng lao động tập thể với mục đích đơn giản hóa các bước thủ tục, tiết kiệm thời gian. Vì chỉ cần đàm phán với một người đứng ra đại diện cho

một nhóm người lao động, nên các điều khoản trong hợp đồng không phải đều được người lao động hài lòng chấp thuận. Các công ty dịch vụ lao động luôn kéo dài thời gian làm việc, trả lương thấp, người lao động luôn đứng ở vị trí yếu thế hơn, kết hợp cùng với những điều khoản trong hợp đồng không đúng với ý nguyện của người lao động, tất cả những điều này sẽ chỉ làm phát sinh thêm tranh chấp về sau.

4. Tần suất thanh tra lao động chưa cao

Công tác quản lý lao động tại các đơn vị thi công xây dựng vẫn chưa được kiện toàn, có một số nhân viên đã tự ý giảm kinh phí bảo hộ lao động, từ đó thiếu công tác bảo trì hoặc không trang bị các thiết bị bảo hộ lao động, thậm chí là mua những sản phẩm bảo hộ lao động giả, chính những việc làm này đã dẫn đến các sự cố về an toàn. Trách nhiệm quản lý của các cơ quan chức năng chưa thực hiện triệt để, tần suất kiểm tra tại các công trường thi công còn thấp, chủ yếu là dựa vào những báo cáo điều tra an toàn sản xuất bằng văn bản để nắm tình hình an toàn sản xuất tại các doanh nghiệp thi công. Đồng thời, hình thức xử phạt đối với các công ty vi phạm quy định còn nhẹ, cũng không có những quy định nghiêm ngặt đối với những hành vi vi phạm nghiêm trọng và lặp đi lặp lại nhiều lần.

5. Khó khăn trong công tác bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động nhập cư

Khi lợi ích hợp pháp bị xâm hại, người lao động không biết phải cầu cứu đến tổ chức nào xin được trợ giúp, cũng không có cơ quan pháp lý nào chủ động đứng ra giúp đỡ họ, càng không thể có cơ quan nào tình nguyện giúp đỡ miễn phí. Để có được quyền và lợi ích hợp pháp, yêu cầu phải có người bảo lãnh, có bằng chứng đầy đủ, tuy nhiên, do công tác xử lý bảo hiểm tai nạn lao động còn nhiều lỗ hổng, trong quá trình thực hiện công việc hàng ngày, người lao động lại không để ý thăm dò, thu thập tài liệu, chính điều này đã dẫn đến việc không đủ chứng cứ bảo vệ quyền và lợi ích cho chính người lao động đó về sau.

II. Phân tích vấn đề

1. Nhận thức của người lao động về vấn đề an toàn còn hạn chế

Do người lao động có trình độ học vấn thấp, tư tưởng nhận thức đối với an toàn sản xuất không cụ thể và sâu sắc, thậm chí không có hứng thú với các giáo trình bồi dưỡng an toàn mà đơn vị thi công xây dựng thực hiện, không hiểu rõ kiến thức về an toàn sản xuất và nắm bắt được kỹ năng bảo hộ lao động. Thực tế, trong quá trình bồi dưỡng, đơn vị thi công thường bỏ qua khâu kiểm tra và xem xét trình độ nhận thức của người lao động, đa số chỉ là những lý thuyết nhàm chán, không có tính thực tiễn.

2. Đơn vị thi công thiếu trách nhiệm

Có một số doanh nghiệp thi công có cơ cấu quản lý an toàn sản xuất yếu kém, đội ngũ nhân viên không đáp ứng với yêu cầu quy định. Khi tuyển dụng lao động, đơn vị thi công bỏ qua khâu sát hạch các điều kiện có liên quan và kiểm

tra sức khỏe, vội vàng nhận vào làm, dẫn đến những lao động có sức khỏe kém không thể đứng vào hàng ngũ lao động xây dựng chuyên nghiệp. Ngoài ra, đơn vị tổng thầu không có cơ chế quản lý giám sát hoàn thiện đối với nhà thầu nhân công xây dựng, chính điều này, vô hình đã thúc đẩy công ty dịch vụ lao động có những hành vi vi phạm, xâm hại quyền và lợi ích của người lao động.

3. Cần tăng cường quản lý giám sát

Hiện nay, số lượng các doanh nghiệp thi công xây dựng đã nhiều, nhưng đội ngũ lao động còn lớn hơn, điều này đồng nghĩa với việc càng làm tăng thêm áp lực công việc đối với các cơ quan quản lý giám sát. Nhưng do hạn chế cả về nguồn tài lực và nhân lực, nên cơ quan quản lý an toàn không thể nghiêm ngặt giám sát đối với từng công trường thi công, cũng không thể nắm được toàn bộ và chi tiết tình hình bảo hộ đối với từng người lao động. Có một số nhân viên quản lý còn thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc. Khi người lao động gặp các trường hợp cần có sự giúp đỡ như: tranh chấp trong công việc, tai nạn lao động phải bồi thường... thì giữa các phòng ban lại xảy ra hiện tượng cãi vã lẫn nhau. Một số cán bộ thực thi pháp luật, do không chú trọng học tập và nghiên cứu nâng cao nghiệp vụ, nên trình độ nghiệp vụ, phẩm chất hành chính và năng lực thực thi của họ cũng ngày càng giảm sút.

III. Đề xuất các đối sách

1. Tăng cường công tác bảo hộ lao động

Doanh nghiệp thi công xây dựng cần duy trì một khái niệm cơ bản: Quý trọng sinh mạng, bảo vệ sinh mạng và thực hiện triết lý lấy con người làm gốc trong công tác quản lý. Theo quy định, trong công tác quản lý lao động, nhất thiết phải cẩn thận khi tuyển dụng lao động. Một mặt phải lưu ý tới vấn đề độ tuổi lao động, đảm bảo người lao động trong ngành Xây dựng phải có độ tuổi nhỏ nhất là 16 tuổi và cao nhất là 55 tuổi. Mặt khác, trước khi tuyển dụng lao động vào làm việc, các đơn vị thi công xây dựng phải quan tâm triển khai công tác kiểm tra sức khỏe, nếu người nào có bệnh truyền nhiễm hoặc sức khỏe không đáp ứng với công việc trong ngành xây dựng, thì không tuyển dụng. Đơn vị thi công xây dựng cần phải tăng thêm kinh phí vào an toàn sản xuất và trang bị bảo hộ lao động đạt tiêu chuẩn chất lượng cho từng người lao động; từng bước hoàn thiện môi trường thi công, thiết lập hệ thống mạng, tuyên truyền an toàn sản xuất và có các bảng biểu cảnh báo tai nạn, làm sao xây dựng một bầu không khí chỉ có an toàn sản xuất.

2. Chú trọng công tác bồi dưỡng an toàn sản xuất trong xây dựng cho người lao động

Khi đơn vị thi công xây dựng thực hiện bồi dưỡng kiến thức về an toàn, cần lưu ý nội dung bài giảng phải phù hợp với năng lực thực tế của người lao động, không áp dụng dập khuôn, chú trọng tới thực tiễn, đào tạo kỹ năng bảo hộ lao động. Trong quá trình đào tạo, đơn vị sử dụng lao động cần tạo hứng thú cho người lao động trong quá trình học tập, có thể áp dụng các phương pháp giáo dục hiện đại, giảng dạy thông qua các đồ họa, để người lao động dễ dàng tiếp

thu kiến thức, nắm bắt kỹ năng. Sau khi kết thúc lớp bồi dưỡng, đơn vị sử dụng lao động sẽ tổ chức sát hạch nghiêm ngặt, người nào đủ điều kiện mới được tuyển dụng. Công tác bồi dưỡng an toàn sản xuất không phải là một nhiệm vụ ngắn hạn, mà nó phải được duy trì tại các doanh nghiệp xây dựng trong quá trình sản xuất hàng ngày, là một công việc phải thực hiện lâu dài, về vấn đề này, đơn vị thi công phải thiết lập một cơ chế đào tạo và bồi dưỡng có hiệu quả lâu dài.

3. Tích cực mở rộng thị trường bảo hiểm ngành xây dựng

Bảo hiểm xây dựng là bảo hiểm tài sản các công trình xây dựng. Một mặt, nó có lợi trong việc bảo vệ lợi ích của tất cả những người đang thực hiện công việc trong các công trình xây dựng, mặt khác, nó là phương tiện cần thiết để hài hòa các mối quan hệ và lợi ích giữa các bên liên quan. Các cơ quan chủ quản cần tăng cường tuyên truyền về bảo hiểm lao động, để các doanh nghiệp xây dựng tham gia. Đơn vị thi công cũng cần tăng cường nhận thức về rủi ro, tích cực tham gia bảo hiểm lao động, thông qua nhiều kênh khác nhau giảm gánh nặng rủi ro, nâng cao chất lượng thi công, qua đó cũng góp phần vào công tác bảo hộ cho từng người lao động trong quá trình thực hiện dự án.

Do dự án xây dựng không có tính cố định, nên cũng có thể nhận thấy tính lưu động và phân tán trong đội ngũ lao động, vì vậy, ngay cả khi tham gia bảo hiểm, nhưng nếu họ rời khỏi nơi này và đến một tỉnh thành khác làm việc, thì họ không thể mang theo bảo hiểm xã hội. Nếu mở rộng thực hiện giao dịch bảo hiểm xã hội trên một tấm thẻ IC, như vậy có thể tiết kiệm cả nhân lực và vật lực, bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

4. Thúc đẩy phát triển cơ cấu an toàn trong sản xuất

Trong nhiều năm qua, công tác an toàn xây dựng tại CHLB Đức liên tục được cải tiến, luôn đứng vị trí hàng đầu ở châu Âu về chất lượng sản xuất và đây là quốc gia mà Trung Quốc cần học hỏi kinh nghiệm. Trước khi thi công, các doanh nghiệp xây dựng ở Đức thường mời các công ty tư vấn an toàn kiểm tra môi trường thi công, qua đó sẽ đưa ra đánh giá cấp độ an toàn, đồng thời còn cung cấp dịch vụ an toàn kỹ thuật và giảng viên đào tạo, nhằm giảm phát sinh các sự cố rủi ro cho doanh nghiệp. Công ty tư vấn an toàn là một công ty chuyên cung cấp dịch vụ an toàn sản xuất trong ngành xây dựng. Nếu thiết lập công ty tư vấn an toàn, chắc chắn sẽ giảm tỷ lệ phát sinh các sự cố cho doanh nghiệp.

5. Cơ quan quản lý giám sát an toàn cần tăng cường trách nhiệm

Khi cơ quan quản lý an toàn chọn nhân tài, cần thực hiện kiểm tra nghiêm ngặt, định kỳ bồi dưỡng và tổ chức thi cho nhân viên, nhằm nâng cao năng lực quản lý, tăng cường kỹ năng chuyên nghiệp, nâng cao nhận thức. Cơ quan chủ quản cần tập trung vào công tác tuyên truyền giáo dục pháp luật trong khu vực nông thôn, cử chuyên gia đến gần với các đội ngũ lao động, để tuyên truyền kiến thức cơ bản về pháp luật, đặc biệt là phổ cập kiến thức pháp luật về mối quan hệ giữa những người lao động và an sinh xã hội. Tận dụng và phát huy chức năng giám sát thông qua mạng lưới truyền thông, đôn đốc các đơn vị thi công tự giác thực

hiện đầy đủ các quy định của pháp luật. Đối với những người có trách nhiệm nhưng vì quản lý lỏng lẻo gây tai nạn nghiêm trọng, cần phải xử lý theo quy định của pháp luật, truy cứu trách nhiệm; đối với những đơn vị phát sinh sự cố, trong cùng thời gian bồi thường thiệt hại kinh tế, vẫn phải căn cứ vào tình tiết nặng nhẹ, thu hồi giấy phép an toàn.

An toàn sẽ có hiệu quả, chỉ khi các doanh nghiệp biết chú trọng tới cuộc sống an toàn của người lao động; chỉ có thực hiện tốt công việc bảo hộ cho người lao động, như vậy mới có thể duy trì sự hài hòa và công bằng với xã hội.

Trần Nhân

Tổng Công ty xây dựng và lắp đặt Nam Thông
Nguồn: Tạp chí xây dựng Trung Quốc, số 18/2012

ND: Bích Ngọc