



Tòa soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Điện thoại : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : www.ilssa.org.vn

NỘI DUNG

Tổng Biên tập:
TS. ĐÀO QUANG VINH

Phó Tổng Biên tập:
PGS.TS. NGUYỄN BÁ NGỌC

Trưởng ban Biên tập:
Ths. NGUYỄN THỊ BÍCH THÚY

Ủy viên ban Biên tập:
TS. BÙI SỸ TUẤN
Ths. TRỊNH THU NGÀ
Ths. PHẠM NGỌC TOÀN

Nghiên cứu và trao đổi	Trang
1. Đổi mới cơ chế quản lý Nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp - <i>PGS. TS. Nguyễn Bá Ngọc và Nhóm nghiên cứu</i>	5
2. Một số vấn đề về tiền lương trong bối cảnh hội nhập - <i>Ths. Nguyễn Thị Hương Hiền</i>	16
3. Thực trạng khoảng cách tiền lương theo giới tại Việt Nam theo số liệu điều tra quốc gia - <i>CN. Hoàng Thu Hằng</i>	22
4. Tác động của hội nhập quốc tế tới lao động nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam <i>Ths. Nguyễn Thị Bích Thúy và Nhóm nghiên cứu</i>	28
5. Cơ hội và thách thức đối với vấn đề lao động việc làm ở Việt Nam trong bối cảnh hình thành AEC và tham gia TPP <i>Ths. Trần Thị Ngọc Anh, Ths. Nguyễn Thị Hạnh</i>	35
6. Đổi mới chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh <i>TS. Trần Thị Minh Phương</i>	45
7. Tiền lương đủ sống <i>Ths. Nguyễn Huyền Lê, CN. Trương Quý Hoàng Linh</i>	51
8. Kinh nghiệm quốc tế đối với thương lượng tập thể về tiền lương <i>Ths. Dương Thị Hương, Ths. Trần Thị Diệu</i>	57
Giới thiệu sách mới	65

Chế bản điện tử tại
Viện Khoa học Lao động và Xã hội



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : www.ilssa.org.vn

Editor in Chief:
Dr. DAO QUANG VINH

Deputy Editor in Chief:
Assoc.Prof.Dr.
NGUYEN BA NGOC

Head of editorial board:
MA. NGUYEN THI BICH THUY

Members of editorial board:
Dr. BUI SY TUAN
MA. TRINH THU NGA
MA. PHAM NGOC TOAN

Desktop publishing at Institute of Labour
Science and Social Affairs

CONTENT

<i>Research and Exchange</i>	<i>Page</i>
1. Innovate the mechanism of management state on wages for enterprises <i>Assoc.Prof. Dr. Nguyen Ba Ngoc and Research team</i>	5
2. Wage issues in the international economic integration <i>MA. Nguyen Thi Huong Hien</i>	16
3. Gender gap on wages in Vietnam from the national survey data <i>BA. Hoang Thu Hang</i>	22
4. Impact of international integration on female labour and gender equality in Vietnam - <i>MA. Nguyen Thi Bich Thuy and Research team</i>	28
5. Opportunities and challenges for labor and employment issues in Vietnam in the formation AEC and the participation in TPP <i>MA. Tran Thi Ngoc Anh and MA. Nguyen Thi Hanh</i>	35
6. Innovation on wage policies in production sector <i>Dr. Tran Thi Minh Phuong</i>	45
7. Living wages <i>MA. Nguyen Huyen Le, BA. Truong Quy Hoang Linh</i>	51
8. International experience on collective bargaining on wages <i>MA. Duong Thi Huong, MA. Tran Thi Dieu</i>	57
New books introduction	65

Thư Tòa soạn

Tiền lương là một nội dung quan trọng, nhưng khá phức tạp, liên quan đến nhiều chính sách kinh tế - xã hội khác. Tiền lương là một trong những công cụ kinh tế quan trọng nhất trong quản lý lao động. Tiền lương có vai trò là đòn bẩy kinh tế lao động tác dụng trực tiếp đến người lao động.

*Với chủ đề **Tiền lương** ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi tới Quý bạn đọc các bài viết, nghiên cứu về vấn đề này và nhiều vấn đề liên quan.*

Chúng tôi hy vọng tiếp tục nhận được nhiều bài viết, nghiên cứu và các ý kiến bình luận, đóng góp của Quý bạn đọc để ấn phẩm ngày càng hoàn thiện hơn.

*Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ: **Viện Khoa học Lao động và Xã hội***

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : [bantın@ilssa.org.vn](mailto:bantin@ilssa.org.vn)

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP

ĐỔI MỚI CƠ CHẾ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÁC LOẠI HÌNH DOANH NGHIỆP

**PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc và Nhóm nghiên cứu
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Tóm tắt: Cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp là một phương thức tác động có tổ chức và bằng quyền lực thông qua hệ thống chính sách tiền lương và công cụ quản lý của Nhà nước đến các loại hình doanh nghiệp nhằm sử dụng có hiệu quả nhất nguồn lực con người để đạt được mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội đề ra. Cơ chế này gồm hai mặt, gồm: mặt bên trong – nguyên lý vận hành (quy định về tiền lương phải phù hợp với các quy luật của kinh tế thị trường, đảm bảo nguyên tắc đối thoại thương lượng về tiền lương, công khai, minh bạch, chống phân biệt đối xử và không được trả dưới mức tiền lương tối thiểu quy định) và mặt bên ngoài – cách thức tổ chức tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp.

Từ khóa: tiền lương tối thiểu, thương lượng về tiền lương, cách thức tổ chức tiền lương.

Summary: The mechanism of state management on wages for enterprises is an organizational and powerful impact approach through wage policies system and the State management tools on enterprises in order to have the most effective use of human resources to reach the targeted economic and social development goals. This mechanism consists of two sides, internal side - principle of operation (provisions on wages must be consistent with the laws of market economy, ensuring the principle of dialogue to negotiate on wages in the manner of publically, transparency, anti-discrimination and wages must not be paid lower than the minimum level) and external side – organizational ways of salaries in the enterprises.

Keyword: *minimum wages, bargaining on wages, salaries organized manner.*

1. Bối cảnh và yêu cầu đổi mới

Cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp ở nước ta còn chậm đổi mới và thể chế hóa, không theo kịp cơ chế kinh tế thị trường, thiếu công bằng xã hội và chưa tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Áp lực của các quy luật

cạnh tranh, quy luật cung - cầu, quy luật giá trị... tác động vào nền kinh tế ngày một gia tăng yêu cầu các doanh nghiệp phải đổi mới công nghệ, tổ chức sản xuất và sử dụng lao động, và đặc biệt là đổi mới cách thức tổ chức tiền lương để tiền lương thực sự là một công cụ hiệu quả trong cạnh tranh và phát triển.

Hiện nay, theo nguyên tắc vận hành, tiền lương tối thiểu ở nước ta chưa đáp ứng chi phí sinh hoạt tối thiểu cho người lao động và thành viên gia đình họ, cơ chế thương lượng về tiền lương chưa theo nguyên tắc thị trường và còn hình thức; theo cách thức tổ chức, doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng còn vi phạm nhiều quy định pháp luật, việc công khai minh bạch và chống phân biệt đối xử trong đánh giá và trả lương còn nhiều hạn chế, vai trò công đoàn trong bảo vệ quyền và lợi ích người lao động còn mờ nhạt, tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp còn thấp, chưa gắn chặt với vị trí và hiệu quả làm việc, quan hệ tiền lương chưa hợp lý, các mức lương theo hệ số tiền lương gắn quá chặt với tiền lương tối thiểu chung, doanh nghiệp nhà nước trả lương chưa gắn với hiệu quả kinh doanh và hiệu quả quản lý. Cơ chế quản lý này đang dựa trên cơ sở một nền tảng chính sách tiền lương thấp và mang tính cào bằng, thiếu sức cạnh tranh, không thu hút và giữ được người giỏi.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp phải đổi mới, phù hợp với các điều khoản mà Việt Nam đã ký kết, phê chuẩn để thực thi cam kết. Chính sách pháp luật về tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp phải hướng đến quyền bình đẳng tại nơi làm việc, không ai bị phân biệt đối xử

trong việc làm, nghề nghiệp và bảo vệ người lao động. Hội nhập càng sâu, yêu cầu tham gia vào các chuỗi giá trị càng lớn, quá trình cạnh tranh về lao động, tiền lương ngày càng khốc liệt, doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển, muốn giữ được lao động có kỹ năng, có chuyên môn kỹ thuật và thu hút được nhân tài phải tự đổi mới, cùng với cải tiến công nghệ, nâng cao hiệu quả quản trị để nâng cao năng xuất lao động, thì cần đầu tư thích đáng vào con người để đảm bảo mức lương cạnh tranh trên thị trường. Nhà nước không can thiệp vào hoạt động sản xuất kinh doanh và công tác trả lương của doanh nghiệp, để doanh nghiệp chủ động tự quyết về tiền lương; một mặt tạo môi trường, thể chế để các doanh nghiệp cạnh tranh bình đẳng; mặt khác quản lý doanh nghiệp phù hợp với cam kết quốc tế mà Việt Nam đã ký kết, phê chuẩn.

Bối cảnh trong nước và hội nhập cho thấy, cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp phải hướng tới các yêu cầu cơ bản:

(i) theo quy luật thị trường, do thị trường quyết định;

(ii) đảm bảo công bằng, minh bạch và không phân biệt các loại hình doanh nghiệp theo hình thức sở hữu;

(iii) tiền lương tối thiểu đáp ứng chi phí sinh hoạt tối thiểu của người lao động và gia đình, phù hợp với mức tăng

năng suất lao động và trình độ phát triển của nền kinh tế;

(iv) tiền lương phải là kết quả của thoả thuận, thương lượng giữa các bên;

(v) đảm bảo năng suất lao động tăng nhanh hơn tiền lương bình quân;

(vi) đảm bảo giữ được lao động giỏi, kỹ năng cao và thu hút được nhân tài.

2. Quan điểm đổi mới

- Đổi mới cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp phải thực hiện toàn diện cả về *nguyên tắc vận hành* (với các nguyên tắc cơ bản: thực hiện đồng bộ về tiền lương tối thiểu, thương lượng tiền lương, và công khai minh bạch chống phân biệt đối xử) và *cách thức tổ chức* (doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật, Nhà nước quản lý được) đảm bảo các nguyên tắc của thị trường và phù hợp với xu hướng, thông lệ quốc tế.

- Trong đổi mới cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp phải *phân định rõ chức năng quản lý của Nhà nước và quyền tự chủ của các doanh nghiệp trong trả lương*. Nhà nước quản lý tiền lương bằng pháp luật, ban hành các tiêu chuẩn, thực hiện thanh tra, kiểm tra; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp, nhưng thông qua việc thu thập, phân tích các

thông tin về tiền lương, công bố các chỉ tiêu kinh tế, các chỉ tiêu thị trường lao động để gián tiếp giúp các bên tham gia thương lượng tiền lương theo tín hiệu của thị trường. Doanh nghiệp thực hiện quyền tự chủ trong thuê mướn, sử dụng và trả công lao động theo quy định của pháp luật, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch.

- Đối với doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng, cơ chế quản lý tiền lương phải hoàn toàn thực hiện theo cơ chế thị trường dựa trên cơ sở *thương lượng, thoả thuận bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động*. Tăng cường vai trò của các tổ chức xã hội, nhất là của tổ chức công đoàn cơ sở, trong thương lượng tiền lương và giám sát doanh nghiệp thực hiện các quy định của pháp luật.

- Đối với doanh nghiệp nhà nước, đổi mới cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương phải phù hợp với quá trình đổi mới, sắp xếp doanh nghiệp và yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, trong đó xác định và *phân tách rõ giữa vai trò quản lý nhà nước với vai trò đại diện chủ sở hữu đối với doanh nghiệp nhà nước*. Nhà nước hướng dẫn cách thức tạo nguồn, cách thức phân phối và kiểm tra, giám sát để *đảm bảo thương lượng tiền lương gắn với năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phù hợp với tiền lương thị trường*.

3. Các giải pháp đổi mới

3.1. Đổi mới nguyên tắc vận hành về chính sách tiền lương tối thiểu

Thứ nhất, khái niệm tiền lương tối thiểu tại K.1, Đ91 BLLĐ cần được quy định lại, bỏ đoạn “*phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu*” vì nhu cầu sống tối thiểu là một đại lượng bất định rất khác nhau đối với từng người và luôn luôn biến đổi theo thời gian, theo hướng: *Mức tiền lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm chi phí sinh hoạt tối thiểu của người lao động và gia đình họ*. Sớm xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu.

Thứ hai, mức tiền lương tối thiểu đã có được xác định theo tháng (trên cơ sở phân chia theo các vùng), cần tiếp tục xây dựng tiền lương tối thiểu theo giờ và theo ngày, bởi vì đặc điểm quy mô việc làm khu vực không chính thức của nước ta rất lớn, các hình thức thuê lao động diễn ra rất phổ biến là theo giờ và theo ngày. Nội dung quy định tại K.3, Đ91 về Mức tiền lương tối thiểu ngành là không phù hợp vì đó là kết quả của thương lượng tập thể ngành.

Thứ ba, các căn cứ quan trọng nhất để xác định tiền lương tối thiểu bao gồm: (1) chi phí sinh hoạt tối thiểu của người lao động và gia đình họ, bao gồm chi phí lương thực thực phẩm, phi lương thực

thực phẩm cho người lao động và cho nuôi con (nhà ở, nước sạch, giáo dục, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và các chi phí thiết yếu khác); (2) các chỉ số kinh tế- xã hội (năng suất lao động, chỉ số giá tiêu dùng, mức thất nghiệp); (3) khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Tương ứng với các căn cứ đã nêu là các chỉ số đánh giá quan trọng: (i) chỉ số đánh giá mức đáp ứng chi phí sinh hoạt tối thiểu của người lao động và gia đình họ; (ii) mức tăng năng suất lao động xã hội; (iii) số lượng doanh nghiệp bị giải thể hoặc ngừng hoạt động do tác động của tăng tiền lương tối thiểu. Như vậy, mức tiền lương tối thiểu được xác định cần đảm bảo hài hòa lợi ích toàn xã hội, góp phần phát triển nhân lực Việt Nam, tăng năng suất lao động xã hội, tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp khi tham gia vào các chuỗi cung ứng khu vực và toàn cầu.

Thứ tư, sử dụng phương pháp so sánh để so sánh tiền lương tối thiểu của nước ta với các nước trong khu vực và các nước có cùng trình độ phát triển kinh tế- xã hội để kiểm chứng và có các điều chỉnh cần thiết phù hợp với xu hướng khu vực nhằm đảm bảo năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam và thu hút đầu tư nước ngoài. Có thể sử dụng 2 chỉ số: $T_{min}/NSLĐXH$ và $T_{min}/T_{trungbinh}$ để so sánh.

Thứ năm, từ nay đến năm 2018, hàng năm xem xét điều chỉnh tiền lương

tối thiểu để đáp ứng đủ chi phí sinh hoạt tối thiểu cho người lao động và gia đình họ, sau đó cứ 2 hoặc 3 năm xem xét điều chỉnh một lần để phù hợp với mức tăng năng suất lao động, mức tăng chỉ số giá tiêu dùng và mức thất nghiệp (nếu trên tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên). Nhóm nghiên cứu khuyến nghị công thức tính mức tiền lương tối thiểu giai đoạn sau năm 2018 là: Mức tăng T_{min} = Mức tăng năng suất lao động xã hội + Mức tăng chỉ số giá tiêu dùng CPI – Tỷ lệ thất nghiệp trên mức tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên.

Thứ sáu, cần lưu ý, tiền lương tối thiểu chỉ là một cơ chế để đảm bảo mức chi phí sinh hoạt tối thiểu của người lao động và gia đình họ, *cơ chế để có được mức lương cao hơn với mức sống tốt hơn phải được thực hiện thông qua thương lượng, đối thoại về tiền lương ở cấp doanh nghiệp, cấp khu công nghiệp, cấp địa phương, cấp ngành dựa vào mức tăng năng suất lao động.*

Thứ bảy, đổi mới cách tiếp cận đối thoại và đề xuất mức tăng tiền lương tối thiểu theo hướng “tăng cường đối thoại xã hội và sự tham gia từ dưới lên” và đơn giản, dễ áp dụng: Nhà nước ban hành quy định khung, các tỉnh đề xuất và áp dụng không dưới mức quy định của Nhà nước. Nhà nước chỉ nên quy định mức tiền lương tối thiểu được chia thành 3 vùng (dựa trên sự khác nhau về chỉ số giá tiêu dùng), còn lại các tỉnh tự đề xuất và áp dụng mức tiền lương tối thiểu phù

hợp với điều kiện ở trên mức tiền lương tối thiểu quy định của Nhà nước.

Thứ tám, hoàn thiện tổ chức và hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia: thành phần thành viên của Hội đồng Tiền lương quốc gia cần được mở rộng lên 21 người, mỗi bên 7 người, về phía Chính phủ cần được bổ sung theo hướng có những đại diện của Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Công Thương, phía Công đoàn và Đại diện người sử dụng lao động cũng cần bổ sung thêm các thành viên từ các địa phương; Bộ phận kỹ thuật của Hội đồng Tiền lương quốc gia cần được mở rộng thêm các thành viên từ giới nghiên cứu khoa học, từ các tổ chức phi chính phủ, từ các nhà đầu tư, các nhãn hiệu hàng hóa, các tổ chức quốc tế... để có tiếng nói từ nhiều phía và có đề xuất đầy đủ căn cứ hơn. Các thành viên của Bộ phận kỹ thuật cần được tạo điều kiện về thông tin, tham dự các hoạt động điều tra khảo sát, tham gia các hội nghị, hội thảo khoa học để có thể đóng góp nhiều hơn vào hoạt động của Bộ phận này. Hàng năm, bố trí kinh phí để đánh giá tác động của tăng tiền lương tối thiểu đến thay đổi mức đáp ứng chi phí sinh hoạt tối thiểu, mức năng suất lao động, mức việc làm theo các khu vực chính thức - không chính thức và quan hệ việc làm nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ, sức cạnh tranh của doanh nghiệp.

3.2. Đổi mới nguyên tắc vận hành qua thúc đẩy thương lượng tập thể về tiền lương

3.2.1. Thống nhất nhận thức, tăng cường tuyên truyền pháp luật lao động và thương lượng tập thể về tiền lương cho người lao động và người sử dụng lao động

Cơ quan quản lý lao động các cấp cần lập kế hoạch tuyên truyền pháp luật lao động cụ thể cho từng năm, từng quý. Tuyên truyền không chỉ là giới thiệu pháp luật mà cần giải thích rõ các điều khoản và lợi ích chính đáng của người lao động cũng như của chủ sử dụng lao động nếu thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật. Đối với người lao động, tuyên truyền cần tập trung chủ yếu ở đối tượng NLD vừa tuyển dụng, vừa gia nhập tổ chức CĐ, tập thể NLD với trình độ văn hóa trung học cơ sở và trung học phổ thông, tập thể NLD chưa có nhận thức tốt về pháp luật ở các KCN.

Khi tổ chức phong trào thi đua, Công đoàn cần chú trọng lấy tiêu chuẩn chất lượng đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và TULĐTT để làm tiêu chí xét thi đua. Công đoàn cũng cần củng cố kết hợp với các cơ quan quản lý lao động, đại diện của người sử dụng lao động đào tạo cho CĐCS kỹ năng tổ chức đối thoại xã hội và thương lượng tập thể, đặc biệt là những doanh nghiệp thực hiện đối thoại xã hội và thương lượng tập thể

chưa tốt. Tập trung tổ chức tuyên truyền pháp luật ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp vừa mới thành lập, doanh nghiệp chưa thực hiện tốt quy định của pháp luật và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp thu hút nhiều lao động ngoại tỉnh nhưng quan hệ lao động không ổn định. Tuyên truyền cần tổ chức với hình thức được tập thể NLD hưởng ứng tham gia như: sinh hoạt câu lạc bộ, sinh nhật tập thể, tuyên dương vào giờ giải lao, giờ ăn trưa, các khu nhà trọ.

Công tác đánh giá kết quả tuyên truyền pháp luật nói chung và về tiền lương, thu nhập nói riêng cần dựa vào các chỉ tiêu: số lượng NLD biết, số lượng NLD tham gia, mức độ hài lòng của NLD về nội dung, hình thức tuyên truyền.

3.2.2. Hoàn thiện pháp luật thương lượng tập thể về tiền lương và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước

- Bổ sung điều luật quy định về thương lượng tập thể trong Bộ luật lao động, xác định khái niệm thương lượng tập thể và các cuộc thương lượng được thừa nhận.

- Quy định rõ về nguyên tắc tự nguyện (hoặc bắt buộc) trong việc tham gia xây dựng thỏa ước lao động trong các doanh nghiệp, thống nhất giữa Bộ luật Lao động và Nghị định hướng dẫn thực hiện.

- Quy định về phạm vi chủ thể đại diện cho tập thể người lao động để thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể. Quy định về nội dung của thỏa ước lao động tập thể, quy định chi tiết các nội dung quan trọng của thỏa ước lao động tập thể như: định mức lao động, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp vào lương, nâng bậc lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ phép dồn, thời gian tăng ca, lượng giờ làm thêm, đơn giá cụ thể theo thời gian làm thêm... Quy định về tổ chức đánh giá định kỳ bắt buộc việc thực thi các thỏa thuận trong thời gian thi hành thỏa ước.

- Ban hành Nghị định hướng dẫn cụ thể về thỏa ước lao động tập thể ngành. Các nội dung cơ bản bao gồm: Chủ thể đại diện, các trường hợp được ủy quyền, quy trình ủy quyền, các trường hợp thay thế hay hủy bỏ tư cách đại diện tập thể lao động sau khi thương lượng tập thể; Nội dung thương lượng, ký kết; Trình tự, thủ tục thương lượng ký kết; Chế độ báo cáo về tình trạng của các bên sau khi thương lượng tập thể; Đăng ký thỏa ước ngành; Mối quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước doanh nghiệp.

- Xây dựng các tiêu chí đo lường hiệu quả đối thoại và thương lượng tập thể. Các tiêu chuẩn về đối thoại xã hội có thể bao gồm: đối thoại xã hội thực hiện ở những cấp nào, tỷ lệ doanh nghiệp thực

hiện đối thoại trên tổng số doanh nghiệp, mức độ đối thoại thường xuyên, mức độ doanh nghiệp sử dụng nhiều kênh trực tiếp và gián tiếp vào đối thoại xã hội, số lượng doanh nghiệp cam kết và thực hiện những kiến nghị hợp lý của người lao động, sự hài lòng của người lao động với hoạt động đối thoại xã hội.

- Tiếp tục nghiên cứu, phê chuẩn các công ước của Tổ chức lao động quốc tế, bao gồm: Công ước số 87 về Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức; Công ước số 98 áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể và Công ước số 154 về xúc tiến thương lượng tập thể.

3.2.3. Nâng cao năng lực đại diện của các bên tham gia trong thương lượng tập thể về tiền lương

Tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động cần được hình thành rõ nét và đồng bộ. Hiện nay, Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam và Liên minh hợp tác xã Việt Nam được xem là đại diện cho người sử dụng lao động trong các vấn đề về quan hệ lao động (Theo Nghị định 145/2004/NĐ-CP), song bên cạnh đó còn tồn tại nhiều Hiệp hội khác như: Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc, HHDN Nhật Bản, HHDN Mỹ, HHDN vừa và nhỏ... do đó rất cần có quy chế phối hợp và thống nhất quan điểm của các đại diện này, nhất là các vấn đề lớn của quốc gia.

Sớm thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh, thành phố và cấp ngành để có thể thực hiện việc Thương lượng TUTT ngành. Tổ chức tôn vinh NSDLĐ thực hiện tốt pháp luật và chế độ chính sách đối với NLĐ, đồng thời xử lý nghiêm đối với doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động.

Tăng cường trách nhiệm, nghĩa vụ của công đoàn cơ sở trong thương lượng tập thể về tiền lương: Tăng cường sự tham gia của người lao động vào quá trình thương lượng: công đoàn cơ sở có nhiệm vụ quan trọng là phải bằng mọi cách tăng cường sự tham gia của người lao động và toàn bộ quá trình thương lượng. Các hình thức tăng cường sự tham gia của người lao động như: lấy ý kiến (trực tiếp hoặc bằng phiếu hỏi); tổ chức họp nhóm, tổ hoặc toàn thể người lao động; cử đại diện của các tổ, đội tham gia vào “tổ thương lượng” của Công đoàn, của tập thể lao động; huy động người lao động cùng giám sát và kịp thời phản ánh với công đoàn cơ sở về những vi phạm, những điểm chưa hợp lý của thỏa ước lao động tập thể; những tâm tư, nguyện vọng và kiến nghị, đề xuất cho các cuộc thương lượng tập thể sắp tới...

3.3. *Đổi mới cách thức tổ chức quản lý nhà nước về tiền lương đối với doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng*

3.3.1. *Cách thức tổ chức*

- Ban hành các hướng dẫn mẫu, các mô hình tiền lương hiệu quả, mô hình thương lượng tập thể về tiền lương.

- Ban hành quy định và hình thành tổ chức điều tra, thu thập và cung cấp thông tin về tiền lương và thị trường lao động; Hệ thống cung cấp dịch vụ, hỗ trợ, tư vấn về pháp luật tiền lương, xây dựng thang bảng lương,...

- Đẩy mạnh hỗ trợ đào tạo để nâng cao trình độ của người làm công tác lao động, tiền lương ở cơ sở.

3.3.2. *Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát :*

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với các doanh nghiệp về việc thực hiện chính sách, pháp luật về tiền lương trên cơ sở phân cấp mạnh cho địa phương; Thanh tra lao động tập trung vào những doanh nghiệp xảy ra nhiều cuộc tranh chấp lao động, đình công hoặc theo phát hiện của thông tin đại chúng, đơn từ tố cáo, khiếu nại của người lao động; Thực hiện tốt chủ trương thanh tra viên theo vùng và tổ chức thanh tra theo vùng, nhất là nơi có nhiều doanh nghiệp đóng trên địa bàn; Sớm thành lập đơn vị/trung tâm đào tạo cán bộ thanh tra ngành lao động.

- Bổ sung chế tài theo hướng xử phạt nặng và kiên quyết xử lý những hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực tiền lương cũng như trong quan hệ lao động.

- Tăng cường sự kiểm tra, giám sát của tổ chức công đoàn đối với việc thực hiện pháp luật lao động của doanh nghiệp; đưa

nội dung cam kết thực hiện tốt pháp luật lao động và chương trình giám sát của công đoàn vào thoả ước lao động tập thể.

- Khuyến khích doanh nghiệp xây dựng và áp dụng các bộ quy tắc ứng xử trong quá trình thực hiện “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”.

3.4. Đổi mới cách thức tổ chức quản lý nhà nước về tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước

3.4.1. Cách thức tổ chức

Thứ nhất, sớm thành lập cơ quan/đơn vị đầu tư kinh doanh vốn nhà nước quản lý độc lập, thống nhất đối với doanh nghiệp nhà nước, trên cơ sở đó tách bạch chức năng quản lý nhà nước và chức năng chủ sở hữu về lĩnh vực lao động, tiền lương. Tiến đến thực hiện chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước cho cơ quan/đơn vị độc lập quản lý, kiểm soát việc xác định tiền lương, tiền thưởng.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện khung chính sách pháp luật trong xây dựng cơ chế tiền lương cho DNNN, đặc biệt đối với các tập đoàn, tổng công ty. Theo đó, cần ban hành kịp thời nội dung hướng dẫn cụ thể một số quy định về đánh giá lao động quản lý tại công ty mẹ theo Nghị định số 69/2014/NĐ-CP ngày 15/7/2014 của Chính phủ về TĐKT nhà nước và tổng công ty nhà nước.

Thứ ba, xây dựng cơ chế tiền lương riêng đối với DNNN thực hiện nhiệm vụ

công ích, những ngành quan trọng đối với nền kinh tế theo hướng:

- Xây dựng nguyên tắc trả lương cho người lao động và viên chức quản lý trong các doanh nghiệp thực hiện nhiệm vụ công ích độc lập, không thực hiện nhiệm vụ kinh doanh vì mục tiêu lợi nhuận;

- Đối với doanh nghiệp vừa kinh doanh vì mục tiêu lợi nhuận vừa thực hiện nhiệm vụ công ích do Nhà nước giao, cần có các nguyên tắc tách bạch giữa hai hoạt động này để xây dựng cơ chế trả lương phù hợp. Có văn bản hướng dẫn cụ thể các tiêu chí đánh giá thông qua kết quả, thời gian, mức độ hoàn thành và tác dụng đối với việc bảo đảm an sinh xã hội để đưa ra các mức lương, thưởng phù hợp, động viên kịp thời;

- Có cơ chế tuyển dụng các vị trí quản lý trong các doanh nghiệp công ích thông qua hợp đồng thỏa thuận.

Thứ tư, Nhà nước, với vai trò là chủ sở hữu đối với doanh nghiệp nhà nước, cần quản lý trực tiếp đối thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc/Giám đốc, Phó Tổng giám đốc/ Phó Giám đốc, Kế toán trưởng thông qua việc việc bổ nhiệm hoặc ký hợp đồng thuê. Thực hiện chủ trương thí điểm ký hợp đồng thuê, trả lương theo thỏa thuận với Tổng giám đốc/Giám đốc để gắn quyền lợi và trách nhiệm, kết quả điều hành doanh nghiệp phù hợp với tiền lương trên thị trường.

Thứ năm, đối với công ty có các yếu tố lợi thế ngành, nghề (trong khi chưa

loại bỏ được các lợi thế này) thì nhà nước có các biện pháp giám sát chặt chẽ hơn trong việc xác định tiền lương nhằm đảm bảo tiền lương phù hợp với năng suất lao động, hiệu quả và bình đẳng với các doanh nghiệp khác.

Thứ sáu, hình thành cơ sở để trả lương theo hướng:

- Xây dựng quan hệ tiền lương trong doanh nghiệp phù hợp giữa khối quản lý và người lao động, dựa trên năng suất lao động, hiệu quả công việc theo nguyên tắc mức tăng tiền lương thấp hơn mức tăng năng suất lao động;

- Cơ chế bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức, trả lương phải chuyển thực sự theo cơ chế thị trường, theo đó, mức lương xây dựng cho nhóm quản lý doanh nghiệp cần dựa trên hiệu quả hoạt động, doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp năm trước, theo quan hệ cung - cầu trên thị trường, vị thế, thị phần, quy mô của doanh nghiệp. Gắn cơ chế tiền lương với khối lượng công việc cụ thể, mức độ trách nhiệm của người quản lý, hiệu quả QTDN và chế tài xử phạt trong trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ.

Thứ bảy, doanh nghiệp lập kế hoạch tiền lương, xác định tiền lương được hưởng gắn với kết quả kinh doanh ở đầu ra và toàn quyền trả lương cho người lao động theo quy chế của doanh nghiệp. Doanh nghiệp xác định mức lương, xây dựng thang lương, bảng lương trên cơ sở thỏa thuận, thương lượng giữa người lao

động với người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật. Nhà nước chỉ quy định mức lương tối thiểu, nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương (bậc 1, khoảng cách bậc, giãn cách giữa lao động có trình độ và lao động làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm với công việc giản đơn, trong điều kiện bình thường,...).

Thứ tám, tiền lương của người lao động phải gắn với mức năng suất lao động và hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh đồng thời phải gắn với các chỉ tiêu kế hoạch nhằm khuyến khích doanh nghiệp và người lao động tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả hoạt động để gia tăng tiền lương.

Thứ chín, chỉ tiêu dùng để đánh giá hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh và hiệu quả quản lý làm căn cứ trả lương cho viên chức quản lý phải được đo bằng tỷ suất lợi nhuận trên vốn hoặc tỷ suất lợi nhuận trên tiền lương. Việc sử dụng chỉ tiêu lợi nhuận tuyệt đối như hiện nay là không hợp lý vì các yếu tố tạo ra lợi nhuận của doanh nghiệp nhà nước hoặc doanh nghiệp có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước phụ thuộc nhiều vào các yếu tố như ngành hàng, địa bàn kinh doanh, suất đầu tư, tính độc quyền, thương hiệu của doanh nghiệp, ưu đãi của Nhà nước trong hoạt động kinh doanh, do chính sách tiền tệ, tài chính

3.4.2. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát

- Đổi mới thanh tra, kiểm tra, giám sát và tăng cường trách nhiệm của các cấp quản lý trong việc thực hiện các quy định theo hướng công khai minh bạch và thông tin rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng; xử lý nghiêm các trường hợp cố tình vi phạm hoặc báo cáo sai lệch công tác tiền lương.

- Nghiên cứu, xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả sử dụng vốn nhà nước tại các doanh nghiệp có vốn nhà nước, đồng thời đổi mới cơ chế, chính sách giao nhiệm vụ cho người đại diện vốn, nhất là giao nhiệm vụ phát triển vốn, lợi tức mang lại gắn với chế độ thưởng/phạt rõ ràng về tiền lương, tiền thưởng của người đại diện.

- Bộ Lao động Thương binh Xã hội phối hợp với Bộ Tài chính rà soát và ban hành các tiêu chí xếp hạng công ty phù hợp với quy định tại Nghị định 69/2014/NĐ-CP ngày 15/7/2014 của Chính phủ về Tập đoàn kinh tế và Tổng công ty Nhà nước làm cơ sở cho việc xếp lương, xác định mức lương đối với viên chức quản lý.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Các Nghị định của Chính phủ quy định về chính sách tiền lương tối thiểu,

thang lương, bảng lương và cơ chế quản lý tiền lương đối với người lao động làm việc trong các loại hình doanh nghiệp;

2. Đào Quang Vinh và nhóm nghiên cứu (2005), Cơ sở thực tiễn về quan hệ phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp, đề tài cấp bộ.

3. TS. Nguyễn Hữu Dũng và các công sự (2007), Chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam, NXB Lao động- Xã hội, Hà Nội 2007.

4. CN. Lê Xuân Thành và nhóm nghiên cứu (2007), Hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương, tiền công trên thị trường lao động giai đoạn 2006-2010, đề tài cấp bộ.

5. Nguyễn Bá Ngọc và nhóm nghiên cứu (2014), các giải pháp thúc đẩy thương lượng về tiền lương ở doanh nghiệp, đề tài cấp bộ.

6. ILO, Bộ LĐTB&XH, Chính sách tiền lương trong xu thế hội nhập, 2014.

7. ILO, Bộ LĐTB&XH, Chính sách tiền lương tối thiểu- Kinh nghiệm quốc tế và khuyến nghị đối với Việt Nam, 2011.

8. Bộ LĐTBXH, Đổi mới nội dung quản lý nhà nước về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp đến năm 2020, đề tài cấp Bộ năm 2010.

9. Phạm Thị Tường Vân, Tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước, www.mof.gov.vn/.../portal/.../ncvtd_chitiet, 30/09/2015 10:55:00,

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

Ths. Nguyễn Thị Hương Hiền

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Việt Nam đã và đang thực hiện công cuộc cải cách mạnh mẽ và hoàn thiện cơ chế, chính sách tiền lương nhằm đáp ứng yêu cầu của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Trước thực trạng về tiền lương hiện nay, hội nhập sẽ đem đến cả cơ hội và thách thức đối với vấn đề tiền lương trong thời gian tới. Sự tăng trưởng kinh tế, nâng cao năng suất lao động hay hoàn thiện thiết chế xác lập tiền lương sẽ tạo cơ hội gia tăng tiền lương thực tế cho người lao động. Tuy nhiên, cơ hội tăng lương sẽ không được phân bổ đều cho tất cả các nhóm lao động, điều này sẽ làm trầm trọng bất bình đẳng về tiền lương nếu Nhà nước không có chính sách điều tiết phù hợp.

Từ khoá: hội nhập, tiền lương, tiền lương tối thiểu, thương lượng tập thể, bất bình đẳng.

Abstract: Vietnam had and has performed a strong reforms including the improvement of wage policies and mechanism to meet requirements of the market economy and international integration. With the current status of wages, the economic integration will bring both opportunities and challenges to the wage issue in the forthcoming time. Economic growth, improving labor productivity or completing the wage setting institutions will create opportunity to increase real wages for workers. However, the chances of raising wages will not be distributed equally to all groups of workers, it will exacerbate inequality in wages if the state does not have the appropriate regulatory policies.

Keywords: integration, wages, minimum wages, collective bargaining, inequalities.

Thực trạng tiền lương hiện nay

Từ sau năm 1986, chính sách tiền lương đã trải qua nhiều lần cải cách nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và hội nhập. Đến nay, về cơ bản tiền lương đã đi theo hướng thị trường: xóa bỏ bao cấp và tính bình quân; quan hệ tiền lương trung bình, tối đa so với lương tối thiểu được điều chỉnh phù hợp; tách bạch tiền lương khu vực hành chính sự nghiệp với khu vực sản xuất,

kinh doanh; giao quyền chủ động về tiền lương cho doanh nghiệp; giảm tối đa can thiệp cụ thể, trực tiếp của Nhà nước vào tiền lương doanh nghiệp; mức tiền lương tối thiểu không ngừng được nâng lên nhằm đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ;... Kết quả của việc đổi mới đó đã góp phần thực hiện các tiêu chuẩn lao động, bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của các bên, nâng cao đời sống

của người lao động, tiền lương và thu nhập của người làm công ăn lương có xu hướng tăng từ 10 – 20%/năm¹, đảm bảo ổn định đời sống và có phần được cải thiện, góp phần phát triển sản xuất, phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên, vẫn còn một số tồn tại, bất cập trong chính sách tiền lương:

Tiền lương thực tế thấp, phần lớn người lao động làm công ăn lương không có tiết kiệm từ lương. Mặc dù, tốc độ tăng tiền lương của Việt nam giai đoạn từ 2010 – 2015 bình quân tăng 8%/năm², cao hơn hầu hết các nước trong khu vực, nhưng mức tiền lương bình quân vẫn khá thấp. Năm 2015, tiền lương bình quân là 4.621 nghìn đồng/tháng/lao động³ (tương đương 210 USD), chỉ bằng 1/4 so với Malaysia và bằng 1/2 tiền lương ở Thái Lan và Trung Quốc. Mức lương này chỉ cao hơn Lào (119 USD), Campuchia (121 USD) và thấp hơn so với nhiều nước trong khu vực ASEAN như Malaysia (609 USD), Singapore (3.547 USD). Với mức tiền lương thực tế thấp nên phần lớn lao động làm công ăn lương không có tích lũy hoặc chỉ có mức tích

lũy dưới 2 triệu đồng một người mỗi tháng⁴.

Tiền lương tối thiểu chưa đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Mặc dù trong nhiều năm qua Chính phủ Việt Nam liên tục điều chỉnh tăng lương tối thiểu của khu vực thị trường nhưng tiền lương tối thiểu vẫn chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Năm 2011, mức lương tối thiểu vùng quy định chỉ đáp ứng khoảng 47% nhu cầu tối thiểu của người lao động. Đến năm 2015, tỷ lệ này đã tăng lên nhiều nhưng mức đáp ứng mới chỉ đạt 80%.

Chế độ tiền lương còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của thị trường lao động, chưa trở thành động lực đối với người lao động.

Chế độ tiền lương hiện đang áp dụng cho người lao động không phản ánh đúng giá trị sức lao động và không phù hợp với những biến đổi của giá cả trên thị trường. Tăng lương trên thị trường chủ yếu phụ thuộc vào tăng lương tối thiểu. Thương lượng về tiền lương yếu thậm chí không có, tiền lương chưa gắn với năng suất lao động. Chưa có sự chia sẻ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động; tiền lương chưa trở thành động lực để người lao động nâng cao

¹file:///C:/Users/home/Downloads/1103_nguyen%20minh%20phong.pdf.

²Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động-Việc làm các năm.

³Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động-Việc làm các năm.

⁴Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Kết quả khảo sát tiền lương, thu nhập, 2015.

trình độ, nâng cao năng suất lao động. Chính sách tiền lương chưa thực hiện đồng bộ với các chính sách bảo hiểm xã hội, giáo dục và đào tạo, việc làm.

Trong bối cảnh này, việc Việt Nam trở thành thành viên Cộng đồng kinh tế ASEAN, tham gia ký kết nhiều Hiệp định Thương mại tự do như Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương, Hiệp định Việt Nam - EU, Hiệp định Việt Nam - Á-Âu, v.v được xem là cơ hội cho tăng trưởng kinh tế, nâng cao năng suất lao động, gia tăng tiền lương và cải thiện đời sống của người lao động. Bên cạnh đó, cũng đặt ra nhiều thách thức nếu không có sự hoàn thiện và điều chỉnh kịp thời về chính sách tiền lương.

Hội nhập tạo cơ hội tăng lương thực tế

Tăng trưởng kinh tế và nâng cao năng suất lao động sẽ tạo cơ sở cho việc tăng lương thực tế. Hội nhập kinh tế sâu rộng sẽ tạo điều kiện để nền kinh tế trong nước tiếp nhận nhiều các nguồn lực bên ngoài về vốn, công nghệ, kinh nghiệm quản lý, v.v; đồng thời tạo sự chuyển dịch lao động theo hướng hiện đại từ nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ, từ ngành có giá trị gia tăng thấp sang ngành có giá trị gia tăng cao. Theo dự báo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), nhờ có AEC tăng trưởng GDP của Việt Nam tăng 14,5% và năng suất

lao động tăng gấp đôi vào năm 2025⁵, đây sẽ được xem là cơ hội cho việc tăng lương thực tế của người lao động. Báo cáo của ILO chỉ ra rằng, với việc tăng năng suất lao động, các doanh nghiệp sẽ giữ lại một phần lợi ích để tái/mở rộng đầu tư, phần còn lại chi trả cho người lao động dưới hình thức cải thiện điều kiện làm việc tốt hơn, mức lương cao hơn⁶.

Bên cạnh đó, cạnh tranh về lao động đòi hỏi các doanh nghiệp phải tăng lương nhằm thu hút và giữ chân lao động. Theo dự báo của ILO, đến năm 2015, việc làm ở Việt Nam có thể tăng thêm 10,5%⁷. Điều này cho thấy, cầu về lao động sẽ gia tăng, đặc biệt là lao động trong 8 lĩnh vực ngành, nghề được phép tự do di chuyển trong AEC. Điều này sẽ tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ về lao động trong thị trường nội địa cũng như trong khu vực, nhất là phân lớp thị trường lao động có kỹ năng. Các doanh nghiệp sẽ đưa ra chính sách tiền lương tốt hơn, mức lương cao hơn nhằm có được số lượng cũng như chất lượng lao động theo yêu cầu của sản xuất.

⁵ ILO, ADB, Cộng đồng ASEAN 2015, Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn, 2015.

⁶ ILO, Chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, 2014.

⁷ ILO, ADB, Cộng đồng ASEAN 2015, Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn, 2015.

Tiền lương tối thiểu và thương lượng tập thể về tiền lương

Đây là hai yếu tố cơ bản trong việc thiết lập tiền lương theo nguyên tắc thị trường. Tiền lương tối thiểu là một công cụ chính sách quan trọng nhằm đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu cho người lao động làm những công việc giản đơn nhất. Trong khi đó, thương lượng tập thể đem lại cơ hội để điều chỉnh tiền lương cho người lao động có thu nhập trên mức tiền lương tối thiểu.

Trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới với nhiều yêu cầu cao về tiêu chuẩn lao động của ILO⁸, thương lượng tập thể và tiền lương tối thiểu là hai trong số những nội dung về tiêu chuẩn lao động cơ bản và điều kiện lao động mà các quốc gia tham gia ký kết có nghĩa vụ phải cụ thể hóa trong luật pháp và thực tiễn. Với yêu cầu đó, trong thời gian tới tiền lương tối thiểu và thương lượng tập thể cần có những điều chỉnh đảm bảo tính tương thích.

Tiền lương tối thiểu tiếp tục được điều chỉnh tăng nhằm đáp ứng mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Chính sách tiền lương tối thiểu của Việt Nam hiện nay đã khá đầy đủ, hoàn chỉnh và được cụ thể hóa trong luật. Tuy

nhiên, mức tiền lương tối thiểu đến nay mới chỉ đáp ứng 80% nhu cầu sống tối thiểu. Do đó, trong thời gian tới Chính phủ sẽ tiếp tục lộ trình tăng mức tiền lương tối thiểu. Đối với người lao động thì đây là cơ hội để gia tăng tiền lương và thu nhập. Tuy nhiên, đối với người sử dụng lao động đây sẽ là khó khăn trong việc gia tăng chi phí sản xuất và đối với Chính phủ thì đây sẽ là thách thức khi phải cân đối thế nào cho phù hợp giữa lợi ích của người lao động và khó khăn của doanh nghiệp.

Tăng cường thương lượng tập thể về tiền lương, đảm bảo công bằng trong chia sẻ về lợi ích giữa các bên

Đối thoại và thương lượng tập thể cung cấp cho người lao động và người sử dụng lao động một cơ chế giải quyết tranh chấp mang tính xây dựng và tìm ra giải pháp hai bên cùng có lợi, tối đa hóa lợi ích cho cả hai bên, đồng thời mang lại sự linh hoạt để hai bên thích ứng với hoàn cảnh thay đổi. Tuy nhiên, ở Việt Nam đối thoại và thương lượng tập thể ở các cấp cơ sở rất hạn chế, do tính đại diện của tổ chức người lao động yếu kém và không thực chất. Bài học kinh nghiệm của các quốc gia có các thiết chế đối thoại và thương lượng tập thể phát triển cho thấy, tính hiệu quả và sáng tạo của thiết chế này trong việc đối phó với những tác động trước

⁸ Trung tâm hỗ trợ phát triển QHLD, Tuyên bố ILO 1998 và 8 công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế, 2015.

sự thay đổi của tình hình kinh tế và thị trường. Các thiết chế xác lập tiền lương hiệu quả là điều kiện tiên quyết để tối đa hoá lợi ích, đảm bảo rằng những lợi ích đó sẽ đem lại mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn cho người lao động, nhất là trong bối cảnh hội nhập hiện nay..

Hội nhập có thể làm gia tăng bất bình đẳng về tiền lương

Bất bình đẳng về tiền lương sẽ gia tăng giữa các nhóm lao động có trình độ CMKT khác nhau cũng như giữa các khu vực nếu không có sự điều tiết hợp lý. Bất bình đẳng về tiền lương trong thời gian qua đang được thu hẹp do tăng lương tối thiểu, tác động mạnh hơn đến nhóm lao động có mức lương thấp. Khoảng cách giữa hai nhóm lao động có mức lương thấp nhất và lao động có mức lương cao nhất năm 2009 là 18,4 lần nhưng đến năm 2015 giảm mạnh chỉ còn 7,04 lần⁹. Tuy nhiên, tăng tiền lương trên thị trường sẽ không còn phụ thuộc nhiều vào tăng tiền lương của Chính phủ mà phụ thuộc vào mức độ khan hiếm và cầu về lao động kỹ năng. Báo cáo của ILO chỉ ra rằng việc hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN và việc tự do di chuyển lao động trong khu vực này sẽ làm gia tăng cầu lao động kỹ năng và do đó, mức

lương của lao động có kỹ năng và chuyên môn kỹ thuật sẽ tăng nhanh hơn so với lao động giản đơn, thiếu kỹ năng. Nếu không có sự điều tiết tốt về tiền lương và chênh lệch tiền lương giữa các nhóm lao động thì nguy cơ bất bình đẳng về tiền lương sẽ gia tăng trở lại.

Trái ngược với xu hướng trên, khoảng cách về thu nhập của người lao động tại các nước, các vùng phát triển và chậm phát triển hơn được kỳ vọng sẽ dần được thu hẹp lại do kết quả của việc tăng trao đổi thương mại và luân chuyển vốn đầu tư. Hội nhập toàn cầu sẽ làm cân bằng giá tất cả các yếu tố sản xuất trong đó có yếu tố tiền công - tiền lương giữa các nước, các khu vực¹⁰. Bên cạnh đó, xu hướng cạnh tranh về lao động giá rẻ sẽ bị thay thế bởi năng suất lao động cao, giá cả sức lao động sẽ được hình thành trên một thị trường lao động chung của nhiều quốc gia, điều này sẽ hạn chế khoảng cách về tiền lương và thu nhập của người lao động đến từ các quốc gia khác nhau.

Một số khuyến nghị

- Hoàn thiện chính sách tiền lương theo nguyên tắc thị trường, gắn với chính sách việc làm, đảm bảo tăng lương cho người lao động nhưng không gia tăng thất nghiệp.

⁹ Viện KHLĐXH, Báo cáo Xu hướng Lao động Xã hội, 2015.

¹⁰ Công ty tư vấn nhân sự Towers Watson, Dự báo về triển vọng tiền lương khu vực châu Á, 2015.

- Hoàn thiện những thiết chế xác lập tiền lương hiệu quả, bao gồm tiền lương tối thiểu và thương lượng tập thể. Đặc biệt, cải thiện khung khổ pháp lý và thể chế cho thương lượng tập thể, năng lực và tính đại diện của công đoàn (tổ chức đại của người lao động) và người sử dụng lao động để họ tham gia hiệu quả vào quá trình thương lượng ở cấp cơ sở. Hạn chế sự can thiệp của nhà nước trong việc xác lập mức lương, nhà nước chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho các thiết chế được hoạt động hiệu quả.

- Tiếp tục điều chỉnh nâng lương tối thiểu theo lộ trình, đảm bảo tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu. Đồng thời, tăng cường thương lượng tập thể về tiền lương nhằm xác lập mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn cho người lao động.

- Phân phối tiền lương dựa trên kết quả lao động, năng suất lao động và hiệu quả kinh tế; điều tiết hợp lý tiền lương giữa các nhóm lao động, các ngành, vùng, doanh nghiệp nhằm giảm khoảng cách về tiền lương.

- Các doanh nghiệp cần có giải pháp ứng phó với việc gia tăng tiền lương bằng cách đầu tư vào công nghệ, đào tạo kỹ năng cho người lao động nhằm tăng năng

suất lao động, nâng cao hiệu quả sản xuất, tăng khả năng cạnh tranh thay vì dựa vào nhân công giá rẻ như hiện nay.

- Người lao động cần phải chủ động trang bị các kỹ năng cần thiết, sẵn sàng cho việc đào tạo bổ sung các kỹ năng để thích nghi với yêu cầu mới hoặc sự thay đổi về công việc, công nghệ nhằm nắm bắt các cơ hội từ các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài để có được công việc với mức lương cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ILO, ADB, Cộng đồng ASEAN 2015, *Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn*, 2015.
2. Viện KHLĐXH, *Báo cáo Xu hướng Lao động Xã hội*, 2015.
3. Công ty tư vấn nhân sự Towers Watson, *Dự báo về triển vọng tiền lương khu vực châu Á*, 2015.
4. Phạm Quốc Trụ, *Thực trạng hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam những năm qua và triển vọng những năm tới*, 2010.
5. TS. Nguyễn Minh Phong, *Để tiền lương trở thành động lực đổi mới và phát triển đất nước*.
6. Trung tâm hỗ trợ phát triển QHLD, *Tuyên bố ILO 1998 và 8 công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế*, 2015.

THỰC TRẠNG KHOẢNG CÁCH TIỀN LƯƠNG THEO GIỚI TẠI VIỆT NAM THEO SỐ LIỆU ĐIỀU TRA QUỐC

CN. Hoàng Thu Hằng

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Việt Nam đã đạt thành tựu đáng kể về bình đẳng giới, tăng quyền năng và sự tham gia của phụ nữ vào các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là trong lĩnh vực lao động, việc làm. Tuy nhiên, khoảng cách tiền lương theo giới vẫn tồn tại, mặc dù đã có xu hướng giảm nhưng mức giảm rất chậm trong giai đoạn từ 2009 – 2014. Sự khác biệt về tiền lương theo giới tính được giải thích là do kết quả của những khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam về trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành nghề, lĩnh vực làm việc,...

Từ khóa: khoảng cách tiền lương, giới, bình đẳng giới, tiền lương.

Summary: Vietnam has gained remarkable achievements in gender equality, women empowerment and women participation in all fields of social life, especially in the labor and employment. However, the gender gap on wage is still persisted, despite the downward trend, but the declining rate is very slow in the period of 2009 - 2014. The difference in gender on wages can be explained as a result from differences between female and male workers on professional and technical qualifications, occupations and types of work, etc.,

Keywords: wage gap, gender, gender equality, wages.

Giới thiệu

Việt Nam đã đạt thành tựu đáng kể về bình đẳng giới, tăng quyền năng và sự tham gia của phụ nữ vào các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là trong lĩnh vực lao động, việc làm. Tỷ lệ nữ giới tham gia thị trường lao động có xu hướng gia tăng và luôn duy trì ở mức cao so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Năm 2004, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ là 67,6%, tỷ lệ này đã tăng lên và đạt 73,2% vào năm 2014. Sự tham gia của nữ giới vào thị trường lao động góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế, xã hội

và tác động dẫn đến những thay đổi trong tiền lương trên thị trường lao động. Tuy nhiên, khoảng cách tiền lương theo giới vẫn tồn tại mặc dù đã có xu hướng giảm theo thời gian. Năm 2004 tiền lương bình quân của lao động nữ ở mức chỉ bằng 80% tiền lương bình quân của lao động nam và tỷ lệ này đã tăng lên ở mức khoảng 90% trong năm 2014¹¹.

Ở Việt Nam cũng đã có một số nghiên cứu về khoảng cách tiền lương theo giới, tuy nhiên đa số là nghiên cứu

¹¹ Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Báo cáo xu hướng, 2014, Chương IX.

định tính, còn ít các nghiên cứu định lượng và các nghiên cứu thường chỉ tập trung vào một số nhóm đối tượng và địa bàn cụ thể, chưa mang tính đại diện cho cả nước.

Phạm vi của bài báo này cũng chỉ dừng lại ở những nhận định từ kết quả phân tích thống kê từ bộ số liệu Điều tra – Lao động việc làm của Tổng cục Thống kê công bố hàng năm. Tiền lương và thu nhập là những thông tin cơ bản được thu thập từ các cuộc điều tra này. Tuy nhiên, tiền lương, thu nhập là chỉ tiêu khó thu thập chính xác, nhất là đối với những lao động không phải là người làm công ăn lương. Để tìm ra được nguyên nhân cốt lõi của khoảng cách tiền lương giữa lao động nữ và lao động nam

cần có những nghiên cứu chuyên sâu hơn.

Kết quả nghiên cứu

Tiền lương bình quân của nữ luôn thấp hơn nam trong giai đoạn 2009-2014. Năm 2014, tiền lương bình quân tháng của lao động nữ thấp hơn tiền lương bình quân của lao động nam 421 ngàn đồng/tháng (nữ 3,881 triệu đồng/tháng; nam 4,302 triệu đồng/tháng). Chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ cho cả giai đoạn 2009-2014 có xu hướng giảm, với tốc độ 2,35%.

Chỉ số khoảng cách giới về tiền lương năm 2014 là 0,90 tăng đáng kể so với năm 2009 chỉ là 0.80, cho thấy những tiến bộ đáng kể thu hẹp khoảng cách giới về tiền lương trong giai đoạn này.

Bảng 1. Tiền lương bình quân tháng theo giới tính, 2009-2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Chung (1000 đồng)	2.258	2.474	2.809	3.483	3.789	4.126
Nam (1000 đồng)	2.483	2.668	3.056	3.630	3.938	4.302
Nữ (1000 đồng)	1.987	2.297	2.712	3.267	3.575	3.881
Chênh lệch theo giới tính, % (Nữ-Nam)	-496	-371	-344	-363	-363	-421
Chỉ số khoảng cách giới (Nữ/Nam)	0,80	0,86	0,89	0,90	0,91	0,90

Nguồn: ILSSA tính toán từ số liệu Điều tra Lao động-Việc làm hàng năm của TCTK, 2009-2014

Chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ ở khu vực thành thị cao hơn so với chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ ở khu vực nông thôn. Chỉ số khoảng cách giới về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ ở thành thị và nông thôn lần lượt là 0.88 và 0.90. Nguyên nhân có thể là do tình trạng phân hóa ngành nghề, sự lựa chọn nghề nghiệp ở thành thị đa dạng hơn, phong phú hơn ở nông thôn nên chênh lệch tiền lương giữa nam-nữ cũng lớn hơn.

So sánh trong nhóm lao động đã qua đào tạo cho thấy, chỉ số khoảng cách giới về tiền lương ở nhóm lao động có trình độ “trung cấp chuyên nghiệp” và “cao đẳng” đạt 0,90 và 0,95, nghĩa là mức bình đẳng giới khá tốt. Ở nhóm lao động có trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề, chỉ số này thấp hơn đáng kể, tương ứng, là 0,82; 0,89; 0,86, cho thấy mức độ cải thiện tiền lương của lao động nữ qua học nghề chưa tốt bằng nam. Chỉ số khoảng cách giới trong nhóm lao động có trình độ “đại học” lại đang ở mức gần thấp nhất trong nhóm lao động đã qua đào tạo: 0,84.

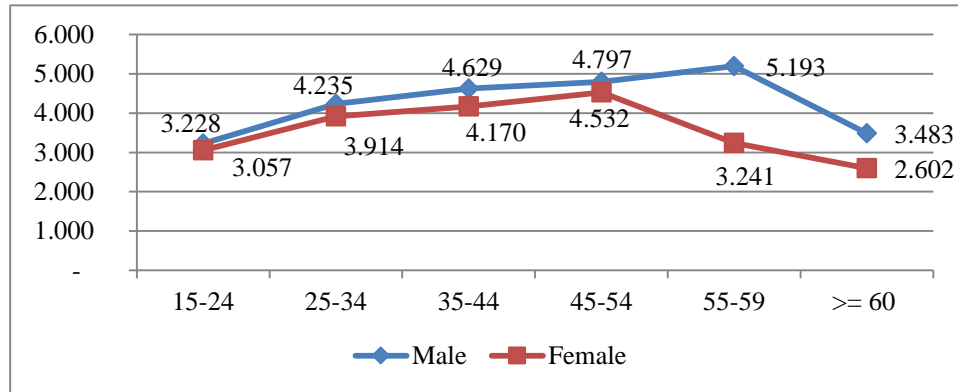
Ở nhóm lao động không có tay nghề (chưa qua đào tạo), chênh lệch tiền lương cũng khá lớn thể hiện ở chỉ số khoảng cách giới là 0.86. Nguyên nhân

có thể là lao động nữ có độ cần cù, chịu đựng dẻo dai, tính kỷ luật hơn lao động nam, nhưng lao động nam có thể chịu đựng môi trường làm việc nặng nhọc nhưng không chịu làm việc ở những nơi có mức lương quá thấp. Ngược lại, nữ giới thường là đối tượng nhắm đến của những nhà tuyển dụng muốn có chi phí nhân công thấp. Đây là nguyên nhân khiến phụ nữ dễ rơi vào tình trạng bị bóc lột sức lao động và dễ bị tổn thương.

Xét theo nhóm tuổi, chênh lệch tiền lương ở nhóm tuổi 55-59 là lớn nhất ở cả giai đoạn 2009-2014, nhưng chỉ số khoảng cách tiền lương theo giới ở nhóm tuổi này có xu hướng thu hẹp, từ mức 0.49 năm 2009 đến năm 2014, chỉ số này là 0.62. Nguyên nhân của tình trạng này là do: thứ nhất quy định của Bộ Luật lao động Việt Nam, nữ nghỉ hưu sớm hơn nam 5 năm; thứ hai, theo vai trò giới hiện tại, nữ đảm nhiệm công việc nội trợ và chăm sóc người già, trẻ em nhiều hơn nam. Nữ sau khi nghỉ hưu thường không tiếp tục tham gia hoạt động kinh tế. Nhóm có chênh lệch tiền lương ít nhất là nhóm 15-24 tuổi với chỉ số khoảng cách giới tương đối tốt 0.95, đây là nhóm trẻ mới bước vào thị trường lao động, chưa có nhiều kinh nghiệm cũng như kỹ năng làm việc nên sự chênh lệch tiền lương chưa thực sự rõ nét.

Biểu đồ 1. Khoảng cách giới về tiền lương theo nhóm tuổi, 2014

Đơn vị: Nghìn đồng



Nguồn: ILSSA tính toán từ số liệu Điều tra Lao động-Việc làm 2014 của TCTK

Ở tất cả các khu vực kinh tế, tiền lương bình quân tháng của lao động nữ đều thấp hơn lao động nam.

Khoảng cách tiền lương lớn nhất ở khu vực “kinh tế cá thể/hộ gia đình”, tiền lương của lao động nữ chỉ bằng $\frac{3}{4}$ so với lao động nam. Giai đoạn 2004-2014, khoảng cách tiền lương theo giới ở khu vực “kinh tế cá thể/hộ gia đình” có xu hướng giãn ra, từ 0,79 năm 2009 đã tăng lên là 0,75 năm 2014.

Trong khu vực kinh tế nhà nước, giai đoạn 2009-2014 đã cho thấy những thay đổi tích cực về bình đẳng giới trong tiền lương. Năm 2009, chỉ số khoảng cách tiền lương theo giới là 0.90 nhưng đến năm 2014 đã tăng lên 0,94.

Theo nghề nghiệp, những nghề lao động nữ chiếm tỷ lệ khá cao và trình độ CMKT tương đương lao động nam như “Nhân viên trợ lý văn phòng”, “Nhà

chuyên môn bậc trung”, tiền lương bình quân của lao động nữ ngang bằng, thậm chí còn cao hơn so với lao động nam trong cùng ngành nghề. Chỉ số khoảng cách giới trong các nghề này đạt trên 0.94.

Những nghề tiền lương của lao động nữ thấp hơn đáng kể so với lao động nam, chỉ số khoảng cách giới từ 0.76 đến 0.78 là “Lao động thủ công và các nghề nghiệp khác có liên quan”, “Thợ vận hành và lắp ráp máy móc, thiết bị”,... Đây cũng là những nghề có tỷ lệ lao động nữ ít hơn, trình độ CMKT của lao động nữ thấp hơn so với lao động nam.

Theo ngành kinh tế, chỉ số khoảng cách giới trong “Nông, lâm nghiệp và thủy sản” lớn nhất, 0,81, cao hơn hẳn so với “Công nghiệp và xây dựng” và “Dịch vụ” tương ứng là 0,83 và 0,91. Mặc dù “Nông-lâm nghiệp và thủy sản” là lĩnh

vực có tỷ lệ lao động nữ nhiều nhất, lại là ngành có khoảng cách giới trong tiền lương lớn nhất. Nguyên nhân: (i) nữ chủ yếu làm việc theo hình thức “tự làm”, “Lao động hộ gia đình không hưởng lương”, rất ít nữ làm công ăn lương trong lĩnh vực này; (ii) nhiều nữ hơn nam đang làm các công việc giản đơn, không yêu cầu trình độ CMKT nên thường được trả tiền lương, tiền công thấp hơn.

Xét theo 21 ngành kinh tế (ngành cấp 1) thì tiền lương của nam giới cao hơn nữ giới ở tất cả các ngành, ngoại trừ 03 ngành “Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm”, “Vận tải kho bãi” và “Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế”¹², tiền lương của nữ lại cao hơn nam.

Mức chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ có sự khác nhau theo vùng kinh tế và nam giới hầu hết đều có mức tiền lương cao hơn so với nữ giới.

Sự chênh lệch tiền lương giữa nữ và nam lớn nhất ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long với chỉ số khoảng cách giới là 0.84. Đây là vùng phát triển ngành “Nông-lâm nghiệp và thủy sản” lớn nhất cả nước và có tỷ lệ lao động nữ làm việc cao.

Trung du miền núi phía Bắc là vùng miền núi, có nhiều dân tộc thiểu số sinh sống thì mức độ bình đẳng giới về tiền lương khá tốt với chỉ số khoảng cách giới

là 1.03. Đây là vùng có nhiều lợi thế để phát triển du lịch sinh thái, lễ hội, do đó kéo theo ngành “Dịch vụ” rất phát triển.

Chênh lệch tiền lương theo giới ở 02 thành phố lớn nhất cả nước là TP.Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh cũng có sự khác nhau đáng kể. Chỉ số khoảng cách giới về tiền lương ở TP. Hồ Chí Minh là 0.89 cao hơn hẳn so với Hà Nội với chỉ số khoảng cách giới tương đối tốt, 0.93. Điều này có thể lý giải là do ở TP.HCM là trung tâm kinh tế lớn và sầm uất nhất cả nước, nơi tập trung nhiều khu công nghiệp, nhiều ngành công nghiệp thâm dụng lao động như các nhà máy may mặc và giày dép nên đã thu hút nhiều lao động trẻ, đặc biệt là lao động nữ di cư từ các tỉnh và các tỉnh khác trên cả nước đến đây làm việc¹³.

Như vậy, chênh lệch về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ trên thị trường lao động, hay nói cách khác là khoảng cách tiền lương theo giới vẫn tồn tại trên thị trường lao động trong nhiều năm qua, mặc dù mức độ giãn cách đã có xu hướng giảm, nhưng mức giảm rất chậm trong giai đoạn từ 2004 – 2014. Sự khác biệt về tiền lương theo giới tính là được giải thích là do kết quả của những khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam về trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành nghề, lĩnh vực làm việc,...

¹² Ngành này có số lao động chiếm trong mẫu nhỏ, độ tin cậy thấp.

¹³ Nguồn: Báo cáo điều tra lao động-việc làm năm 2014 của Tổng cục Thống kê.

Một số gợi ý chính sách từ kết quả nghiên cứu trên:

1. Tiếp tục hoàn thiện các chính sách lao động việc làm nhằm thúc đẩy bình đẳng giới, trong đó cần rà soát, sửa đổi, bổ sung một số chính sách có ảnh hưởng bất lợi đến lao động việc làm, tiền lương của lao động nữ như chính sách tuổi nghỉ hưu liên quan đến sự bất bình đẳng tiền lương giữa nam và nữ ở các nhóm tuổi.

2. Tiếp tục thúc đẩy bình đẳng giới trong giáo dục và đào tạo. Nâng cao tỷ lệ lao động nữ đã qua đào tạo nghề thông qua thực hiện các chương trình dạy nghề, trong đó chú trọng phát triển các hình thức dạy nghề đa dạng, linh hoạt, gắn với tạo việc làm đối với lao động nữ giúp phụ nữ được tiếp cận với những ngành nghề hiện nam giới đang chiếm chủ đạo, đặc biệt cần tăng cường khả năng tiếp cận giáo dục và đào tạo đối với trẻ em gái và phụ nữ ở các vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa và nâng cao tỷ lệ nữ giới tham gia giáo dục ở các cấp học bậc cao.

3. Cần phải có kế hoạch chuyển đổi cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ phù hợp với điều kiện của từng địa phương, trong đó cần lập kế hoạch giới cụ thể để không xảy ra tình trạng bất bình đẳng ở các ngành kinh

tế và vùng kinh tế. Đây là tiền đề cơ bản và cần thiết để thúc đẩy bình đẳng giới trong trả lương và điều kiện làm việc của người lao động.

4. Cuối cùng, cần có những nghiên cứu chuyên sâu để hiểu rõ hơn về nguyên nhân chính và tác động qua lại giữa các yếu tố và địa bàn khác nhau. Cần tập trung nghiên cứu những khu vực và ngành kinh tế nơi có khoảng cách lớn về tiền lương theo giới cũng như tìm ra những giải pháp can thiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Brassard (2004) “*Những qui định về lao động và tiền lương ở Việt Nam trong chương trình giảm nghèo*”.

2. ILSSA (2013) “*Báo cáo an sinh xã hội đối với phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam*”

3. Tổ chức Lao động quốc tế (2015), “*Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15: Bất bình đẳng tiền lương và thu nhập*”.

4. Nguyễn Thị Nguyệt (2006) “*Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam và một số gợi ý giải pháp chính sách*”.

5. The World Bank (2011), “*Báo cáo phát triển thế giới 2012: Bình đẳng giới và phát triển*”.

6. Diễn đàn kinh tế thế giới (2014), “*Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu 2014*”.

TÁC ĐỘNG CỦA HỘI NHẬP QUỐC TẾ TỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM

*Ths. Nguyễn Thị Bích Thuý và Nhóm nghiên cứu
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Tóm tắt: Quá trình hội nhập của Việt Nam vào nền kinh tế khu vực và thế giới đã và đang diễn ra mạnh mẽ, mang lại cơ hội và thách thức khác nhau cho người lao động nam và nữ. Bài viết dưới đây sẽ phân tích tác động của hội nhập đối với lao động nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam, đồng thời đề xuất một số kiến nghị và giải pháp nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong bối cảnh hội nhập.

Từ khoá: hội nhập, tác động, bình đẳng giới, lao động nữ

Summary: *The process of international integration of Vietnam has been going strongly, has brought opportunities and different challenges for male and female workers. The following article will analyze the impact of international integration on female workers and gender equality in Vietnam, and proposed a number of recommendations and measures to promote gender equality in the context of integration.*

Keywords: *integration, impact, gender equality, female workers.*

1. TỔNG QUAN VỀ TIẾN TRÌNH HỘI NHẬP CỦA VIỆT NAM

Chính sách Đổi mới của Việt Nam bắt đầu từ năm 1986, là nền tảng quan trọng để Việt Nam mở cửa hội nhập vào nền kinh tế khu vực và thế giới. Việt Nam gia nhập ASEAN vào năm 1995; ký kết Hiệp định Thương mại song phương Việt Nam-Hoa Kỳ (BTA) năm 2000; gia nhập tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) năm 2007. Việt Nam đã tham gia 9 Hiệp định Thương mại tự do (FTA), bao gồm FTA khu vực giữa khối ASEAN với Trung Quốc (2004), Hàn Quốc (2006), Nhật Bản (2008), Ôt-xtrây-li-a và Niu-Di-lân- (2009), và Ấn Độ (2009); FTA song phương với Nhật Bản (2008) và Chi-lê (2011) và mới đây là FTA với Liên minh Kinh tế Á-Âu (2015) và Cộng đồng Kinh tế Asean (AEC)

(2016). Việt Nam đang cũng tích cực đàm phán 4 FTA khác, bao gồm Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), FTA với Liên minh châu Âu (EU), với Khối thương mại tự do châu Âu (EFTA) và FTA giữa khối ASEAN với Hồng Kông (Trung Quốc). Ngoài ra, Việt Nam cũng tích cực chủ động tham gia sâu vào diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương (APEC), đã đăng cai năm APEC 2006 và sẽ đăng cai APEC năm 2017. Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam đã tích cực tham gia các cam kết quốc tế như Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs) (2000 - 2015), Mục tiêu Phát triển Bền vững Toàn cầu (SDGs) (2016 - 2020), Chương trình Nghị sự 2030 vì sự Phát triển Bền vững, v.v.

2. HỘI NHẬP - CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Hội nhập khu vực và thế giới mang lại cả cơ hội và thách thức cho người lao động, trong đó có lao động nữ Việt nam.

2.1 Cơ hội

Thứ nhất, hội nhập giúp mở rộng thị trường, thúc đẩy thương mại và các quan hệ kinh tế quốc tế khác, từ đó thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế-xã hội; tạo động lực thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, từ đó tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho lao động nữ và nam.

Thứ hai, hội nhập là cơ hội nâng cao trình độ của nguồn nhân lực và nền khoa học công nghệ quốc gia, thông qua hợp tác giáo dục - đào tạo và nghiên cứu khoa học với các nước và tiếp thu công nghệ mới thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài và chuyển giao công nghệ từ các nước tiên tiến.

Thứ ba, hội nhập tạo cơ hội để người lao động nam và nữ được tiếp cận nhiều thông tin và cơ hội giao lưu, hợp tác với các đối tác bên ngoài, từ đó có cơ hội phát triển và tìm kiếm việc làm cả ở trong lẫn ngoài nước.

Hội nhập còn mang lại một số cơ hội cụ thể cho nhóm lao động nữ. Nghiên cứu tác động của việc gia nhập WTO đến phụ nữ nông thôn do Trung tâm Nghiên cứu về Lao động nữ và Giới (RCFLG) thuộc Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) thực hiện năm 2008 chỉ ra rằng *việc gia nhập WTO đã mang lại nhiều cơ hội việc làm mới cho phụ nữ nông thôn*, đặc biệt là những việc làm sử dụng nhiều lao động phổ thông (lao động chưa qua đào tạo), việc làm trong các

ngành kinh doanh-dịch vụ quy mô nhỏ. Các cơ hội việc làm mới này có thể đáp ứng các nhu cầu giới thực tiễn của phụ nữ do làm gia tăng cơ hội việc làm mới với thu nhập cao hơn, đặc biệt khi so sánh với việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp truyền thống. Ngoài ra, hội nhập cũng tác động làm *thay đổi về bình đẳng giới trong gia đình*. Phụ nữ có vai trò lớn hơn trong việc ra quyết định trong hộ gia đình nhờ sự gia tăng vai trò của họ trong sản xuất, kinh doanh. Phụ nữ nhận thức tốt hơn về bình đẳng giới, có khả năng độc lập về kinh tế nhiều hơn, tham gia nhiều hơn vào các hoạt động cộng đồng. Có sự thay đổi trong sự phân công lao động truyền thống trong gia đình. Phụ nữ tham gia ngày càng nhiều hơn vào các hoạt động tạo thu nhập, nam giới tham gia nhiều hơn trong công việc gia đình và chăm sóc con cái.

2.2 Thách thức

Bên cạnh những cơ hội, hội nhập cũng mang lại những thách thức đối với cả lao động nữ và lao động nam ở Việt Nam.

Thứ nhất, hội nhập làm gia tăng cạnh tranh khiến các doanh nghiệp và ngành kinh tế còn yếu kém của Việt Nam gặp khó khăn, thậm chí nhiều doanh nghiệp phải phá sản, gây nhiều hậu quả về mặt kinh tế-xã hội. Hậu quả là một bộ phận lao động làm việc trong các doanh nghiệp, ngành kinh tế không đủ năng lực cạnh tranh sẽ mất việc làm, suy giảm thu nhập. Những nhóm lao động yếu thế trong thị trường lao động, trong đó có các nhóm lao động nữ yếu thế hơn sẽ có nhiều nguy cơ mất việc làm.

Thứ hai, chuyển dịch cơ cấu kinh tế có thể diễn ra theo hướng bất lợi, một số ngành sản xuất sử dụng nhiều tài nguyên, nhiều sức lao động nhưng có giá trị gia tăng thấp chuyển dịch từ các nước phát triển sang Việt Nam. Một bộ phận lao động, trong đó có lao động nữ phải dịch chuyển sang làm việc ở những ngành này. Đồng thời, cũng có một số ngành sử dụng công nghệ cao, đòi hỏi sử dụng lao động trình độ cao, làm gia tăng sự cạnh tranh của lao động có kỹ năng của Việt nam với lao động nước ngoài ở phân lớp thị trường này và bất lợi nghiêng về phía lao động Việt nam.

Thứ ba, hội nhập có thể làm gia tăng nguy cơ xói mòn văn hóa truyền thống và du nhập những lối sống, trào lưu văn hóa không phù hợp từ nước ngoài. Một bộ phận người lao động, trong đó lao động nữ sẽ chịu ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp từ những tác động không mong muốn này.

Ngoài ra hội nhập cũng tạo ra những thách thức đối với lao động nữ. Cụ thể, *hội nhập có thể làm cho các nhóm phụ nữ yếu thế trở nên yếu thế hơn*. Ngoài nhóm phụ nữ di cư, còn một số nhóm phụ nữ khác cũng chịu những tác động tiêu cực của việc gia nhập WTO và các định chế kinh tế khác, như nhóm phụ nữ trung niên, phụ nữ không có trình độ, phụ nữ bị thu hồi đất sản xuất nông nghiệp, phụ nữ đơn thân và phụ nữ tàn tật,... Các nhóm phụ nữ yếu thế nói trên hầu như không có khả năng tiếp cận các cơ hội việc làm làm mới do việc hội nhập đem lại. Họ có nguy cơ rơi vào vòng nghèo khổ nếu không được sự hỗ trợ từ

nhà nước và cộng đồng. Bên cạnh cơ hội việc làm và thời gian dành cho công việc nhiều hơn thì “*gánh nặng*” công việc sản xuất và tái sản xuất của phụ nữ ngày càng nặng nề hơn. Phụ nữ làm việc nhiều hơn trước đây 1,5 lần và rất thiếu thời gian dành cho bản thân.

3. CÁC KÊNH TÁC ĐỘNG CỦA HỘI NHẬP TỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

3.1 Tác động của hội nhập tới lao động, việc làm của lao động nữ

Thứ nhất, hội nhập sẽ thúc đẩy hợp tác giáo dục-đào tạo và nghiên cứu khoa học với các nước và tiếp thu công nghệ mới thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài và chuyển giao công nghệ từ các nước tiên tiến. Đây là cơ hội cho lực lượng lao động nữ, doanh nhân nữ nâng cao năng lực (trình độ, kiến thức, kỹ năng).

Thứ hai, hội nhập tạo cơ hội để tiếp cận nhiều thông tin và cơ hội giao lưu, hợp tác với thế giới bên ngoài. Đây là cơ hội cho lao động nữ, doanh nhân nữ phát triển và tìm kiếm cơ hội việc làm, phát triển sản xuất-kinh doanh-dịch vụ cả ở trong nước và ngoài nước.

Thứ ba, hội nhập sẽ mở rộng thị trường, thúc đẩy thương mại và các quan hệ kinh tế quốc tế khác, từ đó thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế-xã hội; tạo động lực thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh trong nước. Vì vậy đây là điều kiện tạo thêm nhiều cơ hội việc làm trong nước cho lao động nữ, doanh nhân nữ.

Thứ tư, hội nhập, đặc biệt là khi hình thành cộng đồng chung ASEAN, sẽ có

sự tái cấu trúc cơ cấu việc làm; có nhiều ngành nghề mới xuất hiện và một số ngành nghề sẽ triệt tiêu và vì vậy, một bộ phận lao động nữ có cơ hội có việc làm mới, nhưng đồng thời một bộ phận khác lại bị mất việc làm.

Thứ năm, hội nhập sẽ thúc đẩy đầu tư của Nhà nước và tư nhân vào các ngành có giá trị gia tăng cao như dịch vụ tài chính, ngân hàng, các ngành công nghệ cao như viễn thông, CNTT..., nhưng sử dụng ít lao động. Điều đó sẽ dẫn đến sự thu hẹp việc làm và giảm thu nhập của lao động nữ, giảm cơ hội phát triển sản xuất-kinh doanh-dịch vụ của doanh nhân nữ. Lý do là lao động nữ và doanh nhân nữ hiện nay tập trung ở các ngành công nghiệp nhẹ, các ngành sử dụng nhiều lao động, như sản xuất giày da, may, chế biến nông sản, v.v.

Thứ sáu, hội nhập sẽ thúc đẩy cắt giảm thuế nhập khẩu và mở cửa ngày càng rộng đối với sản phẩm công nghiệp và đặc biệt nông sản và sản phẩm dệt may từ các nước, sẽ dẫn đến nguy cơ thu nhập bấp bênh đối với nữ lao động nông nghiệp và may công nghiệp.

Thứ bảy, hội nhập sẽ thúc đẩy thực hiện các cam kết về hỗ trợ và bảo vệ lao động di cư, vì vậy có lợi cho phụ nữ di cư trong nước và quốc tế, tạo điều kiện cho phụ nữ tìm kiếm các cơ hội sinh sống, việc làm ở các thị trường lao động khác nhau.

Thứ tám, hội nhập sẽ thúc đẩy các doanh nghiệp sản xuất nói chung và các doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu

nói riêng, phải cải thiện điều kiện lao động, thời giờ làm việc, phúc lợi việc làm, có lợi cho lực lượng lao động nữ vì họ chiếm tỷ trọng cao ở những doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu (dệt-may, da giày, lắp ráp điện tử, chế biến thủy sản, v.v).

Thứ chín, hội nhập thúc đẩy phát triển đa dạng các tổ chức của người lao động, thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, thúc đẩy thực hiện tốt hơn các chính sách đối với lao động nữ trong doanh nghiệp.

3.2 Tác động của hội nhập tới khía cạnh xã hội của lao động nữ

Thứ nhất, hội nhập sẽ đẩy phụ nữ đứng trước nguy cơ lớn hơn của tội phạm mua bán người, mại dâm xuyên quốc gia, lao động di cư trái phép, hôn nhân với người nước ngoài bất hợp pháp, đặc biệt là phụ nữ ở các vùng giáp biên.

Thứ hai, việc mở ra các kênh thông tin các loại, bên cạnh những tác động tích cực, cũng có thể khiến phụ nữ dễ bị ảnh hưởng bởi những thông tin thất thiệt, tiêu cực; đặc biệt ở những vùng sâu vùng xa, nơi nhận thức của người dân còn hạn chế, phụ nữ dễ nghe theo luận điệu tuyên truyền của kẻ xấu, di dân tự do, có những hành vi trái pháp luật.

Thứ ba, hội nhập có thể làm gia tăng nguy cơ xói mòn văn hóa truyền thống, xói mòn những giá trị gia đình và du nhập những lối sống, trào lưu văn hóa không phù hợp từ nước ngoài, ảnh hưởng trực tiếp tới lao động nữ và gia đình họ. Hội nhập có thể làm giảm các khoản ngân sách cho chính sách xã hội, an sinh

xã hội, từ đó có thể làm gia tăng khoảng cách giàu nghèo, bất bình đẳng, dẫn đến phụ nữ nói chung và phụ nữ yếu thế nói riêng trở lên bất lợi hơn.

3.3 Tác động của hội nhập đối với doanh nghiệp do nữ làm chủ/điều hành

Hội nhập có tác động tới doanh nghiệp do nữ làm chủ/điều hành. Đa số doanh nghiệp do nữ làm chủ tập trung ở khu vực phi chính thức với quy mô nhỏ và siêu nhỏ, ít được tham gia vào các tổ chức/hiệp hội doanh nhân, ít được tiếp cận nguồn hỗ trợ của chính phủ, chính quyền địa phương và tiếp cận các dịch vụ tài chính. Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng, các doanh nghiệp, trong đó có doanh nghiệp nữ Việt Nam hiểu biết còn hạn chế, chủ yếu nhìn nhận dưới góc độ cơ hội tiếp cận thị trường, chưa lường trước được những sức ép và khó khăn trong cạnh tranh; doanh nhân nữ phải đối mặt với nhiều rào cản, nhất là vấn đề tập quán, văn hóa... khiến việc tiếp cận các nguồn lực cũng như các cơ hội kinh doanh của doanh nhân nữ bị nhiều hạn chế.

4. MỘT SỐ GỢI Ý CHÍNH SÁCH NHẪM THÚC ĐẦY BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

4.1. Đối với Chính phủ Việt Nam

Khuyến nghị 1. Nhà nước cần tiếp tục ban hành/triển khai các chính sách nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của lực lượng lao động nữ trong bối cảnh hội nhập.

Các giải pháp cụ thể cho khuyến nghị 1

- Tuyên truyền nâng cao nhận thức cho lao động nữ về hội nhập và tác động hội nhập tới lao động nữ và bình đẳng giới;

- Rà soát các chính sách về lao động-xã hội và chính sách bình đẳng giới hiện hành về sự phù hợp với cam kết hội nhập, từ đó đề xuất lộ trình sửa đổi, bổ sung. Một số quy định cần xem xét sửa đổi sớm là: sửa đổi quy định chênh lệch về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nam và nữ; xoá bỏ quy định danh mục các nghề không được sử dụng lao động nữ, thay vào đó là quy định về điều kiện lao động đảm bảo an toàn cho người lao động (nam và nữ); nghiên cứu sửa đổi Bộ Luật lao động và các luật có liên quan theo hướng bảo vệ người lao động cả khu vực chính thức và phi chính thức, đảm bảo sự công bằng và bình đẳng cho mọi người lao động;

- Tăng cường vai trò của hệ thống an sinh xã hội trong thu hẹp bất bình đẳng giới và bảo vệ người lao động nữ trong trường hợp họ bị rủi ro trong việc làm và cuộc sống. Thường xuyên rà soát, bổ sung các chính sách và dịch vụ hỗ trợ phù hợp với những thay đổi đặc điểm rủi ro trong bối cảnh hội nhập;

- Tăng cường dịch vụ hỗ trợ lao động nữ trong thị trường lao động hội nhập. Cụ thể: (i) Tăng cường dịch vụ tư vấn dạy nghề và định hướng việc làm cho lao động nữ, giúp họ chuẩn bị đầy đủ các hành trang cần thiết trước khi gia nhập thị trường lao động hội nhập; (ii) Định hướng hệ thống dạy nghề đáp ứng nhu cầu thị trường hội nhập, trước mắt đến 2025 đẩy mạnh đào tạo trình độ kỹ năng ở mức trung bình ở những ngành

ngành có nhu cầu lớn nhất trong khuôn khổ AEC. Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động hội nhập đáp ứng giới để đảm bảo lao động nữ, đặc biệt là các nhóm lao động nữ yếu thế có thể tiếp cận được cơ hội việc làm trong nước và trong khu vực ASEAN; (iii) Chính sách hỗ trợ lao động nữ di cư đáp ứng giới nhằm đảm bảo phụ nữ tiếp cận bình đẳng với nam giới trong di cư lao động ở thị trường trong nước và quốc tế, đồng thời bảo vệ lao động di cư trước những nguy cơ/hệ lụy xã hội; (iv) Thúc đẩy hỗ trợ lao động nữ khởi nghiệp/tự tạo việc làm trong những ngành công nghiệp và dịch vụ có lợi thế cạnh tranh (dệt-may, da giày, chế biến lương thực thực phẩm, sản xuất thủ công-mỹ nghệ, v.v) và hỗ trợ lao động nữ chuyển đổi sản xuất nông nghiệp theo hướng áp dụng công nghệ tiên tiến, nâng cao năng suất và chất lượng để cạnh tranh được trong khu vực ASEAN và trên thế giới.

Khuyến nghị 2. Chính phủ cần tiếp tục hỗ trợ đội ngũ doanh nhân nữ trong bối cảnh hội nhập, giúp họ tăng cường năng lực cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập.

Các giải pháp cụ thể cho khuyến nghị 2

- Bổ sung, sửa đổi các chính sách khuyến khích phụ nữ khởi sự doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập. Cụ thể: (i) Chính sách hỗ trợ doanh nhân nữ tiếp cận thông tin thị trường khu vực và quốc tế; (ii) Chính sách hỗ trợ nâng cao năng lực cho nữ doanh nhân trong bối cảnh hội nhập (kiến thức, kỹ năng); (iii) Chính sách hỗ trợ tiếp cận các nguồn vốn ưu

đãi, tiếp cận công nghệ sản xuất tiên tiến, các dịch vụ hỗ trợ kinh doanh khác;

- Phát triển hệ thống dịch vụ hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, hỗ trợ doanh nhân nữ. Cụ thể gồm dịch vụ cung cấp thông tin về hội nhập; đào tạo, tập huấn nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng về khởi sự doanh nghiệp và quản trị kinh doanh/quản trị doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập; dịch vụ hỗ trợ sản xuất, quản trị doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập; dịch vụ hỗ trợ tiếp cận các nguồn vốn trong nước và quốc tế hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, hỗ trợ doanh nhân nữ, v.v.

4.2. Khuyến nghị với các tổ chức chính trị-xã hội

Khuyến nghị 3: Khuyến khích sự phát triển đa dạng các tổ chức đại diện cho người lao động nói chung, các tổ chức của lao động nữ, lao động nữ di cư, v.v. Tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn, nữ công ở doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi của lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp.

Các giải pháp cho khuyến nghị 3

- Hoàn thiện hệ thống văn bản hướng dẫn thành lập, quy chế hoạt động, quy chế quản lý các tổ chức của lao động nữ phù hợp với các cam kết hội nhập;

- Thử nghiệm đổi mới hoạt động của tổ chức công đoàn và nữ công ở doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu hội nhập;

- Nghiên cứu thử nghiệm hỗ trợ lao động nữ Việt Nam làm việc ở nước ngoài được gia nhập các tổ chức của người lao động địa phương;

- Thử nghiệm thành lập tổ chức xã hội-nghề nghiệp, hiệp hội của phụ nữ ở trong và ngoài doanh nghiệp;

- Tổng kết, rút kinh nghiệm và đề xuất áp dụng một số mô hình thử nghiệm thành công.

Khuyến nghị 4: Các tổ chức chính trị-xã hội tăng cường tham gia, phối hợp trong các hoạt động nhằm hạn chế những tác động xã hội đối với phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng trong bối cảnh hội nhập.

Các giải pháp cho khuyến nghị 4

- Khuyến khích các tổ chức chính trị-xã hội tham gia, phối hợp trong các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức của phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng về những nguy cơ, rủi ro, hệ lụy xã hội của quá trình hội nhập.

- Khuyến khích các tổ chức chính trị-xã hội phát triển các dịch vụ hỗ trợ, chăm sóc phụ nữ là nạn nhân/bị ảnh hưởng (dưới dạng dịch vụ lợi nhuận hoặc phi lợi nhuận).

4.3. Khuyến nghị đối với lao động nữ và doanh nhân nữ

Khuyến nghị 5. Doanh nhân nữ và lao động nữ cần chủ động, tích cực chuẩn bị nhằm tối đa hoá lợi ích và giảm thiểu rủi ro trong quá trình hội nhập.

Các giải pháp cho khuyến nghị 5

- Cần chủ động tìm hiểu các thông tin về hội nhập; các chính sách, chương trình, các nguồn lực hỗ trợ phụ nữ nói chung và lao động nữ trong quá trình hội nhập;

- Chủ động xây dựng kế hoạch nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn

kỹ thuật và các kỹ năng cần thiết khác để chủ động tham gia hội nhập;

- Chủ động tìm hiểu thông tin và gia nhập các tổ chức chính trị-xã hội, đoàn thể, hiệp hội ở trong và ngoài nước, để được hỗ trợ và được bảo vệ quyền lợi trong việc làm và đời sống.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ASEAN-Secretariat-Jakarta, T. (2013). *Projected Gender Impact of the ASEAN Economic Community*. Retrieved from Jakarta:

Barrios, H., Beck, M., Boeckh, A., & Segbers, K. (2003). *Globalization: Political Struggle and Cultural Resilience in the Middle East, Russia, and Latin American*. Humburg: LIT Verlag.

2. Bộ Ngoại giao, Việt Nam hội nhập kinh tế trong xu thế toàn cầu hóa: Vấn đề và giải pháp, Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002.IANWGE. (2011). *Gender Equality & Trade Policy*. Retrieved from New York, USA:

3. Naples, N. A., & Desai, M. (2004). *Women's Activism and Globalization: Linking Local Struggles and Global Politics*. London: Routledge.

4. Phạm Quốc Trụ, “Thực trạng hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam những năm qua và triển vọng những năm tới”, *Tạp chí Nghiên cứu quốc tế số 1 (80) tháng 3/2010*.

5. Shepard, B., & Hayduk, R. (2002). *From ACT UP to the WTO: Urban Protest and Community Building in the Era of Globalization*. London:: Verso.

6. UNODC. (2014). *Needs Assessment for Establishing a National Referral Mechanism in Vietnam*. Retrieved from Bangkok, Thailand:

7. WB. (2012). *Globalization's impact on gender equality: What's happened and what's needed World Development Report 2012 (pp. 254-278)*. Washington D.C: World Bank.

CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HÌNH THÀNH AEC VÀ THAM GIA TPP

*Ths. Trần Thị Ngọc Anh, Ths. Nguyễn Thị Hạnh
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Tóm tắt: Hội nhập kinh tế quốc tế là xu hướng chung của thế giới và là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta, đã và đang được đẩy mạnh ở mọi cấp độ. Mới đây nhất, Việt Nam đã ký kết hiệp định đối tác xuyên Thái bình dương (TPP) và là thành viên của Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC), đánh dấu bước phát triển mới trong hội nhập quốc tế của Việt Nam. Tham gia vào quá trình này, Việt Nam có nhiều cơ hội tiếp nhận đầu tư, nguồn vốn và khoa học công nghệ, rút ngắn khoảng cách phát triển. Tuy nhiên, hội nhập cũng tạo ra nhiều thách thức khi nền kinh tế có năng lực cạnh tranh thấp với chất lượng nguồn nhân lực cho sản xuất chưa thực sự cao. Bài viết sẽ phân tích sâu những cơ hội và những thách thức trong lĩnh vực lao động, việc làm.

Từ khóa: hội nhập, cộng đồng kinh tế ASEAN(AEC), hiệp định đối tác xuyên Thái bình dương (TPP), lao động, chất lượng nguồn nhân lực, đào tạo nghề

Summary: *International economic integration is the general trend of the world and is a major direction of the Party, it has been promoted at all levels. Recently, Vietnam has signed the Trans - pacific Partnership agreement (TPP) and become a member of the ASEAN Economic Community (AEC), marking a new development in the international integration of Vietnam. Involved in this process, Vietnam has many opportunities for attracting the investment, capitals and science and technology, hence it will shorten the development gap. However, integration also creates challenges for the economy with low competitiveness and low quality of human resources for production. The article will analyze the opportunities and challenges in the field of labor and employment.*

Keywords: *integration, the ASEAN Economic Community (AEC), trans-Pacific partnership agreement (TPP), employment, quality of human resources, vocational training*

1. Tổng quan về Cộng đồng kinh tế ASEAN và hiệp định TPP

Cộng đồng kinh tế ASEAN và hành động của Việt Nam

Cộng đồng ASEAN được thành lập vào ngày 31 tháng 12 năm 2015, dựa trên 3 trụ cột về kinh tế-văn hóa xã hội và an ninh chính trị bao gồm Cộng đồng kinh tế

ASEAN (AEC), Cộng đồng văn hóa xã hội ASEAN (ASCC) và Cộng đồng an ninh chính trị ASEAN (ASPC).

AEC là trụ cột quan trọng nhất của cộng đồng ASEAN với bốn yếu tố cấu thành chính bao gồm: (i) Một thị trường đơn nhất và cơ sở sản xuất chung được xây dựng thông qua việc tự do lưu chuyển trong khu vực ở 5 khía cạnh là hàng hóa,

dịch vụ, đầu tư, vốn, và lao động có tay nghề; (ii) Một khu vực kinh tế năng động, được xây dựng thông qua các khuôn khổ chính sách về cạnh tranh, bảo hộ người tiêu dùng, quyền sở hữu trí tuệ, phát triển cơ sở hạ tầng, thuế quan và thương mại điện tử; (iii) Phát triển kinh tế đồng đều được thực hiện thông qua các kế hoạch phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ và thực hiện sáng kiến hội nhập nhằm thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các nước trong khu vực ASEAN; và (iv) Hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu được thực hiện thông qua việc tham vấn chặt chẽ trong đàm phán với các đối tác của khu vực và trong tiến trình tham gia vào mạng lưới cung ứng toàn cầu.

Cơ chế chính để thực hiện hội nhập kinh tế giữa các quốc gia Đông Nam Á là cam kết thực hiện Hiệp định ưu đãi thuế quan (CEPT) trong nội khối ASEAN. Theo lộ trình đến cuối năm 2015, các nước trong khu vực ASEAN đưa thuế suất xuống 0% đối với tất cả các mặt hàng trừ những mặt hàng nằm trong danh mục nhạy cảm cao và những mặt hàng trước đây nằm trong danh mục nhạy cảm cao nay được đưa ra thực hiện cắt giảm thuế quan theo lộ trình riêng.

Việt Nam đã nỗ lực chuẩn bị cho quá trình thành lập –AEC, cụ thể:

- Thực hiện cam kết cắt giảm thuế quan trong CEPT-ATIGA, Việt Nam đã cắt giảm thuế về 0% cho tất cả các mặt

hàng trao đổi trong ASEAN (ngoại trừ các mặt hàng trong danh mục loại trừ chung) với lộ trình cho hầu hết các dòng thuế là cho tới năm 2015 và 7% dòng thuế còn lại cho tới năm 2018;

- Thực hiện hải quan điện tử: về cơ bản đã đạt được các mục tiêu như rút ngắn thời gian thông quan và giảm các yêu cầu về các giấy tờ kê khai. Việt Nam cũng đang xây dựng chương trình Một cửa quốc gia (Vietnam's National Single Window - VNSW) nhằm tạo thuận lợi tối đa cho hoạt động thương mại;

- Nỗ lực đơn giản hoá hệ thống các giấy phép, giấy chứng nhận bao gồm giấy phép xuất khẩu, nhập khẩu, giấy chứng nhận xuất xứ (C/O), giấy chứng nhận vệ sinh kiểm dịch, giấy chứng nhận an toàn thực phẩm. Các nỗ lực này thể hiện qua hệ thống eCoSys (hệ thống xin cấp C/O qua mạng) cũng như việc cấp phép nhập khẩu tự động;

- Hướng tới tự do hóa dịch vụ, Việt Nam đã tiến hành sửa đổi một số Luật liên quan như Luật đầu tư, Luật Thương mại, Luật doanh nghiệp và ban hành nhiều Nghị định, văn bản hướng dẫn các Luật này;

- Sửa đổi và ban hành mới các chính sách để thực hiện các cam kết trong từng ngành cụ thể, điển hình là trong các ngành dịch vụ phân phối, ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán, viễn thông để phù hợp với các cam kết trong hiệp định khung ASEAN về dịch vụ (AFAS) cũng như

GATS. Đối với các ngành ưu tiên gồm y tế, du lịch, logistics, e-ASEAN và hàng không, Việt Nam cũng đã tuân thủ nghiêm túc các cam kết và tích cực tham gia vào các hiệp định liên quan.

Hiệp định hợp tác xuyên Thái Bình Dương TPP và hành động của Việt Nam

Hiệp định TPP (Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement) là hiệp định đối tác kinh tế Xuyên Thái Bình Dương có phạm vi điều chỉnh rộng, bao gồm cả hàng hóa, dịch vụ, vệ sinh an toàn thực phẩm, rào cản kỹ thuật, chính sách cạnh tranh, sở hữu trí tuệ, mua sắm chính phủ và minh bạch hóa. Ngoài ra, còn có một chương về hợp tác và 02 văn kiện đi kèm về hợp tác Môi trường và hợp tác Lao động. Mục tiêu chính của TPP là thành lập một hiệp định khu vực toàn diện phục vụ thúc đẩy hội nhập kinh tế nhằm tự do hóa thương mại và đầu tư, đem lại tăng trưởng kinh tế và lợi ích xã hội, tạo ra những cơ hội mới cho người lao động và doanh nghiệp, góp phần nâng cao mức sống, lợi ích người tiêu dùng, giảm nghèo và thúc đẩy tăng trưởng bền vững; thắt chặt tình hữu nghị và hợp tác giữa chính phủ và người dân của các nước ký kết; thúc đẩy bảo vệ môi trường ở mức độ cao kể cả thông qua việc thực thi có hiệu quả pháp luật về môi trường và đẩy mạnh các mục tiêu phát triển bền vững, bảo vệ và thực thi các quyền lao động, cải thiện điều kiện làm

việc và mức sống, tăng cường hợp tác và năng lực của các bên về các vấn đề lao động; ...

Đối với vấn đề lao động, hiệp định TPP không đưa ra tiêu chuẩn riêng về lao động mà chỉ khẳng định lại các tiêu chuẩn lao động được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) bao gồm: Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO); Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO); Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO); Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111 của ILO).

Việt Nam đã tuyên bố tham gia TPP với tư cách là thành viên đầy đủ từ ngày 13/11/2010. Sau quá trình đàm phán với tinh thần vừa hợp tác vừa đấu tranh, lấy lợi ích quốc gia là mục tiêu cao nhất, cuối cùng Việt Nam đã cùng 11 quốc gia thành viên chính thức ký kết Hiệp định TPP vào ngày 4/2/2016 và theo dự kiến, Quốc hội Việt Nam sẽ chính thức phê chuẩn cuối năm 2016. TPP là một hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và được kỳ vọng trở thành hình mẫu cho phát triển thương mại khu vực và thế giới với yêu cầu cao hơn trong bối cảnh lực lượng sản xuất phát

triển rất nhanh và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

TPP cho phép hội nhập thị trường sâu rộng cả về thương mại hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ, doanh nghiệp nhà nước, mua sắm công, thúc đẩy hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, hình thành mạng sản xuất và chuỗi cung ứng mới, mở rộng quy mô thương mại nội khối. TPP nâng cao hiệu quả kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng, hỗ trợ tạo việc làm, tăng thu nhập và cải thiện đời sống của người dân; góp phần giải quyết những thách thức trong nền kinh tế đương đại,... trên cơ sở tôn trọng thể chế chính trị của mỗi nước, tuân thủ đầy đủ pháp luật quốc gia, phù hợp với các cam kết quốc tế và cân bằng lợi ích, loại bỏ nhanh thuế xuất khẩu, nhập khẩu và rào cản phi quan thuế; tạo lập môi trường kinh doanh bình đẳng, không phân biệt đối xử, minh bạch và cạnh tranh công bằng, tạo thuận lợi cho thương mại và đầu tư. Tham gia TPP, Việt Nam sẽ có thêm những xung lực mới thu hút đầu tư và thúc đẩy xuất khẩu, rút ngắn quá trình công nghiệp hóa, rút ngắn khoảng cách với các quốc gia có trình độ phát triển cao hơn, nâng cao hiệu quả kinh tế nuôi dưỡng tinh thần đổi mới, sáng tạo, khuyến khích phong trào khởi nghiệp, tạo việc làm, nâng cao đời sống dân cư, cải thiện quan hệ thương mại với các nước theo hướng cân bằng hơn và nâng tầm trình độ phát triển phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. Tuy nhiên, để đáp ứng “luật chơi” chung, Việt

Nam cần có những giải pháp mạnh mẽ để nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, trong đó cần phải xác định rõ vai trò và nhiệm vụ của các chủ thể. Đồng thời, Việt Nam phải thúc đẩy quá trình đổi mới, xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền, bảo đảm sự tương thích, đồng bộ giữa luật pháp, tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ, công chức viên chức, đặt việc cải thiện môi trường kinh doanh trong yêu cầu cải cách thể chế.¹⁴

Đối với vấn đề lao động nói riêng, Việt Nam đã là thành viên của ILO từ những năm 1992. Với tinh thần bảo đảm điều kiện lao động tốt nhất cho người lao động, Việt Nam đã chủ động phê chuẩn 5 công ước cơ bản của ILO, bao gồm các công ước số 29, 100, 111, 138 và 182. Với 3 công ước cơ bản còn lại là các Công ước số 87, 98 và 105, Việt Nam đã và đang tiến hành nghiên cứu và chuẩn bị phê chuẩn trong thời gian tới. Các yêu cầu về lao động trong TPP cũng chính là yêu cầu đặt ra đối với các quốc gia thành viên ILO. Là thành viên của ILO và là một trong 12 quốc gia ký kết TPP, Việt Nam cam kết tôn trọng thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn cơ bản của ILO về lao động, việc làm.

2. Cơ hội và thách thức đối với vấn đề lao động việc làm trong bối cảnh hội nhập

¹⁴ Nguyễn Tấn Dũng, Thủ tướng Chính Phủ: Hiệp định TPP và hành động của chúng ta

2.1. Cơ hội

Cộng đồng kinh tế ASEAN được thành lập cùng với hiệp định TPP được ký kết sẽ mang lại nhiều cơ hội lớn đối với nền kinh tế Việt Nam, trong đó có vấn đề về lao động việc làm.

Đối với phát triển doanh nghiệp và nền kinh tế nói chung, ASEAN là một khu vực có môi trường kinh tế ổn định, thịnh vượng và có khả năng cạnh tranh cao cùng với thị trường tiêu thụ rộng lớn với hơn 600 triệu dân. Tham gia vào thị trường chung, các doanh nghiệp Việt Nam sẽ được bình đẳng trong việc tiếp cận các cơ hội mở rộng trao đổi thương mại và thu hút đầu tư của một thị trường mở. Các rào cản thuế quan và phi thuế quan được tháo gỡ đối với hầu hết các mặt hàng nhập khẩu trong nội khối ASEAN sẽ được hưởng ưu đãi thuế quan, môi trường đầu tư thuận lợi giúp các doanh nghiệp Việt Nam đẩy mạnh xuất khẩu, cắt giảm chi phí nhập khẩu và hạ giá thành sản phẩm. Ngoài ra, các doanh nghiệp còn có cơ hội tiếp cận thị trường rộng lớn hơn nữa với các đối tác như Trung Quốc, Nhật, Hàn Quốc, Ấn Độ, Australia, New Zealand thông qua các hiệp định thương mại tự do riêng giữa ASEAN với các đối tác kinh tế lớn cũng như nỗ lực xây dựng Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện khu vực. Từ đó doanh nghiệp Việt Nam có thể tham gia sâu hơn vào chuỗi sản xuất và cung ứng khu vực. Thêm vào đó, tham gia TPP là cơ hội để

Việt Nam gia nhập vào các chuỗi cung ứng của nhiều tập đoàn lớn trên thế giới, nhất là chuỗi cung ứng hàng điện tử, công nghệ cao (do các nước TPP chiếm tới 40% GDP và 30% thương mại toàn cầu); cơ cấu lại thị trường xuất nhập khẩu theo hướng cân bằng hơn, không quá dựa vào thị trường Trung Quốc và Đông Á. Doanh nghiệp Việt Nam có cơ hội tận dụng các ưu đãi, mở cửa thị trường của các nước để phát triển, thu hút mạnh đầu tư và công nghệ tiên tiến, chủ yếu từ Hoa Kỳ, Nhật Bản; có cơ hội tiếp cận thị trường dịch vụ và đầu tư các nước của TPP. Ngoài ra, tham gia TPP sẽ thúc đẩy Việt Nam hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, đổi mới mô hình tăng trưởng gắn với tái cơ cấu nền kinh tế, cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh và nâng cao năng lực cạnh tranh sản phẩm, doanh nghiệp và nền kinh tế.

Song song với phát triển sản xuất, thị trường lao động của Việt Nam sẽ có nhiều cơ hội lớn trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng như hiện nay:

Thứ nhất, tạo ra nhiều công ăn việc làm cho người lao động thông qua phát triển sản xuất: Việt Nam sẽ được hưởng lợi từ làn sóng đầu tư mới, một số ngành kinh tế được đánh giá là sẽ đạt được nhiều lợi ích lớn khi Việt Nam tham gia TPP như ngành dệt may, da giày, thủy hải sản, lắp ráp thiết bị điện tử... Việc tiếp cận với nguồn vốn đầu tư lớn và khoa học kỹ thuật

từ các nước lớn trong TPP, ASEAN sẽ hình thành năng lực sản xuất mới để tận dụng các cơ hội xuất khẩu và tham gia vào các chuỗi giá trị trong khu vực và toàn cầu.

Thứ hai, tiền công của người lao động gia tăng nhanh, đặc biệt là lao động có kỹ năng: Để thực hiện cam kết có tính mới và đột phá về “tự do dịch chuyển của lao động có chúng chỉ đào tạo”, các quốc gia trong ASEAN đã thống nhất sẽ đàm phán để công nhận giá trị tương đương của chứng chỉ đào tạo của mỗi nước thành viên đối với tám lĩnh vực ngành, nghề: bác sỹ, nha sỹ, hộ lý, kỹ sư, kiến trúc sư, kiểm toán viên, điều tra/khảo sát và du lịch. Những lao động trong 8 lĩnh vực ngành, nghề này vừa có cơ hội nâng cao thu nhập vừa chịu sự cạnh tranh nhiều hơn từ lao động ở các quốc gia khác trong khu vực. Sự gia tăng hợp tác về vốn, phát triển sản xuất đặc biệt là về khoa học công nghệ,... khiến nhu cầu lao động có kỹ năng cao tăng, tạo cơ hội tăng thu nhập của lao động có kỹ năng và của lao động trong các ngành có năng suất lao động cao. Người lao động trong các ngành sản xuất tiêu dùng cũng có cơ hội tăng thu nhập do nền kinh tế tập trung phát triển ngành tiêu dùng. Hơn nữa, việc đảm bảo quyền lợi của người lao động thông qua công ước ILO về tiêu chuẩn lao động trong TPP sẽ khiến tiền lương của người lao động được đảm bảo hơn thông qua các thỏa thuận với

giữa người lao động với chủ sử dụng lao động.

Thứ ba, việc từng bước mở cửa thị trường lao động sẽ giúp Việt Nam khai thác hiệu quả hơn nguồn lực con người ở trong nước và ở các quốc gia khu vực hợp tác: Các cơ hội đầu tư tăng lên trong khu vực chính thức sẽ khiến sự chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp nhanh hơn; dòng di chuyển lao động có kỹ năng tăng thêm khiến doanh nghiệp có nhiều cơ hội tuyển dụng lao động kỹ năng từ bên ngoài Việt Nam, thu hút chất xám nguồn nhân lực. Việc lao động nước ngoài có thể tới Việt Nam tăng lên sẽ bổ sung được phần nào những lĩnh vực mà lao động Việt Nam còn hạn chế. Đặc biệt, việc hội nhập với các tiêu chuẩn lao động, kỹ năng và điều kiện lao động được yêu cầu chặt chẽ sẽ phần nào giảm bớt việc làm xấu tăng cường việc làm đàng hoàng.

2.2. Thách thức

Bên cạnh những cơ hội Việt Nam còn phải đối mặt với nhiều thách thức lớn trong lĩnh vực lao động, việc làm, đó là:

Thứ nhất, đó là nguy cơ mất việc làm từ khu vực doanh nghiệp trong nước gia tăng. Những điều kiện ngặt nghèo về tiêu chuẩn lao động, xuất xứ nguyên liệu có thể khiến hàng hóa Việt Nam không tận dụng được lợi ích từ việc giảm thuế trong TPP, do đó các doanh nghiệp không có khả năng cạnh tranh buộc phải thu hẹp sản

xuất thậm chí giải thể, phá sản. Bên cạnh đó, việc mở cửa thị trường, hàng hóa của các nước đặc biệt là hàng tiêu dùng sẽ nhập khẩu vào Việt Nam với số lượng ngày càng lớn và đa dạng cộng với ưu thế về chất lượng, giá cả và tâm lý thích dùng hàng ngoại của người Việt, các doanh nghiệp nước ngoài sẽ rất dễ chiếm lĩnh thị trường khiến các doanh nghiệp trong nước gặp khó khăn phát triển. Điều này khiến các doanh nghiệp Việt Nam phải thực hiện tái cơ cấu, sắp xếp lại cơ cấu tổ chức và sản xuất, hoặc phá sản dẫn đến lao động trong các doanh nghiệp đó có nguy cơ bị mất việc làm, làm giảm quy mô việc làm của nền kinh tế, ảnh hưởng lớn tới an sinh xã hội, đặc biệt là lao động ở khu vực không chính thức.

Thứ hai, chất lượng nguồn nhân lực còn thấp mặc dù Việt Nam đang ở trong thời kỳ có cơ cấu dân số vàng – thời kỳ có cơ hội để tạo ra những bước phát triển thần kỳ về kinh tế-xã hội của đất nước. Nguồn nhân lực còn có khoảng cách lớn so với các nước trong khu vực ASEAN và thua xa một số nước trong TPP, thiếu hụt trầm trọng lao động có trình độ tay nghề cao và công nhân kỹ thuật lành nghề; chỉ số cạnh tranh nguồn nhân lực Việt Nam chỉ đạt 3,39/10 điểm và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam xếp thứ 73/133 nước được xếp hạng (WB, 2014); chất lượng nguồn nhân lực thấp khiến nguồn nhân lực Việt Nam khó cạnh tranh trong một nền kinh tế mở

cửa như hiện nay. Ngoài ra, sự thiếu hụt lao động kỹ năng cho các ngành kinh tế trong nước do phải đối mặt với vấn đề là lao động có chất lượng sẽ tìm cơ hội việc làm ở nước ngoài với mức lương cao hơn trong nước, còn ở trong nước, các công việc tốt cũng sẽ rơi vào tay các lao động nước ngoài vì có lẽ, họ luôn có lợi thế về ngoại ngữ và tính chuyên nghiệp, kỷ luật trong lao động.

Thứ ba, sự chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm. Tỷ lệ lao động trong nông nghiệp cao, cơ cấu lao động còn lạc hậu trong khối các quốc gia ASEAN, chưa so sánh đến các nền kinh tế phát triển trong TPP;

Thứ năm, cơ cấu theo vị thế việc làm còn lạc hậu. Hơn 40% lao động làm việc trong các nghề sơ cấp, lao động giản đơn; khoảng 49,39% làm các nghề có kỹ năng trung bình; khoảng 9,22% làm việc trong nhóm nghề CMKT bậc cao, bậc trung và hơn 1,1% là các nhà quản lý¹⁵;

Thứ sáu, có sự mất cân bằng về cơ cấu lao động có CMKT. Quý 3/2015, trong số 20,58 triệu người đang làm công việc giản đơn, có 821 nghìn người có CMKT, chiếm 7,6% tổng số CMKT, bao gồm: 114 nghìn đại học trở lên (chiếm 2,5% tổng số ĐH trở lên); 135 nghìn cao đẳng (chiếm 8,4%); 404 nghìn trung cấp

¹⁵ TCTK (2014), Kết quả điều tra Lao động-Việc làm.

(chiếm 14,6%); 168 nghìn sơ cấp nghề và chứng chỉ nghề (chiếm 8,7%).¹⁶

Thứ bảy, tiêu chuẩn về lao động khi hội nhập quốc tế, cụ thể là hiệp định TPP là vừa là yêu cầu vừa là thách thức đối với Việt Nam: Pháp luật lao động mặc dù đã có những quy định cụ thể về tiền công tối thiểu, thời gian làm việc và an toàn vệ sinh lao động, lao động trẻ em. Nhưng hiệu quả thực tế của những chuẩn mực này vẫn còn nhiều điểm chưa đáp ứng được yêu cầu theo TPP. Đến nay, Việt Nam đã phê chuẩn 5 công ước cơ bản của ILO (công ước số 29, 100, 111, 138 và 182; đang nghiên cứu và chuẩn bị phê chuẩn 3 công ước cơ bản còn lại (công ước số 87, 98 và 105). Vấn đề là cần có các giải pháp để tuân thủ các quy định này khi đã được phê chuẩn.

Thứ tám, năng suất lao động của Việt Nam (NSLĐ quốc gia) còn khá thấp. NSLĐ Việt Nam thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật Bản 11 lần, thấp hơn Hàn Quốc 10 lần, bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan. Điều này được lý giải bởi quy mô sản xuất còn nhỏ lẻ, khoa học công nghệ lạc hậu, các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, hoạt động trong khu vực phi chính thức.

Thứ chín, hoạt động của tổ chức công đoàn chưa thực sự rộng và chưa thật sự hiệu quả. Vai trò hỗ trợ và bảo vệ người

lao động còn yếu, các thỏa ước lao động tập thể đã ký kết có nội dung và vai trò hạn chế trong bảo vệ quyền lợi người lao động, các thỏa ước lao động tập thể chủ yếu sao chép lại các quy định về nội quy lao động,...

3. Khuyến nghị và giải pháp

Đối với Nhà nước

Cần thực hiện cải cách tổng thể nền kinh tế trong nước. Việc tham gia TPP và hình thành cộng đồng kinh tế ASEAN buộc Việt Nam phải thực hiện một chương trình cải cách quyết liệt về thể chế, chính sách nhằm đảm bảo phát triển kinh tế, đồng thời bảo vệ nền kinh tế trong nước. Chính phủ cần phải xây dựng được môi trường hành lang pháp lý, tạo môi trường kinh doanh bình đẳng, đồng thời nghiên cứu đánh giá khả năng cạnh tranh của từng loại ngành, nghề, sản phẩm,... giữ vững thị trường nội địa cho hàng hóa của mình. Ngoài ra, Nhà nước cần hỗ trợ tuyên truyền giới thiệu về thị trường ASEAN và hiệp định TPP với những ưu đãi và thuận lợi mà doanh nghiệp được hưởng cũng như những khó khăn có thể gặp phải nhằm giúp doanh nghiệp định hướng chiến lược phát triển kinh doanh;

Đối với doanh nghiệp

Các doanh nghiệp cần linh hoạt, nhạy bén, nhận diện và nắm bắt cơ hội tăng trưởng xuất khẩu, tận dụng ưu đãi về thuế quan để xúc tiến xuất khẩu sang thị trường

¹⁶ TCTK (2014), Kết quả điều tra Lao động-Việc làm.

ASEAN và TPP. Tiếp tục thực hiện các quy tắc xuất xứ, thích ứng với những thay đổi trong quy trình sản xuất toàn cầu đáp ứng yêu cầu chất lượng của hàng hóa nhằm hưởng ưu đãi thuế quan. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần chủ động đổi mới khoa học công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất và chất lượng sản phẩm, nâng cao năng lực cạnh tranh, đảm bảo các yêu cầu tiêu chuẩn và hàng rào kỹ thuật trong đó có tiêu chuẩn lao động.

Phát triển thị trường lao động. Phát triển thị trường lao động là một yêu cầu bức thiết được đặt ra trong thời kỳ này để có được sự liên kết tốt nhất giữa cung và cầu lao động. Để đảm bảo hội nhập thành công Việt Nam cần phải xây dựng được nguồn nhân lực có chất lượng, cụ thể cần:

- Tiếp tục hoàn thiện các thể chế của thị trường lao động theo hướng hiện đại hóa và hội nhập bao gồm thông tin thị trường lao động, dịch vụ việc làm, phát triển quan hệ lao động; hỗ trợ cho lao động được di chuyển tự do;

- Đổi mới hệ thống đào tạo nghề: cần tăng cường đào tạo theo các tiêu chuẩn về nguồn nhân lực mới của các ngành đã “mở cửa”; cải các giáo dục theo chiều sâu, cần sự cải cách “mềm”, không bị bó trong “điều kiện về tài chính và nhân lực”.

Yêu cầu cần phải cải cách hệ thống giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đòi hỏi các định hướng đào tạo phải thay đổi: (i) Xác định

lại cơ cấu đào tạo đang là một trong những nguyên nhân của tình trạng vừa thừa vừa thiếu nguồn nhân lực của Việt Nam; (ii) Hoàn thiện thể chế đào tạo theo hướng chuyển hệ thống dạy nghề khép kín thành hệ thống đào tạo mở, linh hoạt; (iii) Tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường thông qua hệ thống kiểm định hiện đại và có hiệu quả; (iv) Chuẩn hóa các chuẩn mực đào tạo, mở rộng phạm vi đào tạo (bao gồm cả nghiên cứu); (v) Xây dựng đề án phát triển các kỹ năng “mềm” cho học sinh, sinh viên, người lao động; (vi) Gắn kết đào tạo với nhu cầu thị trường lao động, cần thiết phải có sự tham gia của doanh nghiệp trong đào tạo đồng thời phải phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, cập nhật cung cầu lao động; (vii) Tăng cường liên kết đào tạo: Tham gia vào chuỗi giá trị đào tạo toàn cầu hoặc trong khu vực nhất là cộng đồng ASEAN và các quốc gia TPP; (viii) Tăng cường các khóa đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại, kèm cặp trong công việc, ... nhằm xây dựng được đội ngũ lao động đảm bảo về chất lượng;

- Triển khai các hoạt động công nhận kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động, trước hết là đàm phán, ký kết để công nhận kỹ năng cho 8 lĩnh vực, ngành nghề được di chuyển tự do trong thị trường ASEAN;

- Cần lồng ghép các chính sách phát triển kinh tế với chính sách về lao động

việc làm: Việc gắn kết chính sách phát triển ngành và chính sách việc làm, tiền lương tối thiểu và tiền lương năng suất là cần thiết nhằm thúc đẩy phát triển sản xuất và lực lượng lao động sang các ngành có năng suất lao động cao hơn;

- Tăng cường thực hiện các chính sách an sinh xã hội: Chính sách ASXH tốt sẽ có tác động làm giảm các tác động tiêu cực của quá trình hội nhập đến thị trường lao động, đặc biệt là các chi phí liên quan đến hỗ trợ người bị thất nghiệp, người chuyển từ khu vực kinh tế chính thức sang phi chính thức... Việc mở rộng các chính sách ASXH cần dựa trên việc tạo ra sàn ASXH cơ bản cho mọi người dân được tiếp cận các chính sách ASXH và bảo vệ khi bị rơi vào hoàn cảnh yếu thế;

- Ưu tiên phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa để phát triển kinh tế đồng thời tạo việc làm, phát huy tác dụng và lợi thế trong quá trình hội nhập, cải tiến năng suất lao động và đảm bảo tiêu chuẩn về điều kiện lao động. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp nhỏ và vừa cần phải được tiếp cận và hiểu rõ hơn về các thông lệ quốc tế về lao động để đảm bảo yêu cầu phát triển trong quá trình hội nhập kinh tế;

- Đảm bảo di cư lao động “an toàn”, các việc làm xuyên quốc gia cần phải được ký kết và bảo hộ trên phương diện Chính

phủ các nước. Bên cạnh đó, nhằm tránh tình trạng lao động bỏ trốn, Việt Nam cần phải thực hiện tốt công tác giáo dục định hướng trước khi đi, xây dựng hiệu quả kênh thông tin truyền thông và các mô hình tái hòa nhập vào thị trường lao động cho lao động di cư trở về, Chính phủ cũng nên có các giải pháp nhằm đảm bảo an ninh cho các vấn đề an sinh xã hội (như kết nối bảo hiểm xã hội), đảm bảo an toàn và sử dụng hiệu quả dòng kiều hối của người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Rà soát các tiêu chuẩn lao động. Các điều khoản về tiêu chuẩn lao động trong TPP khiến Việt Nam cần thay đổi các điều luật về lao động; các cam kết về tiêu chuẩn lao động sẽ là cơ hội tốt để Việt Nam cải thiện hệ thống pháp luật và chủ động thực hiện những yêu cầu về môi trường và điều kiện lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Văn Hùng, Lê Thị Mai Hương, *Cộng đồng kinh tế ASEAN: Cơ hội và thách thức đối với doanh nghiệp Việt Nam*;
2. MOLISA, *Bản tin cập nhật thị trường Lao động, quý III, 2015*
3. Trung tâm hỗ trợ hội nhập WTO TP Hồ Chí Minh, *Nội dung chủ yếu về lao động trong hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP)*

ĐỔI MỚI CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG KHU VỰC SẢN XUẤT KINH DOANH

TS. Trần Thị Minh Phương
Đại học Lao động – Xã hội

Tóm tắt: Việt Nam đã nhiều lần đổi mới chính sách tiền lương để phù hợp với xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập. Dù đạt được những thành công nhất định, song vẫn còn rất nhiều hạn chế như chưa xây dựng được các nội dung của chính sách tiền lương mang tính chiến lược, vai trò của Nhà nước và các bên trong quan hệ lao động đối với các doanh nghiệp chưa thống nhất, căn cứ xác định lương tối thiểu chưa thống nhất và lượng hoá cụ thể; cơ chế điều chỉnh không linh hoạt theo cơ chế thị trường. Do vậy cần đổi mới chính sách tiền lương để đáp ứng nhu cầu của người lao động góp phần phát triển kinh tế đất nước.

Từ khóa: đổi mới, chính sách tiền lương, khu vực sản xuất kinh doanh

Summary: Vietnam has repeatedly renewed wage policies in approaching to the socialist-oriented market economy and the international economic integration. During this process, there are certain successes but also numbers of restrictions, such as the contents of wage policies has not been established in a strategic manner; role of the State and other parties in the labor relations has not unified; basis for determining the minimum wage is not unified and quantified; adjustment mechanism is not flexible according to market mechanisms. Therefore, there is a need of innovating in wage policies to match the demands of workers, hence economic development.

Keywords: innovation, wage policy, production areas

Mở đầu

Chính sách tiền lương khu vực sản xuất - kinh doanh là một bộ phận quan trọng trong chính sách tiền lương của Nhà nước và chịu tác động mạnh mẽ của cơ chế thị trường. Chính sách tiền lương hiện hành vẫn còn những vấn đề tồn tại như: mức lương tối thiểu thấp, chưa đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu của người lao động (NLĐ); tiền lương trong các doanh nghiệp chưa gắn chặt với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất-kinh doanh; cơ chế thỏa thuận về tiền lương còn mang

tính hình thức. Đổi mới chính sách tiền lương nói chung và tiền lương trong khu vực SX-KD nói riêng sẽ góp phần quan trọng hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta.

1. Thực trạng chính sách tiền lương hiện nay

Từ ngày 1/1/2016 có nhiều chính sách tiền lương có hiệu lực như Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 quy định sửa đổi thời gian trả lương, người lao động hưởng lương tháng được trả tháng một lần hoặc nửa

tháng một lần. Việc quy định thời gian trả lương sẽ do hai bên cùng thỏa thuận, không nhất thiết phải diễn ra ngay trong tháng làm việc. Quy định này nhằm đảm bảo quyền lợi người lao động và phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trước đó, Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH quy định việc trả lương phải được thực hiện ngay trong tháng. Tuy nhiên, thực tế có nhiều doanh nghiệp sử dụng đông lao động sẽ khó thực hiện được quy định này.

Theo Nghị định 122/2015/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng thì từ ngày 1-1-2016, mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp như sau: Vùng I: 3.500.000 đồng/tháng (tăng 400.000 đồng); Vùng II: 3.100.000 đồng/tháng (tăng 350.000 đồng); Vùng III: 2.700.000 đồng/tháng (tăng 300.000 đồng); Vùng IV: 2.400.000 đồng/tháng (tăng 250.000 đồng).

Một số nhận định về chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh như sau:

a) Về ưu điểm

- Chính sách tiền lương khu vực sản xuất, kinh doanh đã được tách ra khỏi khu vực hành chính, sự nghiệp, từng bước được đổi mới theo cơ chế thị trường, phù hợp với tính chất đặc điểm và năng lực sản xuất của từng lĩnh vực, góp phần thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp và tăng trưởng kinh tế, ổn định chính trị - xã hội của đất nước.

- Thực hiện tiền tệ hoá tiền lương, xoá bỏ bao cấp, thực hiện tính đúng, tính đủ tiền lương theo thị trường, để xác định chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm; tiền lương, về cơ bản, đã trở thành nguồn thu nhập chính của người lao động làm công ăn lương. Luật hoá mức lương tối thiểu và từng bước xác định, điều chỉnh phù hợp với giá tiền công trên thị trường lao động, bảo đảm tiền lương thực tế và cải thiện đời sống cho người hưởng lương; quy định chung về mức lương tối thiểu vùng đối với doanh nghiệp, phù hợp với đặc điểm sản xuất, khả năng tài chính của doanh nghiệp và mặt bằng tiền lương của từng vùng.

- Doanh nghiệp được quyền tự chủ xây dựng thang lương, bảng lương, bảo đảm hệ thống lương gắn với chức danh, vị trí công việc và phù hợp với đặc điểm tổ chức, sản xuất của từng doanh nghiệp. Các doanh nghiệp được chủ động trong việc xác định tiền lương và trả lương, không hạn chế mức thu nhập tối đa đối với lao động chuyên môn, kỹ thuật cao, các tài năng có nhiều đóng góp vào hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp; tiền lương, tiền thưởng của người lao động đã được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả; khắc phục dần tính bình quân trong phân phối tiền lương.

- Vai trò quản lý Nhà nước về tiền lương được củng cố và tăng cường một bước; công tác chỉ đạo, tuyên truyền, kiểm tra, giám sát của các Bộ, ngành và

địa phương đã được quan tâm, chú ý và có chất lượng; các doanh nghiệp đã chú trọng bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ của đội ngũ làm công tác lao động, tiền lương.

b) Về hạn chế

- Chưa có định hướng mang tính chiến lược về chính sách tiền lương để áp dụng thống nhất trong khu vực sản xuất kinh doanh, phù hợp với cơ chế thị trường. Vai trò của Nhà nước và các bên trong quan hệ lao động đối với các doanh nghiệp chưa thống nhất, rõ ràng, bình đẳng.

- Căn cứ xác định lương tối thiểu chưa thống nhất và lượng hoá cụ thể; Đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước, cơ chế tiền lương hoàn toàn theo nguyên tắc thị trường, dựa trên sự thỏa thuận. Tuy nhiên, trên thực tế có rất ít sự thỏa thuận giữa chủ sử dụng và người lao động, mà chủ yếu do doanh nghiệp ấn định.

- Quy định doanh nghiệp đăng ký thang, bảng lương với cơ quan nhà nước, nhưng chưa có cơ chế kiểm tra, giám sát hữu hiệu, dẫn đến không thực chất.

- Doanh nghiệp xây dựng chính sách tiền lương chủ yếu mang tính đối phó, chủ yếu vẫn dựa vào mức lương tối thiểu của Nhà nước để trả lương.

- Cơ chế tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước chưa hoàn toàn theo cơ chế thị trường, chưa gắn với thị trường lao động; chưa thu hút và khuyến khích những người có tài, có trình độ chuyên

môn kỹ thuật cao; chưa có cơ chế điều tiết hợp lý thu nhập giữa ngành nghề có nhiều lợi thế, vùng kinh tế trọng điểm với những ngành nghề không có lợi thế và vùng kinh tế khác. Chưa có cơ chế giám sát và chế tài các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, doanh nghiệp FDI thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về tiền lương, tiền công, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; mức tiền công thường trả chưa tương xứng với giá trị sức lao động của người lao động, dẫn đến một bộ phận không nhỏ người lao động có thu nhập thấp, đời sống rất khó khăn đã và đang trở thành một trong những nguyên nhân chủ yếu phát sinh các tranh chấp lao động, có lúc, có nơi rất gay gắt.

2. Chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh trong bối cảnh hội nhập và phát triển

Bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra cho chính sách tiền lương như sau:

- Trong điều kiện kinh tế của nước ta tiếp tiếp ổn định, phát triển dự báo giai đoạn 2014 - 2020, tốc độ tăng trưởng GDP từ 6,62 - 7,45 %/năm¹⁷. Số lượng doanh nghiệp phát triển với tốc độ nhanh, nhưng chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ, vốn ít, công nghệ lạc hậu, tạo ra năng suất lao động và mức cạnh tranh thấp.

- Dân số nước ta tiếp tục tăng về quy mô, số lao động tăng nhanh khoảng 1,0 triệu người/năm (98 triệu người vào

¹⁷ <http://www.ncseif.gov.vn/sites/vie/Pages/dubaomotsochitieu-nd-16720.html>.

năm 2020)¹⁸, lao động làm công hưởng lương chiếm 47%⁴ lực lượng lao động xã hội; số lượng các doanh nghiệp nhà nước này càng thu hẹp và chuyển hình thức hoạt động đa sở hữu; nhiều ngành nghề mới xuất hiện trên thị trường lao động. Thị trường lao động phát triển không, đều chủ yếu tập trung ở 3 vùng kinh tế trọng điểm; đô thị hoá diễn ra mạnh mẽ tạo ra dòng lao động di chuyển lớn và không ổn định. Đa số trong lực lượng lao động có tay nghề thấp hoặc chưa có tay nghề; cung về lao động tiếp tục là áp lực lớn hơn nhiều so với cầu lao động; dẫn tới tình trạng giá tiền công thấp, không ổn định. Quan hệ lao động phát triển theo chiều hướng phức tạp hơn và tiếp tục xảy ra nhiều tranh chấp lao động.

Trong bối cảnh đó, việc quản lý nhà nước về tiền lương như hiện nay là chưa phù hợp, đòi hỏi xây dựng một chính sách tiền lương vừa phải cụ thể, vừa linh hoạt, trong đó vai trò của Nhà nước phải được thay đổi cơ bản từ chỗ là chủ thể chính hiện nay chuyển sang chỉ là trung gian trong quan hệ lao động (tạo hành lang pháp lý, định hướng, thông tin, hướng dẫn và hoà giải).

Toàn cầu hoá và hội nhập là xu hướng khách quan của xã hội hiện đại. Khi tham gia hội nhập, Việt nam phải tuân thủ các nguyên tắc chung, đồng

thời phải điều chỉnh luật lệ, chính sách phù hợp với luật chơi chung, trong đó nguyên tắc cơ bản nhất là phải theo cơ chế thị trường, bảo đảm bình đẳng giữa các doanh nghiệp. Đồng thời, nhà nước phải có các cơ chế, chính sách và giải pháp nhằm hạn chế các tác động tiêu cực của hội nhập.

3. Định hướng đổi mới chính sách tiền lương

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế khu vực và toàn cầu, các chính sách tiền lương của Việt Nam cần được cải cách phù hợp. Việc điều chỉnh tiền lương phải đảm bảo vừa thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp vừa đảm bảo người lao động được hưởng thành quả công bằng từ tăng trưởng năng suất lao động.

Cơ chế quản lý tiền lương đối với các doanh nghiệp phải theo cơ chế thị trường, phải phân định rõ vai trò của Nhà nước và của các bên trong quan hệ lao động trong chính sách tiền lương, bảo đảm tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp phản ánh đúng giá trị và giá cả lao động, hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, tức là dựa trên thương lượng tập thể. Đồng thời, với việc phát huy vai trò, tạo chủ động cho các bên trong quan hệ lao động theo cơ chế thị trường, Nhà nước phải có chế tài đủ mạnh, buộc doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật, bảo đảm quyền và lợi ích của

18 <http://daiidoanket.vn/xa-hoi/nam-2020-dan-so-viet-nam-dat-98-trieu-nguoi/108088>

4http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_384771/lang--vi/index.htm

người lao động về tiền lương, tiền công. Định hướng cụ thể như sau:

a) Mục tiêu

Chính sách tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh phải tiếp tục thực hiện theo cơ chế thị trường. Tiền công phải thực sự gắn kết với thị trường lao động, phải tạo điều kiện và môi trường để thực hiện quyền của người lao động, quyền tự chủ thực sự của doanh nghiệp theo luật định; bảo đảm tính thống nhất giữa các loại hình doanh nghiệp; bảo đảm trả lương đúng giá trị lao động theo quan hệ cung- cầu trên thị trường; điều tiết hợp lý những người có thu nhập cao;

Khắc phục những bất hợp lý về tiền lương, thu nhập do lợi thế về ngành, nghề, khu vực kinh tế; thực hiện tốt hơn hình thức phân phối theo kết quả lao động và hiệu quả kinh tế; kết hợp với phân phối theo mức độ đóng góp vào sản xuất, kinh doanh và thông qua phúc lợi xã hội. Phát triển mối quan hệ lao động công nghiệp, tăng cường vai trò của các bên trong việc xác định tiền lương: Nhà nước, đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động.

b) Nội dung đổi mới

Về lương tối thiểu

Quy định mức lương tối thiểu theo vùng phù hợp với nhu cầu, khả năng nền kinh tế và cung cầu lao động, tiến tới áp dụng chung cho các doanh nghiệp. Công bố mức lương tối thiểu giờ, ngày đối với một số ngành nghề.

Về thang lương, bảng lương

Quy định một số nguyên tắc chung và hướng dẫn phương pháp xây dựng. Các doanh nghiệp xây dựng thang bảng lương phải dựa trên hệ thống chức danh, vị trí việc làm, đánh giá giá trị công việc.

Về quản lý tiền lương, thu nhập

Nhà nước quy định mức lương tối thiểu vùng, trên cơ sở đó Công đoàn và đại diện người sử dụng lao động thỏa thuận hình thành mức lương tối thiểu ngành. Hàng năm, Nhà nước tổ chức khảo sát, điều tra và công bố mức lương của một số ngành nghề cụ thể trên thị trường, để các doanh nghiệp và người lao động tham khảo khi thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng. Các doanh nghiệp được quyền tự chủ trong việc trả lương, tiền thưởng cho người lao động theo năng suất lao động, hiệu quả công việc.

Nhà nước tổ chức việc giám sát, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện chế độ, chính sách lao động, tiền lương của doanh nghiệp. Thực hiện việc cung cấp thông tin thị trường, tuyên truyền pháp luật, tăng cường vai trò chủ yếu trong quan hệ giữa tổ chức công đoàn và đại diện của người sử dụng lao động.

c) Giải pháp

Về tổ chức, bộ máy

- Nâng cao năng lực đại diện của các bên quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

- Xây dựng cơ chế phối hợp về tiền lương giữa các bên trong quan hệ lao động.

Về chính sách

- Xây dựng Luật tiền lương tối thiểu nhằm thiết lập các căn cứ, nguyên tắc xác định, điều chỉnh và cơ chế áp dụng mức lương tối thiểu chung, vùng, ngành;

- Tiếp tục đổi mới hoàn thiện khung pháp lý loại bỏ các cản trở và tạo quyền chủ động, điều kiện kinh doanh bình đẳng, hiệu quả cho các doanh nghiệp;

- Tiếp tục hoàn thiện cơ chế chính sách tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp, trong đó tập trung vào việc tiếp tục hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập đối với công ty nhà nước kể cả doanh nghiệp nhà nước chuyển đổi hình thức sở hữu; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh;

- Thực hiện đổi mới đồng bộ các chính sách liên quan đến tiền lương như chính sách nhà ở, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chính sách tài chính doanh nghiệp.

Về tổ chức thực hiện

- Hướng dẫn thực hiện chính sách tiền lương làm cơ sở để phát huy vai trò của các tổ chức trong việc xác định tiền lương;

- Tổ chức hệ thống giám sát thực hiện, tăng cường kiểm tra, thanh tra để

uốn nắn thực hiện đúng quy định, kiên quyết xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực tiền lương cũng như trong quan hệ lao động;

- Xây dựng hệ thống thông tin về tiền lương, thu nhập của các loại lao động thuộc một số ngành nghề để người lao động, người sử dụng lao động tham khảo khi ký kết hợp đồng lao động ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Giáo trình tiền lương – tiền công*. PGS.TS Nguyễn Tiệp – TS Lê Thanh Hà, NXB Lao động – Xã hội năm 2007;

2. *Hệ thống văn bản pháp luật về chế độ tiền lương mới trong khu vực sản xuất kinh doanh*, NXB Lao động, năm 2012;

3. TS. Nguyễn Hữu Dũng, TS. Nguyễn Thị Lan Hương, TS. Phạm Minh Huân, TS. Đào Quang Vinh và các cộng sự của ILSSA và Vụ tiền lương - tiền công – Chương trình nghiên cứu “Cải cách chính sách tiền lương tại Việt Nam”;

4. TS. Lê Quân, “Kỹ thuật xây dựng hệ thống tiền lương và đánh giá thành tích của doanh nghiệp” NXB Đại học Kinh tế quốc dân, 2008;

5. *Tổ chức Lao động Quốc tế, Báo cáo Chính sách tiền lương tại Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập*, tháng 11/2014;

TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG

ThS. Nguyễn Huyền Lê, CN. Trương Quý Hoàng Linh

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Tiền lương đủ sống là một phạm trù có lịch sử phát triển lâu dài, gắn với quá trình lao động, nhu cầu của con người và sự phát triển về quyền con người nhưng cho đến nay nội dung của phạm trù này vẫn còn khá nhiều tranh luận, đặc biệt liên quan đến khía cạnh phương pháp xác định và khả năng áp dụng. Tiền lương đủ sống chủ yếu được áp dụng ở các nước phát triển. Bài viết này nhằm mục đích tổng quan quá trình hình thành và phát triển của nội dung này.

Từ khóa: tiền lương đủ sống

Summary. Living wage is a category with long development history, linked to the process of working, human needs and the development of human rights. However, the content of this category is still receiving different debates, particularly on methods of determining and the applicability. Living wage is mainly applied in the developed countries. This article aims to review the process of formation and development of living wage.

Keywords: *Living wage*

NỘI DUNG

Thuật ngữ về tiền lương đủ sống hay nói cách khác là ý tưởng về người lao động làm thuê phải được trả mức lương tử tế mà không phải sống trong cảnh nghèo đói đã xuất hiện từ rất lâu và cũng đã trải qua những tranh luận khá khác biệt. Ý tưởng về mức lương đủ sống có thể được coi là một ý tưởng chủ đạo và mang tính cấp tiến của một số cá nhân, thể chế, tổ chức, họ đã ủng hộ việc trả mức lương đủ sống cách đây hàng trăm năm. Ý tưởng này được đề cập trong Tuyên bố về quyền con người; trong phát biểu của Giáo hoàng; Tổ chức Lao động quốc tế; các học giả nổi tiếng của trường phái kinh tế thị trường tự do, các nhà

công nghiệp thế kỷ 20; và là nội dung thuộc bộ quy tắc ứng xử của một số tổ chức về tiêu chuẩn trong thế kỷ 21. Cụ thể như:

Adam Smith (1776). "Của cải của một quốc gia không chỉ là vàng, bạc mà còn là đất đai, nhà cửa và những hàng hóa ở nhiều dạng khác nhau. Của cải phải được đo lường dựa trên cách mà mọi người được ăn, ở, mặc chứ không phải dựa trên số vàng ở trong ngân khố, không có xã hội nào hưng thịnh và hạnh phúc mà phần lớn các thành viên của xã hội đó là những người nghèo và đau khổ".

Cựu tổng thống Mỹ Franklin D. Roosevelt đã từng nói: "Tự do đòi hỏi

một cuộc sống không chỉ là đủ sống mà còn cả động lực để sống”.

Đức Giáo Hoàng Leo XIII (1891) " Thù lao phải đủ để hỗ trợ cho người làm công ăn lương trong chi tiêu thoải mái hợp lý và tiết kiệm. Hoặc sẽ là sợ hãi của một tội ác tột tệ, người công nhân chấp nhận điều kiện khó khăn hơn vì chủ sử dụng lao động hoặc nhà thầu không trả cho anh ta không xứng với mức được hưởng, anh ta sẽ nạn nhân của gian lận và bất công".

Tuyên bố ILO Philadelphia (1944) Phụ lục của ILO Hiến pháp. "Các chính sách liên quan đến tiền lương và thu nhập, thời giờ làm việc và các điều kiện làm việc khác phải được tính toán để đảm bảo được chia sẻ một phần thành quả và một mức lương đủ sống tối thiểu cho tất cả người lao động và cần được bảo vệ".

Điều 25 Tuyên bố chung về Quyền Con người khẳng định "Mọi người đều có quyền có được mức sống thích đáng cho bản thân và gia đình, bao gồm cả thức ăn, quần áo, nhà ở và chăm sóc y tế và các dịch vụ xã hội cơ bản, và quyền được an toàn đối với các sự kiện thất nghiệp, ốm đau, tàn tật, góa bụa, tuổi già hay thiếu các nguồn sống trong những hoàn cảnh nằm ngoài tầm kiểm soát"¹⁹.

Các công ước ILO về An sinh xã hội (Các tiêu chuẩn tối thiểu) số 102 và Xác

¹⁹ Tuyên bố chung về Quyền con người (UDHR), ngày 10 tháng 12 năm 1948

định tiền lương tối thiểu số 131 tiếp tục khẳng định và làm rõ hơn điều này.

Tiền lương đủ sống (living wage) theo theo Anker (2011)²⁰ - là tiền lương đủ để đảm bảo cho người lao động và gia đình họ có cuộc sống cơ bản bền vững phù hợp với mức độ phát triển kinh tế.

Tiền lương đủ sống có thể được hiểu là mức thù lao nhận được của người lao động đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản đảm bảo cho cuộc sống của người lao động và gia đình của mình một cách bền vững, kể cả các khoản dự phòng trong trường hợp chi tiêu đột xuất để người lao động không dễ dàng rơi vào tình trạng nợ nần và nghèo đói triền miên. Nội hàm của tiền lương đủ sống bao gồm:

- Các nhu cầu sống cơ bản như: các nhu cầu về lương thực, thực phẩm, nhà ở, quần áo, nước sạch và vệ sinh, chăm sóc y tế và giáo dục cho trẻ em, đi lại đến nơi làm việc.

- Bền vững được thể hiện theo phương pháp của Anker là các nhu cầu cơ bản đáp ứng theo chuẩn của các Tổ chức quốc tế, ví dụ như: nhu cầu cơ bản về lương thực, thực phẩm thì các yếu tố, chỉ tiêu tính toán về lương thực, thực phẩm phải đáp ứng các yêu cầu cơ bản tối thiểu theo chuẩn của Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp thế giới (FAO) như

²⁰ Richard Anker, 2011. Ước tính mức lương tối thiểu đủ sống: đánh giá phương pháp luận. Tuyên tập số 29 về các điều kiện lao động và việc làm. Tổ chức lao động quốc tế. Giơ-ne-vơ

tỷ trọng protein, glucit, lipit, chất khoáng,... trong cơ cấu bữa ăn, các nhu cầu về nhà ở đáp ứng yêu cầu cơ bản tối thiểu của Tổ chức y tế thế giới (WHO) ví dụ như diện tích bình quân đầu người, nhà an toàn,....

- Tiền lương của người lao động cần phải đảm bảo việc hỗ trợ gia đình họ.

- Mức sống được coi là chấp nhận được chịu ảnh hưởng bởi thời gian, không gian và được cải thiện cùng với sự phát triển kinh tế.

- Thu nhập cần thiết nên được tạo ra trong một tuần làm việc tiêu chuẩn mà không có làm thêm giờ.

Quá trình hình thành phong trào về tiền lương đủ sống và những tác động của tiền lương đủ sống đến người lao động và ảnh hưởng đến chi phí chi trả thêm chi tiền lương đủ sống²¹ được xuất phát từ Baltimore, Mỹ. Baltimore, năm 1994 là một trong những nhóm thành phố đi đầu về tư nhân hóa trong việc cung cấp thực hiện các hàng hóa công cộng, dịch vụ công như xây dựng các công trình công cộng, xe buýt công cộng, xử lý rác thải, đèn chiếu sáng,... tuy nhiên, ngân sách cho thực hiện các công việc trên là không nhiều, do đó, các doanh nghiệp tư nhân cũng thuê lao động thực hiện với giá rẻ, tương đương tiền

lương tối thiểu (5,15\$/giờ), lao động làm công việc này chủ yếu là người Mỹ gốc Phi, chiếm đến 75%, họ khó khăn trong tìm kiếm việc làm tốt hơn. Với mức tiền lương như vậy, nhóm công nhân này trở thành nhóm cốt lõi của lao động nghèo, vì khi họ có làm đủ thời gian 40 giờ/tuần và làm trong 50 tuần/năm thì thu nhập của họ chỉ khoảng 10.300\$/năm, như vậy, mức thu nhập này chỉ bằng 2/3 chuẩn nghèo cho hộ gia đình 4 người. Phong trào về đòi hỏi lao động phải có tiền lương đủ sống được các nghiệp đoàn, công đoàn/đại diện người lao động và Tổ chức các nhà thờ (BUILD) phát động khi BUILD thấy rằng phần lớn những người đến nương tựa ở các “nhà từ thiện” hoặc nhận “súp từ thiện” ở các nhà thờ của họ là nhóm lao động trên. Các tổ chức này đã lên tiếng đòi Chính quyền thành phố công nhận tiền lương đủ sống và thành phố phải bù phần chênh lệch giữa tiền lương đủ sống và tiền lương thực trả cho người lao động trong các hợp đồng dịch vụ công này. Khi thực hiện chính sách này, có 2 luồng ý kiến tranh luận từ chính các doanh nghiệp tư nhân và một số quan chức thành phố, một luồng – những người phản đối - cho rằng phần ngân sách thành phố chi bù cho khoản chênh lệch này sẽ làm gia tăng gánh nặng cho ngân sách, gây ảnh hưởng tiêu cực đến các khoản thuế, các đầu tư khác cho thành phố, và hạn chế trong việc cung cấp dịch vụ đô thị, cũng như tiền lương đủ sống sẽ gây kém hấp

²¹ Christopher Niedt, Greg Ruiters, Dana Wise và Erica Schoenberger “Tác động của tiền lương đủ sống tại Baltimore”, năm 1999. Working Paper No. 119.

dẫn cho các nhà đầu tư khi phải trả cho lao động mức lương đủ sống, ... luồng ý kiến thứ 2 – những người ủng hộ cho rằng, việc nâng cao tiền lương bằng cách trả tiền lương đủ sống cho lao động nghèo sẽ không chỉ có lợi cho người lao động mà về lâu dài sẽ làm giảm gánh nặng chi phí phúc lợi và dịch vụ xã hội khác trong thành phố. Nghiên cứu cũng đánh giá một năm sau khi thực hiện tiền lương đủ sống, đánh giá của Trung tâm nghiên cứu chính sách công cho thấy rằng chi phí của hợp đồng công của thành phố bị ảnh hưởng bởi tiền lương đủ sống đã không tăng lên đáng kể nhưng đầu tư tư nhân trong thành phố đã tăng, tuy chưa nhiều (Weisbrot và Sforza-Roderick 1996). Những phát hiện này gợi ý rằng các tác động ngắn hạn của tiền lương đủ sống là không đáng kể về mặt tài chính của thành phố hoặc khả năng cạnh tranh kinh tế. Và từ năm 1994, tiền lương đủ sống đã được thực hiện ở hơn 100 thành phố trên nước Mỹ, như Baltimore, Boston, Buffalo, Chicago, v.v....

Anker trong chuỗi nghiên cứu về tiền lương đủ sống cũng chỉ ra sự khác biệt giữa tiền lương tối thiểu và tiền lương đủ sống, ý nghĩa và phương pháp xác định tiền lương đủ sống.

- Sự khác biệt: Tiền lương tối thiểu là mức lương được luật hóa, không cho phép chủ sử dụng lao động trả thấp hơn (should pay); còn tiền lương đủ sống không phải là mức lương được luật hóa,

mà chỉ là mức xác định cho người lao động nên có được mức lương đủ sống (should earn).

- Ý nghĩa/vai trò:

+ Tiền lương đủ sống thường được Công đoàn sử dụng trong thương lượng về tiền lương

+ Tiền lương đủ sống hỗ trợ Chính phủ trong thiết lập và xác định tiền lương tối thiểu, hỗ trợ giảm nghèo và chính sách giảm nghèo, đảm bảo thu nhập cho nhóm lao động hưởng lương thấp, cải thiện công bằng xã hội

+ Tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, thúc đẩy tăng năng suất lao động, nâng cao uy tín của thương hiệu của doanh nghiệp...

- Phương pháp xác định: Anker xác định các cấu phần thuộc tiền lương đủ sống bao gồm:

(i) Chi phí cho lương thực thực phẩm: xác định dựa trên cơ sở dữ liệu thứ cấp và khảo sát thực tế: dựa trên chi tiêu về lương thực thực phẩm của nhóm tham chiếu xác định mức sống tối thiểu (có tính đến điều chỉnh kết cấu bữa ăn, lượng thải bỏ,...) – và chi phí cho lương thực thực phẩm theo thói quen tiêu dùng các mặt hàng cũng như chi phí thực tế tại địa bàn của nhóm dân cư tham chiếu qua khảo sát. Xác định cho hộ gia đình.

(ii) Chi phí nhà ở: xác định trên cơ sở kết hợp dữ liệu thứ cấp và chi phí có được nhà ở đủ tiêu chuẩn của WHO về

mức độ an toàn, diện tích,... xác định cho hộ gia đình.

(iii) Chí phí phi lương thực, phi nhà ở: dựa trên số liệu thứ cấp: đáp ứng các yêu cầu cơ bản

(iv) Xác định số lượng người trong hộ gia đình và số người bình quân làm việc có thu nhập, số người phụ thuộc: dựa trên số liệu thứ cấp về tỷ lệ lao động tham gia hoạt động kinh tế, lao động làm việc đủ thời gian, thiếu thời gian, qui mô hộ gia đình, mức sinh, mức chết,..., nhằm xác định tiền lương đủ sống có tính đến tỷ lệ phụ thuộc.

Phong trào tiền lương đủ sống ở Anh cũng có sự phát triển lâu dài và xuất phát trước từ phái người sử dụng lao động. Nghiên cứu của Andrea B. Coulson và James Bonner về Living Wage Employers: evidence of UK Business Cases. Nghiên cứu này tiếp cận từ phía giới chủ sử dụng lao động, ở những nhóm mà giới chủ có cam kết dài hạn về vấn đề tiền lương đủ sống. Nghiên cứu đã đưa ra những thông tin về sự hình thành tiền lương đủ sống và quá trình công nhận vấn đề này. Ở Anh, mức lương đủ sống được cho là phản ánh của các giá trị cốt lõi của một doanh nghiệp, thực hiện trả lương đủ sống phản ánh mục tiêu xã hội trong những giá trị cốt lõi của doanh nghiệp. Tác động của việc thực hiện trả lương đủ sống là rất lớn so với việc không thực hiện. Có những lợi ích tiềm tàng mà các doanh nghiệp nhận

ra từ việc thực hiện trả lương đủ sống đó là tăng tinh thần lao động, tăng sự chăm chỉ, năng suất lao động và sự trung thành của nhân viên. Ngoài ra, báo cáo của Howard Reed²² về “The Economic Impact of Extending the Living Wage to all Employees in the UK” tháng 11 năm 2013 cho rằng nếu thực hiện trả lương đủ sống một cách phù hợp có thể làm tăng việc làm ở Anh. Tác động của việc trả lương đủ sống sẽ cải thiện năng suất và giảm chi phí của doanh nghiệp. Một mức lương đủ sống được thực thi có thể hình thành một nền kinh tế thắng lợi nhiều mặt (win-win). Nó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, giảm bất bình đẳng thu nhập, tăng tỷ trọng tiền lương trong thu nhập quốc dân.

Các nghiên cứu của một số Trường Đại học, các Liên minh tiền lương đủ sống ví dụ Đại học Havard, Liên minh tiền lương đủ sống ở Mỹ, Anh cũng đã tính toán, đề xuất mức tiền lương đủ sống, cập nhật về mức và hình thành các chiến dịch về tiền lương đủ sống, thường được đề xuất trả thêm phần chênh lệch giữa tiền lương đủ sống và tiền lương thực hiện đang trả. Các hoạt động này được hưởng ứng từ cả hai bên (người lao động và người sử dụng lao động), điều này càng góp phần phát triển quan hệ lao động, trách nhiệm xã hội và tạo dựng uy tín.

²² Director, Landman Economics

Tóm lại, các nghiên cứu nước ngoài ở trên đã thể hiện rõ bối cảnh, sự hình thành tiền lương tối thiểu cũng như nội hàm các yếu tố được tiếp cận, áp dụng vào tính toán tạo ra giá trị của tiền lương đủ sống, vai trò, ý nghĩa cũng như tác động, ảnh hưởng của tiền lương đủ sống. Khoảng trống giữa tiền lương thực trả và tiền lương đủ sống.

Đối với Việt Nam, ngoài tiền lương tối thiểu do Chính phủ quy định, khả năng thương lượng tập thể về tiền lương cấp cơ sở còn yếu, hầu như chưa có cuộc thương lượng tập thể nào về tiền lương ở cấp doanh nghiệp. Ngoài hạn chế về kỹ năng thương lượng, người lao động/đại diện người lao động còn hạn chế về thông tin, dữ liệu, căn cứ để thương lượng. Tìm hiểu về tiền lương đủ sống có thể sẽ là một hướng đi trong giải pháp tăng cường năng lực thương lượng và nâng cao giá trị của doanh nghiệp khi trả mức lương đủ sống.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tuyên bố chung về Quyền con người (UDHR), ngày 10 tháng 12 năm 1948.

2. Tuyên bố của Adam Smith về cuộc cách mạng kinh tế năm 1776, <http://nghiencuuquocte.net/2013/07/02/adam-smith-economic-revolution-1776/>

3. Anker, Richard. 2011. Ước tính mức lương tối thiểu đủ sống: đánh giá phương pháp luận. Tuyển tập số 29 về các điều kiện lao động và việc làm. Tổ chức lao động quốc tế. Giơ-ne-vơ.

4. Anker, Richard. 2005. Phương pháp mới về ước tính chuẩn nghèo và mức lương tối thiểu đủ sống có thể so sánh được giữa các nước trên thế giới. Báo cáo số 72. Tổ chức lao động quốc tế. Giơ-ne-vơ.

5. Anker, Richard. 2006a. Mức lương đủ sống trên thế giới: Phương pháp mới và dự báo mang tính so sánh quốc tế. *International Labour Review*. Tập san số 145. Quyển số 4.

6. Anker, Richard. 2006b. Chuẩn nghèo tại các nước trên thế giới: phương pháp mới và ước lượng mang tính so sánh quốc tế. *International Labour Review*. Tập san số 145. Quyển số 4.

7. Anker, Richard và Anker, Martha. 2013. Báo cáo: Tiền lương tối thiểu đủ sống tại khu vực nông thôn Nam Phi, tập trung vào địa bàn trồng nho sản xuất rượu thuộc tỉnh phía Tây Cape. Fairtrade International.

8. Christopher Niedt, Greg Ruiters, Dana Wise và Erica Schoenberger, *The Effects Of The Living Wage in Baltimore*, Working Paper No. 119), 1999.

9. Andrea B. Coulson và James Bonner về *Living Wage Employers: evidence of UK Business Cases*.

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ ĐỐI VỚI THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VỀ TIỀN LƯƠNG**Ths. Dương Thị Hương, Ths. Trần Thị Diệu****Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Tóm tắt: Trong kinh tế thị trường, thương lượng tập thể, đặc biệt là các đàm phán về tiền lương không chỉ giúp các bên quan hệ lao động (QHLĐ) chia sẻ thành quả một cách công bằng, góp phần nâng cao năng suất lao động và khả năng cạnh tranh, mà còn giúp các bên chia sẻ gánh nặng trong những trường hợp cần thiết như doanh nghiệp gặp phải khó khăn khách quan tạm thời hay trong thời kỳ suy thoái hoặc khủng hoảng kinh tế. Đã có nhiều quốc gia áp dụng thương lượng tập thể về tiền lương đạt hiệu quả cao như Trung Quốc, Singapore, Hàn Quốc, Nhật Bản, Indonesia, v.v. Điều này không chỉ góp phần vào sự ổn định và hài hoà QHLĐ; phòng ngừa xung đột, tranh chấp lao động mà còn góp phần vào sự ổn định và phát triển của kinh tế, chính trị, xã hội nói chung.

Từ khóa: Kinh nghiệm quốc tế, thương lượng tập thể, tiền lương.

Summary: *In a market economy, collective bargaining, especially negotiations on wages will not only help the parties share equitably the achievements, contribute to improving labor productivity and competitiveness, but also help the parties to share the burden in case of necessity as businesses facing temporary difficulties or in a recession or economic crisis. Numbers of countries have effectively applied the collective bargaining on wages such as China, Singapore, Korea, Japan and Indonesia. This does not only contribute to a stability and harmony labor relation; conflict prevention, labor disputes, but also contribute to the stability and development of the economy, politics and society in general.*

Keywords: *International Experience, collective bargaining, wages*

1. Trung Quốc

Ở Trung Quốc, Chính phủ giữ vai trò đứng đầu trong quá thúc đẩy thương lượng tập thể về tiền lương ở doanh nghiệp. Chính phủ yêu cầu các doanh nghiệp phải tham gia thương lượng tập thể về tiền lương với đại diện người lao động, thảo luận với người lao động trên cơ sở bình đẳng về các vấn đề như phân phối tiền lương và mức lương; tiến hành ký kết thỏa ước tập thể về tiền lương. Chính phủ cũng đặt ưu tiên hơn đối với thỏa ước tập thể về tiền lương so với quy định của doanh nghiệp và hợp đồng lao động để hạn chế “lợi thế” mà người sử dụng lao động sử dụng trong quá trình thương lượng về tiền lương cá nhân với từng người lao động.

Chính phủ yêu cầu hợp tác trong thương lượng tập thể về tiền lương, cố gắng duy trì sự hài hòa tại nơi làm việc, giảm xung đột, tăng lương và khuyến khích các nhu cầu trong nước bằng cách thiết lập cơ chế thương lượng tập thể về tiền lương theo hệ thống hiện hành.

Hệ thống các văn bản, chính sách pháp luật ở Trung Quốc ngày càng quy định rõ hơn về thương lượng tập thể về tiền lương. Pháp luật Trung Quốc không cho phép công đoàn hay doanh nghiệp có quyền đình công hay đóng cửa nhà máy. Thay vào đó, Chính phủ chủ trương xây dựng quan hệ lao động trên cơ sở lợi ích chung và cùng hợp tác. Thuật ngữ “thương lượng tập thể về tiền

lượng” ở Trung Quốc dùng để chỉ việc công đoàn hoặc đại diện của người lao động được lựa chọn một cách dân chủ, bởi người lao động và các đại diện của doanh nghiệp thương lượng bình đẳng với nhau và ký kết các hợp đồng bằng văn bản về các vấn đề như hệ thống phân bổ tiền lương nội bộ của doanh nghiệp, hình thức phân bổ tiền lương, mức độ thu nhập từ lương và giới hạn tăng hàng năm, chi trả tiền lương, thưởng và trợ cấp định kỳ cho người lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong việc thực hiện các hợp đồng này. Kết quả của thương lượng về tiền lương có thể là một mục của thỏa ước tập thể ký kết bởi hai bên hoặc trở thành thỏa ước tập thể về vấn đề tiền lương.

Để ký kết thỏa thuận tập thể về tiền lương các doanh nghiệp phải đáp ứng các điều kiện sau đây: (i) Doanh nghiệp phải chính thức sản xuất hoặc đi vào hoạt động; (ii) Doanh nghiệp phải có các cơ sở dữ liệu cần thiết và tài liệu cần thiết để bắt đầu thương lượng tập thể về tiền lương; (iii) Tổ chức công đoàn hoặc hơn một nửa số người lao động của doanh nghiệp có nhu cầu ký kết thỏa thuận tập thể về tiền lương.

Nguyên tắc ký kết thỏa thuận tập thể về tiền lương nhằm đảm bảo lợi ích các bên, đặc biệt là người lao động, cụ thể: (i) Việc phân phối tiền lương trong nội bộ doanh nghiệp phải tuân thủ nguyên tắc “phân phối lương dựa trên công việc” và “kết hợp phân phối dựa trên công việc và dựa trên yếu tố năng suất”; (ii) Mức lương thực tế của người lao động phải tăng với mức độ hợp lý so với sự tăng trưởng kinh tế của doanh nghiệp; (iii) Thương lượng tập thể về tiền lương phải được đề nghị, không hạn chế, công bằng và đúng lúc, kịp thời.

Nội dung của thỏa thuận tập thể về tiền lương tập trung vào các vấn đề về hệ thống phân phối lương và mô hình phân phối lương nội bộ của doanh nghiệp; mức lương và thu nhập của người lao động và việc điều chỉnh lương, thu nhập; thời gian và cách thức trả lương; tiêu chuẩn về tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp; các tiêu chí của việc phân bổ lương, thưởng và trợ cấp; thời gian làm việc ngoài giờ, ngày nghỉ theo quy định của pháp luật; các tiêu chí liên quan đến bảo hiểm và lợi ích của người lao động; các vấn đề khác về tiền lương do người lao động đề xuất. Việc thương lượng có thể bao gồm các quyền và nghĩa vụ của cả hai bên, trách nhiệm do vi phạm hợp đồng và các biện pháp cụ thể; việc giám sát và thanh tra việc thực hiện hợp đồng.

Mức lương hàng năm của người lao động phải được thương lượng và quyết định phù hợp với các chính sách quản lý vĩ mô của Nhà nước về phân phối tiền lương. Ngoài ra, cần xem xét đến các nhân tố ảnh hưởng trong thương lượng tập thể về tiền lương như:

- Các nhân tố bên ngoài: (i) Luật của trung ương và luật pháp của địa phương, các chính sách và quy định liên quan đến phát triển kinh tế xã hội và phân phối thu nhập; (ii) Chỉ số tiêu dùng tại trung ương, địa phương và các vùng đô thị; (iii) Cung và cầu của thị trường lao động; (iv) Chủ trương tăng lương của chính quyền địa phương; (v) Sự thay đổi lãi suất, mức thuế và tỷ giá ngoại tệ.

- Các nhân tố bên trong: (i) Năng suất; (ii) Điều kiện duy trì và tăng trưởng vốn; (iii) Mức giá lao động; (iv) Lợi nhuận kinh tế; (v) Thay đổi trong bảng cân đối và bảng thu chi; (vi) Khả năng trả lương của

doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, để thúc đẩy thương lượng tập thể về tiền lương, Chính phủ Trung Quốc kiểm soát cả tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động nhằm giải quyết các tranh chấp. Một cơ chế thương lượng ba bên bao gồm người lao động, người sử dụng lao động và Chính phủ được thiết lập. Các đại diện thương lượng phải tuân thủ các nguyên tắc thương lượng do các bên xác lập, thực hiện đúng trách nhiệm của đại diện thương lượng và thực hiện nghĩa vụ bảo mật mang tính thương mại đối với doanh nghiệp. Các đại diện thương lượng của các bên không được có những hành động như hành vi thái quá, cực đoan, đe dọa, hối lộ hay lừa gạt.

Để công đoàn hoạt động hiệu quả hơn, Chính phủ quy định rõ các vấn đề mà công đoàn cần ưu tiên thương lượng đối với từng loại hình doanh nghiệp, cụ thể:

- Đối với các loại hình doanh nghiệp có chủ sở hữu khác nhau

Tại các doanh nghiệp công: Công đoàn cần mở rộng việc tham gia của mình trong việc tính toán giá cả, phân phối lợi nhuận, sản xuất các sản phẩm quan trọng và các quyết định liên quan đến sản xuất kinh doanh. Khi thương lượng về tiền lương, công đoàn cần chú ý đến việc kiểm soát giá lao động để bảo đảm duy trì và gia tăng phần tài sản, vốn do nhà nước sở hữu để mức lương và thu nhập của người lao động có thể tăng một cách hợp lý theo nguyên tắc cả nhà nước và người lao động cùng có lợi. Đồng thời, công đoàn phải chú ý đến mối liên quan giữa việc ký kết thỏa ước tập thể về tiền lương với hội nghị người lao động, liên kết nhiệm vụ của hội nghị người lao động với trình tự thủ tục ký kết và nội dung

của thỏa ước, chú trọng đến vai trò của hội nghị người lao động trong quá trình soạn thảo, chỉnh lý, thực thi và giám sát thực hiện thỏa ước.

Tại các doanh nghiệp theo mô hình công ty đối vốn và hợp tác xã: Khi đề xuất các yêu cầu về tiền lương, công đoàn cần cân bằng giữa việc phân phối lương cho người lao động và chia cổ tức để bảo đảm rằng công việc của người lao động được trả công xứng đáng.

Tại các doanh nghiệp không phải là doanh nghiệp công, ví dụ như doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân: công đoàn cần ký thỏa ước về tiền lương với mức lương cao hơn mức lương trung bình đã được chính quyền địa phương quy định đối với khu vực kinh tế tại địa bàn đó, căn cứ vào cung và cầu của thị trường lao động, hoạt động kinh tế và năng suất của doanh nghiệp.

- Đối với các doanh nghiệp khác nhau về mức độ hiệu quả sản xuất kinh doanh

Công đoàn cần đề xuất các yêu cầu về tiền lương phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp dựa trên tình hình thực tế của doanh nghiệp đó. Đối với các doanh nghiệp hoạt động ổn định và kinh doanh tốt, việc thỏa thuận về tiền lương cần chính xác và có con số cụ thể. Tại các doanh nghiệp hoạt động không ổn định và việc kinh doanh bấp bênh, công đoàn cần yêu cầu với tỷ lệ linh hoạt, ví dụ như chú trọng đến mối liên quan giữa yêu cầu về lương và dư thừa kinh tế giữa việc tăng lương và hạn ngạch công việc, giữa lương và thời giờ làm việc, vấn đề liên quan đến tiêu chuẩn lương tối thiểu cần chính xác và có con số cụ thể để bảo đảm việc trả lương cơ bản cho người lao động. Tại các doanh nghiệp mà việc kinh doanh tương đối

bất bình thường và có nguy cơ tạm dừng sản xuất kinh doanh, công đoàn cần chú ý yêu cầu tiêu chuẩn lương tối thiểu và bảo đảm nhu cầu sinh sống cơ bản của người lao động mất việc làm, hoặc ký thỏa ước về việc bồi hoàn tiền lương/thu nhập cho người lao động sau khi việc sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trở lại bình thường.

Chính phủ cũng nhấn mạnh tới vai trò và nhiệm vụ của công đoàn cấp trên như sau: (i) Công đoàn cấp trên cơ sở phải có trách nhiệm hỗ trợ, hướng dẫn, giám sát và thanh tra việc ký kết và thực hiện thỏa ước tập thể về tiền lương của công đoàn tại các doanh nghiệp; (ii) Công đoàn cấp trên phải tham gia tích cực vào việc xác định hướng dẫn về lương, liên hệ với các đơn vị của chính quyền có liên quan, và đưa ra các chính sách, thông tin, tài liệu của chính quyền địa phương liên quan đến kinh tế, giá sản phẩm, cung và cầu lao động, phân phối thu nhập; (iii) Khi có sự khác biệt quan điểm lớn trong thỏa ước tập thể về tiền lương tại doanh nghiệp, công đoàn cấp cao hơn phải hỗ trợ điều phối và tham gia vào việc giải quyết các tranh chấp có liên quan; (iv) Công đoàn cấp cao hơn có trách nhiệm giáo dục và đào tạo cán bộ công đoàn của doanh nghiệp tham gia thương lượng và trong trường hợp cần thiết phải có các biện pháp cần thiết để bảo vệ họ; (v) Tại các doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn, công đoàn cấp cao hơn phải hỗ trợ người lao động tổ chức và thành lập công đoàn theo quy định của pháp luật và hỗ trợ, hướng dẫn người lao động thương lượng tập thể với người sử dụng lao động liên quan đến tiền lương và ký kết thỏa ước về lương.

Nhằm đảm bảo lợi ích các bên và tăng tính khả thi cho việc thương lượng tập thể về

tiền lương, Trung Quốc đã đưa ra một số tỷ lệ quan trọng làm căn cứ trong quá trình thương lượng tập thể về tiền lương bao gồm: (i) Việc gia tăng tổng lương của người lao động phải được duy trì phù hợp với chỉ số tăng trưởng lợi nhuận kinh tế như lợi nhuận và thuế thực tế, tiền thuế và lợi nhuận thu lại, doanh số bán hàng và lợi nhuận từ việc kinh doanh chính, thông thường với tỷ lệ khoảng 0.3-0.7:1; (ii) Việc tăng lương trung bình của người lao động phải tăng cùng với sự tăng trưởng sản xuất của doanh nghiệp, thông thường với tỷ lệ không quá 1:1; (iii) Việc tăng lương của người lao động phải phù hợp với tỷ lệ lương và lợi nhuận, thuế của doanh nghiệp, nhưng không cao hơn tỷ lệ tăng của lợi nhuận và thuế của doanh nghiệp; (iv) Chi phí lao động của doanh nghiệp (chi phí lao động trong tổng chi phí, tiền lương trong tổng chi phí lao động) được duy trì ở mức thấp hơn mức chi phí lao động sản của từng khu vực kinh tế do cơ quan có thẩm quyền về lao động quy định. Nếu chi phí lao động của doanh nghiệp cao hơn chi phí lao động sản, trừ những trường hợp đặc biệt, thì thông thường không có cơ sở để yêu cầu tăng lương; (v) Chi số giá tiêu dùng của khu vực cũng là một yếu tố quan trọng cần được tham khảo để tăng lương. Trừ những trường hợp đặc biệt, mức lương thực tế của người lao động phải tăng hàng năm cùng với sự tăng trưởng lợi nhuận kinh tế của doanh nghiệp.

Ngoài ra, để thúc đẩy thương lượng tập thể về tiền lương, Trung Quốc còn chủ động thúc đẩy thương lượng tập thể ngành về tiền lương.

Đặc điểm của thương lượng tập thể về tiền lương của Trung Quốc, đặc biệt là vai trò mạnh của Chính phủ và chú trọng vào sự

hợp tác đã tạo ra sự chấp thuận rộng rãi hệ thống này trên toàn đất nước trong một thời gian tương đối ngắn.

2. Singapore

Quan hệ lao động của Singapore được vận hành dựa trên quan niệm rằng ba bên (người lao động, người sử dụng lao động và Chính phủ) cần phải hợp tác với nhau để nâng cao năng suất lao động, tăng cường khả năng cạnh tranh và đạt mức tăng trưởng kinh tế và kinh doanh mà họ cho rằng sẽ có lợi cho tất cả các bên có liên quan. Cách tiếp cận của Singapore đối với quan hệ lao động có khác biệt nhiều so với các nước khác. Trong khi Chính phủ nhiều nước chỉ hạn chế vai trò của mình trong quan hệ lao động là đưa ra khung khổ pháp lý cơ bản và áp dụng nguyên tắc “không can thiệp” vào quan hệ giữa hai bên trong quan hệ lao động, Chính phủ Singapore lại chọn cách tiếp cận là Chính phủ đóng vai trò quan trọng trong quan hệ lao động, đặc biệt trong việc thúc đẩy sự hợp tác ba bên. Điều này đã chi phối, ảnh hưởng trực tiếp đến vấn đề thương lượng về tiền lương.

Ở Singapore, thương lượng tiền lương áp dụng hệ thống hai tầng. Tổ chức cấp trung ương toàn quốc của các đối tác ba bên hợp theo cơ chế Hội đồng Lương Quốc gia để thảo luận và thống nhất một khuôn khổ hướng dẫn toàn diện về các vấn đề liên quan đến tiền lương cho các doanh nghiệp và công đoàn thương lượng. Có thể nói rằng, mặc dù hướng dẫn của Hội đồng Lương Quốc gia không mang tính ràng buộc và chỉ có tính chất tư vấn, song đây cũng là những thông số có ảnh hưởng đối với quá trình thương lượng tiền lương thực tế ở cấp doanh nghiệp. Chính tính chất không ràng buộc về mặt pháp lý sẽ tạo điều kiện cho hai bên

trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp thương lượng, điều chỉnh mức lương ở doanh nghiệp mình một cách linh hoạt, phù hợp với hoàn cảnh riêng của họ, nhưng cũng không tách rời mặt bằng hay xu hướng tiền lương chung của thị trường. Việc điều chỉnh tiền lương có thời hạn, dựa trên những hướng dẫn về tiền lương của Hội đồng Lương Quốc gia đã làm giảm đáng kể những tranh chấp về lương. Thực tế là từ năm 1978 đến nay, ở Singapore không còn xảy ra đình công có nguyên nhân tranh chấp về lương. Thảo luận về vấn đề lương tại Hội đồng Lương Quốc gia cũng giữ vai trò quan trọng trong việc tạo ra những thay đổi trong cơ cấu tiền lương, ví dụ như các yếu tố "cấu thành lương khác nhau được đưa ra và ngày càng trở nên quan trọng hơn. Thương lượng hai tầng hay hai cấp cũng thấy ở các ngành với thương lượng cấp ngành Chẳng hạn trong ngành ngân hàng, công đoàn và người sử dụng lao động họp cấp ngành để thảo luận và xây dựng khung tổng thể cho các vấn đề tiền lương và các điều kiện, điều khoản việc làm trong thoả ước tập thể. Sau đó, công đoàn và người sử dụng lao động ở các đơn vị (từng ngân hàng) sẽ tiếp tục thương lượng tính tới điều kiện cụ thể ở địa phương và ký kết một thoả thuận và thực hiện theo như khuyến nghị của cấp ngành.

Qua nhiều năm, Singapore đã phát triển một hệ thống đặc thù điều phối quan hệ lao động thông qua đối thoại xã hội ở cấp quốc gia. Cơ chế chủ chốt của sự điều phối này là Hội đồng Lương Quốc gia, thảo luận, thông qua và ban hành các khuyến nghị ba bên về các nội dung thương lượng tập thể cơ bản, chủ yếu về xu hướng tiền lương và cơ cấu tiền lương. Mới đây, Hội đồng Lương Quốc gia đã điều phối hiệu quả việc xây

dụng các yếu tố cấu thành lương/ tiền công giữa các ngành. Điều phối cấp quốc gia giữa tổ chức cấp cao của người lao động và người sử dụng lao động (với sự hỗ trợ của chính phủ) tạo cơ sở hướng dẫn hiệu quả cho thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp. Năng lực điều phối của công đoàn được nâng cao thông qua quá trình sửa đổi luật lao động gần đây, cho phép đại diện của công đoàn phụ trách về thương lượng tập thể thương lượng và ký kết một thỏa ước mà không cần tới quá trình phê chuẩn của đoàn viên công đoàn, từ đó tạo cho cán bộ/chuyên gia thương lượng một sứ mệnh lớn hơn trong giải quyết vấn đề và thống nhất thỏa ước.

3. Hàn Quốc

Ở một số nước, có sự khác nhau giữa một loại là thương lượng tiền lương và thỏa ước tiền lương với một loại thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể quy định về điều kiện làm việc và điều kiện việc làm nói chung. Cả hai loại được coi là hai quá trình tách biệt nhau nhưng có mối liên quan tới nhau. Ở Hàn Quốc, cách đây một vài năm, pháp luật vẫn quy định hai loại thời hạn hiệu lực khác nhau đối với thương lượng tiền lương và thương lượng tập thể. Do vậy, rất phổ biến là công đoàn và người sử dụng lao động thương lượng gia hạn tập thể hai năm một lần và thương lượng gia hạn thỏa ước tiền lương mỗi năm một lần. Kể từ cuộc khủng hoảng kinh tế năm 1997, thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể chỉ chủ yếu về các vấn đề về điều kiện việc làm, mới trở nên quan trọng hơn và gây tranh luận nhiều hơn so với thương lượng tiền lương. Sự thay đổi này phản ánh sự thay đổi trong các vấn đề mà người lao động quan tâm và trọng tâm lợi ích của họ cũng như sự tham gia của họ

vào thương lượng tập thể về điều kiện và điều khoản việc làm. Thậm chí, có một số trường hợp, công đoàn đề xuất chấp nhận quyết định theo ý của người sử dụng lao động về vấn đề tiền lương và thay vào đó trọng tâm của họ là các vấn đề quan tâm khác - đặc biệt là bảo đảm việc làm. Những diễn biến mới đây cho thấy xu hướng tách ra khỏi “hợp đồng tổng thể”, vì ngày càng nhiều công đoàn và người sử dụng lao động xúc tiến thương lượng và ký kết các thỏa ước trên quy mô hẹp hơn về các vấn đề liên quan tới từng mối quan tâm cụ thể.

4. Nhật Bản

Trong quan hệ lao động của Nhật Bản, hai điểm nổi bật nhất đó là: thứ nhất, các hoạt động tương tác giữa hai bên diễn ra chủ yếu ở cấp doanh nghiệp với công đoàn doanh nghiệp là nòng cốt. Công đoàn doanh nghiệp chỉ bao gồm những người lao động trong “biên chế”, theo chế độ biên chế suốt đời và lên lương theo thâm niên. Cơ chế này đã gắn chặt quyền lợi của công đoàn vào quyền lợi của công ty và vào văn hóa công ty. Thứ hai, định kỳ thương lượng vào mùa xuân nên mọi hoạt động thương lượng hay đình công (mang tính biểu dương lực lượng) đều diễn ra có trật tự, theo kế hoạch đã được biết trước. Tương tự như ở Hàn Quốc, ở Nhật Bản, luật quy định cố định thời hạn hiệu lực tối đa của một thỏa ước tập thể là ba năm. Tuy nhiên, các đối tác thương lượng tập thể đã xây dựng một hệ thống thương lượng tiền lương hàng năm, thành quả của “cuộc tấn công mùa xuân” của công đoàn (Shunto).

Ở Nhật Bản, công đoàn doanh nghiệp, thông qua các liên đoàn cấp ngành và tổ chức quốc gia, đã thiết lập một hệ thống điều phối hiệu quả về thương lượng về

tiền lương. Qua nhiều năm, họ đã thống nhất kế hoạch thương lượng tập thể cho phép các công đoàn doanh nghiệp cùng một lúc xúc tiến quá trình thương lượng tiền lương. Họ cũng phát triển khả năng hình thành các chương trình nghị sự thương lượng tiền lương tương đối thống nhất và đồng bộ giữa các ngành và ở cấp quốc gia, áp dụng cho các tổ chức công đoàn toàn ngành và cấp quốc gia. Công đoàn cấp doanh nghiệp cũng đồng nhất quá trình thương lượng tiền lương trong phạm vi có thể, đồng thời tiến hành phản ứng tập thể. Những nỗ lực này, được điều phối và đề xướng thông qua các tổ chức công đoàn cấp ngành và quốc gia, đôi khi có hiệu quả, thể hiện một “lập trường lao động” thống nhất về một số vấn đề quốc gia, như sửa đổi luật lao động. Bản chất của một chiến dịch như vậy đã thể hiện đặc điểm của hệ thống thương lượng tập thể ở Nhật Bản, được biết đến với tên gọi “Shunto”. Đây là một cơ chế hữu hiệu để nâng cao vị thế thương lượng của người lao động thông qua sự phối hợp giữa các công đoàn trong cùng một hệ thống chủ yếu nghiêng về thương lượng cấp doanh nghiệp. Cơ chế này cũng được hậu thuẫn bởi mức độ cao về khả năng điều phối của người sử dụng lao động trong chính sách thương lượng của họ thông qua các tổ chức người sử dụng lao động và mạng lưới liên kết không chính thức người sử dụng lao động lớn ở Nhật Bản. Đã từ lâu, người sử dụng lao động ở Nhật Bản đã thành công trong việc đặt ra các chương trình nghị sự cấp ngành và toàn quốc và có xu hướng liên kết với các chiến dịch phối hợp của công đoàn, trong khi vẫn bảo vệ được quyền tự chủ trong thương lượng cấp doanh nghiệp. Tuy nhiên, cơ chế phối hợp thông qua chiến dịch Shunto của công đoàn trong

những năm gần đây lại suy yếu. Sự suy giảm về năng lực của công đoàn trong điều phối các hoạt động thông qua chiến dịch Shunto đã dẫn tới tình hình là người sử dụng lao động có nhiều “lợi thế” hơn trong việc đưa ra chương trình nghị sự về quan hệ lao động, cho phép các doanh nghiệp với tư cách là cá nhân có được sự linh hoạt hơn mặc dù vẫn kiểm soát được mức lương toàn quốc.

5. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Qua kinh nghiệm của một số nước kể trên, có thể rút ra một số bài học cho Việt Nam như sau:

- Cần thúc đẩy xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách liên quan đến thương lượng tập thể về tiền lương, trong đó cần xây dựng, hoàn thiện cơ chế thỏa ước tiền lương.. Cần khuyến khích xây dựng cơ chế ràng buộc, xây dựng cơ chế giám sát việc thực hiện thỏa ước. Thông qua các hình thức như báo cáo đại hội đại biểu người lao động về tình hình thực hiện thỏa ước lao động tập thể, đại diện người lao động trong doanh nghiệp kiểm tra giám sát công khai minh bạch tài chính doanh nghiệp, đồng thời tranh thủ sự giám sát kiểm tra của cơ quan chính quyền, bảo đảm chính xác nghiêm ngặt thực hiện bản thỏa ước tập thể về lương.

- Đối với doanh nghiệp, gắn tiền lương của người lao động với mức lương tối thiểu, có thể gây cho họ khó khăn, vì khi tăng lương tối thiểu, tất cả tiền lương của người lao động đều tăng. Để tránh điều này một cách bền vững và công bằng là tham gia vào thương lượng về mức tiền lương không gắn với mức lương tối thiểu, mà dựa trên hiệu suất và năng suất của doanh nghiệp và người lao động.

- Tăng cường vai trò của công đoàn trong thương lượng tập thể về tiền lương; xây dựng công đoàn, nâng cao năng lực đại diện thương lượng tập thể, phù hợp với yêu cầu công việc thương lượng tập thể về tiền lương, cần tăng cường năng lực cho cán bộ công đoàn và đại diện người lao động trong thương lượng.

- Cần xây dựng được một cơ chế sao cho có sự cân bằng về lực lượng giữa tổ chức công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động. Chính phủ phải xây dựng một khung khổ pháp lý không qua chi tiết, cứng nhắc, nhưng phải đủ mạnh để cho phép thương lượng diễn ra. Chính phủ không chỉ cung cấp hỗ trợ hòa giải và thương lượng mà cần xác định rõ “luật chơi”, liên quan tới những hành vi bất công trong lao động và thương lượng thiện chí.

- Cần tăng cường sự tham gia của cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở, các chuyên gia tư vấn của công đoàn trong việc soạn thảo, đàm phán, thương lượng thỏa ước cấp cơ sở, khi mà năng lực, kinh nghiệm của cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế. - Không ngừng tìm hiểu nghiên cứu quy luật về các doanh nghiệp có quy mô, cơ chế, tình hình kinh doanh không giống nhau tiến hành triển khai công việc thương lượng tập thể về tiền lương, tăng cường phân loại chỉ đạo và phục vụ. Đối với những doanh nghiệp sản xuất bình thường, cần phải chú trọng xây dựng cơ chế tăng lương bình thường; đối với doanh nghiệp tình hình sản xuất kinh doanh khó khăn, cần chú trọng xây dựng cơ chế đảm bảo chi trả tiền lương.

- Triển khai thương lượng tập thể về lương là nội dung hạt nhân trong điều phối quan hệ lao động, cũng là trách nhiệm của

ba bên trong quan hệ lao động, tích cực dựa vào cơ chế ba bên, liên hợp lực lượng xã hội một cách rộng rãi, nắm bắt đầy đủ công việc thương lượng tập thể về lương, phát huy tối đa ưu thế của các bên.

- Tiền lương là một trong những nguyên nhân chính gây ra mối bất hòa giữa giới chủ và người lao động. Nhờ các nguyên tắc chỉ đạo và sự tư vấn thiết thực của Hội đồng lương quốc gia mà nền kinh tế Singapore luôn giữ được ổn định, tiền lương của người lao động vẫn tăng mà sức cạnh tranh của doanh nghiệp không suy giảm. Do vậy, nên nâng cao vai trò của Hội đồng lương quốc gia của Việt nam.

- Cần thúc đẩy sự tham gia dân chủ của người lao động vào quản lý doanh nghiệp. Tính hiệu quả của thương lượng tập thể về tiền lương có sự tương quan tích cực với sự tham gia dân chủ của người lao động vào quản lý doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ILO, *Vai trò của công đoàn và các nỗ lực của ba bên trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể và đối thoại xã hội tại Trung Quốc.*

2. Dự án hỗ trợ quan hệ lao động Việt Nam- ILO (2011), *Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động một số nước trên thế giới.*

3. Bộ LĐTB&XH (2012), *Xây dựng mô hình quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam.*

4. Website: www.ilo.org

GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn qua 30 năm đổi mới về phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam.- Ban Kinh tế Trung ương.- NXB Chính trị quốc gia, 2016.

Nội dung cuốn sách phản ánh một cách tương đối toàn diện, có hệ thống quá trình nhận thức của Đảng, những thành tựu cũng như hạn chế và những vấn đề đặt ra trong phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam, qua đó đề xuất kiến nghị về quan điểm, phương hướng, giải pháp có tính khả thi về vấn đề quan trọng này.

2. Một số vấn đề phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới – Luận cứ và giải pháp.- GS.TS. Phạm Xuân Nam.- NXB Khoa học xã hội, 2015.

Nội dung cuốn sách bao gồm: Các khái niệm phát triển xã hội và khái niệm liên quan; Cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu về cơ cấu xã hội – giai tầng trên thế giới; Cơ cấu xã hội – giai tầng ở nước ta qua gần 30 năm đổi mới; Nhận thức về tiến bộ xã hội và công bằng xã hội; Kết hợp tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội trong mô hình phát triển của Việt Nam ở thời kỳ đổi mới; Thực hiện an sinh xã hội ở nước ta trong tiến trình đổi mới.

3. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam so với các nước trong khu vực: Kết quả và dấu hiệu, nguy cơ tụt hậu.- Tổng cục Thống kê, 2015.

Báo cáo được biên soạn trên cơ sở số liệu của Tổng cục thống kê và các Bộ, ngành; số liệu và đánh giá của một số tổ chức, diễn đàn quốc tế trên thế giới như: Ngân hàng Thế giới, Quỹ tiền tệ quốc tế, Diễn đàn kinh tế thế giới, Tổ chức Phát triển công nghiệp Liên hợp quốc, Ngân hàng Phát triển Châu á, Tổ chức năng suất châu Á,...

4. Thực hiện công bằng xã hội đối với các thành phần kinh tế ở Việt Nam hiện nay.- TS. Nguyễn Thị Lan Hương.- NXB Khoa học xã hội, 2016.

5. Các hiệp định thương mại tự do ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương: Thực thi và triển vọng.- PGS.TS. Bùi Thành Nam.- NXB Thông tin và truyền thông, 2016.

6. Vốn xã hội và phát triển.- Nguyễn Quý Thanh (Chủ biên).- NXB Đại học Quốc gia, 2016.

7. Việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở thành phố Đà Nẵng.- TS. Nguyễn Dũng Anh.- NXB Lý luận chính trị, 2016.

8. Vốn xã hội – cái nhìn từ châu Âu.- TS. Trần Thị Phương Hoa.- NXB Khoa học xã hội, 2016.

9. Kinh tế và chính trị Thế giới- Báo cáo thường niên 2015.- Nguyễn Bình Giang (chủ biên).- NXB Khoa học xã hội, 2016.

10. Phát triển vùng phụ cận của trung tâm thủ đô Hà Nội – Thực trạng và giải pháp.- TS. Nguyễn Mạnh Quyền.- NXB Chính trị Quốc gia, 2015.