

Tóm tắt chính sách - Tháng 05/2018

Cải thiện cơ chế điều chỉnh lương tối thiểu và củng cố thương lượng tập thể trong khu vực ngoài Nhà nước

1. Trong khu vực thị trường, tiền lương thường được điều chỉnh thông qua đàm phán tự nguyện, theo hình thức cá nhân hoặc tập thể, giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do cần thiết phải bảo vệ người lao động ở dưới đáy của thị trường lao động, là những đối tượng dễ bị tổn thương bởi mức lương cực thấp và sự bóc lột lao động, các công cụ chính sách quy định tiền lương tối thiểu bắt buộc được thiết lập và áp dụng ở hầu khắp các quốc gia. Đồng thời, đàm phán tự nguyện (thương lượng tập thể) giữa người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn, công đoàn doanh nghiệp hay công đoàn ngành, đã trở thành một định chế chính để cùng điều chỉnh mức lương và điều kiện làm việc trong nền kinh tế thị trường nhằm hỗ trợ giải quyết sự mất cân đối về quyền thương lượng giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động.

2. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy khi được thiết kế chặt chẽ, tiền lương tối thiểu đem lại sự bảo vệ hiệu quả cho người lao động khỏi việc bị trả lương quá thấp mà không tạo ra tác động tiêu cực đối với việc làm. Các minh chứng quốc tế cũng cho thấy thương lượng tập thể góp phần vào sự ổn định xã hội bằng cách giải quyết các mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động bằng một quy trình thống nhất để cùng điều chỉnh mức lương và điều kiện làm việc, phù hợp với cá nhân từng doanh nghiệp và/hoặc các ngành kinh tế cụ thể, trong khi cho phép người lao động được chia sẻ thành quả tăng trưởng kinh tế và năng suất công việc một cách công bằng. Kết hợp lại hai yếu tố, tiền lương tối thiểu và thương lượng tập thể đóng góp cho công bằng xã hội và kinh tế, giúp cho xã hội tiến đến tăng trưởng toàn diện đóng góp vào việc ổn định chính trị và xã hội của quốc gia.

3. Sự ra đời của Hội đồng Tiền lương Quốc gia năm 2013 là một tiến bộ lớn trong chính sách và thông lệ điều chỉnh cơ chế tiền lương của Việt Nam kể từ thời kỳ Đổi Mới vì những lý do sau:

- Trước năm 2013, Chính phủ điều chỉnh tiền lương tối thiểu không theo kế hoạch, không có sự tham gia đầy đủ của đại diện công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động, với hai mức lương

tối thiểu khác nhau, một mức cho các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và một mức cho tất cả các doanh nghiệp khác.

- Với sự ra đời của Hội đồng Tiền lương Quốc gia, việc điều chỉnh lương tối thiểu đã trở thành 1) quy trình có sự tham gia của ba bên (đại diện của Chính phủ, tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động), 2) được thực hiện thường kỳ (có thời gian biểu hàng năm rõ ràng cho việc điều chỉnh lương tối thiểu), 3) thông qua quy trình thể chế của Hội đồng Tiền lương Quốc gia. Hội đồng Tiền lương Quốc gia điều chỉnh tiền lương tối thiểu cho bốn vùng khác nhau trên cả nước.

Lương tối thiểu và chuỗi cung ứng toàn cầu

Lương tối thiểu có thể có tác động khác nhau lên các nhóm người sử dụng lao động và người lao động khác nhau. Các doanh nghiệp ở đáy của chuỗi cung ứng toàn cầu có thể cảm thấy lợi thế cạnh tranh về giá của họ phải chịu nhiều sức ép vì lương và mức lương tối thiểu liên tục tăng trong những năm gần đây. Nhưng xin đừng quên về bên kia của phương trình. Chẳng hạn, trong gần một thập kỷ qua, giá gia công (hay còn gọi là giá CMT – gồm cắt, may, ủi) cho một chiếc áo sơ mi hoặc quần jeans mà các nhà cung cấp của Việt Nam nhận được từ các công ty đa quốc gia vẫn hầu như không thay đổi, thậm chí còn thấp hơn trong một số trường hợp. Điều này giải thích vì sao những người sử dụng lao động trong các ngành xuất khẩu thường xuyên bị sức ép phải cải thiện hiệu quả của nhà máy, giảm chi phí sản xuất với mong muốn giữ chi phí lao động thấp để duy trì biên lợi nhuận (vốn bị ép giữa một bên là lương tối thiểu tăng lên, cộng các chi phí khác, và một bên là giá gia công thấp).

Vì thế, các công ty đa quốc gia cần phải đối thoại với các nhà cung cấp của Việt Nam và công đoàn để đảm bảo sự phân chia công bằng của các thành quả kinh tế và trách nhiệm xã hội. Chúng ta đều biết nhiều nhãn hàng và công ty đa quốc gia đã công bố các cam kết, thông qua các chương trình CSR (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp), nhằm đảm bảo tuân thủ đầy đủ mức lương tối thiểu quốc gia, và tôn trọng nguyên tắc tự do liên kết và thương lượng tập thể.

4. Tiền lương tối thiểu đã tăng khá nhanh trong giai đoạn 2013-2016 (khoảng 13-15%) trước khi giảm xuống còn 7% (2017) và 6,5% (2018). Mặc dù mức tăng tiền lương tối thiểu trong giai đoạn 2013-2016 được xem là để bù mức lương tối thiểu rất thấp năm 2012, mức tăng lương tối thiểu quá nhanh cũng tạo ra những quan ngại về sự xói mòn trong khả năng cạnh tranh của ngành xuất khẩu Việt Nam, đặc biệt là giữa người sử dụng lao động có mức lương thấp và ngành công nghiệp xuất khẩu thâm dụng lao động như dệt may, da giày và các ngành khác.

5. Những nội dung thảo luận gần đây về cách thức cải thiện hay điều chỉnh trong sắp xếp xác định tiền lương tối thiểu diễn ra trong bối cảnh nói trên. Làm thế nào để đảm bảo mức độ cạnh tranh về giá của các ngành công nghiệp xuất khẩu thâm dụng lao động của Việt Nam trong khi vẫn đảm bảo được tiêu chuẩn cơ bản cho đời sống của người lao động và gia đình họ là mối quan tâm của chính phủ, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức của họ.

6. Công thức điều chỉnh tiền lương tối thiểu: Khi điều chỉnh tiền lương tối thiểu, một số yếu tố thường được cân nhắc. 1) Tốc độ tăng trưởng GDP, được coi như một biện pháp để tăng năng suất, 2) Chỉ số giá tiêu dùng (CPI) để đảm bảo sức mua của người lao động và gia đình họ. Bên cạnh đó, tỷ lệ tiền lương tối thiểu so với mức lương trung vị của tất cả người lao động (được gọi là chỉ số Kaitz) thường được xem xét để đánh giá tác động của tiền lương tối thiểu đối với việc phân bổ tiền lương của toàn bộ lực lượng lao động, trong khi sự khác biệt về chi phí sinh hoạt giữa các vùng cũng được tính đến khi điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng. Mức độ quan trọng của mỗi yếu tố thay đổi theo thời gian và ở các nước khác nhau, phụ thuộc vào bối cảnh quốc gia và các giai đoạn phát triển kinh tế. Một số quốc gia (như Bỉ) có công thức điều chỉnh lương tối thiểu hoàn hảo giảm thiểu xung đột giữa các đối tác ba bên, đồng thời tăng tính dự đoán cho các tác nhân kinh tế - Chính phủ, doanh nghiệp và người lao động. Chính phủ và các đối tác xã hội cần thiết phải xây dựng một tầm nhìn chính sách dài hạn về vai trò của tiền lương tối thiểu và xây dựng sự đồng thuận về công thức điều chỉnh lương tối thiểu.

7. Về câu hỏi liên quan đến tăng năng suất và tiền lương: Khi lương liên tục tăng nhanh hơn tăng năng suất sẽ làm suy yếu khả năng cạnh tranh của các ngành công nghiệp xuất khẩu trên thị trường toàn cầu. Đồng thời, nếu tăng lương chậm hơn tăng năng suất sẽ làm tình trạng phân phối thu nhập giữa người sử dụng lao động và người lao động xấu hơn, dẫn tới giảm tỷ trọng tiền lương trong GDP với những ảnh hưởng tiêu cực tiềm ẩn đến việc thúc đẩy tiêu dùng

trong nước và tăng trưởng toàn diện. Do đó, quan trọng là phải thực hiện cách tiếp cận đảm bảo cân đối giữa tăng năng suất và tăng lương. Đó là lý do tại sao một số nước như Nhật Bản và Singapore, các đối tác ba bên thống nhất một số nguyên tắc về năng suất (xem hộp dưới đây).

Ba nguyên tắc hướng dẫn về năng suất lao động của Nhật Bản (1955)

1. Việc cải thiện năng suất sẽ dẫn đến tăng số lượng việc làm. Đối với lao động dư thừa trong quá trình chuyển đổi, Chính phủ và khu vực tư nhân sẽ phối hợp thực hiện các biện pháp thích hợp để tránh thất nghiệp bằng cách như phân phối lại lao động càng sớm càng tốt nhìn từ góc độ nền kinh tế quốc gia.

2. Về các phương pháp cụ thể để tăng năng suất, người lao động và nhà quản lý sẽ phối hợp nghiên cứu và tham vấn phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp có liên quan.

3. Thành quả của việc cải thiện năng suất sẽ được phân phối công bằng giữa đội ngũ quản lý, công đoàn và người tiêu dùng phù hợp với điều kiện thực tế của nền kinh tế quốc gia.

Nguyên tắc về tăng năng suất và tiền lương của Trung Quốc

Trong thời kỳ đầu cải cách nền kinh tế thị trường của Trung Quốc, tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ 14 năm 1992, Trung Quốc đã thông qua một nguyên tắc chỉ đạo mức tăng lương không được cao hơn tăng năng suất. Tuy nhiên, khi sự mất cân đối của nền kinh tế Trung quốc trở thành một thách thức chủ yếu, Trung Quốc đã sửa đổi nguyên tắc về năng suất-tiền lương tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ 18 năm 2012: tăng lương và tăng năng suất cần song hành và quản lý doanh nghiệp và người lao động cần cùng nhau điều chỉnh tiền lương (thông qua thương lượng tập thể).

Tiền lương và cầu nội địa

Chúng ta cần nhìn vào những tác động tích cực mà mức lương tối thiểu mới có thể giúp tăng cầu nội địa. Lương tối thiểu không chỉ ảnh hưởng đến người lao động có mức lương dao động quanh mức sàn này, mà còn tác động đến cả những người nhận lương cao hơn thông qua việc điều chỉnh thang bảng lương trong doanh nghiệp. Điều đó có nghĩa là lương tối thiểu tăng có thể giúp cải thiện thu nhập của đa số người lao động, từ đó tăng tiêu thụ nội địa và góp phần đem lại mức tăng trưởng GDP cao hơn.

Bởi vậy, khi điều chỉnh lương tối thiểu, chúng ta cần nhìn vào nhiều tác động khác nhau mà sự thay đổi này có thể dẫn tới ở các ngành khác nhau, các doanh nghiệp có năng suất thấp cũng như cao, và toàn bộ nền kinh tế.

8. Mức độ thường xuyên của việc điều chỉnh lương tối thiểu và khả năng dự báo: Khuyến nghị tiêu chuẩn của ILO là việc điều chỉnh lương tối thiểu cần được thực hiện thường xuyên. Có ba vấn đề chính liên quan đến việc điều chỉnh lương tối thiểu không thường xuyên: 1) Nó xóa bỏ tính dự báo của cơ chế điều chỉnh điều chỉnh mức lương và việc không thể dự báo đó có xu hướng tạo ra môi trường không thuận lợi đối với công tác lập kế hoạch và sự phát triển của doanh nghiệp; 2) Nếu lương tối thiểu được điều chỉnh sau vài năm không điều chỉnh, nó sẽ đòi hỏi việc điều chỉnh diễn ra đột ngột và với biên độ lớn, gây sốc cho doanh nghiệp và 3) Vì thế, việc quyết định điều chỉnh sẽ khó khăn hơn. Kết hợp lại, điều này khiến cho các thiết chế điều chỉnh lương tối thiểu không phù hợp và kém hiệu quả. Đó là lý do vì sao ILO đặc biệt khuyến nghị các quốc gia thành viên nên thực hiện điều chỉnh lương tối thiểu thường xuyên. Hội đồng Tiền lương Quốc gia có thể quyết định không tăng lương tối thiểu trong một vài năm nhưng đó cần phải là quyết định của các đối tác ba bên và cần được thông báo theo thời gian biểu đã xây dựng cho việc điều chỉnh lương tối thiểu.

• Rủi ro của quan hệ lao động không ổn định: Số lượng các cuộc đình công tự phát tại Việt Nam đã giảm đáng kể kể từ năm 2012 và duy trì ổn định cho tới năm 2017. Mặc dù sự ổn định về giá là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự ổn định tương đối của quan hệ lao động, nhiều khả năng việc điều chỉnh lương tối thiểu thường xuyên kể từ năm 2014 cũng góp phần vào sự ổn định tương đối này, do điều này có thể phần nào đảm bảo tăng lương cho người lao động được trả

công thấp một cách thường xuyên và có thể dự đoán được. Việc điều chỉnh lương tối thiểu trở nên không thường xuyên và không dự đoán được có thể dẫn đến số lượng các cuộc đình công tự phát tăng lên.

9. Tác động pháp lý của quyết định về lương tối thiểu: Hiện nay, khi Hội đồng Tiền lương Quốc gia ra quyết định về điều chỉnh lương tối thiểu cho năm tiếp theo, mức lương tối thiểu sẽ được thực thi thông qua nghị định của Chính phủ. Trên thế giới có nhiều cách thức khác nhau đưa ra hiệu lực của việc điều chỉnh lương tối thiểu. Ở một số quốc gia, lương tối thiểu được điều chỉnh bằng các thỏa ước tập thể thông qua thương lượng tập thể mà không có sự can thiệp của chính phủ, và thỏa ước tập thể có hiệu lực ràng buộc trong một số ngành hay khu vực nhất định và có thể được thực thi bởi thanh tra lao động. Cách làm này rất hiếm được áp dụng ở Châu Á. Ở các nước khác (như Mỹ), Quốc hội quyết định mức lương tối thiểu liên bang và có hiệu lực thực thi pháp luật. Ở các nước khác nữa, Tổng thống hay Thủ tướng hay Bộ trưởng Bộ Lao động sẽ quyết định hiệu lực pháp lý bằng việc thông báo về quyết định chính thức của họ khi nhận được khuyến nghị của cơ quan điều chỉnh lương tối thiểu. Thông thường, Tổng thống hay Thủ tướng hay Bộ trưởng Bộ Lao động được kỳ vọng hoàn toàn tuân theo khuyến nghị của cơ quan điều chỉnh lương tối thiểu mà không sửa đổi gì. Việt Nam có thể cân nhắc việc Thủ tướng có thẩm quyền ra quyết định, dựa trên khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương Quốc gia, thay vì việc phải ban hành nghị quyết thường mất nhiều thời gian.

10. Điều chỉnh lương tối thiểu dựa trên bằng chứng: Hiện nay không rõ lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên cơ sở nào. Hệ thống điều chỉnh mức lương tối thiểu đòi hỏi một số điều kiện cốt lõi như: 1) số liệu thống kê thường xuyên và đáng tin cậy về mức lương và thị trường lao động, giúp cho các nhà hoạch định chính sách và đối tác xã hội có thể đánh giá các tác động dự kiến của lương tối thiểu đối với vấn đề tiền lương và việc làm, 2) năng lực chuyên môn của ban thư ký cơ quan điều chỉnh lương tối thiểu (Hội đồng Tiền lương Quốc gia) trong việc thu thập và phân tích số liệu thống kê về tiền lương và việc làm và xây dựng báo cáo kỹ thuật cho các nhà hoạch định chính sách ba bên để ra quyết định điều chỉnh mức lương tối thiểu dựa trên bằng chứng. Thông thường, cơ quan điều chỉnh lương tối thiểu gồm có các chuyên gia (các nhà nghiên cứu chuyên về luật lao động, kinh tế lao động) có thể trình bày quan điểm và đưa ra khuyến nghị dựa trên năng lực chuyên môn nhằm đánh giá tác động tiềm năng của việc điều chỉnh lương tối thiểu đối với vấn đề việc làm và tiền lương. Việt Nam cũng có thể cân nhắc đưa

thêm một số chuyên gia độc lập tham gia quá trình ra quyết định của Hội đồng Tiền lương Quốc gia. Ví dụ cụ thể là Ủy ban trả lương thấp của Vương Quốc Anh và Hội đồng Tiền lương Tối thiểu Quốc gia của Hàn Quốc.

11. Giám sát và đánh giá tác động của lương tối thiểu: Việc giám sát và đánh giá một cách hiệu quả tác động của lương tối thiểu đóng vai trò quan trọng cho việc điều chỉnh mức lương tối thiểu dựa trên bằng chứng nhằm tối đa hóa tác động tích cực trong khi giảm thiểu tác động tiêu cực. Để có thể làm được điều này cần có số liệu về thị trường lao động dưới đây.

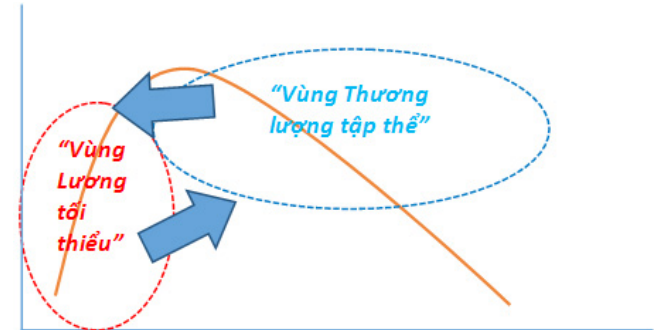
- Tác động về việc làm: Điều tra lực lượng lao động
- Về phân phối tiền lương (theo cá nhân người lao động) để đánh giá hiệu ứng lan tỏa và tác động đột biến: Khảo sát cơ cấu tiền lương doanh nghiệp
- Về phân phối thu nhập (theo hộ gia đình) để xem xét tác động của thu nhập đối với các gia đình lao động nghèo: Điều tra thu nhập và chi tiêu hộ gia đình
- Không tuân thủ pháp luật và hiệu quả: Khảo sát cơ cấu tiền lương doanh nghiệp, Điều tra lực lượng lao động

12. Bao nhiêu mức lương tối thiểu?: Hiện tại Hội đồng Tiền lương Quốc gia điều chỉnh bốn mức lương tối thiểu cho bốn vùng. Xét đến sự khác biệt về chi phí sinh hoạt và giá cả ở bốn vùng, hệ thống hiện tại là phù hợp. Xu hướng toàn cầu là đơn giản hóa mức lương tối thiểu hơn là làm cho nó phức tạp lên. Quá nhiều mức lương tối thiểu theo vùng và ngành, đặc biệt là khi mức lương tối thiểu không được điều phối một cách hợp lý (như Indonesia), có thể tạo nên một số vấn đề: 1) tỷ lệ không tuân thủ cao do doanh nghiệp và người lao động thường không chắc chắn mức lương tối thiểu nào được áp dụng đối với họ; 2) điều này dẫn đến sự gia tăng thương lượng tập thể.

- **Câu hỏi về lương tối thiểu theo giờ và theo tháng:** Ở nhiều quốc gia bao gồm cả Trung Quốc và Hàn Quốc, khi mức lương tối thiểu mới được quyết định, mức lương này được thể hiện cả theo giờ và theo tháng. Hiện nay, Hội đồng Tiền lương Quốc gia của Việt Nam mới chỉ quyết định mức lương tối thiểu theo tháng. Cần nghiêm túc xem xét việc điều chỉnh mức lương tối thiểu theo giờ bằng cách chia mức lương tối thiểu theo tháng cho số giờ làm việc thông thường hợp pháp trong một tháng. Xét đến các hình thức làm việc đa dạng, bao gồm công việc bán thời gian và công việc trong khu vực kinh tế phi chính thức, mức lương lương tối thiểu theo giờ sẽ giúp việc thực thi lương tối thiểu rõ ràng hơn. Tuy nhiên, để điều

chỉnh lương tối thiểu theo giờ, cần có sự diễn giải Điều 104 của Bộ luật Lao động 2012 để tính toán số giờ làm việc thông thường hợp pháp hàng tháng, mà hiện tại điều khoản này chưa rõ ràng về mặt pháp lý.

Thúc đẩy thương lượng tập thể



13. Chính sách lương tối thiểu là công cụ chính sách về tiền lương còn hạn chế, chủ yếu được thiết kế để bảo vệ người lao động thu nhập thấp khỏi việc bị bóc lột vì bị trả lương quá thấp. Không có nghiên cứu thống kê nào chỉ ra tác động của lương tối thiểu đối với vấn đề phân phối tiền lương của người lao động ở Việt Nam. Tuy nhiên, có nhiều lý do để tin rằng việc điều chỉnh lương tối thiểu tác động đến số lượng lớn người lao động không chỉ là người lao động thu nhập thấp ở Việt Nam. Đó là vì các quy định về bảng lương với yêu cầu cụ thể về sự khác biệt về lương giữa người lao động ở các bậc lương khác nhau trong doanh nghiệp. Điều này có thể tạo ra hiệu ứng lan tỏa của lương tối thiểu đối với toàn thể lực lượng lao động trong khu vực tư nhân.

14. Trong các nền kinh tế thị trường, cần lưu ý rằng điều chỉnh lương cần được thực hiện thông qua đàm phán tự nguyện giữa người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là thương lượng tập thể giữa các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động (và các tổ chức của họ, khi thích hợp). Chính phủ tránh can thiệp trực tiếp vào việc điều chỉnh lương trong các doanh nghiệp tư nhân. Ở rất nhiều nền kinh tế thị trường tiên tiến, phần đa tiền lương của người lao động được điều chỉnh bằng các thỏa ước tập thể, được đàm phán thông qua thương lượng tập thể. Không giống như tiền lương tối thiểu bắt buộc áp dụng cho mọi người lao động có liên quan bất kể điều kiện kinh tế và xã hội cụ thể của doanh nghiệp hay ngành nào, việc điều chỉnh mức lương thông qua thương lượng tập thể cho phép các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động xem xét một cách đầy đủ các điều kiện cụ thể của doanh nghiệp và người lao động có liên quan. Do vậy thương lượng tập thể mang lại một công cụ linh hoạt cho người lao động và người sử dụng lao động trong việc quyết định mức lương phù hợp với điều kiện của họ.



Phải làm gì nếu người sử dụng lao động chỉ trả lương tối thiểu hoặc cao hơn lương tối thiểu một chút?

Trong một số trường hợp, người sử dụng lao động có thể chỉ tăng lương cao hơn một chút so với mức lương tối thiểu, trong khi họ có khả năng trả lương cao hơn. Đây chính là điều mà Nghị định 49/2013/NĐ-CP của Chính phủ (hiện đang được sửa đổi) về tiền lương (thang bảng lương), điều chỉnh, bằng cách quy định mức phần trăm tăng lương cao hơn nhất định cho nhóm lao động có kỹ năng và có kinh nghiệm, so với lương tối thiểu. Mục đích của Nghị định 49 (nhằm tránh tình trạng lương tối thiểu hoặc mức lương cao hơn lương tối thiểu một chút trở thành mức lương thực tế của người lao động) là mục đích tốt, nhưng cách tiếp cận của nghị định này lại là một câu hỏi trong bối cảnh nền kinh tế thị trường hiện đại.

Trong các nền kinh tế thị trường hiện đại, hệ thống chi trả tiền lương ở các ngành, các nghề khác nhau thì cũng khác nhau. Trả lương có thể dựa trên kinh nghiệm (số năm làm việc), nội dung công việc, kỹ năng, năng suất (cá nhân và/hoặc tập thể), doanh số bán hàng, lợi nhuận,... Ngoài lương tối thiểu, Chính phủ không thể điều tiết cách thức tiền lương được tăng lên trong doanh nghiệp ở nhiều ngành nghề khác nhau. Một số người sử dụng lao động đặt câu hỏi về Nghị định 49, bởi văn bản này có thể lấy đi khả năng linh hoạt của doanh nghiệp trong điều chỉnh tiền lương tùy theo nhu cầu và tình hình của ngành và bản thân doanh nghiệp. Vấn đề này có thể được giải quyết chủ yếu bằng việc tạo ra môi trường thuận lợi cho người lao động, thông qua công đoàn, và người sử dụng lao động để đàm phán tiền lương và điều kiện làm việc, thông qua thương lượng tập thể.

15. Tuy nhiên, thương lượng tập thể còn chưa phát triển ở Việt Nam. Các thỏa ước lao động tập thể thường chỉ ở mức cao hơn một chút các điều kiện làm việc tối thiểu hợp pháp, không phải là sản phẩm của đàm phán tự nguyện thực chất giữa đại diện của người lao động và người sử dụng lao động. Hai trong số các vấn đề ở đây cần sự quan tâm của các nhà hoạch định chính sách, các nhà làm luật và các đối tác xã hội.

16. Vấn đề thứ nhất liên quan đến việc bảo vệ hiệu quả những người lãnh đạo công đoàn cơ sở và/hoặc đại diện của người lao động để họ không trở thành nạn nhân của những thực hành lao động không công bằng: lãnh đạo công đoàn cơ sở và đại diện của người lao động thường lo sợ bị mất việc hoặc bị phân biệt đối xử nếu họ lên tiếng thay mặt cho người lao động. Vì thế lãnh đạo công đoàn cơ sở và đại diện của người lao động cần thiết phải được bảo vệ nhiều hơn và hiệu quả hơn khỏi những hành vi phân biệt đối xử của chủ sử dụng lao động đối với những công việc họ làm liên quan đến công tác công đoàn và thương lượng tập thể. Nếu không, thương lượng tập thể để quyết định tiền lương và điều kiện làm việc không thể đạt được hiệu quả tại Việt Nam.

17. Vấn đề thứ hai liên quan đến thực tế phổ biến – lãnh đạo công đoàn cơ sở lại là quản lý cấp trung hoặc cấp cao của doanh nghiệp. Ở hầu hết các quốc gia, việc lãnh đạo doanh nghiệp can thiệp hay thao túng công đoàn là hoàn toàn bị cấm, bởi quan hệ lao động hiện đại được xây dựng trên nguyên tắc tách bạch giữa chức năng quản lý doanh nghiệp và công đoàn, vì công đoàn là tổ chức đại diện cho tiếng nói của người lao động, quyền công đoàn là quyền của người lao động. Trong điều kiện hiện nay, sự đại diện hiệu quả cho người lao động thông qua công đoàn trong quá trình thương lượng tập thể là khó, nếu không muốn nói là không thể. Điều này không thể thay đổi trong một sớm một chiều. Nhưng những nỗ

lực mang tính hệ thống, bao gồm việc sửa đổi những điều khoản có liên quan trong Bộ Luật Lao động và Luật Công đoàn, sẽ thay đổi tình hình dần dần nhưng với những bước tiến vững chắc, giúp quan hệ lao động hiện đại hoạt động tốt tại Việt Nam, cho phép người lao động và người sử dụng lao động có thể đàm phán một cách tự nguyện để quyết định tiền lương, điều kiện làm việc và mối quan hệ giữa hai bên.

18. Một phương thức hiệu quả thúc đẩy đàm phán tập thể về tiền lương là thông qua Hội đồng Tiền lương Quốc gia. Nếu Hội đồng Tiền lương Quốc gia có thể đưa ra một khuyến nghị ba bên khuyến khích đại diện công đoàn và người sử dụng lao động ở cấp ngành, khu công nghiệp và doanh nghiệp đàm phán về lương, trong khi thông báo mức tiền lương tối thiểu cho năm tiếp theo, điều đó có thể giúp đẩy mạnh thương lượng về tiền lương tại các cấp bên dưới. Cách làm này có thể giúp công đoàn và người sử dụng lao động đàm phán về lương vào giai đoạn giữa thời điểm thông báo mức lương tối thiểu mới và thời điểm năm tiếp theo, để xác định mức lương thực tế thông qua đàm phán và đối thoại tự nguyện, có tính đến mức lương tối thiểu mới cho năm tiếp theo.

19. Thương lượng tập thể hiệu quả đóng góp cho sự ổn định chính trị và xã hội bằng việc tạo ra các kênh có trật tự thông qua đó người lao động và người sử dụng lao động có thể tìm ra các giải pháp về tiền lương, điều kiện làm việc và mối quan hệ của họ mà đôi bên đều có thể chấp nhận được. Nghiên cứu trên toàn cầu cũng cho thấy các quốc gia có tỷ lệ thương lượng tập thể cao hơn thì có thể đảm bảo tăng trưởng toàn diện khi mức lương gắn liền với tăng năng suất.

20. Do vậy, Chương 5 và 13 của Bộ Luật Lao động 2012 cần được sửa đổi theo hướng đảm bảo sự tách bạch về quản lý doanh nghiệp với các vấn đề công đoàn và tính độc lập của công đoàn doanh nghiệp không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động. Thêm vào đó, là quốc gia thành viên của ILO, Việt Nam được kỳ vọng tôn trọng và thúc đẩy các công ước cơ bản của ILO, bao gồm các công ước Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn. Hai trong số 3 công ước chưa phê chuẩn này là Công ước số 98 về Quyền được tổ chức và thương lượng tập thể, và Công ước số 87 về Tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức, yêu cầu các quốc gia thành viên của ILO phải đảm bảo bảo vệ công đoàn khỏi sự can thiệp của người lao động và các thực hành lao động không công bằng.

Thương lượng tập thể hiệu quả giúp chia sẻ công bằng thành quả kinh tế

Theo Báo cáo Tiền lương Toàn cầu của ILO, thương lượng tập thể ở mức cao hơn và hiệu quả góp phần chia sẻ thành quả kinh tế công bằng hơn. Khi GDP trên đầu người tăng 1%, tiền lương tăng 0,87% ở những quốc gia có độ bao phủ thương lượng tập thể cao hơn 30%. Nếu xu hướng này tiếp tục như vậy, những quốc gia có độ bao phủ thương lượng tập thể thấp hơn sẽ có khoảng cách về thu nhập và tiền lương giữa người lao động và người sử dụng lao động ngày càng lớn. Độ bao phủ thương lượng tập thể đề cập tới tỷ lệ phần trăm người lao động có lương và điều kiện làm việc được quyết định thông qua thương lượng tập thể.

Thông tin liên hệ:

Văn phòng ILO tại Việt Nam
48-50 Nguyễn Thái Học, Hà Nội, Việt Nam
ĐT: (84-24) 37340907
Email: hanoi@ilo.org
Website: www.ilo.org/hanoi
Facebook: www.facebook.com/Vietnam.ILO

Đây là sản phẩm của Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động mới (NIRF) với sự tài trợ của Bộ Lao động Hoa Kỳ. Các tuyên bố này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và các tên thương mại, sản phẩm thương mại hoặc tổ chức được đề cập không có nghĩa bao hàm sự chứng thực của Bộ Lao động Hoa Kỳ.