

Hội đồng lương quốc gia ghi nhận tiếng nói của người lao động và sử dụng lao động

Hội đồng Tiền lương Quốc gia Việt Nam ra mắt tại Hà Nội trong tháng 8, đánh dấu một bước chuyển từ cơ chế xác định lương tối thiểu hoàn toàn do Chính phủ chỉ đạo sang một thể chế ba bên ghi nhận sự tham gia của người lao động và sử dụng lao động.

Hội đồng gồm 15 thành viên, trong đó Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), tổ chức đại diện cho người lao động và sử dụng lao động, có thành phần đại diện ngang nhau. Hội đồng họp định kỳ và Chủ tịch Hội đồng, hiện là Thứ trưởng LĐTBXH Phạm Minh Huân, có thể triệu tập họp đột xuất khi cần thiết.

Theo ông Huân, Hội đồng, với chức năng tư vấn cho Chính phủ về mức lương tối thiểu vùng, sẽ thay đổi cơ chế tham vấn gián tiếp giữa Chính phủ với các bên trong quan hệ lao động như trước đây, sang tham vấn trực tiếp trong Hội đồng nhằm chia sẻ thông tin, tăng tính đồng thuận trong việc xây dựng phương án điều chỉnh lương tối thiểu vùng.

Phát biểu tại lễ ra mắt, Phó Thủ tướng Vũ Văn Ninh cho biết lương tối thiểu đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường.

“[Lương tối thiểu] là sàn thấp nhất mà không một người sử dụng lao động có quyền trả thấp hơn mức đó và là lưới an toàn cho người lao động làm công ăn lương trong xã hội, góp phần chống đói nghèo, bóc lột lao động,” ông nói.

Ông cũng nhấn mạnh rằng người lao động và sử dụng lao động có thể thỏa thuận các mức tiền công cao hơn trên thị trường lao động.

Khen ngợi những nỗ lực của Việt Nam, Giám đốc ILO Việt Nam Gyorgy Sziraczki gọi sự ra



đời của cơ chế xác định lương tối thiểu mới này là “một thành quả hiện hữu” của Việt Nam trên con đường tiến tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa. “Hội đồng có thể cải thiện quá trình xác định lương tối thiểu dựa trên số liệu và căn cứ khoa học, đồng thời thúc đẩy đối thoại xã hội và tìm kiếm đồng thuận và ổn định trong quan hệ lao động.”

Nhưng ông cũng nhìn nhận: “Thành lập được Hội đồng Tiền lương Quốc gia đã khó, vận hành tốt thể chế này còn là một thách thức lớn hơn.”

Ông kêu gọi Hội đồng tìm ra cách để hài hòa hóa với quy định hiện tại yêu cầu Bộ LĐTBXH chuẩn bị dự thảo Nghị định về mức tiền lương tối thiểu vùng và gửi cho các Bộ ngành khác để đóng góp ý kiến trước khi các mức lương này được quyết định.

Việt Nam hiện có bốn mức lương tối thiểu, dao động từ 1.650.000 đến 2.350.000 đồng/tháng, cho bốn vùng khác nhau, tùy mức độ phát triển và mức sống ở đó.

Tin Nổi Bật

Hợp tác ILO - GSO nâng cao chất lượng thống kê lao động

ILO và Tổng cục Thống kê (GSO) đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận gần một năm sau khi ký biên bản ghi nhớ về việc thúc đẩy thống kê lao động ở Việt Nam.

Biên bản ghi nhớ giai đoạn 2012-2016 nhằm nâng cao năng lực cho người cung cấp, sản xuất và sử dụng số liệu thống kê lao động, phục vụ công tác hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng.

Đến nay, hai bên đã xuất bản và phát hành báo cáo Điều tra Lao động hàng quý và cho cả năm 2012 bằng tiếng Anh và tiếng Việt. Đây được coi là một tiến bộ đáng kể trong việc đáp ứng nhu cầu thông tin cho các nhà nghiên cứu đến các nhà hoạch định chính sách kinh tế-xã hội.

Các số liệu này cũng sẽ giúp thống kê việc làm không chính thức và khu vực kinh tế phi chính thức theo các tiêu chí quốc tế và hệ thống pháp luật trong nước.

Tổng Cục trưởng Tổng cục Thống kê Đỗ Thúc nhân mạnh “Tổng cục Thống kê đánh giá cao sự hỗ trợ của ILO giúp Việt Nam cải thiện hệ thống thống kê lao động quốc gia, đặc biệt khi nhu cầu sử dụng các chỉ tiêu thị trường lao động trong việc giám sát và đánh giá các khía cạnh cạnh lao động và việc làm của cải cách kinh tế đang là một đòi hỏi cấp bách đối với Việt Nam nhằm đảm bảo chất lượng tăng trưởng của một nước có thu nhập trung bình.”

Những hỗ trợ của ILO trong lĩnh vực thống kê lao động là một phần của các nỗ lực chung của Liên Hợp Quốc tại Việt Nam giúp thực hiện Chiến lược phát triển thống kê Việt Nam giai đoạn 2011-2020 và nâng tầm hệ thống thống kê quốc gia theo tiêu chuẩn quốc tế.

Nhân Đại hội XI Công đoàn Việt Nam (tháng 7/2013), ILO trò chuyện với ông Mai Đức Chính, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN), về những thay đổi quan trọng trong công tác phát triển công đoàn giai đoạn 5 năm tới.



Người lao động cần hiểu rõ vai trò của Công đoàn

Thưa ông, đầu là thành công nổi bật nhất của TĐLĐVN trong nhiệm kỳ 2008-2013 vừa qua?

Về mặt pháp luật và chính sách, trong nhiệm kỳ vừa qua, TĐLĐVN đã tham mưu với Đảng ra Nghị quyết 20-NQ/TW “Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, xây dựng dự thảo Luật Công Đoàn sửa đổi trình Quốc hội; đồng thời tham gia với Bộ LĐTBXH và Chính phủ xây dựng Bộ Luật Lao động sửa đổi cùng nhiều văn bản pháp luật khác.

Các cấp công đoàn đã tổ chức tốt “Tháng Công nhân” (tháng 5 hàng năm), chăm lo đời sống, vật chất và tinh thần cho công nhân trên cả nước.

Hầu hết các chỉ tiêu Đại hội X (2008-2013) đề ra đều hoàn thành vượt mức. Nổi bật như chương trình phát triển 1,5 triệu đoàn viên, trên thực tế đã phát triển thêm trên 2 triệu đoàn viên; Hơn 65% các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn có thỏa ước lao động tập thể.

Hoạt động xã hội của công đoàn đã đến với người lao động một cách thiết thực, như việc thành lập nghiệp đoàn nghề cá, chương trình “tắm lưới nghĩa tình vì ngư dân Hoàng Sa, Trường Sa”... đã trợ giúp cho người lao động ở những khu vực khó khăn.

Đại hội công đoàn XI đã đặt ra những mục tiêu lớn như đến năm 2018, có 10 triệu đoàn viên hay ít nhất 90% doanh nghiệp có từ 30 lao động trở lên có công đoàn cơ sở. Vậy ông có thấy trước những thách thức lớn đối với TĐLĐVN để đạt được những mục tiêu này?

Ở Việt Nam, nhiều người sử dụng lao động chưa hiểu rõ về vai trò, vị trí, chức năng của tổ chức công đoàn; từ đó không tạo điều kiện cho người lao động thành lập công đoàn và hoạt động công đoàn.

Mặt khác, 95% đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp là kiêm nhiệm, nên có ít thời gian cho hoạt động công đoàn; đồng thời bị phụ thuộc vào người sử dụng lao động nên hiệu quả hoạt động công đoàn ở khu vực còn gặp nhiều khó khăn.

Luật Công đoàn sửa đổi – một bước tiến lớn giúp đưa công tác công đoàn đi vào thực chất – quy định việc thành lập công đoàn không phải từ trên yêu cầu xuống mà phải từ dưới đi lên. Rõ ràng, đây là một thay đổi quan trọng, nhưng đồng thời cũng là một thách thức lớn. Việc phát triển đoàn viên từ dưới lên là một quy trình phức tạp, bởi bản thân công nhân phải hiểu được những lợi ích sát sườn khi tham gia công đoàn để quyết định tự nguyện tham gia. Việc này khó hơn nhiều so với việc các tổ chức

công đoàn cấp trên yêu cầu công nhân tham gia công đoàn như trước đây.

Vậy hoạt động công đoàn khó khăn nhất ở khu vực doanh nghiệp, ngành nghề nào?

Khó khăn chủ yếu đối với công tác công đoàn nằm ở khu vực ngoài nhà nước, nhất là ngành dệt may, da giày, nơi thường xảy ra nhiều tranh chấp và điều kiện lao động chưa đảm bảo.

TĐLĐVN đã đề ra bước đột phá gì để vượt qua những thử thách trên?

Để giải quyết những vấn đề này đòi hỏi các biện pháp tổng hợp. Chúng tôi đã đưa ra 4 chương trình hành động quan trọng:

- Phát triển đoàn viên giai đoạn 2013-2018
- Đào tạo, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn
- Nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả thỏa ước lao động tập thể
- Vận động người lao động tham gia học tập, nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp

Các tổ chức quốc tế nói chung và ILO nói riêng có thể hỗ trợ gì cho công tác công đoàn Việt Nam?

Hợp tác quốc tế đóng vai trò quan trọng trong công tác đối ngoại của TĐLĐVN. Ngoài hỗ trợ về kinh nghiệm, đào tạo cán bộ, chia sẻ thông tin, còn có sự hỗ trợ về tài chính.

TĐLĐVN đánh giá rất cao sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế nói chung và ILO nói riêng. Chẳng hạn, pha 2 của dự án Quan hệ Lao động của ILO Việt Nam (thực hiện trong 4 năm từ năm 2013) tập trung hỗ trợ TĐLĐVN nghiên cứu cách thức để người lao động thành lập công đoàn và hoạt động công đoàn; nâng cao kỹ năng thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể; tổ chức đối thoại để giải quyết, ngăn ngừa đình công tự phát và đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn.

Một số tổ chức khác cũng giúp chúng tôi về công tác tư vấn pháp luật, đào tạo chuyên gia về thỏa ước. Chúng tôi hy vọng sẽ tiếp tục nhận được những hỗ trợ quý báu này trong thời gian tới.

Nhu cầu dịch vụ việc làm phát triển nhanh chóng cùng với sự thay đổi của thị trường lao động khiến số lượng các công ty cung ứng lao động gia tăng đáng kể trong thời gian qua. Trong bối cảnh đó, Việt Nam là một trong số ít quốc gia đã áp dụng thành công Bộ Quy tắc Ứng xử (COC-VN) cho các doanh nghiệp tuyển dụng nhằm đảm bảo cạnh tranh lành mạnh và bảo vệ người lao động sử dụng dịch vụ này, thường là lao động di cư.

Năm 2010, với sự giúp đỡ của ILO, Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam (VAMAS) áp dụng COC-VN cho các doanh nghiệp cung ứng lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Là một cơ chế tự nguyện nhằm cải thiện việc tuân thủ pháp luật trong nước và các tiêu chuẩn quốc tế, tăng cường quản lý doanh nghiệp, bảo vệ lao động di cư tránh bị bóc lột và cưỡng bức lao động, COC-VN bao trùm nhiều khâu, từ quảng cáo, tuyển dụng, đào tạo, hợp đồng, giải quyết tranh chấp cho tới giúp người lao động trở về nước.

Mặc dù Bộ Quy tắc Ứng xử không thể thay thế cơ chế thanh tra, giám sát của Chính phủ vốn có chức năng xử phạt doanh nghiệp, COC-VN khuyến khích các công ty tự giác, chủ động cải thiện quy trình hoạt động của mình trong lĩnh vực này.

Năm 2011, VAMAS đã đưa ra một cơ chế giám sát và đánh giá việc thực hiện COC-VN. Trong năm 2012, 20 doanh nghiệp lớn – chiếm tới 30% số lượng lao động Việt Nam được gửi đi làm việc ở nước ngoài – tự nguyện tham gia chương trình thí điểm xếp hạng các doanh nghiệp thực hiện COC-VN. Trong số đó, 8 doanh nghiệp được xếp loại “xuất sắc” (A1).



Cơ chế tự giám sát nâng tầm dịch vụ cung ứng lao động

Năm 2013 sẽ mở rộng diện đánh giá, xếp loại ra 50 doanh nghiệp trong tổng số khoảng 170 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này ở Việt Nam.

Theo ông Max Tunon, điều phối viên dự án Tam giác tiểu vùng Sông Mê Kông (bảo vệ lao động di cư) của ILO, các công cụ này đặc biệt quan trọng đối với những nước đang gửi ngày một nhiều lao động ra làm việc ở nước ngoài như Việt Nam.

“Việt Nam là một trong số ít các quốc gia đã áp dụng thành công Bộ Quy tắc Ứng xử cho các doanh nghiệp tuyển dụng. Những kinh nghiệm của Việt Nam có thể trở thành một mô hình tốt cho khu vực nơi theo,” ông nói. Một số nước như Bangladesh, Cambodia, Lào và Myanmar đang xem xét áp dụng các công cụ tương tự.

Theo Thứ trưởng thường trực LĐTBXH Nguyễn Thanh Hòa, COC-VN là cơ sở giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín trong mắt người lao động và đối tác nước ngoài, đồng thời bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của lao động di cư.

Với Chủ tịch VAMAS Nguyễn Lương Trào, COC-VN là “công cụ để đánh giá công bằng giữa các doanh nghiệp, hướng tới cạnh tranh lành mạnh bằng chất lượng dịch vụ, nhân rộng các điển hình tốt”.

Ông Trần Văn Tư, Trưởng Phòng Cơ chế chính sách thuộc TLĐLĐVN, cho biết việc tuân thủ COC-VN có thể giúp ngăn ngừa các hành vi tiêu cực trong quá trình tuyển dụng, từ đó giảm chi phí đối với người lao động và nâng cao chất lượng dịch vụ của doanh nghiệp.

Lợi ích của mô hình này cũng đồng thời được các doanh nghiệp và bản thân người lao động đánh giá cao.

Chị Phùng Thị Trâm đã tham khảo bảng xếp hạng hồi tháng 7 khi tìm một doanh nghiệp tuyển dụng để đưa em trai chị đi làm việc ở Nhật. Chị rất vui mừng vì giờ đây đã có một nguồn đáng tin cậy để tham khảo.

Trong khi đó, LETCO, một công ty đào tạo và cung ứng nhân lực có trụ sở tại Hà Nội, đã thu hút thêm nhiều khách hàng và các đối tác trong và ngoài nước kể từ khi công ty được xếp thứ 2 trong số các doanh nghiệp tuyển dụng.

Theo Bộ LĐTBXH, Việt Nam gửi khoảng 80.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài mỗi năm. Hiện có khoảng 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc có hợp đồng ở hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên. Dự kiến, họ sẽ gửi về quê hương từ 1,8 đến 2 tỷ USD trong năm 2013.

❑ Bộ Luật Lao động và Luật Công đoàn xuất bản bằng tiếng Anh

Bản tiếng Anh của Bộ Luật Lao động 2012 được Bộ LĐTBXH xuất bản vào tháng 8. TLĐLĐVN cũng ra mắt ấn phẩm song ngữ của Luật Công Đoàn sửa đổi trong tháng 7. ILO đã hỗ trợ quá trình chuyển ngữ cũng như sửa đổi các văn bản pháp luật quan trọng này.

❑ Tầng lớp trung lưu mở rộng trong khi bất bình đẳng gia tăng

Theo một nghiên cứu mới đây của ILO tập trung vào 4 nước, trong đó có Việt Nam, phát triển kinh tế mạnh mẽ ở Châu Á-Thái Bình Dương đã tăng tầng lớp trung lưu từ

5% năm 1991 lên đến gần 40% lực lượng lao động.

Nhưng sự phát triển của tầng lớp này (những người sống cùng gia đình với mức thu nhập ít nhất 4 USD/ngày) cũng đi kèm sự gia tăng bất bình đẳng và dễ bị tổn thương.

Cứ 5 lao động Việt Nam thì một người sống dưới chuẩn nghèo 1,25 USD/ngày. Cứ 3 trong 5 người làm các công việc dễ bị tổn thương (việc tự làm hoặc làm cho gia đình). Mặc dù triển vọng việc làm cho phụ nữ còn khó khăn hơn so với nam giới, khoảng cách bất bình đẳng giới ở Việt Nam cũng không đáng quan ngại bằng các nước khác. (Xem nghiên cứu đầy đủ tại

www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_218752)

❑ Đào tạo luật người khuyết tật cho các luật sư tương lai

Khoảng 200 sinh viên đã được nhận vào thực tập tại các chi nhánh của Hội người khuyết tật Hà Nội trong khuôn khổ khóa học đầu tiên về Luật Người Khuyết tật của Đại học Luật Hà Nội với sự hỗ trợ của ILO từ đầu năm nay.

Các luật sư và thẩm phán tương lai có cơ hội tìm hiểu nhu cầu của người khuyết tật, nhằm hỗ trợ công việc sau này và đảm bảo quyền lợi hợp pháp của 15% dân số Việt Nam.

ILO khuyến cáo Quỹ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam có thể bắt đầu thâm hụt từ năm 2021 và hoàn toàn cạn kiệt năm 2034 nếu không có thay đổi kịp thời về mặt chính sách.

Khuyến cáo trên được đưa ra trong buổi công bố báo cáo “Dự báo cân đối quỹ bảo hiểm

Lo Vỡ quỹ bảo hiểm xã hội



(Ảnh © UN Viet Nam)

xã hội và các khuyến nghị pháp lý” do ILO và Bộ LĐTBXH đồng tổ chức vào tháng 8.

Báo cáo đưa ra dự báo khả năng chi trả của quỹ bảo hiểm xã hội hiện tại và phân tích những thay đổi chính sách có thể nâng cao tính bền vững của quỹ.

“Cải cách bảo hiểm xã hội giống như việc chèo lái một con thuyền lớn: thuyền trưởng không thể chờ đến phút cuối mới hành động,” Giám đốc ILO Việt Nam, ông Gyorgy Sziraczki, cho biết. “Con thuyền đó phải được xoay chuyển trước khi tiến đến quá sát chướng ngại vật. Nhưng đáng quan ngại là, báo cáo của ILO cho thấy chướng ngại vật đó đang ở rất gần.”

“Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động cần khẩn trương hành động và hợp tác cùng nhau để tìm ra phương thức đảm bảo việc chi trả lương hưu cho hiện tại và lâu dài,” ông nói.

Để đảm bảo tính bền vững của quỹ bảo hiểm xã hội, ILO khuyến cáo Việt Nam nên tiến tới nâng độ tuổi nghỉ hưu của cả nam và nữ giới lên 65, trên cơ sở những tiến bộ trong việc nâng cao tuổi thọ trung bình và giảm tỉ lệ giữa số người lao động và số người nhận lương hưu.

Theo ILO, những thay đổi trong chính sách nhằm kéo dài tính chi trả bền vững của quỹ phải được thực hiện đồng thời với việc đảm bảo sự công bằng giữa khối công nhân viên chức nhà nước và người lao động trong khối tư nhân.

Trong bài phát biểu khai mạc, Thứ trưởng LĐTBXH Phạm Minh Huân nhấn mạnh trong giai đoạn 2020-2050, Việt Nam sẽ phải đối mặt với tốc độ già hóa dân số sẽ có thể ở mức cao nhất ở Châu Á.

Theo Thứ trưởng, dự báo của ILO tạo cơ sở cho việc hoạch định chính sách bảo hiểm xã hội nói chung và chính sách hưu trí nói riêng của Việt Nam.

Luật hiện nay quy định mọi công dân Việt Nam ký hợp đồng lao động từ ba tháng trở lên đều được tham gia bảo hiểm xã hội nhưng trên thực tế, việc thi hành luật vẫn là một thách thức lớn. Hiện chỉ một phần năm lực lượng lao động có bảo hiểm.

Mặc dù nguồn thu bảo hiểm xã hội bắt buộc tăng từ 6,3 nghìn tỷ năm 2001 lên 89,6 nghìn tỷ năm 2012, chỉ 47% tổng số doanh nghiệp đóng bảo hiểm bắt buộc (trong năm 2010).

Năm 2012, Việt Nam bắt đầu bước vào giai đoạn già hóa dân số, nghĩa là khi nhóm người trên 60 tuổi chiếm hơn 10% tổng dân số, sớm hơn 5 năm so với dự kiến. Với số lượng thanh niên trong độ tuổi lao động giảm đi và chế độ lương hưu “hào phóng”, quỹ lương hưu sẽ cạn kiệt nếu quá trình cải cách không đưa ra được những biện pháp cấp thiết.

Hoạt động sắp tới

- Hội thảo ILO - UN Women - VCCI về vấn đề giới trong Bộ Luật Lao Động sửa đổi và Luật Công Đoàn, Hà Nội, 23/9
- Tập huấn cho 30 doanh nghiệp tuyển dụng và cán bộ của 8 tỉnh về giám sát và đánh giá COC-VN, TP HCM, 24/9
- Hội thảo chia sẻ thông tin 2013 của Better Work Việt Nam: phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Đồng Nai, Bình Dương, TP HCM, Long An, Tiền Giang, Bến Tre, 26/9 – 2/10
- Tập huấn về bình đẳng cho người khuyết tật, 26-27/9 (hội thảo, Quảng Ninh), 29/9 – 4/10 (tập huấn cho hướng dẫn viên, Hà Nội), 7-8/10 (tập huấn cho cán bộ UN, Hà Nội)
- Diễn đàn ILO - UN Women - WB - VCCI chia sẻ kinh nghiệm trong việc nâng cao vai trò kinh tế của phụ

nữ, Hà Nội, 2/10

- Nâng cao năng lực cho Đoàn Thanh niên và các tư vấn viên của các trung tâm hỗ trợ lao động di cư về di cư an toàn và phòng chống buôn bán người, Thanh Hóa, 3 – 10/10
- Ông Johann N. Schneider-Ammann, Bộ trưởng Bộ Kinh tế, Giáo dục và Nghiên cứu Thụy Sĩ, thăm dự án SCORE của ILO (tài trợ bởi chính phủ Thụy Sĩ và Na Uy nhằm nâng cao năng suất lao động, điều kiện làm việc và tiếp cận thị trường cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ và doanh nghiệp ngành gỗ), Đồng Nai, 25/10
- Trao thưởng cho các sinh viên Đại học Luật Hà Nội về các nghiên cứu về Luật Người Khuyết tật, Hà Nội, tháng 10
- Hội thảo định nghĩa pháp lý về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Hà Nội, tháng 10
- Hội thảo về hệ thống tập huấn an toàn vệ sinh lao động ngành xây dựng, tháng 11.

Để biết thêm thông tin, xin liên hệ:
Văn phòng ILO tại Việt Nam
48-50 Nguyễn Thái Học, Hà Nội

ĐT: +84 4 3 734 0902
Email: hanoi@ilo.org
www.ilo.org/hanoi

Ảnh sử dụng trong ấn phẩm này ©ILO