

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **22** Tháng 7 - 8/2017

TIN NỔI BẬT

Lương tối thiểu vùng 2018. Ngày 7/8, sau 3 phiên họp, Hội đồng Tiền lương Quốc gia đã thống nhất về phương án đề xuất tiền lương tối thiểu vùng năm 2018 tăng 6,5% so với 2017 (mức tăng đối với Vùng 1,2,3,4 tương ứng là: 3,98; 3,53; 3,09; 2,76 triệu đồng). Để đi đến kết quả này, đại diện phía NLĐ và NSĐLĐ đã cân nhắc nhiều yếu tố liên quan đến lợi ích hai bên, đồng thời đảm bảo lợi ích chung.

Đối thoại với DN về chính sách pháp luật lao động. Ngày 21/7, tại Hà Nội, Bộ LĐ-TB&XH phối hợp với Sở LĐ-TB&XH TP.Hà Nội tổ chức Hội nghị đối thoại với DN về tình hình thực thi pháp luật lao động - Chương trình hỗ trợ pháp lý cho DN. Thứ trưởng Bộ LĐ-TB&XH Doãn Mậu Diệp chủ trì hội nghị. Với đại diện hơn 150 DN tham gia, Hội nghị đã tạo cơ hội giúp các DN phản hồi những vướng mắc, khó khăn trong thực hiện chính sách pháp luật về lao động. Những kiến nghị, thắc mắc về lương tối thiểu vùng 2018, căn cứ tính mức đóng BHXH, chế độ thai sản cho lao động nữ, kinh phí công đoàn, giải quyết chế độ thôi việc cho lao động, chế độ làm thêm giờ, đối thoại và thương lượng tập thể,... đã được lắng nghe và giải đáp. Đây cũng là cơ sở để các cơ quan quản lý nhà nước hoàn thiện thể chế, pháp luật về lao động.

Hội thảo tham vấn về chính sách pháp luật có liên quan đến QHLD. Chương trình Hội thảo được Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động phối hợp với Chương trình Việc làm tốt hơn – Better Work Việt Nam tổ chức ngày 11/8 tại Hà Nội và ngày 25/8 tại Bình Dương. Thành phần tham dự bao gồm đại diện các DN, công đoàn và một số đơn vị quản lý nhà nước. Hội thảo tập trung thảo luận về thực tế QHLD diễn ra tại nơi làm việc, đặc biệt là các kênh đối thoại mà DN đang áp dụng (như Ban Tư vấn cải tiến DN - PICC). Tất cả những đề xuất, kiến nghị được ghi nhận làm cơ sở hoàn thiện khung khổ pháp luật về QHLD.

Thành lập Cục Quan hệ lao động và Tiền lương - một bước chuyển quan trọng trong hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường theo nghị quyết TW 5

Thành lập Cục Quan hệ lao động và Tiền lương là một bước hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ và các công cụ quản lý nhà nước về QHLD phù hợp với xu thế và thực tiễn đất nước

Thứ nhất, chức năng mới về quản lý đăng ký và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động (NLĐ), tạo cơ sở pháp lý và hỗ trợ cần thiết để NLĐ thực hiện quyền tổ chức, liên kết trong lao động nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Bên cạnh hệ thống Công đoàn Việt Nam, lần đầu tiên thiết chế đại diện được triển khai thực hiện có sự quản lý nhà nước, sẽ giúp cho việc thực hiện các quyền của NLĐ và nguyên tắc dân chủ cơ sở tại nơi làm việc được thực chất hơn.

Thứ hai, chức năng hỗ trợ của Nhà nước trong QHLD được định hình rõ nét hơn. Cụ thể: (1) Là bên thứ ba thực hiện chức năng trung gian hòa giải tranh chấp lao động và triển khai các dịch vụ hỗ trợ xây dựng QHLD hài hòa được quy định rõ ràng (Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD trực thuộc Cục QHLD&TL); (2) Hệ thống các cơ chế, thiết chế hòa giải, trọng tài lao động, Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Ủy ban QHLD được thống nhất quản lý trong một đầu mối. Như vậy, bên cạnh công tác quản lý nhà nước, hệ thống các cơ chế, thiết chế được định hình dần đảm bảo thực hiện tốt chức năng hỗ trợ của Nhà nước.

Thứ ba, các nhiệm vụ quản lý nhà nước trong lĩnh vực QHLD, bao gồm đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, đình công và các giải pháp hỗ trợ xây dựng QHLD hài hòa.... được giao cụ thể và rõ ràng cho Cục, tạo cơ chế đảm bảo triển khai thực hiện.

Cuối cùng, cơ quan quản lý nhà nước về QHLD được thống nhất, tạo điều kiện để hệ thống quản lý QHLD ở cấp địa phương được vận hành, đảm bảo sự vận hành xuyên suốt của hệ thống từ Trung ương đến địa phương.

Ở tầm vĩ mô, sự ra đời của Cục QHLD & TL còn là một nỗ lực của Việt Nam cam kết tiếp tục cải cách pháp luật, cơ chế, thiết chế, bộ máy và vận hành QHLD theo hướng tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của Tổ chức Lao động quốc tế; qua đó tạo điều kiện để Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu thông qua đàm phán và thông qua các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới có các điều khoản về lao động.

Vai trò quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu mới

Trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường, tăng cường hội nhập quốc tế, đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa, những vấn đề phát sinh trong QHLD ngày càng trở nên phức tạp do có nhiều bên tham gia và nhiều định chế chi phối. Việt Nam đã tham gia vào cộng đồng kinh tế ASEAN, thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới WTO, ký kết các hiệp định thương mại với các nước EU, Hoa Kỳ, Nga, Hàn Quốc, Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) và đang tiếp tục ký kết nhiều hiệp định thương mại song phương và đa phương với các nước khác. Một trong những yêu cầu đặt ra khi tham gia các hiệp định thương mại quốc tế thế hệ mới là các nước nói chung và Việt Nam nói riêng phải tuân thủ các tiêu chuẩn về lao động, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), bao gồm cả quyền tự do lập hội, tự do liên kết và thương lượng tập thể. Từ những yêu cầu trên, đòi hỏi Việt Nam cần phải hoàn thiện hệ thống về QHLD, bao gồm cả việc hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật, cơ

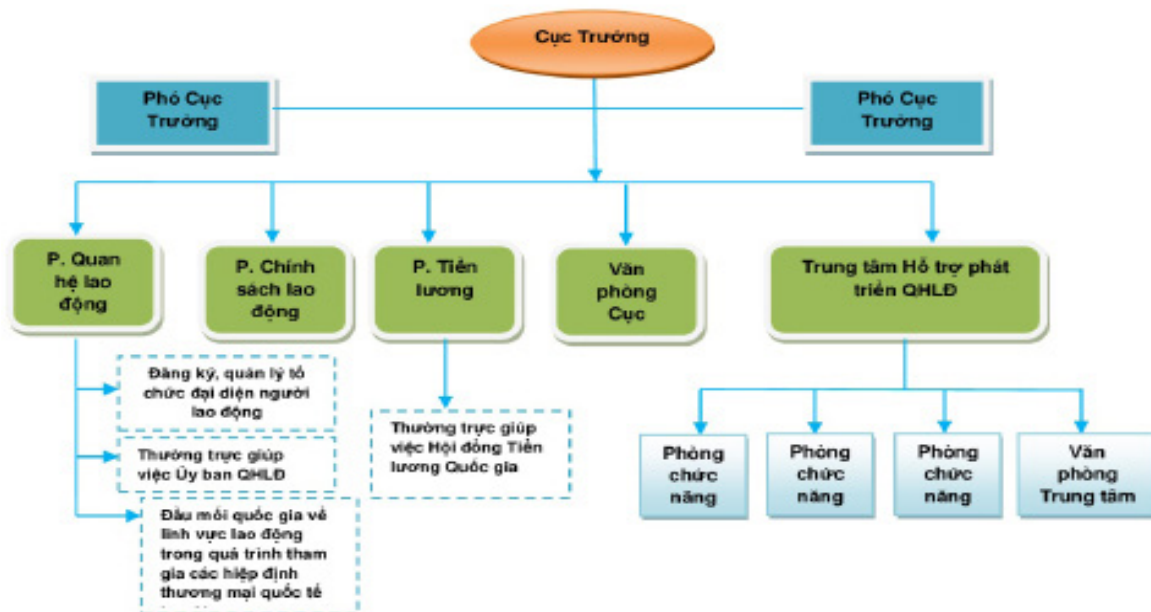
chế, thể chế, chính sách, công tác quản lý nhà nước về QHLD và việc triển khai thực hiện đến thanh tra, kiểm tra, giám sát... nhằm đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động, đảm bảo môi trường pháp lý ổn định cho hoạt động của doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân, đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế và thu hút đầu tư.

Với chủ trương, định hướng của Đảng, yêu cầu của Chính phủ về cải cách bộ máy hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, đồng bộ tránh chồng chéo hoặc trùng lặp về chức năng nhiệm vụ và để hoạt động có hiệu quả, chuyên nghiệp, qua đó nâng cao được hiệu lực quản lý nhà nước; Trong lĩnh vực QHLD, Ban Bí thư đã có chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 và Kết luận số 96 - KL/TW ngày 7/4/2014 về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Trước tình hình đó, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã trình thành lập Cục Quan hệ lao động và Tiền lương nhằm giúp Bộ trưởng thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động, QHLD và tiền lương theo quy định của pháp luật.

Các lĩnh vực quản lý của Cục QHLD và Tiền lương

Lao động	<ul style="list-style-type: none"> • Hợp đồng lao động • Cho thuê lại lao động • Kỳ luật lao động trách nhiệm vật chất • Chính sách với lao động đặc thù và lao động khác
Quan hệ lao động	<ul style="list-style-type: none"> • Đối thoại tại nơi làm việc; quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc • Thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể • Giải quyết tranh chấp lao động và đình công • Hội đồng trọng tài lao động, hòa giải viên lao động • Chính sách, giải pháp hỗ trợ xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công
Tiền lương	<ul style="list-style-type: none"> • Tiền lương tối thiểu • Nguyên tắc xây dựng định mức lao động, thang lương bảng lương, phụ cấp lương • Tiền lương trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng • Tiền lương, tiền thưởng và thù lao đối với người lao động, người quản lý trong doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nhà nước; xác định chi phí lao động trong đơn giá sản phẩm, dịch vụ công ích • Tiền lương đối với lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam
Đăng ký, quản lý tổ chức đại diện người lao động	
Thường trực giúp việc Hội đồng tiền lương quốc gia	
Thường trực giúp việc Ủy ban Quan hệ lao động	
Đầu mối quốc gia về lao động trong quá trình tham gia các hiệp định thương mại quốc tế	

Cơ cấu tổ chức bộ máy Cục QHLD và tiền lương



Với việc thống nhất một đầu mối thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước trong 3 lĩnh vực lao động, QHLD và tiền lương, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương đã đáp ứng được các mục tiêu:

(1) Bảo đảm thực hiện tốt Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp;

(2) Thực hiện chủ trương cải cách bộ máy hành chính, xây dựng bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; rà soát, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động và tiền lương;

(3) Thống nhất, tập trung quản lý, xây dựng hệ thống chính sách điều chỉnh những đối tượng đang tham gia QHLD và giao một đầu mối. Khắc phục những nhược điểm về bố trí phân tán nhiều tổ chức tham gia xây dựng chính sách điều chỉnh đối tượng tham gia QHLD. Tăng cường sự liên thông chính sách giữa quản lý lao động, hỗ trợ phát triển QHLD, đăng ký tổ chức hoạt động cho các tổ chức đại diện người lao động và chính sách tiền lương;

(4) Đáp ứng kịp thời sự chỉ đạo triển khai chính sách về QHLD từ Trung ương đến địa phương;

(5) Tập trung các nguồn lực và có đầu mối để đảm bảo triển khai những nhiệm vụ mới khi thực thi các cam kết về lao động trong các hiệp định thương mại quốc tế.

Tuy nhiên, sẽ có nhiều khó khăn, thách thức đặt ra với Cục Quan hệ lao động và Tiền lương đang trong quá trình triển

khai và thực hiện nhiệm vụ sắp tới, đó là:

(1) Pháp luật về QHLD chưa hoàn chỉnh. Nhiều năm qua cơ chế tham vấn chưa trở thành phổ biến mới chủ yếu diễn ra khi áp lực tranh chấp lao động có bùng phát. Thiết chế hỗ trợ cho hai bên trong QHLD để tăng cường năng lực đối thoại, thương lượng chưa phát huy kết quả, cho nên một số nơi, Nhà nước vẫn phải đứng ra tổ chức, thu xếp và cùng hai bên đối thoại, thương lượng; QHLD nước ta mới ở giai đoạn đầu phát triển, các bên chưa nhận thức về tầm quan trọng của thiết chế này. Trình tự thủ tục giải quyết các vụ án về lao động còn nhiều phức tạp; Cơ chế 3 bên chưa được pháp luật quy định cụ thể.

(2) Công tác quản lý nhà nước về QHLD còn nhiều bất cập. Cục mới được thành lập cần phải có thời gian để vận hành và các hoạt động đi vào nề nếp. Ở cấp địa phương nhiệm vụ và cơ chế quản lý QHLD chưa được định hình rõ nét, mới chỉ được lồng ghép vào các phòng như: Lao động - tiền lương - bảo hiểm xã hội hoặc Phòng Lao động - tiền lương - tiền công..., chưa có bộ phận chuyên trách về QHLD; Ngoài những nhiệm vụ mang tính truyền thống, thì còn có những mảng việc mới như cho thuê lại lao động và đăng ký quản lý hoạt động của tổ chức đại diện người lao động theo quy định của pháp luật, cũng cần phải định hình cơ chế thực hiện và triển khai kịp thời.

Những khó khăn trên đặt ra vấn đề bên cạnh việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về QHLD thì Cục cũng cần có sự quan tâm, sự đầu tư nguồn lực cả về kiến thức, thực tiễn và sự hỗ trợ của các chuyên gia trong và ngoài nước để Cục Quan hệ lao động và Tiền lương thực hiện tốt chức năng và nhiệm vụ của mình.

Quản lý Nhà nước về lao động, quan hệ lao động và tiền lương của Mauritius

Các nước khác nhau sẽ vận hành hệ thống quản lý nhà nước (QLNN) phù hợp với đặc điểm của mình. Bài viết sẽ giới thiệu cơ chế, bộ máy triển khai thực hiện nhiệm vụ QLNN về lĩnh vực lao động, quan hệ lao động (QHLD) và tiền lương của nước Cộng hòa Mauritius.

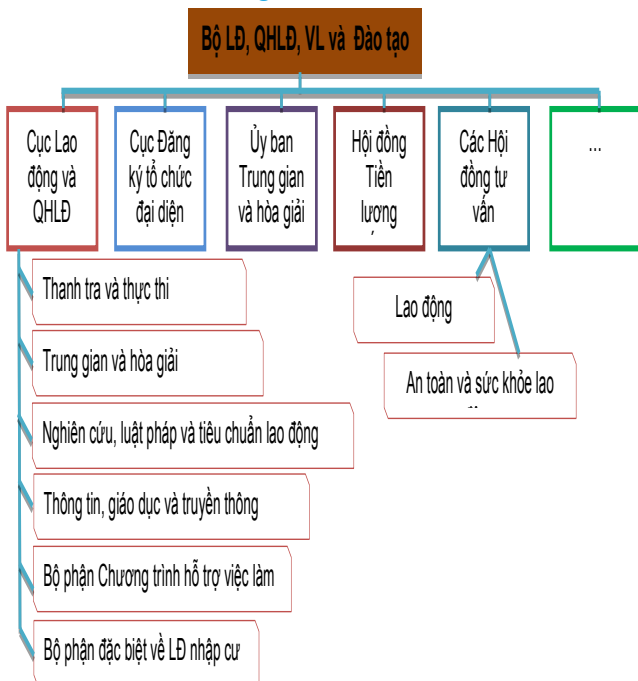
Bộ Lao động, Quan hệ lao động, Việc làm và Đào tạo,

là cơ quan có chức năng QLNN về các vấn đề lao động nói chung của Mauritius. Để hoàn thành sứ mệnh và thực hiện được mục tiêu được giao, Bộ có trách nhiệm xây dựng khung khổ luật pháp và triển khai thực thi các chính sách lao động quốc gia về các vấn đề thuộc lĩnh vực: Lao động, QHLD, an toàn và sức khỏe trong lao động, việc làm, dịch vụ việc làm, đăng ký hiệp hội, tiền lương và các vấn đề việc làm đối với người lao động nhập cư...

Cơ chế, bộ máy thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước,

được vận hành theo 3 cơ chế chính: (1) Vụ, Cục thực hiện chức năng quản lý hành chính nhà nước và tiến hành các dịch vụ liên quan; (2) Ủy ban, Hội đồng tư vấn ba bên; và (3) Bộ phận tư vấn đặc biệt khác. Trong đó, Cục Lao động và QHLD là đơn vị chính có chức năng tham mưu giúp Bộ thực hiện nhiệm vụ QLNN trong lĩnh vực LĐ, QHLD và tiền lương.

Sơ đồ bộ máy QLNN về lao động, QHLD và tiền lương của Mauritius



Nội dung quản lý nhà nước về lĩnh vực lao động, QHLD và tiền lương

Lĩnh vực lao động

- Triển khai thực hiện quy định pháp luật lao động và tiêu

chuẩn lao động; Theo dõi, thanh tra kiểm tra việc thực hiện quy định về lao động và tiêu chuẩn lao động; Thanh tra, kiểm tra, khởi tố các hành vi vi phạm thực hiện luật pháp về lao động, tiền lương và điều kiện lao động; và Giải quyết khiếu nại, khởi tố dân sự và hình sự các hành vi vi phạm quyền. Nội dung này thuộc nhiệm vụ của Phòng Thanh tra và thực thi pháp luật trực thuộc Cục LĐ&QHLD.

- Nghiên cứu xây dựng các quy định pháp luật, chính sách lao động và thực thi nghĩa vụ là thành viên Tổ chức lao động quốc tế (ILO).

- Đào tạo, tập huấn, thông tin và truyền thông các kiến thức kỹ năng về lao động; Tiến hành các biện pháp phòng ngừa, xây dựng mối QHLD hài hòa và nâng cao nhận thức cho NLD về quyền của họ. (Phòng Thông tin, giáo dục và truyền thông chịu trách nhiệm).

Lĩnh vực tiền lương

Hội đồng Tiền lương Quốc gia có bộ phận kỹ thuật nằm trong Bộ Lao động, QHLD, Việc làm và Đào tạo là thiết chế ba bên có trách nhiệm đưa ra các kiến nghị với Bộ trưởng về mức lương tối thiểu và các điều khoản và điều kiện việc làm cho NLD trong khu vực tư nhân. Những khuyến nghị này làm cơ sở để chính phủ ban hành các đạo luật về tiền lương.

Nhiệm vụ trung gian hòa giải các tranh chấp lao động (có hai cơ chế triển khai nhiệm vụ này)

Phòng Trung gian và Hòa giải, cung cấp dịch vụ hòa giải hoặc hòa giải các TCLĐ chưa được báo cáo cho Ủy ban Trung gian và hòa giải. Trường hợp thỏa thuận đạt được, nó có hiệu lực như một thỏa ước tập thể ký kết giữa các bên. Nếu không đạt được thỏa thuận, Phòng Trung gian và hòa giải có thể thông báo cho các bên cùng nhau đưa tranh chấp lên toà án về việc làm hoặc một Trọng tài viên do họ chỉ định để phân xử tự nguyện.

Ủy ban Trung gian và hòa giải, được thành lập theo Luật QHLD 2008. Là cơ quan chuyên môn có nhiệm vụ: Cung cấp các dịch vụ hòa giải, hòa giải và tư vấn, nhằm giúp NSDLD, NLD và công đoàn giải quyết nhanh chóng những TCLĐ thông qua thảo luận, đàm phán và hòa giải; Thúc đẩy cải thiện QHLD tại nơi làm việc; Cung cấp các cơ chế giải quyết tranh chấp thay thế để bổ sung cho việc khiếu kiện giữa hai bên trong QHLD; và Hỗ trợ các công đoàn, NLD và NSDLD giải quyết TCLĐ một cách linh hoạt và mềm dẻo.

Đăng ký các tổ chức đại diện.

Gồm các nhiệm vụ chính: Thực hiện nhiệm vụ đăng ký các hiệp hội của NSDLD và tổ chức công đoàn của NLD và xây dựng các quy tắc tương ứng cho phép các tổ chức này có tư cách pháp nhân và đảm bảo hoạt động trong khuôn khổ pháp luật; Và cung cấp các dịch vụ: Đăng ký và đăng ký sửa đổi các hiệp hội, công đoàn và các quy tắc của họ; lưu giữ và cung cấp theo yêu cầu các thông tin liên quan theo quy định; xử lý khiếu nại; kiểm tra sổ sách, tài khoản, hồ sơ; và cung cấp các cuộc hội đàm/đào tạo theo yêu cầu./

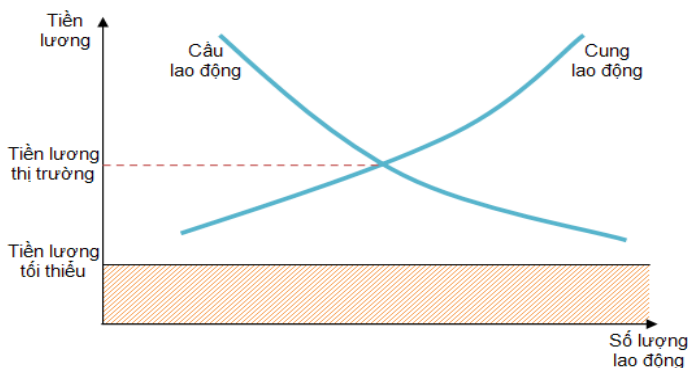
Vấn đề doanh nghiệp quan tâm

Lương tối thiểu vùng

Lương tối thiểu vùng tăng hàng năm là một trong những vấn đề khiến nhiều doanh nghiệp băn khoăn. Các doanh nghiệp so sánh giữa việc tăng năng suất lao động và việc tăng lương tối thiểu vùng. Tuy nhiên, đây dường như là một cách so sánh khập khiễng. Trên thực tế, năng suất lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố, đặc biệt là công nghệ. Trong khi đó, bản chất của lương tối thiểu là lưới an sinh – nhằm đảm bảo tái sản xuất sức lao động cho những người lao động làm công việc giản đơn nhất. Với công nghệ như hiện nay, những ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày, điện tử, chế biến nông sản sẽ khó có thể đổi mới được mô hình tăng trưởng. Khi đó, để tăng số lượng sản phẩm làm ra ở những ngành này thì chỉ có thể dựa vào việc tăng thời gian làm việc của người lao động.



Tại sao lương tối thiểu thay đổi lại trở thành vấn đề nhạy cảm đối với Việt Nam? Trong những doanh nghiệp có tỷ lệ thâm dụng lao động cao thì tiền lương người lao động nhận được thường sát với tiền lương ghi trong hợp đồng lao động. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động cao hơn không đáng kể, thậm chí là bằng so với tiền lương tối thiểu vùng.



Tiền lương thực tế sẽ tiệm cận lương tối thiểu khi không có thương lượng thực chất, trong đó đặc biệt là thương lượng tập thể. Khi có thương lượng thực chất, tiền lương thực tế sẽ tiệm cận với mức tiền lương trên thị trường. Khi đó tiền lương thực tế sẽ tách rời tiền lương tối thiểu.

Để có thương lượng tập thể thực chất thì cần đến nhiều yếu tố, trong đó quan trọng là vai trò của công đoàn. Công đoàn phải là thực chất, phải đủ năng lực và bản lĩnh để đại diện, bảo vệ người lao động.

Tổ chức đại diện thực chất là một trong những yếu tố quan trọng để có thương lượng thực chất

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang lấy ý kiến góp ý cho dự thảo Nghị định quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động năm 2018 để trình Chính phủ xem xét, phê duyệt. Theo đó, dự thảo Nghị định đưa ra 4 mức lương tối thiểu vùng: 3,98; 3,53; 3,09 và 2,76 triệu đồng áp dụng tương ứng cho Vùng I, II, III và IV.

Mức lương này được tính toán dựa trên cơ sở bù trượt giá sinh hoạt năm 2017 (khoảng 4 - 4,5%); cải thiện theo mức tăng năng suất lao động (khoảng 2 - 2,5%). Nếu thực hiện được theo phương án này thì đáp ứng được khoảng 92 - 96% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình của họ.

Đồng thời, phương án điều chỉnh này đã tính đến các tác động về việc làm, thất nghiệp, điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Mức độ ảnh hưởng đến chi phí sản xuất của doanh nghiệp dự báo tăng bình quân khoảng 0,55 - 0,6% (trong đó ngành dệt may, da dầy tăng khoảng 1,15 - 1,2%).

Giới thiệu công ước 131

Về ấn định lương tối thiểu, đặc biệt đối với các nước đang phát triển, 1970

Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ ngày 03 tháng 6 năm 1970, trong kỳ họp thứ 54, ghi nhận rằng Công ước về Cơ chế ấn định lương tối thiểu 1928 và công ước về Bình đẳng trong trả công 1951 đã có vai trò đáng kể trong việc bảo vệ những người bị thiệt thòi trong việc trả công. Tuy nhiên, đã đến lúc phải chấp nhận bổ sung những công ước kể trên bằng việc bảo vệ cho người làm công chống lại sự trả công thấp và tụy là áp dụng chung, nhưng đặc biệt lưu ý đến nhu cầu của các nước đang phát triển. Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về cơ chế ấn định lương tối thiểu và những vấn đề liên quan, đặc biệt đối với các nước đang phát triển, là vấn đề thuộc điểm thứ năm trong chương trình nghị sự kỳ họp. Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Công ước quốc tế, thông qua ngày 22 tháng 6 năm 1970 Công ước 131 về Ấn định lương tối thiểu, 1970.

Nội dung chính của Công ước bao gồm:

Chế tài thực hiện

1. Lương tối thiểu có hiệu lực pháp luật và không thể bị hạ thấp nếu không áp dụng, sẽ bị áp dụng chế tài thích đáng, bao gồm cả những chế tài hình sự hoặc chế tài khác đối với người hoặc những người chịu trách nhiệm.
2. Với sự bảo lưu những quy định, quyền tự do thương lượng tập thể phải được hoàn toàn tôn trọng.

Những yếu tố xác định mức lương tối thiểu

Trong chừng mực có thể và thích hợp, xét theo thực tiễn và điều kiện quốc gia, những yếu tố cần lưu ý để xác định mức lương tối thiểu phải gồm:

- a. Những nhu cầu của người lao động và gia đình họ, xét theo mức lương chung trong nước, giá sinh hoạt, các khoản trợ cấp an toàn xã hội và mức sống so sánh của các nhóm xã hội khác;
- b. Những nhân tố về kinh tế, kể cả những đòi hỏi của phát triển kinh tế, năng suất lao động và mối quan tâm đạt tới và duy trì một mức sử dụng lao động cao.

Cơ chế xác lập tiền lương tối thiểu

1. Mọi nước thành viên phê chuẩn Công ước này phải thiết lập và duy trì những cơ chế phù hợp với điều kiện và nhu cầu của đất nước mình, để ấn định và điều chỉnh trong từng giai đoạn những mức lương tối thiểu áp dụng cho những nhóm người làm công ăn lương theo quy định.
2. Phải có những bố trí để tham khảo ý kiến đầy đủ các tổ chức đại diện hữu quan của người sử dụng lao động và của người lao động, hoặc nếu không có các tổ chức đó thì tham khảo ý kiến các đại diện của những người sử dụng lao động và của những người lao động hữu quan, về việc thiết lập và áp dụng những cơ chế nêu trên, hoặc về việc sửa đổi những cơ chế đó.
3. Trong trường hợp thích đáng với tính chất của những cơ chế ấn định lương tối thiểu, cũng cần phải bố trí để cho phép những

người sau đây tham gia trực tiếp vào việc áp dụng những cơ chế đó:

- a. các đại diện của những tổ chức hữu quan của người sử dụng lao động và của người lao động, hoặc, nếu không có những tổ chức đó, thì các đại diện của người sử dụng lao động và của những người lao động hữu quan, và sự tham gia này phải diễn ra trên cơ sở bình đẳng;
- b. những người được công nhận là có đủ thẩm quyền để đại diện cho lợi ích chung của đất nước và được cử ra sau khi đã tham khảo ý kiến đầy đủ các tổ chức đại diện hữu quan, nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động, và khi việc tham khảo ý kiến như vậy là phù hợp với pháp luật và tập quán quốc gia.

Ở Việt Nam, theo Bộ luật Lao động thì 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 đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Việt Nam đã và đang thực hiện công cuộc cải cách mạnh mẽ nhằm hoàn thiện các cơ chế, chính sách trong đó bao gồm chính sách về tiền lương để phù hợp với kinh tế thị trường và hội nhập sâu rộng vào kinh tế khu vực và toàn cầu. Xác lập mức lương tối thiểu và thương lượng tập thể là hai công cụ quan trọng, bổ trợ cho nhau trong hệ thống điều chỉnh tiền lương của một nền kinh tế thị trường. Trong khi lương tối thiểu bảo vệ người lao động thì thương lượng tập thể đem lại cơ hội điều chỉnh tiền lương cho những người có thu nhập cao hơn mức lương tối thiểu.

Sự ra đời của Hội đồng Tiền lương Quốc gia năm 2013 đã đánh dấu sự cải thiện đáng kể của cơ chế xác định tiền lương tối thiểu tại Việt Nam. Tuy nhiên, thương lượng tập thể về tiền lương hiện nay còn hạn chế. Để kết nối tốt hơn giữa năng suất lao động và tiền lương thì không chỉ dựa vào lương tối thiểu mà cần phải có thương lượng tập thể giữa người lao động và người sử dụng lao động. Để làm được điều đó, việc cải thiện khuôn khổ pháp lý và thể chế cho thương lượng tập thể và đại diện dân chủ cho người lao động, nâng cao năng lực tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động để họ tham gia hiệu quả vào thỏa ước lao động tập thể cũng như cải thiện đối thoại và hệ thống giải quyết tranh chấp, đóng vai trò hết sức quan trọng.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đưa ra các khuôn khổ và công cụ hữu ích để thực hiện điều này. Việc phê chuẩn những công ước quốc tế cơ bản, như hơn 150 quốc gia khác đã làm, có thể giúp Việt Nam thực hiện những mục tiêu đó. Sắp tới Việt Nam sẽ nghiên cứu phê chuẩn 02 công ước về tiền lương là công ước 95 về Bảo vệ tiền lương và Công ước số 131 về Ấn định tiền lương tối thiểu của ILO.

Nguồn: Cuốn “Một số Công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế”, Tổ chức Lao động quốc tế

Một số quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội

Chính sách hưởng bảo hiểm xã hội một lần

Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà có yêu cầu sẽ được hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Đối tượng hưởng và điều kiện để được hưởng bảo hiểm xã hội một lần như sau:

1- Đối tượng

Đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần bao gồm:

- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;
- Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;

2- Điều kiện

Người lao động thuộc một trong những trường hợp sau sẽ được hưởng bảo hiểm xã hội một lần:

- Đủ tuổi hưởng lương hưu (nam đủ 60, nữ đủ 55 và một số trường hợp đặc biệt khác) mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện;
- Sau một năm nghỉ việc mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội;
- Ra nước ngoài để định cư;
- Người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế.

3- Mức hưởng

Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm được tính như sau:

- 1,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng trước năm 2014;
- 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng từ năm 2014 trở đi;
- Trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ một năm thì mức hưởng bảo hiểm xã hội bằng số tiền đã đóng, mức tối đa bằng 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc

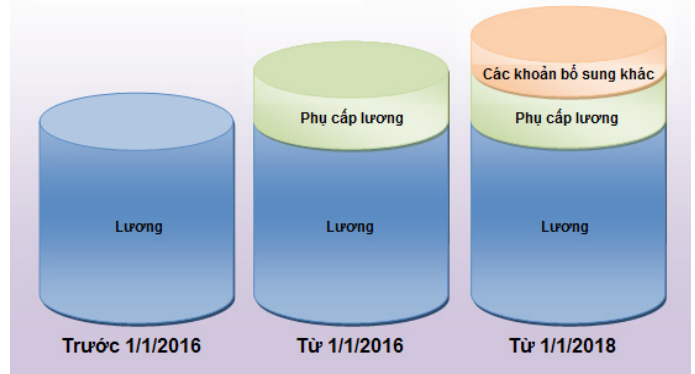
Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định được quy định như sau:

+, Từ 1/1/2016 đến 31/12/2017, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy

định của pháp luật lao động ghi trong hợp đồng lao động.

+, Từ 1/1/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật lao động ghi trong hợp đồng lao động.

Tiền lương tháng đóng BHXH



Nguồn: Cira

Trong đó:

- Mức lương (theo công việc hoặc chức danh) là mức lương theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định của pháp luật lao động.
- Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh.
- Các khoản bổ sung khác là khoản tiền bổ sung ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động.

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc không bao gồm các khoản chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng (khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động), tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác.

Tiền lương tối thiểu vùng nước ta hiện nay

Tiền lương tối thiểu ở nước ta được quy định để nhằm đảm bảo điều kiện, nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Và cũng do những điều kiện, nhu cầu sống tối thiểu khác nhau nên TLTT được áp dụng tại các vùng địa lý khác nhau. Năm 2013, Hội đồng Tiền lương Quốc gia được thành lập và hoạt động theo cơ chế ba bên có chức năng tham mưu và đề xuất cho chính phủ để ban hành quy định mức tiền lương tối thiểu vùng trên cả nước.

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng năm (ĐVT: Tr.đồng/tháng)	
	Năm 2017	Đề xuất Năm 2018
I	3.750	3.980
II	3.320	3.530
III	2.900	3.090
IV	2.580	2.760
Mức tăng bình quân so với năm trước	7.3%	6.5%

Theo đề xuất của HĐTLQG thì tiền lương tối thiểu vùng năm 2018 sẽ tăng ít hơn năm 2017, cụ thể: vùng I là 3.980.000 đồng/tháng (tăng 230.000 đồng/tháng so với 2017), vùng II là 3.530.000 đồng/tháng (tăng 210.000 đồng/tháng so với năm 2017), vùng III là 3.090.000 đồng/tháng (tăng 190.000 đồng/tháng so với năm 2017), vùng IV là 2.760.000 đồng/tháng (tăng 180.000 đồng/tháng so với năm 2017). Đây có thể coi là mức tăng hợp lý góp phần đảm bảo đời sống tối thiểu cho người lao động và gia đình họ. Tuy nhiên, nguyên nhân của việc tăng TLTT năm 2018 ít hơn so với năm 2017 là do các doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn, tăng lương quá nhanh sẽ kéo theo tăng chi phí bảo hiểm, công đoàn và nhiều chi phí khác theo lương (Mặc dù theo Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam thì việc tăng TLTT như vậy vẫn không đáp ứng mức sống cho người lao động).

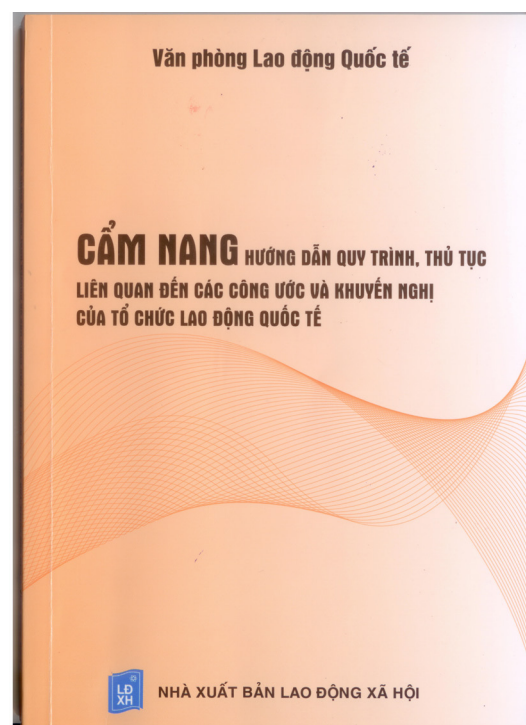
GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

Cẩm nang hướng dẫn quy trình, thủ tục liên quan đến các Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế

Một trong những chức năng của Văn phòng Lao động quốc tế là cung cấp thông tin và đào tạo cho các quan chức chính phủ cũng như các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động về tất cả các nội dung của một quy trình thủ tục phê chuẩn Công ước, Khuyến nghị nào đó. Sản phẩm "**Cẩm nang hướng dẫn quy trình, thủ tục liên quan đến các Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế**" được biên dịch bởi nhóm kỹ thuật và xuất bản bởi Văn phòng Lao động quốc tế tại Việt Nam.

Cuốn sách mô tả quy trình thủ tục hoạt động của Tổ chức Lao động quốc tế về việc thông qua và thực hiện các Công ước và Khuyến nghị. Cuốn cẩm nang được thiết kế nhằm mục đích trước hết là để giúp các nhà quản lý của chính phủ các nước thực hiện nghĩa vụ theo Điều lệ của Tổ chức Lao động quốc tế về các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bằng việc ban hành các điều khoản dựa trên quy trình thủ tục cần tuân thủ cũng như dựa trên thông lệ của Tổ chức Lao động quốc tế để các điều khoản này có hiệu lực. Cuốn sách này rất hữu ích cho các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động.

Trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc./.



MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương
Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Tel: 04 39369805 Fax: 0439393027
Website: <http://www.cird.gov.vn> / <http://www.quanhelaodong.gov.vn>
Email: bantin@cird.gov.vn