BẢN TIN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 24 Tháng 11 - 12/2017

CIRD
TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

TIN NỔI BẬT

Lương tối thiểu vùng tăng thêm từ 1/1/2018

Ngày 7/12/2017, Chính phủ ban hành Nghị định 141/2017/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động. Theo đó, mức lương tối thiểu Vùng I, II, III và IV lần lượt là 3.980.000, 3.530.000, 3.090.000 và 2.760.000 đồng/tháng.

Hội nghị tập huấn quản lý nhà nước về lao động, tiền lương, quan hệ lao động tại địa phương

Hội nghị do Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD) tổ chức tại Hà Nội ngày 28/11, tại thành phố Hồ Chí Minh ngày 30/11 với đại diện của hơn 60 tỉnh/thành phố trên cả nước. Phó Cục trưởng Cục Quan hệ lao động và Tiền lương - Ông Lê Xuân Thành chủ trì hội nghị. Để hỗ trợ những khó khăn trong quản lý nhà nước về lao động, tiền lương và quan hệ lao động, CIRD sẽ có những hoạt động cụ thể theo nhu cầu của mỗi địa phương.

Hội thảo "Cải cách chính sách tiền lương, kinh nghiệm quốc tế và Việt Nam", ngày 13/12 tại Hà Nội

Hội thảo do Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ - Trưởng ban Chỉ đạo Trung ương về Cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công chủ trì. Hội thảo tập trung thảo luận về chính sách tiền lương khu vực công, khu vực sản xuất kinh doanh. Những kiến nghị, đề xuất tại hội thảo là cơ sở hoàn thiện Đề án cải cách chính sách tiền lương đối với công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp, sẽ được trình lên Hội nghị Trung ương 7 khóa XII vào tháng 5/2018 để thảo luận thông qua.

Đổi mới chính sách tiền lương phù hợp với phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Tại Hội thảo: "Cải cách chính sách tiền lương – Kinh nghiệm quốc tế và Việt Nam", Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ, Trưởng Ban chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công, khẳng định bây giờ là thời điểm chín muồi để cải cách chính sách tiền lương. Việc cải cách cơ chế chính sách tiền lương nói riêng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách nói chung vừa là áp lực cũng vừa là động lực mà Đảng và Nhà nước đã đặt ra trong tiến trình hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường và hội nhập sâu vào kinh tế khu vực và thế giới hiện nay.

Trải qua 4 giai đoạn đổi mới, chính sách tiền lương đã đạt được những kết quả quan trọng, từng bước thể chế hóa quan hệ phân phối theo định hướng thị trường, dần tiếp cận xu hướng chung của thế giới; tách tiền lương khu vực doanh nghiệp với khu vực hành chính-sự nghiệp; thiết lập quan hệ tiền lương khung "tối thiểu-trung bình-tối đa". Mức lương tối thiểu vùng (đối với khu vực doanh nghiệp) và mức lương cơ sở (đối với khu vực hành chính-sự nghiệp) đã tiến cận dần mức sống tối thiểu và thường xuyên được điều chỉnh, góp phần đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của các bên, nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, phát triển sản xuất và phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên, chính sách tiền lương vẫn còn nhiều hạn chế dẫn đến tiền lương tối thiểu chưa đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu, thương lượng tiền lương chưa thực chất; chênh lệch thu nhập về lương còn khá cao, còn nhiều khoản thu nhập ngoài lương; quản lý tiền lương thu nhập chưa thực sự công khai minh bạch; tác động đòn bẩy của tiền lương đến năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và phát triển thị trường lao động còn thấp. Người lao động chưa yên tâm làm việc và đóng góp cho doanh nghiệp, dẫn đến nhiều cuộc đình công tự phát đòi tăng lương và cải thiện điều kiện làm việc, dẫn đến những bất ổn về an ninh, xã hội.

Trước yêu cầu của đổi mới và hội nhập sâu vào kinh tế thế giới, chính sách tiền lương thời gian tới đòi hỏi phải được cải cách mạnh mẽ và dứt khoát hơn theo hướng tuân thủ các quy luật giá trị, quy luật cung cầu dựa trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận. Vai trò của Nhà nước là tạo hành lang pháp lý để các bên thương lượng, đồng thời quy định mức tiền lương tối thiểu phù hợp để bảo vệ người lao động. Chính sách tiền lương mới sẽ tạo sự cân bằng giữa thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp và giúp người lao động được hưởng thành quả công bằng từ tăng trưởng năng suất của doanh nghiệp.

Với quyết tâm của Đảng và Nhà nước ta, cải cách chính sách tiền lương đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người lao động trong khả năng thực tế của đất nước, sẽ góp phần hoàn thiện hệ thống các thể chế kinh tế, thực hiện tốt mục tiêu tăng trưởng và phát triển kinh tế nhanh và bền vững ở nước ta

Thương lượng tập thể về tiền lương và quan hệ lao động

Thương lượng tập thể về tiền lương và quan hệ lao động

Thương lượng tập thể là bộ phận cấu thành của quan hệ lao động. Thương lượng tập thể là yếu tố đánh giá quan hệ lao động, đồng thời là nhân tố quan trọng hàng đầu để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Thương lượng tiền lương là cấu phần quan trọng hàng đầu của thương lượng tập thể. Thương lượng tập thể có mục đích bắt nguồn từ thương lượng về tiền lương. Trên thực tế các chủ đề thương lượng đang ngày càng được mở rộng để cân bằng lợi ích của các bên. Tuy nhiên cho đến hiện nay, xu hướng thương lượng về tiền lương vẫn là một chủ đề cốt lõi trong các cuộc thương lượng mà các chủ thể trong thương lượng quan tâm.

> Thương lượng tập thể là tất cả các cuộc đàm phán/thương lượng diễn ra giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động, với một bên là một hay nhiều tổ chức của người lao động (NLĐ), để:
>
> - Xác định điều kiện lao động và điều khoản sử dụng lao động; và/hoặc
> - Điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và NLĐ; và/hoặc
> - Điều chỉnh mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hay tổ chức của họ với một tổ chức của NLĐ hay nhiều tổ chức của NLĐ.
>
> *(Điều 2, Công ước số 154 của ILO về thương lượng tập thể, 1981)*

Các cuộc thương lượng/đàm phán chủ yếu là nhằm mục tiêu đưa ra một thỏa thuận tập thể điều chỉnh điều kiện làm việc, bao gồm các vấn đề: tiền lương, giờ làm việc, tiền thưởng hàng năm,.... TƯLĐTT dựa trên kết quả của thương lượng sẽ đảm bảo môi trường làm việc hài hoà và hiệu quả trong các doanh nghiệp.

Xác lập tiền lương dựa trên thương lượng tập thể đóng vai trò quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội theo nguyên tắc thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta

Ý nghĩa của chính sách tiền lương ở nước ta là đề cao sự bình đẳng, công bằng và tính nhân văn xã hội chủ nghĩa. Qua đó, chính sách tiền lương tối thiểu do Nhà nước ấn định qua từng thời kỳ nhằm đảm bảo mọi đối tượng đạt được sự công bằng, khắc phục được những xu hướng bất lợi do cạnh tranh quá mức trong nền kinh tế thị trường gây ra cho NLĐ.

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương được xem xét ở khía cạnh vừa là chi phí của người sử dụng lao động, vừa là thu nhập cho NLĐ và gia đình của họ[1]. Thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động và công đoàn là quá trình then chốt để xác định mức lương thực tế và các điều kiện làm việc khác, phù hợp với nhu cầu cụ thể của từng doanh nghiệp, ngành hoặc địa phương ở nước ta.

Chính sách tiền lương tối thiểu là một công cụ chính sách quan trọng nhằm đảm bảo đủ thu nhập cho NLĐ bao gồm cả những lao động yếu thế

Bộ luật Lao động quy định "Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho NLĐ làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ". Mức lương tối thiểu tại Việt Nam cao hơn so với các nước Lào, Cambodia và Myanmar, nhưng lại thấp hơn so với các nước phát triển nhất trong khu vực ASEAN.

Sự ra đời của Hội đồng tiền lương quốc gia vào năm 2013 đánh dấu sự cải thiện đáng kể của cơ chế xác định tiền lương tối thiểu tại Việt Nam. Hội đồng tạo điều kiện cho công đoàn và đại diện giới sử dụng lao động thương lượng về tiền lương tối thiểu và đưa ra khuyến nghị; khi điều chỉnh mức lương tối thiểu vì vậy đã có sự cân bằng lợi ích của NLĐ và doanh nghiệp.

Dựa trên khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia, Chính phủ ban hành Nghị định, kể từ 1/1/2017, áp dụng mức lương tối thiểu vùng từ 2.580.000 đến 3.750.000 đồng/tháng đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động; tính bình quân chung, lương tối thiểu vùng năm 2017 tăng 213.000 đồng, tăng 7,3% so với năm 2016.

Thương lượng tập thể đem lại cơ hội để điều chỉnh tiền lương cho NLĐ có thu nhập trên mức tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu và thương lượng tập thể là hai thành tố bổ sung cho nhau trong nền kinh tế thị trường. Thương lượng tập thể đem lại cơ hội để điều chỉnh tiền lương cho NLĐ có thu nhập trên mức tiền lương tối thiểu – đây là vấn đề then chốt đối với sự phát triển quan hệ lao động hài hòa tại Việt Nam.

---

1. *Bài trình bày của Văn phòng ILO tại Việt Nam, 13/12/2017 - Thách thức trong điều chỉnh lương ở khu vực tư nhân. Mức lương tối thiểu và thương lượng tập thể - Bài học từ kinh nghiệm quốc tế.*

Tuy nhiên thương lượng tập thể có nội dung về tiền lương tại các doanh nghiệp ở nước ta còn bất cập

Năm 2017, lao động làm công ăn lương chiếm khoảng 42,8%[2] tổng số lao động có việc làm, tăng đáng kể so với năm 2013 khi tỷ lệ này chỉ khoảng 34,8%. Thu nhập từ việc làm bình quân/tháng năm 2017 của lao động làm công ăn lương nói chung là 5,45 triệu đồng/tháng. Tiền lương bình quân của NLĐ khu vực thành thị là 6,6 triệu đồng/tháng, tăng 9,3% so với năm 2016 (6 triệu đồng/tháng). Mức tăng lương đã cao hơn mức tăng lương tối thiểu vùng của năm 2017 (7,3%). Tuy nhiên theo đánh giá, nguyên nhân của mức tăng tiền lương này một phần là do chính sách lương tối thiểu được tăng hàng năm thay vì là kết quả của một quá trình thương lượng thực chất ở nước ta.

Mức độ thương lượng về những nội dung về tiền lương tại các doanh nghiệp còn hạn chế

Một kết quả điều tra về thực trạng nội dung thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp dệt may cho thấy: Nội dung thương lượng về "tiền lương và các chế độ phúc lợi cho NLĐ" được nhắc đến nhiều nhất trong các cuộc thương lượng đặc biệt là những vấn đề liên quan đến tăng lương, các khoản phụ cấp, tiền lương làm thêm giờ và phúc lợi. Thực trạng này phản ánh mối quan tâm thực sự của NLĐ, đồng thời phản ánh xu hướng phát triển về chất của quan hệ lao động ở Việt Nam dần theo các nguyên tắc của thị trường. Tuy nhiên, nội dung về tăng lương hầu như chưa được đưa ra thảo luận, trong khi chủ yếu vẫn tập trung ở các khoản phụ cấp, phúc lợi, làm thêm giờ.

Cũng theo kết quả điều tra, "thời gian làm việc, nghỉ ngơi, làm thêm giờ" là nội dung thứ hai được các bên quan tâm. NLĐ và người sử dụng lao động thống nhất với nhau về thời gian làm thêm để đảm bảo đơn hàng, đồng thời cũng là tăng thu nhập trong bối cảnh tiền lương của NLĐ còn thấp, thay vì các bên đàm phán để tăng tiền lương hay năng suất lao động.

Trong khi đó, một khảo sát của Oxfam tại một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cho thấy, mức lương của công nhân thường là kết quả của việc đàm phán để ép giá giữa nhãn hàng với các nhà cung ứng may mặc. Các vấn đề lương, thưởng vẫn được trao đổi, bàn luận trong các cuộc thương lượng tập thể, tuy nhiên tỷ lệ thương lượng thành công so với yêu cầu đạt mức bình quân thấp.

Thương lượng tập thể về tiền lương tại các doanh nghiệp còn hạn chế, là nguyên nhân chính dẫn tới đình công tự phát, quan hệ lao động vẫn luôn tiềm ẩn tranh chấp lao động

Các yêu sách về tăng lương lương, tăng phụ cấp và các khoản phúc lợi khác đang ngày càng có xu hướng là nguyên nhân chính để xảy ra trong các cuộc tranh chấp lao động, đình công tại các doanh nghiệp ở nước ta hiện nay. Điều này khẳng định rằng thương lượng tập thể về tiền lương ngày càng đóng vai trò nòng cốt để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ ở doanh nghiệp và ở cấp quốc gia.

Trong bối cảnh tỷ lệ lao động làm công ăn lương gia tăng và nền kinh tế hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế toàn cầu, việc cải thiện và mở rộng thương lượng tập thể về tiền lương trở thành một nhu cầu cấp thiết, nhằm thúc đẩy một môi trường quan hệ lao động mang tính xây dựng, ổn định và tối đa hoá lợi ích của hội nhập kinh tế cho các bên.

2. *TCTK, Báo cáo điều tra lao động-việc làm năm 2017, NXB Thống kê*

TÌM HIỂU HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI INDONESIA

Theo thống kê của ILO, hiện nay có 193 quốc gia và vùng lãnh thổ đang duy trì hệ thống lương tối thiểu và sử dụng như một công cụ quan trọng để điều tiết thị trường lao động và để bảo vệ những người lao động dễ bị tổn thương.

Quy định về mức lương tối thiểu tại Indonesia

Indonesia là một trong những quốc gia áp dụng mức lương tối thiểu theo luật định bên cạnh mức lương xác định thông qua thương lượng. Luật pháp Indonesia quy định nhiều hơn 1 mức lương tối thiểu: mức lương tối thiểu được xác định theo cấp tỉnh hay cấp quận/thành phố. Ở cấp tỉnh, có thể tồn tại cả mức lương tối thiểu tỉnh và mức lương tối thiểu tỉnh theo ngành. Tương tự, ở cấp quận/thành phố cũng tồn tại cả mức lương tối thiểu quận/thành phố và mức lương tối thiểu quận/thành phố theo ngành.

Nguyên tắc áp dụng mức lương tối thiểu

Về cơ bản, chỉ một trong những mức lương tối thiểu này được quy định cho một người lao động và phụ thuộc vào khu vực địa lý và ngành nghề mà họ làm việc. Ví dụ, nếu người lao động làm việc ở một quận thuộc một tỉnh, nhưng quận này chưa có mức lương tối thiểu quận thì họ sẽ được áp dụng mức lương tối thiểu tỉnh. Nếu quận này đã có mức lương tối thiểu quận thì mức đó sẽ được áp dụng. Tương tự, nếu một người lao động làm việc trong một ngành nghề thuộc một quận đã có quy định về mức lương tối thiểu ngành trong quận đó thì mức đó sẽ được áp dụng.

Cơ sở xác định mức lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu của mỗi tỉnh/quận do chính quyền tỉnh/quận đó quyết định theo điều kiện cụ thể về kinh tế - tài chính, tỷ lệ lạm phát, tăng trưởng kinh tế, khả năng của các chủ sử dụng lao động trong vùng, và đảm bảo không thấp hơn mức lương tối thiểu quy định của chính phủ.

Về việc thiết lập mức lương tối thiểu ngành, chính quyền tỉnh/quận có thể ấn định mức lương tối thiểu cho tỉnh và/hoặc quận/thành phố dựa trên thỏa thuận với các hiệp hội người sử dụng lao động và công đoàn trong các ngành có liên quan.

Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu được thực hiện hàng năm bởi chính thống đốc tỉnh, có xem xét đến đề xuất của hội đồng tiền lương của tỉnh; đối với cấp quận, có xem xét đề nghị của thị trưởng, và khuyến nghị của hội đồng tiền lương quận.

Lương tối thiểu có thể được tính theo thời gian (trên cơ sở ngày, tuần hoặc tháng) và theo mục tiêu (kết quả công việc đã được các bên thống nhất từ trước).

Công thức tính mức lương tối thiểu

Quy định mới về tiền lương của Chính phủ Indonesia áp dụng từ năm 2015 đã đưa ra một công thức mới cho các tỉnh để tính mức lương tối thiểu mỗi năm. Công thức tính lương tối thiểu trong năm tới là tiền lương của năm hiện tại được cộng vào tiền lương hiện nay nhân với tổng của lạm phát và tỷ lệ tăng trưởng kinh tế của năm tài chính hiện tại. Ví dụ, nếu tỷ lệ lạm phát và tăng trưởng kinh tế năm 2017 đều là 5% thì mức lương tối thiểu năm 2018 sẽ tăng 10%.

Mức lương tối thiểu mới = Mức lương tối thiểu hiện tại + [Mức lương tối thiểu hiện tại x (Lạm phát + % tăng GDP)]

Tuy nhiên công thức này không được áp dụng cho 8 tỉnh mà tại đó mức lương tối thiểu vẫn thấp hơn chi phí sinh hoạt tối thiểu do chính phủ xác định.

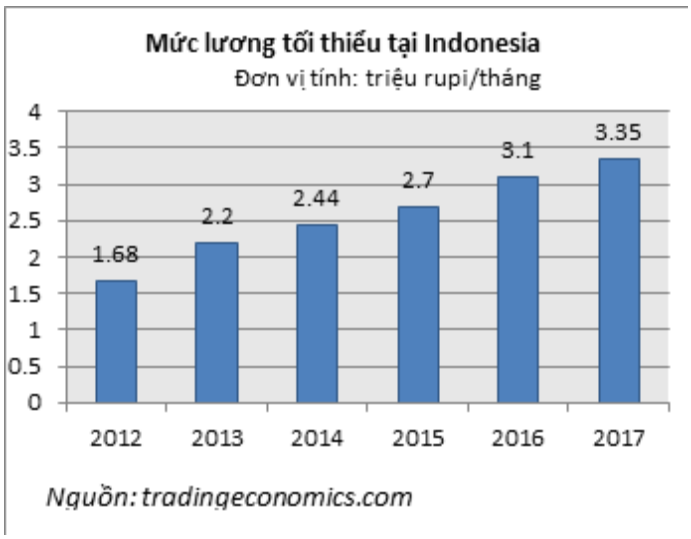
Mức lương tối thiểu ngày/tuần/tháng

Lương tối thiểu tại Indonesia được tính trên cơ sở 40 giờ mỗi tuần (7 giờ một ngày đối với tuần làm việc 6 ngày và 8 giờ 1 ngày đối với tuần làm việc 5 ngày).

Theo quy định, nếu lương được xác định theo ngày, thì mức lương ngày được tính theo công thức: i) đối với người sử dụng lao động có hệ thống giờ làm việc 6 ngày/tuần tuần thì tính bằng lương tháng chia 25; ii) đối với người sử dụng lao động có hệ thống giờ làm việc 5 ngày/tuần thì tính bằng lương tháng chia 21.

Cấu phần của mức lương tối thiểu

Các thành phần của mức lương tối thiểu do Bộ Nguồn nhân lực Indonesia quy định, bao gồm: thực phẩm và nước uống, đồ gia dụng, quần áo, giáo dục, y tế, vận tải, giải trí và tiết kiệm. Việc điều chỉnh các cấu phần này sẽ được thực hiện mỗi 5 năm dựa trên kết quả khảo sát thực hiện bởi Hội đồng tiền lương quốc gia.



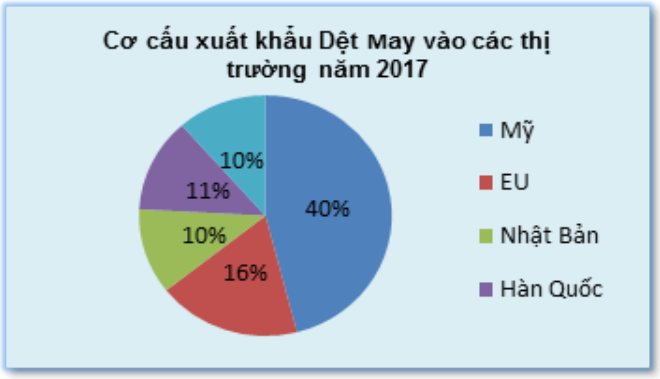
Mức lương tối thiểu tại Indonesia là mức lương tối thiểu tại thủ đô Jakarta, vùng có mức lương tối thiểu cao nhất cả nước. Chính phủ Indonesia đã dự kiến mức tăng lương tối thiểu khoảng 8.71% cho năm 2018./.

Chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp ngành Dệt - May Việt Nam

Ngành Dệt May Việt Nam có tổng cộng gần 6.000 doanh nghiệp dệt may, trong đó doanh nghiệp may chiếm gần 70%, Dệt chiếm xấp xỉ 17%, Sợi 6%, Nhuộm 4%, còn lại là các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ. Trong số đó, xấp xỉ 84% là doanh nghiệp tư nhân và cổ phần, 15% là doanh nghiệp FDI, 1% là doanh nghiệp Nhà nước. Các doanh nghiệp nằm phân bố rải rác khắp cả nước: Miền Nam 40%, miền Trung 25% và miền Bắc 35% với tổng cộng khoảng 2,5 triệu lao động, chiếm xấp xỉ 25% lao động của khu vực kinh tế công nghiệp Việt Nam.

Kim ngạch xuất khẩu khẩu năm 2017 ước đại 31,1 tỷ USD, tăng xấp xỉ 10,01% so với năm 2016, trong đó, kim ngạch xuất nhập khẩu vào:

- Mỹ: 12,5 tỷ USD, tăng 7%
- EU: 4 tỷ USD, tăng 9%
- Nhật Bản: 3 tỷ USD, tăng 6%
- Hàn Quốc: Xấp xỉ 3 tỷ USD, tăng 12%
- Trung Quốc: 3 tỷ USD, tăng 21%



Chính sách tiền lương ở Việt Nam

Giai đoạn 2013 – 2017, tốc độ tăng trưởng lương tối thiểu gấp đôi tốc độ tăng trưởng GDP. GDP tăng bình quân 6,2% , lương tối thiểu tăng bình quân 13,3%. Lương tối thiểu ở Việt Nam cao thứ 3 trong tổng số 9 nước đối thủ cạnh tranh trong lĩnh vực dệt may. Tỉ lệ lương tối thiểu/GDP ở Việt Nam cao thứ 3 chỉ sau Campuchia và Myanmar, trong khi các nước Trung Quốc, Ấn Độ, Indonesia, Bangladesh,... có tỉ lệ lương tối thiểu thấp hơn so với GDP.

Tác động của tăng lương tối thiểu tới Dệt May Việt Nam

Tiền lương cấu thành 60-70% giá gia công (chưa kể giá nguyên phụ liệu), việc tăng lương tối thiểu làm giá gia công tăng với tỉ lệ tương đương do:

- Tăng lương tối thiểu lên 12% sẽ làm giá gia công may mặc tăng hơn 7%, tăng giá trị nhân công. Điều này cũng dẫn theo các chi phí khác: dịch vụ, vận tải, nguyên phụ liệu tăng tương ứng.

Trên thế giới, giá gia công trong ngành may mặc đang có xu hướng giảm, trong khi lương tối thiểu của Việt Nam tăng, làm giảm năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp may mặc trong nước, làm giảm nhu cầu đầu tư và đổi mới công nghệ, giảm sức mạnh công nghiệp hóa. Bên cạnh đó, việc lương tối thiểu tăng cao hơn so với như nhập thực tế tại khu vực 3,4 làm người lao động không có động lực phấn đấu, làm giảm đòn bẩy của lương đối với người lao động. Hơn nữa, tỷ lệ đóng tiền bảo hiểm xã hội, Công đoàn phí (doanh nghiệp chịu 17%, người lao động chịu 6,5%) đang cao hơn so với các nước trong khu vực: Malaisia 13%, Philippin 10%, Indonesia 8%. Đặc biệt, việc đưa ra quy định bắt buộc đóng bảo hiểm xã hội cho đối tượng lao động có hợp đồng từ 1-3 tháng cũng nên cân nhắc, bởi theo các doanh nghiệp may, đối tượng lao động trong nhóm này có tỉ lệ nghỉ việc cao, lên tới hơn 50%.

Thực trạng tiền lương trong ngành Dệt May Việt Nam

Mức lương của lao động ngành Dệt May được xác định dựa trên các yếu tố: Phải cao hơn mức lương tối thiểu vùng và đảm bảo các quy định về tay nghề và mức độ nặng nhọc; phải cạnh tranh với các Doanh nghiệp ngành khác trong cùng địa bàn; phải phù hợp với đơn giá thị trường thế giới chấp nhận theo loại sản phẩm lựa chọn.

Do vậy, theo ông Lê Tiến Trường – Tổng Giám đốc Tập đoàn Dệt May Việt Nam, khi Nhà nước tăng 1 đồng tiền lương tối thiểu thì đồng nghĩa doanh nghiệp phải trả gấp đôi. Cụ thể: Lương tối thiểu vùng 1 năm 2017 là 3.750.000 đồng thì tổng chi phí nhân công tối thiểu cho một lao động là 7.178.000 đồng (gấp 1,91 lần). Từ đó tạo ra một số thách thức trong ngành Dệt May:

- ➢ Lương tối thiểu tăng nhanh và cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động.
- ➢ Lao động chưa đủ tay nghề nhưng vẫn được chi trả đủ mức lương tối thiểu.
- ➢ Đơn giá gia công trên thế giới đang có xu hướng giảm do tăng đối thủ cạnh tranh trong ngành.
- ➢ Mức đóng bảo hiểm xã hội, Công đoàn phí đang cao hơn so với các đối thủ trong ngành, chỉ sau Indonesia và Trung Quốc.

Xuất phát từ các thách thức đó mà hiện nay, các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang nỗ lực thúc đẩy tự động hóa nhằm cắt giảm chi phí nhân công, giảm lao động, từ đó giảm cơ hội việc làm cho các lao động trong ngành Dệt May.

Kiến nghị của ngành Dệt May Việt Nam

Từ những thách thức trên, ngành Dệt May Việt Nam đã đề xuất một số kiến nghị cụ thể nhằm ổn định chính sách tiền lương:

- ✓ Giảm mức đóng bảo hiểm xã hội (doanh nghiệp đóng 15%, người lao động đóng 5%).
- ✓ Để lại 90% Kinh phí công đoàn để phục vụ phong trào công nhân thay vì trích nộp 100% như bây giờ.
- ✓ Cho phép không sử dụng mức lương tối thiểu để xây dựng mức lương khởi điểm trong hệ thống thang lương, bảng lương.
- ✓ Cho phép doanh nghiệp Dệt May được vào danh sách cho thuê lại lao động.
- ✓ Xây dựng mức lương tối thiểu phù hợp với năng suất lao động và tốc độ tăng GDP./.

Giới thiệu hệ thống các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về tiền lương tối thiểu

Mục đích cơ bản của việc xây dựng tiền lương tối thiểu (TLTT) là để cung cấp cho người làm công ăn lương sự bảo vệ xã hội cần thiết về mức tiền lương cho phép tối thiểu.

Vì vậy, có khá nhiều văn kiện trong hệ thống các công ước và khuyến nghị của ILO quy định các nguyên tắc xác định TLTT và có thể chia làm 2 nhóm chính:

Nhóm thứ nhất, gồm 3 công ước chính về ấn định TLTT

Công ước	Công ước số 26	Công ước số 99	Công ước số 131
Khuyến nghị bổ sung	*Khuyến nghị số 28*	*Khuyến nghị số 89*	*Khuyến nghị số 135*
Tiêu đề	Về việc thiết lập những phương pháp ấn định TLTT	Về những phương pháp ấn định TLTT trong nông nghiệp	Về ấn định TLTT, nhất là đối với các nước đang phát triển
Năm phê chuẩn	1928	1951	1970
Ngày có hiệu lực	14/6/1930	23/8/1953	29/4/1972
Nghĩa vụ chính	Thiếp lập hoặc duy trì các phương pháp ấn định TLTT	Thiết lập hoặc duy trì phương pháp bình đẳng ấn định TLTT	Thiết lập một hệ thống TLTT
Phạm vi áp dụng	Ngành hoặc bộ phận công nghiệp mà không có được một chế độ hữu hiệu để ấn định tiền lương và ở đó tiền lương đặc biệt thấp	Những lao động làm việc trong các cơ sở nông nghiệp và công việc liên quan	Tất cả các nhóm lao động có thu nhập trong các điều kiện làm việc thích hợp
Vai trò của các đối tác xã hội	Tư vấn hoặc tham gia với số lượng bằng nhau và điều kiện ngang nhau	Tư vấn hoặc tham gia dựa trên cơ sở của sự bình đẳng tuyệt đối	Tư vấn đầy đủ. Bất cứ nơi nào thích hợp, sự tham gia trực tiếp dựa trên cơ sở bình đẳng

Nhóm thứ hai, bao gồm các công ước liên quan

1) Nhóm các công ước cơ bản

Bất kỳ một cơ chế xác định TLTT nào cũng phải tuân theo Hiến chương ILO trong việc tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.

- Công ước số 87 (CU87) và Công ước số 98 (CU98) quy định việc tôn trọng tự do hiệp hội là điều kiện đầu tiên cho việc xây dựng hệ thống xác định TLTT.

- CU100 và Khuyến nghị số 90 (KN90), bổ sung việc kêu gọi hành động thích hợp sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) có liên quan để đảm bảo càng sớm càng tốt áp dụng nguyên tắc bình đẳng đối với NLĐ nam và nữ làm những công việc có giá trị như nhau, đặc biệt đối với việc xác lập mức TLTT hoặc các mức lương khác trong các ngành công nghiệp và dịch vụ, nơi tỷ lệ này được xác định theo thẩm quyền của chính phủ.

- CU111 và KN111 đưa ra nguyên tắc quy định mỗi thành viên mà Công ước này có hiệu lực cam kết tuyên bố và theo đuổi chính sách quốc gia nhằm thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và đối xử liên quan đến việc làm và nghề nghiệp nhằm xóa bỏ mọi sự kỳ thị, bao gồm quyền được hưởng, không phân biệt, bình đẳng về cơ hội và đối xử về thù lao cho công việc có giá trị như nhau.

2) Các công ước về quản trị

- CU122, đề cập đến việc phòng ngừa thất nghiệp và cung cấp một mức lương đủ sống, nhấn mạnh xu hướng định tính của việc làm.

- CU144, quy định rằng bản chất và hình thức các thủ tục tham vấn ba bên phải được xác định phù hợp với các quy định quốc gia sau khi tham vấn với các tổ chức đại diện của NSDLĐ và NLĐ. Các tổ chức như vậy phải lựa chọn đại diện của họ một cách tự do và đại diện trên cơ sở bình đẳng đối với bất kỳ cơ quan có thẩm quyền.

- CU81 và CU129, yêu cầu các quốc gia thành viên duy trì hệ thống kiểm tra lao động, chịu trách nhiệm đảm bảo thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến điều kiện làm việc, bao gồm tiền lương để đảm bảo tuân thủ các quy định áp dụng mức TLTT.

3) Các công ước về điều kiện làm việc

- CU117, kêu gọi ấn định mức TLTT do các thoả ước lao động tập thể thoả thuận hoặc các thoả thuận khác phù hợp dựa trên các cuộc thương lượng giữa NSDLĐ và đại diện NLĐ; và yêu cầu NLĐ phải được thông báo về mức TLTT áp dụng cho họ và có phương tiện để bồi thường bất kỳ số tiền nào mà họ đã được thanh toán thấp trước đó.

- CU95 và KN85, có tầm quan trọng đáng kể trong việc ấn định mức TLTT (căn cứ vào thực tế) sẽ có nguy cơ không đáp ứng được nhu cầu của NLĐ và gia đình của họ nếu không kèm theo các biện pháp nhằm đảm bảo rằng mức lương phải trả trong thực tế được trả cho NLĐ một cách đầy đủ và thường xuyên.

- CU189 và CU172 nhằm đảm bảo rằng những NLĐ có liên quan không bị loại khỏi mức TLTT được ấn định tại các điều khoản ở cấp quốc gia.

- Các CU97, CU143 và CU175 về lao động di cư và CU177, KN184 về việc làm tại nhà quy định rõ ràng việc ấn định mức TLTT các loại NLĐ cụ thể, nhằm đảm bảo NLĐ không bị phân biệt đối xử về tiền lương.

4) Các công ước về thống kê TLTT

Hệ thống công ước về TLTT sẽ không hoàn chỉnh mà không đề cập đến CU160 về thống kê lao động. Việc thu thập, biên soạn và xuất bản thường xuyên thống kê về dân số hoạt động kinh tế, việc làm, thất nghiệp, thu nhập trung bình và giờ làm việc, tỷ lệ tiền lương, cấu trúc lương và phân phối, như đã quy định trong Công ước, đóng góp đáng kể vào việc ra quyết định về việc sửa chữa và điều chỉnh mức TLTT./.

HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG HIỆU QUẢ

Để xây dựng được hệ thống tiền lương hiệu quả, mỗi doanh nghiệp cần chú trọng đến cơ sở hình thành nên hệ thống lương hiệu quả gồm: Giá trị công việc; mức lương trung bình mà thị trường đang dùng chi trả cho công việc; kết cấu hệ thống lương và khả năng đáp ứng của doanh nghiệp.

1. Lựa chọn phương pháp đánh giá giá trị công việc: người lao động yêu cầu được trả công bằng theo vị trí công việc và giá trị mà họ đóng góp, doanh nghiệp muốn trả công theo hướng tối thiểu hóa chi phí và tương ứng với đóng góp của người lao động cho công ty. Do vậy, xác định đúng gía trị công việc là thành tố quan trọng hàng đầu để xây dựng hệ thống tiền lương.

3. Xác định kết cấu tiền lương: Đây thực chất là việc xác định tỷ lệ trả lương cơ bản quy định cứng tại thang lương, bảng lương và phần lương được trả theo thành tích/ hay hiệu quả thực hiện công việc phù hợp với doanh nghiệp, thông thường tỷ lệ giữa lương cơ bản chiếm 50%-80% tổng tiền lương của người lao động, phần còn lại là lương theo hiệu quả, thành tích.

Một hệ thống lương hiệu quả khi xác định được kết cấu trả lương phù hợp bảo đảm phân phối tiền lương công bằng với mức độ đóng góp tương xứng của người lao động theo kết quả đánh giá thực hiện công việc.

Phương pháp HAY để đánh giá giá trị công việc

Phương pháp HAY (HAY method) của Tập đoàn HAY group được nhiều DN sử dụng. Phương pháp này đánh giá công việc trên 3 nhóm yếu tố thuộc nội dung bên trong công việc và 1 nhóm yếu tố bên ngoài tác động tới tất cả công việc.

Yêu cầu về năng lực *(Know – How)*
Trong đó năng lực bao gồm kiến thức, kỹ năng, khả năng, hành vi yêu cầu cho mỗi vị trí công việc trong tổ chức và cấp độ năng lực tối thiểu của mỗi vị trí công việc, thể hiện trên 3 khía cạnh:
- Năng lực chuyên môn, kỹ thuật;
- Năng lực quản lý (lập kế hoạch, tổ chức, kiểm tra, đánh giá);
- Năng lực giao tiếp (khả năng giao tiếp, thuyết trình, thể hiện, kỹ năng viết, truyền đạt, tạo dựng mối quan hệ...).

Điều kiện giải quyết công việc *(Problem-solving)*
Nhân tố này đo lường mức độ khó khăn, phức tạp mà người thực hiện công việc phải đối mặt, bao gồm:
- Môi trường, điều kiện giải quyết công việc;
- Mức độ khó khăn, phức tạp của công việc.

Điều kiện làm việc *(Work condition)*:
- Đòi hỏi, yêu cầu về thể lực, môi trường, điều kiện làm việc, mức độ nguy hiểm, rủi ro của công việc;
- Mức độ căng thẳng, áp lực thần kinh của các quyết định.

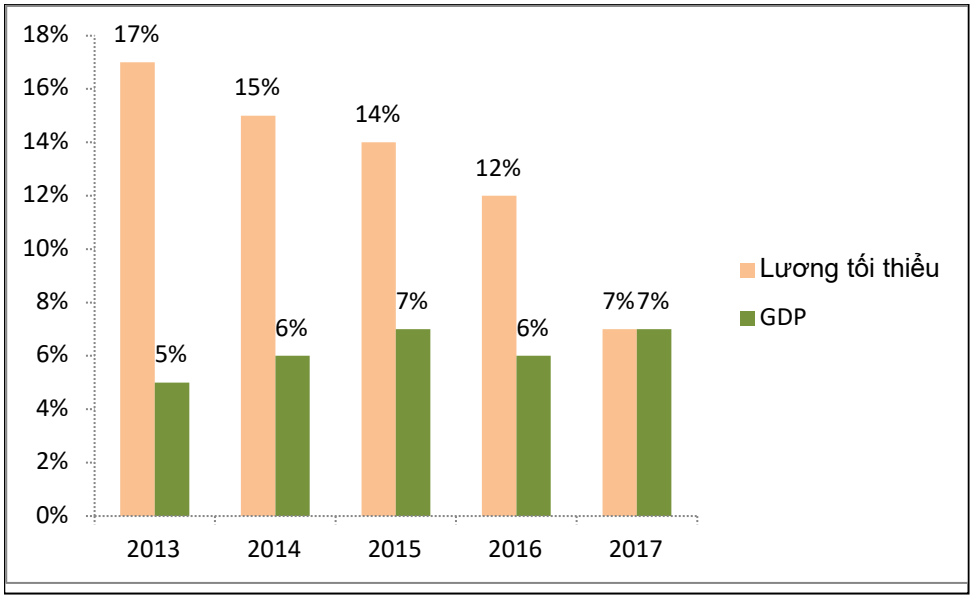
Yêu cầu về trách nhiệm công việc *(Accountability)*, bao gồm:
- Mức độ chủ động, độc lập trong việc ra quyết định;
- Mức độ ảnh hưởng, tác động hay tầm quan trọng của các quyết định ở vị trí công việc này.

2. So sánh tương quan mức lương thị trường: sau khi lựa chọn phương pháp đánh giá trị công việc hình thành nên thang lương, bảng lương doanh nghiệp cần tham khảo mức lương trên thị trường để xác định dải lương doanh nghiệp dự kiến chi trả tương ứng bao nhiêu % so với mương lương bình quân trên thị trường dùng chi trả cho người lao động. Việc xác định này bảo đảm tính cạnh tranh, thu hút nguồn lao động gia nhập công ty.

4. Khả năng chi trả của doanh nghiệp: Cuối cùng, dù xác định được mức lương, kết cấu lương sát với thị trường nhưng để xây dựng được hệ thống tiền lương phù hợp, cần tính đến khả năng chi trả của doanh nghiệp. Nếu xây dựng hệ thống lương với mức chi trả cao thì doanh nghiệp không thể đáp ứng và áp dụng được. Đồng thời trong quá trình xây dựng cần bám sát các quy định mới về luật bảo hiểm xã hội.

Một số số liệu đáng chú ý về tiền lương trong doanh nghiệp ở nước ta năm 2017

Tốc độ tăng lương tối thiểu và GDP Việt Nam



Giai đoạn 2013-2017, tốc độ tăng lương tối thiểu gấp đôi tốc độ tăng trưởng GDP:

- GDP tăng bình quân 6,2%.

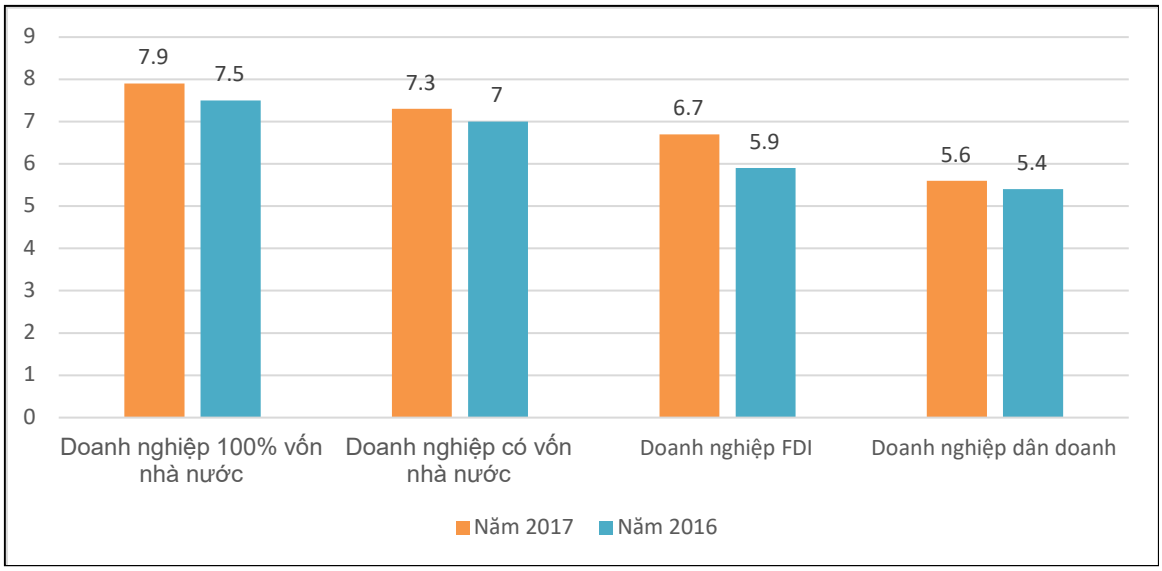
- Lương tối thiểu tăng bình quân 13,3%.

Lương tối thiểu của Việt Nam cao thứ 3/9 nước đối thủ cạnh tranh trong lĩnh vực dệt may (sau Cam-puchia và Myanmar). Trong khi đó Trung Quốc, Ấn độ, Indonesia, Bangladesh... có tỷ lệ lương tối thiểu thấp hơn GDP.

(Nguồn: Lê Tiến Trường – Tổng Giám đốc Tập đoàn Dệt may Việt Nam)

Mức lương bình quân năm 2017

Theo số liệu tổng hợp từ 63 địa phương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho hay, tiền lương, thu nhập năm 2017 của người lao động đã được cải thiện hơn sơ với năm 2016. Tiền lương bình quân của người lao động trong năm 2017 là 6,6 triệu đồng/tháng, tăng 9,3% so với năm 2016 (6 triệu đồng/tháng). Mức tăng lương đã cao hơn mức tăng lương tối thiểu vùng của năm 2017 (7,3%).



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