

NỘI DUNG

I. Trao đổi về phương pháp và công cụ nghiên cứu

1. Thử nghiệm sử dụng mô hình kinh tế lượng nghiên cứu các yếu tố tác động thu nhập vùng Tây Bắc - ***TS. Nguyễn Thị Lan Hương và Dương Tuấn Cường*** 3
2. Một số vấn đề về cơ chế thoả thuận tiền lương trong nền kinh tế thị trường - ***Nguyễn Đức Hùng*** 15

II. Kết quả nghiên cứu

1. Hiểu biết của thanh thiếu niên về buôn bán người trong mối quan hệ với việc làm xa nhà - ***Thạc sỹ Bùi Xuân Dự*** 21
2. Bàn về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ theo quy định của Bộ luật Lao động - ***Thạc sỹ Nguyễn Thị Bích Thuý*** 31
3. Thương lượng tiền lương trong các doanh nghiệp - ***Trần Văn Hoan*** 36

III. Tin ngoài nước

- Xu hướng việc làm toàn cầu đối với phụ nữ năm 2007 - ***Tạp chí Thế giới Việc làm của ILO tháng 4/2007 (trích dịch)*** 44

- IV. Giới thiệu sách mới*** 46

Contents

I. Discussion on methodology and instruments in scientific research

1. Using econometrics model as an experiment for studying the factors effecting on income levels in Tay Bac region - ***PhD. Nguyen Thi Lan Huong and Duong Tuan Cuong*** 3
2. Some issues of wage/salary negotiation mechanism in the market economy - ***Nguyen Duc Hung*** 15

II. Research outputs

1. The awareness of teenagers on slave trafficking in relation with employment far from their family - ***MA. Bui Xuan Du*** 21
2. Discussion on retirement age of women workers according to the regulations of Labor Code - ***MA. Nguyen Thi Bich Thuy*** 31
3. Wage/ salary negation in enterprises - ***Tran Van Hoan*** 36

III. International news

- Global Employment Trend for Women 2007 - The magazine of the ILO "World of work" No 59, April 2007 (***Translation***) 44

IV. Introduction of some new publications 46

**THỬ NGHIỆM SỬ DỤNG MÔ HÌNH KINH TẾ LƯỢNG
NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG THU NHẬP VÙNG TÂY BẮC**

*Tiến sĩ Nguyễn Thị Lan Hương
và Dương Tuấn Cường*

Vùng Tây Bắc gồm 4 tỉnh Lai Châu, Điện Biên, Sơn La và Hoà Bình, có tổng diện tích đất tự nhiên 3.3610.140 ha, chiếm 10% diện tích cả nước, có vị trí địa lý quan trọng về an ninh quốc phòng, bởi Tây Bắc có 870 km đường biên giới chung với Trung Quốc và Lào. Tuy nhiên, đây lại là vùng nghèo nhất cả nước. Năm 2000 tỷ lệ hộ nghèo vùng Tây Bắc là 40%, so với tỷ lệ 17,2% hộ nghèo bình quân chung cả nước, tỷ lệ hộ nghèo năm 2005 chiếm 11,4%, trong khi đó tỷ lệ hộ nghèo bình quân chung cả nước là 6,5% (chuẩn nghèo giai đoạn 2001- 2005). Hơn nữa, kinh tế vùng Tây Bắc dựa chủ yếu vào sản xuất nông nghiệp, địa hình chia cắt, hệ thống giao thông kém phát triển, tập trung nhiều đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, còn tồn tại nhiều hủ tục lạc hậu, mật bằng dân trí và trình độ lao động thấp, hạn chế về khả năng tiếp cận thị trường...là những trở ngại cơ

bản trong quá trình phát triển kinh tế xã hội vùng Tây Bắc.

Trong bài viết này, chúng tôi thử nghiệm sử dụng mô hình kinh tế lượng để nghiên cứu các yếu tố tác động đến thu nhập của các hộ gia đình vùng Tây Bắc nhằm tìm ra những yếu tố cơ bản tác động tích cực tới việc tăng thu nhập của hộ, để từ đó có thể đề xuất các giải pháp phát triển thu nhập hộ gia đình, góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo của vùng.

Để nghiên cứu các yếu tố tác động đến thu nhập của hộ gia đình vùng Tây Bắc, chúng tôi sử dụng 2 mô hình hồi qui thực nghiệm, dựa trên số liệu điều tra mức sống dân cư và nhà ở Việt Nam (VHLSS) năm 2004 và năm 2002. Tổng số mẫu gồm 2145 hộ gia đình (VLHSS 04), trong đó có 1015 hộ gia đình được tái điều tra từ của VLHSS 02 (1039 hộ) của 4 tỉnh Hoà Bình, Sơn La, Điện Biên và Lai Châu. Các mô hình đó là:

$$\text{LN } Y = \alpha + \beta X + \mu \quad (1)$$

$$\Delta \text{LN } Y = \gamma + \lambda X + \delta \Delta X + \eta \quad (2)$$

Trong đó:

X là ma trận các yếu tố tác động đến thu nhập cấp hộ gia đình, bao gồm: đặc điểm của các hộ gia đình (dân tộc, khu vực sinh sống, qui mô

hộ gia đình...); các nguồn lực của hộ (số lao động trong tuổi, trình độ chuyên môn kỹ thuật, sử dụng và phân bổ lao động trong các hoạt động sản

xuất...); các chi phí hoạt động sản xuất tạo thu nhập (trồng trọt, chăn nuôi, lâm nghiệp, săn bắt, thủy sản, dịch vụ nông nghiệp, phi nông nghiệp, làm thuê hưởng tiền lương, tiền công...); vốn và phân bổ đầu tư (vốn vay và chi phí sản xuất).

ΔX: là sự thay đổi các đặc điểm và nguồn lực của hộ gia đình, 2002-2004

LN Y: là Logarithmic thu nhập của hộ

ΔLN Y: là Logarithmic mức độ thay đổi thu nhập của hộ

μ và η : là sai số mô hình.

Những thông tin được sử dụng cho mô hình ước lượng thu nhập và giảm nghèo của hộ gia đình bao gồm: đặc điểm của các hộ gia đình (dân tộc, khu vực sinh sống, qui mô hộ gia đình,...); các nguồn lực của hộ (số lao động trong tuổi, trình độ chuyên môn kỹ thuật, sử dụng và phân bổ lao động trong các hoạt động sản xuất...); các hoạt động sản xuất tạo thu nhập (trồng trọt, chăn nuôi, lâm nghiệp, săn bắt, thủy sản, dịch vụ nông nghiệp, phi nông nghiệp, làm thuê hưởng tiền

Mô hình ước lượng:

$$\begin{aligned} \text{LN (BQNK)} = & \alpha + \alpha_1(\text{NK}) + \alpha_2(\text{NKLD}) + \alpha_3(\text{CMKT}) + \alpha_4(\text{DT}) + \alpha_5(\text{KV}) + \\ & \alpha_6(\text{CPHITT}) + \alpha_7(\text{CPHICN}) + \alpha_8(\text{CPHILN}) + \alpha_9(\text{CPHISB}) + \\ & \alpha_{10}(\text{CPHITS}) + \alpha_{11}(\text{CPHIDVNN}) + \alpha_{12}(\text{CPHIPNN}) + \alpha_{13}(\text{LDLC}) + \\ & \alpha_{14}(\text{LDNN}) + \alpha_{15}(\text{LDPNN}) + \alpha_{16}(\text{VONVAY}) + \alpha_{17}(\text{DTICH}) + u \end{aligned}$$

Trong đó: LN (BQNK) : Logarithmic thu nhập bình quân đầu người của hộ

$\alpha \dots \alpha_{17}$: Các hệ số ước lượng

u : Sai số mô hình

lương, tiền công...); vốn và phân bổ đầu tư (vốn vay và chi phí sản xuất). Do hạn chế của VLHSS 04 và VLHSS 02 đối với những thông tin liên quan tới thay đổi về công nghệ; các chính sách vĩ mô; nhận thức và chất lượng của người lao động; qui mô và phạm vi, cũng như khả năng tiếp cận thị trường... nên những yếu tố này không được xem xét trong mô hình và giả định không có sự thay đổi đáng kể giữa năm 2002 và năm 2004.

Mô hình 1: Là mô hình xem xét các yếu tố tác động đến thu nhập của các hộ năm 2002 và năm 2004, các biến số sẽ được sử dụng riêng cho từng năm với toàn bộ mẫu của vùng Tây Bắc có sẵn trong VLHSS 02 và VLHSS 04. Các biến giải thích chỉ ra mức độ tác động biên của các yếu tố sản xuất đối với thu nhập của hộ gia đình, từ đó xác định được những yếu tố đóng góp vào thu nhập của hộ, đồng thời so sánh được sự khác biệt về mức độ đóng góp vào thu nhập của các yếu tố giữa 2 năm 2002 và năm 2004.

Trao đổi về phương pháp và công cụ nghiên cứu

Biểu 1: Các biến giải thích trong mô hình

(Biến phụ thuộc: LN (BQNK))

Biến	Nhãn biến	Diễn giải
1.(NK)	Số nhân khẩu của hộ	Thành viên của hộ là những người hiện đang sinh sống tại hộ, ăn, ở và cùng chung quỹ thu chi (người)
2.(NKLD)	Số nhân khẩu trong tuổi lao động	Bao gồm những người từ 15-60 tuổi đối với nam và từ 15-55 đối với nữ (người)
3.(CMKT)	Số nhân khẩu có trình độ CMKT	Là những người có trình độ từ sơ cấp trở lên được cấp bằng hoặc chứng chỉ (người)
4.(DT)	Dân tộc	Tình trạng dân tộc của chủ hộ và các thành viên trong hộ (Kinh: mã 1; dân tộc # mã 0)
5.(KV)	Khu vực sinh sống của hộ	Nơi cư trú của hộ (Thành thị: mã 1; nông thôn: mã 0)
6.(CPHITT)	Chi phí đầu tư trồng trọt	Chi phí= tiền giống+phân bón+thuốc bảo vệ thực vật+thuê lao động+Thuỷ lợi phí+... (1000đ)
7.(CPHICN)	Chi phí đầu tư chăn nuôi	Chi phí= tiền giống+thức ăn+thuê lao động+... (1000đ)
8.(CPHILN)	Chi phí đầu tư lâm nghiệp	Chi phí=tiền giống+phân bón+thuốc bảo vệ thực vật+thuê lao động+Thuỷ lợi phí+... (1000đ)
9.(CPHISB)	Chi phí đầu tư SB	Chi phí= công cụ+thuê lao động+... (1000đ)
10.(CPHITS)	Chi phí đầu tư TS	Chi phí=giống+thuê lao động+...(1000đ)
11.(CPHIDVNN)	Chi phí đầu tư dịch vụ nông nghiệp	Tổng chi phí đầu tư dịch vụ NN trong năm (1000đ)
12.(CPHIPNN)	Chi phí đầu tư phi nông nghiệp	Tổng chi phí đầu tư phi NN trong năm (1000đ)
13.(LDLC)	Số lao động làm công ăn lương	Những người sử dụng phần lớn thời gian làm việc tại các cơ quan hành chính sự nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh có thuê mướn lao động và được trả tiền công, tiền lương (người)
14.(LDNN)	Số lao động tự làm nông nghiệp	Những người sử dụng phần lớn thời gian lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp, tự tổ chức SX và hoạch toán thu-chi (người)
15.(LDPNN)	Số lao động tự làm phi nông nghiệp	Những người sử dụng phần lớn thời gian LĐ làm việc trong khu vực phi nông nghiệp, tự tổ chức sản xuất và hoạch toán thu-chi (người)
16.(VONVAY)	Vốn vay từ các tổ chức tín dụng	Số vốn vay từ các tổ chức tín dụng-ngân hàng; quỹ tại thời điểm thu thập thông tin (1000đ)
17.(DTICH)	Diện tích đất sản xuất	Diện tích đất sử dụng cho mục đích sản xuất kinh doanh (m ²)

Mô hình 2: Đánh giá những yếu tố tạo ra sự thay đổi về thu nhập của các hộ gia đình vùng Tây Bắc giữa thời điểm năm 2002 và năm 2004. Thông tin của những hộ được tái điều tra trong VLHSS 04 được ghép với thông tin của những hộ được điều tra trong VLHSS 02, sau đó một số

những biến số mới thể hiện sự thay đổi về thu nhập, đầu tư nguồn lực...được tạo ra để sử dụng trong mô hình. Biến phụ thuộc được xác định bằng mức chênh lệch về thu nhập bình quân đầu người giữa năm 2004 và năm 2002 và được tính như sau:

$$\Delta \text{TNBQNK} = \text{Thu nhập BQNK (2004 hoặc 2002)} - \text{thu nhập BQNK (2002 hoặc 2004)}$$

Các biến phụ thuộc trong mô hình 2 cũng tương tự như tính toán trong mô hình 1. Tuy nhiên, đối với mô hình 2, biến giải thích là mức độ chênh lệch của các giá trị thời kỳ 2002-2004.

Mô hình ước lượng:

$$\begin{aligned} \Delta \text{LN (TNBQNK)} = & \beta + \beta_1(\Delta \text{NK}) + \beta_2(\Delta \text{NKLĐ}) + \beta_3(\Delta \text{CMKT}) + \\ & \beta_4(\Delta \text{DT}) + \beta_5(\Delta \text{KV}) + \beta_6(\Delta \text{CPHITT}) + \beta_7(\Delta \text{CPHICN}) + \beta_8(\Delta \\ & \text{CPHILN}) + \beta_9(\Delta \text{CPHISB}) + \beta_{10}(\Delta \text{CPHITS}) + \beta_{11}(\Delta \\ & \text{CPHIDVNN}) + \beta_{12}(\Delta \text{CPHIPNN}) + \beta_{13}(\Delta \text{LĐLC}) + \beta_{14}(\Delta \text{LĐNN}) \\ & + \beta_{15}(\Delta \text{LĐPNN}) + \beta_{16}(\Delta \text{VONVAY}) + \beta_{17}(\Delta \text{DTICH}) + u \end{aligned}$$

Trong đó: LN (Δ TNBQNK): Logarithmic giá trị thay đổi thu nhập bình quân đầu người của hộ giữa năm 2002 và 2004

$\beta \dots \beta_{17}$: Các hệ số ước lượng

u : Sai số mô hình.

Một số kết quả nghiên cứu:

a. Sự thay đổi thu nhập của hộ gia đình thời kỳ 2002-2004

Mức và cơ cấu thu nhập của các hộ đã có sự thay đổi một chút thời kỳ

2002-2004. Tổng thu nhập của hộ đã tăng nhẹ, từ 11,015 triệu/hộ năm 2002 lên 11,127 triệu/hộ năm 2004. Trong đó, giá trị thu nhập từ nông nghiệp

tăng từ 7,741 triệu đồng/hộ lên 7,82 triệu đồng/hộ; từ sản xuất phi nông nghiệp tăng từ 1,246 triệu đồng/hộ năm 2002 lên 1,323 triệu đồng/hộ năm 2004, trong khi đó các nguồn thu khác như trợ cấp và một số khoản khác của các hộ có xu hướng giảm đi giữa 2 năm.

Cơ cấu thu nhập có sự chuyển dịch trong thời kỳ 2002-2004, trong đó tỷ trọng phi nông nghiệp tăng từ 11,3% lên 11,9%. Tuy nhiên, thu nhập từ nông nghiệp hầu như không thay đổi trong thời kỳ này. Giữa các tỉnh có sự khác biệt về xu thế thay đổi về thu nhập. Sơn La có mức tăng thu nhập rất lớn từ phi nông nghiệp, kết quả cơ cấu thu nhập từ nông nghiệp đã giảm từ gần 83% năm 2002 xuống gần 74% 2 năm sau đó. Trái lại, Hoà Bình có sự giảm mạnh về thu nhập từ phi nông

nghiệp, dẫn đến sự gia tăng nhẹ tỷ trọng thu nhập của hộ từ nông nghiệp.

Các nguồn lực của hộ gia đình cũng có những thay đổi vào giữa năm 2002 và năm 2004. Qui mô hộ có xu hướng giảm xuống, 4,94 nhân khẩu/hộ năm 2002 xuống 4,92 nhân khẩu/hộ năm 2004. Số lao động có việc làm có xu hướng chuyển dịch từ khu vực nông nghiệp sang phi nông nghiệp qua 2 năm 2002 tới 2004. Năm 2002 trung bình một hộ có 1,76 lao động làm nông nghiệp, đã giảm xuống còn 1,73 lao động/hộ vào năm 2004. Trong khi đó số lao động tự làm tăng từ 0,41 lao động/hộ năm 2002 lên 0,52 lao động/hộ năm 2004. Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật tăng từ 0,09% lao động/hộ năm 2002 lên 0,11% lao động/hộ năm 2004.

Biểu 2. Giá trị thống kê của các chỉ tiêu sử dụng trong mô hình

Biến số	Năm 2002			Năm 2004		
	Quan sát (hộ)	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Quan sát (hộ)	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Số nhân khẩu (người)	1039	4.94	3.88	2145	4.92	3.78
Số nhân khẩu trong tuổi lao động (người)	1039	2.85	0.67	2145	2.86	0.57
Số nhân khẩu trong hộ có CMKT (người)	1039	0.09	0.29	2145	0.11	0.39
Dân tộc kinh (%)	1039	27	0.26	2145	29	0.27
Khu vực thành thị (%)	1039	16	0.15	2145	18	0.16
Chi phí đầu tư trồng trọt (1000đ)	1039	2245.00	1223.49	2145	2376.00	1315.49
Chi phí đầu tư chăn nuôi (1000đ)	1039	1525.69	1143.79	2145	1576.88	1423.79
Chi phí đầu tư dịch vụ nông nghiệp (1000đ)	1039	2844.22	1863.05	2145	2969.22	1956.08
Chi phí đầu tư săn bắt (1000đ)	1039	363.34	256.66	2145	512.62	256.66
Chi phí đầu tư lâm nghiệp (1000đ)	1039	1286.12	986.45	2145	1178.12	996.25
Chi phí đầu tư thủy sản (1000đ)	1039	198.81	162.92	2145	213.81	163.90
Chi phí đầu tư phi nông nghiệp (1000đ)	1039	423.30	345.30	2145	436.54	348.60
Số lao động làm công ăn lương (1000đ)	1039	0.14	0.12	2145	0.15	0.13
Số lao động tự làm nông nghiệp (người)	1039	1.76	1.33	2145	1.73	1.27
Số lao động tự làm phi nông nghiệp (người)	1039	0.41	0.22	2145	0.52	0.24
Diện tích đất sản xuất (m ²)	1039	1509.40	1500.00	2145	1540.40	1522.10

Đối với hoạt động sản xuất kinh doanh, chi phí đầu tư bình quân của các hộ năm 2004 tăng hơn năm 2002. Chi phí trồng trọt bình quân/hộ năm 2004 tăng lên 5,83% so với năm 2002; chi phí đầu tư chăn nuôi tăng lên 3,36%; chi phí đầu tư thủy sản tăng lên 7,54% và chi phí đầu tư phi nông nghiệp tăng lên 3,12%. Đất sản xuất bình quân của hộ tăng 1509,4 m²/hộ năm 2002 lên 1540,4 m²/hộ năm 2004.

**b. Kết quả hồi qui mô hình 1:
Các yếu tố tác động thu nhập**

Mô hình các yếu tố tác động thu nhập được chạy riêng cho 2 năm 2002 và năm 2004. Toàn bộ các biến giải thích được đưa vào trong mô hình dưới dạng phương trình hồi qui và sử dụng dạng hàm SEMI-LOG.

Kết quả chạy mô hình hồi qui cho thấy, nhân khẩu là biến duy nhất có tác động âm đến thu nhập của hộ gia đình. các biến còn lại gần như có tác động dương tới thu nhập của các hộ, tuy nhiên, mức độ tác động của chúng khác nhau giữa 2 năm 2002 và 2004.

Yếu tố tác động mạnh nhất đến thu nhập của hộ gia đình là yếu tố thành phần dân tộc. Năm 2002, dân tộc kinh có mức thu nhập bình quân nhân khẩu cao hơn hộ dân tộc 45%, giảm xuống còn 38% năm 2004. Lao

động phi nông nghiệp có vị trí quan trọng thứ 2 đối với tăng thu nhập của hộ, với tác động biên của biến lao động phi nông nghiệp là $\alpha=0.11$. Điều này cho thấy, lao động phi nông nghiệp đã có những đóng góp nhất định làm tăng thu nhập của hộ. Điều này có nghĩa là, khi số lao động phi nông nghiệp của hộ tăng lên thì thu nhập bình quân nhân khẩu của hộ được cải thiện.

Các khoản đầu tư có tác động mạnh nhất tới thu nhập là đầu tư vào lâm nghiệp, săn bắt và thủy sản. Nếu năm 2002, đầu tư vào khu vực này thêm 1 triệu đồng thì thu nhập BQNK của hộ tăng lên khoảng 3,34% thì đến năm 2004 tăng lên 13,5%. Đối với đầu tư sản xuất phi nông nghiệp, năm 2002 đầu tư thêm 1 triệu đồng thì thu nhập BQNK tăng thêm 2,2%, nhưng đến năm 2004 tăng thêm được 6%. Điều này chứng tỏ năm 2004 hiệu quả đầu tư vào sản xuất phi nông nghiệp cao hơn với năm 2002.

Hiệu quả đầu tư trồng trọt, chăn nuôi, dịch vụ nông nghiệp; lâm nghiệp năm 2004 có xu hướng giảm đi so với năm 2002. Giảm hiệu quả mạnh nhất là đầu tư cho các dịch vụ nông nghiệp, có thể do giá đầu vào có những biến động tiêu cực trong giai đoạn 2002-2004. Mở rộng đất đai sản xuất tác động tăng không đáng kể đến thu nhập của hộ.

Biểu 3 : Thứ tự mức độ tác động của các yếu tố tới thu nhập

TT	Các yếu tố	2002	Các yếu tố	2004
	Tung độ góc (hệ số không đổi)	5.041952	Tung độ góc (hệ số không đổi)	5.412207
1	Dân tộc kinh	0.455581	Dân tộc kinh	0.387182
2	Số lao động tự làm phi NN	0.078112	Số nhân khẩu trong hộ có CMKT	0.158189
3	Khu vực thành thị	0.026691	Số lao động tự làm phi NN	0.109661
4	Số nhân khẩu trong tuổi LĐ	0.020761	Khu vực thành thị	0.045166
5	Số lao động tự làm NN	0.017689	Số lao động tự làm nông nghiệp	0.016839
6	Số nhân khẩu trong hộ có CMKT	0.016091	Số lao động làm công ăn lương	0.01514
7	Số lao động làm công ăn lương	0.013997	Số nhân khẩu trong tuổi lao động	0.002165
8	Chi phí đầu tư sản bắt	0.000334	Chi phí đầu tư sản bắt	0.00135
9	Chi phí đầu tư lâm nghiệp	0.000304	Chi phí đầu tư lâm nghiệp	0.000154
10	Chi phí đầu tư thủy sản	0.000129	Chi phí đầu tư thủy sản	0.000151
11	Chi phí đầu tư dịch vụ NN	0.000125	Chi phí đầu tư trồng trọt	0.00012
12	Chi phí đầu tư trồng trọt	0.000096	Chi phí đầu tư phi nông nghiệp	0.00006
13	Chi phí đầu tư chăn nuôi	0.000042	Chi phí đầu tư dịch vụ NN	0.000051
14	Chi phí đầu tư phi nông nghiệp	0.000022	Chi phí đầu tư chăn nuôi	0.000034
15	Diện tích đất sản xuất	0.000004	Diện tích đất sản xuất	0.000001
16	Số nhân khẩu	-0.09705	Số nhân khẩu	-0.08215

c. Mô hình 2: Các yếu tố tác động thay đổi thu nhập (02-04)

Các kết quả xử lý số liệu cho thấy, trong số 1015 hộ gia đình năm 2002 được tái điều tra năm 2004, có 696 hộ gia đình có thu nhập bình quân nhân khẩu tăng. Tuy nhiên, mức tăng khá thấp, dưới 10%/năm (so với mức tăng của cả nước thời kỳ này là 24%/người/năm). Trong đó, có đến 2/3 số hộ có mức tăng dưới 5% , và

chỉ có gần 4% số hộ có mức tăng trên 15% giữa 2 năm.

Sơn La là tỉnh có tỷ lệ có số hộ tăng thu nhập nhân khẩu trên 15% cao nhất. Tỷ lệ hộ tăng thu nhập với tốc độ trên 10% của 2 tỉnh Lai Châu và Điện Biên thấp hơn tỉnh Sơn La và Hoà Bình. Đối với Sơn La, mặc dù tỷ lệ hộ có thu nhập tăng trên 10% khoảng 14,7% nhưng có tới 71,6% số hộ có tốc độ tăng thu nhập bình quân nhân khẩu ở mức dưới 5%, cao hơn tỷ lệ chung của vùng khoảng 5 điểm %.

Biểu 4 : Cơ cấu hộ gia đình có thu nhập tăng lên giữa năm 2002 và năm 2004

Nhóm tăng thu nhập	Lai Châu	Điện Biên	Sơn La	Hoà Bình	Chung
Tăng dưới 5%	67.86	65.81	71.59	63.37	66.81
Tăng từ 5 đến 10%	27.38	27.78	13.64	27.23	23.99
Tăng từ 10 đến 15%	3.57	5.13	5.68	5.94	5.32
Tăng từ trên 15%	1.19	1.28	9.09	3.47	3.88
Tổng số	100	100	100	100	100

Nguồn: GSO, VHLSS 2002-2004

Mô hình hồi qui các yếu tố tăng thu nhập của hộ:

Nhằm xem xét các yếu tố tác động lên thu nhập của các hộ tại 2 thời điểm khác nhau, năm 2002 và năm 2004, các biến được sử dụng trong mô hình bao gồm: Một số biến về đặc điểm của hộ năm 2004; các biến chênh lệch về chi phí đầu tư của các hộ năm 2002-2004; chênh lệch về số lao động làm việc trong các ngành và thay đổi về vốn vay, đất đai năm 2004 so với năm 2002.

Dữ liệu sử dụng cho mô hình được kết hợp giữa những hộ được tái điều tra của năm 2002 trong VLHSS 04. Sau khi kết nối dữ liệu của 2 năm, việc tính toán các chỉ tiêu bổ sung để sử dụng cho mô hình được thực hiện. *Biến chênh lệch thu nhập bình quân nhân khẩu/tháng của các hộ được tạo ra, sau đó lựa chọn những hộ gia đình*

có thu nhập bình quân nhân khẩu/tháng năm 2004 tăng lên so với năm 2002. Tổng số hộ có thu nhập bình quân nhân khẩu/tháng tăng lên là 696 hộ. Những hộ này được sử dụng làm dữ liệu để chạy mô hình, với các biến giải thích là sự chênh lệch về sử dụng nguồn lực và vốn giữa 2 năm 2004 và 2002.

Có thể thấy, sự gia tăng về số người hoạt động sản xuất phi nông nghiệp (bao gồm cả số lao động tự làm phi nông nghiệp) và số nhân khẩu trong tuổi lao động có đóng góp quan trọng đối với việc tăng thu nhập của nhóm hộ có thu nhập tăng giữa 2 năm 2002 và 2004. *Nếu trong hộ có thêm một lao động làm phi nông nghiệp hoặc một nhân khẩu trong tuổi lao động thì mức độ gia tăng thu nhập giữa 2 năm 2002 và 2004 tăng thêm tương ứng 13,2% và 13,6%.*

Biểu 5: Thứ tự mức độ tác động của các yếu tố tới tốc độ gia tăng thu nhập

TT	Các yếu tố tác động	Hệ số
1	Khu vực thành thị (04)	0.2830205
2	Δ Số nhân khẩu trong tuổi lao động	0.1366086
3	Δ Số lao động tự làm phi nông nghiệp	0.1323371
4	Δ Số lao động có CMKT	0.1106894
5	Δ Số LĐ làm công ăn lương	0.1051026
6	Dân tộc (04)	0.018786
7	Δ Số lao động tự làm NN	0.0064059
8	Δ Diện tích đất SX	0.0002848
9	Δ Chi phí đầu tư sản bắt	0.0002028
10	Δ Chi phí đầu tư thủy sản	0.0001339
11	Δ Chi phí đầu tư lâm nghiệp	0.0001166
12	Δ Chi phí đầu tư dịch vụ NN	0.0000839
13	Δ Chi phí đầu tư chăn nuôi	0.0000276

Việc gia tăng chi phí đầu tư cho các hoạt động liên quan tới nông nghiệp (sản bắt, thủy sản, trồng trọt, chăn nuôi và dịch vụ nông nghiệp...) có đóng góp không đáng kể làm tăng thu nhập của hộ. Điều này cho thấy sản xuất nông nghiệp tại vùng Tây Bắc cho hiệu quả thấp. Nếu đầu tư tăng thêm 1 triệu đồng năm 2004 so với 2002 thì tỷ lệ mức tăng thu nhập bình quân nhân khẩu của hộ giữa 2 năm chỉ đạt 0.1%.

Xem xét tác động của các yếu tố làm thay đổi thu nhập cho từng tỉnh thấy rằng, các tác động của hoạt động đầu tư sản xuất phi nông nghiệp đối

với tỉnh Hoà Bình và Sơn La cao hơn tỉnh Lai Châu và Điện Biên. Tuy nhiên, đóng góp của lao động tự làm phi nông nghiệp của tỉnh Lai Châu và Điện Biên lại cao hơn. Điều này chứng tỏ, mức độ thâm dụng lao động ở 2 tỉnh này cao, sử dụng công nghệ và máy móc lạc hậu hơn tỉnh Sơn La và Hoà Bình.

Tương tự như đối với sản xuất phi nông nghiệp thì số lao động làm công ăn lương cũng có đóng góp đáng kể làm thay đổi thu nhập của các hộ đối với 2 tỉnh Hoà Bình và Sơn La. Đối với tỉnh Hoà Bình, khi tăng 1 lao động làm công ăn lương giữa 2 năm 2002 và 2004, thu nhập bình quân nhân

khẩu của hộ tăng lên 19,5%, trong khi đó của tỉnh Lai Châu chỉ tăng 6,5%.

Tỷ số giữa chi phí và lợi nhuận của hoạt động lâm nghiệp và săn bắn đối với 2 tỉnh Lai Châu và Điện Biên cao hơn tỉnh Hoà Bình và Sơn La, tuy nhiên hoạt động đầu tư vào thủy sản lại có xu hướng ngược lại, Hòa Bình và Sơn La cao hơn.

Mô hình các yếu tố tác động giảm thu nhập của hộ:

Mô hình được thực hiện với 319 quan sát là những hộ có thu nhập không tăng hoặc giảm thời kỳ 2002-2004. Sau khi khảo sát mô hình, các biến giải thích được lựa chọn giống như đối với mô hình áp dụng cho những hộ có thu nhập tăng. Tuy nhiên, mô hình này sử dụng dạng hàm tuyến tính do giới hạn về khả năng khai triển các phép tính đại số và số học. *Với biến phụ thuộc là thu nhập bình quân nhân khẩu của hộ và biến giải thích là các yếu tố về nguồn lực và một số đặc điểm của hộ.*

Kết quả mô hình cho thấy, việc gia tăng quy mô hộ; tăng số nhân khẩu trong độ tuổi lao động; chi phí đầu tư sản xuất không hiệu quả đối với hoạt động lâm nghiệp, phi nông nghiệp; lao động tự làm; sử dụng đất đai không hiệu quả, đã làm giảm thu nhập bình quân nhân khẩu của hộ.

Yếu tố gia tăng quy mô hộ là một trong những yếu tố mạnh nhất làm giảm thu nhập bình quân nhân khẩu của hộ. Bên cạnh đó thất bại trong đầu tư hoạt động phi nông nghiệp và đầu

tư lâm nghiệp cũng là những yếu tố đáng kể làm giảm thu nhập bình quân đầu người của hộ.

Do đầu tư sản xuất kém hiệu quả, dẫn tới hiệu quả sử dụng đất sản xuất của những hộ này cũng rất hạn chế. Kết quả hồi qui cho thấy việc gia tăng diện tích đất sản xuất của những hộ này đồng nghĩa với việc làm giảm thu nhập bình quân nhân khẩu của hộ. Trong khi đó đối với nhóm hộ có thu nhập tăng thì yếu tố gia tăng diện tích đã góp phần tích cực làm tăng thu nhập của hộ và thu nhập bình quân nhân khẩu.

Một điểm đáng lưu ý là việc gia tăng số nhân khẩu lao động của hộ lại góp phần làm giảm thu nhập bình quân nhân khẩu của hộ. Điều này cho thấy, việc sử dụng nguồn lực lao động của những hộ này là rất hạn chế, có thể tình trạng thiếu việc làm hoặc không có việc làm là một đặc điểm phổ biến của nhóm hộ này.

Kết luận:

- Qua kết quả phân tích mô hình những yếu tố tác động tăng thu nhập của hộ gia đình cho thấy, trong số 13 yếu tố tác động mạnh thay đổi thu nhập thì yếu tố chuyển dịch lao động sang lĩnh vực phi nông nghiệp có đóng góp đáng kể ($\alpha=0.132$). Ngoài ra, 2 yếu tố khác liên quan tới nguồn lực con người là, số lao động có trình độ và lao động làm công ăn lương cũng có tác động tích cực đối với thu nhập của hộ.

Trao đổi về phương pháp và công cụ nghiên cứu

1	Δ Số lao động tự làm phi nông nghiệp	0.1323371
2	Δ Số lao động có CMKT	0.1106894
3	Δ Số LĐ làm công ăn lương	0.1051026
4	Δ Số lao động tự làm NN	0.0064059
5	Δ Chi phí đầu tư sản bất	0.0002028
6	Δ Chi phí đầu tư thủy sản	0.0001339
7	Δ Chi phí đầu tư lâm nghiệp	0.0001166
8	Δ Chi phí đầu tư dịch vụ NN	0.0000839
9	Δ Chi phí đầu tư chăn nuôi	0.0000276

• Đối với hoạt động sản xuất nông nghiệp, do hạn chế về nguồn lực đất đai, cơ sở hạ tầng yếu kém nên việc tăng năng suất và sản lượng nông nghiệp đang gặp rất nhiều khó khăn. Việc chuyển đổi cơ cấu cây trồng nhằm mục đích tăng giá trị sản xuất nông nghiệp chưa mang lại hiệu quả cao và lâu dài. Điển hình như việc tỉnh Sơn La chủ trương khai thác đất đồi rừng và chuyển một số diện tích đất cây trồng khác kém hiệu quả sang trồng ngô lai, mặc dù bước đầu đã đem lại những kết quả nhất định, nhưng sau một thời gian triển khai đã ảnh hưởng xấu tới việc bảo vệ rừng nên tỉnh đã quyết định ngừng mở rộng diện tích ngô và chủ trương thu hẹp diện tích. Điều này cho thấy, chúng ta cần hết sức lưu ý khi xây dựng các mô hình phát triển sản xuất, ngoài xem xét các yếu tố nguồn lực, năng lực sản xuất, thị trường sản phẩm, thì những tác động của chúng đối với các yếu tố ngoại vi cũng cần phải được xem xét kỹ lưỡng.

• Phát triển mô hình cơ sở sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp qui mô vừa là một trong những hướng đi tốt nhằm xoá đói giảm nghèo, trong đó vai trò của của những cơ sở này là thu hút lao động nghèo vào làm việc. Tuy nhiên, những mô hình này nên có sự hỗ trợ và gắn kết chặt chẽ với chính quyền và đoàn thể địa phương trong quá trình sản xuất, đào tạo nhân lực và tìm kiếm thị trường tiêu thụ sản phẩm.

Trên đây là một số kết quả sử dụng mô hình kinh tế lượng để nghiên cứu các yếu tố tác động thu nhập của các hộ. Chúng tôi cho rằng, đây là một nghiên cứu mang tính chất thử nghiệm, vì vậy, những kết quả đạt được còn nhiều hạn chế và khó tránh khỏi những sai sót về mặt kỹ thuật. Hy vọng rằng, những nội dung mà nghiên cứu này đề cập tới sẽ được tiếp tục nghiên cứu trong thời gian tới nhằm giải quyết những hạn chế và tồn tại của nghiên cứu này./.



Một số vấn đề về cơ chế thỏa thuận tiền lương trong nền kinh tế thị trường

Nguyễn Đức Hùng

*Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu Môi trường
và Điều kiện Lao động*

Khi hình thành loài người cũng đồng thời hình thành nên mối quan hệ lao động. Qua các thời kỳ tiến triển của lịch sử, Quan hệ Lao động cũng có những biến đổi với hình thức chính như: Quan hệ Chiếm đoạt, Quan hệ Cường bức, Quan hệ Mệnh lệnh, Quan hệ Thương lượng. Xét về xu hướng, mỗi quan hệ lao động phát triển ngày càng dân chủ tiến bộ, giảm bớt sự bất công và tăng dần sự bình đẳng và công bằng. Tuy nhiên, khoa học nghiên cứu đưa vào công tác quản lý và thể chế hóa thành khái niệm và các nội dung về Quan hệ Lao động là nảy sinh từ thực tiễn khi có sự phát triển của nền kinh tế thị trường, nơi có người mua và có người bán sức lao động. Quan hệ lao động, chính vì thế, về cơ bản là quan hệ dựa trên cơ chế đàm phán, thương lượng và thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Các nội dung hai bên thường đề cập đến trong các cuộc mặc cả/ thỏa

thuận là mức lương, nâng lương, làm thêm giờ và chi trả giờ làm thêm, định mức, các điều kiện lao động và phúc lợi khác. Những nội dung này đều là tiền và vốn mà bên chủ phải chi trả bao gồm trong giá cả sức lao động. Tuy nhiên, trong nền kinh tế thị trường mới phát triển, người lao động thường quan tâm nhiều đến những nội dung trực tiếp hoặc tác động đến khoản họ được cầm về - như tiền lương tiền thưởng, tiền làm thêm giờ... gọi tắt chung là TIỀN LƯƠNG hơn là các điều kiện lao động khác.

Kinh nghiệm cho thấy rằng, trong kinh tế thị trường Nhà nước không thể điều khiển/sắp đặt tiền lương chỉ bằng luật một cách trực tiếp, mà phải tạo ra một môi trường Quan hệ Lao động tốt lành mạnh, trong đó phải tuân thủ nguyên tắc thị trường là hai bên tự thương lượng và cam kết thực hiện về quyền lợi và trách nhiệm của mình.

I. CHỦ THỂ CÁC BÊN TRONG THỎA THUẬN TIỀN

LƯƠNG CỦA NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG:

1. Cấp doanh nghiệp:

Sự mua và bán sức lao động giữa chủ sử dụng và người lao động diễn ra trực tiếp tại các doanh nghiệp, vì vậy thỏa thuận tiền lương được thực hiện trực tiếp và cụ thể ngay tại các doanh nghiệp. Về hình thức có hai loại thỏa thuận: (i) Thỏa thuận giữa cá nhân người lao động với chủ sử dụng; và (ii) Thỏa thuận giữa tập thể người lao động với chủ sử dụng.

a. Thỏa thuận giữa cá nhân lao động với chủ sử dụng:

Đây là hình thức trực tiếp thỏa thuận những điều khoản ràng buộc trong sự liên kết của chủ sử dụng đối với mỗi cá nhân có trình độ, kỹ năng và tay nghề nhất định đảm nhiệm ở một vị trí làm việc cụ thể về trách nhiệm và quyền lợi của mỗi bên. Kết quả của thỏa thuận thành công sẽ đi đến hai bên ký kết hợp đồng lao động. Nội dung chính trong hợp đồng này mà hai bên quan tâm nhất là tiền lương.

Do cá nhân người lao động luôn yếu thế hơn chủ sử dụng trên phương diện kinh tế, nên những thỏa thuận này trong trường hợp thiếu những điều kiện nhất định sẽ dẫn đến sự thua thiệt đối với người lao động. Tuy nhiên, do có sự khác nhau về trình độ và đảm trách việc làm khác nhau nên sự tồn tại của hợp đồng lao động cá nhân là cần thiết trong mọi hoàn cảnh để phân biệt sự khác nhau về tiền lương và quyền pháp lý cá nhân của

người lao động. Chính vì vậy, hợp đồng lao động cá nhân được luật pháp quy định là bắt buộc để bảo đảm quyền hơn là một công cụ đảm bảo cho một môi trường quan hệ lao động lành mạnh, bình đẳng.

b. Thỏa thuận giữa tập thể lao động với chủ sử dụng:

Chủ thể thương lượng của tập thể người lao động: Do tập thể lao động thường bao gồm một lượng đông đảo, nên cơ chế đại diện là phù hợp nhất để thực hiện thỏa thuận tiền lương cũng như các chế độ khác của người lao động đối với chủ sử dụng. Sự cần thiết phải có sự thỏa thuận tập thể lao động là vì:

- Giữa người lao động và người sử dụng lao động luôn có mâu thuẫn về quyền và lợi ích;
- Cá nhân người lao động thường yếu thế hơn so với người sử dụng lao động, nếu không liên kết, quyền và lợi ích của họ có thể bị xâm hại;
- Không thể thỏa thuận một lúc đồng thời với cả tập thể đông đảo người lao động;
- Thành lập tổ chức công đoàn sẽ bảo vệ được quyền và lợi ích chung của người lao động thông qua các công cụ hoạt động của tổ chức này.

Chủ thể thương lượng của chủ sử dụng: Chủ sử dụng trong doanh nghiệp là giám đốc doanh nghiệp. Họ là người chịu trách nhiệm trong thương lượng tiền lương cũng như các chế độ khác đối với đại diện của tập

thể lao động. Tuy nhiên, trong quan hệ lao động/ thực hiện chế độ tiền lương doanh nghiệp, nhiều vấn đề nảy sinh có thể liên quan trực tiếp đến người cộng sự của giám đốc và vẫn thuộc trách nhiệm của giám đốc. Vì vậy, trong một số nước có quy định mở đối với thuật ngữ “Chủ sử dụng” là “*bao gồm bất cứ người nào hành động trực tiếp hay gián tiếp vì quyền lợi của chủ doanh nghiệp*” và đã có hiệu lực hơn trong xử lý những tình huống thực tiễn.

Kết quả thương lượng tập thể thành công về tiền lương sẽ đi đến thỏa thuận và ghi vào thỏa ước lao động tập thể được ký kết. Chính vì sức mạnh của tập thể, nên thỏa ước này thường sẽ quay sang điều chỉnh lại những hợp đồng lao động cá nhân. Vì vậy, thỏa ước lao động tập thể được xem là công cụ để xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, bình đẳng tại cấp doanh nghiệp.

2. Cấp ngành/vùng:

Trong nền kinh tế thị trường thực thụ và đặc biệt trong đại thông tin bùng nổ như hiện nay, việc thỏa thuận tiền lương không thể khép kín riêng biệt trong mỗi doanh nghiệp. Trong một ngành/vùng, thị trường sẽ tự điều tiết giá cả sức lao động ngang bằng giữa các doanh nghiệp trong ngành/vùng đó. Mặt bằng tiền lương giữa các ngành thường không giống nhau quyết định chính bởi đặc thù điều kiện lao động và lợi nhuận của mỗi ngành, nhưng giá cả luôn xoay quanh giá trị sức lao động. Mặt bằng

tiền lương giữa các vùng khác nhau quyết định chính bởi mặt bằng giá sinh hoạt của mỗi vùng.

Rõ ràng, dù là người lao động hay người sử dụng lao động, mỗi bên đều muốn tối đa hoá quyền và lợi ích của mình. Điều đó chỉ đạt được khi họ làm tăng vị thế của mình qua việc tạo sự liên kết vì một mục tiêu chung thông qua tổ chức đại diện của mình. Sự liên kết đó, tạo ra sức mạnh cho họ trên bàn đàm phán, thương lượng với các bên khác trong quan hệ lao động. Chính vì vậy, chủ thể thương lượng tiền lương ở cấp ngành/vùng cần có là: (1) Công đoàn ngành/vùng đại diện người lao động; và (2) Đại diện giới chủ ngành/vùng.

Tuy nhiên, do một ngành/vùng có phạm vi rộng lớn, nên thỏa thuận tiền lương ở cấp này thường là những sự thỏa thuận có tính nguyên tắc chung hơn là những thỏa thuận chi tiết tại cấp doanh nghiệp. Mặc dù vậy, nó sẽ có tác dụng làm cơ sở nền tảng vững chắc cho một cơ chế thỏa thuận tiền lương hài hòa và công bằng đối với các doanh nghiệp trong ngành/vùng.

3. Cấp Quốc gia:

Mặt bằng tiền lương quốc gia là kết quả tổng hợp giữa thương lượng trực tiếp của cấp doanh nghiệp và thương lượng nguyên tắc của cấp ngành/vùng. Mặt khác, tiền lương còn chịu tác động của chính sách phân phối lại, các điều khoản liên quan quy định trong khuôn khổ của luật pháp

mà các bên phải thực hiện trong quá trình thương lượng.

Vì vậy, ở bình diện quốc gia – một cấp vĩ mô liên quan nhiều đến chính sách, không cần có sự thương lượng cụ thể về tiền lương mà cái cần có là phải tạo ra được một cơ chế đối thoại, lắng nghe ý kiến của các bên thì Nhà nước mới bổ sung được chính sách và luật pháp tiền lương hoàn chỉnh, tạo điều kiện cho sự phát triển một môi trường thương lượng tiền lương được lành mạnh công bằng. Về chủ thể các bên tham gia đối thoại cần phải có ba bên, gồm: (1) Công đoàn cấp quốc gia đại diện người lao động; (2) Đại diện giới chủ cấp quốc gia; và (3) Chính phủ.

II. CƠ CHẾ THỎA THUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG:

1. Cơ chế Thương lượng hai bên:

a. Điều kiện để thực hiện cơ chế hai bên:

- Có khuôn khổ pháp luật quy định về cơ chế hai bên trong thỏa thuận tiền lương hoặc thỏa thuận lao động tập thể cấp doanh nghiệp và cấp ngành/vùng.

- Hình thành tổ chức đại diện của người lao động và chủ sử dụng đầy đủ ở mọi cấp.

- Đại diện của các bên phải **thực sự** bảo vệ lợi ích cho bên mình, hoạt động phải **độc lập** tương đối trong khuôn khổ pháp luật quốc gia.

- Sự tồn tại của bên thứ ba làm trung gian, hoà giải, trọng tài, xét xử

để giải quyết các xung đột trong trường hợp hai bên không đạt được thỏa thuận chung và xảy ra tranh chấp.

b. Đặc điểm của cơ chế hai bên:

- Chỉ có hai bên tham gia là người lao động và người sử dụng lao động và sự tương tác giữa các bên là tương tác trực tiếp. Do vậy, kết quả thỏa thuận giữa hai bên sẽ ảnh hưởng trực tiếp, nhanh chóng đến quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên.

- Cơ chế hai bên hoạt động độc lập không có sự can thiệp trực tiếp của Chính phủ, nhưng nó luôn vận hành trong khuôn khổ luật pháp và những chính sách Nhà nước, quy định do Chính phủ ban hành.

- Cơ chế hai bên thường giải quyết các vấn đề mang tính đặc thù của doanh nghiệp, ngành/địa phương, nên hoạt động tương đối thường xuyên, rất dễ dẫn tới nguy cơ xung đột hoặc tranh chấp.

- Các bên đối tác tương đối bình đẳng, do vậy cơ chế tương tác chủ yếu là: hai bên cùng quyết định.

2. Cơ chế Đối thoại ba bên:

a. Điều kiện để thực hiện cơ chế ba bên:

- Có khuôn khổ pháp luật quy định về cơ chế ba bên trong đối thoại tiền lương ở cấp quốc gia và mở rộng đến cấp ngành/vùng.

- Hình thành tổ chức đại diện của chủ sử dụng và người lao động ở cấp quốc gia.

- Đại diện của các bên phải **thực sự** bảo vệ lợi ích cho bên mình, hoạt động phải **độc lập** tương đối trong khuôn khổ pháp luật quốc gia.

- Sự tham gia của Chính phủ - bên thứ Ba làm trung gian trong quan hệ Tiền lương giữa chủ sử dụng và người lao động ở cấp vĩ mô là điều tất yếu, bởi vì:

- *Thứ nhất*, Chính phủ là chủ thể duy nhất có quyền ban hành và thực hiện pháp luật nói chung và luật pháp liên quan đến tiền lương nói riêng.

- *Thứ hai*, Chính phủ tham gia vào cơ chế tiền lương nhằm có những chính sách phù hợp bảo vệ lợi ích quốc gia, lợi ích cộng đồng.

- *Thứ ba*, Luôn tiềm ẩn các vấn đề mà hai bên chủ sử dụng và người lao động không thể đi đến nhất trí, Chính phủ tham gia vào quan hệ lao động nhằm điều hoà lợi ích các bên, giảm căng thẳng và giải quyết các xung đột để đảm bảo sự ổn định, phát triển của đất nước.

b. Đặc điểm của cơ chế Ba bên:

- Có sự độc lập tương đối giữa các bên: Chính phủ, chủ sử dụng và người lao động. Một môi trường dân chủ luôn được coi là cơ sở cho sự phối hợp hiệu quả giữa các bên.

- Các bên phải có tổ chức thực sự đại diện và hoạt động tích cực trong việc bảo vệ cho lợi ích của bên mình.

- Chính phủ phải có thái độ vô tư, công bằng đối với cả hai bên: người lao động và người sử dụng lao

động, sẵn sàng tham khảo, tôn trọng và quan tâm đến những đề xuất của các bên. Chính phủ phải quyết đoán trong những trường hợp đối thoại không đạt được nhất trí.

- Cơ chế ba bên chủ yếu tồn tại và vận hành ở cấp quốc gia, ít vận hành ở cấp ngành, địa phương. Không tồn tại cơ chế ba bên ở cấp doanh nghiệp.

- Vấn đề các bên cùng quan tâm và giải quyết trong cơ chế ba bên là các định hướng chính sách chứ không phải là các vấn đề cụ thể tại doanh nghiệp.

III. HÌNH THỨC TỔ CHỨC VẬN HÀNH CƠ CHẾ TIỀN LƯƠNG:

1. Đối thoại Ba bên:

Thực hiện cơ chế ba bên đang trở thành nguyên tắc quan trọng trong việc hoạch định các chính sách kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia vì: Mỗi chính sách, quy định, quyết định của Chính phủ được ban hành đều ảnh hưởng đến lợi ích của mỗi bên, do vậy sẽ làm thay đổi sự cân bằng về lợi ích trong xã hội, làm nảy sinh các mâu thuẫn về lợi ích giữa các bên.

Do vậy, nếu không có cơ chế ba bên, không thể đảm bảo được sự cân bằng về lợi ích cũng như phát triển bền vững của xã hội.

Hình thức tổ chức ở cấp quốc gia thường là “Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia” và quy định các “Diễn đàn Đối thoại Ba bên” công khai định kỳ.

2. Thỏa ước Lao động Tập thể về Tiền lương:

Thỏa ước lao động tập thể là một trong những biện pháp hữu hiệu trong công tác quản lý kinh tế thị trường hiện đại. Nó tạo nên một môi trường dân chủ tự tham gia vào thương lượng về nghĩa vụ và quyền lợi của mỗi bên và thống nhất cam kết tự nguyện thực hiện những thỏa thuận đã đạt được, góp phần xây dựng mối quan hệ hài hòa giữa hai bên tại doanh nghiệp, ngành hoặc vùng.

Thỏa ước lao động tập thể về tiền lương là sự định hình về giá cả sức lao động, là sự mặc cả trực tiếp tự nguyện về tiền lương trên thị trường lao động giữa chủ sử dụng và người lao động. Vì vậy, một thỏa ước đảm bảo lành mạnh hài hòa chỉ khi mức lương được xác định trên cơ sở:

- Tùy thuộc điều kiện/khả năng chi trả của doanh nghiệp, không có sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước;
- Phù hợp với giá cả thị trường chung ngành/vùng theo quy luật cung cầu;
- Đảm bảo nhu cầu của người lao động theo mức sống;
- Không thấp hơn mức qui định của pháp luật.

Nội dung thỏa ước lao động tập thể về tiền lương cần phải bao gồm: thang bảng lương, chế độ nâng lương, mức khoán/định mức, chế độ làm thêm giờ, tiền thưởng và những điều kiện để đảm bảo thực hiện.

3. Tranh chấp và Giải quyết Tranh chấp:

Như đã đề cập, trong quan hệ cơ chế hai bên, do là sự tham gia trực tiếp chỉ có hai bên nên dễ xảy ra tranh chấp. Ngoài ra, trong sự vận động phát triển do mâu thuẫn về quyền lợi kinh tế giữa Chủ và Người lao động việc phát sinh những tranh chấp là không tránh khỏi. Vì vậy, việc xác lập ra được cơ chế hoặc hệ thống các giải pháp giải quyết tranh chấp với yêu cầu có tính trật tự văn hoá, công bằng xã hội và tuân thủ luật pháp là một thiết yếu trong một môi trường quan hệ lao động hiện đại, lành mạnh.

Việc giải quyết tranh chấp để đáp ứng được những yêu cầu trên chỉ có thể thực hiện theo nguyên tắc thông qua *người thứ ba* – trung gian và tăng dần theo mức độ can thiệp từ giải quyết hòa bình đến giải quyết pháp lý, bao gồm các biện pháp sau: (1) Hòa giải; (2) Trọng tài; và (3) Toà án hoặc Đình công/Bé xường. Trong đó, biện pháp thứ ba là biện pháp cuối cùng chỉ sử dụng trong những trường hợp bất khả kháng, khi đã sử dụng hết hai biện pháp đầu mà vẫn không giải quyết được tranh chấp.



HIỂU BIẾT CỦA THANH THIẾU NIÊN VỀ BUÔN BÁN NGƯỜI
TRONG MỐI QUAN HỆ VỚI VIỆC LÀM XA NHÀ

Ths. Bùi Xuân Dục

Phòng nghiên cứu Chính sách An sinh xã hội

I. Giới thiệu nghiên cứu:

Vấn đề buôn bán người đang trở thành vấn đề nghiêm trọng với diễn biến phức tạp. Vấn nạn này gắn liền với hiện tượng lao động di cư không an toàn trong bối cảnh toàn cầu hoá, di chuyển lao động giữa các vùng trong một quốc gia và giữa các nước. Nguyên nhân của vấn đề buôn bán người xuất phát từ nhiều yếu tố, nhiều cấp độ nhưng nguyên nhân trực tiếp nhất dẫn đến việc trở thành nạn nhân chính là sự thiếu hiểu biết của đối tượng. Buôn bán phụ nữ, trẻ em đang là vấn đề bức xúc ở nhiều nước châu Á, nhất là khu vực các nước tiểu vùng sông Mê Kông. Tại Việt Nam, buôn bán phụ nữ, trẻ em (buôn bán người) cũng đang có chiều hướng gia tăng và diễn biến phức tạp.

Nhằm đánh giá hiểu biết của thanh thiếu niên về vấn đề buôn bán người trong mối liên hệ với việc đi làm xa gia đình (rời quê đi làm ở trong và ngoài nước) làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch, chương trình truyền thông can thiệp phòng chống nạn buôn bán người, nghiên cứu này dựa vào bộ số liệu từ khảo sát về hiểu biết của thanh thiếu niên về buôn bán

người do Cục Phòng chống tệ nạn xã hội (Bộ LĐTBXH) phối hợp với dự án phòng chống buôn bán phụ nữ và trẻ em do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tài trợ. Nghiên cứu được tiến hành tại 9 xã thuộc 3 tỉnh/thành (Thanh Hoá, Quảng Ninh và TP. Hồ Chí Minh), trong đó, với 6 xã đang thực hiện dự án và 3 xã không thuộc địa bàn dự án làm đối chứng. Tổng mẫu khảo sát là 450 mẫu, trên địa bàn 9 xã; mỗi xã/phường phỏng vấn 50 thanh thiếu niên theo hình thức ngẫu nhiên không lặp. Đối tượng khảo sát là thanh thiếu niên trong độ tuổi 15 đến 24 tuổi; riêng độ tuổi từ 18 đến 24 chỉ phỏng vấn nữ thanh niên.

Nghiên cứu này xem xét 3 giả thuyết chính sau:

+ Một là, nhận thức về buôn bán người của nhóm đối tượng nguy cơ cao trở thành nạn nhân của vấn nạn buôn bán phụ nữ, trẻ em là thấp;

+ Hai là, thiếu các kênh truyền thông hiệu quả cho đối tượng nguy cơ cao về buôn bán người;

+ Ba là, đối tượng nguy cơ cao bị buôn bán người chưa có những hiểu biết cần thiết trước khi đi làm xa nhà.

Trên cơ sở phân tích, xem xét 3 giả thuyết đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp can thiệp nâng cao nhận thức cho đối tượng nguy cơ cao nhằm giúp cho nhóm đối tượng này có hiểu biết, kỹ năng phòng tránh bị lừa gạt trở thành nạn nhân của hoạt động buôn bán người.

II. Một số kết quả nghiên cứu:

A. Thực tế mức độ hiểu biết của thanh thiếu niên về buôn bán người:

Để đánh giá mức độ hiểu biết của thanh thiếu niên về những vấn đề liên quan đến buôn bán người, trong nội dung này, nghiên cứu tập trung tìm hiểu mức độ hiểu biết của thanh thiếu niên (nhất là nữ thanh niên) về buôn bán người xoay quanh các nội dung khảo sát liên quan đến sự hiểu biết về thế nào là hành vi buôn bán người? đối tượng nào có liên quan đến buôn bán người? hậu quả xảy ra đối với nạn nhân là gì? đối tượng nào có nguy cơ bị buôn bán người?.

1. Trước hết, về lô gíc nếu một thanh/thiếu niên chưa từng nghe nói đến “buôn bán người” và chưa hiểu thế nào là “buôn bán người” thì sẽ dễ bị lừa gạt khi gặp đối tượng có ý đồ thực hiện hành vi lừa gạt, buôn người. Trong số những đối tượng được phỏng vấn/khảo sát vẫn còn một số người chưa biết đến khái niệm cơ bản đó (3%). Trong số những người chưa từng nghe nói đến “buôn bán người” thì đều là người có trình độ thấp và ở các xã chưa có dự án về phòng ngừa buôn bán phụ nữ và trẻ em.

2. Hậu quả đối với nạn nhân của buôn bán người là nghiêm trọng và phải chăng các đối tượng có nguy cơ bị buôn bán (trong độ tuổi 15-24) đã nhận thức được tính nghiêm trọng đó? Khi hỏi về những điều có thể xảy ra đối với nạn nhân của buôn bán người, có 90,22% ý kiến trả lời “người bị buôn bán phải làm mại dâm”; 87,78% ý kiến cho là “nạn nhân bị đưa sang nước khác”; 83,56% cho là “sẽ bị cưỡng bức lao động”. Như vậy, có thể khẳng định rằng hầu hết thanh thiếu niên đã có những hình dung cơ bản về hậu quả đối với nạn nhân của tệ buôn bán người.

3. Về cơ bản có 97,07% ý kiến cho rằng liên quan đến buôn bán người là những người làm công việc liên quan đến môi giới việc làm, làm ăn ở biên giới, thuê mướn lao động ở công ty, doanh nghiệp. Điều này khẳng định nhóm đối tượng này đã có sự cảnh giác khá đúng đối tượng liên quan. Nghiên cứu không thấy có sự khác nhau có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm tuổi nghiên cứu về mức độ cảnh giác đối với những người làm các công việc có nhiều khả năng liên quan đến hoạt động buôn bán người. Thêm nữa, các thống kê cho thấy không có sự khác biệt lớn trong nhận thức của thanh thiếu niên về công việc liên quan đến buôn bán người. Cũng có ý kiến cho rằng “*những người môi giới lấy chồng nước ngoài có thể là đối tượng buôn bán người*”.

4. Thực tế, hiện tượng người tham gia vào đường dây buôn bán người có

thể có mối quan hệ gần gũi với nạn nhân. Kết quả phân tích cho thấy phần lớn ý kiến (85,56%) cho rằng kẻ buôn bán người có thể là người lạ; 45,11% ý kiến cho rằng có thể là hàng xóm và bạn bè; 64% có thể là người họ hàng; 68,89% có thể là đàn ông. Tỷ lệ rất thấp 2,22% có ý kiến khẳng định là không thể kẻ buôn bán người là bạn bè, họ hàng, hàng xóm hay đàn ông, tỷ lệ còn lại (3,78%) không có ý kiến (trả lời là không biết). Tìm hiểu sâu hơn, khi xem xét mức độ cảnh giác của nhóm đối tượng nguy cơ này theo địa bàn (nhóm đối chứng) thì thấy rõ ràng ở các xã có dự án liên quan đến phòng ngừa tệ nạn buôn bán phụ nữ trẻ em, mức độ cảnh giác cao hơn. Tức là tỷ lệ ý kiến cho rằng kẻ buôn bán người có thể là bất kỳ đối tượng nào cao hơn. Ví dụ 67,67% đối tượng phỏng vấn ở địa bàn đã thực hiện dự án cho biết kẻ buôn bán người có thể là hàng xóm trong khi ở xã chưa thực hiện dự án tỷ lệ này là 38,67%. Điều này khẳng định dự án đã có tác động tích cực đến nhận thức của đối tượng.

5. Không ít người cho rằng chỉ có trẻ em trai hay chỉ phụ nữ mới có thể trở thành nạn nhân của tệ buôn bán người nhưng thực tế đối tượng bị buôn bán đa dạng hơn. Kết quả khảo sát cho thấy: Có tới 97,33% số người được hỏi cho rằng những người dưới 25 tuổi và nữ giới có nguy cơ bị buôn bán cao nhất.

6. Hầu hết đối tượng được phỏng vấn đều cho rằng khi đang ở xa nhà hoặc ở một nơi khác là dễ có nguy cơ

bị buôn bán nhất với 64,21%. Kết quả này gợi ý rằng mặc dù đúng là những đối tượng sống xa gia đình, quê hương dễ bị lừa gạt hơn nhưng rất có thể sự chủ quan, mất cảnh giác chính là sơ hở để những người đang sống ngay trên địa bàn (quê hương) bị lừa gạt, buôn bán.

7. Nguy cơ bị buôn bán có liên quan hệ tới cách thức mà người lao động ra đi làm việc ở nơi khác/nước khác. Không thiếu những bằng chứng về việc nạn nhân của tệ buôn bán người là do tự ý đi, không có giấy tờ, không báo với chính quyền. Khi xem xét nhận thức của thanh niên về mối liên hệ giữa hình thức ra đi với nguy cơ bị buôn bán, kết quả khảo sát cho biết có 80% ý kiến cho là nguy cơ bị buôn bán cao nếu người lao động ra đi tự do, không có giấy tờ; 75,8% cho rằng, do những người ra đi không báo với chính quyền.

B. Thực trạng tiếp cận thông tin về buôn bán người:

Nâng cao nhận thức, hiểu biết của cộng đồng, xã hội và đặc biệt là các đối tượng nguy cơ cao về tệ buôn bán người là giải pháp chiến lược quan trọng hàng đầu nhằm ngăn ngừa, xoá bỏ hoạt động buôn bán người.

8. Trong số 450 đối tượng được khảo sát có tới 93,56% ý kiến trả lời muốn biết thêm thông tin về buôn bán người. Điều này cho thấy hầu hết mọi người đều quan tâm đến vấn đề buôn bán người và đây là điểm thuận lợi cho nỗ lực xoá bỏ hoạt động tệ hại này.

9. Thông tin về buôn bán người mặc dù không thường xuyên (hàng ngày) được truyền tải qua truyền hình, truyền thanh hay báo chí nhưng với những người quan tâm thì những thông tin về vấn đề này cũng rất phổ biến. Kết quả khảo sát về có hay không việc được nghe, đọc liên quan đến buôn bán người trong số 450 đối tượng ở 3 tỉnh/thành cho thấy 96,89% trả lời rằng họ đã từng nghe/đọc về buôn bán người. Tỷ lệ này cao hơn (97,31%) ở nhóm tuổi từ 18 đến 24 và thấp hơn ở nhóm tuổi 15-17 (96,59%). Tìm hiểu sâu hơn thì tỷ lệ này có xu hướng cao ở những xã đã thực hiện giai đoạn I của dự án (98%). Tỷ lệ ở các xã/ phường không có dự án là 94,67%. Rõ ràng đó là tác động của dự án đến sự quan tâm của nhóm đối tượng khảo sát đối với vấn đề buôn bán người.

10. Trong nghiên cứu này, câu hỏi về việc đối tượng đã nghe/đọc thông tin liên quan buôn bán người từ kênh thông tin nào là nội dung rất cần quan tâm bởi vì nó cung cấp những thông tin hữu ích cho việc lựa chọn kênh truyền thông nâng cao nhận thức. Có 5 kênh thông tin quan trọng nhất là (1) sách báo-76,84%; (2) Truyền hình – 84,19%; (3) Truyền thanh – 48,94%; Thứ 4 và thứ 5 là bạn bè, người thân và nơi làm việc - cùng có tỷ lệ là 30,86%.

11. Tuy nhiên, liệu có phải các nguồn thông tin nêu trên là hiệu quả nhất trong việc truyền thông nâng cao nhận thức cộng đồng về vấn nạn

buôn bán người? Để làm rõ nội dung này, cuộc khảo sát đưa ra câu hỏi “*nguồn thông tin nào là tốt nhất để giúp mọi người hiểu về buôn bán người và cách phòng ngừa?*”. Kết quả phân tích chỉ ra rằng, các cơ quan báo chí (báo viết, đài, truyền hình) là rất quan trọng (65,87%) tiếp đến là các tổ chức đoàn thể (18,26%). Đây là gợi ý quan trọng cho nỗ lực truyền thông nâng cao nhận thức trước vấn đề xã hội nhưc nhối này.

12. Bên cạnh việc tìm hiểu thực trạng các nguồn thông tin, tính phù hợp của kênh truyền tải thông tin, nghiên cứu cũng đưa ra tham vấn các đối tượng về trách nhiệm của các phương tiện thông tin đại chúng trong việc giúp mọi người hiểu hơn về hoạt động buôn bán người. 97,87% số người được hỏi trả lời rằng các phương tiện thông tin đại chúng cần phải giúp mọi người hiểu biết hơn về buôn bán người.

C. Hiểu biết của thanh thiếu niên về việc làm xa nhà:

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, hiện tượng di chuyển lao động là hiện tượng kinh tế bình thường, phổ biến. Vấn đề đặt ra là làm sao để người lao động rời quê, đi làm việc ở xa gia đình, xa quê (gọi chung là làm việc xa nhà) được an toàn, tránh được những tệ nạn xã hội như lợi dụng, xâm hại hay lừa gạt...trở thành nạn nhân của hoạt động buôn bán người? Trong nội dung này sẽ trình bày kết quả khảo sát về những hiểu biết của nhóm đối tượng

thanh, thiếu niên (từ 15-24 tuổi) liên quan đến việc làm ở xa nhà.

13. Trước hết, giả định¹ rằng hầu hết những người trong độ tuổi 15-24 có quan tâm đến tìm kiếm việc làm và việc làm xa nhà. Thực tế giả định này cũng được khẳng định là đúng, bằng phương pháp chuyên gia (trao đổi trực tiếp). Kết quả phân tích số liệu khảo sát cho thấy nhận thức về điều quan trọng nhất khi dự định đi đến một nơi khác trong nước hay nước ngoài làm việc hoặc đi tìm việc làm của thanh niên hiện nay là khá khác nhau. Những người có trình độ cao hơn thì cho rằng việc tìm hiểu rõ về việc làm, thu nhập, nơi ăn ở trước khi đi là quan trọng nhất (56,23%) tiếp đến là nói cho gia đình, bạn bè (18,65%), sau đó là làm đủ các giấy tờ pháp lý (14,24%). Sự khác biệt về mức độ và nội dung quan tâm được thấy ở 2 khu vực. Những người ở thành phố thì quan tâm đến điều kiện sinh sống, làm việc hơn trong khi đó thì người ở vùng nông thôn lại quan tâm nhiều hơn đến thủ tục, giấy tờ pháp lý trước khi đi.

14. Mặc dù trong số đối tượng được khảo sát, ai cũng quan tâm/đề ý đến lao động xa nhà nhưng chỉ có 76,60% đối tượng này tìm hiểu và có thông tin về đi làm ăn xa nhà (cả trong và ngoài nước). Những người lớn tuổi hơn (18-24) có nhiều thông tin này hơn (83,33%) còn những người trẻ hơn (15-17) thì có tới

67,20% là có thông tin. Xét về địa bàn, kết quả là phù hợp với suy luận thông thường đó là người ở thành thị có nhiều thông tin hơn. Cụ thể là 83,56% đối tượng khảo sát ở thành phố Hồ Chí Minh có thông tin và 68% đối với Thanh Hoá và Quảng Ninh là 78,67%. Đáng tiếc là do cuộc khảo sát này chỉ hỏi có hay không có thông tin mà không đưa ra câu hỏi định tính hoặc hỏi sâu hơn về mức độ biết về thông tin liên quan đến làm ăn xa nhà nên việc bình luận kết quả còn phiến diện.

15. Nghiên cứu cũng tìm hiểu nguồn thông tin (phương tiện/kênh thông tin) mà đối tượng khảo sát có được về việc đi làm ăn xa nhà. Kết quả khảo sát chỉ ra rằng báo chí (gồm cả báo viết, truyền thanh, truyền hình) có sức mạnh truyền tải thông tin rất hiệu quả. Trả lời câu hỏi “Các thông tin về việc đi làm ăn xa nhà ở trong nước và nước ngoài mà bạn biết được từ nguồn nào?” 31,04% cho rằng từ báo viết, 25,94% từ truyền hình, 20,84% từ truyền thanh và 16,41% từ những cuộc trao đổi, nói chuyện với bạn bè, người thân. Kết quả này đã khẳng định yếu tố thông tin mang tính thị trường lao động đã trở nên phổ biến, gần với người lao động hơn.

16. Bằng chứng về hiệu quả các kênh truyền tải thông tin qua báo chí được thể hiện rõ hơn thông qua việc nghiên cứu mức độ thường xuyên trong việc tiếp cận với báo chí, truyền hình và truyền thanh.

¹ Lý do thực hiện giả định này vì đối với người có quan tâm sẽ khác với người không quan tâm.

Bảng 1: Bảng tần suất tiếp cận các kênh thông tin

	Đọc báo (%)	Xem truyền hình (%)	Nghe đài truyền thanh (%)
Hàng ngày	43,33	95,08	61,67
Một tuần một lần	30,00	3,28	15,00
Hai tuần một lần	16,67	1,64	10,00
Một tháng một lần	3,33	0,00	3,33
Hai tháng một lần	5,00	0,00	1,67
Không bao giờ	1,67	0,00	8,33

Để chứng minh mối quan hệ giữa việc thường xuyên tiếp cận thông tin qua báo chí, truyền hình, truyền thanh với việc có hay không có thông tin về đi làm ăn xa nhà ở nơi khác (cả trong nước và nước ngoài), chúng tôi đã tiến hành hồi quy biến độc lập “biết hay không biết thông tin” với các biến tiếp cận báo chí, truyền hình, truyền thanh (nếu tiếp cận hằng ngày thì mang giá trị =1 và =0 nếu không tiếp cận hằng ngày). Kết quả phân tích hồi quy cho thấy việc có biết thông tin về việc làm xa nhà với việc tiếp cận là có quan hệ, đặc biệt việc tiếp cận với truyền hình với việc hiểu biết việc làm xa nhà là có ý nghĩa thống kê ($P < 0.01$).

17. Chủ trương đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có thời hạn là một chủ trương lớn của Đảng, nhà nước đáp ứng nguyện vọng của người lao động và phù hợp với xu hướng dịch chuyển lao động quốc tế.

Rất nhiều người đã vượt lên thoát khỏi đói nghèo, làm giàu chính đáng bằng cách đi lao động ở nước ngoài. Tuy nhiên, lợi dụng sức hấp dẫn về thu nhập cộng với sự thiếu hiểu biết của người lao động, nhiều kẻ háms lợi đã lừa gạt biến người lao động thành “nô lệ” nơi “xứ người”. Để tìm hiểu về những hiểu biết của thanh niên trong độ tuổi 15-24 liên quan đến người Việt Nam làm việc ở nước ngoài, nghiên cứu đã thu thập thông tin về việc có được nghe thông tin về người Việt Nam làm việc ở nước ngoài hay không và những điều gì đã được nghe. Kết quả phân tích cho thấy 88,22% số người được hỏi đã từng được nghe thông tin về người Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Tỷ lệ này là cao và tương đối giống nhau giữa 2 nhóm tuổi. Thông tin mà đối tượng được khảo sát nghe nhiều nhất là có thu nhập tốt, gửi tiền về giúp gia đình (82,45%), tiếp đến là có công việc tốt

(55,86%); nhưng cũng có tới 58.39% cho rằng họ nghe được những thông tin về việc người lao động Việt Nam ở nước ngoài bị chủ sử dụng lao động đối xử tệ hoặc quấy rối tình dục. Nhìn chung, thái độ của các đối tượng trong nghiên cứu là khá tin tưởng vào việc làm ở ngoài nước.

18. Nhiều người biết từ một trung tâm, cơ sở giới thiệu việc làm trở lên. Nhận định này được kiểm chứng với câu hỏi “*Bạn có biết một trung tâm (hoặc cơ sở, đơn vị) nào chuyên giới thiệu việc làm trong nước không?*” và kết quả khảo sát là 78,65% số người được hỏi trả lời “*có biết*”. Đồng thời 68,63% khẳng định các trung tâm, cơ sở giới thiệu việc làm có ở tất cả các tỉnh/thành. Tuy nhiên còn một tỷ lệ tương đối (20,44%) không biết hoặc không chắc chắn có những trung tâm giới thiệu việc làm trên địa bàn tỉnh/thành mình.

19. Với 98% ý kiến khẳng định việc cung cấp những thông tin liên quan đến việc làm xa nhà, thủ tục đi lao động ngoài nước,... là cần thiết. Một vài ý kiến khác bổ sung: “*Thường xuyên tổ chức tập huấn, tuyên truyền sâu rộng để giúp người đi làm xa đề phòng bị buôn bán*” hoặc “*Giúp những người đi làm ăn xa có kinh nghiệm*” và “*Cần có tài liệu về chính sách pháp luật, quyền và nghĩa vụ*”. Điểm nhấn quan trọng trong khảo sát này là trả lời câu hỏi hình thức cung cấp thông tin cho những người lao động trước khi đi làm ăn xa nhà phòng ngừa nguy cơ bị buôn bán, lừa gạt hiệu quả là gì? Có tới 78,97% đề nghị thông qua hoạt động tập huấn hướng dẫn trước khi đi; 80,18% đề nghị thực hiện tuyên truyền nâng cao nhận thức; và 49% đề nghị có các hình thức phát tờ rơi, sách mỏng hướng dẫn.

Bảng 2: So sánh tần suất về cách thức phòng ngừa cho người đi làm xa

		Phát tờ rơi, sách mỏng	Tuyên truyền nâng cao nhận thức	Tập huấn trước khi đi
Quảng Ninh	Số lượng	65	122	117
	%	43.33	81.33	78.52
Thanh Hoá	Số lượng	89	116	118
	%	59.73	77.85	79.19
TP HCM	Số lượng	66	122	118
	%	44	81.33	79.19
Chung	Số lượng	220	360	353
	%	49	80.18	78.97

Từ bảng so sánh trên cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về cách thức nâng cao nhận thức, phòng ngừa nguy cơ bị buôn bán người giữa các tỉnh và giữa thành thị, nông thôn.

20. Với mục tiêu phân tích, đánh giá mức độ hiểu biết của đối tượng, nhằm qua đó xác định những đặc điểm của từng nhóm làm cơ sở tập trung hoạt động nâng cao nhận thức

về buôn bán phụ nữ và trẻ em, chúng tôi đã cho điểm theo từng câu hỏi (phụ lục kèm theo) và phân loại đối tượng. Tổng số điểm tối đa là 60, đối tượng có số điểm từ 50 trở lên là có hiểu biết tốt, nhóm hiểu biết bình thường có số điểm từ 35 đến 50, nhóm có số điểm từ 20 đến 35 là hiểu biết sơ sài; nhóm dưới 20 điểm là nhóm dễ bị lừa gạt nhất.

Bảng 3: So sánh (tần suất) về mức độ hiểu biết theo xã

Tên xã	Hiểu biết tốt	Bình thường	Sơ sài	Kém	Chung
Hải Ninh	22	18	8	2	50
%	44,00	36,00	16,00	4,00	100,00
Hải Vân	29	10	11	0	50
%	58,00	20,00	22,00	0,00	100,00
TT Bến Sung	7	18	11	14	50
%	14,00	36,00	22,00	28,00	100,00
Quảng Yên	10	18	20	2	50
%	20,00	36,00	40,00	4,00	100,00
Đam Hà	7	25	15	3	50
%	14,00	50,00	30,00	6,00	100,00
Mình Thanh	7	27	12	4	50
%	14,00	54,00	24,00	8,00	100,00
Phường 5	10	18	20	2	50
%	20,00	36,00	40,00	4,00	100,00
P. Tân Thuận Tây	8	33	8	1	50
%	16,00	66,00	16,00	2,00	100,00
Hiệp Bình Chánh	7	27	12	4	50
%	14,00	54,00	24,00	8,00	100,00
Chung	107	194	117	32	450
%	23.78	43.11	26	7.11	100

Kết quả trên cho thấy tại 3 xã chưa thực hiện dự án thì nhận thức chung về buôn bán người và ý thức phòng tránh là thấp hơn. Cụ thể là thị trấn Bến Sung của Thanh Hoá có tới 14/50 (28%) người được phỏng vấn là có hiểu biết ở mức kém.

III. Tóm tắt các phát hiện và khuyến nghị:

A. Kết luận:

i. Hiểu biết về buôn bán người và hậu quả của nạn này đã được giới trẻ quan tâm nhưng thanh thiếu niên trẻ (nhóm 15-17 tuổi) và có trình độ hiểu biết thấp thì mức độ hiểu biết về vấn đề này thấp hơn.

ii. Thanh, thiếu niên ở các xã đã thực hiện dự án giai đoạn I có hiểu biết tốt hơn, điều đó có nghĩa là dự án đã có tác động đến nhận thức của thanh thiếu niên về buôn bán người.

iii. Phần lớn thanh thiếu niên cho rằng những người đi làm xa gia đình, đi làm một mình có nguy cơ bị buôn bán và đó có thể dẫn đến tư tưởng chủ quan cho những thanh thiếu niên đang sống cùng gia đình.

iv. Nhiều thanh thiếu niên thiếu các kỹ năng, hiểu biết cần thiết (làm thủ tục, tìm kiếm thông tin,...) để chuẩn bị đi làm việc ở xa gia đình.

v. Nhu cầu cần có thêm thông tin, hướng dẫn về ngăn ngừa buôn bán người được hầu hết thanh thiếu niên khẳng định, đặc biệt là đối với những người chuẩn bị đi làm việc xa nhà.

vi. Kênh truyền thông được đánh giá là hiệu quả nhất là sách, báo, truyền hình tiếp đến là hoạt động tuyên truyền của các hội, đoàn thể.

vii. Thông tin về thị trường lao động đã trở nên khá tốt nhưng thanh thiếu niên chủ yếu quan tâm đến vấn đề thu nhập (mà quá quan tâm đến thu nhập thì dễ bị lừa gạt).

B. Các khuyến nghị:

Dựa trên các phân tích, phát hiện và kết luận qua cuộc khảo sát, báo cáo đưa ra các khuyến nghị sau:

i. Cần tập trung nâng cao nhận thức cho trẻ em (15-17 tuổi) và nữ thanh niên (18-24 tuổi) những kiến thức cơ bản về buôn bán người với những thông điệp, nội dung về: (1) mức độ nghiêm trọng (bị hành hạ, bị tra đập, bị giam hãm,...) khi trở thành nạn nhân của buôn bán người; (2) Những thủ đoạn dụ dỗ, lừa gạt cần phải cảnh giác (thu nhập cao, nhận hạ,...); (3) Những người thuộc đối tượng cần nghi ngờ, cảnh giác (đối tượng không đáng tin cậy); (4) Bất kỳ ai cũng có thể trở thành nạn nhân của hoạt động buôn bán người và không nên mất cảnh giác trước nguy cơ bị buôn bán ngay cả khi sống trong cộng đồng, quê hương.

ii. Cung cấp cho những người trong độ tuổi thanh thiếu niên đang có nhu cầu đi tìm kiếm việc làm những kỹ năng, hiểu biết về việc làm an toàn bao gồm: (1) Thủ tục thông báo, trao đổi với những người thân quen và chính quyền địa phương trước khi đi

làm xa nhà; (2) Tìm hiểu thông tin về việc làm qua các nguồn thông tin chính thức (ví dụ: chính quyền địa phương hay trung tâm giới thiệu việc làm có giấy phép hoạt động); (3) Kỹ năng xử lý tình huống bất ngờ xảy ra trong quá trình đi và làm việc ở nơi xa, lạ (trình báo cơ quan chính quyền, tổ chức hội,... nơi đến-công an, chùa, nhà thờ, ghi lại địa chỉ nơi làm việc, liên lạc với gia đình,...).

iii. In và phát hành các tờ rơi, sách mỏng hướng dẫn cho những người trong độ tuổi 15 đến 24 các hiểu biết, kỹ năng khi đi làm xa nhà. Với đặc điểm của đối tượng trình độ của đối tượng còn hạn chế, thời gian dành cho những quan tâm này chưa nhiều nên hình thức của tờ rơi, sách phải gọn, màu sắc và hình ảnh hấp dẫn, nhất là thông điệp phải đơn giản, rõ ràng. Bên

cạnh việc in và phát hành tờ rơi, sách mỏng thì cần kết hợp với hoạt động truyền thông qua truyền hình (tỷ lệ xem truyền hình rất cao và hiệu quả tốt). Cùng với phát hành tài liệu hướng dẫn là tổ chức các cuộc tập huấn phối hợp với các trường PTTH, dạy nghề và Đoàn thanh niên của các xã/thôn (đưa vào nội dung sinh hoạt Đoàn), đây cũng là biện pháp mà được đối tượng trong đợt khảo sát đánh giá cao.

iv. Hoạt động truyền thông bao gồm cả trên các phương tiện thông tin đại chúng và hoạt động tập huấn, hướng dẫn là rất cần thiết đặc biệt ở những xã chưa được thụ hưởng của dự án. Vì vậy cần mở rộng địa bàn thực hiện dự án, ít nhất là mở rộng hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức./.



**BÀN VỀ TUỔI NGHỈ HƯU CỦA LAO ĐỘNG NỮ
THEO QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

Th.S Nguyễn Thị Bích Thúy

Trung tâm nghiên cứu Lao động nữ và Giới

Theo số liệu Điều tra Lao động-Việc làm năm 2005² lực lượng lao động nữ chiếm 48,72% lực lượng lao động cả nước và họ đang tham gia vào hầu hết các ngành, lĩnh vực trong nền kinh tế, đóng góp tích cực vào sự phát triển của đất nước. Trong số 21,14 triệu lao động nữ có việc làm năm 2005³, chỉ có 20% làm việc ở khu vực có quan hệ lao động và là đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc (theo quy định tại điều 141 Bộ Luật Lao động nước CHXHCN Việt Nam sửa đổi, bổ sung năm 2002). Như vậy, cho đến thời điểm hiện tại, mới có một tỷ lệ nhỏ lao động nữ đang được tham gia BHXH.

Trong các chế độ BHXH thì chế độ hưu trí là chế độ quan trọng và có đông người lao động tham gia nhất. Ở hầu hết các nước, điều kiện để được hưởng trợ cấp hưu trí gồm hai yếu tố cơ bản là tuổi đời của người lao động và số năm đóng BHXH. Dưới đây sẽ trao đổi về một số vấn đề cơ sở lý luận và thực tiễn xác định tuổi đời để được hưởng trợ cấp BHXH đối với lao động nữ.

Để xác định độ tuổi nghỉ hưu, các quốc gia thường căn cứ vào các yếu tố như: (i) đặc điểm dân số học, sinh học (ii) điều kiện lao động và môi trường lao động, (iii) tình hình phát triển kinh tế- xã hội, (iv) khả năng tài chính và cân đối quỹ BHXH.

Đặc điểm sinh học

Theo quy luật của tự nhiên, khi con người phát triển đến một độ tuổi nhất định sẽ bắt đầu xuất hiện dấu hiệu suy giảm các chức năng sinh học của cơ thể, từ đó sẽ ảnh hưởng tới khả năng lao động của họ. Theo Lão khoa học, từ khoảng 50 tuổi con người đã có dấu hiệu suy giảm các chức năng sinh học, từ 55-65 tuổi sự suy giảm rõ rệt hơn và con người bước vào tuổi già. Từ 60-65 tuổi trở lên, bệnh tật xuất hiện nhiều hơn. Quá trình suy giảm này diễn ra có tính quy luật với tất cả mọi người. Tuy nhiên, tùy thuộc vào đặc điểm, tố chất sinh học của mỗi dân tộc, dòng tộc; điều kiện địa lý, khí hậu; mức độ phát triển kinh tế-xã hội;... của các khu vực/quốc gia, quá trình suy giảm này có thể diễn ra với tốc độ và mức độ khác nhau. Vì vậy, có quốc gia, dân tộc tuổi thọ của dân cư rất cao, tuy nhiên ở nhiều quốc gia tuổi thọ dân cư lại rất thấp. Vì vậy,

² Nguồn: Số liệu thống kê Việc làm-Thất nghiệp ở Việt Nam giai đoạn 1996- 2005. NXB LĐXH, năm 2006.

³ Như Nguồn đã dẫn

khi xác định độ tuổi nghỉ hưu, bên cạnh việc tính toán các tỷ lệ sinh, tỷ lệ chết, cơ cấu dân số,... cần xem xét tuổi thọ bình quân của dân cư.

Giới tính

Giới tính cũng có những ảnh hưởng nhất định tới việc xác định độ tuổi nghỉ hưu. Do những khác biệt về cấu tạo sinh học nên quá trình suy giảm các chức năng sinh học cũng như khả năng lao động giữa nam và nữ cũng khác nhau. Nữ giới được xem là "phái yếu", với thiên chức sinh đẻ và nuôi con nên một số quốc gia đã xây dựng chính sách "ưu tiên" cho lao

động nữ nghỉ hưu sớm hơn lao động nam từ 3 đến 5 năm. Tuy nhiên, qua số liệu thống kê cho thấy, tuổi thọ bình quân của phụ nữ luôn luôn cao hơn nam giới, do vậy cũng làm ảnh hưởng đến sự công bằng trong đóng góp và thụ hưởng từ quỹ BHXH bởi số năm làm việc của lao động nữ nhìn chung ít hơn trong khi thời gian hưởng trợ cấp hưu của lao động nữ lâu hơn thời gian hưởng trợ cấp hưu của nam giới (vì đương nhiên lao động nữ sẽ đóng ít năm hơn và hưởng trợ cấp hưu nhiều năm hơn nam giới).

Bảng 1: Tuổi nghỉ hưu của nam và nữ của một số nước

TT	Quốc gia	Tuổi nghỉ hưu của người LĐ	
		Nam	Nữ
1	Nhóm Tây Âu và Bắc Mỹ		
	Mỹ	65	65
	Canada	65	65
	Anh	65	60
	Pháp	60-65	60-65
	Đức	65	63
2	Nhóm các nước Đông Âu		
	Hungary	60	55
	Ba Lan	65	60
	Nga	60	60
3	Nhóm các nước Châu Á (ngoài ASEAN)		
	Trung Quốc	60	55
	Nhật Bản	60	55
	Ấn Độ	55	55
4	Nhóm các nước ASEAN		
	Indonesia	55	55
	Singapore	55	55
	Philippines	55	55

Nguồn: www.ssa.gov

Bảng trên cho thấy các quốc gia thường quy định tuổi nghỉ hưu của người lao động trong khoảng từ 55 đến 65 tuổi và có sự khác nhau giữa lao động nam và lao động nữ. Theo thống kê của ILO có 34,62% số nước trên thế giới quy định tuổi nghỉ hưu của nam và nữ như nhau.

Điều kiện lao động và môi trường lao động

Môi trường và điều kiện lao động là những yếu tố tác động mạnh đến mức độ suy giảm khả năng lao động hay "tuổi thọ lao động".

Những người lao động thường xuyên làm việc trong điều kiện có các yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm sẽ bị suy giảm khả năng lao động nhanh hơn, nhiều hơn so với làm việc trong điều kiện lao động bình thường. Ngoài ra, do phải thường xuyên tiếp xúc với yếu tố độc hại, nguy hiểm nên họ dễ bị mắc các bệnh nghề nghiệp, bệnh nan y và hậu quả là tuổi thọ sinh học và tuổi thọ lao động của nhóm lao động này đều thấp hơn mức bình quân. Do vậy, sau một thời gian nhất định làm việc trong môi trường và điều kiện lao động này, người lao động thường phải chuyển sang làm công việc khác nhẹ nhàng hơn hoặc nghỉ hưu sớm trước độ tuổi quy định.

Trái lại, đối với nhóm lao động làm việc trong môi trường và điều kiện lao động thuận lợi, không có những tác động xấu đến sức khỏe và khả năng lao động như lao động "trí óc"

hay "lao động cổ trắng" (giảng viên, nhà nghiên cứu, cán bộ văn phòng...), hầu hết có thể tiếp tục làm việc thêm một số năm nhất định sau khi đến tuổi nghỉ hưu theo quy định.

Các yếu tố kinh tế-xã hội

Mặc dù các yếu tố kinh tế-xã hội không phải là những nhân tố tác động trực tiếp đến độ tuổi nghỉ hưu của người lao động, tuy nhiên trong một số trường hợp đặc biệt lại là yếu tố quyết định khi xác lập độ tuổi nghỉ hưu. Trong nền kinh tế thị trường, đôi khi Chính phủ sử dụng "chính sách tuổi nghỉ hưu" như một công cụ vĩ mô điều chỉnh thị trường lao động. Khi lao động dư thừa, cung lao động vượt xa cầu lao động, Chính phủ sẽ điều chỉnh độ tuổi nghỉ hưu thấp xuống, khuyến khích người lao động nghỉ hưu sớm, nhường chỗ làm việc cho lực lượng lao động trẻ. Trái lại, khi nguồn lao động trở nên khan hiếm như trường hợp một số nước phát triển (Nhật Bản,...) do dân số "già", tỷ lệ tăng dân số và lực lượng lao động ở mức âm, Chính phủ sẽ điều chỉnh tuổi nghỉ hưu cao hơn để tạo thêm cung cho thị trường lao động.

Cân đối quỹ BHXH

Đây cũng là yếu tố quan trọng cần xem xét khi tính toán độ tuổi nghỉ hưu cho người lao động. Về nguyên tắc tài chính, độ tuổi nghỉ hưu phải được tính toán sao cho có thể đạt được điểm "cân bằng tương đối" giữa thu và chi

Quỹ BHXH, giữa tổng đóng và tổng hưởng trợ cấp BHXH của người lao động. Độ tuổi nghỉ hưu đôi khi được sử dụng như công cụ để điều hoà sự cân bằng nói trên. Theo các chuyên gia tài chính của ILO, nếu tăng tuổi nghỉ hưu lên 5 năm, thì tổng thu của quỹ BHXH sẽ tăng lên 20% - 30%. Ngược lại, nếu giảm tuổi nghỉ hưu xuống 5 năm thì số chi hưu trí sẽ tăng lên khoảng 50%.

Ở Việt Nam, kể từ khi thực hiện BHXH đến nay Nhà nước ta luôn quy định độ tuổi nghỉ hưu của lao động nam là 60 và lao động nữ là 55 trong điều kiện lao động bình thường. Như vậy, lao động nữ luôn là đối tượng được Đảng và Chính phủ "ưu tiên" cho nghỉ hưu sớm hơn nam giới 5 năm. Nhờ quy định này, trong thời kỳ chiến tranh ác liệt và trong điều kiện khó khăn gian khổ trước khi "Đổi mới", nhiều thế hệ lao động nữ đã được nghỉ hưu ở độ tuổi phù hợp. với sức khỏe và cống hiến của mình. Tuy nhiên, trong điều kiện đất nước đổi mới và hội nhập, kinh tế-xã hội phát triển nhanh chóng, mức sống người dân được nâng cao, chăm sóc y tế và dịch vụ xã hội phát triển, điều kiện lao động và môi trường làm việc đã được đầu tư, cải thiện đáng kể với sự hỗ trợ của khoa học kỹ thuật và công nghệ tiên tiến thì quy định "ưu tiên" về tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ cần được xem xét cho phù hợp hơn.

Trước hết, xét về quyền lợi của người lao động nữ, mà trước tiên là

quyền lợi được làm việc, được cống hiến. Đối với một bộ phận lao động nữ "cổ trắng" như lao động quản lý, nghiên cứu khoa học, giáo viên,... ở độ tuổi 55, nhiều chị vẫn đủ sức khỏe, có kiến thức, kinh nghiệm làm việc dày dặn và vẫn có nhu cầu tiếp tục làm việc, tuy nhiên lại bị giới hạn về độ tuổi nghỉ hưu. Mặt khác, xét về sử dụng lao động thì đây cũng là sự lãng phí trong sử dụng một đội ngũ lao động nữ trình độ cao, có kinh nghiệm, đang ở phong độ tri thức cao.

Thứ hai, do đặc điểm giới tính, phụ nữ mang thiên chức sinh đẻ và nuôi con nhỏ. Mặc dù điều kiện kinh tế đã phát triển, nhiều dịch vụ xã hội thuận lợi hơn nhưng người lao động nữ vẫn phải đầu tư một thời gian nhất định cho mang thai, sinh con và chăm sóc 1-2 con nhỏ. Đến khi con cái đã đủ lớn, sức khỏe ổn định, họ có điều kiện dành nhiều thời gian cho học tập, làm việc thì lại bị giới hạn về tuổi nghỉ hưu.

Thứ ba, tiền lương hưu bình quân của phụ nữ luôn thấp hơn đáng kể so với nam giới (chỉ bằng khoảng 70-75%) mà một trong những nguyên nhân là do phụ nữ về hưu sớm hơn nam giới 5 năm.

Bên cạnh đó, nếu về hưu ở độ tuổi 55, đa số lao động nữ sẽ không đạt được mức hưởng tối đa là 75% (phải đóng BHXH đủ 30 năm). Đây cũng là thiệt thòi cho nhóm lao động nữ về hưu khi nguồn thu nhập chính của họ là từ lương hưu.

Thứ tư, về tài chính BHXH. Việc toàn bộ lao động nữ nghỉ hưu ở độ tuổi 55 sẽ là thiệt hại "kép" cho Quỹ BHXH. Một mặt, Quỹ không thu được "thêm" 5 năm, mặt khác Quỹ lại phải chi "thêm" 5 năm cho họ. Bên cạnh đó, nếu so với lao động nam, phụ nữ có số năm đóng BHXH thấp hơn ít nhất 5 năm, nhưng thời gian hưởng dài hơn nhiều do họ về hưu sớm hơn và thường sống lâu hơn nam giới.

Tuy nhiên, sẽ là thiếu sót nếu không nhận thấy một bộ phận khá lớn lao động nữ vẫn cho rằng, độ tuổi nghỉ hưu phù hợp của lao động nữ là 55 tuổi, thậm chí sớm hơn (45-50). Đó là nhóm lao động nữ "cỏ xanh", lao động trực tiếp sản xuất trong các ngành có đông lao động nữ đang làm việc như dệt-may, da-giày, chế biến thủy sản.... Mặc dù thấy được những thiệt thòi do nghỉ hưu sớm, nhưng do đặc thù của các ngành sản xuất này mà sức khỏe và khả năng lao động của nhiều chị em bị suy giảm kém hiệu quả, khiến họ phải chuyển đổi công tác hoặc nghỉ việc ở độ tuổi 50 — 55.

Theo số liệu thống kê của BHXH Việt Nam, độ tuổi nghỉ hưu bình quân thực tế của lao động nữ hiện tại chỉ đạt

51,8 tuổi, điều đó cho thấy quy định hiện hành về độ tuổi nghỉ hưu chung của lao động nữ là 55 tuổi là có những căn cứ thực tiễn.

Một số kiến nghị:

- Tuổi nghỉ hưu không phải là yếu tố bất biến, cần phải điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ. Việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu (nâng, hạ) phải trên cơ sở tổng hợp các nhân tố như sinh học, dân số, giới tính, cân đối tài chính BHXH và các nhân tố kinh tế-xã hội khác.

- Quy định tuổi nghỉ hưu cần được cân nhắc giữa các nhóm lao động khác nhau, có tính đến yếu tố giới tính.

- Trong bối cảnh thị trường lao động hiện nay, Nhà nước nên xem xét quy định tuổi nghỉ hưu "mềm" để vừa phù hợp với hoàn cảnh của từng cá nhân người lao động, vừa có lợi cho người sử dụng lao động và xã hội. Tuổi nghỉ hưu "chuẩn" đối với đa số lao động nữ nước ta trong giai đoạn hiện nay vẫn nên giữ nguyên là 55 tuổi./.



THƯƠNG LƯỢNG TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

Trần Văn Hoan

Phòng Nghiên cứu Quan hệ lao động

Đổi mới chính sách, cơ chế tiền lương trong các doanh nghiệp phù hợp nền kinh tế thị trường là yêu cầu khách quan đặt ra trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu. Đến nay, trong pháp luật lao động nước ta đã tạo ra được khung pháp lý cho thương lượng tiền lương, tiền công giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp cũng như trên thị trường lao động. Trong đó, hình thức thương lượng tiền lương thông qua thoả ước lao động tập thể có vai trò quan trọng đối với đảm bảo các quyền và lợi ích về tiền lương của hai bên quan hệ lao động.

I- Một số tình hình thực tế về thương lượng tiền lương trong các doanh nghiệp:

1-Nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về quyền thương lượng tiền lương: Hiện nay Bộ Luật Lao động đã quy định về quyền thương lượng tiền lương trong thoả ước lao động tập thể của người lao động và người sử dụng lao động, tuy nhiên qua kết quả các cuộc khảo sát gần đây của Viện KHLĐXH cho thấy, trong các doanh nghiệp, đặc biệt là ở

doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, doanh nghiệp ngoài quốc doanh người lao động chưa có nhận thức đầy đủ vai trò của thương lượng tập thể về tiền lương. Còn ở các doanh nghiệp đã có thoả ước lao động tập thể thì người sử dụng lao động và cán bộ công đoàn có sự nhận thức khá rõ ràng về vai trò của thoả ước lao động tập thể. Rõ ràng là thiếu nhận thức đầy đủ vai trò của thương lượng tập thể về tiền lương của người lao động mà đại diện là công đoàn cơ sở là một trong những nguyên nhân dẫn đến chậm trễ ký kết thoả ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp.

2-Đảm bảo quyền của người lao động trong thương lượng tập thể về tiền lương: Một trong những điều kiện để thực hiện thương lượng về tiền lương là trong các doanh nghiệp phải có tổ chức công đoàn và tiến hành ký kết thoả ước lao động tập thể. Tuy nhiên, theo kết quả điều tra về lao động - tiền lương - năng suất trong doanh nghiệp vừa và lớn năm 2005 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thì 100% doanh nghiệp nhà nước có tổ chức công đoàn, con số này trong doanh nghiệp FDI là 88% và doanh nghiệp ngoài quốc doanh là

62%. Về ký kết thoả ước lao động tập thể, có khoảng 40% doanh nghiệp FDI thực hiện việc ký kết này, tương tự doanh nghiệp ngoài quốc doanh 20%, doanh nghiệp nhà nước 100%. Như vậy, trong đa số các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp ngoài quốc doanh chưa có thoả ước lao động tập thể. Do đó, quyền thương lượng về tiền lương của người lao động chưa được đảm bảo, nguy cơ xảy ra các tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động thường lớn hơn ở các doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể.

Trong các doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể, quyền thương lượng của người lao động được thực hiện thông qua hình thức đảm bảo quyền thương lượng và soạn thảo thoả ước lao động tập thể của công đoàn, người lao động được lấy ý kiến tham gia vào thoả ước lao động tập thể và được quyền yêu cầu thương lượng lại về các nội dung tiền lương chưa thống nhất trong thoả ước lao động tập thể. Tuy nhiên, thực tế khảo sát cho thấy tại các doanh nghiệp đã ký kết thoả ước lao động tập thể thì mới có 4,6% người lao động được hỏi ý kiến về các vấn đề tiền lương trong thoả ước lao động tập thể, số lao động còn lại chỉ được thông báo miệng hoặc biết thông qua các hình thức thông tin của doanh nghiệp.

3-Các nội dung thương lượng về tiền lương trong thoả ước lao động tập thể: Nhìn chung, trong các doanh nghiệp, các nội dung thương lượng về

tiền lương được đưa vào thoả ước lao động tập thể bao gồm: tiền lương tối thiểu, thời gian (thời điểm) trả lương, hình thức trả lương, đồng tiền sử dụng trong trả lương, tiền lương làm thêm giờ, trả phụ cấp, tiền lương trả cho người lao động nghỉ hàng năm, chế độ nâng bậc lương, chế độ tiền thưởng. Tuy nhiên cũng thấy rằng, có một số doanh nghiệp (30% doanh nghiệp) chỉ đưa một ít nội dung về tiền lương vào thoả ước lao động tập thể (Công ty Liên doanh khai thác đá Hòn Thị - Khánh Hoà, Công ty TNHH Liên doanh CLB bơi thuyền Nha Trang, công ty TNHH YKK Việt Nam, tỉnh Đồng Nai...). Các nội dung về tiền lương được đưa vào thoả ước lao động tập thể ở đa số các doanh nghiệp chưa được cụ thể hoá hoặc sao nguyên văn các quy định của Bộ Luật Lao động về tiền lương vào thoả ước lao động tập thể, cụ thể là:

- Tiền lương tối thiểu: thường ghi như mức quy định của Nhà nước là 350 nghìn đồng/tháng (áp dụng cho trước thời điểm 1/10/2006) hoặc 450 nghìn đồng/ tháng tại thời điểm hiện nay.

- Thời điểm thanh toán lương: đa số doanh nghiệp quy định thanh toán 2 lần/ tháng (vào giữa tháng và cuối tháng).

- Hình thức trả lương: liệt kê tất cả các hình thức trả lương.

- Tiền lương làm thêm giờ: ghi nguyên văn như quy định của Bộ luật lao động.

- Phụ cấp: ghi các loại phụ cấp nhà nước quy định.

- Tiền lương trả cho người lao động nghỉ hàng năm: ghi như quy định của Bộ Luật Lao động.

- Chế độ nâng bậc lương, chế độ tiền thưởng: các doanh nghiệp quy định khác nhau về quy định nâng bậc lương. Về chế độ tiền thưởng một số doanh nghiệp đưa ra chế độ thưởng năm bằng 1 tháng lương nếu người lao động không bị kỷ luật, chấp hành đầy đủ nội quy của công ty, đảm bảo ngày công theo quy định và một số doanh nghiệp không ghi mục này trong thoả ước lao động tập thể.

- Người lao động có quyền khiếu nại về việc tính lương theo quy chế.

Như vậy, vấn đề tiền lương trong thoả ước lao động tập thể ở đa số doanh nghiệp còn thiếu tính cụ thể, chưa sát với thực tế trả công lao động tại các doanh nghiệp. Qua đó, cũng biểu hiện vai trò của thương lượng tập thể về tiền lương trong một bộ phận doanh nghiệp còn mang tính hình thức, đối phó với cơ quan quản lý lao động địa phương và cơ quan chủ quản.

4- Quá trình thương lượng xác định các vấn đề tiền lương trong quan hệ lao động: Trong các doanh nghiệp, việc thương lượng về tiền lương thường kết hợp đồng thời với việc thương lượng các nội dung khác của thoả ước lao động tập thể và được thực hiện theo các bước:

- Công đoàn thực hiện các công việc chuẩn bị các nội dung tiền lương để đưa vào dự thảo thoả ước lao động tập thể: Thu thập các quy định của nhà nước về tiền lương, phổ biến cho công nhân mục đích ý nghĩa và lợi ích thực hiện tiền lương trong thoả ước lao động tập thể, dự thảo tiền lương trong thoả ước lao động tập thể, tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động, tập hợp kết quả lấy ý kiến và xem xét, tiếp thu thống nhất nội dung để đưa ra thương lượng.

- Tiến hành thương lượng về tiền lương trong thoả ước lao động tập thể: Ban chấp hành công đoàn gửi dự thảo cho giám đốc đề nghị thương lượng (có trường hợp 2 bên cùng soạn thảo thì Liên tịch thông qua nội dung thương lượng), đại diện tập thể người lao động và người sử dụng lao động tiến hành thương lượng từng nội dung về tiền lương, các nội dung đạt được thoả thuận thì chính thức đưa vào thoả ước lao động tập thể, các nội dung không đạt được thì tạm hoãn thương lượng để nghiên cứu chỉnh sửa thêm và thương lượng lại.

- Trường hợp người sử dụng lao động đề xuất nội dung tiền lương để thương lượng thì đại diện của người lao động tổ chức nghiên cứu, lấy ý kiến tập thể lao động trước khi đưa ra thương lượng, nhưng trong các doanh nghiệp số công nhân được lấy ý kiến rất ít.

Thực tế cho thấy, nhìn chung trong quá trình thương lượng không có sự dằng co hai bên về xác định các mức tiền lương. Nguyên nhân là do:

* Việc xây dựng thoả ước lao động tập thể ở một bộ phận doanh nghiệp còn mang tính hình thức, người sử dụng lao động chưa thực sự đặt hy vọng vào vai trò của thoả ước lao động tập thể trong quyết định và giải quyết các vấn đề tiền lương;

* Kỹ năng đàm phán của cán bộ công đoàn và người sử dụng lao động hạn chế dẫn đến hạn chế chất lượng của thương lượng về tiền lương;

* Chưa có cơ chế trao đổi, phản hồi thông tin hữu hiệu trong quan hệ hai bên nên hiệu quả tham gia thương lượng của đại diện người lao động về tiền lương hạn chế;

* Công đoàn cơ sở chưa phát huy đầy đủ vai trò đại diện cho tập thể người lao động. Cán bộ công đoàn ít nắm được thông tin kinh tế và các vấn đề tiền lương của doanh nghiệp.

Về phía người sử dụng, khi công đoàn đưa ra bản dự thảo người sử dụng lao động thường “ngâm” quá lâu nên ảnh hưởng đến tiến độ ký kết thoả ước lao động tập thể; trong khi đó, việc thương lượng về tiền lương còn mang tính hình thức nên các kết quả thương lượng không sát với thực tế trả công lao động.

5-Nâng bậc lương trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp: Nâng bậc lương là hình thức điều chỉnh lương cho người lao động và được các doanh nghiệp thực hiện với nhiều hình thức khác nhau. ở các doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể thì kết quả

thương lượng về nâng bậc lương được đưa vào thoả ước lao động tập thể để thực hiện, còn các doanh nghiệp chưa có thoả ước lao động tập thể thì được đưa vào quy chế tiền lương của doanh nghiệp hoặc nội quy lao động. Để nâng bậc lương cho người lao động, các doanh nghiệp thường đưa ra các tiêu chuẩn nâng bậc và dựa vào các tiêu chuẩn để xét nâng bậc cho người lao động. Thí dụ, ở công ty liên doanh khai thác đá Hòn Thị (Khánh Hoà) quy định chế độ xét nâng bậc lương mỗi lần cho các đối tượng khi hội đủ các điều kiện sau đây: đủ 12 tháng làm việc, không bị kỷ luật trong thời gian xét tăng lương, đảm bảo ngày công làm việc và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, công ty hoạt động kinh doanh có hiệu quả; công ty TNHH YKK Việt Nam (Đồng Nai) quy định việc nâng lương phụ thuộc vào các yếu tố: chỉ số giá sinh hoạt hàng năm, kết quả đánh giá cá nhân, tỷ suất lợi nhuận của công ty.

Nhìn chung, trong các doanh nghiệp việc nâng lương cho người lao động thường là 1-2 năm một lần, mỗi lần nâng tăng thêm 5% - 6,25% so với tiền lương hiện đang hưởng. Mức nâng lương này là thấp so với tốc độ tăng chỉ số giá sinh hoạt và tăng trưởng kinh tế của các doanh nghiệp. Ngoài ra còn có một bộ phận doanh nghiệp không thực hiện nâng lương cho người lao động, thường là ở doanh nghiệp gặp khó khăn hoạt động trong thời gian dài.

6- Các hình thức trả lương được áp dụng: Doanh nghiệp sử dụng các hình thức trả lương khác nhau phù hợp với các điều kiện tổ chức sản xuất và tổ chức lao động của từng doanh nghiệp. Thực tế cho thấy, tỷ lệ người lao động hưởng lương thời gian trong các doanh nghiệp là 62% và tỷ lệ người lao động hưởng lương sản phẩm là 33% và các hình thức khác là 5%.

7- Các căn cứ chính sử dụng trong thương lượng về tiền lương: Trong các cuộc thương lượng, hai bên thường tham khảo các căn cứ sau đây để xác định các mức tiền lương:

- Từ doanh nghiệp: Tốc độ tăng trưởng kinh tế (sản lượng, doanh thu, giá trị gia tăng (VA), năng suất lao động chung và năng suất lao động

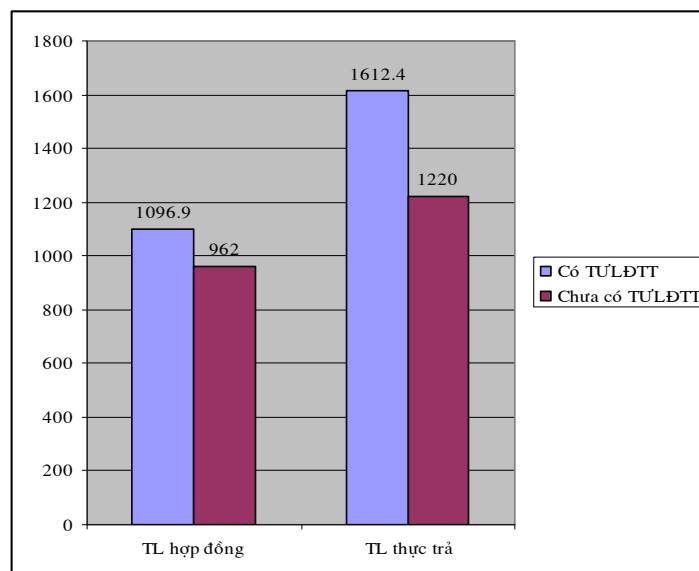
từng bộ phận, hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh doanh (lợi nhuận).

- Từ người lao động: Thời gian làm việc, khối lượng công việc hoàn thành, năng suất lao động.

- Từ căn cứ khác: Các quy định của nhà nước về tiền lương, giá công lao động trên thị trường, biến động của chỉ số giá sinh hoạt.

8-Tiền lương ở doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể và chưa có thoả ước lao động tập thể: Tiền lương bình quân/ tháng của người lao động trong doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể thuộc các khu vực kinh tế đều cao hơn tiền lương bình quân/tháng của người lao động trong doanh nghiệp không có thoả ước lao động tập thể. Số liệu điều tra cho thấy như sau:

Biểu 1: Tiền lương bình quân/tháng của người lao động trong doanh nghiệp có và chưa có thoả ước lao động tập thể. (nghìn đồng/tháng/lao động)



Chênh lệch tiền lương thực trả bình quân/ tháng của các doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể so với tiền lương thực trả bình quân/ tháng của các doanh nghiệp chưa có thoả ước lao động tập thể là 32,16%. Số liệu trên ở mức độ nào đó cho thấy vai trò của thoả ước lao động tập thể và vai trò của công đoàn đối với khả năng bảo vệ lợi ích tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp.

Kết quả phỏng vấn người lao động còn cho thấy, chênh lệch giữa tiền lương thực trả so với tiền lương hợp đồng lớn nhất là ở doanh nghiệp nhà nước (65,71%), sau đó là ở doanh nghiệp FDI (34,7%) và sau cùng là ở doanh nghiệp ngoài quốc doanh (13,61%). Chênh lệch này do các nguyên nhân sau đây chi phối:

- Thương lượng tiền lương ghi trong thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động thấp không sát với thực tế trả công lao động trong các DN.

- Nhiều doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp FDI trong các ngành dệt may, da giày, chế biến thực phẩm... huy động người lao động làm thêm nhiều giờ làm cho tiền lương thực tế tăng lên.

- Năng suất lao động thực tế của người lao động cao hơn so với năng suất lao động dự kiến.

- Thay đổi vị trí làm việc, công việc của người lao động là do cơ cấu lại sản xuất - kinh doanh.

9-Tranh chấp lao động do nguyên nhân tiền lương: Đình công do nguyên nhân tiền lương chiếm tỷ lệ 80% tổng

số các vụ đình công. Thông báo số 134 /TB- VPCP của Văn phòng Chính phủ về kết luận của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng tại cuộc họp bàn biện pháp xử lý vấn đề đình công trong giai đoạn tới cũng nêu lên rằng “ Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến đình công là tranh chấp trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động kéo dài, không được giải quyết kịp thời về tiền lương, cải thiện điều kiện làm việc, sinh hoạt, đời sống...”.

Các nguyên nhân cụ thể của tranh chấp lao động xảy ra liên quan đến vấn đề tiền lương bao gồm chủ yếu là:

- Chậm trả lương cho người LĐ;
- Không thoả thuận mức lương khởi điểm cho người lao động;
- Trả lương đồng đều (bình quân) cho tất cả các bộ phận sản xuất kinh doanh do không có định mức lao động của từng bộ phận, dây chuyền sản xuất;
- Trả lương quá thấp cho lao động phổ thông và lao động chuyên môn kỹ thuật;
- Người lao động không được tăng lương trong thời gian dài nhiều năm;
- Cường độ làm việc lớn;
- Định mức LĐ cao khó thực hiện;
- Lao động làm vượt mức năng suất lao động nhưng không được tăng tiền lương (theo quy chế doanh nghiệp thì được tăng);
- Lao động làm thêm giờ quá nhiều so với mức quy định của pháp luật lao động nhưng không được trả đủ tiền lương làm thêm giờ.

Hiện nay vấn đề tranh chấp về tiền lương vẫn đang là vấn đề bức xúc nhất so với các tranh chấp khác.

10-Tồn tại của khung pháp lý ảnh hưởng đến thương lượng tiền lương ở doanh nghiệp: Các quy định khung pháp lý của Nhà nước về chính sách tiền lương doanh nghiệp ảnh hưởng trực tiếp tới sự hình thành và vận hành chính sách tiền lương tại doanh nghiệp, hiện nay, còn có các tồn tại là:

- Hoạt động hạn chế của cơ chế 3 bên ở cấp vĩ mô (Nhà nước, Liên đoàn Lao động, Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã) trong giải quyết các vấn đề tiền lương ở khu vực doanh nghiệp.

- Chính sách tiền lương còn có những tồn tại ảnh hưởng đến thương lượng tiền lương trong các doanh nghiệp như: tiền lương tối thiểu quy định phân biệt cho từng khu vực kinh tế (nhà nước, FDI, ngoài quốc doanh), thiếu quy định tiền lương giờ cho một số ngành nghề; hệ thống thang, bảng lương Nhà nước quy định cho khu vực doanh nghiệp nhà nước còn mang tính cứng nhắc.

- Cơ chế giải quyết tranh chấp về tiền lương chưa có biểu hiện đạt hiệu quả cao.

- Thiếu hệ thống thông tin tiền lương/tiền công từ thị trường lao động.

11- Tồn tại của cơ chế 2 bên trong thương lượng tiền lương ở doanh nghiệp: Thực tế cho thấy, thách thức và khó khăn lớn nhất trong triển khai

hiệu quả cơ chế thương lượng tiền lương 2 bên ở doanh nghiệp là:

- Thương lượng 2 bên về tiền lương chưa được thực hiện phổ biến, thể hiện ở tỷ lệ doanh nghiệp ký kết thoả ước lao động tập thể còn thấp, đặc biệt là trong khu vực doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Những nguyên nhân cơ bản là: nhận thức hạn chế của người lao động và người sử dụng lao động về vai trò của thoả ước lao động tập thể, thiếu tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp, khung pháp lý quy định cho thực hiện cơ chế thương lượng tiền lương còn có tồn tại...

- Thương lượng về tiền lương trong nhiều doanh nghiệp còn mang tính hình thức, không gắn kết với cơ chế trả công lao động của các doanh nghiệp.

- Cơ chế ngăn ngừa tranh chấp tiền lương trong các doanh nghiệp bằng nhiều hình thức còn hạn chế (như ít có sự hợp tác và đối thoại tại nơi làm việc, hội đồng hòa giải hoạt động cầm chừng, thủ tục khiếu nại tiền lương tại doanh nghiệp chưa được thực hiện rộng rãi...).

- Đối thoại hai chiều giữa người sử dụng lao động và đại diện người lao động về các vấn đề tiền lương chưa trở thành hoạt động phổ biến.

- Thông tin kinh tế, lao động, tiền lương hai chiều giữa giới sử dụng lao động và công đoàn, giữa công đoàn và người lao động chưa thường xuyên và chưa có quy định rõ ràng tại nhiều doanh nghiệp.

- Công đoàn cơ sở và đại diện của người sử dụng lao động về năng lực,

kỹ năng thương lượng tiền lương chưa tương xứng với chức năng nhiệm vụ cần thực hiện.

II- Một số khuyến nghị:

Từ các tồn tại trên dẫn đến hoạt động của cơ chế 2 bên trong thương lượng tiền lương ở nhiều doanh nghiệp còn hạn chế. Tiến triển của thương lượng về tiền lương chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới chính sách và quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp theo kịp sự phát triển của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế mạnh mẽ. Để thúc đẩy phát triển cơ chế thương lượng về tiền lương trong doanh nghiệp, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị sau đây:

- Đa dạng hoá các hình thức tổ chức đại diện người lao động trong các doanh nghiệp nhằm tạo môi trường cho phát triển thương lượng tiền lương trong các đơn vị sản xuất - kinh doanh.

- Hoàn thiện khung pháp lý về quan hệ lao động để tạo môi trường cho thương lượng tiền lương trong doanh nghiệp thuận lợi, hiệu quả, cụ thể là: tiến tới quy định tiền lương tối thiểu không phân biệt theo khu vực kinh tế; quy định tiền lương giờ cho một số ngành nghề; xây dựng cơ chế điều chỉnh tiền lương tối thiểu có tính thực tiễn và khoa học cao; hoàn thiện khung pháp lý về quy trình giải quyết tranh chấp lao động (bao gồm tranh chấp lao động về tiền lương) nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của thương lượng, thoả thuận tiền lương trong quan hệ lao động; thực hiện các chương trình hỗ trợ đào tạo nâng cao

năng lực, kỹ năng thương lượng, đàm phán của cán bộ công đoàn các cấp, nâng cao vai trò của các tổ chức đại diện giới chủ trong thương lượng, đối thoại, giải quyết các vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp.

- Nâng cao chất lượng nội dung của thoả ước lao động tập thể, nội dung tiền lương trong thoả ước lao động tập thể, thông qua việc nâng cao năng lực, kỹ năng soạn thảo, nắm bắt thông tin, đàm phán của cán bộ công đoàn và người sử dụng lao động.

- Phát triển hình thức đối thoại hai chiều giữa người sử dụng lao động và đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

- Tăng cường thông tin hai chiều giữa giới chủ sử dụng lao động và công đoàn, giữa công đoàn và người lao động.

- Nâng cao vai trò, năng lực của hệ thống hoà giải cơ sở nhằm ngăn ngừa hiệu quả tranh chấp về tiền lương trong quan hệ công nghiệp.

- Phát triển và đẩy mạnh hoạt động của tổ chức cơ chế 3 bên ở cấp Trung ương để thúc đẩy đối thoại, giải quyết, quyết định các vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp.

Nguồn số liệu sử dụng: Điều tra, tọa đàm về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp 5 tỉnh/ thành phố: Hà Tây, Hưng Yên, TP HCM, Khánh Hoà, Đồng Nai, Viện KHLĐXH và Ngân hàng Thế giới 9 -10/2006.



XU HƯỚNG VIỆC LÀM TOÀN CẦU ĐỐI VỚI PHỤ NỮ NĂM 2007

Nghiên cứu của ILO cảnh báo xu hướng phụ nữ hóa đối với công việc làm nghèo khổ.

Ngày càng nhiều phụ nữ tham gia vào việc làm song vẫn còn tồn tại khoảng cách về điều kiện và an toàn nơi làm việc, tiền lương và trình độ học vấn giữa nam và nữ. Vấn đề này càng làm tăng thêm “tính chất phụ nữ hóa đối với công việc làm nghèo khổ”, trích lời trong báo cáo gần đây của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) nhân ngày Phụ nữ Quốc tế..

Geneva- Theo Báo cáo về Xu hướng việc làm toàn cầu đối với phụ nữ năm 2007, số phụ nữ tham gia vào thị trường lao động kể cả đang làm việc cũng như đang tích cực tìm kiếm việc làm hiện đang ở mức rất cao. Trong năm 2006, ILO ước tính có khoảng 1,2 tỷ lao động nữ trong số 2,9 tỷ lao động trên thế giới.

Tuy nhiên, ILO còn cho rằng, hơn bất cứ khi nào so với trước đây, hiện số phụ nữ bị thất nghiệp đang tăng lên (81,8 triệu người), phụ nữ thường phải dấn thân trong những công việc với năng suất thấp thuộc các ngành nông nghiệp và dịch vụ hoặc nhận được trả công thấp hơn với cùng một công việc làm như nam giới.

Ngoài ra, tỷ lệ phụ nữ trong độ tuổi lao động hoặc đang tìm việc thực tế không tăng hoặc còn giảm đi ở một

số khu vực. nguyên nhân một phần là do có nhiều phụ nữ trẻ đang học tập chứ không phải đang làm việc.

“Mặc dù có một số tiến bộ, song vẫn có quá nhiều phụ nữ vẫn còn bị trả mức lương thấp nhất, thường làm việc trong khu vực phi chính thức cùng rất hiếm sự đảm bảo về mặt luật pháp, có rất ít hoặc hầu như không có sự bảo trợ xã hội và nằm trong mức độ cao về không đảm bảo an toàn”, phát biểu của Tổng thư ký liên hợp quốc Joan Somavia. “Đẩy mạnh thực hiện công việc mang tính nhân văn như một công cụ nền tảng trong cuộc chiến toàn cầu vì sự bình đẳng giới và tiếp tục nhằm nâng cao thu nhập và cơ hội cho phụ nữ để kéo gia đình của họ thoát khỏi đói nghèo.”

Báo cáo còn nêu thêm, cần phải cho phụ nữ thêm nhiều cơ hội tự làm việc để đưa gia đình thoát khỏi nghèo nàn bằng cách tạo nên các cơ hội việc làm nhân văn để giúp họ có công việc làm an toàn, có năng suất, trả công hậu hĩnh và trong điều kiện tự do, an toàn có nhân cách. Nếu không, quá trình phụ nữ hóa sự nghèo đói sẽ còn tiếp tục và sẽ truyền sang thế hệ tiếp theo.

Báo cáo còn chỉ ra rằng, ngày nay, càng có nhiều phụ nữ rời khỏi các vị trí công việc được trả công, trả tiền lương (47,9%) so với 10 năm trước đây (42,9%). Tuy nhiên, nghiên

cứu còn cho thấy ở những vùng/khu vực nghèo hơn, phụ nữ làm việc như một thành viên trong gia đình không hưởng lương hoặc như một lao động hưởng mức thu nhập thấp chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam giới.

Trong báo cáo “Xu hướng việc làm toàn cầu đối với phụ nữ” trước đó, vào năm 2004 đã ước tính phụ nữ chiếm ít nhất 60% số người làm việc nghèo khổ trên thế giới – những người đang làm việc nhưng không kiếm đủ để nâng mức sống của họ và gia đình lên trên mức 1 đô la một ngày. Theo nghiên cứu mới đây của ILO “Không có lý do gì để tin tưởng rằng tình hình đã có sự thay đổi đáng kể”.

Khoảng cách đã thu hẹp song chúng vẫn còn tồn tại:

Theo báo cáo “Xu hướng việc làm toàn cầu đối với phụ nữ” trong năm 2007 này, khoảng cách về giới tính trong công việc đã thu hẹp nhưng rất chậm và những kết quả khác cho thấy chỉ có chút ít tiến bộ:

- Năm 2006, phụ nữ vẫn bị thất nghiệp nhiều hơn nam giới, tỷ lệ phụ nữ thất nghiệp là 6,6% trong khi đó tỷ lệ này là 6,1% đối với nam giới.

- Chỉ có một nửa số phụ nữ trong độ tuổi lao động từ 15 tuổi trở lên có

việc làm, trong khi đó cứ 10 nam giới thì có trên 7 người có việc làm.

- Hiện có khoảng cách lớn về tiền lương. Những số liệu hiện có cho thấy trong 6 ngành thường gặp của nền kinh tế, phụ nữ chỉ được hưởng 90% mức lương hoặc ít hơn so với nam giới cùng làm trong một công việc.

- Sự tiếp cận hệ thống giáo dục hoặc các cấp đào tạo còn xa mới đạt được mức công bằng đối với nhiều khu vực. Ngoài ra, số học sinh bỏ học là nữ chiếm tới 60%, chúng thường phải bỏ học để giúp đỡ gia đình và làm việc để có thu nhập.

Báo cáo kết luận rằng “Tạo ra công việc làm mang tính nhân văn và có năng suất cho phụ nữ là một việc có thể làm được căn cứ vào những kết quả như đã nêu trong báo cáo. Tuy nhiên, các nhà hoạch định chính sách không chỉ cần đưa ra bàn bạc vấn đề việc làm tại các trung tâm xã hội và kinh tế mà họ còn phải nhận ra rằng, những thách thức mà phụ nữ đang phải đối mặt trong thế giới việc làm đòi hỏi có sự can thiệp được gắn với những yêu cầu cụ thể”.

(Dịch từ Tạp chí “ Thế giới việc làm” của ILO – Tháng 4 năm 2007)



GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1/ Sách: **Niên giám thống kê 2006** - Tổng cục Thống kê - Nhà xuất bản Thống kê - Hà Nội, 2007.

Cuốn sách được Tổng cục Thống kê xuất bản hàng năm, bao gồm những số liệu thống kê cơ bản phản ánh khái quát động thái và thực trạng kinh tế - xã hội của đất nước. Ngoài ra, trong nội dung cuốn Niên giám này còn có những số liệu thống kê chủ yếu của các nước và vùng lãnh thổ trên thế giới nhằm cung cấp thêm tư liệu tham khảo phục vụ yêu cầu nghiên cứu và so sánh quốc tế.

Những nội dung chính:

- Đơn vị hành chính, Đất đai và khí hậu
- Dân số và Lao động
- Tài khoản quốc gia và Ngân sách Nhà nước
- Đầu tư
- Doanh nghiệp và Cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể
- Nông, Lâm nghiệp & Thủy sản
- Công nghiệp
- Thương mại, Giá cả và Du lịch
- Vận tải, Bưu chính & Viễn thông
- Giáo dục
- Y tế, Văn hóa, Thể thao và Mức sống dân cư
- Số liệu thống kê nước ngoài.

2/ Sách: **Hệ thống Ngành kinh tế Việt Nam 2007** - Bộ Kế hoạch và Đầu tư - Tổng cục Thống kê - Nhà xuất bản Thống kê - Hà Nội, 2007.

Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam 2007 được Tổng cục Thống kê xây dựng trên cơ sở Phân ngành chuẩn quốc tế (phiên bản 4.0) đã được Ủy ban thống kê Liên hợp quốc thông qua và khung phân ngành chung của ASEAN. Đồng thời, căn cứ vào tình hình thực tế sử dụng Hệ thống ngành kinh tế quốc dân ban hành năm 1993 và nhu cầu điều tra thống kê. Tổng cục Thống kê đã phát triển Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam đến 5 chữ số.

Cuốn sách gồm 2 phần:

- Phần I: Danh mục Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam 2007.
- Phần II: Quy định nội dung Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam 2007.

Cuốn sách sẽ rất hữu ích cho các nhà nghiên cứu và những ai có nhu cầu sử dụng.

3/ Sách: **An sinh xã hội ở Việt Nam lũy tiến đến mức nào?** – Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc tại Việt Nam xuất bản tháng 8 năm 2007.

Báo cáo Đối thoại chính sách này của UNDP xem xét các chính sách an sinh xã hội hiện nay và phân tích mối quan hệ giữa an sinh xã hội, tiêu dùng và thu nhập. Báo cáo nhận thấy rằng khi chính sách an sinh xã hội được coi như một tổng thể - bao gồm phí sử dụng cũng như các chuyển khoản - thì các chính sách hiện tại không đóng góp vào các mục tiêu quan trọng về xóa đói giảm nghèo và bất bình đẳng. Mặc dù các hộ nghèo nhận được trợ cấp dưới hình thức chi chuyển khoản, nhưng họ phải chi trả ở mức tương đương hoặc nhiều hơn cho phí sử dụng các dịch vụ cơ bản như chăm sóc sức khỏe và giáo dục...

Mặc dù quan điểm đưa ra trong báo cáo không nhất thiết phản ánh quan điểm chính thức của UNDP, hy vọng việc xuất bản báo cáo sẽ khuyến khích nghiên cứu và phân tích nhiều hơn về vấn đề quan trọng này.

Nội dung cuốn sách gồm::

1. Giới thiệu:

- An sinh xã hội và Bảo trợ xã hội tại Việt Nam
- Điều tra Mức sống Hộ gia đình của Việt Nam (VHLSS)
- Tóm tắt.

2. Thu nhập và An sinh XH

- Thu nhập hộ gia đình và An sinh xã hội
- Ước tính mức độ lũy tiến trong phân phối tổng thu nhập và phân phối thu nhập khả dụng ròng

- Mô hình hóa mức độ lũy tiến của hệ thống an sinh xã hội.

3. Nghèo và An sinh xã hội

- Ước lượng mức chi tiêu và nghèo
- Các hình thức trợ cấp an sinh xã hội trong mối quan hệ với nghèo
- Thử đánh giá tác động của việc nhận trợ cấp an sinh xã hội với nghèo
- Xây dựng mô hình nghèo
- Tóm tắt.

4. Tác động của Hệ thống An sinh xã hội

- Tác động thứ cấp và tác động hành vi
- Tỷ lệ nhập học
- An sinh xã hội và việc làm
- An sinh xã hội và tiền gửi của người thân
- An sinh xã hội và tiền gửi tiết kiệm
- Tóm tắt

5. Tóm tắt và kết luận

- Những bài học về số liệu
- Phương pháp luận và cách tiếp cận
- Phát hiện về mức độ lũy tiến của hệ thống an sinh xã hội
- Tác động hành vi
- Những lựa chọn chính sách và tương lai chính sách.

4/ Sách: **Mối liên quan giữa Tuổi cao và Nghèo ở Việt Nam** - Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc tại Việt Nam xuất bản tháng 8 năm 2007.

Việt Nam đang hình thành các cấu trúc an sinh xã hội mới phù hợp với nền kinh tế mở và có khả năng cạnh tranh. Lương hưu trí cho người cao tuổi là một phần quan trọng của hệ thống an sinh xã hội. Báo cáo Đối thoại chính sách này của UNDP đưa ra một phân tích cẩn thận về mối quan hệ giữa tuổi cao và nghèo ở Việt Nam, và xác định những vấn đề trung tâm mà những nhà hoạch định chính sách

phải cân nhắc khi họ thiết kế lại hệ thống lương hưu trí.

Mặc dù quan điểm được đưa ra trong báo cáo không nhất thiết phản ánh quan điểm chính thức của UNDP, hy vọng rằng báo cáo sẽ khuyến khích nghiên cứu và phân tích nhiều hơn về vấn đề quan trọng này.

Nội dung chính:

- 1- Dân số người cao tuổi
- 2- Hoạt động kinh tế
- 3- Sức khỏe
- 4- Thu nhập
- 5- Nghèo
- 6- Tóm tắt và kết luận.



Phụ trách :
Thành viên:

Viện trưởng: TS. Doãn Mậu Diệp
Thạc sỹ Nguyễn Thị Lan
CN. Hoàng Thị Anh Thư
CN. Đỗ Lan Anh

Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Telephone: 84-4-8240601
Fax : 84-4-8269733
Email : ilsavn@hn.vnn.vn