

HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA VIỆN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

Số 15

Tháng 3 năm 2008

NỘI DUNG

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

1. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn để hoàn thiện chính sách lao động, việc làm, dạy nghề đáp ứng mục tiêu tăng trưởng kinh tế đảm bảo công bằng xã hội

Ths. Nguyễn Thị Lan tr.3

2. Vai trò của hệ thống chính sách tiền lương trong quan hệ lao động khu vực sản xuất kinh doanh - *TS. Nguyễn Quang Huệ* tr.10

3. Định hướng xây dựng và thực hiện chính sách đối với người có công nhằm bảo đảm hài hòa quan hệ giữa công bằng xã hội với tăng trưởng kinh tế - *Ths. Bùi Xuân Dư* tr.18

II. Kết quả nghiên cứu

1. Thương lượng lao động tập thể trong quan hệ lao động - *Trần Văn Hoan* tr.23

2. Tai nạn lao động và một số yếu tố liên quan tại các cơ sở cô, đúc nhôm huyện Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh - *Ths. Dương Danh Mạnh* tr.33

III. Kinh nghiệm quốc tế

1. Kinh nghiệm giải quyết mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và an sinh xã hội của Hoa Kỳ, Thụy Điển và Đức - *TS. Nguyễn Hữu Dũng* tr.44

2. Hỗ trợ giải quyết cân bằng mối quan hệ giữa việc làm - công việc gia đình và sự nghiệp của phụ nữ ở Nhật Bản

(*Hoàng Anh Thư* - Trích dịch) tr.55

IV. Giới thiệu sách mới tr.59

SCIENTIFIC RESEARCHES OF INSTITUTE OF LABOUR SCIENCE AND SOCIAL AFFAIRS

Vol. 15

March 2008

CONTENT

I. Discussion on research approaches and instruments

1. Some theoretical and practical issues to improve policies on labour, employment and vocational training for the target of economic growth ensuring social equity.

MA. Nguyễn Thị Lan *Page 3*

2. Role of pay policy system in industrial relation in production and business sector

Dr. Nguyễn Quang Huê *Page 10*

3. Guidelines for formulating and implementing policies on national devotees to harmonize the relationship between social equity and economic growth

MA. Bùi Xuân Dư *Page 18*

II. Research results

1. Collective bargaining in industrial relations - *Trần Văn Hoan* *Page 23*

2. Occupational accidents and some related issues in aluminum casting and condensing establishments in Yen Phong districts, Bac Ninh province

MA. Dương Danh Mạnh *Page 33*

III. International experience

1. Experience in solving the relationship between economic development and social security of the U.S, Sweden and Germany - *Dr. Nguyễn Hữu Dũng* *Page 44*

2. Supporting women to balance the relationship between employment, housework and career in Japan.

(Hoàng Anh Thư - translating excerpts) *Page 55*

IV. Introduction of new books *Page 59*

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN ĐỂ HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM, DẠY NGHỀ ĐÁP ỨNG MỤC TIÊU TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI

ThS. Nguyễn Thị Lan

TT Thông tin, Phân tích và Dự báo chiến lược

1. Tại sao phải đặt mục tiêu tăng trưởng kinh tế trong mối quan hệ hài hòa với đảm bảo công bằng xã hội

Tăng trưởng kinh tế là kết quả hoạt động sản xuất của xã hội, là một chỉ tiêu phản ánh sự phát triển kinh tế của một đất nước và được tính bằng mức tăng GDP theo thời gian. Kinh tế tăng trưởng cao sẽ đem lại thu nhập cao cho người lao động với điều kiện tăng trưởng phải được giải quyết hài hòa trên nguyên tắc công bằng. Bởi lẽ “tăng trưởng không thể tự nó khắc phục tình trạng bất bình đẳng: nó thậm chí còn làm bất bình đẳng gia tăng vì kẻ mạnh thường được hưởng lợi từ tăng trưởng nhiều hơn người nghèo; hơn nữa, nếu lấy kết quả tăng trưởng để giải quyết vấn đề bất bình đẳng do chính tăng trưởng gây ra có thể sẽ làm giảm mức tăng trưởng vì cách làm này sẽ làm giảm các yếu tố kích thích tăng trưởng và tăng thêm chi phí; nhưng ngược lại, nếu không giải quyết vấn đề bất bình đẳng thì ổn định xã hội sẽ bị đe dọa, và như vậy sẽ không thể có tăng trưởng bền vững”¹

Kinh nghiệm của các nước cho thấy tăng trưởng kinh tế mà không chú trọng đến phát triển xã hội trong đó con người là trọng tâm thì việc phân hóa giàu nghèo, bất bình đẳng trong phân phối thu nhập sẽ càng lớn. Người giàu sẽ giàu hơn trong khi người nghèo lại càng nghèo và khả năng số người rơi vào nghèo đói sẽ còn gia tăng. Bên cạnh đó tiến bộ xã hội cũng không được cải thiện do tệ nạn xã hội phát triển trong khi các vấn đề giáo dục, y tế không được đảm bảo. Ngược lại, nếu quan tâm đến phát triển xã hội mà kinh tế không tăng trưởng hoặc tăng ở mức quá thấp thì không giải quyết được mục tiêu phát triển.

Bài học kinh nghiệm về phát triển của các nước đi trước cho thấy, vào những năm 70 của thế kỷ 20, vì theo đuổi mục đích tăng trưởng cao, không xem xét đến vấn đề công bằng xã hội mà chiến lược hiện đại hóa, công nghiệp hóa đã đầu tư ồ ạt vào các doanh nghiệp qui mô lớn, sử dụng công nghệ hiện đại nhằm nâng cao năng suất lao động, trong khi đó các doanh nghiệp vừa và nhỏ là nơi thu hút nhiều lao động lại không được quan tâm phát triển hợp lý. Hậu quả là chỉ một số nhỏ lao động có việc làm và hưởng lợi ích

¹ Bài viết tham luận tại thành phố Hồ Chí Minh của tác giả Philippe Nasse về “Vấn đề tái phân phối và tăng trưởng trong mô hình kinh tế đang chuyển đổi”. Ông là cố vấn - Luật sư tại Viện

Chính trị, nguyên Viện trưởng Viện Nghiên cứu Kinh tế, Tổng cục Thống kê và Công nghiệp Pháp.

từ tăng trưởng nhưng có đến 700 triệu người dân (khoảng 1/3 dân số các nước đang phát triển) rơi vào cảnh nghèo đói và cực nghèo, không việc làm². Hơn nữa ở đâu có tiềm năng kinh tế và lợi thế so sánh hơn thì ở đó kinh tế phát triển và được tập trung khai thác đến cạn kiệt tài nguyên, trong khi ở những vùng không có điều kiện phát triển kinh tế như các vùng miền núi, nông thôn, vùng sâu, vùng xa cũng bị người dân vì kế sinh nhai đã vô tình hay cố ý khai thác tài nguyên rừng một cách vô tổ chức, làm cho môi trường sinh thái bị phá hủy, tài nguyên cũng vì thế mà cạn kiệt và là một trong các nguyên nhân gây cháy rừng, đất sỏi lở, bạc màu và bão lụt, thiên tai xảy ra,... cứ thế hàng loạt người tiếp tục rơi vào vòng luẩn quẩn của rủi ro, đói nghèo, đã nghèo lại càng nghèo thêm. Kết quả, khoảng cách giàu nghèo và khác biệt giữa nông thôn - thành thị ngày càng doãng ra, số người nghèo và cực nghèo tăng lên do không có việc làm.

Các nước phát triển sau đã có bài học kinh nghiệm dựa vào nông nghiệp để phát triển, sau đó phát triển công nghiệp theo hướng xuất khẩu và công nghiệp thay thế hàng nhập khẩu. Kinh tế phát triển theo hướng mở và hội nhập kinh tế thế giới nhằm đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, kinh tế thị trường tự thân không giải quyết vấn đề công bằng xã hội mà phải do Nhà nước đứng ra tổ chức thực hiện vì mục đích phát triển con người và vì lợi ích quốc gia chứ không vì quyền lợi của một

nhóm cá nhân riêng nào, khi đó vấn đề phát triển xã hội mới được phát huy.

Bàn về công bằng xã hội, Giáo sư, Tiến sỹ Nguyễn Đình Tấn cho rằng công bằng xã hội liên quan đến cơ cấu xã hội và phân tầng xã hội. Sự khác nhau về sức khỏe, năng lực, kiến thức, vị thế của mỗi người đã tạo nên phân tầng xã hội có cấu trúc bất bình đẳng tự nhiên như vậy. Do đó, công bằng xã hội lúc này không phải là sự cào bằng, đánh đồng mà bản chất của nó là làm cho cấu trúc phân tầng hợp thức hơn, nghĩa là loại bỏ các hiện tượng lợi dụng vị thế để kiếm lợi bất hợp pháp, đồng thời tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội tiếp cận và tham gia vào tiến trình phát triển xã hội theo năng lực phân đấu của mỗi người³.

Ở Việt nam, nghiên cứu của các nhà khoa học cho thấy "tính chất đối kháng giai cấp không gay gắt, quyết liệt như ở nhiều nước khác" mà "nhìn chung trong toàn bộ tiến trình lịch sử Việt nam lúc nào quan hệ dân tộc, ý thức dân tộc cũng cao hơn, đậm nét hơn, sâu sắc hơn quan hệ và ý thức giai cấp"⁴. Vì vậy, việc giải quyết bất đồng lợi ích giữa các giai cấp ở Việt nam không mấy khó khăn, nặng nề nhưng cũng không suôn sẻ, thuận lợi như ta vẫn nghĩ. Vấn đề tồn tại ở Việt nam cũng như của nhiều nước trên thế giới hiện nay là sự phân hóa giàu nghèo, cần

² World bank, trích trong "Phát triển công nghiệp qui mô nhỏ- báo cáo chính sách" của Uribe-Echevaria, F., tr. 11 (1991)

³ Ý kiến phát biểu của Giáo sư tại hội thảo về công bằng xã hội và tăng trưởng kinh tế do Viện KHLĐXH tổ chức ngày 26/12/2006.

⁴ Đỗ Thiên Kinh, Phân hóa giàu nghèo và tác động của yếu tố học vấn đến nâng cao mức sống cho người dân Việt nam, tr. 30, NXB Khoa học xã hội, Hà nội, 2003, trích trong sách của Nguyễn Quang Ngọc, 1998: 295-303.

giải quyết thế nào cho các nhóm thu nhập thấp hay nhóm yếu thế nói chung có cơ hội tiếp cận được các nguồn lực, việc làm tạo thu nhập và được hưởng lợi từ các dịch vụ xã hội như giáo dục, đào tạo, y tế, văn hóa. Tạo điều kiện cho nhóm thu nhập thấp hay nhóm yếu thế là giúp cho họ cần câu để kiếm ăn lâu dài chứ không phải cho họ con cá chỉ giải quyết bữa ăn trước mắt. Cách giải quyết như vậy có thể gọi là công bằng và chủ yếu được hiểu là công bằng trong các cơ hội cho mọi người như: cơ hội việc làm, cơ hội học tập, cơ hội đầu tư, v. v... chứ không phải là cào bằng chia đều thu nhập.

Ngày nay, công bằng xã hội luôn được nhắc đến trong các chính sách phát triển của mỗi nước và được xem như là tiền đề cho sự phát triển toàn diện bền vững, bởi “Công bằng tăng lên sẽ đem lại lợi ích kép cho xóa đói giảm nghèo” mà còn “Khuyến khích đầu tư nhiều hơn và hiệu quả hơn, dẫn đến tăng trưởng nhanh hơn”⁵. Ở Việt nam, Đảng và Nhà nước ta đã xác định tăng trưởng kinh tế phải đi đôi với công bằng xã hội và phấn đấu vì một Việt nam “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Do vậy, các chính sách phát triển kinh tế xã hội của Việt nam cần được xây dựng và thực hiện trên cơ sở kết hợp hài hòa giữa tăng trưởng và phát triển xã hội trên nguyên tắc tiến bộ và công bằng xã hội, nếu không vấn đề phát triển xã

hội hay phát triển bền vững sẽ không còn ý nghĩa.

2. Một số vấn đề thực tiễn cho việc xây dựng chính sách lao động-việc làm, dạy nghề ở Việt Nam.

Thay vì một nền kinh tế kế hoạch tập trung không hiệu quả, kinh tế Việt nam đang chuyển đổi hoạt động sang nền kinh tế thị trường, tạo sức bật mới cho các thành phần kinh tế phát triển, theo đó thị trường lao động (TTLĐ) cũng đã hình thành và phát triển. Tuy nhiên qui mô của TTLĐ nước ta còn nhỏ, sơ khai, tập trung chủ yếu ở khu vực thành thị và các khu kinh tế phát triển. Hiện cả nước mới có khoảng trên 1/4 lao động tham gia TTLĐ, nghĩa là có trên 1/4 lao động làm công hưởng lương và được Bộ luật Lao động bảo vệ. Lao động ở khu vực này được hưởng chính sách bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế - một trong các công cụ bảo đảm cho người lao động tránh/ hạn chế được rủi ro ở mức thấp có thể. Số còn lại chủ yếu là lao động hộ gia đình không hưởng lương và tự làm, đây là khu vực kinh tế phi kết cấu với những đặc trưng cơ bản là năng suất và chất lượng lao động thấp, họ không thuộc đối tượng chịu sự điều chỉnh của Luật Lao động. Thu nhập của lao động khu vực này vì thế hoàn toàn phụ thuộc vào khả năng sản xuất của chính bản thân người lao động và tính thất thường của thị trường hàng hóa. Vì vậy, trong giai đoạn tới, TTLĐ phải được phát triển mạnh và tích cực cả về chiều rộng (tăng tỷ lệ lao động làm công) lẫn chiều sâu (nâng cao hiểu biết của người lao động về quyền lợi và nghĩa vụ của họ trong

⁵ Xem Equity Enhances The Power Of Growth To Reduce Poverty: World Development Report 2006 trên trang website: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20653626~isCURL:Y~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:4607,00.html>

đời sống việc làm). Bên cạnh đó các chính sách phát triển TTLĐ cần được hoàn thiện một cách hợp lý, hướng tới TTLĐ thống nhất, thông thoáng và hoạt động hiệu quả.

Kinh tế Việt nam có nhiều triển vọng thời hậu WTO, vấn đề là thực hiện nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) như thế nào để kinh tế phát triển một cách hiệu quả và nâng cao sức cạnh tranh trên trường quốc tế. Tăng trưởng cao không chỉ do tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động mà còn do nâng cao năng suất ở tất cả các ngành, lĩnh vực kinh tế. Đảm bảo chuyển dịch hiệu quả lao động theo hướng công nghiệp-dịch vụ, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong quá trình CNH-HĐH và hội nhập. Vì vậy, ngoài việc khuyến khích phát triển các ngành nghề sử dụng nhiều lao động, Nhà nước tập trung phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn sử dụng công nghệ cao, chất xám đem lại nguồn thu lớn cho đất nước và tạo đà cho một nền kinh tế tri thức sau này.

Đô thị hóa là tất yếu trong quá trình phát triển kinh tế. Do vậy, một lượng lao động nông nghiệp nông thôn sẽ bị mất đất và số lao động khu vực phi kết cấu và lao động tay nghề thấp có nguy cơ mất việc làm. Do đó, vấn đề chuyển đổi, tìm hướng tạo việc làm bền vững hoặc đào tạo nghề phù hợp với năng lực người lao động nhằm nâng cao chất lượng việc làm cho họ là công việc không thể bỏ qua trong tiến trình phát triển xã hội.

Kinh tế phát triển đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực cao, đáp ứng yêu

cầu công nghệ ngày càng hiện đại và đổi mới. Vì vậy, công tác đào tạo lao động kỹ thuật (lành nghề, trình độ cao), lao động quản lý, đặc biệt các nghề mới phát sinh trong thời đại công nghệ mới và chuyên gia đạt tiêu chuẩn quốc tế cần được đổi mới, nâng cấp nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường, đồng thời nâng cao khả năng cạnh tranh của lao động, của doanh nghiệp và toàn bộ nền kinh tế trong quá trình phát triển và hội nhập. Bên cạnh đó, công tác giáo dục, đào tạo và chăm sóc sức khỏe cho người dân cũng cần được cải thiện rõ rệt nhằm nâng cao chất lượng dân số không chỉ về thể lực, sức khỏe mà cả về tâm, trí, năng lực và kiến thức, đây là nguồn nhân lực tiềm năng của xã hội. Đặc biệt, khả năng tiếp cận các dịch vụ giáo dục, đào tạo và y tế của người nghèo, dân tộc thiểu số và nhóm người yếu thế bị hạn chế nên các chính sách ưu tiên cho nhóm lao động yếu thế cần được chú trọng, tạo điều kiện cho họ có cơ hội tìm được việc làm bền vững và nâng cao thu nhập cho gia đình.

Ngoài các chính sách phát triển cung lao động thì chính sách phát triển cầu lao động cần "bảo đảm cho mọi người bình đẳng về quyền lợi kinh doanh và nghĩa vụ đối với Nhà nước và đối với xã hội", loại bỏ những thế lực và phương thức độc quyền lũng đoạn⁶, tạo sân chơi cạnh tranh lành mạnh và phát huy năng lực sáng tạo cũng như khả năng phát triển kinh doanh, làm giàu cho đất nước.

⁶ GS, TS Phạm Xuân Nam (chủ biên), Quản lý sự phát triển trên nguyên tắc tiên bộ và công bằng, tr 38, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội - 2001

Các khu vực kinh tế có lợi thế phát triển và thu hút đầu tư đã và đang được lấp đầy, không lâu nữa khả năng thu hút đầu tư và phát triển vào các khu vực này sẽ bị thu hẹp dần. Thay vào đó là các vùng/khu kinh tế có lợi thế kinh tế kém hơn nên các chính sách thu hút đầu tư và phát triển kinh tế phải tính đến chế độ ưu đãi hợp lý. Bên cạnh đó vấn đề xã hội và môi trường sống thân thiện sẽ là lí do để các doanh nghiệp, khu công nghiệp phải chuyển ra ngoài trung tâm dân cư. Tốt nhất nên dịch chuyển đến khu vực giáp ranh địa giới hành chính giữa các khu vực, tính nhằm thu hút lao động của các địa phương vừa thực hiện được việc giãn dân (hình thành các khu đô thị vệ tinh), vừa tránh tập trung thành vùng kinh tế quá nóng làm khó khăn cho việc quản lý xã hội về mặt hành chính và tuyển dụng lao động theo yêu cầu.

Về nguyên tắc, "thị trường không tự nhiên quan tâm đến vấn đề công bằng mà ngược lại, nó chỉ quan tâm đến hiệu quả; chỉ có nhà nước có khả năng tái thiết sự cân bằng trong hoạt động của thị trường để đảm bảo công bằng"⁷. Khả năng đó chính là vai trò quản lý của Nhà nước và là thiết chế đảm bảo tăng trưởng kinh tế đi đôi với công bằng xã hội. Trong vai trò đi đầu tiết, Nhà nước can thiệp vào thị trường khi cần thiết sẽ hạn chế được những "sốc" bất thường do khiếm khuyết của thị trường tạo ra. Ở vai trò "bà đỡ", Nhà nước hỗ trợ các nhóm lao động yếu thế

thông qua các chính sách ưu đãi như tín dụng và bảo hiểm xã hội, giúp nhóm này giảm thiểu rủi ro và khắc phục những khó khăn ban đầu trong thời gian nhất định.

Thiếu vốn là một trong các điều kiện phát triển và mở rộng sản xuất, tạo nhiều việc làm cho người lao động, tuy nhiên, vấn đề vốn đã dần được giải quyết bởi hệ thống ngân hàng, tài chính phát triển, thêm vào đó là cơ chế cho vay đã thông thoáng hơn, đáp ứng nhu cầu vay vốn. Môi quan ngại chủ yếu của các doanh nghiệp hiện nay không chỉ về kỹ năng, tay nghề mà các yêu cầu về tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động ngày một khắt khe hơn, trong khi đó ý thức chấp hành luật pháp và quy định của doanh nghiệp ở một số lao động còn hạn chế, làm ảnh hưởng không nhỏ tới kết quả sản xuất của doanh nghiệp. Do vậy, công tác giáo dục kỹ năng sống, phổ biến sâu rộng và thường xuyên về pháp luật cũng như đào tạo kỹ năng chuyên môn cho lao động phải được thực hiện ngay từ thời học sinh, sinh viên trước khi gia nhập TTLĐ nhằm giảm thiểu số vụ tranh chấp lao động không đáng có. Bên cạnh đó, các nhà quản lý cũng phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát các doanh nghiệp việc thực thi pháp luật.

3. Một số khuyến nghị

Trước hết, cần hoàn thiện thể chế, pháp luật phù hợp với các tiêu chuẩn lao động và công ước quốc tế. Bổ sung, sửa đổi hoàn thiện các chính sách và cơ chế nhằm tạo môi trường và điều kiện phát triển đồng bộ các yếu tố thị trường lao động; kích thích tăng cầu, giảm sức

⁷ Bài viết tham luận tại thành phố Hồ Chí Minh của tác giả Philippe Nasse về "Vấn đề tái phân phối và tăng trưởng trong một nền kinh tế đang chuyển đổi".

ép cung lao động, đồng thời tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc giám sát và điều tiết quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động, tăng chỗ làm việc theo quan hệ thị trường; giám sát, kiểm tra việc thực hiện quan hệ lao động, chấp hành pháp luật lao động; coi trọng phát triển đồng đều thị trường lao động giữa các vùng miền, các ngành và tạo lập thị trường thống nhất, thông thoáng trong cả nước; phát triển các cơ sở giao dịch, phát triển các hình thức thông tin thị trường lao động, trước nhất là hình thức giao dịch về việc làm chính thống trên thị trường lao động;

Cốt lõi của tăng trưởng kinh tế vẫn là chuyển dịch kinh tế, theo đó là chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp, dịch vụ. Năm 2006 tỷ trọng lao động nông nghiệp tuy đã giảm xuống còn 54,7%, nhưng về số lượng vẫn giữ ở mức trên 24 triệu lao động trong suốt 1996-2006. Điều đó cho thấy sức phát triển lan tỏa của các ngành phi nông nghiệp chưa cao, vẫn tập trung chủ yếu tại các vùng kinh tế trọng điểm, có lợi thế so sánh. Tình trạng này khiến đời sống kinh tế giữa các vùng với nhau và giữa nông thôn, thành thị có sự khác biệt quá lớn. Thời gian tới cần đẩy nhanh tiến độ đô thị hóa và phát triển mạnh các khu kinh tế vệ tinh và các làng nghề nhằm thu hút lao động nông thôn tại chỗ. Tạo sự liên kết kinh tế giữa thành thị, các khu công nghiệp với nông thôn, giữa sản xuất công nghiệp với nông nghiệp và dịch vụ, đặc biệt khai thác mối liên kết kinh tế giữa các thành phố lớn với các khu vực phụ cận.

Vấn đề liên quan đến lao động nông thôn là tổ chức đào tạo những nghề mà thị trường cần đối với lao động nông thôn chứ không đào tạo tràn lan, học xong không sử dụng được, gây lãng phí chi phí xã hội. Lao động nông thôn chủ yếu làm nông nghiệp và không có chuyên môn kỹ thuật, khi chuyển dịch sang các ngành phi nông nghiệp họ vẫn có thể làm được nhưng chỉ những nghề phổ thông, những nghề đòi hỏi chuyên môn phức tạp hơn thì khó tiếp cận, nếu được thì hiệu quả công việc thấp, dễ sinh chán nản vì thu nhập thấp và không khuyến khích họ ở lại làm việc. Lương thấp mà còn phải đi làm xa nhà với bao nhiêu khoản phí khác thì không có lý do nào giữ chân họ lại. Do vậy, đầu thế nào lao động được đào tạo cơ bản từ ban đầu trước khi vào làm việc vẫn tốt hơn.

Chính sách khuyến công, khuyến nông đang được thực hiện song cần có đầu tư nhiều hơn cả về cán bộ kỹ thuật lẫn vật chất để công tác chuyển giao kỹ thuật tới người nông dân đạt được hiệu quả nhất. Bên cạnh đó, cần có chính sách qui hoạch hợp lý và tạo được các thị trường nông sản hàng hóa có giá trị trên khắp khu vực nông thôn. Đối với những vùng sâu, vùng xa. Nhà nước nên có chính sách thu mua hợp lý, tránh tình trạng thay đổi cây trồng vật nuôi một cách tự phát, ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống của người lao động. Đặc biệt, đối với thị trường cây công nghiệp và cây ăn quả thất thương như cà phê, hồ tiêu, vải, ... Thay đổi các loại cây trồng không nằm trong qui hoạch sẽ làm tổn thất về vốn liếng đầu tư vừa làm thị trường bất ổn và gây méo mó về giá cả.

Các ngành sử dụng nhiều lao động chủ yếu là các ngành dệt may, da giày xuất khẩu đang có hướng phát triển tốt. Đặc biệt, kể từ khi Việt nam là thành viên WTO các ngành này đã có tăng trưởng mạnh và đã lọt vào nhóm 10 nước có mức xuất khẩu hàng dệt may lớn nhất thế giới. Đây là tín hiệu vui, nhưng vấn đề là giá trị gia tăng của ngành chưa cao, chủ yếu là hàng gia công hoặc nguyên liệu nhập. Vì vậy, ngành tiếp tục nghiên cứu chuyển hướng thay vì gia công chủ yếu sang tự thiết kế, sản xuất và bán hàng, nâng cao giá trị gia tăng cho ngành và cho người lao động, đồng thời tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động nhờ vào các đơn đặt hàng ngày càng gia tăng.

Con người là vốn quý, là động lực phát triển kinh tế xã hội và là yếu tố đầu vào có ý nghĩa quyết định chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh. Thế nên, công tác phát triển nguồn nhân lực và đào tạo nghề cho người lao động luôn phải đổi mới, cập nhật và chuẩn hóa, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội. Ngoài kỹ năng tay nghề, các kiến thức về cuộc sống, luật pháp, luật lao động, quan hệ lao động, tác phong làm việc,... cần được đưa vào chương trình, nội dung giáo dục và đào tạo ngay từ cấp học phổ thông cơ sở. Kiên quyết với các hiện tượng “dạy chay”, “học chay”, nếu không khi vào làm việc người lao động khó tránh được những hậu quả khôn lường, gây thiệt hại cho cả doanh nghiệp và cho chính người lao động. Ngược lại, trong công việc các doanh nghiệp cũng như chính sách nhà nước nên tạo mọi điều kiện để người lao động phát huy hết sáng kiến, tài năng và năng lực trong lao

động sản xuất; khuyến khích và đãi ngộ thoả đáng đối với tài năng, lao động chất xám, lao động lành nghề đóng góp ngày càng nhiều cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Nguồn nhân lực nước ta dồi dào nên việc mở rộng thị trường lao động sang các nước đã và đang phát triển khá tốt, vấn đề là nâng cao chất lượng nguồn lao động vừa để đáp ứng nhu cầu của đối tác vừa làm gia tăng giá trị thu nhập của người lao động. Tuy nhiên, khi khai thác thị trường ngoài nước các doanh nghiệp cần tìm hiểu kỹ thị trường về môi trường làm việc, tính ổn định công việc và phong tục tập quán, văn hóa nước bạn. Bên cạnh đó cần trang bị cho người lao động ngoại ngữ, kỹ năng chuyên môn và giáo dục ý thức kỷ luật lao động và chấp hành pháp luật, đây là điểm yếu của lao động nước ta mà thị trường các nước e ngại khi tiếp nhận.

Cuối cùng, một nền kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường thì không bao giờ hoàn hảo, có sự cạnh tranh nên không thể có công bằng. Tuy nhiên, theo qui luật, có cạnh tranh có phát triển. Vì thế, Nhà nước với vai trò của mình mà điều chỉnh thị trường đáp ứng mục tiêu theo đuổi của Nhà nước là công bằng xã hội vừa đảm bảo cho nền kinh tế hoạt động hiệu quả, bởi vì, như tác giả Philippe Nasse có viết “tốc độ phát triển chỉ đạt mức tối đa khi có sự đóng góp của toàn xã hội, và vì thế nên tạo điều kiện để mọi người cùng tham gia đóng góp cho phát triển”⁸.

⁸ Bài viết tham luận tại thành phố Hồ Chí Minh của tác giả Philippe Nasse về “Vấn đề tái phân phối và tăng trưởng trong một nền kinh tế đang chuyển đổi”.

VAI TRÒ CỦA HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG KHU VỰC SẢN XUẤT KINH DOANH

TS. Nguyễn Quang Huê

Phòng NC Quan hệ Lao động

Hệ thống chính sách tiền lương quốc gia có vai trò hết sức quan trọng trong quan hệ lao động ở khu vực sản xuất kinh doanh. Vấn đề này được thể hiện ở các nội dung cơ bản sau: Thứ nhất, tạo hành lang pháp lý thuận lợi, bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động; thứ hai, bảo vệ lợi ích của các bên trong quan hệ lao động và hình thành hệ thống bảo vệ khi xảy ra tranh chấp lao động; thứ ba, tạo sự chủ động cho doanh nghiệp xác định chi phí lao động, chi phí tiền lương, tiền công theo kết quả đầu ra, đảm bảo tính cạnh tranh của các doanh nghiệp; thứ tư, tạo cho doanh nghiệp chủ động trong phân phối tiền lương, tiền công cho người lao động; và thứ năm, tạo ra sức hút đầu tư trong và ngoài nước. Bài viết phân tích nội dung thứ nhất và thứ hai đề cập ở trên đã và đang vận hành trong kinh tế thị trường ở Việt Nam.

1. Tạo hành lang pháp lý thuận lợi, bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động:

Nghị định 25/CP và 26/CP của Chính phủ ban hành ngày 23 tháng 4 năm 1993 và Bộ luật Lao động có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 1995, chính thức công nhận tiền lương là giá cả hàng hoá sức lao động, hình thành trên thị trường, phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động. Sự đổi mới chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất

kinh doanh đã thực sự trao quyền tự chủ cho doanh nghiệp trong việc trả công lao động thông qua thương lượng ký kết “thỏa ước lao động tập thể” giữa đại diện người lao động (công đoàn) với người sử dụng lao động và thỏa thuận “hợp đồng lao động” giữa người lao động với người sử dụng lao động.

Nhà nước ban hành chính sách tiền lương tối thiểu chung áp dụng cho doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp và tiền lương tối thiểu áp dụng cho khu vực FDI.

Hệ thống thang, bảng lương áp dụng cho các loại lao động trong doanh nghiệp nhà nước là căn cứ cho việc thực hiện thương lượng, thỏa thuận mức lương để ký kết hợp đồng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; xác định đơn giá tiền lương, tính thuế thu nhập, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và giải quyết chế độ khác cho người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động. Nhà nước trao quyền cho các doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp tự xây dựng hệ thống thang, bảng lương phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Các văn bản này tạo thành hành lang pháp lý thuận lợi, bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động về thương lượng, thỏa thuận hai bên trong quan hệ lao động.

Thực tế cho thấy, mặc dù chính sách tiền lương ban hành 4/1993 áp dụng cho các doanh nghiệp nhà nước từng bước phù hợp với nền kinh tế thị trường nhưng còn có nhiều khiếm khuyết ảnh hưởng đến vận hành hiệu quả cơ chế thương lượng hai bên về tiền lương, cụ thể:

- Số lượng thang, bảng lương Nhà nước ban hành chưa phản ánh được đầy đủ bản chất tiền lương trong cơ chế thị trường, chưa bao quát hết các ngành nghề, công việc và các nghề mới xuất hiện nên có nhiều hạn chế đến việc thực hiện cơ chế thoả thuận, thương lượng tiền lương trong các doanh nghiệp;

- Mức lương trong các thang, bảng lương do nhà nước ban hành chỉ chiếm 30% - 40% mức lương thực lĩnh của người lao động. Do vậy, tác dụng của cơ chế thoả thuận, thương lượng tiền lương trong doanh nghiệp căn cứ vào hệ thống thang, bảng lương còn hạn chế;

- Đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp và khu vực có Vốn Đầu tư nước ngoài, được quyền xây dựng hệ thống thang, bảng lương phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, quy định này trong thực tế chưa thực hiện được nhiều. Theo kết quả điều tra về lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội (2005-2007), phần lớn các doanh nghiệp không xây dựng thang, bảng lương (khoảng 75% doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp), các doanh nghiệp căn cứ vào mức lương trên thị trường đối với từng nghề, công việc để thoả thuận với

người lao động. Do đó tính pháp lý không cao, không có cơ sở để nâng lương hàng năm, dẫn đến thiệt hại về quyền và lợi ích của người lao động.

Những tồn tại, hạn chế của hệ thống tiền lương năm 1993 nêu trên ảnh hưởng đến chất lượng của cơ chế thương lượng hai bên về tiền lương trong doanh nghiệp.

Cải cách chính sách tiền lương lần thứ 4(10/2004), với mục tiêu tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương theo kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thực hiện công bằng xã hội, điều chỉnh tiền lương trên cơ sở tăng năng suất lao động, tăng thu nhập quốc dân và trả lương cho người lao động hướng vào đầu tư phát triển vốn con người. Cải cách chính sách tiền lương lần này có vai trò quan trọng đối với cơ chế thương lượng hai bên về tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh thể hiện ở mặt sau đây:

(i). Vai trò của tiền lương tối thiểu:

Nhà nước đã bước đầu hình thành cơ chế điều chỉnh tiền lương tối thiểu phù hợp với các yêu cầu đảm bảo không ngừng nâng cao mức sống của người lao động, phù hợp với quan hệ cung- cầu lao động trên thị trường và sự tác động của các yếu tố kinh tế vĩ mô khác (chỉ số giá sinh hoạt, tăng trưởng kinh tế...). Tuy thuộc vào thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, mức tiền lương được trả cho lao động giản đơn khi thương lượng có thể cao hơn mức tiền lương tối thiểu chung:

- Đối với các doanh nghiệp nhà nước kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2008,

tiền lương tối thiểu lần đầu tiên được chính thức quy định cho 3 vùng theo các mức như sau:

+ Mức 620.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn các quận thuộc thành phố Hà Nội, Hồ Chí Minh;

+ Mức 580.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn các huyện thuộc thành phố Hà Nội, Hồ Chí Minh; các quận thuộc thành phố Hải Phòng; Thành phố Hạ Long thuộc tỉnh Quảng Ninh; Thành phố Biên Hoà, Thị xã Long Khánh, các huyện Nhơn Trạch, Long Thành, Vĩnh Cửu và Trảng Bom thuộc tỉnh Đồng Nai; Thị xã Thủ Dầu Một, các huyện: Thuận An, Bến Cát, Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương; Thành phố Vũng Tàu thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

+ Mức 540.000 đồng/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn còn lại.

Các doanh nghiệp tùy thuộc vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh mà tính toán, lựa chọn mức tiền lương tối thiểu để áp dụng nhưng không quá 1,34 hoặc 2 lần theo quy định tại Nghị định 166/NĐ-CP của Chính phủ. Mức lương tối thiểu thoả thuận được ghi trong hợp đồng lao động còn dùng để thực hiện các chế độ khác cho người lao động theo qui định của pháp luật. Mức lương tối thiểu chung còn được áp dụng để thoả thuận, tính trợ cấp thôi việc cho lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp.

- Đối với các doanh nghiệp FDI, mức lương tối thiểu nhà nước ban hành

là giới hạn thấp nhất để chủ sử dụng lao động thoả thuận trả công lao động cho người lao động ở các khu vực khác nhau (100.000 đồng, 900.000 đồng, và 800.000 đồng/tháng, Nghị định 168/NĐ- CP ngày 16/11/2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho doanh nghiệp có Vốn Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam).

Căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp FDI có quyền định mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước qui định dùng để thoả thuận với người lao động, đại diện người lao động trong ký kết hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể.

Kết quả điều tra lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội trong các doanh nghiệp của Bộ LĐTBXH từ năm 2005 - 2007, cho thấy:

- Đối với doanh nghiệp nhà nước, mức lương tối thiểu bình quân của các doanh nghiệp áp dụng năm 2002: 292.700 đồng/tháng; năm 2003: 366.800 đồng/tháng, tăng 25,3% so với năm 2002; tỷ lệ doanh nghiệp áp dụng mức lương tối thiểu dưới 290.000 đồng/ tháng: 2%; năm 2004: 450.000 đồng/ tháng, tăng 20% so với năm 2003; năm 2005: 550.000 đồng/ tháng, tăng khoảng 20% so với năm 2004. Năm 2005, mức lương thấp nhất thực trả trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ: gần 771.000 đồng/ tháng; 6 tháng đầu năm 2006: 825.000 đồng/ tháng.

- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, năm 2003 có 4,7% doanh nghiệp thực hiện dưới mức lương tối thiểu do nhà nước quy định theo Quyết định số

708/1999/QĐ-BLĐTBXH; năm 2004 không có doanh nghiệp nào thực hiện dưới mức lương tối thiểu; năm 2005 và 6 tháng đầu năm 2006 các doanh nghiệp đều áp dụng mức lương tối thiểu bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định.

(ii). Vai trò của thang, bảng lương:

- Nghị định số 205/2004/NĐ- CP ngày 14/12/2004 qui định hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương trong các doanh nghiệp nhà nước gồm 1 thang lương 7 bậc (A1) cho 9 ngành và nhóm ngành; 1 thang lương 6 bậc (A2) cho 7 ngành/ nhóm ngành và các bảng lương 2 bậc, 4 bậc, 5 bậc, 6 bậc, 8 bậc, 12 bậc của công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh. Nghị định số 118/2005/NĐ- CP ngày 15/9/2005 của Chính phủ quy định bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp cho các chức danh Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng.

Hệ thống thang, bảng lương hiện này là cơ sở để hai bên thương lượng thoả thuận về tiền lương. Tùy theo tính chất, mức độ phức tạp, tầm quan trọng của công việc và mức lương hình thành trên thị trường lao động, người sử dụng lao động và người lao động lựa chọn mức lương trong thang lương, bảng lương để thương lượng, thoả thuận về tiền lương và được thể hiện vào trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể.

Hệ thống thang, bảng lương có tác động thúc đẩy thương lượng hai bên đạt hiệu quả, trả lương công bằng đối với mọi người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề và đảm nhận

công việc giống nhau trong phạm vi một doanh nghiệp, ngành.

Hệ thống thang, bảng lương là cơ sở để thực hiện chế độ nâng bậc lương theo cam kết trong thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động; khuyến khích người lao động nâng cao trình độ, đóng góp nhiều vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Hệ thống thang, bảng lương còn là cơ sở để đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và giải quyết các chế độ khác đối với người lao động và được ghi trong thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động.

- Thang, bảng lương trong doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp:

Nhà nước hướng dẫn các nguyên tắc và giao quyền cho doanh nghiệp tự xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương phù hợp với thực tế của doanh nghiệp và của thị trường. Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương doanh nghiệp xây dựng là cơ sở để thoả thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động, nâng bậc lương hàng năm, đóng và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trả lương ngừng việc và giải quyết các chế độ khác cho người lao động.

Trong những năm vừa qua việc tăng trưởng tiền lương trong khu vực doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp ngoài quốc doanh có vai trò động lực của hệ thống thang, bảng lương:

+ Năm 2004, tiền lương bình quân cho một lao động trong các doanh

nghiệp tư nhân là 1.150.000 đồng/người/tháng, tăng gần 10% so với năm 2003; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 1.935.000 đồng/tháng, tăng 9,1% so với năm 2003.

+ Năm 2005, tiền lương bình quân cho một lao động trong các doanh nghiệp tư nhân là 1.265.000 đồng/người/tháng, tăng gần 10% so với năm 2004; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 2.110.000 đồng/tháng, tăng 9,0% so với năm 2004.

+ Các năm 2003 - 2005, tiền lương bình quân năm của doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp tăng 20%; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng 18%.

- Ngoài việc ban hành tiền lương tối thiểu, thang, bảng lương, phụ cấp lương, pháp luật lao động còn quy định về thỏa thuận tiền lương trong một số trường hợp riêng biệt như trả lương khi ngừng việc (điều 62 Bộ luật Lao động), trả lương khi làm thêm giờ thể hiện tính pháp lý của tiền lương để người lao động và người sử dụng lao động làm căn cứ thỏa thuận thực hiện.

Nhìn chung, hệ thống chính sách tiền lương, tiền công đã và đang tạo hành lang pháp lý thuận lợi, bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động trong thương lượng, thỏa thuận về tiền lương, tiền công.

Cơ chế hai bên đang được vận hành tại các doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể, doanh nghiệp có tổ chức công đoàn. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn có những tồn tại:

+Thương lượng tập thể về tiền lư-

ơng chưa được thực hiện phổ biến, tỷ lệ doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể còn thấp. Theo số liệu thống kê năm 2007 từ 48 tỉnh, thành phố trực thuộc TW của Ban pháp luật, Tổng liên đoàn lao động Việt nam, tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể trong 3 năm gần đây của doanh nghiệp nhà nước: 73,25% năm 2005; 73,03% năm 2006 và gần 70% năm 2007. Số liệu tương ứng của doanh nghiệp FDI là 21% (2005); 21%(2006); 14% (2007), và của doanh nghiệp dân doanh: 4,87% (2005); 4,90 (2006); 4,75%(2007)

+ Thương lượng tập thể về tiền lư-ơng chưa được thực hiện phổ biến, tỷ lệ doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể còn thấp, ở các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp ngoài quốc doanh chỉ có khoảng 20% ký kết thỏa ước lao động tập thể. Một trong những nguyên nhân cơ bản là thiếu tổ chức công đoàn ở đa số ở các loại hình doanh nghiệp này.

+Thương lượng, thỏa thuận hai bên về tiền lương trong quan hệ lao động ở nhiều doanh nghiệp còn mang tính hình thức (sao chép nguyên xi các điều luật vào hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể hoặc nội dung các thương lượng sơ sài...) nên chất lượng của thương lượng, thỏa thuận về tiền lương chưa cao.

+ Cơ chế ngăn ngừa tranh chấp tiền lương trong các doanh nghiệp bằng nhiều hình thức còn hạn chế (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 chủ 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.

+ Đại diện của người lao động (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, chưa đáp ứng, chưa theo kịp với kinh tế thị trường.

Từ các tồn tại trên dẫn đến hoạt động của cơ chế hai bên trong thương lượng, thoả thuận tiền lương ở nhiều doanh nghiệp hiệu quả đạt chưa cao. Quy mô và chất lượng của thương lượng và thoả thuận về tiền lương chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới chính sách và quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp.

2. Bảo vệ lợi ích của các bên trong quan hệ lao động và hình thành hệ thống bảo vệ khi xảy ra tranh chấp lao động.

Hệ thống chính sách tiền lương, tiền công hiện nay ở nước ta đang tiến dần tới sự phù hợp với nền kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường và có vai trò quan trọng trong bảo vệ lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, biểu hiện ở các mặt sau đây:

- Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu để bảo vệ lợi ích của người lao động và của người sử dụng lao động, tiền lương tối thiểu có vai trò làm giảm

tranh chấp lao động;

- Phát triển cơ chế thương lượng cá nhân và tập thể về tiền lương, tiền công tạo ra mối quan tâm chung của người sử dụng lao động và người lao động về kết quả hoạt động của doanh nghiệp cũng như kết quả đóng góp của người lao động;

- Các quy định về sự tham gia của công đoàn vào xây dựng quy chế, chính sách tiền lương, tiền công trong doanh nghiệp tạo điều kiện, môi trường để thực hiện một cách công khai, dân chủ, minh bạch trong trả công lao động;

- Cơ chế thương lượng hai bên về trả công lao động gắn với năng lực chuyên môn kỹ thuật, năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động của từng người, từng bộ phận, khắc phục tình trạng phân phối bình quân. Trong đó, trả công lao động đối với những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, tay nghề giỏi, đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất kinh doanh phải được trả lương cao; khi thay đổi công việc, chức danh thì tiền lương được thay đổi phù hợp với công việc, chức danh mới;

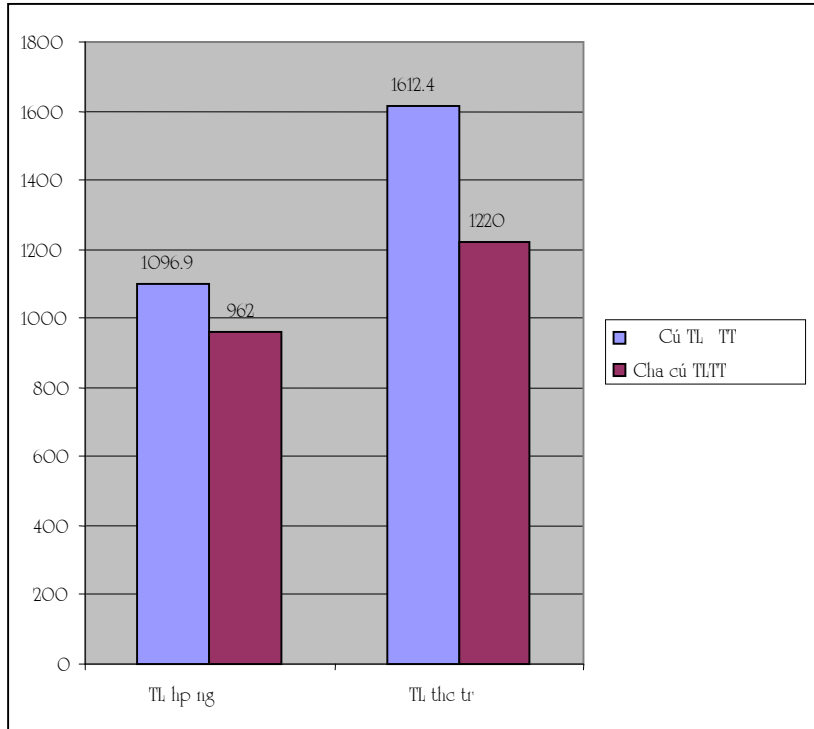
- Nhà nước quy định về tiền lương, tiền công lao động làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, tạo điều kiện bảo vệ lợi ích của lao động làm các công việc này .

Tại các doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể thì tiền lương của người lao động được trả đầy đủ hơn do vai trò của cơ chế hai bên được phát huy. Tiền lương bình quân tháng của người lao động trong doanh nghiệp có

thoả ước lao động tập thể cao hơn tiền lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp không có thoả ước lao động tập thể. Số liệu điều tra người lao động 5 tỉnh/ thành phố năm 2006 của Dự án Tiền lương do WB và Viện

KHLĐXH thực hiện cho thấy như sau:

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)



(Kết quả điều tra người lao động tại 5 tỉnh/thành phố, tháng 9 - 10/2006, dự án WB, Viện KHLĐXH)

Chênh lệch tiền lương bình quân tháng thực trả của các doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể so với các doanh nghiệp không có thoả ước lao động tập thể là 32,16%. Số liệu trên cho thấy, vai trò quan trọng của thoả ước lao động tập thể và của công đoàn, của cơ chế thương lượng hai bên đối với bảo vệ lợi ích (tiền lương) của người lao động trong các doanh nghiệp đã phát huy tác dụng.

- Nhà nước quy định hệ thống bảo vệ khi xảy ra tranh chấp lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao

động và người sử dụng lao động, hệ thống này bao gồm:

(i) Các công cụ phòng ngừa tranh chấp lao động:

- Đối thoại xã hội nhằm giảm thiểu xung đột;
- Tiếp cận mang tính hợp tác, tư vấn và cộng tác;
- Hình thành cơ chế ba bên để định hướng những vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp.

(ii) Hình thành hệ thống hoà giải tranh chấp lao động:

- Hội đồng hoà giải cơ sở (gồm đại diện của người lao động và đại diện của người sử dụng lao động) thực hiện việc hoà giải, tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp;

- Hoà giải viên lao động cấp tỉnh để thực hiện việc hoà giải tranh chấp lao động, bảo vệ quyền lợi của hai bên quan hệ lao động.

(iii) Hình thành hệ thống Hội đồng trọng tài cấp tỉnh để tham gia giải quyết các tranh chấp lao động;

(iv) Thành lập Toà án lao động giải quyết các vụ tranh chấp lao động khi hoà giải tranh chấp lao động không thành.

Thực tế cho thấy, tranh chấp lao động do nguyên nhân tiền lương chiếm tỷ lệ lớn nhất trong tổng số các vụ đình công. Theo số liệu khảo sát(10/2006) của Viện KHLĐXH thì tỷ lệ này khoảng 80%. Các nguyên nhân của tranh chấp lao động xảy ra liên quan đến vấn đề tiền lương chủ yếu là:

- Chậm trả lương cho người lao động;
- 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;
- Không được tăng lương trong thời gian dài nhiều năm;
- Cường độ làm việc lớn;
- Định mức lao động cao khó thực hiện;

- Vượt mức năng suất lao động nhưng không được tăng lương (theo quy chế doanh nghiệp thì được tăng);

- 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. Tranh chấp về tiền lương có thể xảy ra ở bất cứ doanh nghiệp có hay không có thoả ước lao động tập thể. Tuy nhiên, ở các doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể, có thương lượng về tiền lương thì số vụ tranh chấp ít hơn và mức độ nghiêm trọng thấp hơn.

(v) Nâng cao năng lực của hệ thống thanh tra lao động để tư vấn và thực hiện các cuộc thanh tra vi phạm pháp luật về tiền lương nhằm phòng ngừa, xử lý vi phạm của hai bên quan hệ lao động.

Thời gian qua số vụ thanh tra về tiền lương có xu hướng tăng lên, chỉ tính trong khu vực doanh nghiệp có Vốn Đầu tư nước ngoài năm 1995 là 57 doanh nghiệp; năm 2000: 82; năm 2002: 125 và năm 2003 là 170 doanh nghiệp (*Bộ LĐTĐXH - 2004*).

Như vậy, hệ thống chính sách tiền lương quốc gia và các quy định của nhà nước về giải quyết tranh chấp lao động đã và đang góp phần đặc lực vào bảo vệ các quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động./.

ĐỊNH HƯỚNG XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NGƯỜI CÓ CÔNG NHẪM ĐẢM BẢO HÀI HÒA QUAN HỆ GIỮA CÔNG BẰNG XÃ HỘI VỚI TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ

Th.s Bùi Xuân Dự

Phòng NC Chính sách An sinh xã hội

1. Quan niệm về người có công và chính sách ưu đãi xã hội

Người có công là người đã cống hiến công sức, vật chất, tinh thần và hy sinh xương máu để bảo vệ giá trị xã hội mà trong hoàn cảnh lịch sử cụ thể thì người có công với cách mạng Việt Nam là những người đã hy sinh, cống hiến trong đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất tổ quốc, bảo vệ và xây dựng đất nước ngày càng lớn mạnh.

Lịch sử phát triển hàng ngàn năm của Việt Nam đã trải qua nhiều thăng trầm, mà trong quá trình lịch sử đó đã ghi nhận vô vàn những con người đã hy sinh, cống hiến để bảo vệ độc lập dân tộc. Sự nghiệp xây dựng đất nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa ngày nay được thực hiện trên nền tảng từ thành công của cuộc cách mạng giải phóng dân tộc, bảo vệ tổ quốc. Để có thành công đó hàng triệu người Việt Nam đã tự nguyện hiến dâng của cải, vật chất, tinh thần và cả sinh mạng của mình cho cách mạng. Sự nghiệp giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước sẽ không thể đạt được nếu thiếu những hy sinh, đóng góp của những người có công với cách mạng.

Từ nhận thức đó, Nhà nước (và cả

xã hội) trân trọng, tôn vinh và ghi nhận những cống hiến của những người có công với cách mạng. Trong bối cảnh đất nước thống nhất và ngày càng phát triển thì việc thực hiện chính sách ưu đãi xã hội đối với người có công với cách mạng không chỉ thể hiện đạo lý “uống nước nhớ nguồn” mà còn thể hiện trách nhiệm thực hiện công bằng xã hội.

Chính sách ưu đãi xã hội (chính sách người có công) là một chính sách đặc thù dành cho những người hoặc thân nhân những người đã cống hiến, hy sinh cho sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc, xây dựng và bảo vệ tổ quốc, làm nghĩa vụ quốc tế.

Chính sách ưu đãi xã hội về bản chất là sự ghi nhận, trân trọng, tôn vinh, đền ơn đáp nghĩa đối với người có công; chăm lo, bù đắp bằng vật chất, tinh thần đối với những cống hiến, đóng góp hy sinh của người có công cho sự nghiệp cách mạng. Những cống hiến hy sinh đó đã làm nên giá trị xã hội là thành quả cách mạng trong đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất tổ quốc, giữ gìn độc lập dân tộc, tự do, xây dựng đất nước giàu mạnh.

2. Lý do thực hiện chính sách ưu đãi xã hội

Bất kỳ chính sách nào được xây dựng cũng dựa trên những cơ sở nền tảng được xã hội công nhận. Đối với chính sách ưu đãi xã hội, cơ sở nền tảng để xây dựng và thực hiện chính là đạo đức xã hội và nguyên tắc công bằng xã hội.

Dưới giác độ về đạo đức xã hội, chính sách ưu đãi xã hội thể hiện triết lý “ăn quả nhớ kẻ trồng cây” của dân tộc Việt Nam. Để có được cuộc sống trong hoà bình, ổn định, kinh tế phát triển ngày nay, người Việt Nam biết ơn và thực hiện đền ơn đáp nghĩa những người đã cống hiến hy sinh giúp đỡ cách mạng, hay trực tiếp tham gia cách mạng.

Về khía cạnh công bằng xã hội, việc thực hiện chính sách ưu đãi xã hội thể hiện nguyên tắc đóng góp-hưởng lợi. Rõ ràng rằng mọi thành quả không tự nhiên có mà là kết quả của những đóng góp, cống hiến từ quá khứ. Nếu coi thành quả của cách mạng là làm cho đất nước không ngừng phát triển thì những người đóng góp cho sự phát triển đó có quyền hưởng lợi từ thành quả đạt được. Như vậy, việc người có công với cách mạng hưởng chính sách ưu đãi mang ý nghĩa công bằng xã hội.

Việc luận giải cơ sở thực hiện chính sách ưu đãi xã hội nêu trên không chỉ để khẳng định sự cần thiết thực hiện chính sách mà còn là cơ sở để xây dựng cách tiếp cận xây dựng, thực hiện chính sách ưu đãi xã hội. Mặc dù chính sách ưu đãi xã hội dựa trên hai khía cạnh nhưng khía cạnh tinh thần, đạo đức xã hội vẫn có vị trí, ý nghĩa quan trọng bởi

sự công hiến, đóng góp hy sinh của những người có công với cách mạng là không thể đo đếm để có thể bù đắp (theo nguyên tắc công bằng như phân phối quyền lợi trong kinh tế) được.

3. Các nhóm đối tượng hưởng chính sách ưu đãi xã hội

Đối tượng hưởng chính sách ưu đãi xã hội được phân tách theo các tiêu chí sau:

+ Phân theo đối tượng trực tiếp hay gián tiếp: Chính sách ưu đãi xã hội hướng tới cả đối tượng trực tiếp tham gia cống hiến cho cách mạng, đồng thời với đối tượng là thân nhân của những người có công với cách mạng. Theo cách phân nhóm này thì nhóm hưởng lợi trực tiếp là người có công bao gồm thương binh, người hưởng chế độ như thương binh, anh hùng, thanh niên xung phong, cán bộ tiền khởi nghĩa; nhóm đối tượng là thân nhân như gia đình liệt sỹ, mẹ Việt Nam anh hùng, ...

+ Phân theo giai đoạn lịch sử: Cách mạng Việt Nam trải qua nhiều giai đoạn lịch sử từ trước khi độc lập dân tộc (tiền khởi nghĩa, 1945), kháng chiến chống Pháp, chống Mỹ và làm nghĩa vụ quốc tế.

+ Phân theo hình thức cống hiến, mức độ hy sinh: Rất nhiều hình thức cống hiến, hy sinh cho cách mạng của người có công như hy sinh tính mạng (liệt sỹ), một phần xương máu (thương binh), một thời tuổi trẻ (thanh niên xung phong),...

Việc xem xét theo nhóm đối tượng với những tiêu chí khác nhau là cơ sở để xác định cách tiếp cận xây dựng, thực hiện chính sách ưu đãi một cách

phù hợp đạo lý và nguyên tắc công bằng xã hội.

4. Cơ sở thực tiễn xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi xã hội

Trước hết, như đã trình bày ở phần trên cơ sở lý luận xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi xã hội dựa trên nền tảng tư tưởng là triết lý uống nước nhớ nguồn và nguyên tắc công bằng xã hội (hay là quyền được hưởng). Tuy nhiên, câu hỏi đặt ra là chính sách ưu đãi thực hiện như thế nào? mức độ ưu đãi ra sao? lại phụ thuộc vào cơ sở thực tiễn phát triển kinh tế, xã hội của đất nước và đời sống của chính đối tượng chính sách ưu đãi xã hội.

Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi từ kinh tế tập trung sang xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Kinh tế Việt Nam tăng trưởng nhanh và tương đối ổn định trong 20 năm qua với tốc độ tăng trưởng bình quân đạt khoảng 7,5%. Tình trạng nghèo đói đã được cải thiện rất ấn tượng trong 20 năm qua; Việt Nam là nước đi đầu về thực hiện các mục tiêu Thiên niên kỷ. Mặc dù vẫn còn là nước nghèo với thu nhập bình quân đầu người khoảng 640USD nhưng với thành tựu phát triển kinh tế đó Nhà nước cũng đã có nguồn lực tốt hơn để thực hiện các chính sách xã hội trong đó có chính sách ưu đãi xã hội. Từ tiền đề đó, mức độ trợ cấp đối với đối tượng chính sách được điều chỉnh tăng lên. Sự phù hợp giữa chế độ chính sách với điều kiện kinh tế-xã hội ở từng thời kỳ lịch sử và mức độ đóng góp hy sinh cũng thể hiện tính công bằng xã hội.

Đời sống của các đối tượng chính sách ưu đãi xã hội cũng được nâng lên rõ rệt, mức trợ cấp đối tượng chính sách ưu đãi ngày càng được điều chỉnh theo

hướng cao hơn, phù hợp với nhu cầu của đời sống xã hội. Diện đối tượng hưởng chính sách ưu đãi xã hội được mở rộng; hình thức ưu đãi tiếp tục được bổ sung. Hệ thống văn bản pháp luật về người có công đã dần được hoàn thiện (Pháp lệnh người có công, các chính sách,...) Bên cạnh đó, các phong trào đền ơn đáp nghĩa phát triển đã tăng thêm cả nguồn lực tinh thần, vật chất động viên, giúp đỡ người có công và thân nhân người có công với cách mạng. Mặc dù còn một bộ phận nhỏ người có công với cách mạng vẫn sống trong tình trạng nghèo nhưng nhìn chung chính sách ưu đãi xã hội đã góp phần tích cực cải thiện đời sống cho đối tượng.

Để bảo đảm mức sống của người có công với cách mạng được ngày càng nâng cao, chất lượng cuộc sống ngày càng được cải thiện, người có công và thân nhân người có công có nhiều cơ hội phát triển thì trên cơ sở thực tiễn cuộc sống đó, chính sách ưu đãi cần bảo đảm tính linh hoạt, minh bạch, rõ ràng đồng thời hài hoà giữa tăng trưởng kinh tế với công bằng xã hội.

5. Quan điểm về công bằng xã hội trong xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi xã hội hài hoà với tăng trưởng kinh tế

Để bảo đảm sự hài hoà giữa công bằng xã hội với tăng trưởng kinh tế trong việc xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi xã hội cần phải quán triệt những quan điểm sau:

Một là, bảo vệ giá trị văn hoá, triết lý sống tốt đẹp của dân tộc là uống nước nhớ nguồn, đền ơn đáp nghĩa đối với những người đã cống hiến, hy sinh dành độc lập, tự do cho tổ quốc.

Hai là, thực hiện chính sách xã hội là đầu tư cho con người, cho xã hội; chính sách ưu đãi xã hội là một bộ phận của hệ thống chính sách kinh tế xã hội chung của Đảng, Nhà nước ta, nó có vị trí, ý nghĩa quan trọng và không thể tách rời với các chính sách kinh tế xã hội khác.

Ba là, người có công với cách mạng là người đã cống hiến vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc có quyền được hưởng chế độ ưu đãi.

Bốn là, thực hiện chính sách ưu đãi đối với người có công với cách mạng phải phù hợp với mức độ hy sinh, cống hiến và điều kiện kinh tế xã hội ở mỗi thời kỳ cụ thể.

Năm là, việc thực hiện chính sách ưu đãi đến đúng đối tượng, người có công được hưởng chính sách, hạn chế tối đa tiêu cực.

Sáu là, xã hội hoá công tác chăm sóc người có công với cách mạng, phát huy sự tham gia của toàn xã hội; đẩy mạnh các phong trào đền ơn đáp nghĩa; đa dạng hoá hình thức chăm sóc người có công; nhà nước tăng cường quản lý, giám sát công tác chăm sóc, điều dưỡng người có công theo các tiêu chí, tiêu chuẩn.

Bảy là, tạo điều kiện để người có công và thân nhân người có công tiếp cận các cơ hội phát triển trong đời sống xã hội, phát huy năng lực, phẩm chất của người có công với cách mạng.

6. Định hướng và giải pháp xây dựng, thực hiện chính sách ưu đãi xã hội bảo đảm hài hoà giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội

Từ những nội dung phân tích nêu trên khẳng định có cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn để xây dựng và thực hiện

chính sách ưu đãi xã hội một cách hài hoà trong mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội. Trên cơ sở lý luận, thực tiễn và với những quan điểm thực hiện chính sách ưu đãi xã hội, trong nội dung dưới đây trình bày định hướng và giải pháp đối với vấn đề xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi xã hội bảo đảm sự hài hoà giữa công bằng xã hội với tăng trưởng kinh tế.

6.1 Định hướng cơ bản về xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi xã hội bảo đảm sự hài hoà giữa công bằng xã hội với tăng trưởng kinh tế.

Một là, nâng cao mức sống của người có công với cách mạng thông qua các chính sách trợ cấp trực tiếp và các chính sách ưu đãi gián tiếp để người có công với cách mạng và thân nhân tiếp cận với cơ hội phát triển.

Hai là, xây dựng chế độ chính sách ưu đãi theo các mức độ khác nhau, linh hoạt, công bằng nhưng trên nền tảng thống nhất (tính theo hệ số).

Ba là, thường xuyên rà soát, đánh giá mức sống của người có công cùng với đánh giá mức độ thay đổi trong đời sống xã hội. Khi kinh tế tăng trưởng, mức sống nhân dân tăng lên hoặc giá cả thay đổi thì mức trợ cấp cũng được điều chỉnh một cách hợp lý.

Bốn là, hướng tới xây dựng hệ thống giám sát toàn diện về chất lượng, hiệu quả của việc thực hiện chính sách đối với người có công với cách mạng.

Năm là, phát triển các hình thức tổ chức chăm sóc, nuôi dưỡng người có công với cách mạng, nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách ưu đãi xã hội, cung cấp dịch vụ chăm sóc người có công trên cơ sở chuyển từ mô hình nhà

nước tổ chức thực hiện và quản lý sang mô hình doanh nghiệp công ích nhà nước thực hiện chức năng giám sát, quản lý tiêu chuẩn.

Sáu là, tăng cường các cuộc vận động xây dựng quỹ đền ơn đáp nghĩa, tuyên truyền vận động nhân dân về ý nghĩa và trách nhiệm thực hiện chính sách đối với người có công với cách mạng.

Bảy là, hình thức và chế độ ưu đãi phải phù hợp với đặc điểm, nhu cầu của mỗi nhóm đối tượng chính sách bảo đảm cải thiện điều kiện sống cho người có công.

6.2 Giải pháp cơ bản xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi xã hội bảo đảm sự hài hòa giữa công bằng xã hội với tăng trưởng kinh tế.

- Trong bối cảnh nền kinh tế điều chỉnh theo hướng hội nhập kinh tế quốc tế, cơ chế hoạt động của các thiết chế trong nền kinh tế cũng thay đổi vì vậy chính sách cũng cần điều chỉnh để phù hợp với xu thế mới. Ví dụ: dịch vụ xã hội cơ bản không chỉ còn được cung cấp bởi bệnh viện, trường học của nhà nước mà nay đã có sự tham gia của các thành phần kinh tế khác, nếu chính sách ưu đãi không gắn với thay đổi này thì nhu cầu chăm sóc sức khỏe, giáo dục đối với người có công và thân nhân người có công có thể không đạt được hiệu quả.

- Điều chỉnh chính sách linh hoạt và phù hợp với quá trình phát triển kinh tế xã hội. Khi kinh tế tăng trưởng, đời sống nhân dân cải thiện thì mức trợ cấp ưu đãi người có công cũng phải tăng lên.

Chế độ trợ cấp và ưu đãi cần được điều chỉnh một cách đồng bộ, thống nhất.

- Tăng cường công tác truyền thông, nâng cao nhận thức về công bằng xã hội trong chính sách xã hội nói chung và chính sách ưu đãi xã hội nói riêng, thể hiện rõ quan điểm thực hiện chính sách ưu đãi ngay trong từng bước (đồng thời) của quá trình phát triển kinh tế xã hội chứ không chờ kinh tế phát triển mới thực hiện.

- Rà soát đối tượng và xây dựng các dự báo về quy mô đối tượng, nhu cầu chăm sóc, trợ cấp cho từng năm và cả giai đoạn để có cơ sở hoạch định chính sách, giải pháp thúc đẩy công tác đền ơn đáp nghĩa, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người có công với cách mạng.

- Thực hiện công khai, minh bạch chế độ ưu đãi thông qua các đợt tuyên truyền, phổ biến chính sách đến mọi người dân; tạo thêm các kênh thông tin, tư vấn chính sách (như xây dựng phần mềm tư vấn, hướng dẫn chế độ đối với người có công với cách mạng trên internet) để đối tượng chính sách biết và có thể thực hiện quyền lợi của mình.

- Giám sát chặt chẽ công tác xác định người có công với cách mạng, cải thiện thủ tục theo hướng nâng cao trách nhiệm của cơ quan thụ lý hồ sơ, giảm thiểu thủ tục cho đối tượng, xử lý thích đáng những trường hợp gian lận, tiêu cực hoặc gây khó khăn, cản trở đối tượng hưởng lợi./.





THƯƠNG LƯỢNG LAO ĐỘNG TẬP THỂ TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Trần Văn Hoan
Phòng NC Quan hệ Lao động

Nâng cao kỹ năng, hiệu quả thương lượng lao động tập thể của đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động là vấn đề thực tiễn bức xúc hiện nay, nhằm bảo vệ hiệu quả các lợi ích của hai bên quan hệ lao động, hạn chế tranh chấp lao động và đình công. Thương lượng là một quá trình trong đó hai hoặc nhiều bên có lợi ích chung và lợi ích xung đột ngồi lại cùng nhau để thảo luận nhằm tìm kiếm một thỏa thuận chung. Thương lượng lao động tập thể là một bộ phận của thương lượng nói chung và có vai trò rất quan trọng trong đảm bảo cho sự phát triển quan hệ lao động lành mạnh, ổn định. *Thương lượng lao động tập thể là một trong những hình thức biểu hiện của quan hệ lao động, là một trong những phương thức cơ bản của đối thoại xã hội, là công cụ để xác định điều kiện lao động và sử dụng lao động tại doanh nghiệp, tạo điều kiện cho quan hệ lao động phát triển hài hòa, lành mạnh, bền vững, làm cân bằng lợi ích của cả hai bên; đồng thời góp phần phòng ngừa, hạn chế và giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình quan hệ lao động.*

Thương lượng lao động tập thể áp dụng cho tất cả các cuộc thương lượng giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của

người sử dụng lao động với một bên là một hay nhiều tổ chức của người lao động. Thương lượng lao động tập thể nhằm mục đích quy định những điều kiện lao động và sử dụng lao động, giải quyết những mối quan hệ giữa người sử dụng lao động hoặc những tổ chức đại diện của người sử dụng lao động với người lao động hoặc với các tổ chức đại diện cho người lao động.

Thương lượng lao động tập thể hướng tới thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động nhằm thiết lập những quy tắc chung về phân chia lợi ích. Trong quan hệ lao động tồn tại cả những lợi ích chung và các lợi ích xung đột giữa các bên tham gia mối quan hệ này. Một mặt, giữa hai bên quan hệ lao động có lợi ích tương đối thống nhất, đó chính là hoạt động lao động sản xuất - kinh doanh. Cả người lao động và người sử dụng lao động đều mong muốn hoạt động lao động sản xuất - kinh doanh hoạt động liên tục và phát triển thịnh vượng, là nguồn gốc của các lợi ích. Hoạt động sản xuất - kinh doanh có phát triển thì lợi ích của các bên mới được đảm bảo và phát triển. Mặt khác, giữa hai bên chủ thể này cũng tồn tại xung đột về lợi ích, đó là vấn đề phân chia lợi ích, phân phối kết quả của hoạt động sản xuất - kinh doanh. Người sử dụng lao động muốn nhận phần lợi ích này dưới dạng lợi nhuận cao hơn, vốn đầu tư nhiều hơn,



còn người lao động muốn nhận phần lợi ích của mình thông qua việc làm tốt hơn, điều kiện lao động đảm bảo hơn, điều kiện về an toàn - vệ sinh lao động tốt hơn, công việc ít căng thẳng hơn, mức độ rủi ro thấp hơn, trả công lao động thỏa đáng hơn... Khi xuất hiện lợi ích xung đột giữa các bên có lợi ích chung, họ phải cùng nhau thương lượng để giải quyết. Sự thương lượng này là cần thiết nhằm đảm bảo sự cân bằng lợi ích mà hai bên có thể chấp nhận được. Lý do để thương lượng chính là lợi ích xung đột giữa hai bên, nhưng quan trọng hơn, các đối tác tham gia vào quá trình thương lượng lao động tập thể phải giải quyết hợp lý lợi ích chung của cả hai bên, yếu tố đảm bảo cho quan hệ lao động phát triển hài hòa, bền vững. Các mục đích rộng hơn của thương lượng tập thể là xác định điều kiện lao động và sử dụng lao động, điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, bổ sung những quy định tối thiểu của pháp luật, ngăn chặn và giải quyết tranh chấp lao động. Từ thực tiễn và tổng kết kinh nghiệm của nhiều nước (Hàn Quốc, Mỹ...) và ILO cho thấy, thương lượng lao động tập thể có thể góp phần đạt hiệu quả khi quan tâm đặc biệt đến các nội dung sau:

1. Khi nào thì thương lượng lao động tập thể?

Thương lượng tập thể xuất hiện khi:

- Hai bên có mong muốn tham dự vào cuộc thương lượng. Điều này chỉ ra rằng lợi ích chung đã được cảm nhận.

- Có những lĩnh vực mà sự nhượng bộ có thể xảy ra.

- Cả hai bên có quyền điều chỉnh lập trường của họ.

- Mỗi bên đã chuẩn bị cẩn thận lập trường thương lượng của mình.

- Không thương lượng nếu không có khả năng thương thuyết, không có gì để thương thuyết, mục tiêu quá lớn có thể làm cho bên kia bị định kiến, không chuẩn bị gì cho thương lượng, không biết chính xác những gì mong muốn trong thương lượng.

2. Các dạng kết quả của thương lượng lao động tập thể

- Dạng “Thắng - Thua”: Khi quá trình thương lượng kết thúc, một bên đạt được tất cả hoặc hầu hết những gì mà họ đặt ra, còn bên kia không đạt được kết quả gì, hoặc đạt được rất ít. Ví dụ, tổ chức công đoàn đưa ra yêu cầu tăng lương lên 20% để tương ứng với sự tăng lên của giá cả sinh hoạt. Người sử dụng lao động chấp nhận tăng lương cho người lao động lên 10% vì lý do hoạt động của doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng về tài chính. Nhưng cuối cùng, kết quả thương lượng là tiền lương của người lao động tăng 20%. Như vậy, Tổ chức công đoàn hoặc nhóm người lao động đã thắng, còn người sử dụng lao động đã thua.

- Dạng “Thua - Thắng”: Khi kết thúc thương lượng, một bên không đạt được gì hoặc đạt được rất ít, còn bên kia thì đạt được hầu hết mục tiêu đề ra. Ví dụ như tổ chức công đoàn thì đòi tăng lương 20%, người sử dụng không đồng ý tăng lương cho người lao động và kết quả cuối cùng của quá trình thương lượng này là lương của người



lao động vẫn giữ nguyên, không thay đổi. Như vậy, người sử dụng lao động đã thắng còn tổ chức công đoàn hoặc nhóm người lao động đã thua.

- *Dạng “Thua - Thua”*: Khi kết thúc thương lượng, các bên tham gia vào quá trình thương lượng không đạt được thỏa thuận chung. Cả người sử dụng lao động và người lao động đều không đạt được mục tiêu, lợi ích xung đột vẫn chiếm ưu thế hơn lợi ích chung của hai bên, và có nguy cơ là xung đột về lợi ích giữa hai bên ngày càng gay gắt sẽ dẫn tới đình công hoặc bế xưởng. Ví dụ, tổ chức công đoàn đòi tăng lương 20%, người sử dụng lao động chỉ đồng ý tăng 4%. Cả hai bên đều theo đuổi mục tiêu ban đầu mà mình đặt ra và cuối cùng cuộc thương lượng đã rơi vào tình huống bế tắc. Mâu thuẫn giữa hai bên ngày càng gay gắt, có thể dẫn đến hậu quả xảy ra đình công của tập thể lao động, người sử dụng lao động không thu được lợi nhuận, có thể lâm vào tình trạng suy giảm tài chính nghiêm trọng, còn người lao động không có thu nhập (lương, thưởng...) vì hoạt động lao động sản xuất của doanh nghiệp bị ngừng trệ.

- *Dạng “Thắng - Thắng”*: Khi kết thúc cuộc thương lượng tập thể, cả người sử dụng lao động và người lao động đều đạt được một số mục tiêu đặt ra ban đầu. Lợi ích chung của các bên tăng lên, lợi ích xung đột giảm tới mức thấp và có thể chấp nhận được. Môi quan hệ lao động không những không bị tổn hại mà còn được phát triển với sự xích lại gần nhau hơn của hai bên. Ví dụ, tổ chức công đoàn đòi tăng 20%

lương, người sử dụng lao động đồng ý nâng lương thêm 10%. Sau quá trình trao đổi, bàn bạc, hai bên đều chấp nhận tăng thêm 13% lương cho người lao động. Người lao động được tăng lương thêm 13% và nhận được sự quan tâm hơn từ phía người sử dụng lao động. Còn người sử dụng đáp ứng được nhu cầu của người lao động, làm tăng động lực làm việc của họ, do đó năng suất lao động trong doanh nghiệp tăng lên đáng kể; đồng thời củng cố được mối liên hệ giữa người lao động với doanh nghiệp, giảm thiểu tình trạng người lao động bỏ việc, nên giảm được một phần kinh phí dùng cho đào tạo lại, đào tạo mới lực lượng lao động, uy tín của doanh nghiệp tăng lên, mối quan hệ lao động phát triển ngày càng tốt đẹp.

Trong bốn dạng kết quả của quá trình thương lượng tập thể trong quan hệ lao động, cần đặc biệt chú ý cuộc thương lượng hướng tới dạng kết quả *thắng - thắng*. Quá trình thương lượng đạt được kết quả này góp phần mạnh mẽ hơn vào hoàn thiện quan hệ lao động, thúc đẩy quan hệ lao động phát triển lành mạnh, hài hòa, bền vững.

3. Thời điểm, nội dung và hình thức của thương lượng lao động tập thể

- *Thời điểm tiến hành thương lượng tập thể*: Thương lượng lao động tập thể được tiến hành thích hợp và có hiệu quả nhất vào thời điểm thiết lập quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể và trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Đồng thời, trong quá trình diễn ra quan hệ lao động, các bên tham gia mối quan hệ này nên tiến hành thương lượng lao động tập thể nếu gặp



vấn đề mới phát sinh mà các bên chưa kịp thỏa thuận với nhau trước đó, vì chưa lường hết được diễn biến phát triển của quan hệ lao động, hoặc những vướng mắc mới xuất hiện mà chưa đến mức trở thành mâu thuẫn.

- *Nội dung của thương lượng lao động tập thể*: Với mục đích thiết lập những quy tắc chung về quan hệ lao động, nội dung của thương lượng lao động tập thể bao gồm những quy tắc mang tính nội dung và các quy tắc mang tính thủ tục, cụ thể là: i). Những quy tắc mang tính nội dung là những quy tắc đề cập đến điều kiện lao động và sử dụng lao động như các quy định về tiền công, định mức lao động, giờ làm việc, quy định về nghỉ ngơi, điều kiện an toàn - vệ sinh lao động, bảo vệ sức khỏe, các chế độ phúc lợi, điều kiện và chế độ liên quan đến chấm dứt việc làm...ii). Những quy tắc mang tính thủ tục là những quy tắc đề cập đến quá trình và cơ chế cần tuân thủ khi xây dựng những quy tắc mang tính nội dung, ví dụ như những quy tắc về phát hiện, giải quyết bất đồng và tranh chấp lao động, nhằm xử lý tốt mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động...

- *Hình thức của thương lượng lao động tập thể*: Thương lượng tập thể trong quan hệ lao động diễn ra dưới các hình thức chủ yếu sau đây: i). Thương lượng tập thể giữa công đoàn hoặc một nhóm người lao động với người sử dụng lao động trong doanh nghiệp. Các vấn đề thương lượng lao động tập thể liên quan đến vấn đề điều kiện lao

động, sử dụng lao động và giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi toàn doanh nghiệp ii). Thương lượng tập thể giữa nhóm các tổ chức công đoàn đại diện người lao động với nhóm những người sử dụng lao động ở cấp ngành, quốc gia. Nội dung thương lượng lao động tập thể liên quan đến điều kiện lao động, sử dụng lao động trong một hoặc nhiều ngành. Ngoài ra còn phải kể đến một số hình thức thương lượng tập thể khác như thương lượng chủ chốt, thương lượng theo hình mẫu.

+ Thương lượng chủ chốt: Là hình thức thương lượng về một vấn đề quan trọng (thương lượng về tiền lương...). Trước tiên, các bên thương lượng với nhau về vấn đề quan trọng này, sau đó, các bên tiếp tục tìm kiếm để mở rộng nguyên tắc trong thỏa thuận này với các vấn đề khác (như phúc lợi...).

+ Thương lượng theo hình mẫu: Là một hình thức thương lượng, trong đó nhóm người lao động hoặc nhóm tổ chức công đoàn thương lượng với một người sử dụng lao động hoặc một nhóm người sử dụng lao động trong một doanh nghiệp, một ngành dựa trên những thương lượng đã đạt được tại các doanh nghiệp, các ngành khác (coi các thương lượng đạt được của các doanh nghiệp khác là các kết quả mẫu).

4. Quy trình thương lượng lao động tập thể

4.1. Giai đoạn chuẩn bị thương lượng

Giai đoạn chuẩn bị thương lượng có mục đích dự kiến và nghiên cứu cẩn thận tình huống, xây dựng kế hoạch thương lượng, xác định rõ những hậu



quả trong trường hợp cuộc thương lượng lao động tập thể không đi đến kết quả. Trước khi tiến hành thương lượng về một vấn đề nào đó, các đối tác phải chuẩn bị đầy đủ các thông tin có liên quan để có thể phân tích sâu sắc và toàn diện về vấn đề đó. Không nên tiến hành thương lượng lao động tập thể ngay nếu chưa chuẩn bị chu đáo, chưa lường trước các kết quả cũng như chưa dự kiến hết các phương án giải quyết hậu quả của cuộc thương lượng không thành công.

Từ công tác chuẩn bị đầy đủ, chu đáo, những người tham gia cuộc thương lượng phải tuân thủ nghiêm ngặt kế hoạch đã được dự kiến trước, bằng nhiều hình thức khác nhau để tiến hành thương lượng nhằm đạt được kết quả tối ưu. Trong giai đoạn này, các bên tham gia thương lượng tập thể cần thực hiện những việc sau đây:

- *Thu thập thông tin*

Nội dung thông tin cần thu thập bao gồm các thông tin chung như quy định pháp luật về thủ tục, trình tự thương lượng tập thể; các nội dung đã thống nhất từ cuộc thương lượng trước; kết quả giải quyết các vướng mắc trước đó giữa người sử dụng lao động và người lao động; tiền công, chế độ phúc lợi ở các doanh nghiệp, địa phương khác; tình hình nội bộ doanh nghiệp và sự cạnh tranh bên ngoài doanh nghiệp; các chỉ số lạm phát, tăng trưởng... và thông tin cụ thể liên quan đến cuộc thương lượng lao động tập thể đó như: các khiếu nại hiện thời, chủ đề, yêu cầu và mối quan tâm của đối tác trong cuộc thương lượng, lợi ích chung và lợi ích xung đột giữa người

lao động và người sử dụng lao động trong mỗi quan hệ lao động là gì... Thông tin thu thập càng chi tiết, quá trình thương lượng lao động tập thể càng có khả năng đạt hiệu quả cao. Thông tin thu thập có thể được phân thành ba mức theo tầm quan trọng đối với cuộc thương lượng lao động tập thể:

- Thông tin phải biết: Là các thông tin thiết yếu, quan trọng mà người thương lượng phải biết khi tham gia thương lượng, nếu không biết sẽ không đạt được mục tiêu hoặc bế tắc trong thương lượng. Ví dụ, trong cuộc thương lượng nhằm thiết lập mỗi quan hệ lao động tập thể, các bên cần nghiên cứu kỹ càng quy định pháp luật và thỏa thuận đã đạt được về việc làm, thời giờ làm việc - nghỉ ngơi, chế độ thù lao và đãi ngộ với người lao động, định mức, an toàn lao động, kỷ luật lao động...

- Thông tin nên biết: Là những thông tin mà nếu người thương lượng biết sẽ có thể đạt được kết quả tốt hơn trong thương lượng lao động tập thể, ví dụ: điều kiện làm việc của các doanh nghiệp hoạt động trong cùng ngành nghề với doanh nghiệp...

- Thông tin có thể biết: Là thông tin mà nếu người thương lượng biết sẽ có lợi hơn, dù không quan trọng lắm với mục tiêu thương lượng.

- *Xác lập mục tiêu thương lượng lao động tập thể và thứ tự ưu tiên của các mục tiêu*

Mỗi bên cần xây dựng mục tiêu thương lượng, nghĩa là xác định rõ kết quả phải đạt được khi kết thúc thương



lượng, trong đó cần quan tâm đến ba mức mục tiêu sau:

- Mức mục tiêu lý tưởng (mức mong muốn): Là kết quả tốt nhất mà các bên tham gia thương lượng lao động tập thể mong muốn đạt được. Đối với các bên, đây là mức đặt ra cao nhất, thường hay nêu ra khi bắt đầu thương lượng. Trong đó, đối với người lao động, đó là các yêu sách họ đặt ra lúc bắt đầu thương lượng, còn về phía người sử dụng lao động, đây là mức lý tưởng của sự đáp ứng yêu cầu của người lao động.

- Mức mục tiêu dự định đạt được: Là kết quả mà các bên dự tính đạt được trong thương lượng lao động tập thể khi mục tiêu lý tưởng đặt ra ban đầu không thể đạt được;

- Mức mục tiêu phải đạt được: Là kết quả ở mức thấp nhất mà các bên phải đạt đến trong thương lượng.

Lúc này, việc xác lập thứ tự ưu tiên của các mục tiêu là cần thiết. Về bản chất, đó là việc xác định những gì phải đạt và những gì có thể đạt, ví dụ mục tiêu quan trọng nhất phải đạt được, vấn đề ít quan trọng hơn có thể nhượng bộ, thứ tự việc nhượng bộ có thể xảy ra trong quá trình thương lượng.

Kết thúc hoạt động này, phía đại diện người lao động và người sử dụng lao động phải hình thành những nội dung cơ bản cần đạt được trong quá trình thương lượng lao động tập thể. Những nội dung này không được trái với pháp luật, nhưng cũng không nên lặp lại các quy định của pháp luật và nên sát với điều kiện thực tế của doanh

nh nghiệp và trên tinh thần cả hai bên cùng có lợi. Để xác định những nội dung trong thương lượng lao động tập thể, đại diện người lao động nên chuẩn bị bằng cách thu thập một cách dân chủ những ý kiến, nguyện vọng của người lao động về các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc trong doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi vai trò đại diện thực sự của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp.

- *Xác định hậu quả của cuộc thương lượng không thành công:*

Khi xác định trước hậu quả của cuộc thương lượng không thành công ngay trong giai đoạn chuẩn bị, các bên sẽ tự tin hơn, tìm ra biện pháp để giải quyết hậu quả và có thể đạt được kết quả bất ngờ, vượt dự kiến trong quá trình thương lượng. Việc xác định hậu quả của cuộc thương lượng không thành công bao gồm: dự kiến trước các tình huống bất ngờ có thể xảy ra trong quá trình thương lượng giữa hai bên, chuẩn bị trước những điều nên tránh và nên làm với đối tác thương lượng, xem xét việc tiếp tục nhượng bộ hay chấm dứt thương lượng khi cuộc thương lượng có thể thất bại, xác định và lựa chọn phương án giải quyết trong trường hợp thương lượng không đạt được thỏa thuận.

- *Đánh giá đối tác thương lượng:*

Đánh giá đối tác là việc thu thập thông tin cần thiết về điểm mạnh, điểm yếu của đối tác, đối chiếu với điểm mạnh và điểm yếu của bản thân; sau khi đã nắm chắc thực lực của đối tác và nhận biết rõ về bản thân, đánh giá và lượng sức mình để thương lượng. Để làm được điều đó, việc đánh giá phải



dựa trên cơ sở phân tích một cách khách quan, không chỉ đơn thuần dựa vào các suy nghĩ chủ quan của một bên đối với bên kia. Các hoạt động cụ thể cần tiến hành trong bước này bao gồm: xem xét các mục tiêu thương lượng và các thứ tự ưu tiên mục tiêu có thể có của bên kia, dự đoán thành phần tham gia quá trình thương lượng của đối tác, xác định ai là người quyết định chính của bên kia, dự đoán cách thương lượng của đối tác, chuẩn bị các câu hỏi đưa ra cho đối tác, chuẩn bị các câu trả lời đối với các câu hỏi dự kiến của đối tác.

- *Xây dựng một chiến lược thương lượng lao động tập thể*, bao gồm:

- Thuyết phục trước khi thương lượng nếu thích hợp (ví dụ bằng việc công bố các thông tin có chọn lọc trước khi cuộc thương lượng bắt đầu).

- Quyết định về chiến thuật và phong cách sẽ sử dụng trong quá trình đàm phán.

- Quyết định khi nào thì thuyết phục và khi nào thì thỏa hiệp.

- Quyết định khi nào đấu tranh và khi nào hợp tác.

- Xác định rõ các yếu tố trong lập trường của các bên trong trường hợp nhân nhượng có thể xảy ra.

- Quyết định nơi nào cuộc thương lượng diễn ra: ở cơ quan bên này, cơ quan bên kia hay cơ quan trung gian.

- Dành thời gian đủ cho cuộc thương lượng

- *Quyết định những người tham gia thương lượng và phân công nhiệm vụ cụ thể cho các thành viên*

Trong bước này cần quyết định những ai tham gia và phân chia trách nhiệm cho các thành viên trong đoàn thương lượng lao động tập thể. Khi lựa chọn các thành viên của đoàn thương lượng cần xem xét những điểm sau đây: phẩm chất cá nhân và kỹ năng thương lượng, những kiến thức cần có, kỹ năng làm việc tập thể. Khi đã có đủ chuyên gia thương lượng, người có trách nhiệm sẽ phân công trách nhiệm cụ thể cho mỗi cá nhân phù hợp với vai trò của họ trong đoàn thương lượng: người lãnh đạo, thư ký, người phối hợp... Để thương lượng đạt kết quả cao, người lãnh đạo và những người tham gia cần có những phẩm chất nhất định. Để chọn người lãnh đạo phù hợp, bên cạnh kiến thức chuyên môn, cần chú trọng đến khả năng phát huy vai trò cá nhân của các thành viên tham gia thương lượng; khả năng quyết đoán, ra quyết định khoa học, đưa ra kế sách phù hợp để khắc phục sai sót khi gặp tình hình khẩn cấp, tình huống bất ngờ. Các cá nhân tham gia thương lượng cũng phải có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao, đồng thời biết tuân thủ ý kiến của người lãnh đạo và ý kiến của tập thể thương lượng. Sự kiên định lập trường của cá nhân kết hợp với sự thống nhất của nội bộ tập thể và ý kiến quyết đoán của người lãnh đạo rất quan trọng cho sự thành công của cuộc thương lượng.

Trong khi tiến hành thương lượng, để tránh những hiểu lầm và xung đột có thể xảy ra, rất cần có một bên trung gian, do vậy, ngay từ giai đoạn chuẩn bị, hai bên thương lượng nên mời một bên thứ ba làm trung gian.



4.2. Giai đoạn thảo luận, bao gồm:

- *Giao tiếp*: liên quan tới việc chuyển ý tưởng và ý nghĩa. Nó bao gồm việc nghe và nói, một số kỹ năng cơ bản cần chú ý trong giao tiếp là: i). Khi nói không nên nói quá nhanh; tập trung vào ý chứ không phải lời; giao tiếp cởi mở, rõ ràng. ii) Khi nghe trong giao tiếp cần nghe chăm chú và tích cực; tóm tắt những gì nghe được; đánh giá những gì nghe được; ghi chép nếu cần thiết (ghi những gì đã nói, ai nói); không tỏ vẻ giận dữ, buồn chán và không kiên nhẫn; không ngắt lời hoặc để người khác ngắt lời; chú ý tới các ẩn ý sau những lời tuyên bố, nhấn gửi.

- *Hỏi*: Hỏi câu hỏi có một số chức năng là để nhận thông tin, để kêu gọi những lời tuyên bố và khẳng định, để kiểm tra xem xét liệu đối tác đã hiểu mọi việc chính xác chưa, cho thấy mối quan tâm về những gì người khác đang nói. Các câu hỏi đóng là những câu hỏi trực tiếp và đặc biệt thường kéo theo các câu trả lời ngắn. Ví dụ: "Bao nhiêu công nhân bị ảnh hưởng?", "Tiền lương hiện nay là bao nhiêu?". Câu hỏi mở là những câu hỏi yêu cầu câu trả lời rộng và cung cấp cơ hội để làm rõ, giải thích và thuyết phục. Ví dụ: "Vì sao tăng lương 10% lại giảm sự cạnh tranh của Ngài?", "Vì sao đòi tăng lương 10% khi giá sinh hoạt chỉ tăng 5%?".

- *Đưa ra các tín hiệu*: Các tín hiệu được đưa ra thông qua các tuyên bố bằng lời và ngôn ngữ điệu bộ. Các tín hiệu có thể chỉ ra những dạng thương lượng (cạnh tranh hay hợp tác) những nhu cầu, mức độ cam kết đối với trường hợp khiếu nại cũng như những lĩnh vực

cần xem xét thêm như: "Nếu sự việc là: ...", "Nếu sự việc không giống như thế ...", "Về điểm này đã đến lúc ...". Các tín hiệu chỉ ra sự mong muốn tiến hành thảo luận thêm, nếu người quản lý nói "Hiện tại chúng tôi không thể đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu như thế" điều này ngụ ý họ có thể chuẩn bị đáp ứng yêu cầu của bên kia nhưng vào thời điểm muộn hơn, họ có thể chuẩn bị đáp ứng một phần yêu cầu của bên kia ngay lúc này...

- *Trình bày các lý lẽ*: Khi trình bày các lý lẽ nên chú ý những điều sau: mỗi lần chỉ đưa một vài ý kiến; bắt đầu từ lý lẽ mạnh nhất, được ủng hộ nhất, những lý lẽ yếu hơn sẽ chỉ làm yếu lập trường của bên đưa ra; sắp xếp lý lẽ theo một trình tự logic và cẩn thận; không nên bắt đầu bằng việc nói bên này không đồng ý; nhắc lại lập luận của phía bên kia để chứng tỏ rằng bên này đã hiểu họ; yêu cầu sự biện giải cho lập luận của phía bên kia (vì sao hoặc vì sao không); không ngắt lời trình bày của phía bên kia.

4.3. Giai đoạn đàm phán, thương lượng

Trong giai đoạn đàm phán, thương lượng cần phải chuẩn bị để đưa ra những nhượng bộ để đổi lại những cái mà bên này muốn; chuẩn bị để thay đổi lập trường, chuẩn bị gắn các điểm nhượng bộ với các khung thời gian khác nhau (ví dụ "chúng tôi sẽ trả đầy đủ các khoản theo yêu cầu miễn là nó được hoãn lại trong 6 tháng")... Trong giai đoạn đàm phán, thương lượng cần đưa ra các đề xuất như:



- Nêu các đề xuất cụ thể mà nó bắt buộc bên kia phải tập trung vào vụ việc của bên này.

- Đặt ra mục tiêu cao cho đề xuất nhưng cần lưu ý rằng, những điều phi thực tế có thể đưa cuộc thương lượng đến chỗ đổ vỡ.

- Cần cụ thể khi nêu các điều kiện mà bên này có thể chấp nhận lời đề nghị hoặc nhượng bộ.

- Cố gắng sáng tạo trong khi nêu các đề xuất hoặc các đề xuất phản hồi (ví dụ trong cuộc thương lượng về tiền công, thay vì việc ấn định một mức tăng X phần trăm, bạn có thể xem xét: tiền thưởng; thời hạn tăng lương, phương pháp trả lương, những trợ cấp khác như bảo hiểm, chăm sóc y tế, ăn không mất tiền tại nơi làm việc, khả năng mua các sản phẩm của xí nghiệp với giá thấp nhất, lựa chọn cổ phần...).

Trong giai đoạn đàm phán, thương lượng cần đưa ra các nhượng bộ cần được đánh đổi; việc đưa ra sự nhượng bộ trước không nên coi là dấu hiệu của sự yếu kém; cần đặt thời hạn cho việc đáp lại các sự nhượng bộ; khi đưa ra sự nhượng bộ, đừng đánh mất những vấn đề chính của cuộc thương lượng.

4.4. Giai đoạn kết thúc và thỏa thuận

Trong giai đoạn này, các bên tích cực tìm kiếm để đạt tới một thỏa thuận chấp nhận được đối với hai phía. Nó biểu thị một sự tìm kiếm kết quả thắng - thắng, trong đó nên:

- Hiểu rõ ràng về những gì thực tế được thỏa thuận.

- Hỏi các câu hỏi để chắc chắn rằng bên này đang nói về cùng một vấn đề.

- Xác định quy mô (phạm vi) của thỏa thuận (ví dụ thỏa thuận áp dụng cho ai).

- Viết ra những gì đã được thỏa thuận cũng như các điều kiện phải thực hiện trước khi bản thỏa thuận có hiệu lực thi hành.

- Ký bản thỏa thuận một khi thấy bằng lòng rằng nó rõ ràng, cụ thể.

- Đảm bảo rằng những gì được thỏa thuận phải gắn với khung thời gian (ngày bắt đầu và thời gian có hiệu lực của bản thỏa thuận).

- Đồng ý với những hậu quả trong trường hợp cả hai bên không tuân thủ bản thỏa thuận.

- Quy định thủ tục giải quyết tranh chấp.

- Dự tính bản thỏa thuận cho một khoảng thời gian không xác định có thể thay đổi như thế nào trong tương lai và nêu rõ cách thức điều chỉnh những điều khoản thỏa thuận đó.

- Những việc phải làm tiếp theo sau khi thỏa thuận được ký kết, để đảm bảo việc thi hành thỏa thuận đó.

4.5. Bế tắc

Sự bế tắc của thương lượng lao động tập thể không phải là tình huống thua - thua. Nó xuất hiện khi hai bên không chịu tiến gần đến nhau, vượt quá một điểm nhất định nào đó. Trong tình huống bế tắc, kết quả cuối cùng của cuộc thương lượng bị treo lại một cách cố ý. Trước khi nhận được sự giúp đỡ của bên thứ 3 vô tư, độc lập (hoà giải



viên hoặc trọng tài viên). Có thể xem xét những cách giải quyết sau đây đối với tình trạng bế tắc:

- Cố gắng hiểu vì sao phía bên kia nói không.

- Tìm kiếm vấn đề mới để đưa ra sự nhượng bộ (cả chính bản thân bên này và bên kia).

- Cố gắng thỏa thuận tạm thời đặt sang một bên các vấn đề hóc búa, để tiếp tục tiến hành thương lượng về các vấn đề khác.

- Nếu thuận lợi, sự nhượng bộ đã đạt được có thể đưa ra như là một sự đánh đổi.

- Xem xét các khả năng đánh đổi một nhóm những nhượng bộ nhỏ lấy một sự nhượng bộ lớn hơn và quan trọng hơn.

- Khi vẫn có khả năng để tiếp tục đàm phán thì:

+ Không mở rộng phạm vi các hoạt động mà chúng có thể nằm trong sự tranh chấp.

+ Không trở lại những tranh chấp cũ.

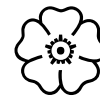
5. Ghi chép và lưu trữ hồ sơ

Đây là công việc ghi lại diễn biến của quá trình thương lượng lao động tập thể, giúp các bên có được thông tin chính xác phục vụ cho các cuộc thương lượng kế tiếp. Đối với cuộc thương lượng đang

tiến hành, hồ sơ này được coi là nguồn chứng cứ chứng minh kết quả của thương lượng tập thể. Do vậy, trong suốt quá trình này, các bên tham gia thương lượng cần ghi chép đầy đủ các công việc và kết quả đã đạt trong từng giai đoạn của quy trình thương lượng.

Khi ghi chép hồ sơ nên ghi những ý chính, theo trật tự logic, sử dụng các loại bút màu để phân biệt ý kiến và quan điểm của các bên. Nội dung ghi chép là các vấn đề mà hai bên đã và đang thảo luận, những kết quả mà hai bên đã đạt được hoặc còn vướng mắc, đang trao đổi và giải quyết. Khi ghi, nếu cần thiết có thể để những khoảng trống để ghi bổ sung thông tin còn thiếu. Những thỏa thuận giữa các bên cần được ghi chính xác, có đủ chữ ký của các bên tham gia.

Báo cáo về thương lượng tập thể thường có cấu trúc ba phần: phần giới thiệu, các vấn đề chính và kết luận. Tất cả những hồ sơ này phải được lưu lại i trong hồ sơ của cả hai bên (người sử dụng và người lao động) một cách khoa học, thuận tiện cho việc tra cứu, sử dụng sau này./.





TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI CÁC CƠ SỞ CÔ, ĐÚC NHÔM HUYỆN YÊN PHONG, TỈNH BẮC NINH

Ths. Dương Danh Mạnh
TTNC Môi trường và Điều kiện lao động

Hiện nay, trên phạm vi toàn quốc có khoảng 1.500 làng nghề, thu hút trên 4 triệu lao động vào làm việc. Các làng nghề với những nghề thủ công truyền thống và nghề mới là một trong những nét đặc trưng của nông thôn Việt Nam. Trong những năm qua, cùng với quá trình phát triển kinh tế xã hội, đặc biệt là phát triển kinh tế thị trường, nhiều ngành nghề truyền thống đã được khôi phục và phát triển mạnh mẽ, bên cạnh đó cũng xuất hiện một số ngành nghề mới đáp ứng nhu cầu của thị trường và phát triển khá nhanh, như các làng nghề tận thu và tái chế chất thải. Nhưng sự phát triển các làng nghề trong thời gian qua còn mang tính tự phát, tùy tiện, trình độ công nghệ còn thấp, lao động giản đơn, không được đào tạo đầy đủ cơ bản, chủ yếu dựa vào kinh nghiệm.

Làng nghề ở Bắc Ninh hình thành và phát triển từ lâu đời, hoạt động ở hầu hết các ngành kinh tế chủ yếu. Làng nghề được xác định là một nguồn tiềm năng, thế mạnh, tạo ra nhiều việc làm tại chỗ và tăng thu nhập cho người lao động ở khu vực nông thôn, góp phần tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Trong tổng số 125 xã, phường, thị trấn của tỉnh Bắc Ninh, hiện 35 xã có làng nghề truyền thống, gồm 62 làng nghề, trong đó có 53 làng nghề tiểu thủ công nghiệp, tập trung chủ yếu ở 3 huyện Từ Sơn, Yên Phong, và Tiên Du (3 huyện này có 38 làng nghề, chiếm 61,29%).

Yên Phong là một trong ba huyện có nhiều làng nghề nhất của tỉnh Bắc

Ninh, với các ngành nghề chủ yếu như: sản xuất giấy các loại; cô, đúc nhôm; sản xuất đồ gỗ các loại; sản xuất hàng mây tre đan; nấu rượu sắn lát... đã và đang tạo việc làm cho hàng vạn lao động vào làm việc, tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội. Tuy nhiên, làng nghề ở Yên Phong, đặc biệt là làng nghề cô, đúc nhôm cũng “nổi tiếng” với ô nhiễm môi trường và điều kiện làm việc không đảm bảo, thực tế này cũng đã và đang là nguyên nhân của những tai nạn đáng tiếc xảy ra, làm thiệt hại nhiều tiền của, sức lao động của công nhân và người sử dụng lao động, thậm chí có thể nguy hiểm đến tính mạng của họ.

Vậy thực trạng vấn đề tai nạn lao động (TNLD) trong các cơ sở cô, đúc nhôm làng nghề ở Yên Phong như thế nào? Những yếu tố nào góp phần làm tăng tần suất tai nạn lao động tại các cơ sở này? Để trả lời những câu hỏi trên, qua đó đưa ra được những giải pháp phù hợp nhằm hạn chế tới mức thấp nhất tai nạn lao động trong các cơ sở sản xuất làng nghề, chúng tôi tiến hành nghiên cứu “**Tai nạn lao động và một số yếu tố liên quan tại các cơ sở cô, đúc nhôm huyện Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh năm 2007**”.

Phương pháp nghiên cứu được áp dụng là mô tả cắt ngang với đối tượng nghiên cứu là những người lao động hiện đang làm việc tại các cơ sở cô, đúc nhôm trên địa bàn huyện Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh và đã làm việc tại các cơ sở này ít nhất 1 năm. Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 4 - 11 năm 2007.



Cỡ mẫu nghiên cứu được tính theo công thức:

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha/2})^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

n là cỡ mẫu nghiên cứu người lao động trong các cơ sở sản xuất

α Mức ý nghĩa thống kê; với $\alpha = 0,05$ thì hệ số $Z_{1-\alpha/2} = 1,96$

p Tần xuất TNLĐ/100 lao động/năm = 0,2 (qua điều tra nhanh)

q 1-P

d Sai số mong đợi, chọn $d = 0,05$

Từ công thức trên ta có số người lao động cần nghiên cứu là 246.

Tổng số lao động thực tế được phỏng vấn là 258 người.

Quan sát đánh giá An toàn - Vệ sinh lao động (ATVSLĐ) 145 cơ sở có người lao động được phỏng vấn.

I. MỘT SỐ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

1.1 Một số thông tin chung

Bảng 1. Một số thông tin về người lao động được phỏng vấn.

Đơn vị: Người - %

Phân nhóm		Số người	Tỉ lệ (%)
Tuổi	< 25 tuổi	54	21,0
	≥ 25 - < 35 tuổi	102	39,5
	≥ 35 tuổi	102	39,5
Giới tính	Nam	157	60,9
	Nữ	101	39,1
Trình độ học vấn	Không biết chữ	1	0,4
	Tốt nghiệp cấp I	23	8,9
	Tốt nghiệp cấp II	219	84,9
	Tốt nghiệp cấp III	15	5,8
Trình độ Chuyên môn kỹ thuật	Chưa qua đào tạo	256	99,2
	Sơ, trung cấp, CNKT	2	0,8
	CD, ĐH, trên ĐH	0	0,0
Thâm niên nghề	≤ 2 năm	34	13,2
	> 2 năm - ≤ 5 năm	97	37,6
	> 5 năm	127	49,2
Khám sức khỏe định kỳ hàng năm	Có	0	0,0
	Không	258	100,0
Phổ biến nội qui lao động cho NLĐ tại cơ sở (N=257)	Có	0	0,0
	Không	0	0,0
	Không có nội qui lao động	258	100,0
Tổng mẫu		N=258	100,0

Tổng số người lao động được phỏng vấn là 258, trong đó có 204 người tuổi từ 25 trở lên, chiếm 79%, chỉ có 54 người tuổi dưới 25, chiếm 21%. Đối tượng được phỏng vấn chia theo giới tính cũng

cho thấy nam giới chiếm tỉ lệ nhiều hơn với 157 người tương ứng 60,9% trong khi nữ giới chỉ có 101 người, chiếm 39,1%.



Trình độ học vấn của nhóm đối tượng được phỏng vấn chủ yếu mới chỉ tốt nghiệp cấp hai, với 219 người, chiếm 84,9%. Chỉ có 15 người tốt nghiệp cấp ba, chiếm 5,8%. Vẫn có 1 trường hợp không biết chữ, chiếm 0,4%. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nhóm đối tượng nghiên cứu chủ yếu là chưa qua đào tạo nghề, với 256 người chiếm 99,2%, chỉ có 2 người đã từng học qua sơ, trung cấp hoặc công nhân kỹ thuật.

Thâm niên nghề của người lao động tại làng nghề chủ yếu trên 5 năm, với 127 người, tương ứng 49,2%. Nhóm đối tượng có thâm niên nghề từ 2 năm trở xuống chỉ có 34 người, chiếm 13,2%.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, không có đối tượng nào trong nhóm

được phỏng vấn có tham gia BHXH hay được khám sức khỏe định kỳ hàng năm và đặc biệt là tất cả đối tượng phỏng vấn đều cho biết cơ sở sản xuất của mình không có nội qui lao động, đây là một thực tế bức xúc cần sớm được cải thiện.



Bảng 2. Thông tin về sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân (PTBVCN) qua quan sát cơ sở sản xuất.

Đơn vị: Cơ sở - %

Loại phương tiện bảo vệ cá nhân		Số cơ sở	Tỉ lệ (%)
Tình trạng sử dụng mũ bảo vệ cơ thể	Có đầy đủ	31	21,4
	Có không đầy đủ	84	57,9
	Không có	30	20,7
Tình trạng sử dụng khẩu trang, khăn bịt mặt bảo vệ cơ thể	Có đầy đủ	65	44,8
	Có không đầy đủ	76	52,4
	Không có	4	2,8
Tình trạng sử dụng kính bảo vệ cơ thể	Có đầy đủ	78	53,8
	Có không đầy đủ	62	42,8
	Không có	5	3,4
Tình trạng sử dụng găng tay vải bảo vệ cơ thể	Có đầy đủ	89	61,4
	Có không đầy đủ	55	37,9
	Không có	1	0,7
Tình trạng sử dụng giày bảo vệ cơ thể	Có đầy đủ	86	59,3
	Có không đầy đủ	56	38,6
	Không có	3	2,1
Tình trạng sử dụng quần áo dài bảo vệ cơ thể	Có đầy đủ	93	64,1
	Có không đầy đủ	52	35,9
	Không có	0	0,0
Tổng mẫu		n=145	100,0



Khi tham gia lao động tại các cơ sở đúc nhôm, việc người lao động sử dụng đầy đủ các PTBVVN là rất cần thiết nhằm phòng tránh các rủi ro có thể xảy ra bất kỳ khi nào do nổ nhôm, đổ nhôm, rơi vãi nhôm nóng chảy hoặc vấp ngã, trơn trượt và các vật sắc nhọn. Tuy nhiên, kết quả quan sát đã cho thấy việc sử dụng PTBVVN còn chưa đầy đủ, thậm chí không có.

Chỉ có 31 cơ sở có đầy đủ mũ bảo vệ cơ thể, chiếm 21,4%; trong khi đó có tới 84 cơ sở không có đầy đủ mũ bảo vệ cơ thể, chiếm 57,9% và đặc biệt có tới 30 cơ sở không có mũ bảo vệ cơ thể cho người lao động, chiếm 20,7%.

Tình trạng sử dụng khẩu trang, khăn bịt mặt và kính bảo vệ cơ thể có tốt hơn, với 65 cơ sở có đầy đủ khẩu trang, khăn bịt mặt cho người lao động và 78 cơ sở có đầy đủ kính bảo vệ cơ thể. Tuy nhiên, vẫn còn 4 cơ sở không có khẩu trang, khăn

bịt mặt và 5 cơ sở không có kính bảo vệ cơ thể.

Quan sát tình trạng sử dụng găng tay cho thấy, có 89 cơ sở có đầy đủ, chiếm 61,4%; 55 cơ sở có không đầy đủ, chiếm 37,9% và đặc biệt vẫn còn 1 cơ sở không có găng tay vải bảo vệ.

Tình trạng sử dụng giày bảo vệ cũng chỉ có đầy đủ ở 86 cơ sở, chiếm 59,3%, vẫn có 3 cơ sở người lao động không sử dụng giày bảo vệ cơ thể, chiếm 2,1%. Quan sát các cơ sở sản xuất cũng cho thấy, chỉ có 93 cơ sở có đầy đủ quần áo dài bảo vệ cơ thể, chiếm 64,1%, vẫn còn 51 cơ sở có không đầy đủ quần áo dài bảo vệ cơ thể cho người lao động.





1.2. Thông tin về tai nạn lao động.

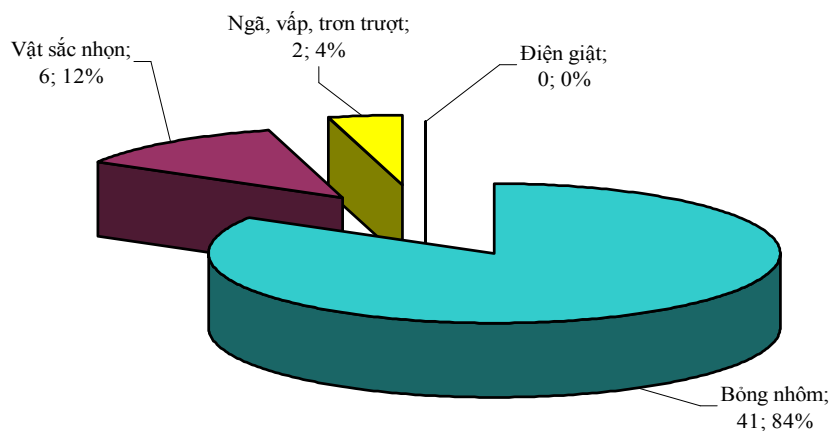
Bảng 3: Tổng số lượt người bị TNLD và số người bị TNLD/năm

Đơn vị: Lượt người - Người - %

Chỉ tiêu	Tần số	Tần xuất (%)
Lượt người bị TNLD/năm	67	26,0
Người bị TNLD/năm	49	19,0
Trong đó:		
Bị 1 lần TNLD	36	
Bị 2 lần TNLD	8	
Bị nhiều hơn 2 lần TNLD	5	
Số lần bị tối đa/người/năm	3	

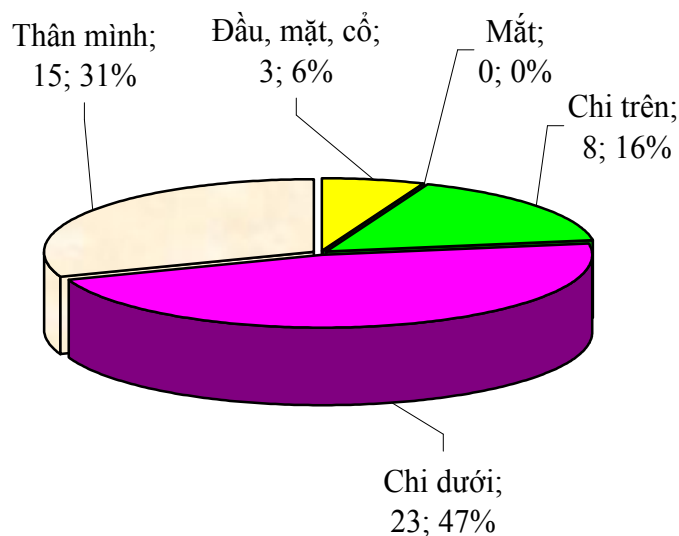
Kết quả phỏng vấn trực tiếp người lao động cho thấy có tới 49 người bị TNLD trong năm nghiên cứu (từ 1/6/2006 đến 1/6/2007) trong tổng số 258 người lao động được phỏng vấn, tương ứng 19,0% năm. Tuy nhiên, xét về lượt người bị TNLD/năm nghiên

cứu thì con số là 67 lượt người, tương ứng tần xuất TNLD là 26 lượt người/100 lao động/năm. Người bị TNLD nhiều lần nhất là 3 lần và có tới 5 người, có 8 người bị TNLD 2 lần trong năm nghiên cứu và 36 người bị 1 lần.



Biểu đồ 1: Phân bố TNLD theo tác nhân gây chấn thương

Biểu đồ 1 cho thấy, tác nhân gây chấn thương chủ yếu là do bông nhôm với 41 trường hợp, chiếm 84%; tiếp đến là vật sắc nhọn với 6 trường hợp, chiếm 12%; ngã, vấp, trơn trượt có 2 trường hợp, chiếm 4% và không có trường hợp nào bị điện giạt.



Biểu đồ 2: Vị trí bị chấn thương do TNLD

Biểu đồ trên cho thấy, vị trí bị chấn thương chủ yếu ở chi dưới, với 23 trường hợp, chiếm 47%; tiếp đến là thân mình với 15 trường hợp, chiếm

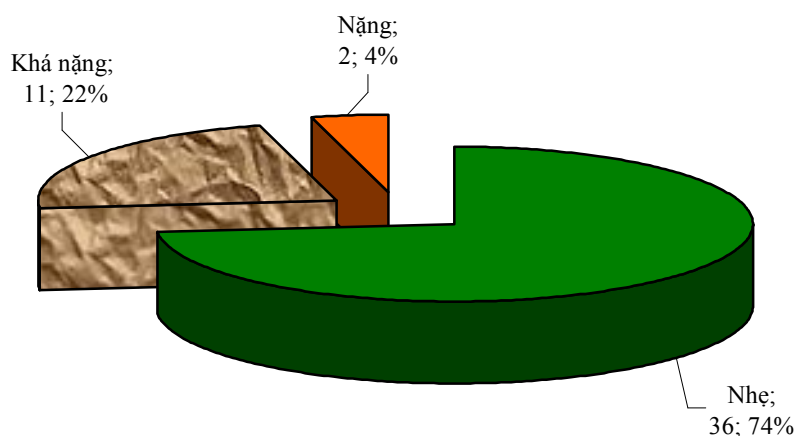
31%; chi trên có 8 trường hợp, chiếm 16%; đầu mặt cổ có 3 trường hợp, chiếm 6%.

Bảng 4: Thời gian phải nghỉ việc do TNLD

Thời gian nghỉ việc do TNLD	Đơn vị: Người - %	
	Số trường hợp	Tỷ lệ (%)
1 ngày	7	14,3
>1 - < 3 ngày	9	18,4
≥ 3 - < 10 ngày	24	49,0
≥ 10 ngày	9	18,4
Tổng	49	100,0
Ngày nghỉ việc BQ do TNLD	6,4	
Ngày nghỉ việc nhiều nhất do TNLD	60	
Tổng số ngày nghỉ việc do TNLD	313	

Trong số 49 trường hợp TNLD có 9 trường hợp phải nghỉ việc từ 10 ngày trở lên, chiếm 18,4%; có 24 trường hợp nghỉ việc từ 3 đến dưới 10 ngày chiếm 49,0%; Ngày nghỉ việc bình quân do

TNLD là 6,4 ngày. Trường hợp TNLD phải nghỉ việc nhiều ngày nhất là 60 ngày, tổng số ngày nghỉ việc của 49 trường hợp TNLD là 313 ngày.



Biểu đồ 3: Mức độ chấn thương do TNLD

Biểu đồ 3 cho thấy chấn thương do TNLD ở làng nghề cô đúc nhôm cơ bản ở mức độ nhẹ, với 36 trường hợp, chiếm 74%; chấn thương ở mức độ khá nặng là 11 trường hợp, chiếm 22% và ở mức độ nặng là 2 trường hợp, chiếm 4%.

Chi phí cho chấn thương cơ bản ở mức từ 500 ngàn trở xuống (Bảng 4), với 41 trường hợp, chiếm 83,7% trong đó có 19 trường hợp mức chi từ 100

ngàn trở xuống và 22 trường hợp mức chi trên 100 ngàn đến 500 ngàn. Mức chi phí trên 1 triệu đồng có 7 trường hợp, chiếm 14,3%. Trường hợp TNLD chi thấp nhất là 15 ngàn đồng và cao nhất là 15 triệu đồng, mức bình quân là 661 ngàn đồng/trường hợp. Tổng chi phí cho 49 trường hợp TNLD là 32,4 triệu đồng, trong đó lượng tiền do cơ sở sản xuất trả là 29,38 triệu đồng và do người lao động tự trả là 3,03 triệu đồng.

Bảng 5: Chi phí cho chấn thương do TNLD

Đơn vị: Người - % - Ngàn

Mức chi phí (ngàn đồng)	Số người	Tỷ lệ (%)
<= 100 ngàn	19	38,8
101 - 500 ngàn	22	44,9
501 - 1000 ngàn	1	2,0
> 1000 ngàn	7	14,3
Tổng	49	100,0
Mức chi thấp nhất	15	
Mức chi cao nhất	15.000	
Mức chi bình quân	661	
Lượng tiền do NLD tự trả	3.033	
Lượng tiền do Cơ sở sản xuất trả	29.380	
Tổng chi phí cho chấn thương do TNLD	32.413	



1.3. Một số yếu tố liên quan đến tai nạn lao động

Bảng 6. Hồi qui logic xác định một số yếu tố liên quan đến TNLD.

Đơn vị: Người

Biến độc lập	Hệ số hồi qui (B)	Mức nghĩa (giá trị P)	OR	CI 95%	
Vị trí công việc thường xuyên Cách mép lò < 1m Cách mép lò ≥ 1m	3,086 -	0,011 -	21,89 1	2,03 -	236,10 -
Loại lao động Làm thuê Gia đình ^(#)	1,690 -	0,011 -	5,42 1	1,46 -	20,06 -
Huấn luyện trước LD Không Có ^(#)	2,385 -	0,020 -	10,860 1	1,46 -	80,81 -
Lối đi lại có bị cản trở... Có Không ^(#)	1,793 -	0,047 -	6,009 1	1,02 -	35,37 -
Thông gió Không thông thoáng Thông thoáng ^(#)	2,359 -	0,045 -	10,585 1	1,06 -	106,24 -
Mô hình hồi qui logic (Logistic regression): Cỡ mẫu n=258, (#) nhóm so sánh, (-) không áp dụng. Kiểm định tính phù hợp của mô hình thống kê (Hosmer & Lemeshow test): $X^2 = 14,624$, df = 8, P = 0,067					

II. MỘT SỐ BÀN LUẬN

2.1 Về tai nạn lao động.

Có 19 biến được đưa vào phân tích hồi qui logic dựa vào các phân tích 2 biến và những dự đoán về yếu tố liên quan. Kết quả cho thấy có 5 yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê tới tình trạng TNLD của người lao động trong các cơ sở cô, đúc nhôm huyện Yên Phong. Đó là: Vị trí công việc thường xuyên; Loại lao động; Huấn luyện ATVSLĐ; Lối đi lại trong nhà xưởng và Tình trạng thông thoáng gió nhà xưởng.

Tần xuất TNLD trong nghiên cứu này là 26 lượt TNLD/100 người/năm và tỉ lệ người lao động bị TNLD trong năm nghiên cứu là 19%. Tỉ lệ này thấp hơn so với tỉ lệ TNLD của nghề sản xuất thép trong nghiên cứu của Nguyễn Đức Hùng (28,3%) và nghề sản xuất tinh bột, miến, mạch nha trong nghiên cứu của Nguyễn Thanh Bình (31,7%), đặc biệt còn thấp hơn nhiều so với tỉ lệ TNLD trong nghiên cứu của Nguyễn



Thị Thu tại làng nghề đúc đồng Đại Bái (42,2%). Nhưng nó lại cao hơn tỉ lệ TNLD trong nghiên cứu của Lê Văn Trình (15%), cao hơn khá nhiều so với tỉ lệ TNLD trong nghiên cứu của Bùi Quốc Khánh (4,0%) và cao hơn nhiều lần tỉ lệ TNLD trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Hồng Tú, phân tích về TNLD tại cộng đồng ở Việt Nam (0,7%). Theo chúng tôi có sự khác biệt như vậy một phần do các nghiên cứu có đối tượng không giống nhau, ngành nghề không đồng nhất và vào thời điểm khác nhau. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu đều cho thấy tỉ lệ TNLD là khá cao, điều này có nghĩa là tổn thất gây ra là rất lớn.

Tác nhân gây chấn thương chủ yếu là bỏng nhôm với 41 người, chiếm 84%; vật sắc nhọn chiếm 12%. Tại nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu có tỉ lệ chấn thương do bỏng là 55,6% và xây xát là 41,9%. Nghiên cứu của Lê Văn Trình có tỉ lệ bỏng là 48,4%, chấn thương là 43,8%.

Vị trí bị tổn thương chủ yếu ở chi dưới với 47%, thân mình chiếm 31% và vùng cực kỳ nguy hiểm là đầu, mặt và cổ cũng chiếm tới 6%. Kết quả điều tra cho thấy không có trường hợp nào bị thương vào mắt, điều này có thể được giải thích rằng các trường hợp bị thương vào mắt là rất nặng và người bị nạn đã không thể tiếp tục lao động tại cơ sở nên đã không được chọn vào mẫu nghiên cứu. (Theo báo cáo của Trạm y tế xã Văn Môn, hàng năm vẫn xảy ra

một số TNLD do nổ nhôm làm mù mắt người bị nạn).

Tổn thất về ngày nghỉ việc do TNLD là khá lớn với số ngày nghỉ việc BQ là 6,4 ngày cho một trường hợp bị TNLD. Mức độ chấn thương do TNLD trong các cơ sở cô đúc nhôm cơ bản là nhẹ với 74%, chỉ có 4% chấn thương ở mức độ nặng.

Chi phí bình quân cho chấn thương là 661 ngàn cho một trường hợp TNLD, trường hợp TNLD phải chi phí nhiều tiền nhất là 15 triệu đồng. Mức chi phí do tai nạn thương tích trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Hồng Tú (2006) tại Thừa Thiên - Huế bình quân là 2,835 triệu đồng, cao nhất là 70 triệu đồng/trường hợp và tại Long An bình quân là 1,069 triệu đồng, cao nhất là 40 triệu đồng/trường hợp.

2.2 Về một số yếu tố liên quan đến tai nạn lao động.

Kết quả phân tích đa biến cho thấy 5 biến số có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với TNLD, đó là: vị trí công việc thường xuyên; loại lao động; huấn luyện ATVSLĐ trước khi tham gia lao động; lối đi lại bị cản trở; thông gió khu vực làm việc và tình trạng ô nhiễm bụi, hơi khí độc tại khu vực làm việc. Cụ thể:

Người lao động thường xuyên làm việc tại khu vực cách mép lò cô nhôm < 1m có nguy cơ bị TNLD cao hơn người lao động làm việc tại khu vực khác 21,89 lần. (P=0,011, CI95%: 2,03-236,13), sau khi đã kiểm soát tác động của 18 biến còn lại. Như vậy, khi tiến



hành phân tích đa biến đã cho thấy rõ mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa vị trí làm việc thường xuyên và TNLD, trong khi phân tích 2 biến không có ý nghĩa thống kê.

Lao động làm thuê có nguy cơ bị TNLD cao hơn lao động gia đình là 5,42 lần, ($P=0,011$, $CI_{95\%}$: 1,46-20,06), sau khi đã kiểm soát tác động của 18 biến còn lại. OR giảm so với khi phân tích 2 biến ($OR_{thô} = 6,78$), sự biến thiên này là 20%.

Người lao động không được huấn luyện ATVSLĐ trước khi bắt đầu ngày làm việc đầu tiên có nguy cơ bị TNLD cao gấp 10,86 lần người lao động được huấn luyện. ($P=0,020$, $CI_{95\%}$: 1,46-80,81), sau khi đã kiểm soát tác động của 18 biến còn lại. OR giảm so với khi phân tích 2 biến ($OR_{thô} = 12,06$), sự biến thiên này $<10\%$.

Người lao động thường xuyên làm việc tại khu vực có lối đi lại bị cản trở bởi nguyên vật liệu, phế liệu, dụng cụ... có nguy cơ bị TNLD cao gấp 6,01 lần người lao động làm việc tại khu vực có lối đi lại không bị cản trở. ($P=0,047$, $CI_{95\%}$: 1,02-35,37), sau khi đã kiểm soát tác động của 18 biến còn lại. OR tăng so với khi phân tích 2 biến ($OR_{thô} = 5,71$), sự biến thiên này là $<10\%$.

Người lao động làm việc tại các cơ sở thông thoáng gió không tốt (15 cơ sở) có nguy cơ bị TNLD cao gấp 10,59 lần người lao động làm việc tại các cơ sở thông thoáng gió tốt. ($P=0,045$, $CI_{95\%}$: 1,05-106,24), sau khi đã kiểm

soát tác động của 18 biến còn lại. OR tăng so với khi phân tích 2 biến ($OR_{thô} = 9,65$), sự biến thiên này là $<10\%$.

III. KẾT LUẬN

3.1. Về tai nạn lao động:

- Tần suất tai nạn lao động là 26 lượt người/100 lao động/năm và tỉ lệ người lao động bị tai nạn lao động trong năm nghiên cứu là 19%. Các tai nạn lao động xảy ra chủ yếu (87,8%) là vào buổi sáng và vị trí tổn thương ở chi dưới chiếm gần một nửa số tai nạn lao động (47%), tổn thương thân mình chiếm 31%. Tác nhân gây chấn thương gặp nhiều là bồng nhôm (84%), vật sắc nhọn (12%).

- Tồn thất ngày nghỉ việc bình quân là 6,4 ngày cho một trường hợp bị tai nạn lao động. Mức độ chấn thương do tai nạn lao động cơ bản là nhẹ (74%) và trạm y tế xã có vai trò rất quan trọng trong điều trị các chấn thương do tai nạn lao động gây ra, 42,9% trường hợp tai nạn lao động đã điều trị tại trạm y tế xã và 22,4% trường hợp tai nạn lao động điều trị tại bệnh viện huyện.

- Chi phí bình quân là 661 ngàn cho một trường hợp bị tai nạn lao động, trường hợp phải chi phí nhiều tiền nhất là 15 triệu đồng và trường hợp chi ít nhất là 15 ngàn đồng.

3.2. Về an toàn vệ sinh lao động:

- Không có cơ sở cô đúc nhôm nào có nội qui lao động và 100% người lao động không được khám sức khỏe định kỳ



hàng năm. Có 22,1% số cơ sở không có
bất kỳ một biển báo nguy hiểm nào tại



khu vực làm việc và có tới 61,4% cơ sở có để dây dẫn điện trên nền nhà xưởng.

- Tỷ lệ cơ sở có người lao động sử dụng đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân thấp, 44,8% cơ sở có lao động sử dụng đầy đủ khẩu trang, khăn bịt mặt; 53,8% cơ sở có lao động sử dụng đầy đủ kính bảo vệ và 59,3% cơ sở có lao động sử dụng đầy đủ giày bảo vệ.

- Tỷ lệ thiếu phương tiện bảo vệ cá nhân khi bị nạn là rất phổ biến, với 98% không sử dụng mũ bảo vệ; 57,1% không sử dụng quần áo dài; 44,9% không sử dụng giày, 30,6% không sử dụng găng tay bảo vệ và 22,4% không sử dụng khẩu trang, khăn bịt mặt.

3.3. Về các mối liên quan với tai nạn lao động:

Người lao động thường xuyên làm việc tại khu vực cách mép lò cô nhôm < 1m có nguy cơ bị tai nạn lao động cao hơn người lao động làm việc tại khu vực khác 21,89 lần. (P=0,011, CI95%: 2,03-236,13).

Lao động làm thuê có nguy cơ bị tai nạn lao động cao hơn lao động gia đình là 5,42 lần, (P=0,011, CI95%: 1,46-20,06).

Người lao động không được huấn luyện an toàn vệ sinh lao động trước khi bắt đầu ngày làm việc đầu tiên có nguy cơ bị tai nạn lao động cao gấp 10,86 lần người lao động được huấn luyện. (P=0,020, CI95%: 1,46-80,81).

Người lao động thường xuyên làm việc tại khu vực có lối đi lại bị cản trở

bởi nguyên vật liệu, phế liệu, dụng cụ... có nguy cơ bị tai nạn lao động cao gấp 6,01 lần người lao động làm việc tại khu vực có lối đi lại không bị cản trở. (P=0,047, CI95%: 1,02-35,37).

Người lao động làm việc tại các cơ sở thông thoáng gió không tốt có nguy cơ bị tai nạn lao động cao gấp 10,59 lần người lao động làm việc tại các cơ sở thông thoáng gió tốt. (P=0,045, CI95%: 1,05-106,24).

IV. KHUYẾN NGHỊ

4.1. Với Chính quyền cấp xã, huyện và tỉnh.

- Cần thường xuyên tuyên truyền cho người lao động hiểu biết về nguy cơ tai nạn lao động và ảnh hưởng của tai nạn lao động tới sức khỏe.

- Phối hợp với các cấp, ngành tổ chức huấn luyện an toàn vệ sinh lao động cho các cơ sở và người lao động nhằm hướng dẫn họ biết cách phòng ngừa tai nạn lao động và áp dụng các biện pháp cải thiện môi trường, điều kiện làm việc tại chính cơ sở của mình.

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra an toàn vệ sinh lao động các cơ sở cô đúc nhôm làng nghề.

- Phối hợp với ngành y tế và các cơ sở cô đúc nhôm tiến hành khám sức khỏe định kỳ cho toàn bộ người lao động.

4.2. Với các cơ sở cô đúc nhôm làng nghề.

- Cần trang bị đầy đủ, đảm bảo chất lượng phương tiện bảo vệ cá nhân cho



người lao động, đặc biệt là lao động làm thuê, lao động làm việc cách mép lò < 1m và khuyến khích người lao động tự giám sát, nhắc nhở lẫn nhau sử dụng đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân khi tham gia lao động.

- Tăng cường đầu tư cải tạo nhà xưởng và áp dụng các biện pháp cải thiện môi trường, điều kiện làm việc như tăng cường thông gió; hút hơi khí độc khu vực làm việc; tăng cường chiếu sáng tại những cơ sở chiếu sáng chưa phù hợp; tổ chức, sắp xếp nhà xưởng gọn gàng; đặt đủ biển báo nguy hiểm

tại khu vực cần thiết và bố trí lối đi lại hợp lý.

- Các cơ sở (có hoặc không thuê lao động) đều cần phải xây dựng nội qui lao động của riêng mình và phổ biến cho tất cả người lao động được biết và tuân thủ.

4.3. Với người lao động.

- Cần sử dụng đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân khi tham gia lao động và tuân thủ các qui tắc, nội qui trong lao động.



KINH NGHIỆM GIẢI QUYẾT MỐI QUAN HỆ GIỮA PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA HOA KỲ, THỤY ĐIỂN VÀ ĐỨC

TS. Nguyễn Hữu Dũng

Kết hợp hài hòa mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và an sinh xã hội là xu hướng chung tiến bộ của nhân loại, là mối quan tâm của nhiều quốc gia, kể cả các nước tư bản. Nhận thức về vấn đề này đã có sự thay đổi đáng kể trong cộng đồng các quốc gia trên thế giới trong thế kỷ 20 và đầu thế kỷ 21.

Đặc biệt, Hội nghị Thượng đỉnh thế giới về phát triển xã hội nhóm họp tại Copenhagen, Đan Mạch, tháng 3/1995 đánh dấu một bước tiến quan trọng về nhận thức trong giải quyết mối quan hệ

giữa phát triển kinh tế và giải quyết các vấn đề xã hội trên nguyên tắc công bằng và tiến bộ xã hội. Nhận thức về công bằng xã hội theo Liên Hợp Quốc (LHQ) đó là *quá trình mở rộng cơ hội lựa chọn cho mọi người, để trên cơ sở đó, mỗi người được thụ hưởng đầy đủ hơn các thành quả của phát triển và tăng trưởng kinh tế.*

Trong thế giới hiện đại, quan niệm tiến bộ về giải quyết mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và thực hiện công



bằng xã hội được cộng đồng quốc tế tổng kết như sau:

- Phát triển không chỉ là tăng trưởng kinh tế, mà còn là phát triển xã hội công bằng và tiến bộ.

- Tăng trưởng không tự nó giải quyết được tất cả các vấn đề xã hội và không tự nó dẫn đến tiến bộ xã hội, mà phải có sự điều tiết của xã hội thông qua nhà nước để phân phối lại những kết quả hoạt động kinh tế theo hướng đảm bảo công bằng xã hội.

- Thế giới hiện đại không chỉ là kinh tế thị trường, mà còn là cái gì đó cao hơn, đó là tiến bộ xã hội, không ngừng nâng cao chất lượng cuộc sống của con người; mục đích cuối cùng của tăng trưởng và phát triển là cải thiện điều kiện sống cho mọi người.

- Trung tâm của phát triển là phát triển con người; đặt con người vào vị trí trung tâm của sự phát triển, phát triển của con người, do con người và vì con người.

Nhận thức tiến bộ trên đây của nhân loại có ý nghĩa to lớn, tác động mạnh tới hành động của các quốc gia, không phân biệt là tư bản hay không tư bản, trong việc phát triển kinh tế và việc giải quyết vấn đề xã hội. Tuy nhiên, trên thực tế đây là một vấn đề không dễ thực hiện. Nó phụ thuộc vào việc lựa chọn mô hình phát triển của mỗi quốc gia.

Trong các nước tư bản, kinh tế thị trường là nền kinh tế thống trị. Song trong thế giới hiện đại, dưới sự tác động của những tư tưởng, xu hướng phát triển tiến bộ của nhân loại, *nhà nước tư*

bản đã có sự điều chỉnh theo hướng tăng cường vai trò của nhà nước trong việc quản lý kinh tế, và nhất là quản lý xã hội trên nguyên tắc tiến bộ và công bằng xã hội.

Các nước tư bản theo mô hình kinh tế thị trường tự do cũ (của những năm 50-60 thế kỷ trước) *đề cao vai trò tuyệt đối của thị trường coi thị trường là chính thống, thị trường không chỉ điều tiết các hoạt động kinh tế mà còn chủ yếu điều tiết thu nhập; vai trò phát triển kinh tế và giải quyết vấn đề xã hội đảm bảo công bằng, trong đó có an sinh xã hội của nhà nước là thứ yếu.*

Trải qua kiểm nghiệm của thời gian, ngay tại các nước theo mô hình kinh tế thị trường tự do, họ cũng phải thừa nhận rằng: mặc dù kinh tế thị trường điều tiết, phân bổ nguồn lực hợp lý và có hiệu quả, song hiệu quả xã hội lại không được quan tâm. Sự xuống cấp xã hội ở các nước tư bản theo mô hình kinh tế thị trường tự do (cũ) thể hiện rất rõ ở tình trạng tội phạm, bạo lực, gia đình tan vỡ, quan hệ tình dục bừa bãi trong thanh thiếu niên, nhiều nhóm đối tượng yếu thế rơi vào tình cảnh bần cùng, bị loại trừ xã hội,... Họ khó có thể tiếp cận chính sách an sinh xã hội.

Từ cuối những năm 70 - đầu những năm 80 của thế kỷ 20 các nước tư bản theo mô hình kinh tế thị trường tự do (cũ) đã bắt đầu có sự điều chỉnh, chuyển sang mô hình phát triển theo *kinh tế thị trường tự do mới*. Theo mô hình này vai trò của nhà nước trong phát triển kinh tế và giải quyết vấn đề xã hội vẫn bị coi nhẹ. Tư tưởng chủ đạo của các nước này vẫn là tập trung cho



tăng trưởng, tăng trưởng kinh tế phải đi trước công bằng xã hội sẽ theo sau. Chính thực tế đã chứng minh các nước theo mô hình kinh tế thị trường tự do mới đã sớm dẫn đến mâu thuẫn, các vấn đề xã hội nảy sinh ngày càng nhiều không thể giải quyết được, nhất là bất công xã hội, phân cực giàu nghèo, thất nghiệp, tệ nạn xã hội và tội phạm, loại trừ xã hội nhóm yếu thế,... dẫn đến áp lực đấu tranh của quần chúng nhân dân lao động ngày càng tăng đòi cải thiện đời sống, thực hiện công bằng xã hội.

Để giải quyết mâu thuẫn này, nhiều nước tư bản Tây và Bắc Âu đã thực hiện điều chỉnh chiến lược và mô hình phát triển, chuyển từ nền kinh tế thị trường tự do mới sang nền kinh tế thị trường xã hội. Mô hình kinh tế thị trường xã hội về cơ bản vẫn dựa trên mô hình kinh tế thị trường tự do mới, nhưng có sự kết hợp sử dụng cơ chế thị trường với việc thi hành một hệ thống các chính sách phúc lợi xã hội để bảo đảm sự đồng thuận xã hội cho phát triển.

Tư tưởng cốt lõi của nền kinh tế thị trường xã hội là thông qua nền kinh tế cạnh tranh phát huy tối đa tự do sáng tạo, tạo nên năng lực kinh tế mạnh gắn liền với tiến bộ xã hội. Các nước tư bản theo thể chế kinh tế thị trường xã hội đề cao vai trò xã hội của nhà nước, đặc biệt coi trọng chính sách xã hội, an sinh xã hội. Một hệ thống các chính sách phúc lợi xã hội và trợ cấp xã hội rộng rãi đã được đề ra, bao gồm các chế độ trợ cấp cho giáo dục, y tế, chăm sóc trẻ em, người già, trợ cấp ốm đau, trợ cấp thất nghiệp,... do nhà nước chi ở mức cao. Để thực hiện được các chế độ nói

trên, nhà nước thi hành chính sách thuế lũy tiến đối với thu nhập. Trong nhiều năm, các nguồn thu từ thuế thu nhập đạt tới 55% GDP, đối với những người có thu nhập cao nhất, tỷ lệ thuế có khi tới 80%.

Trong điều kiện toàn cầu hóa, cạnh tranh kinh tế thế giới ngày càng gay gắt, chính sách phúc lợi xã hội rộng rãi dựa trên thuế thu nhập lũy tiến, mặc dù có rất nhiều ưu điểm trong việc thực hiện công bằng xã hội, cải thiện đời sống người nghèo, nhóm yếu thế, song cũng phát sinh nhiều nhược điểm. Đó là:

- Một mặt, tính bao cấp, bình quân rất nặng, để ra tình trạng ỷ lại, lạm dụng các khoản trợ cấp xã hội ở mức độ lớn trong dân chúng;

- Mặt khác, gây ra sự bất mãn trong các chủ doanh nghiệp giàu có, nhiều nguồn vốn đầu tư đã được chuyển ra nước ngoài, làm giảm động lực tăng trưởng kinh tế trong nước, dẫn đến nền kinh tế bị trì trệ và suy thoái.

- Để khắc phục, nhiều nước buộc phải cắt giảm phúc lợi xã hội và trợ cấp xã hội, như giảm trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp trẻ em, trợ cấp cho những người ốm đau, tàn tật, chi phí khám bệnh và phúc lợi bảo hiểm cho cha mẹ...

Mỹ là một nước tư bản có mô hình phát triển theo kinh tế thị trường tự do. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển, Mỹ luôn tự điều chỉnh để khắc phục những mâu thuẫn vốn có của nó và thích nghi với điều kiện mới. Vai trò can thiệp của chính phủ ngày càng tăng vào nền kinh tế, và chính sách xã hội, đặc biệt là phát triển hệ thống an sinh



xã hội, chương trình chu cấp các khoản hưu trí cho người cao tuổi.

Đối với Mỹ, giải quyết mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và thực hiện chính sách trợ cấp xã hội của nhà nước đã phát triển đến ngày này là kết quả của sự vận động và điều chỉnh liên tục hàng trăm năm. Nguyên tắc cơ bản của nó là:

- Nhà nước tuyệt đối không thực hiện hoạt động kinh doanh, không có sở hữu nhà nước, tư nhân hóa 100%. Nhà nước chỉ có nguồn thu từ thuế và dùng tiền này để chi tiêu công, bao gồm cả phúc lợi xã hội, an sinh xã hội, và trợ cấp xã hội. Tuy nhiên, vai trò can thiệp và điều tiết của nhà nước có xu hướng tăng.

- Hệ thống chính sách xã hội bao gồm hai nhánh: nhánh theo nguyên tắc đóng - hưởng (thu - chi) và nhánh theo nguyên tắc nhà nước đảm bảo.

Ở Mỹ, cứu trợ xã hội và phúc lợi xã hội là một trong những chương trình an sinh xã hội quan trọng nhất trên cơ sở thiết lập hệ thống đảm bảo cuộc sống tối thiểu (Minimum Life Protection System - MLPS). Việc người dân sống dưới chuẩn nghèo được đảm bảo ở mức tối thiểu là một trong những chính sách an sinh xã hội quan trọng nhất. Đối với những người được xác định là nghèo, chính phủ sẽ có các hoạt động cứu trợ dành cho họ (bao gồm trợ cấp bằng tiền, đào tạo nghề nghiệp và sắp xếp việc làm).

Ở Mỹ, các doanh nghiệp phúc lợi xã hội đã phát triển rất mạnh. Bảo hiểm công cộng (nhà nước) và bảo hiểm tư nhân hỗ trợ, bổ sung cho nhau.

Đối tượng tham gia hệ thống an sinh xã hội rất rộng và có chi phí lớn,

nên ngay cả ở Mỹ, một nước giàu nhất thế giới, một mình chính phủ không đủ khả năng gánh vác cả gánh nặng tài chính. Do vậy, Mỹ *chủ trương xây dựng hệ thống đa tầng* nhằm khuyến khích khu vực tư nhân tham gia vào ngành bảo hiểm xã hội. Một hệ thống an sinh xã hội đa kênh và đa tầng có thể phân tán rủi ro và giảm gánh nặng tài chính cho bất kỳ một tầng cung cấp dịch vụ an sinh xã hội nào.

Ở Mỹ xây dựng Quỹ An sinh xã hội (Social Protection Trust Fund) và thành lập ủy ban quản lý Quỹ An sinh xã hội (Social Protection Trust Fund Commission) do Bộ trưởng Bộ Tài chính làm Trưởng ban.

Các nước Bắc Âu (Thụy Điển, Phần Lan, Đan Mạch,...) nói chung phát triển theo mô hình nhà nước phúc lợi. Đó là một chế độ xã hội dựa trên nền dân chủ tự do, có sự kết hợp hài hòa giữa kinh tế thị trường, tự do cạnh tranh với việc thực hiện công bằng xã hội và an sinh xã hội.

Các nước Bắc Âu thực hiện một chính sách xã hội của nhà nước bao gồm:

- An sinh xã hội và trợ cấp xã hội;
- Chính sách bảo vệ người lao động, chính sách việc làm đầy đủ, chính sách thị trường lao động và điều tiết thị trường lao động;
- Chính sách kinh tế thị trường cạnh tranh và chính sách bảo vệ người yếu thế về năng lực kinh tế (chính sách bảo vệ người tiêu dùng, bảo vệ người làm thuê, bảo vệ người mẹ, ...);
- Chính sách giáo dục công bằng,



tạo cơ hội như nhau cho mọi người tiếp cận giáo dục;

- Đảm bảo điều kiện sống cho gia đình, nhất là gia đình nghèo (chính sách nhà ở, chính sách phúc lợi xã hội);

- Chính sách thân thiện với môi trường.

Như vậy, nhà nước phúc lợi ở các nước Bắc Âu bao gồm 2 yếu tố cơ bản: ổn định xã hội và tiến bộ xã hội. Nhà

nước có trách nhiệm chăm lo đến mỗi gia đình (từ trẻ em đến người già), khuyến khích sự độc lập cá nhân, đặc biệt là khuyến khích phụ nữ lựa chọn cơ hội việc làm. Việc làm đầy đủ là yếu tố trọng tâm của mô hình này và nó được nhà nước hỗ trợ cả về thu nhập lẫn thanh toán các chi phí phúc lợi.

Mô hình nhà nước phúc lợi và an sinh xã hội, trợ cấp xã hội của các nước Bắc Âu (Thụy Điển, Phần Lan, Đan Mạch):

	Mô hình	Đặc trưng
1. Mô hình nhà nước phúc lợi	Xã hội dân chủ	<ul style="list-style-type: none"> - Phân phối phúc lợi bình đẳng giữa các giai cấp, các thành viên xã hội; - Nhà nước là lực lượng chủ yếu đảm bảo phân phối phúc lợi; - Việc làm đầy đủ là mục tiêu ưu tiên hàng đầu.
2. Mô hình an sinh xã hội, trợ cấp xã hội	An sinh xã hội kiểu Scandinavi	<ul style="list-style-type: none"> - Mọi người dân đều được hưởng hệ thống an sinh xã hội, trợ cấp xã hội; - An sinh xã hội, trợ cấp xã hội chủ yếu dựa vào thuế; - Hệ thống công ty chịu trách nhiệm chủ yếu về phân phối lợi ích an sinh xã hội; - Nhà nước chỉ đảm nhận thanh toán bảo hiểm thất nghiệp; - Người dân được hưởng lợi ích an sinh xã hội cao.

Thụy Điển là một mô hình điển hình về kết hợp giữa phát triển kinh tế thị trường và thực hiện an sinh xã hội. Mô hình xã hội Thụy Điển có cơ sở là hệ thống phúc lợi xã hội, trợ cấp xã hội của

toàn dân chúng do tiền thuế chi trả. *Khu vực công chăm sóc và bảo vệ công dân của nước mình từ khi sinh ra cho đến khi mất đi.* Chăm sóc trẻ em là ưu tiên hàng đầu; hệ thống bảo hiểm y tế đảm bảo tất cả mọi người gần như không



mất tiền; chăm sóc người già cũng hầu như hoàn toàn được ngân sách công chi trả. Ngoài ra, Thụy Điển còn có những trợ cấp xã hội khác như trợ cấp nhà ở, trợ cấp thất nghiệp (ngoài bảo hiểm thất nghiệp) và trợ cấp xã hội khác do ngân sách công chi trả.

a. Hưu trí

Trong hệ thống hưu trí mới của Thụy Điển, trợ cấp hưu trí của mỗi người lao động sẽ dựa trên khoản tiền tích lũy được trong hai tài khoản cá nhân riêng biệt, với mức đóng 18,5% (người sử dụng lao động đóng 9,25%, người lao động đóng 9,25%):

- Tài khoản danh nghĩa (notional account) do Chính phủ thay mặt cá nhân đó quản lý/duy trì (16%).

- Tài khoản cá nhân thông thường (completely private individual account) do cá nhân quản lý (2,5%).

Ngoài hệ thống hưu trí nhà nước, hầu hết người lao động Thụy Điển tham gia vào một chương trình hưu trí tư nhân theo nghề nghiệp (occupationally based private pension plan). Trong chương trình này, người lao động có thể đóng 2 - 4,5% phần thu nhập của họ vào một tài khoản cá nhân.

Ngoài ra, để đảm bảo rằng trợ cấp hưu trí đủ sống cho tất cả người dân Thụy Điển, chính phủ thực hiện chương trình lưới an toàn xã hội (social safety net). Đối với một người về hưu độc thân, mức trợ cấp hưu trí tối thiểu là khoảng 9.000USD/năm; hai vợ chồng về hưu, nhận được khoảng 16.000USD/năm.

b. Trợ cấp thất nghiệp

Đây là một chương trình trợ cấp xã hội bao gồm *hệ thống bảo hiểm cơ bản và bảo hiểm thu nhập tự nguyện*. Đối tượng thụ hưởng là lao động làm công và lao động tự làm dưới 65 tuổi bị mất việc làm.

Bảo hiểm thất nghiệp do người sử dụng lao động đóng góp, mức đóng góp được tính theo phần trăm của tổng quỹ lương. Riêng bảo hiểm thu nhập tự nguyện, người được bảo hiểm phải đóng lệ phí thành viên 100-150 SEK/tháng tùy theo từng quỹ (chiếm khoảng 7% chi phí); đối với chương trình bảo hiểm cơ bản, không phải đóng lệ phí thành viên. Gần 80% người lao động tham gia các quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

c. Trợ cấp gia đình (Family allowances)

Đây là khoản trợ cấp xã hội để nuôi con và hỗ trợ nuôi con. Mọi công dân có từ 1 con trở lên đều được hưởng trợ cấp này. Toàn bộ chi phí do chính phủ đảm nhận.

Trợ cấp nuôi con áp dụng cho trẻ em dưới 18 tuổi (dưới 20 tuổi nếu đang đi học đại học; 23 tuổi nếu đang học tại trường dành cho trẻ em thiếu năng trí tuệ). Mức trợ cấp là 950SEK/1 trẻ/tháng. Các gia đình có từ 3 con trở lên sẽ được nhận thêm các khoản trợ cấp bổ sung.

Ủy ban bảo hiểm xã hội quốc gia (National Social Insurance Board) chịu trách nhiệm quản lý và giám sát ở cấp trung ương. Các cơ quan bảo hiểm khu vực và địa phương quản lý thực hiện chương trình.



CHLB Đức là nước tư bản phát triển theo mô hình kinh tế thị trường xã hội với các giá trị cơ bản là: *tự do, bình đẳng, đoàn kết.*

Kinh tế thị trường xã hội ở Đức dựa trên cơ sở lý luận về thể chế “*kinh tế tự do mới*”, với những nguyên tắc cơ bản là:

- Cơ chế thị trường - cạnh tranh;
- Sở hữu tư nhân;
- Các quyền cơ bản và tự do cơ bản (của con người);
- Điều tiết sai lệch của thị trường;
- Cân bằng xã hội (dựa trên các chính sách của nhà nước).

Nhà nước có vai trò can thiệp, thực hiện trọng trách là đưa ra những khuôn khổ pháp lý, luật chơi bảo đảm cho các lĩnh vực đời sống xã hội, trước hết là đời sống kinh tế vận hành một cách tự do, đúng luật và có hiệu quả, đảm bảo thực hiện công bằng xã hội trong mối quan hệ với phát triển kinh tế; các quyền tự do của con người, sự an sinh xã hội của họ chỉ có thể được thực hiện trong quá trình hoạt động kinh tế và cùng với sự phát triển kinh tế.

Hệ thống an sinh xã hội (bảo hiểm xã hội, trợ cấp xã hội...) của nhà nước Đức là bộ phận cấu thành không thể thiếu được và nổi bật của nền kinh tế thị trường xã hội ở CHLB Đức.

Chính sách an sinh xã hội của CHLB Đức được xây dựng dựa trên 3 nguyên tắc rất cơ bản là *nguyên tắc bảo hiểm xã hội, nguyên tắc cung ứng và nguyên tắc chăm sóc (trợ cấp xã hội).*

Mục tiêu của chính sách trợ cấp xã hội là lấp kín những khe hở mà các tầng khác (nguyên tắc khác) của hệ

thống chính sách xã hội và an sinh xã hội còn để ngỏ (nguyên tắc bảo hiểm xã hội, nguyên tắc cung ứng), để không một ai bị lọt xuống dưới nó, khắc phục nguy cơ rơi vào sự loại trừ xã hội (bị gạt ra ngoài lề xã hội).

Chính sách trợ cấp xã hội hoàn toàn do nhà nước đảm bảo, bao gồm trợ cấp xã hội cho người khó khăn về thu nhập (thu nhập không đủ sống); trợ cấp cho thanh niên; trợ cấp tái hòa nhập vào xã hội cho nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương và tiền phụ cấp con cái (khi có giới hạn về thu nhập).

a. Bảo hiểm hưu trí

Bảo hiểm hưu trí dựa trên cơ sở đóng - hưởng (pay-as-you-go). Mức đóng bảo hiểm hưu trí bắt buộc là 12% thu nhập (người sử dụng lao động và người lao động cùng đóng). Ngân sách nhà nước hỗ trợ bằng 6,5% tổng mức chi phí bảo hiểm hưu trí.

Hệ thống bảo hiểm hưu trí của CHLB Đức hiện nay gồm:

- Hệ thống bảo hiểm hưu trí theo luật định (bắt buộc): áp dụng cho công chức, viên chức, người lao động làm công ăn lương; khoảng 80% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm hưu trí này.

- Hệ thống bảo hiểm hưu trí do doanh nghiệp lập ra (không bắt buộc). Hiện nay ở CHLB Đức có khoảng 50% người lao động tham gia. Nhà nước có chính sách hỗ trợ giảm thuế để tăng quỹ bảo hiểm hưu trí của doanh nghiệp.

- Hệ thống bảo hiểm hưu trí tư nhân, do người lao động tự nguyện mua bảo hiểm tư nhân.



b. Bảo hiểm thất nghiệp

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp được hình thành từ 3 nguồn:

- Người tham gia bảo hiểm xã hội và người sử dụng lao động đóng góp 6,5% (mỗi bên đóng 50%);
- Các khoản bồi hoàn;
- Tiền từ ngân sách liên bang bù nếu thiếu.

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp được dùng chủ yếu để chi trả bảo hiểm thất nghiệp. Người thất nghiệp do doanh nghiệp báo hoặc tự báo thất nghiệp tại cơ quan lao động và ít nhất đã có 12 tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc trong thời hạn khung 3 năm trước khi thất nghiệp. Mức trả bảo hiểm thất nghiệp 60% (nếu không có con) và 67% (nếu có con) của tiền lương trước khi thất nghiệp đã trừ thuế và các đóng góp bắt buộc khác. Thời gian chi trả tối đa 1 năm nếu đã đóng góp 3 năm bảo hiểm thất nghiệp. Nếu thất nghiệp dài ngày thì chuyển sang trợ cấp thất nghiệp do ngân sách nhà nước cấp, mức trợ cấp thất nghiệp là 53% (nếu không có con) và 57% (nếu có con) của tiền lương trước khi thất nghiệp đã trừ thuế và các khoản đóng góp bắt buộc khác.

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp còn được dùng cho các hoạt động nhằm đưa người thất nghiệp mau chóng trở lại tham gia thị trường lao động để có việc làm (như đào tạo, đào tạo lại, chi phí tìm kiếm và môi giới việc làm...); chi cho tổ chức hoạt động của bảo hiểm thất nghiệp.

c. Bảo hiểm y tế

Hệ thống y tế của CHLB Đức có tầm quan trọng đặc biệt. Theo luật định, người lao động có mức lương từ 3862,5 EURO/tháng trở xuống buộc phải tham gia bảo hiểm y tế của quỹ bảo hiểm. Bảo

hiểm này chi trả cho cả vợ chồng và con cái mà không tùy thuộc vào có hay không có thu nhập của họ. Người lao động có mức lương trên 3862,5 EURO/tháng hay những người làm việc tự do (không làm việc theo hợp đồng thuê mướn lao động) có thể lựa chọn các hình thức hoặc không tham gia bảo hiểm, hoặc tham gia bảo hiểm của quỹ bảo hiểm theo luật định hoặc tham gia chế độ bảo hiểm tư nhân. Mức đóng góp bảo hiểm y tế khá cao, từ 13-14% lương cơ bản. Khoảng 91% dân số Đức tham gia quỹ bảo hiểm y tế theo luật định, 8% tham gia các quỹ bảo hiểm tư nhân.

Hiện nay CHLB Đức đang thực hiện chiến lược cải cách lĩnh vực an sinh xã hội, đặc biệt là bảo hiểm. Hệ thống bảo hiểm y tế đã triển khai cải cách với nội dung cơ bản là thực hiện chế độ bảo hiểm công dân. Hệ thống bảo hiểm công dân gồm những quy định tối thiểu sau:

- Phí bảo hiểm được xác định trên cơ sở thu nhập: Mỗi người đóng phí bảo hiểm theo khả năng của mình, từ thu nhập lương hoặc từ tài sản vốn.

- Nghĩa vụ bắt buộc: Mọi quỹ bảo hiểm y tế đều phải nhận khách hàng tham gia bảo hiểm mà không được đòi hỏi phải kiểm tra sức khỏe trước;

- Danh mục dịch vụ theo luật định: Mọi nhu cầu về dịch vụ y tế đều được bảo hiểm 100% và với chất lượng tốt;

- Nguyên tắc cung cấp dịch vụ: Mọi bệnh nhân đều được hưởng dịch vụ ngay và không cần phải trả tiền trước.

Những vấn đề rút ra từ kinh nghiệm của các nước tư bản:



1. Trong thế giới hiện đại và hội nhập, sự kết hợp giữa tăng trưởng, phát triển kinh tế với thực hiện công bằng xã hội, trên cơ sở thực hiện phân phối thứ cấp theo một phương thức thích hợp, chủ yếu là thông qua chính sách xã hội và phúc lợi xã hội, nhất là thông qua chính sách an sinh xã hội của nhà nước là xu hướng lựa chọn của nhiều quốc gia trên thế giới trong quá trình phát triển. Kinh nghiệm của các nước tư bản có nền kinh tế thị trường phát triển, nhất là các nước theo mô hình kinh tế thị trường xã hội, nhà nước phúc lợi chỉ ra rằng:

- Trong mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và an sinh xã hội phải kết hợp *nguyên tắc cạnh tranh của thị trường với nguyên tắc công bằng xã hội dựa trên cơ sở một hệ thống an sinh xã hội phát triển.*

- An sinh xã hội phải được xác định là *bộ phận cấu thành không thể thiếu được của nền kinh tế thị trường hướng vào phát triển con người.* Chính sách xã hội, an sinh xã hội phải bao quát tất cả các thành viên của xã hội, không được bỏ sót bất cứ ai, từng bước phải đi đến bảo hiểm toàn dân.

- Nhà nước có vai trò rất quan trọng và ngày càng tăng trong quản lý kinh tế và giải quyết vấn đề xã hội; can thiệp vào thị trường và nhất là vào lĩnh vực xã hội nhằm đảm bảo công bằng xã hội, khắc phục những khiếm khuyết, “trục trặc” của thị trường dẫn đến những rủi ro đối với con người.

2. Nhìn vào từng nước tư bản, mỗi nước có những chính sách an sinh xã hội cụ thể không giống nhau. Tuy nhiên, các

nước đều theo một xu hướng chung là thiết lập một hệ thống an sinh xã hội đa tầng và linh hoạt, hỗ trợ và liên thông với nhau, bao gồm các tầng sau:

- Bảo hiểm xã hội, gồm bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp...;

- Chính sách thị trường lao động tích cực và thụ động để hỗ trợ người mất việc làm, người thất nghiệp sớm tham gia trở lại thị trường lao động (hỗ trợ thu nhập, dạy nghề, đào tạo lại, tư vấn, giới thiệu việc làm...);

- Trợ cấp xã hội, nhất là cho người nghèo, nhóm yếu thế (trợ cấp nuôi con nhỏ, trợ cấp gia đình có thu nhập thấp, trợ cấp tàn tật, trợ cấp nhà ở...).

Trong đó, trợ cấp xã hội là tầng cuối cùng để lấp kín các khe hở của các tầng khác còn để ngỏ, để không một ai bị lọt xuống dưới nó nhằm khắc phục nguy cơ bị bần cùng hóa, loại trừ xã hội (bị gạt ra bên lề xã hội).

3. Hệ thống an sinh xã hội của các nước tư bản có lịch sử phát triển khá lâu đời, phát huy tác dụng rất tốt trong đời sống xã hội, nhưng cũng còn những nhược điểm, hạn chế, nên luôn luôn được điều chỉnh hoặc cải cách theo hướng gắn chặt với kinh tế và phù hợp với nền kinh tế thị trường có sự điều tiết của nhà nước. Kinh nghiệm tốt có thể rút ra ở đây là cải cách hệ thống an sinh xã hội của các nước tư bản dựa trên cơ sở *có sự chia sẻ trách nhiệm giữa các chủ thể, bao gồm: 1) Nhà nước; 2) người sử dụng lao động; 3) người lao động, những công dân đã*



trường thành và các chủ thể khác với tư cách là những nhà cung cấp dịch vụ thị trường (như các quỹ). Sự chia sẻ trách nhiệm giữa các chủ thể trong giải quyết vấn đề an sinh xã hội được thực hiện theo các hướng sau:

- Phát triển các loại hình bảo hiểm xã hội theo nguyên tắc đóng - hưởng (bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...); trong đó, người lao động và người sử dụng lao động tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội đều đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội, nhà nước hỗ trợ một phần khi đóng góp của các bên không đủ. Ngoài các hình thức bảo hiểm xã hội bắt buộc, người lao động và mọi công dân đều có cơ hội lựa chọn tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

- Bên cạnh hệ thống an sinh xã hội công (của nhà nước) là chủ yếu, khuyến khích doanh nghiệp, khu vực tư nhân tham gia, chia sẻ cùng nhà nước; nhất là phát triển hệ thống bảo hiểm hưu trí của doanh nghiệp; cho phép khu vực tư nhân kinh doanh bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm y tế... theo đúng luật pháp của nhà nước.

- Xác định các mức trợ cấp xã hội dựa trên sự phát triển kinh tế và nhu cầu tối thiểu, cơ bản thông qua xác định các chuẩn cho từng loại trợ cấp xã hội trên cơ sở đảm bảo nhu cầu tối thiểu, cơ bản theo từng thời kỳ phù hợp với tăng trưởng kinh tế (chuẩn về trợ cấp bảo hiểm hưu trí, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp thu nhập thấp...). Trong đó quan trọng nhất là xác định chuẩn nghèo, được coi là chuẩn tối thiểu, cơ bản nhất dùng làm mức sàn thấp nhất cho các trợ cấp xã hội khác.

- Xây dựng và thực hiện các chương

trình trợ cấp xã hội cho các đối tượng đặc thù, nhất là đối với nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương (người già, trẻ em, người tàn tật, người nghèo, phụ nữ...).

- Đảm bảo các nguồn tài chính vững chắc cho thực hiện các chính sách và chương trình an sinh xã hội, trợ cấp xã hội trên cơ sở hình thành các quỹ từ sự đóng góp của doanh nghiệp, của người lao động, sự hỗ trợ của chính phủ từ thuế; nhà nước có chính sách ưu đãi để quỹ tham gia đầu tư sinh lời...

- Mở rộng độ bao phủ của các chính sách an sinh xã hội, nhất là bảo hiểm xã hội và trợ cấp xã hội cho toàn dân (chẳng hạn, bảo hiểm y tế công dân); tạo cơ hội cho mọi người tham gia và hưởng lợi từ các chính sách và chương trình trợ cấp xã hội.

4. Thiết lập hệ thống tổ chức quản lý quỹ an sinh xã hội và hệ thống theo dõi, giám sát thu nhập.

Nói chung, các chính sách và chương trình an sinh xã hội rất phức tạp, đa dạng, đối tượng tham gia rất rộng với nội dung khá toàn diện, do đó công tác quản lý phải thống nhất. Các nước tư bản đều có một cơ quan chính phủ cụ thể quản lý nhà nước về lĩnh vực này để lên kế hoạch thực hiện, điều phối, hướng dẫn và quản lý (Mỹ có cơ quan quản lý quỹ an sinh xã hội gọi là Ủy ban quản lý Quỹ an sinh xã hội – Social Protection Trust Fund Commission; Thụy Điển có Ủy ban Bảo hiểm Quốc gia – National Social Insurance Board...). Các chính sách về an sinh xã hội đều được luật pháp hóa thành những đạo luật và chương trình hoá có mục tiêu. Đồng thời, các nước thiết lập



hệ thống theo dõi thu nhập thông qua đăng ký và thiết lập tài khoản thống nhất cho tất cả các nguồn thu của đối tượng thụ hưởng, dựa vào đó các cơ quan quản lý an sinh xã hội có thể sử dụng thông tin để xác định các mức trợ cấp.

5. Cần tránh không mắc phải những nhược điểm, hạn chế trong mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và an sinh xã hội của các nước tư bản.


Các nước tư bản có một hệ thống an sinh xã hội rất phát triển. Tuy nhiên, cũng bộc lộ một số nhược điểm, hạn chế, cụ thể là:

- Trong lịch sử phát triển của mình, một số nước theo mô hình kinh tế thị trường tự do đã quá nhấn mạnh vai trò thống trị của thị trường, dẫn đến tuyệt đối hóa sức mạnh điều tiết của thị trường đối với thực hiện công bằng xã hội; ngược lại một số nước theo mô hình kinh tế thị trường xã hội, nhà nước phúc lợi lại thực hiện một chính sách an sinh xã hội hào phóng, bao cấp từ nhà nước trên cơ sở đánh thuế lũy tiến rất cao đã từng là nguyên nhân của sự trì trệ về kinh tế, xuống cấp về đạo đức và mất ổn định về chính trị. Cả hai thái cực này các đảng chính trị đã nhiều lần thất bại trong các cuộc tranh cử.

- Các nước tư bản có hệ thống an sinh xã hội khổng lồ, nhất là các nước Bắc Âu, đang phải đối mặt, chịu nhiều áp lực về kinh tế, đặc biệt là trong những giai đoạn suy thoái hoặc kinh tế chậm phát triển; ngay cả Mỹ là nước giàu có, khi đối tượng tham gia hệ thống an sinh xã hội rất rộng và có chi phí lớn, một mình chính phủ không đủ

khả năng gánh vác cả gánh nặng tài chính. Từ đó, trong cải cách hệ thống an sinh xã hội, các nước này có xu hướng cắt giảm bớt các khoản trợ cấp (trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp người có thu nhập thấp, trợ cấp trẻ em, trợ cấp ốm đau, tàn tật...), hoặc chuyển bớt trách nhiệm của nhà nước cho thị trường (ví dụ: cho phép khu vực tư nhân kinh doanh bảo hiểm xã hội thiếu sự quản lý của nhà nước). Từ đó, dẫn đến thách thức lớn về kinh tế và chính trị đối với nhà nước trước một bài toán đặt ra là phát triển hệ thống an sinh xã hội sao cho có thể tiếp tục đảm bảo an ninh kinh tế và thực hiện công bằng xã hội, đảm bảo đời sống người dân so với mức đạt được trước đây.

- Các nước tư bản phát triển hệ thống an sinh xã hội theo hướng nhà nước không chỉ là cơ quan quyền lực, thực hiện chức năng cai trị, mà còn là một nhà nước phục vụ trong một xã hội dân chủ, xã hội dân sự với hệ thống cung cấp dịch vụ công và dịch vụ thị trường khá phát triển. Tuy nhiên, trên thực tế hệ thống cung cấp dịch vụ công và dịch vụ thị trường trong thực hiện chính sách và chương trình an sinh xã hội vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế do đối tượng ngày càng mở rộng và chất lượng dịch vụ ngày càng đòi hỏi cao hơn; người dân vẫn phải chờ đợi lâu trong tiếp cận các dịch vụ và chưa hài lòng về chất lượng dịch vụ. Hạn chế này có thể được khắc phục khi phát triển mạnh mạng lưới cung cấp dịch vụ ở cơ sở và đào tạo đội ngũ cán sự xã hội tương ứng với nó./.



HỖ TRỢ GIẢI QUYẾT CÂN BẰNG MỐI QUAN HỆ GIỮA VIỆC LÀM CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH VÀ SỰ NGHIỆP CỦA PHỤ NỮ Ở NHẬT BẢN

Emiko Takeishi – Đại học Tổng hợp Hosei

I - Giới thiệu

Ở Nhật Bản, từ những năm 1990 đã có nhiều chính sách khác nhau được áp dụng để hỗ trợ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình. Những chính sách này được đề ra do tỷ lệ sinh đang ngày một giảm. Thực tế đòi hỏi doanh nghiệp phải thực hiện các chế độ trong đó có việc bắt buộc áp dụng thai sản. Mặc dù xã hội đòi hỏi các doanh nghiệp áp dụng các chính sách cởi mở để giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình, song vẫn có rất ít biện pháp được doanh nghiệp áp dụng để giải quyết vấn đề mức sinh đang sụt giảm. Nhiều doanh nghiệp còn cho rằng họ không nhất thiết phải cam kết thực hiện các chính sách hỗ trợ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình.

Các chính sách luật pháp mà doanh nghiệp có nghĩa vụ áp dụng là hoàn toàn có ý nghĩa đối với doanh nghiệp. Việc này mang lại lợi ích trực tiếp cho doanh nghiệp bởi nó đảm bảo cho lực lượng lao động của doanh nghiệp an toàn và ổn định, cũng như làm tăng lòng nhiệt thành và cam kết làm việc

của người lao động đối với doanh nghiệp. Ngược lại, vậy các chính sách hỗ trợ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình sẽ có tác động như thế nào tới người lao động?.

Bài viết này trước hết xem xét lại các chính sách hỗ trợ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình, đồng thời, phân tích tình hình thực hiện những chính sách này trong các doanh nghiệp. Sau đó, bình luận về mối quan hệ giữa các chính sách hỗ trợ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình với sự nghiệp của phụ nữ. Liệu có nhiều phụ nữ hơn tiếp tục làm việc trong các doanh nghiệp khi các chính sách về gia đình cởi mở được áp dụng, và liệu các chính sách này có đóng góp gì trong cải thiện việc làm cho phụ nữ? Cụ thể, kể từ khi áp dụng các biện pháp giải quyết vấn đề việc làm và công việc gia đình vào những năm 1990, tập trung vào giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và chăm sóc con cái, vấn đề khi có thai và phải chăm sóc trẻ là nguyên nhân chủ yếu làm cho phụ nữ phải từ bỏ việc làm. Bài viết sẽ phân tích tình hình thực hiện các chính sách và những thay đổi về sự nghiệp của phụ



nữ bằng cách tập trung trước hết vào việc hỗ trợ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình.

II. Tăng cường các chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm - công việc gia đình ở Nhật Bản

1. Những thay đổi về chính sách:

(1) Thay đổi trong Chính sách để Hỗ trợ phụ nữ tiếp tục làm việc

Ở Nhật Bản, vấn đề khoảng cách giới được thể hiện ở nhiều mặt cụ thể như loại hình công việc, sự thăng tiến và mức lương giữa nam và nữ. Nguyên nhân chính của nó là do sự khác biệt về số năm làm việc trung bình của nam và nữ. Nhiều doanh nghiệp Nhật Bản áp dụng các chế độ dựa trên thâm niên công tác mà người lao động làm việc cho doanh nghiệp. Do vậy, với số năm làm việc ít hơn nên phụ nữ thường chậm thăng tiến hơn so với nam giới. Phụ nữ thường làm việc ít năm hơn so với nam giới do những thiên chức của họ đối với gia đình như sinh đẻ, nuôi con. Vai trò giới tính của phụ nữ đặc biệt nổi trội hơn ở Nhật Bản so với nhiều nước công nghiệp hóa khác.

Chính vì vậy, chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm - công việc gia đình được coi như "những bánh xe của một cỗ xe" với những biện pháp việc làm cân bằng để giải quyết khoảng cách về giới tại nơi làm việc. Điều khoản luật pháp về việc nghỉ để chăm sóc con được nêu trong Luật về Phúc lợi của Phụ nữ đang làm việc đã có hiệu lực từ năm 1972, và những điều khoản tương

tự đã được ban hành tiếp năm 1986 trong Luật Xúc tiến Việc làm Bình đẳng. Những điều luật này yêu cầu các chủ sử dụng lao động cần phải đẩy mạnh việc cho phép lao động nữ chăm sóc con cái bao gồm cả việc cho nghỉ làm việc để chăm sóc con khi cần thiết.

Đã có một số công ty tư nhân áp dụng chế độ nghỉ để chăm sóc trẻ trước cả khi Luật Nghỉ Chăm sóc trẻ có hiệu lực năm 1992. Công ty Viễn thông Nippon và Điện thoại Công cộng là công ty tư nhân đầu tiên thực hiện chế độ nghỉ để chăm sóc trẻ kể từ những năm 1960. Sau đó, nhiều công ty nhất là những công ty quy mô lớn đã áp dụng theo. Trước khi Luật Xúc tiến Việc làm Bình đẳng có hiệu lực, đã có nhiều công ty tự nguyện áp dụng các chế độ tương tự và được coi như là những nỗ lực để cải thiện môi trường, tạo điều kiện thuận lợi để duy trì lực lượng lao động nữ và sử dụng hiệu quả năng lực của họ.

(2) Thay đổi trong chính sách giải quyết cân bằng giữa việc làm - công việc gia đình cho cả nam và nữ

Mức sinh giảm sút ở Nhật Bản đòi hỏi phải tăng cường các chính sách hỗ trợ giải quyết vấn đề việc làm - gia đình. Năm 1989, tổng tỷ suất sinh là 1,57, giảm thấp hơn cả mức sinh được ghi nhận là thấp nhất vào năm 1966 (1,58). Đó là lần thứ hai "cú sốc 1,57" mà xã hội Nhật Bản phải đối đầu với sự suy giảm về mức sinh. Rất nhiều biện pháp đã được đề xuất để giải quyết vấn đề này trong đó chính sách hỗ trợ công



việc- gia đình được coi là trụ cột sống còn. Vấn đề đặt ra là nếu không hỗ trợ cho phụ nữ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình thì kết quả sẽ dẫn đến việc họ buộc phải tiếp tục đi làm, phải lựa chọn công việc chứ không phải gia đình, dẫn tới mức sinh sẽ tiếp tục giảm.

Năm 1992, Luật về Nghỉ để Chăm sóc Trẻ có hiệu lực đối với cả lao động nam và lao động nữ đã thể hiện mối quan tâm đối với tỷ lệ sinh đang giảm nhanh chóng. Luật này không chỉ hỗ trợ phụ nữ tiếp tục làm việc mà còn hỗ trợ cho cả lao động nam, đây được coi như một chế độ hỗ trợ giải quyết cân bằng vấn đề việc làm và công việc gia đình cho bất kỳ người lao động nào cần phải thực hiện những nghĩa vụ gia đình. Kể cả lao động nam cũng như lao động nữ đều có quyền đề nghị cho phép nghỉ để chăm sóc trẻ. Chính vì vậy, chủ sử dụng lao động cũng phải đưa ra chế độ việc làm linh hoạt như làm việc rút ngắn thời gian cho các đối tượng đang cần nuôi dưỡng chăm sóc trẻ.

Từ năm 1995 đã có những bước tiến bổ sung vào chế độ này bao gồm điều khoản về đảm bảo thu nhập cho người lao động trong thời gian nghỉ để chăm sóc trẻ. Cũng để đáp lại vấn đề dân số già hóa, chế độ nghỉ để chăm sóc gia đình đã trở thành vấn đề bắt buộc và điều luật được sửa đổi đã có hiệu lực từ năm 1999 với tiêu đề Điều luật về Phúc lợi cho Người lao động phải chăm sóc Trẻ hoặc Thành viên khác trong gia đình kể cả Nghỉ để

Chăm sóc Trẻ và Chăm sóc gia đình. Sau khi “Kế hoạch thần kỳ” lần đầu được xây dựng năm 1994, các dịch vụ chăm sóc trẻ ở các địa phương dựa vào cộng đồng đã được cải thiện để duy trì các chính sách cân bằng giữa công việc và gia đình.

(3) Áp dụng Pháp luật về Các biện pháp Hỗ trợ Phát triển Thế hệ tiếp nối

Ngoài Điều luật về Phúc lợi cho Người lao động phải chăm sóc Trẻ hoặc Thành viên khác trong gia đình kể cả Luật Nghỉ để Chăm sóc trẻ và Chăm sóc gia đình, Pháp luật về Các biện pháp Hỗ trợ Phát triển Thế hệ tiếp nối bắt đầu có hiệu lực từ tháng tư năm 2005. Điều luật này yêu cầu các doanh nghiệp có từ 301 lao động trở lên phải có nghĩa vụ triển khai các kế hoạch hành động để hỗ trợ sự phát triển các thế hệ nối tiếp trong doanh nghiệp của họ. Cũng vậy với các doanh nghiệp có dưới 300 lao động cũng được yêu cầu cố gắng triển khai kế hoạch như trên. Pháp luật này còn bao gồm cả yêu cầu bắt buộc đối với doanh nghiệp về con số cụ thể phải thực hiện trong kế hoạch hành động của mình. Để thực hiện yêu cầu bắt buộc này, trong thời gian thực hiện Kế hoạch hành động ít nhất phải có 1 lao động nam và trên 70% số lao động nữ có con nhỏ sẽ được nghỉ để chăm sóc trẻ. Bằng cách này, các cam kết tự nguyện của doanh nghiệp đã được theo dõi khuyến khích thực hiện thông qua hệ thống yêu cầu bắt buộc của chính phủ.



2. Tình hình thực hiện Chính sách Hỗ trợ Công việc- Gia đình và những hiệu quả của chính sách này

Hiện nay có khoảng 61,6% số doanh nghiệp (đối với những doanh nghiệp có từ 5 lao động trở lên) đang áp dụng chế độ nghỉ để chăm sóc trẻ và có 55,6% số doanh nghiệp thực hiện chế độ nghỉ để chăm sóc gia đình. Tỷ lệ doanh nghiệp áp dụng các biện pháp như rút ngắn thời gian làm việc duy trì ở mức 41,6%, trên 70% số doanh nghiệp thực hiện việc hạn chế độ tuổi và chỉ áp dụng đối với trẻ nhỏ dưới 3 tuổi. Chế độ này ít khi được áp dụng đối với trẻ đã trên 3 tuổi.

Theo truyền thống Nhật Bản, trong mỗi hộ gia đình người chồng là người làm việc kiếm tiền còn người vợ thường không đi làm và ở nhà chăm sóc gia đình con cái. Điều này dường như vẫn còn tồn tại trong xã hội Nhật Bản cho tới ngày nay, vẫn chỉ có rất ít phụ nữ tiếp tục đi làm sau khi sinh con, mặc dù đã có nhiều đổi mới trong Chính sách Hỗ trợ Công việc - Gia đình.

Tỷ lệ lao động sử dụng chế độ nghỉ để chăm sóc trẻ có tăng lên, song vẫn ở mức thấp chỉ với khoảng 10%. Con số này có thể cho thấy một điều là lao động nữ trước đây đã tiếp tục làm việc mà không được nghỉ để chăm sóc trẻ thì hiện có thể tiếp tục làm việc bằng cách sử dụng những lợi ích của chính sách này, nhưng trên thực tế, do số phụ nữ thất nghiệp trước khi mang thai giảm, nên xu hướng bỏ việc trong thời

gian mang thai thực tế đang tăng lên⁹. Abe (2005b) đã chỉ ra rằng lao động nữ có sử dụng chế độ nghỉ để chăm sóc trẻ phân bố không đồng đều; họ có trình độ học vấn cao và mức lương cao. Tổ chức OECD (năm 2001) cũng công bố tình trạng tương tự như vậy. Do vậy, khó có thể cho rằng các chính sách cởi mở hỗ trợ gia đình như chế độ nghỉ để chăm sóc trẻ đã có nhiều đóng góp vào cải thiện việc làm cho phụ nữ. Hiệu quả của chính sách hỗ trợ việc làm- gia đình tới sự lựa chọn của phụ nữ có tiếp tục làm việc hay không trong thời gian mang thai và chăm sóc trẻ vẫn còn rất hạn chế trong mọi mục tiêu đề ra.

Hoàng Anh Thu

(Trích dịch từ “Japan Labour Review”, Tập 4- Số 4- Năm 2007)



⁹ Abe (2005) đã xây dựng biểu giá định dữ liệu bằng cách sử dụng số liệu từ Điều tra Tình trạng Việc làm do Cục Thống kê – Bộ Các vấn đề Nội bộ và Thông tin liên lạc thực hiện. Kết quả ông dự đoán cho thấy hôn nhân, sinh đẻ và nuôi dưỡng trẻ có tác động lớn tới thái độ về việc làm của phụ nữ trẻ, đặc biệt là học sinh tốt nghiệp phổ thông và có thể tác động tới việc giảm tỷ lệ hôn nhân và sinh đẻ.

GỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. **Một số văn bản quy phạm pháp luật về người tàn tật và trẻ mồ côi Việt Nam.** - NXB Lao động - Xã hội, 2007.

Cuốn sách là tổng hợp các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến các đối tượng chính sách, người tàn tật và trẻ mồ côi Việt Nam.

2. **Bối cảnh trong nước, quốc tế và việc nghiên cứu xây dựng chiến lược 2011 - 2020.** - Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2008.

Việt nam đang chuẩn bị kết thúc Chiến lược 10 năm phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2010 và bước vào kỳ Chiến lược mới 2011 - 2020. Cuốn sách là tổng kết, đánh giá việc thực hiện các mục tiêu của hai thời kỳ Chiến lược đã qua; nhận định, phân tích, dự báo tình hình trong nước và quốc tế trong thời kỳ thực hiện Chiến lược tới. Đây là cơ sở bước đầu để nhận diện rõ những cơ hội, thách thức, từ đó xác định nội dung và những yêu cầu đặt ra trong việc xây dựng Chiến lược phát triển thời kỳ 2011 - 2020.

3. **Triển vọng phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam đến năm 2010** - Bộ Kế hoạch và Đầu tư - NXB Thống kê, 2007.

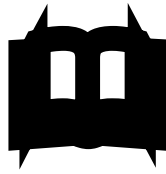
Nội dung cuốn sách đề cập tới những thành tựu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước qua 20 năm đổi mới đã được Đại hội lần thứ X của Đảng Cộng sản Việt nam tổng kết; tóm tắt kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2006 - 2010; định

hướng kế hoạch hoạt động và phát triển một số ngành quan trọng như: Ngoại giao, Kế hoạch, Xây dựng, Tài chính - Ngân hàng, Công nghiệp - Thương mại, Buru chính - Viễn thông, Văn hóa thông tin, Giáo dục, Y tế, Lao động,... Bên cạnh những bài viết của các Lãnh đạo Đảng và chính quyền ở Trung ương giới thiệu về những kết quả đạt được của các Bộ, ngành thời gian qua, trong cuốn sách này còn có thêm các bài viết của các Lãnh đạo các tỉnh, thành phố lớn và một số bài viết của các lãnh đạo doanh nghiệp lớn.

4. **Báo cáo phát triển Trung quốc - Tình hình và triển vọng** - Viện Khoa học Xã hội Việt Nam - NXB Thế giới, 2007.

Giới thiệu về nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa trên nhiều lĩnh vực: Kinh tế - Xã hội, Văn hóa - Giáo dục, Quan hệ ngoại giao đối với các nước trong khu vực và thế giới, Chính sách an ninh quân sự, Chính sách về nông nghiệp nông thôn, khuyến khích phát triển kinh tế. Bên cạnh đó còn có thống kê tình hình kinh tế - xã hội Trung Quốc.

Trân trọng giới thiệu cùng độc giả



Phụ trách : Viện trưởng: TS. Doãn Mậu Diệp
Thành viên : TS. Nguyễn Quang Huè
Ths. Lưu Quang Tuấn
Ths. Nguyễn Thị Lan
CN. Đỗ Lan Anh
CN. Võ Xuân Hằng

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