

VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI VIỆT NAM LÀ THÀNH VIÊN CỦA WTO VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT

PGS.TS. ĐÀO THỊ HẰNG *

1. Tổ chức thương mại thế giới (WTO) mà tiền thân là Hiệp định chung về thuế quan và thương mại (GATT) được thành lập ngày 15/4/1994 tại Maroc và chính thức đi vào hoạt động ngày 1/1/1995. Sau gần 12 năm, qua các vòng đàm phán đa phương và song phương với 28 nước và tổ chức khu vực (Liên minh châu Âu), ngày 7/11/2006, tại trụ sở của WTO ở Geneve (Thụy Sĩ) đã diễn ra buổi lễ long trọng kết nạp Việt Nam làm thành viên thứ 150 của tổ chức thương mại lớn nhất hành tinh này.

2. Gia nhập WTO là gia nhập thị trường thương mại toàn cầu với hành lang pháp lý là quy chế của WTO cùng với những nguyên tắc và các hiệp định thương mại song phương và đa phương đã ký kết với các nước thành viên WTO. Điều này mang lại nhiều cơ hội cho Việt Nam song cũng đặt nước ta trước không ít thách thức mới. Những cơ hội và thách thức này có thể được nhìn nhận từ nhiều góc độ và trên nhiều lĩnh vực khác nhau song trong lĩnh vực lao động, việc làm, thu nhập của người lao động có thể khái quát một số điểm chủ yếu sau đây:

Trước hết, việc trở thành thành viên chính thức của WTO sẽ tạo cơ hội mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm, từ đó tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động.

Khi chưa gia nhập WTO, với chính sách mở cửa nền kinh tế, khuyến khích đầu tư nước ngoài, Việt Nam đã từng bước mở rộng quan hệ thương mại với các nước trong khu vực và trên thế giới. Tuy nhiên, trong các mối quan hệ thương mại quốc tế, Việt Nam vẫn là nước chịu nhiều thiệt thòi do chưa thiết lập được hiệp định thương mại song phương và đa phương với các đối tác của mình, đặc biệt ở những thị trường lớn như thị trường mậu dịch tự do Bắc Mỹ, thị trường mậu dịch tự do EU... Việc xuất khẩu cá da trơn (cá tra, cá ba sa), tôm vào thị trường Mỹ; xuất khẩu giày dép vào thị trường EU thời gian qua là minh chứng điển hình về vấn đề này. Với giá xuất khẩu rẻ, các doanh nghiệp Việt Nam bị các đối tác ở những nước này áp đặt là bán phá giá. Các quốc gia này đã "bảo vệ sản xuất trong nước" bằng cách áp dụng chính sách bảo hộ thông qua việc đánh thuế nhập khẩu cao, gây nhiều bất lợi cho các doanh nghiệp Việt Nam. Rõ ràng, lúc này tuy thị trường đã rộng mở hơn song không ổn định. Ngược lại, ngày nay khi đã là thành viên chính thức của WTO, Việt Nam có cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế khổng lồ của 149 thành

* Trường Đại học Luật Hà Nội

viên còn lại với vị thế ngang bằng với tất cả các quốc gia đó theo nguyên tắc tối huệ quốc mà không cần phải đàm phán hiệp định thương mại song phương với từng nước. Hàng hoá nước ta có thể thâm nhập thị trường rộng lớn này mà không gặp bất cứ trở ngại nào, miễn là không vi phạm các quy chế và cam kết đã kí. Nếu đủ sức cạnh tranh, việc tiêu thụ sản phẩm, hàng hoá với khối lượng lớn sẽ tạo cơ hội tương ứng về việc làm cho người lao động, kích thích tăng trưởng kinh tế của đất nước.

Thứ hai, là thành viên của WTO nên Việt Nam có khả năng thu hút vốn đầu tư nước ngoài nhiều hơn, tạo cơ hội về "lượng" và "chất" cho nguồn nhân lực. Hơn nữa, việc gia nhập WTO đã thúc đẩy Việt Nam phải dần từng bước hoàn thiện môi trường pháp lí để đáp ứng các nguyên tắc của WTO. Điều này cũng có sức hấp dẫn hơn đối với đầu tư trực tiếp nước ngoài. Gia nhập WTO cũng là thông điệp rõ ràng về quyết tâm cải cách của Việt Nam, tạo niềm tin cho các nhà đầu tư khi bỏ vốn vào làm ăn tại nước ta. Ngoài ra, cơ hội tiếp cận thị trường của các quốc gia thành viên WTO một cách bình đẳng và minh bạch theo đúng chuẩn mực của WTO cũng là yếu tố quan trọng để thu hút vốn đầu tư của nước ngoài. Điều này cũng đồng nghĩa với việc người lao động Việt Nam có cơ hội nhiều hơn về việc làm nếu đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp. Sự kiện của Tập đoàn Intel là một ví dụ. Tập đoàn này sẽ đầu tư một tỉ USD vào lĩnh vực công nghệ thông tin ở

Việt Nam với nhu cầu 4.000 lao động ở trình độ phổ thông và cao cấp làm việc trong lĩnh vực công nghệ cao ở nhà máy lắp và kiểm định chip máy tính lớn nhất, hiện đại nhất của tập đoàn. Ngoài ra, theo Cục đầu tư nước ngoài thuộc Bộ kế hoạch và đầu tư, tính đến ngày 22/9/2007 đã có 1.045 dự án đầu tư nước ngoài được cấp mới kể từ đầu năm nay với tổng mức đầu tư là 8,3 tỉ USD đồng thời có 274 lượt dự án tăng vốn với tổng số vốn tăng thêm là 1,3 tỉ USD, tăng gần 40% so với cùng kì năm trước cả về số lượng dự án và tổng vốn đăng kí.⁽¹⁾ Điều đáng nói là các dự án đều có quy mô lớn và tương đối lớn; các đối tác chủ yếu là những tập đoàn mạnh, có kinh nghiệm trong các lĩnh vực công nghệ cao, chẳng hạn Tập đoàn Foxconn (Đài Loan) đầu tư dự án sản xuất điện tử kĩ thuật cao với tổng số vốn kỉ lục là 5 tỉ USD tại Bắc Ninh và Bắc Giang. Như vậy, rõ ràng đầu tư nước ngoài tạo lợi thế lớn về "lượng" cho nguồn nhân lực.

Không chỉ dừng lại ở đó, việc xuất hiện ngày càng nhiều các tập đoàn đa quốc gia trong lĩnh vực công nghệ cao cũng đồng nghĩa với việc các tập đoàn này sẽ cần nhiều lao động chất lượng cao. Theo số liệu thống kê, hiện tại nguồn nhân lực cao cấp ở nước ta chỉ mới đáp ứng được khoảng 30% đến 40% nhu cầu của nền kinh tế. Như vậy, ngoài việc tuyển lao động nước ngoài (ở mức hạn chế), các công ti nước ngoài cũng phải tự đào tạo nhân lực trong nước để đáp ứng cho yêu cầu của mình. Tập đoàn Intel dự định sẽ liên kết với FPT và các trường đại

học để đào tạo nguồn lao động cần thiết. Canon và Matsushita là các công ti của Nhật Bản đã liên kết với Trường đại học bách khoa Hà Nội đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của mình. Ngoài ra, các nhà cung cấp dịch vụ giáo dục nước ngoài cũng sẽ đầu tư vào Việt Nam do ở đây đang có "cầu". Điều này sẽ trực tiếp hoặc gián tiếp góp phần làm tăng thêm đáng kể về "chất" nguồn nhân lực ở nước ta.

Thứ ba, vị thế thành viên của WTO đòi hỏi chúng ta phải đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của nền kinh tế thị trường. Do vậy, các thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, trong đó có thoả thuận về thu nhập của người lao động sẽ khách quan hơn. Tiền lương sẽ phản ánh đầy đủ và chính xác hơn giá trị sức lao động thông qua thương lượng tự do giữa người lao động hoặc đại diện của họ với người sử dụng lao động.

Bên cạnh các cơ hội, vị thế thành viên của WTO cũng tạo ra cho Việt Nam những thách thức nhất định trong lĩnh vực lao động, việc làm và thu nhập của người lao động, đó là:

Khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam chưa cao, thậm chí còn yếu kém, từ đó ảnh hưởng bất lợi đến việc làm của người lao động. Cùng với cơ hội mở rộng thị trường tiêu thụ khi dỡ bỏ các hàng rào thuế quan và phi quan thuế, các doanh nghiệp Việt Nam phải cạnh tranh với các đối thủ nước ngoài có tiềm lực hơn hẳn về vốn, công nghệ, trình độ quản lí. Trong "cuộc chơi" bình đẳng với các đối thủ lớn, các doanh nghiệp Việt Nam nói chung còn gặp

khó khăn, khó có thể đứng vững nếu họ không có những quyết sách thay đổi kịp thời. Việc thu hẹp sản xuất hoặc thậm chí phá sản với một số doanh nghiệp là hậu quả khó tránh kéo theo nhiều lao động thất nghiệp. Với những lao động mà tay nghề chưa đạt trình độ cao thì việc tìm kiếm việc làm mới thực sự là thách thức lớn.

Một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng để đảm bảo và nâng cao sức cạnh tranh của các doanh nghiệp trong môi trường cạnh tranh mới đầy cam go khi Việt Nam đã là thành viên của WTO là chất lượng nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp sẽ phải giảm nhu cầu về lao động phổ thông hoặc lao động chất lượng thấp đồng thời tăng cầu đối với lao động chất lượng cao. Điều này sẽ làm tăng áp lực cho thị trường lao động Việt Nam khi phần lớn lao động còn ở trình độ thấp, nguồn nhân lực chất lượng cao còn quá mỏng. Theo Diễn đàn kinh tế thế giới năm 2005,⁽²⁾ chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam xếp thứ 53 trong số 59 quốc gia được khảo sát. Hiện tại, mới có hơn 20% lao động đã qua đào tạo từ sơ cấp trở lên, còn lại gần 75% lực lượng lao động đều chưa qua đào tạo.

Trong thời gian qua, nguồn nhân lực dồi dào, giá rẻ được coi là một trong những yếu tố tạo nên lợi thế cạnh tranh của nhiều ngành nghề ở nước ta, trong đó có ngành dệt may. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở mức độ sâu như hiện nay, lao động rẻ không còn là lợi thế, thậm chí nguồn nhân lực dồi dào nhưng chất lượng thấp còn có nguy cơ

trở thành "cản trở" lớn đối với nền kinh tế. Chủ một tập đoàn may mặc lớn nước ngoài có nhà máy sản xuất tại Đồng Nai (Việt Nam) và Thẩm Quyến (Trung Quốc) đã làm phép so sánh: Tại Đồng Nai, mức lương mà tập đoàn trả cho công nhân may là 75 USD/tháng, chi phí lao động cho 1 sản phẩm là 25 cent. Trong khi đó tại Thẩm Quyến, mức lương trả cho công nhân là 150 USD/tháng nhưng chi phí lao động chỉ là 15 cent. Như vậy, với sản phẩm đang được sản xuất của tập đoàn, chi phí lao động tại Việt Nam cao hơn chi phí lao động tại Trung Quốc do năng suất lao động của công nhân Việt Nam thấp hơn công nhân Trung Quốc. Rõ ràng, dù giá nhân công rẻ nhưng chi phí lao động trong giá thành sản phẩm vẫn cao do năng suất lao động thấp. Nếu so sánh với các nước khác, năng suất lao động của lao động Việt Nam chỉ bằng 1/2 đến 1/5 so với lao động Thái Lan, Malaysia, Indonesia, Singapore... Điều này xuất phát từ chất lượng thấp của lao động nước ta, nghĩa là nguyên nhân "giá rẻ" xuất phát từ sự hạn chế về trình độ tay nghề của người lao động. Chính vì vậy, thị trường lao động nước ta hiện đang đứng trước mâu thuẫn lớn: Chất lượng lao động thấp khiến cho thu nhập của người lao động không thể nâng cao. Đồng thời, cũng do thu nhập thấp mà các doanh nghiệp khó thu hút lao động (ngoài một số lý do khác như nhiều doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam hoặc nhiều doanh nghiệp trong nước thành lập mới...), dẫn tới tình trạng ở một số ngành có sự thiếu hụt

nhân công triền miên, nhất là trong khối các doanh nghiệp gia công sử dụng nhiều lao động như da giày, may mặc, chế biến thực phẩm... Tình trạng công nhân "bỏ ngang" do lương thấp để đi tìm việc ở nơi khác xảy ra không hiếm; có những thời điểm mùa vụ nhiều doanh nghiệp thiếu tới 30 - 40% lao động. Nhiều doanh nghiệp may mặc có đơn đặt hàng dài hạn, có hợp đồng kinh tế ổn định nhưng không có đủ lao động để thực hiện hợp đồng. Một số doanh nghiệp đã phải tính đến việc chuyển hàng bằng đường hàng không (do không đủ nhân lực để bảo đảm đúng tiến độ), chấp nhận lỗ ở hợp đồng đó để giữ uy tín với đối tác. Việc liên tục hạ thấp tiêu chuẩn tuyển dụng từ trình độ văn hoá, tay nghề đến tiêu chuẩn sức khoẻ đã được một số doanh nghiệp áp dụng để mong tuyển đủ lao động song điều này càng làm cho chất lượng lao động vốn đã thấp lại càng sụt giảm. Rõ ràng, trong bối cảnh hội nhập sâu như hiện nay, chất lượng lao động thấp đã dẫn đến nhiều hệ lụy cho bản thân người lao động, cho người sử dụng lao động và gây cản trở cho sự phát triển kinh tế của đất nước.

Sự thiếu hụt lao động còn diễn ra hết sức gay gắt đối với lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao như lao động trong các ngành công nghệ thông tin, du lịch, tài chính, ngân hàng, lao động ở các vị trí quản lý... Đối với nhiều doanh nghiệp, việc thu hút và giữ được "chất xám" đang trở thành vấn đề sống còn đối với họ. Khi nguồn nhân lực cao cấp mới chỉ đáp ứng

được khoảng 30-40% nhu cầu thì tình trạng cạnh tranh để thu hút nhân sự là khó tránh khỏi. Nhiều doanh nghiệp đã phải trả lương cao hơn mức lương trung bình để tuyển được nhân viên giỏi. Điều này một mặt ảnh hưởng đến chi phí đầu vào của nhà sản xuất, gây khó khăn cho nhiều doanh nghiệp trong nước khi phải cạnh tranh với doanh nghiệp nước ngoài trong việc tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng cao, mặt khác còn tạo tâm lý muốn tuyển lao động nước ngoài khi với cùng mức lương nhưng tính chuyên nghiệp và trình độ ngoại ngữ thường cao hơn lao động Việt Nam.

Đối với đội ngũ quản lý doanh nghiệp, số doanh nhân giỏi, trình độ chuyên môn cao và năng lực quản lý tốt chưa nhiều. Đa phần họ chưa được trang bị đầy đủ kiến thức kinh doanh như quản trị doanh nghiệp, phát triển thương hiệu, chiến lược cạnh tranh, ứng dụng công nghệ thông tin... Thêm vào đó, việc am hiểu "luật chơi chung" cũng còn hạn chế, việc tuân thủ luật càng chưa phải là thói quen của nhiều doanh nghiệp trong khi đây lại là yếu tố đặc biệt quan trọng khi vào sân chơi WTO. Thất bại của Hãng hàng không quốc gia Việt Nam (Vietnam Airlines), năm 2005 là minh chứng điển hình khi hãng này mất tới 5 triệu EURO do thiếu hiểu biết về luật pháp quốc tế nên không cử đại diện tham gia phiên tòa khi có giấy triệu tập của Tòa án Roma.

Tóm lại, trong bối cảnh hội nhập hiện nay, chúng ta vừa thiếu "thầy", vừa thiếu "thợ". Thiếu "thầy" là thiếu đội ngũ cán bộ

quản lý và các chuyên gia giỏi để vận hành nền kinh tế có hiệu quả. Thiếu "thợ" là thiếu đội ngũ công nhân lành nghề, có tính chuyên nghiệp và có khả năng tạo ra năng suất lao động cao. Điều này làm giảm năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp nói riêng, của nền kinh tế nói chung trong bối cảnh hội nhập đồng thời cũng làm tăng tỉ lệ thất nghiệp vốn đã ở mức không nhỏ trong thị trường lao động nước ta nếu không kịp thời có những giải pháp khắc phục.

Cũng do sự khác biệt lớn về chất lượng nguồn lao động và việc khan hiếm nhân lực chất lượng cao dẫn đến cạnh tranh giữa các đơn vị sử dụng lao động mà sự phân hoá về tiền lương, thu nhập giữa những người lao động càng gia tăng. Theo điều tra do Tổng liên đoàn lao động Việt Nam thực hiện tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cho thấy⁽³⁾ nhóm lao động phổ thông và trình độ tay nghề thấp có thu nhập thấp nhất còn nhóm lao động kỹ thuật và cán bộ quản lý doanh nghiệp có thu nhập cao nhất; mức chênh lệch giữa hai nhóm này có thể đạt từ 5 - 10 lần. Sự phân hoá thu nhập ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phía Nam lớn hơn các doanh nghiệp thuộc khu vực phía Bắc. Cũng theo điều tra này, thu nhập bình quân của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không cao hơn so với mặt bằng thu nhập của lao động trong các loại hình doanh nghiệp khác; phần lớn lao động có mức thu nhập từ 800.000đ - 1.000.000đ/tháng. Khoảng 30% số người được hỏi cho biết có mức thu nhập

đủ sống còn lại phần lớn chấp nhận sống thiếu thốn hoặc tìm cách làm thêm.

Sự phân hoá thu nhập giữa các loại lao động càng lớn khi sự khan hiếm nguồn nhân lực bậc cao đã đẩy các doanh nghiệp vào "cuộc chiến" tranh giành lao động giỏi.⁽⁴⁾ Theo một công ti tư vấn kiểm toán của Mỹ chuyên làm dịch vụ "săn đầu người" (head-hunter) tại Việt Nam, nếu lương mà nhà tuyển dụng trả cho giám đốc nhân sự những năm trước đây chỉ khoảng 300-500 USD/tháng thì hiện nay đạt khoảng 1000 USD/tháng. "Có giá" nhất hiện nay vẫn là giám đốc điều hành (CEO) khi mức lương của họ ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bình quân khoảng 5.000 USD/tháng. Ngay cả những người làm công việc chuyên về sáng tạo ý tưởng trong các ngành về đồ gỗ, gốm sứ, quảng cáo truyền thông... cũng có mức lương bình quân khoảng 3.000 USD/tháng, ngoài ra họ còn được hưởng một số chế độ về nhà ở và phúc lợi khác.

Sự phân hoá về tiền lương, thu nhập càng lớn sẽ tạo ra khoảng cách càng dài giữa giàu - nghèo trong xã hội. Thực trạng này cần sớm được quan tâm và tháo gỡ kịp thời bằng những chính sách và pháp luật an sinh xã hội phù hợp.

3. Nắm bắt đầy đủ những thời cơ và thách thức trong bối cảnh Việt Nam đã là thành viên của WTO và kịp thời có những giải pháp phù hợp là việc làm cấp thiết hiện nay. Nhìn chung, chúng ta phải điều chỉnh từ nhiều phía, từ mọi góc độ và trên mọi lĩnh

vực và mọi sự điều chỉnh cần đảm bảo những nguyên tắc chung của WTO, trong đó nguyên tắc cơ bản nhất là toàn bộ nền kinh tế phải được vận hành theo nguyên tắc thị trường đồng thời đảm bảo phù hợp với các cam kết của Việt Nam khi gia nhập WTO.⁽⁵⁾ Ngoài ra, khi đã là thành viên của WTO, trong chính sách, pháp luật của mình, Việt Nam phải đảm bảo tính minh bạch và bình đẳng, thực hiện nguyên tắc "tự do cạnh tranh trong những điều kiện bình đẳng như nhau", đảm bảo nguyên tắc không phân biệt đối xử.

Trên tinh thần đó, pháp luật lao động nói chung cũng cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình mới. Liên quan đến các quy định về hợp đồng lao động và tiền lương, chúng tôi cho rằng có một số vấn đề cần giải quyết sau đây:

Như trên đã đề cập, việc Việt Nam gia nhập WTO mở ra cơ hội lớn về việc làm cho người lao động do mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm, hàng hoá. Nhiều doanh nghiệp được thành lập mới hoặc không ít doanh nghiệp đang hoạt động tiến hành mở rộng sản xuất và có nhu cầu thêm về lao động. Tuy nhiên, cùng với yếu tố này, thu nhập thấp của người lao động là nguyên nhân của sự bỏ việc hàng loạt trong một số ngành. Không chỉ đối với lao động trình độ thấp mà kể cả đối với lao động trình độ cao, tình trạng "nhảy việc" cũng xảy ra khá phổ biến do họ có nhiều cơ hội lựa chọn, nhất là các lao động trẻ. Điều này càng gây khó khăn

cho người sử dụng lao động trong việc chủ động về nhân lực, nhiều trường hợp gây thiệt hại không nhỏ trong quan hệ hợp đồng kinh tế với đối tác nước ngoài. Theo Phó chủ tịch Hiệp hội dệt may - thêu đan thành phố Hồ Chí Minh, nếu một công nhân may lành nghề bỏ việc khi đang hưởng mức lương 1,2 triệu đồng/tháng, doanh nghiệp phải tuyển lao động mới thay thế và phải đào tạo để có được một lao động có trình độ tay nghề tương đương thì phải chi phí thêm gần 15 triệu đồng. Tuy nhiên, theo quy định pháp luật hiện hành, khi người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn mà đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật (không cần nêu lý do, chỉ phải báo trước 45 ngày... theo quy định tại khoản 3 Điều 37 Bộ luật lao động) thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc theo mức cứ mỗi năm đã làm việc được tính nửa tháng lương (nếu người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên). Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật (không báo trước theo quy định; không có căn cứ đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn) thì không được hưởng trợ cấp thôi việc và chỉ phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có)⁶. Quy định này phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội trong giai đoạn trước đây khi mà cán cân cung - cầu trong thị trường lao động nghiêng theo hướng có lợi cho người sử

dụng lao động, nghĩa là họ có thể dễ dàng tìm được nhân lực thay thế khi có người lao động trong đơn vị nghỉ việc. Tuy nhiên, trong bối cảnh hiện nay, quy định nêu trên khiến cho người sử dụng lao động bị thiệt thòi trong nhiều trường hợp. Nhằm khắc phục tình trạng này, chúng tôi cho rằng nên bỏ quy định về trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc của người sử dụng lao động trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn mà không do lỗi từ phía người sử dụng lao động. Người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn có quyền tự do đơn phương chấm dứt hợp đồng (nghĩa là không cần có lý do) song người sử dụng lao động không cần phải trả trợ cấp thôi việc nếu việc chấm dứt hợp đồng không xuất phát từ nguyên nhân thuộc về phía người sử dụng lao động (chẳng hạn do không được trả công đầy đủ, không được bố trí đúng công việc... như quy định tại điểm a, b, c khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động). Khoản tiền này người sử dụng lao động có thể dùng vào việc tuyển và đào tạo lao động mới thay thế. Khi người lao động đã được người sử dụng lao động tin tưởng ký hợp đồng không xác định thời hạn do nhu cầu công việc với hi vọng họ sẽ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp (nhiều trường hợp được đào tạo, bồi dưỡng để trở thành lực lượng nòng cốt) nhưng lại "dứt áo ra đi" gây khó khăn cho doanh nghiệp thì người sử dụng lao động cũng không cần phải trả một khoản trợ cấp tài chính nào.

Về tiền lương, theo quy định của pháp luật, hiện nay đang tồn tại 2 mức lương tối thiểu cho các loại hình doanh nghiệp khác nhau: Mức lương tối thiểu chung là 450.000đ/tháng kể từ 1/10/2006, áp dụng đối với doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân... (theo quy định tại Nghị định của Chính phủ số 94/2006/NĐ-CP ngày 7/9/2006 về điều chỉnh mức lương tối thiểu chung). Riêng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, người lao động Việt Nam được áp dụng mức lương tối thiểu từ 710.000đ - 870.000đ/tháng tùy thuộc địa điểm mà doanh nghiệp có trụ sở (theo Nghị định của Chính phủ số 03/2006/NĐ-CP ngày 6/1/2006 quy định mức lương tối thiểu đối với lao động Việt Nam làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam). Các quy định này cũng trở nên không còn phù hợp trong bối cảnh chúng ta đã chính thức là thành viên của WTO do không đảm bảo nguyên tắc đối xử bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp. Do đó, Quốc hội khoá XI đã ra Nghị quyết số 56/2006/NQ-QH11, trong đó quy định việc thực hiện mức lương tối thiểu thống nhất giữa các loại hình doanh nghiệp. Đây là mục tiêu hướng tới trong những năm tiếp theo song cần có lộ trình cụ thể bởi các doanh nghiệp hiện tại còn quá chênh lệch nhau về trình độ lực lượng sản xuất, năng suất lao động, khả năng tài chính..., nhất là giữa doanh nghiệp

có vốn đầu tư nước ngoài với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (với số lượng khoảng 200.000 doanh nghiệp).

Hiện tại, Nhà nước đang có dự kiến điều chỉnh mức lương tối thiểu trong các loại hình doanh nghiệp như sau:⁽⁷⁾ Bắt đầu từ năm 2008 lương tối thiểu được quy định theo 3 vùng (vùng I, vùng II, vùng III), trong đó chỉ rõ từng vùng gồm các địa phận cụ thể (ví dụ, vùng I gồm các quận thuộc thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh). Việc phân vùng dựa trên các yếu tố về phát triển kinh tế (GDP, năng suất lao động xã hội, chỉ số giá tiêu dùng); xã hội (tỉ lệ hộ nghèo, mức chi tiêu bình quân); sự phát triển thị trường lao động (mặt bằng tiền công, số lượng lao động, số lượng, quy mô doanh nghiệp); chính sách ưu đãi thu hút đầu tư giữa các vùng... Điều này áp dụng cho cả doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (hiện tại lương theo vùng chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài). Chênh lệch mức lương tối thiểu giữa 3 vùng nêu trên ở mức khoảng 10%. Đồng thời, Nhà nước sẽ điều chỉnh tăng lương tối thiểu vào năm 2008 song vẫn phân biệt giữa các loại hình doanh nghiệp: Đối với doanh nghiệp trong nước, dự kiến tăng từ khoảng 20% - 38%, tùy theo vùng. Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, mức lương tối thiểu tăng từ 13%- 15%, tùy theo vùng. Trên cơ sở mức lương tối thiểu như trên, vào quý IV hàng năm, căn cứ mức tăng

trường kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng và cung cầu lao động trên thị trường để xác định mức điều chỉnh cho năm sau.

Việc quy định, điều chỉnh mức lương tối thiểu từ năm 2008 theo phương án nêu trên giảm dần được khoảng cách chênh lệch mức lương tối thiểu giữa doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp trong nước để đến năm 2012 sẽ thống nhất được mức này. Chúng tôi cho rằng chỉ nên xem đây là giải pháp trước mắt để thực hiện cam kết của Việt Nam khi trở thành thành viên của WTO. Về lâu dài, hướng phù hợp nhất là để cho đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động tự thoả thuận mức lương tối thiểu áp dụng trong đơn vị hoặc trong ngành thông qua thoả ước tập thể. Nhà nước sẽ không còn can thiệp trực tiếp mà các chủ thể của quan hệ lao động sẽ hoàn toàn tự chủ trong vấn đề tiền lương, thu nhập. Khi đó có thể có nhiều mức lương tối thiểu trên thị trường lao động nhưng đó không phải là lương do Nhà nước quy định mà là sản phẩm của việc thương lượng giữa các bên. Chỉ có như vậy mới đảm bảo được nguyên tắc của cơ chế thị trường mà WTO yêu cầu. Điều này đã được thực hiện ở nhiều nước trên thế giới. Tuy nhiên, điều kiện tiên quyết là phải kiện toàn, nâng cao chất lượng mọi mặt của tổ chức công đoàn hoặc đại diện người lao động để họ có thể là đối tác thực sự và bình đẳng với người sử dụng lao động.

Ngoài ra, cần sớm hoàn thiện pháp luật an sinh xã hội để đối phó với tình trạng thất nghiệp và sự phân hoá giàu - nghèo, trong đó sớm quy định cụ thể về chế độ bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động để đến năm 2009 chế độ này bắt đầu được thực hiện thì cũng thực sự đi ngay vào cuộc sống. Cùng với đó là việc sửa đổi, bổ sung chế định học nghề nhằm tạo ra cơ chế thích hợp thúc đẩy hoạt động đào tạo nghề để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực./.

- (1).Xem: Báo lao động, số ra ngày 28/9/2007.
- (2).Xem: Báo lao động, số ra ngày 3/10/2007.
- (3).Xem: "Lao động, việc làm - Tiền lương", Báo điện tử TTXVN, ngày 12/9/2007.
- (4).Xem: "Nhập khẩu lao động, xu hướng mới", <http://hr.vietnamnet.com.vn>, ngày 14/2/2007.
- (5). Trong văn bản thoả thuận, Việt Nam chấp nhận những quy định của WTO, trong đó phải chấp nhận bị coi là nền kinh tế phi thị trường trong 12 năm. Khi chưa được công nhận là có nền kinh tế thị trường, Việt Nam sẽ phải chịu một số bất lợi, đặc biệt có thể bị "xử ép" trong các vụ kiện bán phá giá với các đối tác nước ngoài khi xem xét, xử lý theo nguyên tắc của nền kinh tế thị trường. WTO "mở" cho Việt Nam hạn chót là năm 2018 phải chuyển sang nền kinh tế thị trường nhưng không ngăn cản việc một nước nào đó (mà Việt Nam đàm phán được) vẫn công nhận nền kinh tế thị trường ở Việt Nam theo quan điểm của họ và mọi quan hệ giữa Việt Nam với họ sẽ theo nguyên tắc của nền kinh tế thị trường. Điều quan trọng là chúng ta phải chủ động, tích cực hướng mọi hoạt động theo các nguyên tắc của kinh tế thị trường để thuyết phục các đối tác thừa nhận nền kinh tế thị trường ở Việt Nam và đảm bảo yêu cầu của WTO.
- (6).Xem: Điều 42 Bộ luật lao động; Điều 14 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP; khoản 2 Điều 41 Bộ luật lao động.
- (7). Công bố của Bộ lao động - thương binh và xã hội tại cuộc họp báo ngày 22/10/2007 tại Hà Nội.