

HOÀN THIÊN CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ¹

Nguyễn Đức Minh*

Trong giai đoạn đàm phán gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) và nhất là sau khi Việt Nam trở thành thành viên chính thức của tổ chức này², ở nước ta đã có rất nhiều cuộc hội thảo, nhiều công trình nghiên cứu và báo cáo³ đánh giá về sự tác động của việc gia nhập WTO đến đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của Việt Nam và chỉ ra nhu cầu, định hướng hoàn thiện cơ chế, chính sách và pháp luật phục vụ quá trình hội nhập quốc tế trong giai đoạn tới. Vì vậy, trong bài viết này, chúng tôi không tổng kết lại tất cả các đánh giá và kiến nghị đã được đề xuất, mà chỉ tập trung làm sáng tỏ câu hỏi: *liệu với hệ thống chính sách và quy định của pháp luật lao động hiện hành, chúng ta đã có thể khai thác có hiệu quả các cơ hội có thể có được từ hội nhập kinh tế quốc tế hoặc cần sửa đổi, bổ sung gì để khắc phục các nhược điểm hoặc giảm bớt các tác động tiêu cực của sự "mở cửa"*.

* TS. Luật học, Viện Nhà nước và Pháp luật.

¹ Bài tham luận tại Hội thảo quốc tế: "Tác động của việc gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) đối với thị trường lao động Việt Nam" do Trường Đại học KHXH&NV và Quỹ Konrad Adenauer (CHLB Đức) tổ chức ngày 30/11/2007 tại Hà Nội và được bổ sung, cập nhật tài liệu mới đến hết 31.12.2007.

² Ngày 07/11/2006 tại trụ sở của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) ở Geneve (Thụy Sĩ) đã diễn ra Lễ ký Nghị định thu về việc Việt Nam gia nhập Tổ chức này. Việt Nam chính thức trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới kể từ ngày 07/01/2007.

³ Liên quan đến lĩnh vực lao động có thể kể đến tài liệu nghiên cứu dày 33 trang của Trung tâm Thông tin - Thư viện và Nghiên cứu khoa học của Văn phòng Quốc hội, Hội nhập WTO: Thực trạng và một số kiến nghị hoàn thiện chính sách và pháp luật lao động, Hà Nội 10/2007 (Bản dự thảo). Hiện nay Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang xây dựng Đề án đánh giá tác động của việc gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới đến vấn đề lao động, việc làm, xã hội và đề xuất các giải pháp xử lý.

I. Hành trang của Việt Nam về chính sách và pháp luật lao động khi gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới

Một trong những tiền đề quan trọng nhất thúc đẩy sự hình thành và phát triển thị trường lao động theo hướng kinh tế thị trường là sự ghi nhận và bảo đảm quyền về việc làm và tự do lựa chọn việc làm (quyền lao động) của công dân, cũng như quyền tự do thuê, mượn, sử dụng lao động của các chủ thể kinh doanh. Ở Việt Nam, quyền có việc làm và bảo đảm về việc làm trước hết được ghi nhận trong Hiến pháp (đạo luật có giá trị pháp lý cao nhất)⁴, trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành đạo luật này. Việc pháp điển hóa các quy định về quyền lao động của công dân trong một bộ luật là điểm khác biệt so với nhiều nước trên thế giới, trong đó có Đức⁵. Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994. Đến nay Bộ luật này đã được sửa

⁴ Quyền lao động như là một trong những quyền cơ bản của công dân được quy định trong Điều 30 Hiến pháp 1959, Điều 58 Hiến pháp 1980 và Điều 55 Hiến pháp 1992. Điều 55 của Hiến pháp năm 1992 quy định: "Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động". Ngoài ra, Hiến pháp còn có các quy định về quyền lợi của phụ nữ (Điều 63 HP 1992), về Công đoàn như người đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động (Điều 10 HP 1992), về bảo hộ lao động, thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ bảo hiểm xã hội (Điều 56 HP 1992) v.v.

⁵ Cho đến nay ở Đức vẫn chưa có một Bộ luật riêng về lao động. Các quy phạm luật lao động được tìm thấy trong các đạo luật riêng, trước hết trong luật tư, chẳng hạn trong Điều 611 và các Điều tiếp theo của Bộ luật Dân sự (BGB), trong Luật về thỏa ước lao động tập thể, hoặc trong một số quy định của luật công như Điều 9 Đoạn 3 khoản 12 của Đạo luật cơ bản, Luật về thời giờ làm việc v.v. Xem Wilhelm Dütz, Arbeitsrecht, 5. Auflage, München 2000, đoạn 12 trang 7.

đổi, bổ sung 3 lần vào các năm 2002⁶, 2006⁷ và năm 2007⁸. Các quy định hiện hành của các Bộ luật Lao động điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động⁹ và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động¹⁰. Bộ luật Lao động quy định quyền làm việc, tự do và bình đẳng trong lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp của người lao động. Đồng thời Bộ luật Lao động cũng khuyến khích mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động. Việc Bộ luật Lao động, một bộ luật đã được pháp điển hoá, được chi tiết hóa và bổ sung bằng các đạo luật riêng lẻ

⁶ Theo Luật của Quốc hội số 35/2002/QH10 ngày 02/4/2002 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động. Luật này có 56 sự sửa đổi, bổ sung về nội dung của Lời nói đầu và của hơn 1/3 tổng số 198 điều của Bộ luật Lao động năm 1994.

⁷ Theo Luật của Quốc hội số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006. Luật này sửa đổi, bổ sung một số điều của Chương XIV (giải quyết tranh chấp lao động) của Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002.

⁸ Theo Luật sửa đổi, bổ sung Điều 73 (về những ngày lễ người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương) của Bộ luật Lao động của Quốc hội số 84/2007/QH11 ngày 02/4/2007.

⁹ Bao gồm quan hệ lao động của những người làm việc theo hình thức hợp đồng lao động trong các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước, các tổ chức chính trị, tổ chức xã hội, nghề nghiệp, các hợp tác xã; quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; quan hệ lao động trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức phi chính phủ hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam; quan hệ lao động giữa người lao động với các gia đình, cá nhân sử dụng lao động ở Việt Nam.

¹⁰ Như quan hệ việc làm, quan hệ học nghề, quan hệ bồi thường thiệt hại trong quá trình lao động, quan hệ giữa tập thể lao động hoặc đại diện của họ với người sử dụng lao động, quan hệ bảo hiểm xã hội, quan hệ giải quyết tranh chấp lao động, quan hệ giải quyết đình công, quan hệ quản lý nhà nước về lao động. Xem thêm: Đại học Huế - Trung tâm Đào tạo Từ xa, Nguyễn Hữu Chí (chủ biên), Giáo trình Luật Lao động, Nhà xuất bản Công an nhân dân, Hà Nội 2006, trang 18-28.

như Luật Bảo hiểm xã hội¹¹, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng¹² và Luật Dạy nghề¹³ là một nét mới trong hoạt động lập pháp của Việt Nam trong thời gian qua.

Bên cạnh các văn bản pháp luật lao động nói trên, trong bước chuyển sang nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế Nhà nước ta còn ban hành nhiều đạo luật khác về lao động hoặc có liên quan đến lĩnh vực lao động. Trong số đó có thể kể đến Luật Công đoàn¹⁴, Luật Doanh nghiệp¹⁵, Luật Đầu tư¹⁶, Luật Hợp tác xã¹⁷, Bộ luật Tố tụng Dân sự¹⁸, Luật Phá sản doanh nghiệp¹⁹, Luật Thanh niên²⁰ v.v. Ngoài ra, các chương trình quốc gia²¹, các đề án về dạy nghề²², đào tạo, giải quyết việc làm... cũng góp phần tạo ra môi trường pháp lý thuận lợi cho việc thực hiện quyền được lao động của người dân.

Cuối cùng cũng cần đề cập đến sự hội nhập của nước ta vào đời sống pháp luật lao động quốc tế. Đến tháng 2 năm 2007 Việt

¹¹ Luật Bảo hiểm xã hội của Quốc hội số 71/2006/QH11 ngày 29/6/2006.

¹² Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Quốc hội số 72/2006/QH11 ngày 29/11/2006.

¹³ Luật Dạy nghề của Quốc hội số 76/2006/QH11 ngày 29/11/2006.

¹⁴ Luật Công đoàn đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá VIII, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 30/6/1990.

¹⁵ Luật Doanh nghiệp của Quốc hội số 60/2005/QH11 ngày 29/11/2005.

¹⁶ Luật Đầu tư của Quốc hội số 59/2005/QH11 ngày 29/11/2005.

¹⁷ Luật của Quốc hội số 18/2003/QH11 ngày 26/11/2003 về hợp tác xã.

¹⁸ Bộ luật của Quốc hội số 24/2004/QH11 ngày 15/6/2004 về Tố tụng Dân sự.

¹⁹ Luật của Quốc hội số 21/2004/QH11 ngày 15/6/2004 về Phá sản.

²⁰ Luật này đã được Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 29/11/2005.

²¹ Như Chương trình Quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động đến năm 2010, được ban hành theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 233/2006/QĐ-TTg ngày 18/10/2006.

²² Như Đề án Dạy nghề cho lao động di dân việc ở nước ngoài đến năm 2015 được ban hành theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 33/2006/QĐ-TTg ngày 07/02/2006.

Nam đã phê chuẩn 16/187 Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong đó có 5/8 Công ước cơ bản. Đó là Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ cho loại công việc có giá trị ngang nhau, Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc, Công ước số 138 qui định tuổi tối thiểu được làm việc, Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và Công ước 29 về chống lao động cưỡng bức²³.

II. Bước đầu hoàn thiện chính sách, pháp luật lao động sau một năm gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới

Sau khi trở thành thành viên chính thức của Tổ chức Thương mại Thế giới, Việt Nam được hưởng các quyền và phải thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết. Các nghĩa vụ mà chúng ta cần phải thực hiện là thay đổi hệ thống pháp luật cho phù hợp với các quy định của WTO; triển khai thực hiện các quy định, luật lệ của WTO mà chúng ta đã cam kết hoặc phê chuẩn; tuân thủ các nghĩa vụ về minh bạch, thông báo, trả lời được nêu trong các Hiệp định khác nhau của WTO; đào tạo, bồi dưỡng năng lực thực thi các cam kết với WTO cho các cơ quan nhà nước từ trung ương đến địa phương.

Để nhanh chóng triển khai và thực hiện được các cam kết với Tổ chức Thương mại thế giới, Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X đã đề ra Nghị quyết về một số chủ trương, chính sách lớn để nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững khi Việt Nam là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới. Nghị quyết này đã được triển khai thực hiện bằng Nghị quyết số 16/2007/NQ-CP ngày 27 tháng 02 năm 2007 của Chính phủ. Theo đó, những nhiệm vụ cần phải làm trong công tác xây dựng pháp luật, thể chế, trong đó có pháp luật về lao động, là xác định các nội dung cam kết có thể thực hiện trực tiếp và các nội dung cần phải nội luật hoá để xây dựng thành chương trình sửa đổi các luật, pháp lệnh và các văn bản dưới luật liên quan;

tiến hành rà soát hệ thống pháp luật hiện hành, loại bỏ những quy định chồng chéo, không phù hợp với cam kết; ban hành các văn bản quy phạm pháp luật rõ ràng, cụ thể, bảo đảm môi trường kinh doanh thuận lợi, thông thoáng cho mọi chủ thể tham gia thị trường. Trong xây dựng và phát triển đồng bộ các yếu tố kinh tế thị trường, trong đó có thị trường lao động, cần hoàn thiện thể chế của thị trường lao động; xây dựng hệ thống các quy định, chính sách để thúc đẩy phát triển thị trường lao động; thực hiện đầy đủ cơ chế thị trường trong việc trả lương cho người lao động. Ngoài ra, Chương trình hành động của Chính phủ còn đề ra một số nhiệm vụ cần thực hiện về giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, hiện đại hóa nông nghiệp và phát triển nông thôn, thực hiện chính sách an sinh xã hội.

Ngay sau khi Việt Nam được kết nạp vào Tổ chức Thương mại Thế giới (ngày 07/11/2006), Quốc hội đã ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng²⁴. Trong năm 2007 Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản cụ thể hóa Bộ luật Lao động và đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế về các chủ đề như: việc làm²⁵, chính sách đối với người lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty nhà nước²⁶, chính sách lao động đối với thanh niên²⁷, giải quyết tranh chấp lao động²⁸, tiền lương tối thiểu²⁹.

²⁴ Luật này đã được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006 và được quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành bởi Nghị định số 126/2007/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01/8/2007.

²⁵ Theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 101/2007/QĐ-TTg ngày 06/7/2007 về Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm đến năm 2010.

²⁶ Nghị định số 110/2007/NĐ-CP ngày 26 tháng 6 năm 2007 của Chính phủ về chính sách đối với người lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty nhà nước.

²⁷ Chẳng hạn Điều 6 của Nghị định của Chính phủ số 120/2007/NĐ-CP ngày 23/7/2007 hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thanh niên quy định các bảo đảm quyền của thanh niên trong lao động, việc làm.

²⁸ Nghị định của Chính phủ số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều

²³ http://www.mofahcm.gov.vn/vi/mofa/cte_quocte/un/nr040819155753/nr060928111253/ns060928104319

Trong quan hệ lao động quốc tế, trong thời gian tới có thể Nhà nước ta sẽ xem xét, phê chuẩn thêm hai Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế là Công ước số 105 về hủy bỏ lao động cưỡng bức và Công ước số 184 về an toàn sức khỏe lao động nông nghiệp³⁰.

III. Tiếp tục hoàn thiện chính sách và pháp luật lao động

1. Hoàn thiện chính sách và pháp luật về việc làm

Với hơn 83 triệu dân, trong đó có khoảng 49,5 triệu người lao động³¹, cùng với giá nhân công rẻ Việt Nam đang được xem là thị trường tiêu thụ lớn và có nhiều lợi thế cạnh tranh. Hàng năm, chúng ta có khoảng hơn 1 triệu người đến độ tuổi lao động bổ sung vào thị trường lao động. Nhưng số lượng lao động đông đảo như vậy cũng sẽ làm tăng thêm gánh nặng giải quyết việc làm của Nhà nước, bởi kiềm chế tốc độ tăng dân số và bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động có cơ hội được làm việc trước hết là trách nhiệm của Nhà nước.

Để khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động thì cần thiết phải có một chương trình tổng thể và kế hoạch cụ thể mang tính dài hạn về phát triển và khai thác có hiệu quả nguồn nhân lực. Chương trình đó cần bao gồm các biện pháp cụ thể về bồi dưỡng, nâng

cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực; kế hoạch đào tạo công nhân lành nghề cho một số ngành sản xuất tiềm năng, đặc biệt trong lĩnh vực xuất khẩu; kế hoạch chuyển dịch lao động nông nghiệp sang làm các ngành nghề khác; chuyển đổi nghề, tái tạo việc làm, cho người lao động trong vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất nông nghiệp; đào tạo lại nghề cho lao động mất việc làm; mô hình và biện pháp tổ chức hệ thống đào tạo, dạy nghề (cơ sở đào tạo, đội ngũ giáo viên, chương trình giảng dạy); chính sách hỗ trợ, khuyến khích và chế độ ưu đãi đối với các tổ chức, cá nhân trong tạo việc làm và sử dụng nhiều lao động; nguồn kinh phí đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực và tạo việc làm; chính sách sử dụng, đãi ngộ và thu hút nhân tài trong nước và người Việt Nam định cư ở nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, dạy nghề và nghiên cứu khoa học v.v. Cho đến nay Nhà nước mới chỉ ban hành được Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm đến năm 2010. Đây là chương trình ngắn hạn và các giải pháp thực hiện tuy đã được vạch ra, nhưng còn chung chung, sơ sài, chưa cụ thể³². Vì vậy,

³² Theo quy định của Chương trình, các giải pháp về chính sách, cơ chế bao gồm:

a) Về chính sách:

- Tiếp tục hoàn thiện chính sách về lao động - việc làm và Chương trình xây dựng pháp luật liên quan tới bảo hiểm thất nghiệp, xuất khẩu lao động, dạy nghề...
- Xây dựng nội dung hướng dẫn về quản lý và điều hành các dự án, hoạt động thuộc Chương trình.

b) Về cơ chế:

- Cơ chế sử dụng nguồn vốn: phân vốn vay theo khả năng tạo việc làm mới thông qua các dự án vay vốn, ưu tiên các tỉnh đạt hiệu quả cao trong hoạt động vay vốn, nơi có nhiều đồng bào dân tộc, nơi có diện tích đất nông nghiệp lớn chuyển sang đất phi nông nghiệp;
- Cơ chế phối hợp: tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong việc quản lý và tổ chức thực hiện dự án vay vốn với các tổ chức đoàn thể và các địa phương; trong việc lập kế hoạch sử dụng vốn vay hàng năm, trách nhiệm của Ngân hàng Chính sách xã hội trong việc quản lý, cho vay, bảo toàn và tăng trưởng của Quỹ;
- Cơ chế phân cấp: tăng cường phân cấp cho các cấp chính quyền địa phương, trong đó coi trọng phân cấp cho cấp huyện trong việc tổ chức và thực hiện các dự án cho vay đối với các đối tượng;

của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động.

²⁹ Gồm 3 Nghị định quy định về mức lương tối thiểu: Nghị định của Chính phủ số 166/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007 quy định mức lương tối thiểu chung; Nghị định của Chính phủ số 167/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007 quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động; Nghị định của Chính phủ số 168/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007 quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam.

³⁰ http://www.mofahcm.gov.vn/vi/mofa/ctc_quocte/un/nr040819155753/nr060928111253/ns060928104319

³¹ Theo số liệu của Quyết định số 101/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 06/7/2007 về Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm đến năm 2010.

trong thời gian tới chúng ta vẫn phải tiếp tục hoàn thiện chính sách việc làm và sử dụng nguồn nhân lực theo các hướng cụ thể hóa đã đề xuất ở trên.

Để tăng nhu cầu sử dụng lao động, tạo thêm việc làm thì cần phải phát triển sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, trong đó có tăng số lượng và quy mô các loại hình doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ. Điều này đòi hỏi sự hoàn thiện pháp luật về các hình thức tổ chức kinh doanh.

Nhằm hỗ trợ người dân trong tạo việc làm Nhà nước đã lập ra Quỹ quốc gia về việc làm (gọi là Quỹ cho vay giải quyết việc làm)³³, Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước³⁴ và có chính sách tín dụng đối với học sinh, sinh viên³⁵. Chính sách hỗ trợ từ Quỹ quốc gia về việc làm đã tạo cho các đối tượng được vay vốn³⁶ thêm cơ hội tiếp cận được các nguồn

- Cơ chế lồng ghép: đẩy mạnh lồng ghép các dự án của Chương trình với một số dự án thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo và các Chương trình khác;

- Cơ chế giám sát, đánh giá:

+ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính và ủy ban nhân dân cấp tỉnh tăng cường kiểm tra, giám sát việc tổ chức cho vay theo các dự án, đặc biệt là các dự án cho vay với số tiền lớn, ở những nơi có khả năng xảy ra rủi ro cao do điều kiện tự nhiên không thuận lợi hoặc do môi trường kinh doanh ít thuận lợi;

+ Nâng cao hiệu quả hoạt động của Ban Chi đạo và trách nhiệm của các cấp chính quyền địa phương.

³³ Xem Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 71/2005/QĐ-TTg ngày 05/4/2005 về Cơ chế quản lý điều hành vốn cho vay của Quỹ quốc gia về việc làm.

³⁴ Được thành lập theo Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ trên cơ sở tổ chức lại Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động được thành lập theo Quyết định số 163/2004/QĐ-TTg ngày 08/9/2004 của Thủ tướng Chính phủ.

³⁵ Theo Quyết định số 157/2007/QĐ-TTg ngày 27/9/2007 của Thủ tướng Chính phủ về tín dụng đối với sinh viên, học sinh. Theo thông báo số 266/TB-VPCP của Văn phòng Chính phủ ngày 19/12/2007 thông báo kết luận của Phó thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân về tín dụng đối với sinh viên, học sinh thì qua hai tháng thực hiện Quyết định này, đã có 500359 học sinh, sinh viên được vay tín dụng với số tiền là 2188 tỷ đồng.

³⁶ Như hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp sản xuất, hợp tác xã, cơ sở sản xuất kinh doanh của người tàn tật, doanh

vốn cho vay với lãi suất ưu đãi và thủ tục khá đơn giản, góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập, xóa đói, giảm nghèo. Tuy nhiên, để đạt được tối đa mục đích của chính sách hỗ trợ và sử dụng hiệu quả hơn nguồn tài chính của Quỹ, cần thiết phải sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện một số quy định của Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 05/4/2005 về Cơ chế quản lý điều hành vốn cho vay của Quỹ quốc gia về việc làm, trong đó có quy định về điều kiện vay vốn. Khoản 2 Điều 6 Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg quy định người vay vốn phải có hộ khẩu thường trú tại địa phương nơi vay vốn thực hiện dự án. Quy định như vậy chưa tạo thuận lợi cho đối tượng vay, bởi trên thực tế không phải trong mọi trường hợp hộ khẩu thường trú, nơi cư trú và địa điểm thực hiện dự án của người vay vốn đều đồng nhất. Nên sửa điều kiện vay vốn này theo hướng chỉ đòi hỏi người vay vốn cư trú hợp pháp tại nơi thực hiện dự án (hoặc phương án sản xuất, kinh doanh). Ngoài ra, trong Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg cần bổ sung thêm điều kiện về năng lực hành vi dân sự đối với cá nhân vay vốn.

2. Các chính sách hỗ trợ lao động trong sản xuất nông nghiệp

Nông nghiệp là lĩnh vực mà chúng ta phải cam kết mở cửa khi gia nhập WTO. Sự hạn chế trong trợ cấp nông nghiệp và cắt, giảm thuế nhập khẩu nông sản³⁷ cũng như

ng nghiệp nhỏ và vừa hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, chủ trang trại, Trung tâm Giáo dục Lao động - Xã hội và hộ gia đình (Điều 5 Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 05/4/2005 về Cơ chế quản lý điều hành vốn cho vay của Quỹ quốc gia về việc làm).

³⁷ Theo Bản tóm tắt cam kết gia nhập WTO, về trợ cấp nông nghiệp, Việt Nam cam kết không áp dụng trợ cấp xuất khẩu đối với nông sản từ thời điểm gia nhập. Tuy nhiên chúng ta bảo lưu quyền được hưởng một số quy định riêng của WTO dành cho nước đang phát triển trong lĩnh vực này. Các loại trợ cấp mang tính chất khuyến nông hay trợ cấp phục vụ phát triển nông nghiệp được WTO cho phép nên ta được áp dụng không hạn chế. Đối với loại hỗ trợ mà WTO quy định phải cắt giảm nhìn chung ta duy trì được ở mức không quá 10% giá trị sản lượng. Ngoài mức này, ta

việc thực hiện các cải cách sau khi gia nhập có thể dẫn đến sự giảm thu nhập của các hộ nông dân sản xuất nông nghiệp. Sản xuất nông nghiệp nước ta trên bình diện quốc gia và ở từng hộ gia đình vẫn còn nhỏ bé, phân tán, công nghệ lạc hậu, bình quân đất nông nghiệp trên một lao động thấp, chi phí sản xuất nhiều nhưng năng suất và chất lượng sản phẩm chưa cao. Hơn nữa, sản xuất nông nghiệp ở nước ta còn phụ thuộc nhiều vào thời tiết và thường chịu ảnh hưởng nặng nề của thiên tai. Khi gia nhập WTO người nông dân vốn đã thiếu hiểu biết về hội nhập kinh tế quốc tế, lại không được cung cấp thông tin đầy đủ và trang bị kiến thức cần thiết về cạnh tranh và thị trường. Với hành trạng đó, khi gia nhập WTO nông nghiệp và nông dân sẽ là lĩnh vực và chủ thể phải chịu sức ép lớn của cạnh tranh quốc tế. Bên cạnh đó, sự đô thị hoá nhanh và phát triển nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất dẫn đến quỹ đất nông nghiệp bị thu hẹp. Ngoài khoản tiền được đền bù, người nông dân thường không được đào tạo để chuyển đổi nghề. Sự thiếu đất canh tác, thiếu hoặc mất việc làm sẽ làm cho đời sống người nông dân thêm nhiều khó khăn.

Để giúp cho người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp vượt qua tác động tiêu cực của toàn cầu hóa Nhà nước cần hoàn thiện các chính sách về đào tạo nghề cho nông dân ở những nơi có khu công nghiệp hoặc bị thu hồi đất; chuyển dân lao động nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp và dịch vụ; khôi phục và phát triển các làng nghề sản xuất thủ công nghiệp và dịch vụ; khuyến khích thành lập các loại hình doanh nghiệp ở nông thôn, nhất là các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động. Cùng với chính sách cho vay vốn với lãi suất ưu đãi, Nhà nước cần miễn, giảm cho nông dân các khoản đóng góp, chuyển giao cho họ công nghệ sản xuất, chế biến và bảo quản sản phẩm xuất khẩu cũng như cung cấp cho họ các loại giống có năng suất cao, chất lượng tốt. Đồng thời Nhà nước cần đóng vai trò chủ lực trong đầu tư, xây dựng và phát

triển kết cấu hạ tầng phục vụ sản xuất và sinh hoạt của người dân ở nông thôn.

3. Hoàn thiện chính sách và pháp luật đào tạo và dạy nghề

Thực tiễn sử dụng lao động ở nước ta hiện nay cho thấy lực lượng lao động dồi dào với giá nhân công rẻ không luôn luôn mang lại cho người sử dụng lao động nhiều cơ hội và khả năng lựa chọn lao động, nhất là trong những lĩnh vực và đối với những công việc đòi hỏi người lao động có trình độ chuyên môn và kỹ thuật cao. Người lao động Việt Nam được đánh giá là thông minh, khéo tay, sáng tạo, tiếp thu nhanh và chịu khó, nhưng tỷ lệ lớn trong số họ lại chưa qua đào tạo hoặc chưa được đào tạo bài bản³⁸. Do đó năng suất lao động và tính cạnh tranh của nguồn nhân lực của nước ta được đánh giá thấp hơn nhiều so với lao động của nhiều quốc gia trong khu vực³⁹. Hiện nay ở nước ta xảy ra hiện tượng thừa lao động phổ thông nhưng thiếu đội ngũ quản lý tốt và lực lượng lao động, công nhân lành nghề. Nhìn vào 10 mặt hàng và nhóm hàng có kim ngạch xuất khẩu cao nhất của nước ta năm 2007 như: thủy sản, gạo, cà phê, cao su, dầu thô, dệt may, giày dép, điện tử và linh kiện máy tính, sản phẩm gỗ và nhóm sản phẩm cơ khí,

³⁸ Số liệu thống kê về tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn và qua đào tạo trong tổng số lao động còn chưa thống nhất. Theo tác giả Nguyễn Thị Kim Ngân, Tạo việc làm bền vững, phát huy tối đa tiềm năng nhân lực, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 325 (từ ngày 16-31/12/2007), trang 6 (8) chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam vẫn còn thấp, gần 70% lao động chưa qua đào tạo. Số liệu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo trong các năm 2001, 2002 và 2003 tương ứng là 18,20%, 32,29% và 33,06%. Số liệu về tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo năm 2006 của tác giả Nguyễn Đại Đông, Chiến lược việc làm Việt Nam trong bối cảnh tăng trưởng và hội nhập, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 325 (từ ngày 16-31/12/2007), trang 10 (12) là 31,5%.

³⁹ Xem: Tăng Văn Khiên, Về năng suất lao động của Việt Nam giai đoạn 2001-2005, Tạp chí Công sản, số 780 (10/2007), trang 77-79. Đánh giá về chất lượng và tiềm năng nguồn nhân lực Việt Nam cùng các số liệu, xem thêm: Nguyễn Thị Kim Ngân, tài liệu đã dẫn ở chú thích trên, trang 7-8.

còn bảo lưu thêm một số khoản hỗ trợ nữa vào khoảng 4.000 tỷ đồng mỗi năm.

chúng ta có thể thấy rằng sự phát triển của xuất khẩu của nước ta vẫn chủ yếu là dựa vào các ngành sử dụng nhiều lao động. Ngoài ra, chất lượng lao động còn cho thấy ở kỹ năng giao tiếp (bao gồm cả ngôn ngữ và văn hoá ứng xử), tác phong làm việc chưa chuyên nghiệp của người lao động. Cùng với đó, sự thiếu hiểu biết pháp luật và ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động chưa cao là những hạn chế làm cho lao động Việt Nam mất đi cơ hội nhận được những công việc có thu nhập cao và có điều kiện phát triển trong nghề nghiệp. Khi sự cạnh tranh về việc làm trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và toàn cầu hóa tăng lên thì thất nghiệp đối với những người lao động không có trình độ chuyên môn là điều có thể xảy ra. Do sự khan hiếm lao động cao cấp, lương của nhóm lao động này trên thị trường đang được đẩy lên mức cao. Sự tăng lương trên thị trường lao động cao cấp này sẽ là sức hút để trong tương lai lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc. Đối với doanh nghiệp, lực lượng lao động có chuyên môn và tay nghề là một trong những nhân tố quyết định sự thành công của các chiến lược nâng cao tính cạnh tranh. Sự thiếu nguồn nhân lực có trình độ quản lý và tay nghề đã dẫn đến tình trạng cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp trong việc thu hút lực lượng lao động này. Năm 2007, chúng ta đã rất thành công trong việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài trực tiếp (20,3 tỷ USD). Dòng vốn này đang có xu hướng chuyển từ lượng sang chất, cụ thể là các dự án có quy mô vốn đầu tư lớn (trên 500 triệu USD), có hàm lượng chất xám và giá trị gia tăng cao đang dần thay thế các dự án sử dụng nhiều lao động giản đơn như dệt may, da giày... Nhưng cuộc chạy đua về tiền lương và chất lượng lao động như đã đề cập ở trên đã, đang và sẽ là nguyên nhân làm hạn chế khả năng thu hút đầu tư nước ngoài vào các lĩnh vực có giá trị gia tăng lớn, đòi hỏi trình độ chuyên môn cao như cơ khí chế tạo, sản xuất các sản phẩm công nghệ cao, và các ngành dịch vụ như ngân hàng, bảo hiểm, tài chính, chứng khoán, tư vấn thiết kế, tạo mẫu... Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn

nhân lực hiện đang là đòi hỏi cấp bách và là nhiệm vụ khó khăn đối với cả Nhà nước và doanh nghiệp. Đến năm 2010 Nhà nước phấn đấu có nguồn nhân lực với cơ cấu đồng bộ và chất lượng cao; tỷ lệ lao động trong khu vực nông nghiệp còn dưới 50% lực lượng lao động xã hội⁴⁰. Chúng ta đã xây dựng được Đề án Đào nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015⁴¹ và cần phải xây dựng tiếp chương trình dài hạn về đào tạo công nhân lành nghề cho thị trường lao động trong nước.

Để phát triển nguồn nhân lực cần thiết phải có sự hợp tác, phối hợp hành động giữa Nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp và người lao động trong đào tạo, dạy nghề và học nghề, trong đó Nhà nước đóng vai trò quan trọng, bởi chỉ Nhà nước mới có đủ điều kiện vật chất, con người, tài chính để thực hiện nhiệm vụ này. Nhằm tăng cường sự hiểu biết, mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động trong việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ nhu cầu của doanh nghiệp, Phó Thủ tướng Chính phủ đã có ý kiến chỉ đạo tổ chức các hội thảo chuyên đề về đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội⁴². Trong thời gian tới, Nhà nước sẽ thực hiện thí điểm cổ phần hóa một số trường đại học. Hiện nay, ở Việt Nam mới chỉ có một số ít các doanh nghiệp mở trường đào tạo và dạy nghề như Tập đoàn Điện lực Việt Nam, Tập đoàn Công nghiệp tàu thủy Việt Nam, Tập đoàn Than Việt Nam, Tổng công ty FPT... Ngoài việc hỗ trợ tài chính,

⁴⁰ Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb. CTQG, Hà Nội 2006, trang 93.

⁴¹ Được ban hành theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 33/2006/QĐ-TTg ngày 07 tháng 02 năm 2006. Theo đó chúng ta phấn đấu đến năm 2010, tỷ trọng lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghề đạt 70%; trong đó, lao động lành nghề và trình độ cao trở lên đạt 30%. Đến năm 2015, 100% lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghề, trong đó 40% có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

⁴² Công văn số 7325/VPCP-KG của Văn phòng Chính phủ ngày 18/12/2007 về việc tổ chức các hội thảo chuyên đề về đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội.

đặt hàng đào tạo nhân lực và nghiên cứu ứng dụng khoa học kỹ thuật, doanh nghiệp có thể giúp Chính phủ trong việc xác định nội dung và chương trình đào tạo sao cho phù hợp và định hướng được nhu cầu thị trường. Điều đó có nghĩa là nhu cầu của thị trường lao động là cơ sở, tác nhân để định hướng đào tạo và dạy nghề. Đồng thời doanh nghiệp có thể được phép cùng với đại diện của Chính phủ tham gia vào ban lãnh đạo của cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là nơi tổ chức thực hành cho người được đào tạo. Để thực hiện được việc "đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp" thì ở mỗi giai đoạn khác nhau Bộ Giáo dục và Đào tạo cần xây dựng được một danh mục các ngành, nghề mà xã hội đang cần, quy mô nguồn nhân lực, địa chỉ sử dụng để các trường tập trung đào tạo. Mặt khác, cùng với việc thay đổi tư duy trong sử dụng lao động⁴³, đào tạo và học nghề⁴⁴, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, phương thức tuyển sinh, phương pháp đào tạo và dạy nghề⁴⁵ thì nội dung và chương trình đào tạo cũng cần được xây dựng lại, bởi việc giảng dạy hiện nay vẫn theo khung bắt buộc do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định. Như vậy, việc "đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp" đòi hỏi phải có một số sự thay đổi trong Luật Giáo dục và Luật Dạy nghề.

4. Pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động nhập cư và di cư

Trong số các dòng di chuyển lao động⁴⁶, các nhà quản lý đặc biệt chú ý đến sự dịch

chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị. Chênh lệch về tiền công, tiền lương ở các địa phương và giữa các khu vực kinh tế là nguyên nhân chính tạo nên các dòng di chuyển lao động. Dòng di chuyển lao động này làm thay đổi cơ cấu dân số và mang đến các vấn đề xã hội cần phải giải quyết. Cụ thể là Nhà nước cần xây dựng, điều chỉnh, thay đổi các quy định về việc làm, quản lý cư trú, giao thông, vệ sinh môi trường, nhà ở, y tế, giáo dục, trật tự an toàn xã hội, ngân sách⁴⁷ v.v.

Một xu hướng dịch chuyển lao động khác là lao động từ nước ngoài vào Việt Nam làm việc. Trong các cam kết với WTO, không có quy định nào trực tiếp bắt buộc chúng ta phải mở cửa thị trường lao động⁴⁸. Theo khoản 27 Điều 1 Luật của Quốc hội số 35/2002/QH10 ngày 02/4/2002 sửa đổi, bổ sung Điều 132 của Bộ luật Lao động đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được thì các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được tuyển một tỷ lệ lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định. Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam cũng được tuyển dụng lao động nước ngoài theo quy định của Chính phủ⁴⁹. Theo khoản 3

ngoài quốc doanh (trong đó có khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài), từ khu vực hành chính sự nghiệp sang khu vực kinh doanh, từ trong nước ra nước ngoài làm việc và người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

⁴⁷ Số dân nhập cư cần được chú ý trong bổ sung, cân đối ngân sách: xem Nguyễn Đức Minh, Die Verteilung der staatlichen Einnahmen in Deutschland und Vietnam, Verlag für wissenschaftliche Literatur Frank & Timme, Berlin 2007, trang 351.

⁴⁸ Cao Nhất Linh, Lao động nước ngoài tại Việt Nam trong thời kỳ hội nhập. Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số tháng 1 năm 2007.

⁴⁹ Xem Nghị định số 93/2005/NĐ-CP ngày 13/7/2005 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; Thông tư số 24/2005/TT-BLĐTBXH ngày 26/9/2005 của Bộ Lao Động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 04/2004/TT-BLĐTBXH

⁴³ Doanh nghiệp không nên coi đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một loại chi phí mà coi là khoản đầu tư dài hạn giống như bất kỳ các khoản đầu tư khác. Coi trọng năng lực thực tế của người lao động hơn trọng bằng cấp của họ.

⁴⁴ Cân bằng giữa quy mô đào tạo và dạy nghề; đào tạo, dạy nghề xuất phát từ nhu cầu xã hội chứ không theo khả năng sản có hoặc theo dự báo của cơ sở đào tạo, dạy nghề.

⁴⁵ Giảng dạy theo phương pháp đối thoại; giảm bớt giờ học các môn mang tính chất bổ trợ văn hóa và thay bằng những môn học thực hành nghề; cơ sở đào tạo, dạy nghề được giao quyền tự chủ tối đa trong xác định chỉ tiêu, hình thức thi tuyển...

⁴⁶ Như dòng chuyển dịch lao động từ nông thôn ra thành thị, từ khu vực kinh tế nhà nước sang khu vực

Điều 14 Luật Đầu tư năm 2005 nhà đầu tư được thuê lao động nước ngoài làm công việc quản lý, lao động kỹ thuật, chuyên gia theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Như vậy, theo các quy định nói trên thì về mặt pháp lý, người lao động phổ thông nước ngoài chưa được phép làm việc tại Việt Nam. Theo cam kết gia nhập WTO, đối với nhóm đối tượng là các nhà quản lý, giám đốc điều hành và chuyên gia thì một doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có quyền tuyển tới 80% lao động nước ngoài và được tuyển ít nhất 3 lao động nước ngoài để làm việc ở những vị trí trong nhóm này⁵⁰. Ngoài nhóm lao động nước ngoài là người quản lý, người lao động kỹ thuật, chuyên gia của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam thì sự mở cửa thị trường lao động (gián tiếp) theo cam kết gia nhập WTO cũng dẫn đến sự tham gia của các nhóm người lao động nước ngoài khác vào lao động ở Việt Nam. Đó là những người chào bán dịch vụ, những nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng, nhóm nhân sự khác và nhóm người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại⁵¹. Đến một lúc nào đó, khi nguồn nhân lực chất lượng cao trong nước không đủ để cung ứng cho các nhà đầu tư thì chính điều này sẽ tạo ra nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài của doanh nghiệp. Sự tham gia của các nhóm người lao động nước ngoài vào thị trường lao động Việt Nam sẽ tạo ra áp lực và sự cạnh tranh đối với lao động Việt Nam. Mặt khác, sự dịch chuyển lao động này làm cho chi phí đầu tư

của doanh nghiệp tăng lên và quan trọng hơn, các vị trí quản lý chủ chốt rơi vào tay người nước ngoài. Các yếu tố nói trên đòi hỏi việc nới lỏng và tiến tới gỡ bỏ các điều kiện ràng buộc, hạn chế đối với lao động có trình độ, tay nghề cao nhập cư vào nước ta cũng như đặt ra nhu cầu điều chỉnh và sửa đổi, bổ sung pháp luật về nhập cảnh, quản lý lao động nhập cư, bảo hiểm y tế, nhà ở, quyền sử dụng đất....

5. Tiếp tục hoàn thiện các quy định về tiền lương tối thiểu theo cơ chế thị trường

Thời gian qua, Nhà nước ta đã từng bước thực hiện cải cách chế độ tiền lương, làm cho việc trả lương theo cơ chế thị trường bằng việc tách chế độ tiền lương áp dụng cho khu vực hành chính Nhà nước và khu vực sự nghiệp có một phần tiền lương được trả từ ngân sách Nhà nước với chế độ tiền lương áp dụng cho khu vực sản xuất, kinh doanh. Cụ thể, ngày 16/11/2007 Chính phủ đã ban hành ba Nghị định quy định về mức lương tối thiểu⁵². Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu theo mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt, cung cầu lao động và tương quan mức sống giữa các khu vực và các tầng lớp dân cư như đã làm là cần thiết. Tuy nhiên, sự điều chỉnh này vẫn chưa giải quyết được triệt để vấn đề tiền lương trong cơ chế thị trường. Mức tiền lương tối thiểu chung tuy đã được điều chỉnh nhưng vẫn chưa đảm bảo được nhu cầu và mức sống tối thiểu của người lao động. Sự phân biệt và áp dụng mức lương tối thiểu cho hai nhóm doanh nghiệp: doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước và doanh

ngày 10/3/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

⁵⁰ Trung tâm Thông tin - Thư viện và Nghiên cứu khoa học của Văn phòng Quốc hội, Hội nhập WTO: Thực trạng và một số kiến nghị hoàn thiện chính sách và pháp luật lao động (Bản dự thảo), Hà Nội 10/2007, trang 10 và 11.

⁵¹ Trung tâm Thông tin - Thư viện và Nghiên cứu khoa học của Văn phòng Quốc hội, tài liệu đã dẫn ở chú thích trên, từ trang 10 đến trang 12.

⁵² Nghị định số 166/2007/NĐ-Chính phủ ngày 16/11/2007 quy định về mức lương tối thiểu chung để trả công cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường. Nghị định số 167/2007/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động. Nghị định số 168/2007/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam.

ngành có vốn đầu tư nước ngoài như nói ở trên vẫn chưa được xóa bỏ. Điều này không phù hợp với nguyên tắc không phân biệt đối xử của WTO. Như vậy, việc xây dựng mức lương tối thiểu và cơ chế tiền lương thống nhất cho các loại hình doanh nghiệp vẫn là công việc cần phải tiến hành trong thời gian tới. Hiện nay, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đang xúc tiến xây dựng Đề án cải cách tiền lương và dự kiến hoàn thành trước năm 2010⁵³.

6. Hoàn thiện pháp luật về an sinh xã hội

Toàn cầu hóa không mang lại lợi ích cho tất cả mọi người. Thậm chí một bộ phận dân cư còn bị tổn thương do tác động tiêu cực của toàn cầu hoá. Thuộc vào đối tượng đó là nông dân, những người sản xuất, kinh doanh nhỏ phải rút lui khỏi thị trường do không đủ năng lực cạnh tranh, những người lao động không có tay nghề bị mất việc làm do các doanh nghiệp, trong đó có doanh nghiệp nhà nước, bị giải thể, phá sản hoặc phải thu hẹp, tổ chức lại sản xuất, kinh doanh. Mặt khác, tuy không phải là nguyên nhân duy nhất dẫn đến sự phân hóa giàu nghèo của xã hội nhưng toàn cầu hoá là tác nhân làm trầm trọng thêm quá trình này. Sự cạnh tranh toàn cầu gay gắt làm cho giá cả hàng hóa giảm đi và cùng với việc áp dụng công nghệ mới đã làm giảm hoặc lấy đi một phần thu nhập của người lao động. Sự chênh lệch về thu nhập giữa lao động có trình độ và chuyên môn cao với lao động phổ thông, giữa lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc cho người sử dụng lao động là tổ chức, cá nhân nước ngoài với lao động trong các doanh nghiệp trong nước, giữa lao động trong các doanh nghiệp độc quyền hoặc có lợi thế cạnh tranh cao với lao động trong các doanh nghiệp còn lại, giữa khu vực nông nghiệp và phi nông nghiệp, giữa lao động ở thành thị và lao động ở nông thôn và ở vùng có điều kiện kinh tế-

xã hội khó khăn đã làm cho sự phân cực giàu - nghèo càng thêm rộng ra. Điều đó đòi hỏi Nhà nước phải duy trì và tiếp tục hoàn thiện chính sách xóa đói, giảm nghèo, đào tạo và đào tạo lại, dạy nghề mới, chuyển đổi nghề nghiệp, củng cố và hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm xã hội và an sinh xã hội, trong đó chú trọng chế độ trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp học nghề... Cùng với các biện pháp hỗ trợ về tài chính để tạo việc làm, Nhà nước thông qua các cơ quan, doanh nghiệp của mình cung cấp các dịch vụ tư vấn việc làm, thông tin thị trường lao động... cho người lao động.

Kết luận

Đánh giá chung, hệ thống chính sách và pháp luật hiện hành của nước ta trong lĩnh vực lao động đã được xây dựng tương đối hoàn chỉnh, hướng theo cơ chế thị trường⁵⁴ và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế phổ biến về lao động nên đáp ứng được các yêu cầu cơ bản của hội nhập kinh tế quốc tế. Yêu cầu xây dựng và hoàn thiện pháp luật lao động ở nước ta không xuất phát chỉ từ sự hội nhập mà do nhu cầu nội tại của việc xây dựng và phát triển đồng bộ các yếu tố của kinh tế thị trường quyết định. Bằng chứng là Bộ luật Lao động, bộ luật của nền kinh tế thị trường được ban hành từ năm 1994, trước thời điểm Việt Nam nộp đơn xin gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (tháng 1/1995). Việc gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới chỉ đẩy nhanh thêm quá trình hoàn thiện pháp luật và chính sách lao động. Mặt khác, do trước khi gia nhập WTO, Việt Nam đã là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế. Nên trong quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động bên cạnh việc tham khảo kinh nghiệm điều chỉnh của quốc tế, trước hết là các đạo luật lao động của một số quốc gia phát triển trên thế giới và trong khu vực, chúng ta còn phải đối chiếu với các công ước quốc tế và

⁵³ Xem mục 8.2. của Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị quyết số 16/2007/NQ-CP ngày 27/02/2007 của Chính phủ.

⁵⁴ Cùng chung nhận xét này, xem: Nguyễn Mạnh Cường. Cần một cơ chế phù hợp để điều chỉnh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 325 (từ ngày 16-31/12/2007), trang 13-15.

các quy định có liên quan của Tổ chức Lao động quốc tế. Như vậy, sự đồng bộ của hệ thống pháp luật lao động hiện hành và sự tương đồng về cơ bản với các tiêu chuẩn quốc tế về lao động là kết quả của sự chuẩn bị chu đáo, công phu của Nhà nước trong quá trình xây dựng Bộ luật Lao động⁵⁵. Do WTO không có quy định riêng về vấn đề tiêu chuẩn lao động (labour standards) mà dẫn chiếu đến các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Lao động quốc tế⁵⁶ nên trong lĩnh vực lao động và việc làm, các quy định của Tổ chức Lao động quốc tế sẽ tác động nhiều hơn so với các quy định của Tổ chức Thương mại Thế giới, nhất là khi Việt Nam tham gia đầy đủ hơn vào các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế. Chẳng hạn nếu Việt Nam tham gia vào Công ước về quyền tự do lập hội của Tổ chức Lao động quốc tế thì chúng ta phải thừa nhận quyền tự do lập hội của người lao động và tôn trọng sự hoạt động của các tổ chức đại diện của họ bên cạnh tổ chức công đoàn hiện nay⁵⁷.

⁵⁵ Bộ luật Lao động là đạo luật được xây dựng với thời gian chuẩn bị dài nhất trong lịch sử lập pháp của Việt Nam và trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới. Chi tiết về nhận xét này xem Lưu Bình Nhưỡng, Luật so sánh và thực tiễn xây dựng Bộ luật Lao động ở Việt Nam, Tạp chí Luật học, số 4/2007, từ trang 26-31.

⁵⁶ Tất nhiên, trong quy định của WTO có đề cập đến nghĩa vụ của các nước thành viên trong việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động cơ bản như tự do nghiệp đoàn, cấm lao động cưỡng bức, không sử dụng lao động trẻ em v.v. Xem Hoàng Phước Hiệp, Vấn đề lao động, việc làm trong quá trình đàm phán gia nhập WTO của Việt Nam, trong kỷ yếu Hội thảo "Tác động của việc gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) đối với thị trường lao động Việt Nam" do Trường Đại học KHXH&NV và Quỹ Konrad Adenauer (CHLB Đức) tổ chức vào ngày 30.11.2007 tại Hà Nội, trang 2.

⁵⁷ Phạm Thị Thúy Nga, Thách thức đối với pháp luật lao động Việt Nam khi Việt Nam gia nhập WTO, chuyên đề được thực hiện trong phạm vi Báo cáo nghiên cứu của Trung tâm Thông tin - Thư viện và Nghiên cứu khoa học của Văn phòng Quốc hội, Hội nhập WTO (Dự thảo): Thực trạng và một số kiến nghị hoàn thiện chính sách và pháp luật lao động, Hà Nội 10/2007.

Tuy hệ thống chính sách và pháp luật lao động hiện hành của chúng ta đã định hướng theo thị trường và về cơ bản đã phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế phổ biến về lao động nhưng để khai thác có hiệu quả cơ hội và giảm bớt tác động tiêu cực từ hội nhập quốc tế, chúng ta cần tiếp tục điều chỉnh các chính sách và pháp luật về bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực, về giáo dục, đào tạo và dạy nghề, về tiền lương, bảo hiểm xã hội và an sinh xã hội .v.v. Việc ban hành và nội dung của chính sách và pháp luật lao động cần phải đảm bảo tính minh bạch, không phân biệt đối xử. Ngoài ra, nhiệm vụ khác không kém phần quan trọng là tổ chức thực hiện, đảm bảo tuân thủ và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định, chính sách đã ban hành. Đồng thời cần tăng cường sự kiểm tra, giám sát việc thực hiện, đảm bảo tính độc lập của tổ chức công đoàn⁵⁸ và nâng cao vai trò của cơ quan quản lý và thanh tra lao động. Các hành vi vi phạm pháp luật lao động và xâm phạm quyền lợi của người lao động cần được xử lý bằng các chế tài nghiêm khắc. Cùng với quá trình phát triển quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường cần thiết phải đổi mới tư duy về sử dụng lao động. Đã đến lúc chúng ta không chỉ nhìn nhận lượng lao động phổ thông đông đảo là một lợi thế mà cần xem đó là hạn chế cạnh tranh. Mặt khác, lao động nên được coi là lĩnh vực kinh tế, chứ không phải vấn đề xã hội. Khác với ở nước ta, nơi mà quan hệ lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, ở CHLB Đức lao động và việc làm được quy định là một trong những lĩnh vực và nội dung quản lý nhà nước của Bộ Kinh tế - Lao động.

⁵⁸ Nhất là khi cơ chế đối thoại ba bên (với sự tham gia của các cơ quan nhà nước, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động) được thừa nhận.