

BẤT CẬP CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG HIỆN HÀNH TỪ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TRONG NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

TS. TRƯƠNG VĂN CẨM *

PGS.TS. ĐÀO THỊ HÀNG **

1. Đặc điểm về sản xuất, kinh doanh và lao động của ngành dệt may Việt Nam

Về quy mô, theo số liệu khảo sát của Hiệp hội dệt may Việt Nam năm 2008, ngành dệt may hiện nay có gần 2000 doanh nghiệp, bao gồm 76% doanh nghiệp trong nước và 24% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với 6% doanh nghiệp kéo sợi, 17% doanh nghiệp dệt, 64% doanh nghiệp may và 13% doanh nghiệp dịch vụ thương mại. Các doanh nghiệp chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ khi chỉ có 24,9% doanh nghiệp có vốn điều lệ trên 5 tỉ đồng, còn lại 75,1% doanh nghiệp có vốn điều lệ từ 5 tỉ đồng trở xuống và tập trung chủ yếu tại các thành phố lớn hoặc khu công nghiệp.

Về xuất khẩu, kim ngạch xuất khẩu của ngành dệt may đều tăng qua các năm, chẳng hạn, năm 2006 đạt 5,83 tỉ USD, tăng 20% so với 2005; năm 2007 đạt 7,78 tỉ USD, tăng trên 33% so với năm 2006 và năm 2008 đạt 9,1 tỉ USD, tăng 17% so với năm 2007. Với thành tích đó, ngành dệt may đã đưa Việt Nam trở thành một trong số 10 nước xuất khẩu hàng dệt may hàng đầu thế giới.

Về năng lực sản xuất, có thể xem xét theo các tiêu ngành cụ thể sau đây:

- Ngành bông có diện tích 25.000 - 30.000

ha, sản lượng 10.000 - 15.000 tấn/năm với 7 nhà máy chế biến bông, công suất 60.000 tấn bông hạt/năm.

- Ngành sợi có 2,5 triệu cọc và 15.000 rotor với năng lực sản xuất 300.000 tấn/năm.

- Ngành dệt: Ngành dệt thoi có 20.000 máy với năng lực sản xuất 600 triệu m²/năm; ngành dệt kim có 4000 máy với năng lực sản xuất 100.000 tấn/năm.

- Ngành may có 300.000 máy với năng lực sản xuất 1,25 tỉ sản phẩm/năm.

Về chiến lược phát triển, ngày 10/3/2008, tại Quyết định số 36/2008/QĐ-TTg, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến 2020 với mục tiêu: Trong giai đoạn từ nay đến năm 2010 phát triển từ 16 - 18%, trong giai đoạn 2011 - 2020 từ 12 - 14% và tốc độ tăng trưởng xuất khẩu trong hai giai đoạn tương ứng là 20% và 15%.

Về lao động, ngành dệt may hiện đang sử dụng lực lượng khoảng trên 2 triệu người lao động (NLD), trong đó trên 1,2 triệu lao động làm việc trong các doanh nghiệp, số

* Công đoàn ngành dệt may Việt Nam

** Trường Đại học Luật Hà Nội

còn lại thuộc các hợp tác xã, hộ gia đình hoặc là người trồng bông, trồng dâu nuôi tằm... Có thể khái quát một số đặc điểm của lao động ngành dệt may như sau:

- Về giới tính, lao động nữ trong các doanh nghiệp dệt may chiếm tỉ lệ trên 70%, trong đó trong ngành dệt chiếm trên 68%, ngành may chiếm khoảng 75%.

- Về độ tuổi, lao động ngành dệt may là lao động trẻ, đa số có tuổi đời dưới 30, lao động trên 50 tuổi có tỉ lệ rất thấp (trong ngành dệt 3%, trong ngành may chỉ chiếm 1,2%).

- Về trình độ, ngành dệt có 7,12% lao động có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học, ngành may số liệu tương ứng là 4,01%; 8,05% lao động trong ngành dệt có trình độ trung cấp, kĩ thuật viên, trong ngành may là 7,28%. Ngoài ra, 84,83% NLĐ trong ngành dệt là công nhân trực tiếp sản xuất, trong đó 18,82% công nhân có tay nghề bậc 5 trở lên; số liệu tương ứng trong ngành may là 85,21% và 6,3%.

- Về mức độ ổn định lao động, ngành dệt may là ngành có tỉ lệ biến động lao động rất lớn. Chẳng hạn, tỉ lệ tăng lao động ở các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn dệt may Việt Nam trong các năm gần đây là 20 - 25%, trong khi tỉ lệ giảm là 25 - 30%. Một nghiên cứu về khu vực có vốn đầu tư nước ngoài trong ngành cho thấy tỉ lệ biến động ở khu vực này khoảng 40%. Đây là vấn đề liên quan nhiều đến các chế độ chính sách như tuyển dụng, đào tạo, trợ cấp thôi việc...

- Về tính chất công việc, lao động ngành dệt may thuộc loại lao động nặng nhọc, độc

hại. Tính chất công việc yêu cầu phải có sức khoẻ, tinh thần, độ tập trung cao, đi lại nhiều, dễ mắc các bệnh nghề nghiệp..., vì thế công nhân trực tiếp sản xuất thường ra khỏi dây chuyền sớm hơn so với độ tuổi về hưu do Nhà nước quy định. Ngoài ra, sản phẩm dệt may (nhất là sản phẩm may) mang nặng yếu tố thời vụ và thời trang (lúc phải dồn việc nhưng có lúc lại thiếu việc, giao hàng phải đúng thời hạn kéo bị lỗi mốt hoặc không hợp thời). Do vậy khi nói đến ngành dệt may nhiều người nghĩ ngay đến việc thường xuyên phải tăng ca, làm thêm giờ, làm đêm...

Dệt may lại là ngành có tỉ lệ gia công cao, tỉ lệ này trong may xuất khẩu khoảng 80% so với 20% của hình thức mua nguyên liệu, bán thành phẩm. Tiến độ sản xuất trong các doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào tiến độ giao nguyên, phụ liệu của khách hàng. Tình trạng ngừng việc do khách hàng không đảm bảo tiến độ cung cấp nguyên, phụ liệu thường xảy ra. Điều này liên quan nhiều đến chế độ lương ngừng việc, chờ việc.

Dệt may là ngành phải cạnh tranh toàn diện tại thị trường xuất khẩu cũng như thị trường nội địa. Các chế độ chính sách liên quan đến chi phí, giá thành sản phẩm (BHXH, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn...) nếu không được các doanh nghiệp cùng thực hiện một cách đồng bộ sẽ tạo ra sự cạnh tranh thiếu lành mạnh (thiệt cho các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc, lợi cho các doanh nghiệp không thực hiện).

- Về thu nhập của NLĐ, ngành dệt may có thu nhập khá thấp trong tương quan với

các ngành khác. Ngoại trừ các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn dệt may Việt Nam có mức thu nhập bình quân năm 2008 trên 2,2 triệu đồng/người/tháng thì phần lớn các doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có mức thu nhập bình quân chỉ ở mức khoảng 1,5 triệu đồng/người/tháng. Đỉnh công, ngừng việc tập thể mà nguyên nhân chủ yếu do thu nhập thấp diễn ra khá phổ biến trong thời gian qua (trong ngành dệt may và da giày chiếm đến 40 - 50% số cuộc đình công xảy ra trên cả nước).

- Về hoạt động công đoàn, nhiều doanh nghiệp dệt may chưa có tổ chức công đoàn hoặc công đoàn hoạt động còn yếu, chưa thực sự là chỗ dựa cho NLD, đặc biệt ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

Tóm lại, có thể nói ngành dệt may là một trong những ngành sản xuất, kinh doanh mũi nhọn của Việt Nam, có kim ngạch xuất khẩu lớn và đặc biệt sử dụng lực lượng lớn lao động xã hội, góp phần quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho xã hội.

2. Một số hạn chế của pháp luật lao động hiện hành và bất cập trong thực tiễn thực hiện ở ngành dệt may

2.1. Về hợp đồng lao động

Thực tế tại ngành dệt may đã xuất hiện không ít trường hợp có giao kết HĐLĐ để làm việc không trọn ngày, không trọn tuần. Điều này xuất phát từ nhu cầu hai phía. Phía NLD do tuổi cao (nhưng chưa đến tuổi nghỉ hưu theo quy định) và sức khỏe không cho phép nên chỉ muốn làm việc một số giờ nhất định trong ngày. Ngoài ra, những người

thuộc đối tượng dôi dư phải về nghỉ theo Nghị định của Chính phủ số 41/2002/NĐ-CP ngày 11/4/2002 từ những năm trước đây, nay vẫn có nhu cầu làm việc một số thời gian và doanh nghiệp cũng có nhu cầu sử dụng. Phía doanh nghiệp cần NLD, nhất là những người có kinh nghiệm làm việc nhiều năm và trình độ tay nghề cao để kèm cặp người mới vào nghề hoặc người học nghề, tập nghề với một số giờ trong ngày. Trường hợp khác là HĐLĐ được giao kết giữa doanh nghiệp với những người lao công, làm tạp vụ. Ở trường hợp này, doanh nghiệp chỉ có nhu cầu sử dụng lao động với một số giờ trong ngày (3 hoặc 4 giờ). Ngược lại, NLD cũng có thể giao kết HĐLĐ với hai doanh nghiệp để làm việc đồng thời. Tất cả những trường hợp này thuộc loại HĐLĐ không trọn ngày.

Tuy nhiên, về loại HĐLĐ này pháp luật chưa có những quy định cụ thể về quyền, nghĩa vụ của các bên mà mới chỉ quy định khá chung chung "*thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm hợp đồng không trọn ngày, không trọn tuần... do NLD và NSDLĐ thỏa thuận*" (Điều 81 Bộ luật lao động (BLLĐ)). Do vậy trên thực tế, nhiều trường hợp ngoài việc trả lương theo số giờ đã làm việc, NSDLĐ không đảm bảo bất cứ chế độ nào khác cho NLD như bảo hiểm xã hội (BHXH), chế độ nghỉ hàng năm... với lý do họ làm không đủ thời gian trong ngày như những NLD khác. NLD cũng khó đòi hỏi quyền lợi cho mình do không có cơ sở pháp lý rõ ràng. Đây là "lỗ hổng" mà BLLĐ cần khắc phục.

2.2. Về hệ thống thang, bảng lương, chế độ nâng bậc lương⁽¹⁾

Về lĩnh vực này, pháp luật và thực tiễn thi hành còn bộc lộ một số hạn chế chủ yếu sau đây:

- Đối với các doanh nghiệp áp dụng hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước

Bảng lương chuyên viên, kỹ sư, trung cấp được quy định chưa cân đối với bảng lương công nhân sản xuất. Công nhân (nhóm III) chỉ cần sau 6 tháng đào tạo và khoảng 15 năm làm việc là đạt bậc tối đa 6/6 với hệ số 4,4, trong khi kỹ sư, cử nhân ra trường không kể thời gian đào tạo phải cần tới 21 năm mới đạt bậc 8/8 với hệ số không hơn đáng kể (4,51). Đặc biệt những người có bằng thạc sĩ, tiến sĩ cần nhiều thời gian hơn cho học tập, nghiên cứu nhưng khi họ tốt nghiệp ra trường, nhiều trường hợp lại phải nhận mức lương khởi điểm như những người vừa tốt nghiệp đại học. Tình trạng này có lẽ không chỉ diễn ra ở ngành dệt may mà là tình trạng chung ở các doanh nghiệp.

Ngoài ra, việc xếp lương cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành dệt may chưa hợp lý. Dệt may là ngành giải quyết việc làm cho số lượng lớn lao động của xã hội nhưng hiệu quả kinh tế nhìn chung không cao. Xuất khẩu của ngành dệt may chỉ đứng thứ hai sau xuất khẩu dầu thô nhưng mức nộp ngân sách khá thấp do thuế suất cho các sản phẩm xuất khẩu bằng 0%. Theo quy định hiện hành, mức lương của cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp dựa trên hạng doanh nghiệp được xếp, trong khi việc xếp hạng doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào lợi nhuận và

mức nộp ngân sách của doanh nghiệp. Điều này làm cho thứ hạng của các doanh nghiệp ngành dệt may khó có thể ở bậc cao, tương ứng là mức lương khá thấp của các cán bộ quản lý, lãnh đạo.

- Đối với các doanh nghiệp tự xây dựng thang, bảng lương

Nghị định của Chính phủ số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 và một số thông tư hướng dẫn đã giao quyền cho các doanh nghiệp là công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, liên doanh... được tự xây dựng thang, bảng lương phù hợp với điều kiện thực tế. Tuy nhiên, nhiều đơn vị đã tự xây dựng thang, bảng lương với rất nhiều bậc, có nơi xây dựng 20 đến 30 bậc và khoảng cách giữa các bậc thấp, không đủ khuyến khích NLĐ khi được nâng bậc lương. Đa số các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lại mới được thành lập trong những năm gần đây, công nhân trong các doanh nghiệp này hầu hết có bậc thợ thấp, tiền lương và tiền đóng, hưởng BHXH cho NLĐ vì thế cũng đều ở mức thấp. Mặc dù Thông tư số 28/2007/TT-BLĐTBXH ngày 05/12/2007 quy định cụ thể hơn về trách nhiệm của doanh nghiệp khi xây dựng thang, bảng lương (khoảng cách giữa 2 bậc liền kề ít nhất là 5%, mức thấp nhất của lao động làm nghề, công việc đòi hỏi qua học nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với lương tối thiểu vùng; mức lương của nghề, công việc độc hại nguy hiểm hoặc đặc biệt độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5% so với mức lương nghề, công việc có điều kiện lao động bình thường...) song điều này cũng chỉ

hạn chế một phần không đáng kể những bất cập đã nêu. Ngoài ra, đến nay còn nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng và đăng kí thang, bảng lương. Theo báo cáo khảo sát gần đây tại thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn trên 50% doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn chưa xây dựng thang, bảng lương mới theo quy định.

2.3. Về chế độ bảo hiểm xã hội

- Đối với các doanh nghiệp áp dụng hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước: Hầu hết các doanh nghiệp ngành dệt may đều thực hiện trả lương theo sản phẩm, lương cấp bậc bản thân chỉ dùng làm cơ sở đóng BHXH, bảo hiểm y tế... Điều này dẫn đến tình trạng, đối với những NLD có tuổi đời và bậc thợ cao, doanh nghiệp vẫn phải đóng BHXH cho họ ở mức cao tương ứng với cấp bậc bản thân của họ, ngay cả khi họ làm ra ít sản phẩm do sức khoẻ yếu, mức độ tinh mắt, nhanh tay suy giảm... NLD có bậc lương cao được hưởng chế độ BHXH cao, thậm chí trợ cấp ốm đau của họ có thể còn cao hơn lương khi đi làm (do năng suất lao động thấp). Đây cũng là nguyên nhân góp phần tăng tỉ lệ biến động lao động trong ngành dệt may thời gian gần đây.

- Đối với các doanh nghiệp tự xây dựng thang, bảng lương: Như đã nêu ở trên, nhiều doanh nghiệp xây dựng thang, bảng lương với quá nhiều bậc còn nhằm mục đích để đóng BHXH, bảo hiểm y tế... cho NLD ở mức thấp nhất. Do vậy, khi NLD nghỉ hưu, thôi việc, mất việc... mức hưởng theo chế độ cũng sẽ rất thấp. Đặc biệt đối với những

NLD trẻ, khoẻ, có năng suất lao động cao. làm ra nhiều sản phẩm, làm lợi cho doanh nghiệp nhưng người sử dụng lao động (NSDLĐ) cũng không phải đóng BHXH cho họ ở mức cao tương ứng.

Ngoài ra, quy định về chế độ thai sản cũng đã bộc lộ sự bất hợp lí trong một số trường hợp cụ thể. Theo Điều 14 Nghị định của Chính phủ số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006, để được hưởng chế độ trợ cấp thai sản, NLD phải đóng BHXH đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con. Tại một số doanh nghiệp ngành dệt may, có trường hợp NLD nữ đã đóng BHXH nhiều năm nhưng do bệnh lí hoặc chữa vô sinh nên khi mang thai phải điều trị dài ngày trước khi sinh (hơn 6 tháng), vì thế không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản.

2.4. Về trợ cấp thôi việc, tiền lương ngừng việc

Hiện tại lao động ngành dệt may đang biến động rất lớn. Một trong các nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ chế độ trợ cấp thôi việc của Nhà nước. Theo đó, khi NLD xin thôi việc (đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HDLĐ)) đúng pháp luật thì NSDLĐ phải trợ cấp thôi việc theo mức 1/2 tháng lương (cộng với phụ cấp lương) tính cho mỗi năm đã làm việc tại doanh nghiệp nếu họ đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên (Điều 42 Bộ luật lao động). Trong điều kiện cạnh tranh gay gắt về nhân lực trong ngành dệt may hiện nay, nhiều NLD đã tận dụng cơ hội xin thôi việc để nhận tiền trợ cấp và chuyển đến làm việc ở doanh nghiệp khác. Doanh nghiệp cũ vừa mất lao động,

ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất, kinh doanh, vừa phải chi trả khoản trợ cấp thôi việc. Ngoài ra, quy định về trợ cấp thôi việc và về hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động còn thiếu đồng bộ, trong quá trình thực hiện còn thiếu sự phối hợp giữa các cơ quan liên quan. Thông thường tại các doanh nghiệp dệt may, những NLD sức khoẻ yếu được doanh nghiệp lập danh sách đưa đi giám định sức khoẻ để nghỉ hưu trước tuổi (theo Điều 51 Luật BHXH, Điều 27 Nghị định số 152/2006/NĐ-CP). Song cũng đã có không ít trường hợp NLD sức khoẻ yếu tự xin nghỉ việc để hưởng trợ cấp thôi việc từ doanh nghiệp, ngay sau đó đi giám định y khoa để đủ điều kiện (suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên) hưởng thêm chế độ hưu trí. Đã có doanh nghiệp ở cùng một thời điểm có hàng trăm người xin thôi việc theo dạng nêu trên. Điều này vừa gây bất bình đẳng giữa những NLD với nhau, vừa gây khó khăn cho doanh nghiệp, nhất là khi doanh nghiệp đang thiếu lao động hoặc gặp khó khăn về tài chính. Đây là vướng mắc cần được nghiên cứu tháo gỡ.

Về chế độ lương ngừng việc, theo khoản 1 Điều 62 BLLĐ, khi NLD ngừng việc do lỗi của NSDLD thì phải được trả đủ lương. Tuy nhiên, việc NSDLD phải trả đủ lương khi khách hàng đặt gia công không đảm bảo tiến độ giao nguyên, phụ liệu dẫn đến ngừng, chờ việc cũng chưa thật hợp lí, bởi tình trạng này (như trên đã đề cập) thường xảy ra trong ngành dệt may ở nước ta do tỉ lệ gia công lớn, gây nhiều khó khăn và thiệt thòi cho doanh nghiệp.

2.5. Chế độ đối với lao động nữ

BLLĐ đã dành Chương X để quy định riêng đối với lao động nữ và được Nghị định của Chính phủ số 23/CP ngày 18/4/1996 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, trong ngành dệt may nhiều quy định chưa cụ thể:

- Quy định về đào tạo thêm nghề cho lao động nữ ở ngành dệt may là khó khả thi, vì lao động nữ do chế độ làm việc ca, kíp, thêm giờ là phổ biến nên khó bố trí được thời gian để học thêm nghề. Cũng khó chờ đợi ở NSDLD dành riêng thời gian để đào tạo thêm nghề cho lao động nữ trong bối cảnh cạnh tranh, biến động lao động ở ngành dệt may hiện nay.

- Quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp đối với lao động nữ trong việc tuyển dụng, tổ chức nhà trẻ, hỗ trợ kinh phí... phần nhiều mang tính định tính như "ưu tiên, "hỗ trợ...", không định lượng cụ thể, lại không có chế tài kèm theo hoặc chế tài chưa đủ sức răn đe nên nhiều doanh nghiệp không thực hiện. Các chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ do thủ tục rườm rà, phức tạp nên doanh nghiệp khó tiếp cận các nguồn ưu đãi.

2.6. Về thoả ước lao động tập thể (còn gọi là thoả ước tập thể)

- Thoả ước tập thể do đại diện tập thể lao động là tổ chức công đoàn và NSDLD thương lượng, kí kết trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, công khai. Tuy nhiên, khoản 2 Điều 46 BLLĐ quy định những nội dung chủ yếu của thoả ước tập thể (gồm việc làm và bảo đảm việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ

ngời; tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương; định mức lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động và BHXH) đã dẫn đến cách hiểu ở một số doanh nghiệp ngành dệt may theo hướng đây là những nội dung bắt buộc phải có trong thoả ước, cũng là các nội dung bắt buộc các bên phải đàm phán, thương lượng khi kí kết thoả ước. Thông thường (cũng như ở các nước) các bên chỉ tiến hành kí kết thoả ước tập thể khi có thể đạt được những thoả thuận có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật. Trên thực tế không phải doanh nghiệp nào cũng có khả năng và điều kiện để có thể đảm bảo được các quyền lợi cao hơn cho NLĐ ở tất cả các lĩnh vực mà đa phần các doanh nghiệp chỉ có thể có điều kiện thực hiện ở một số lĩnh vực như tiền lương, thời giờ làm việc... Do vậy, nếu quy định thoả ước tập thể bắt buộc phải có đủ các nội dung như quy định nêu trên sẽ khiến cho doanh nghiệp không muốn kí kết thoả ước, gây bất lợi cho tập thể lao động.

- Thoả ước lao động tập thể ngành đã được đề cập tại Điều 54 BLLĐ song chỉ ở mức độ chung chung: "*Những quy định tại Chương này được áp dụng cho việc thương lượng và kí kết thoả ước tập thể ngành*". Từ tháng 5/2008 đến nay, thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Thông báo số 60/TB-VPCP ngày 30/3/2008, Bộ lao động - thương binh và xã hội phối hợp với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và các cơ quan, tổ chức liên quan triển khai thí điểm thoả ước tập thể ngành dệt may. Hi vọng kết quả thực hiện thoả ước này sẽ cho nhiều kinh

nghiệm thực tiễn để cụ thể hoá, hoàn thiện các quy định về thoả ước tập thể ngành.

2.7. Việc thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn

Khoản 1 Điều 153 BLLĐ quy định trách nhiệm của công đoàn địa phương, công đoàn ngành trong việc thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp đã tạo ra mâu thuẫn với các quy định khác tại Hiến pháp năm 1992 (Điều 10) và Luật công đoàn năm 1990 (Điều 1), không phù hợp với nguyên tắc "tự nguyện" trong việc thành lập và tham gia tổ chức công đoàn. Việc Nhà nước (thông qua quy định của BLLĐ) giao "trách nhiệm" cho tổ chức công đoàn phải thành lập tổ chức công đoàn (cấp dưới tương lai) hoặc chỉ định ban chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp đã không đảm bảo được tinh thần "tự nguyện" (không bắt buộc) trong hoạt động thành lập công đoàn. Sẽ có ý nghĩa khác đi nếu nội dung trên không được quy định tại BLLĐ mà là trong Điều lệ của Công đoàn Việt Nam. Nếu tổ chức công đoàn tự quy định trách nhiệm cho mình (trong Điều lệ) thì nguyên tắc "tự nguyện" không bị ảnh hưởng. Ngoài ra, quy định về trách nhiệm của công đoàn địa phương và công đoàn ngành trong việc thành lập công đoàn tại doanh nghiệp cũng không rõ ràng, cụ thể nên khó có thể được thực hiện. Tại nhiều doanh nghiệp ngành dệt may vẫn chưa có tổ chức công đoàn để đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích của tập thể lao động. Ở những doanh nghiệp đã thành lập công đoàn, vai trò của tổ chức này trong việc bảo vệ quyền, lợi ích

hợp pháp, chính đáng của NLĐ còn khá lu mờ. Tại không ít doanh nghiệp, chủ tịch hay phó chủ tịch công đoàn đều kiêm nhiệm, có chức vụ về chính quyền, quyền lợi, trách nhiệm cá nhân của họ gắn với doanh nghiệp nhiều hơn trách nhiệm bảo vệ NLĐ. Ngay cả đối với cán bộ công đoàn chuyên trách thì một phần thu nhập không nhỏ của họ được doanh nghiệp chi trả nên tính độc lập trong hoạt động công đoàn không cao. Pháp luật cũng quy định chế tài chưa đủ mạnh để bảo vệ cán bộ làm công tác công đoàn khi NSDLĐ chỉ bị phạt tiền từ 1 - 3 triệu đồng nếu có hành vi không đảm bảo các phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn; bị phạt từ 3 - 5 triệu đồng nếu có hành vi cản trở hoạt động của công đoàn (khoản 1 Điều 20 Nghị định của Chính phủ số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004). Ngoài ra, tuy biện pháp khắc phục hậu quả cũng được quy định nhưng thời hạn khắc phục lại chưa được xác định cụ thể.

4. Một số đề xuất

Trong thời gian tới cần khắc phục những bất hợp lý của các quy định pháp luật hiện hành về những vấn đề nêu trên từ thực tiễn thực hiện trong ngành dệt may Việt Nam - ngành sản xuất, kinh doanh lớn và có tầm quan trọng đặc biệt trong việc giải quyết việc làm cho NLĐ ở nước ta. Cụ thể:

- Cần quy định chi tiết về HĐLĐ không trọn ngày với các quyền, nghĩa vụ cụ thể của các bên; có thể coi đây là một loại HĐLĐ đặc thù. Chẳng hạn, ngoài tiền lương thỏa thuận theo công việc và thời gian làm việc,

NLĐ làm việc theo loại hợp đồng này còn cần được hưởng các chế độ khác như BHXH, bảo hiểm y tế, nghỉ hàng năm tương tự như đối với HĐLĐ giao kết với người đang hưởng lương hưu hàng tháng hoặc người làm việc có thời hạn dưới 3 tháng (quy định tại Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 và Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26/5/2009 sửa đổi, bổ sung Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH), tuy nhiên có thể với tỉ lệ thấp hơn. Theo các quy định nêu trên, người đang hưởng lương hưu hàng tháng hoặc người làm việc có thời hạn dưới 3 tháng ngoài phần tiền lương theo công việc còn được NSDLĐ thanh toán các khoản tiền sau đây tính theo tỉ lệ phần trăm so với tiền lương theo HĐLĐ:

+ Bảo hiểm xã hội: từ ngày Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH nêu trên có hiệu lực thi hành đến tháng 12/2009 là 15%; từ tháng 1/2010 đến tháng 12/2011 là 16%; từ tháng 1/2012 đến tháng 12/2013 là 17%; từ tháng 1/2014 trở đi là 18%.

+ Bảo hiểm y tế: 2%.

+ Nghỉ hàng năm: 4%.

Từ đây có thể nghiên cứu để quy định tỉ lệ hợp lý các khoản tiền nêu trên đối với NLĐ làm theo HĐLĐ không trọn ngày, chẳng hạn khoản bảo hiểm y tế là 1%; nghỉ hàng năm là 2% tính trên tiền lương theo HĐLĐ...

- Cần nghiên cứu sửa đổi các thang bảng lương cho hợp lý (xoá bỏ sự mất cân đối giữa bảng lương chuyên viên, kỹ sư, trung cấp với bảng lương công nhân sản xuất. Trong việc xếp hạng doanh nghiệp đối với các doanh

ngành nhà nước ngành dệt may cần lấy yếu tố giải quyết việc làm cho xã hội làm trọng tâm mà không nặng về yếu tố lợi nhuận và nộp ngân sách như các ngành khác... Về lâu dài, việc quy định các thang, bảng lương sẽ được thực hiện trong thoả ước tập thể ngành để đảm bảo phù hợp với đặc thù của từng ngành, từng lĩnh vực.

- Mức đóng, hưởng BHXH cần phải được nghiên cứu sửa đổi. Do những bất cập như đã trình bày ở trên, nên chẳng cần sửa đổi quy định về đóng, hưởng BHXH theo hướng lấy căn cứ tính là tiền lương hoặc thu nhập thực tế của NLĐ, có khống chế mức trần và mức sàn cũng như quy định tỉ lệ đóng phù hợp. Ngoài ra, có thể quy định một số trường hợp ngoại lệ của quy định về thời gian đóng BHXH để được hưởng chế độ trợ cấp thai sản, trong đó có những trường hợp đã xảy ra tại ngành dệt may như trên. Nghĩa là trường hợp NLĐ nữ trước khi mang thai phải chữa trị vô sinh hoặc khi mang thai do bệnh lí mà phải nghỉ quá 6 tháng nên không đóng BHXH trong thời gian này thì cũng được hưởng trợ cấp thai sản nếu đã có thời gian tham gia BHXH nhất định (ví dụ từ 2 năm trở lên).

- Liên quan đến chế độ trợ cấp thôi việc và chế độ hưu trí, pháp luật hiện hành chỉ quy định người hưởng chế độ hưu trí không được quyền hưởng trợ cấp thôi việc. Nên chẳng cần quy định thời gian “chờ” nhất định (2 hoặc 3 năm) đối với những trường hợp đang hưởng trợ cấp thôi việc song muốn giám định sức khoẻ để đồng thời hưởng chế

độ hưu trí nhằm đảm bảo sử dụng đúng mục đích khoản trợ cấp thôi việc đồng thời phòng tránh sự lạm dụng.

- Về chế độ lương ngừng việc nên xác định thời gian NLĐ nghỉ chờ việc do thiếu nguyên, phụ liệu vì khách hàng giao chậm tiến độ không phải do lỗi của NSDLĐ; tiền lương trong trường hợp này do hai bên thoả thuận.

- Nghiên cứu sửa đổi các quy định đối với lao động nữ cho phù hợp và khả thi hơn. Tương tự là các quy định về thoả ước tập thể, đặc biệt cần cụ thể hoá quy định về thoả ước tập thể ngành (về chủ thể, trình tự, thủ tục kí kết, quan hệ giữa thoả ước tập thể ngành và thoả ước tập thể doanh nghiệp...).

- Nên loại bỏ quy định tại Điều 153 BLLĐ về trách nhiệm của công đoàn địa phương, công đoàn ngành trong việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp, do quy định này không phù hợp với nguyên tắc tự nguyện trong thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn, mặt khác thực tế quy định này cũng không đi vào cuộc sống. Ngoài ra, cần nghiên cứu sửa đổi mức xử phạt hành vi vi phạm những quy định về hoạt động công đoàn (Điều 20 Nghị định số 113/2004/NĐ-CP) cho hợp lí hơn để đủ sức răn đe, đảm bảo được các nghĩa vụ của NSDLĐ được thực hiện (có thể nâng mức xử phạt cao hơn, quy định cụ thể thời hạn khắc phục hậu quả)/.

(1). Xem: TS. Trương Văn Cẩm, *Bàn về tiền lương trong ngành dệt may*, Tạp chí dệt may và thời trang Việt Nam số 249 (6/2008).