

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

✍ ThS. Nguyễn Mạnh Tuấn
Trường Đại học Hải Dương

● **TÓM TẮT:** Đối với doanh nghiệp trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh vẫn đề ưu tiên cao nhất đó là tối đa hóa lợi nhuận, bên cạnh đó áp lực cạnh tranh trong sản xuất kinh doanh là rất lớn vì vậy tiền lương là giá cả sức lao động có tính cạnh tranh cao, vì tiền lương là đầu vào của chi phí sản xuất được hạch toán trong giá thành sản xuất. Tiền lương có vai trò quan trọng đối với người lao động, là nguồn thu nhập, nguồn sống chủ yếu và điều kiện để người lao động tái sản xuất sức lao động mà họ đã hao phí. Trên thực tế doanh nghiệp nào có chính sách đãi ngộ và trả tiền lương cho người lao động phù hợp, tiền lương mà người lao động nhận được xứng đáng với công sức mà họ đã bỏ ra thì người lao động trong doanh nghiệp sẽ hăng hái làm việc, tích cực cải tiến kỹ thuật, sáng tạo... đem lại hiệu quả sản xuất kinh doanh cao. Ngược lại, nếu doanh nghiệp không có chính sách tiền lương tốt, người lao động không được trả lương xứng đáng với công sức mà họ bỏ ra, hoặc doanh nghiệp không công bằng trong việc trả lương, thì không kích thích được người lao động, thậm chí người lao động bỏ việc dẫn tới hậu quả doanh nghiệp làm ăn không có lãi, ảnh hưởng không chỉ tới doanh nghiệp mà còn tác động xấu đến đời sống xã hội.

Chính sách tiền lương doanh nghiệp là một trong những nội dung cơ bản của nền kinh tế, vận hành theo cơ chế thị trường và trong thị trường này, tiền lương, tiền công là giá cả của loại hàng hoá đặc biệt, hàng hoá sức lao động. Do vậy, mối quan hệ tương quan giữa giá cả với hàng hoá cùng các quan hệ cung, cầu, cạnh tranh, sự vận động của thị trường hàng hoá sức lao động luôn là mối quan tâm của các nhà khoa học, các nhà hoạch định chính sách, đặc biệt là chính sách về lao động, việc làm và tiền lương.

● **Từ khóa:** Pháp luật, tiền lương, doanh nghiệp.

● **ABSTRACT:** For enterprises in the process of production and business activities, the highest priority is to maximize profits, besides, the competitive pressure in production and business is very large, so wages are the price of labor with high competitiveness, because wages are the input of production costs and are included in the production cost. Wages play an important role for workers, are the main source of income, source of living and conditions for workers to reproduce the labor they have wasted. In fact, any enterprise that has a suitable policy of treating and paying wages to workers, the wages that workers receive are commensurate with the effort they have put in, then the workers in the enterprise will be enthusiastic about working, actively improving techniques, being creative... bringing high production and business efficiency. On the contrary, if the enterprise does

not have a good salary policy, the workers are not paid commensurate with the effort they put in, or the enterprise is not fair in paying wages, it will not stimulate the workers, even the workers quit their jobs, leading to the consequence that the enterprise does not make a profit, affecting not only the enterprise but also negatively affecting social life. Enterprise salary policy is one of the basic contents of the economy, operating according to the market mechanism and in this market, salary and wages are the prices of special goods, labor goods. Therefore, the correlation between prices and goods, along with the relationships of supply, demand, competition, and the movement of the labor goods market is always a concern of scientists and policy makers, especially policies on labor, employment and wages.

● **Keywords:** Law, salary, enterprise.

Ngày nhận bài: 10/7/2024 - Ngày bình duyệt: 22/7/2024 - Ngày duyệt đăng: 25/7/2024

NỘI DUNG

1. KHÁI QUÁT VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Tiền lương trong doanh nghiệp

- Tiền lương:

Tiền lương là công cụ pháp lý bảo vệ người lao động, bảo vệ quyền lợi công bằng cho người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động; tiền lương là công cụ để Nhà nước thực hiện điều tiết thu nhập dân cư và bảo đảm công bằng xã hội; tiền lương cũng là cơ sở để các bên thỏa thuận khi giao kết hợp đồng, đồng thời cũng là cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động giữa các bên; tiền lương là công cụ và là đòn bẩy tích cực đóng góp vào thu lợi nhuận của doanh nghiệp, là một nguồn thu quan trọng đối với GDP của Nhà nước; tiền lương là công cụ để kích thích người lao động và tích lũy của cải.

- Tiền lương trong doanh nghiệp:

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương trong doanh nghiệp là biểu hiện bằng tiền giá trị sức lao động, là giá cả sức lao động. Cũng như các thị trường khác, thị trường sức lao động hoạt động theo quy luật cung cầu, mọi công dân có quyền thuê mướn, sử dụng lao động và trả công

phù hợp với giá trị sức lao động. Việc trả lương không chỉ dựa trên cơ sở giá trị, giá cả sức lao động của người lao động đã bỏ ra mà còn phải dựa trên cơ sở những quy định về tiền lương của pháp luật hiện hành, đặc biệt là không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định, vì mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất trả cho người lao động, chỉ áp dụng đối với những lao động làm công việc giản đơn nhất. Người sử dụng lao động trong bất kỳ điều kiện, hoàn cảnh nào cũng không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu. Nhà nước luôn tôn trọng sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về vấn đề tiền lương, tuy nhiên nếu sự thỏa thuận của hai bên vượt ra ngoài khuôn khổ pháp luật cho phép là trái với pháp luật và sẽ bị xử lý theo quy định hiện hành.

1.2. Pháp luật lao động về tiền lương

Để nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp cần thực hiện một số nội dung cụ thể:

- Thứ nhất: Quy định về thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp

Thang lương, bảng lương là những nội dung quan trọng của chính sách tiền lương, xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương phải xuất phát từ đặc điểm lao động khác

nhau trong từng ngành nghề và trong điều kiện lao động cụ thể.

Thang lương là tương quan tỉ lệ về tiền lương (theo trình độ lành nghề) giữa những người lao động trong cùng một nghề hoặc nhóm nghề có tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật rõ ràng. Bảng lương là tương quan tỉ lệ về tiền lương giữa các lao động trong cùng ngành nghề theo trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc theo công việc thực tế mà người lao động đảm nhiệm.

Thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp được áp dụng làm cơ sở để: thỏa thuận tiền lương trong ký kết hợp đồng lao động; xác định đơn giá tiền lương; thực hiện chế độ nâng lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể; đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; trả lương ngừng việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động; giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của hai bên và theo quy định của pháp luật lao động.

- *Thứ hai: Quy định về tiền lương tối thiểu*

Tiền lương tối thiểu được hiểu là số tiền nhất định trả cho người lao động tương ứng với trình độ lao động đơn giản nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện lao động bình thường; số tiền đó đảm bảo nhu cầu tiêu dùng các tư liệu sinh hoạt ở mức tối thiểu cần thiết để tái sản xuất sức lao động của bản thân người lao động và dành một phần để nuôi con và bảo hiểm lúc hết tuổi lao động.

Mức lương tối thiểu cũng được dùng làm căn cứ cho việc xác định các mức tiền công trên thị trường lao động đối với các loại lao động, làm cơ sở để tính các chế độ tiền lương khác như đơn giá tiền lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp... theo quy định của pháp luật lao động. Mức lương tối thiểu sẽ được Nhà nước điều chỉnh cho

phù hợp trong từng thời kỳ tùy thuộc vào điều kiện tăng trưởng của nền kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt.

- *Thứ ba: Quy định về phụ cấp lương*

Phụ cấp lương là tiền trả công lao động ngoài tiền lương cơ bản, bổ sung cho lương cơ bản bù đắp thêm do có những yếu tố không ổn định hoặc vượt quá giới hạn trung bình hoặc chưa được tính đến khi xác định tiền lương cơ bản và nhằm đền bù, khuyến khích lao động tốt hơn. Doanh nghiệp có quyền quy định các khoản phụ cấp lương hoặc áp dụng các chế độ phụ cấp lương do Chính phủ quy định đối với Công ty nhà nước để thu hút hoặc khuyến khích người lao động làm theo giờ, công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hơn hoặc trong điều kiện môi trường độc hại nhưng chưa xác định trong mức lương của thang lương, bảng lương mà doanh nghiệp đã xây dựng.

2. THỰC TRẠNG THI HÀNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP HIỆN NAY

Những quy định của pháp luật về tiền lương áp dụng cho người lao động, tổ chức cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động được quy định tại các văn bản: Bộ luật lao động, Nghị định của Chính phủ, Thông tư của các Bộ ngành có liên quan. Để đánh giá những quy định của pháp luật tiền lương hiện hành một cách chi tiết, cụ thể, ta có thể đánh giá pháp luật tiền lương áp dụng cho người lao động và người sử dụng lao động theo từng loại hình doanh nghiệp cụ thể như sau:

- *Thứ nhất: Đối với doanh nghiệp nhà nước*

Với tư cách là chủ sở hữu lớn nhất, Nhà nước đóng vai trò quyết định chính sách phân phối, bảo đảm lợi ích hài hòa giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Nhà nước thể chế hóa chính sách tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước, đảm

bảo nguyên tắc vừa quản lý thống nhất vừa giao quyền cho doanh nghiệp. Cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập phù hợp, đáp ứng được yêu cầu thực tế của sản xuất kinh doanh và đời sống người lao động, được đa số doanh nghiệp chấp nhận và tích cực triển khai. Hệ thống văn bản pháp luật về tiền lương ban hành tạo điều kiện cho các doanh nghiệp thực hiện thống nhất các chế độ đối với người lao động nhằm thực hiện công bằng xã hội.

- Thứ hai: Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Nhà nước ban hành chính sách tiền lương làm cơ sở cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam ký hợp đồng lao động, thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với người lao động, giải quyết các tranh chấp lao động. Chính sách tiền lương do nhà nước ban hành đã góp phần tạo môi trường thuận lợi để thu hút vốn đầu tư nước ngoài, bảo vệ quyền lợi của người lao động và từng bước nâng cao vai trò quản lý của nhà nước về tiền lương trong lĩnh vực đầu tư nước ngoài. Bên cạnh đó, nhà nước quản lý và ban hành mức tiền lương tối thiểu, áp dụng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam, bảo đảm tính thống nhất ở mức lương thấp nhất. Nhà nước chỉ quản lý mức lương tối thiểu, còn các nội dung khác như xây dựng thang lương, bảng lương, nâng bậc lương, tiền thưởng, cách trả lương... quy định của nhà nước chỉ mang tính chất hướng dẫn, còn trao quyền chủ động cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam tự quyết định hình thức đầu tư, để phù hợp với quan hệ cung cầu trên thị trường theo điều kiện cụ thể của từng địa phương mà doanh nghiệp và nhà đầu tư nước ngoài tham gia đầu tư và thành lập doanh nghiệp.

- Thứ ba: Đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh

Nhà nước thể chế hóa chính sách tiền lương (tiền công) làm cơ sở cho doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động, thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với người lao động, thực hiện hạch toán và giải quyết tranh chấp lao động. Chính sách tiền lương do nhà nước ban hành chỉ thống nhất quản lý mức lương tối thiểu, các nội dung khác của chính sách tiền lương chỉ mang tính chất định hướng. Vì vậy, doanh nghiệp đã chủ động xây dựng thang, bảng lương, trả thưởng cho người lao động phù hợp với sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và quan hệ cung cầu trên thị trường nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, đồng thời từng bước nâng cao vai trò quản lý nhà nước trong lĩnh vực tiền lương, tiền công. Tuy nhiên, do tác động của nền kinh tế thị trường cùng với những biến động của xã hội đã làm cho cơ chế tiền lương, tiền công và thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh không tránh khỏi những hạn chế cụ thể: chính sách về tiền lương, tiền công và thu nhập theo quy định của nhà nước đối với các doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn chưa đầy đủ, thiếu đồng bộ, nhiều nội dung hướng dẫn chưa cụ thể hoặc chưa phù hợp với đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, việc tổ chức thực hiện gặp nhiều khó khăn, tác dụng bị hạn chế, nhiều doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động, lợi ích chính đáng của người lao động không được coi trọng và không được bảo vệ kịp thời dẫn đến xảy ra nhiều vụ tranh chấp lao động xảy ra.

3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THI HÀNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

3.1. Yêu cầu nâng cao hiệu quả pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp

a. Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước

Đối với tất cả các quốc gia, chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng, nếu không nói là quan trọng bậc nhất trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của đất nước, có liên quan chặt chẽ đến động lực phát triển và tăng trưởng kinh tế, nâng cao hiệu lực và hiệu quả quản lý Nhà nước, khai thác và phát huy tiềm năng vô hạn từ người lao động. Công tác tổ chức tiền lương là một trong những vấn đề mà các doanh nghiệp hiện nay cần quan tâm đầu tư theo chiều sâu, dưới góc độ là người lao động thì tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu để tái sản xuất sức lao động và một phần tích lũy, còn trên góc độ doanh nghiệp thì tiền lương là yếu tố cấu thành nên giá trị sản phẩm dịch vụ do doanh nghiệp sản xuất ra. Do đó, người lao động thì muốn được trả lương cao còn doanh nghiệp thì lại muốn trả lương thấp. Việc xây dựng các hình thức trả lương phù hợp để thỏa mãn cả hai bên (người lao động và doanh nghiệp) trở thành vấn đề ngày càng được quan tâm nhất trong doanh nghiệp.

Nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta tồn tại nhiều thành phần kinh tế, hoạt động trong điều kiện xã hội còn tồn tại nhiều vấn đề như việc làm, thất nghiệp, các vấn đề xã hội như nghèo đói, dân số tăng đang trở lên bức xúc thì việc nâng cao hiệu quả thi hành chính sách pháp luật về tiền lương nói chung và pháp luật lao động tiền lương doanh nghiệp nói riêng phù hợp, trở thành động lực thực sự để phát triển đất nước là hết sức khó khăn. Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp cần phải có những bước đi, những giải pháp hợp lý thì mới có thể thực hiện tốt được. Đồng thời, việc xây dựng và ban hành pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp

cũng cần phải được thực hiện trên cơ sở tiếp thu kinh nghiệm quốc tế và yêu cầu thực tế phát triển của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta trong thời gian tới.

b. Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp phải kết hợp hài hòa giữa yếu tố kinh tế và yếu tố xã hội

Tiền lương vừa là động lực, đòn bẩy kích thích, khuyến khích người lao động làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề, vừa là phương tiện bảo đảm cuộc sống ngày một nâng cao của họ. Tác động qua lại giữa chính sách tiền lương phù hợp với năng suất, chất lượng, hiệu quả sẽ là yếu tố để tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước, ổn định phát triển sản xuất, kinh doanh, tăng trưởng kinh tế.

Tiền lương vừa là vấn đề mang tính kinh tế, vừa là vấn đề mang tính xã hội. Chính sách tiền lương ngoài ý nghĩa kinh tế còn có vị trí rất quan trọng trong thực hiện và điều chỉnh một bộ phận các chính sách xã hội để đảm bảo công bằng về lợi ích giữa những người lao động. Pháp luật lao động tiền lương trong doanh nghiệp phải được đặt trong tổng thể cải cách kinh tế - xã hội để góp phần cải cách kinh tế, xã hội, giữ vững sự ổn định, phát triển kinh tế và an sinh xã hội. Việc nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp có mục tiêu là nâng cao hiệu quả sản xuất nhằm tăng nguồn của cải cho xã hội, thông qua đó góp phần giải quyết các vấn đề của xã hội. Pháp luật lao động về tiền lương phải đảm bảo tiền lương thực tế cho người lao động làm công ăn lương nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, tạo sự tin tưởng và phấn khởi trong nhân dân.

c. Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật lao động về tiền lương trong doanh

ng nghiệp phải trên cơ sở quy định của pháp luật

Chính sách tiền lương là một trong những chính sách được Nhà nước quan tâm để phát triển nền kinh tế - xã hội của đất nước. Pháp luật tiền lương được ban hành, điều chỉnh và thực hiện đã góp phần ổn định đời sống cho người lao động, đặc biệt là người lao động làm công ăn lương, đảm bảo được tái sản xuất sức lao động tạo thu nhập ổn định và cuộc sống của người lao động diễn ra bình thường. Tự do thỏa thuận là tính chất cơ bản của quan hệ lao động do luật lao động điều chỉnh. Tất cả các vấn đề có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và doanh nghiệp, trong đó có vấn đề tiền lương đều có thể được các bên tự quyết định bằng cách thỏa thuận dựa trên cơ sở các quy định khác nhau. Trong quá trình thỏa thuận, mỗi bên đều có quyền tự do bày tỏ ý chí nguyện vọng của mình nhằm đi đến thống nhất vấn đề mà các bên cùng quan tâm. Việc các bên tham gia quan hệ lao động tự do thỏa thuận chính là giúp các bên có thể đạt được lợi ích của mình một cách tốt nhất. Vì vậy, bảo đảm quyền tự do thỏa thuận về tiền lương cũng chính là bảo đảm quyền lợi chính đáng của các bên trong lĩnh vực tiền lương. Việc đặt ra các giới hạn buộc các bên phải tuân thủ như mức lương tối thiểu, trả lương khi làm thêm giờ, làm đêm, trả lương trong thời gian ngừng việc do sự cố sản xuất hoặc trong thời gian người lao động điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... là rất cần thiết. Nhưng ngay cả trong những trường hợp này, Nhà nước vẫn tôn trọng sự thỏa thuận của các bên và khuyến khích doanh nghiệp đưa ra những quyền lợi dành cho người lao động cao hơn so với luật định.

3.2. Giải pháp cụ thể

a. Về cải cách tiền lương

Cải cách tiền lương phải gắn với sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, đảm

bảo nguyên tắc cân đối vĩ mô của nền kinh tế, đảm bảo ổn định chính trị - kinh tế - xã hội trong bối cảnh tác động của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Điều quan trọng là cải cách tiền lương phải phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, thu hút được lao động có chất lượng cao vào những khu vực quan trọng của nhà nước và xã hội, tạo ra động lực cho người lao động trên nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều một cách chân chính. Bên cạnh đó, cải cách tiền lương phải được tiến hành song song với việc cải cách những chính sách liên quan như chính sách tài chính, bảo hiểm, giáo dục, y tế đồng thời phải tiến hành cải cách đồng bộ từ lương cơ bản, thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp thì cải cách tiền lương mới hiệu quả. Nhà nước cần nghiên cứu tổng thể và luận chứng đầy đủ về các mối quan hệ vĩ mô của tiền lương khi thực hiện cải cách tiền lương từ nay đến năm 2030, cụ thể:

Tiền lương - việc làm; tiền lương - thất nghiệp; tiền lương - lạm phát; tiền lương - tăng trưởng kinh tế; tiền lương - phát triển con người, nghèo đói; tiền lương của Việt Nam - tiền lương của các nước trong khu vực và trên thế giới. Để tiền lương trở thành động lực khuyến khích người lao động làm việc có hiệu quả, vừa bảo đảm cho tích lũy, cho sự phát triển, vừa phát huy lợi thế cạnh tranh của Việt Nam trong khu vực và trên thế giới. Cải cách tiền lương không chỉ dừng ở việc từng bước nâng mức lương tối thiểu cho phù hợp với chỉ số giá cả sinh hoạt mà phải cải thiện mức sống của những người hưởng lương sao cho phù hợp với tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế. Mặt khác, để khắc phục những tồn tại của chính sách tiền lương hiện hành còn phải bao gồm cả việc xóa bỏ các khoản bao cấp như nhà ở, điện nước, dịch vụ, đi lại...

b. Về lương tối thiểu

Lương tối thiểu phải trở thành hành lang an toàn chung cho tất cả người làm

công ăn lương trong toàn xã hội, không phân biệt thành phần kinh tế. Bảo đảm mối quan hệ thực sự giữa lương tối thiểu, trung bình và tối đa nhằm hạn chế sự gia tăng về nghèo đói và sự bất bình đẳng trong phân phối, tức là phải đảm bảo mức sống tối thiểu cho những người hưởng lương tối thiểu. Thực hiện điều chỉnh lương tối thiểu khi chỉ số giá sinh hoạt tăng từ 10% trở lên. Định kỳ 1-2 năm một lần điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu nhằm cải thiện đời sống của người lao động. Trong khu vực sản xuất kinh doanh nên quy định lương tối thiểu theo giờ, mức lương tối thiểu chung như hiện nay không phù hợp với từng khu vực kinh tế: thành phố - thành thị - nông thôn, nên chia mức lương tối thiểu theo 03 khu vực: thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh; đô thị và thành phố loại II; các tỉnh còn lại. Nếu quy định mức lương tối thiểu chung thì cần phải áp dụng phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt.

c. Về việc xây dựng thang lương, bảng lương

Thực tế hiện nay cho thấy hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng doanh nghiệp tuy nhiều song lại khó vận dụng, nhiều khi không biết trả lương cho người lao động theo công việc, bằng cấp hay chức vụ. Bội số của thang lương, bảng lương là hệ số mức lương cao nhất của người lao động có trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật cao nhất so với người có trình độ thấp nhất, số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc, công việc đòi hỏi. Khoảng cách giữa các bậc lương liền kề phải đảm bảo khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, các tài năng, tích lũy kinh nghiệm. Mức lương của nghề hoặc công việc độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nguy hiểm phải cao hơn mức lương của nghề hoặc công việc có điều kiện lao động bình thường. Doanh nghiệp chịu trách nhiệm xây dựng thang lương,

bảng lương hoặc vận dụng thang lương, bảng lương do nhà nước ban hành cho phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh để làm căn cứ ký hợp đồng lao động trả lương và đóng bảo hiểm xã hội, vì vậy nhà nước cần phải quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương để người lao động và người sử dụng lao động có cơ sở xác định tiền lương, đồng thời tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để đảm bảo quyền lợi của người lao động. Song, nhà nước và các cơ quan ban ngành phải hoàn thiện môi trường pháp lý giữa cải cách tiền lương với phát triển kinh tế, tạo sự gắn kết đồng bộ giữa các loại thị trường để thúc đẩy nhau phát triển lành mạnh. Đẩy mạnh hoạt động tư pháp củng cố cơ quan bảo vệ pháp luật, thực hiện nghiêm túc công tác thanh tra và xử lý nghiêm minh, tạo môi trường lành mạnh cho sự phát triển kinh tế.

d. Về cơ chế quản lý tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước

Để tăng tính chủ động cho các doanh nghiệp trong công tác trả lương cho người lao động, nhà nước không nên ban hành thang lương, bảng lương áp dụng cho các doanh nghiệp nhà nước như hiện nay mà giao quyền cho doanh nghiệp tự xây dựng. Nhà nước chỉ quy định mức lương tối thiểu như một mức lương “sàn” và hướng dẫn phương pháp xây dựng hoặc ban hành một thang, bảng lương chuẩn chung làm căn cứ cho các doanh nghiệp tự xây dựng vì thực tế hiện nay doanh nghiệp nhà nước phải tự chịu trách nhiệm về sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp mình cho nên việc trả lương cho người lao động là quyền của doanh nghiệp, miễn là không thấp hơn mức lương tối thiểu và đảm bảo hoàn thành nghĩa vụ nộp thuế với nhà nước.

e. Về trả công lao động

Đối với lao động trực tiếp nên quy định và hướng dẫn việc trả lương theo giờ để làm cơ sở cho việc trả lương đối với

công việc không trọn ngày. Riêng lao động là người quản lý (giám đốc) cần nghiên cứu trả lương theo năm và gắn liền với tiền thưởng theo tỷ lệ lợi nhuận đạt được hàng năm của doanh nghiệp. Lao động là người Việt Nam và lao động là người nước ngoài làm công việc như nhau thì phải được hưởng mức lương ngang nhau (làm công việc gì hưởng lương theo công việc đó), lao động nước ngoài được hưởng thêm phụ cấp xa tổ quốc, phụ cấp khí hậu, tiền nhà ở, điện, nước sinh hoạt theo quy định của doanh nghiệp.

f. Nâng cao vai trò của Nhà nước về quản lý lao động, tiền lương

Để quản lý chặt chẽ về lao động, tiền lương, nhà nước có thể giao cho các cơ quan chức năng nghiên cứu, trình hoặc ban hành các quy định như: xây dựng các quy phạm pháp luật liên quan đến điều kiện lao động, thanh tra lao động, những mối quan hệ về việc làm, phân bổ nhân lực, chấp hành những quy định về lương tối thiểu, về phân phối tiền lương, bên cạnh đó nhà nước cần xây dựng chính sách giải quyết việc làm và thất nghiệp. “Ở nhiều quốc gia vấn đề tạo việc làm cho mọi người là nhiệm vụ của nhà nước, mọi người có quyền có việc làm và được tự do chọn việc làm”. Nhà nước có biện pháp giải quyết hậu quả của việc sắp xếp tổ chức lại các ngành, các tổ chức và doanh nghiệp; bảo vệ cho những lao động đặc biệt có việc làm; tổ chức thông tin kinh tế, xã hội, tài chính, giới thiệu việc làm. Nhà nước cần can thiệp sao cho tỷ lệ thất nghiệp hợp lý vì theo các nhà kinh tế, tỷ lệ thất nghiệp hợp lý sẽ là đòn bẩy thúc đẩy kinh tế phát triển, tập trung giải quyết những người thất nghiệp không tự nguyện, đối với người thất nghiệp tự nguyện chỉ cần khi mức lương tăng lên hợp lý họ sẽ đi làm. Nghĩa là, chỉ cần chính sách lương linh hoạt thì sẽ giải quyết được hiện tượng thất nghiệp tự nguyện. Đối với thất nghiệp cơ cấu nhà nước khuyến khích các doanh

nh nghiệp đào tạo lại và bản thân người lao động tự đào tạo lại để thích ứng với cơ cấu kinh tế mới. Nhà nước nên trao cho các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp nhà nước), được quyền tự chủ để người lao động làm việc trong doanh nghiệp được cống hiến và không bị giới hạn về khả năng thu nhập. Mức lương trong các thang lương, bảng lương nên thiết kế tương đương với mức tiền công của các loại lao động tương ứng trên thị trường sức lao động. Điều này tạo điều kiện cho các doanh nghiệp nhà nước thu hút lao động có tay nghề giỏi vào làm việc cho mình.

KẾT LUẬN:

Tiền lương là một vấn đề hết sức nhạy cảm vì nó liên quan đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động, vừa là vấn đề kinh tế, vừa là vấn đề xã hội. Thực hiện tốt chế độ tiền lương chính là chăm lo đến đời sống vật chất của người lao động góp phần ổn định chính trị - kinh tế - xã hội. Ngay khi nhà nước có văn bản mang tính pháp lý đầu tiên về tiền lương năm 1946, đến nay hệ thống văn bản pháp luật quy định về chế độ tiền lương của Việt Nam tương đối lớn, được quy định trong Bộ luật lao động, Nghị quyết, Nghị định, Quyết định và các Thông tư hướng dẫn thi hành của các bộ, ngành liên quan khác đã tạo được hành lang pháp lý cho việc quản lý thực hiện chế độ tiền lương, bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động cũng như của nhà nước. Lịch sử tiền lương của nước ta đã qua nhiều lần cải cách, với mục tiêu xóa bỏ chế độ bao cấp, chống nạn bình quân. Song chế độ tiền lương hiện hành sau một thời gian thực hiện đang từng bước bộc lộ nhiều hạn chế và ngày càng nảy sinh nhiều vấn đề đang bị bỏ ngỏ. Trước tình hình đó, với mục tiêu “cải cách cơ bản hệ thống tiền lương” của Đảng và Nhà nước, các Bộ, ngành hữu quan đã bắt tay từng bước cải cách lại hệ thống pháp luật tiền lương hiện hành.

Trên cơ sở tìm hiểu khái quát về tiền lương và ý nghĩa kinh tế, xã hội của tiền lương, tác giả đã xem xét các nội dung cơ bản của tiền lương dưới góc độ pháp lý, đi từ lý luận đến thực tiễn của quá trình ban hành và áp dụng pháp luật về tiền lương, để qua đó chúng ta thấy được vai trò quan trọng của tiền lương và pháp luật về tiền lương, những tồn tại, hạn chế, bất cập, thiếu đồng bộ của pháp luật về tiền lương, thấy được xu hướng phát triển và những yêu cầu mới đặt ra trong công tác xây dựng, hoàn

thiện pháp luật về tiền lương ở nước ta. Với những nội dung cơ bản trên đây, qua quá trình nghiên cứu, tác giả đã nêu lên quan điểm và những cách hiểu khác nhau về một số vấn đề thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật về tiền lương. Trên cơ sở nghiên cứu các nội dung cơ bản của pháp luật về tiền lương, đối chiếu với thực tiễn áp dụng để nêu lên những bất cập, thiếu sót của pháp luật trong lĩnh vực này, từ đó nêu ra một số ý tưởng góp phần hoàn thiện pháp luật về tiền lương ở nước ta hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1. Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1994 và luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động năm 2002, 2006, 2007, 2012 và 2019 cùng các văn bản pháp luật khác có liên quan.
- 2. Đặng Như Lợi, nguyên Phó chủ nhiệm Ủy ban về các vấn đề xã hội “Nhìn lại 20 năm thực hiện chính sách tiền lương”.

- 3. Sắc lệnh số 29/SL (1947), *Về việc qui định những sự giao dịch về việc làm công, giữa các chủ nhân, người Việt Nam hay người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam làm tại các xưởng kỹ nghệ, hầm mỏ, thương điểm và các nhà làm nghề tự do*. Chủ tịch Chính phủ Việt Nam dân chủ cộng hòa ban hành.
- 4. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, XI, XII và XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam.