

PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG KHU VỰC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

● TRẦN ĐỨC HIẾU

TÓM TẮT:

Hiện nay, tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống những chính sách kinh tế - xã hội của đất nước, có liên quan chặt chẽ đến động lực phát triển và tăng trưởng kinh tế. Nếu tiền lương không đủ sống cho người lao động sẽ không những suy giảm sức lao động, chất lượng sống mà còn suy giảm chất lượng nguồn nhân lực xã hội. Do đó, trên cơ sở nghiên cứu thực trạng quy định về tiền lương cho người lao động, tác giả đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: tiền lương, pháp luật lao động về tiền lương, khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp là cơ sở chính trị quan trọng để các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức kinh tế, trong đó có doanh nghiệp xây dựng các phương án triển khai đồng bộ các nội dung của chế độ tiền lương tại đơn vị. Theo đó, trong khu vực doanh nghiệp, việc thực hiện tăng mức lương tối thiểu vùng vẫn tiếp tục được điều chỉnh theo định kỳ để nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu cho người lao động và gia đình họ. Trong khu vực nhà nước, sẽ đảm bảo không thấp hơn chỉ số giá tiêu dùng và phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế. Chỉ hệ thống chính sách, pháp

luật được hoàn thiện thì mới đảm bảo ít xảy ra tình trạng công chức, viên chức, người lao động thôi việc, nghỉ việc.

2. Thực trạng quy định pháp luật về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam

Hiện nay, trong khu vực doanh nghiệp, xét về mặt chính trị - pháp lý, quan điểm chung của cải cách chính sách tiền lương khu vực doanh nghiệp là phải coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, là động lực để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường và phát triển bền vững¹. Vì thế, trên thực tế ở Việt Nam, để thực hiện đường lối đổi mới theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng và Nhà nước đã chỉ đạo ban hành nhiều văn bản điều chỉnh, bổ sung,

từng bước hoàn thiện chính sách tiền lương, hoàn thiện cơ chế quy định mức lương tối thiểu vùng và chế độ tiền lương của khu vực doanh nghiệp theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước giảm dần sự can thiệp hành chính, quản lý tiền lương thông qua quy định mức lương tối thiểu vùng là mức sàn thấp nhất để bảo vệ người lao động yếu thế. Thay đổi cơ chế xác lập mức lương tối thiểu vùng, từ ấn định của Nhà nước sang dựa trên kết quả thương lượng 3 bên. Mức lương tối thiểu vùng được điều chỉnh tương đối phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, khả năng của doanh nghiệp, từng bước cải thiện đời sống của người lao động. Doanh nghiệp được quyết định chính sách tiền lương theo nguyên tắc chung, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong điều kiện thị trường lao động chưa phát triển, năng lực thương lượng của người lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở còn hạn chế. Vai trò của tổ chức Công đoàn trong tham gia quyết định chính sách tiền lương của doanh nghiệp từng bước được tăng cường, bảo đảm công khai, minh bạch trong quá trình ban hành chính sách và trả lương cho người lao động. Nhà nước hướng dẫn, hỗ trợ nâng cao năng lực, kết nối cung - cầu và cung cấp thông tin để người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận². Tuy nhiên, chính sách về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp vẫn còn tồn tại nhiều bất cập. Cụ thể:

Một là, chính sách về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động. Dưới góc độ kinh tế - xã hội, tiền lương của người lao động có mối quan hệ chặt chẽ, biện chứng với sự ổn định của thị trường lao động, phát triển sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, của nền kinh tế. Chỉ khi tiền lương được quan tâm và tương xứng với năng suất, sự cống hiến thì mới đủ khả năng động viên và yêu cầu công nhân, lao động làm việc với năng suất, chất lượng, hiệu quả và mang lại doanh thu, lợi nhuận lớn hơn cho doanh nghiệp, sự ổn định thị trường lao động, cho sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Bên cạnh đó, dưới góc độ pháp lý, hệ thống các quy phạm pháp

luật về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp được đảm bảo đầy đủ cơ sở pháp lý và cơ chế thực thi nhằm bảo vệ người lao động. Mỗi giai đoạn phát triển của đất nước, hệ thống quy phạm pháp luật ngày càng cải thiện, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của công tác quản lý nhà nước, đồng thời đáp ứng tương đối tốt yêu cầu đòi hỏi của cả hai bên trong quan hệ lao động. Thời gian qua, Nhà nước ta đã có nhiều chính sách tiền lương thể hiện sự ưu đãi đối với người lao động thông qua những điểm mới trong Bộ luật Lao động năm 2019. Quá trình lập pháp kịp thời đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn. Các cơ quan lập pháp, lập quy làm việc tích cực, chủ động trong việc rà soát, kịp thời ban hành, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, dưới góc độ phát triển bền vững thì chính sách về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp vẫn chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động. Nguyên nhân của bất cập này do chúng ta chưa có nghiên cứu, đánh giá toàn diện về tiền lương trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, vấn đề tiền lương là vấn đề rất phức tạp, có liên quan đến nhiều khía cạnh của quan hệ lao động, quan hệ kinh tế, quan hệ an sinh xã hội...

Hai là, quy định về tiền lương tối thiểu vùng đối với doanh nghiệp chưa quan tâm đến giá trị thực của mức lương đem lại cho người lao động tức đã là mức lương thấp nhất trên thị trường hay chưa. Hiện nay, theo Điều 91 của Bộ luật Lao động năm 2019, mức lương tối thiểu vùng được xác định dựa trên tiêu chí như: Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; Tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; Chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; Quan hệ cung, cầu lao động; Việc làm và thất nghiệp; Năng suất lao động; Khả năng chi trả của doanh nghiệp. Đây là những tiêu chí được xây dựng và quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012. Đồng thời, việc quy định tiền lương tối thiểu vùng nói chung và tiêu chí xác định nói riêng là cơ sở để xác định tiền lương thực tế của người lao động được người sử dụng lao động trả dựa trên từng tính chất công việc, điều kiện lao

động nhằm bảo vệ quyền lợi khi tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay mức lương tối thiểu vùng còn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, gây nhiều bức xúc cho người lao động và là nguyên nhân của hầu hết các cuộc đình công và tranh chấp lao động. Theo kết quả khảo sát do Viện Công nhân và Công đoàn (Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam) thực hiện, mới đây từ gần 3.000 lao động thuộc 6 tỉnh, thành cả nước, công bố ngày 08/8/2023, cho thấy: Thu nhập của người lao động cao hơn mức lương tối thiểu vùng nhưng vẫn không đáp ứng đủ nhu cầu chi tiêu, chăm sóc con cái. Theo khảo sát, chỉ 24,5% người lao động cho biết tiền lương và thu nhập vừa đủ đáp ứng 100% chi tiêu cho cuộc sống. 75,5% còn lại trả lời thu nhập hiện tại không đáp ứng đủ nhu cầu chi tiêu. Thậm chí có người nhận mức lương chỉ đáp ứng được 45% nhu cầu chi tiêu³. Ngoài ra, mức lương tối thiểu thấp là hệ lụy rất lớn đến thực hiện các chính sách an sinh của người lao động như ốm đau, thai sản, thất nghiệp, tiền làm thêm giờ... Theo đó, người sử dụng lao động thường căn cứ vào mức lương tối thiểu để ký hợp đồng lao động, trả lương, trích nộp bảo hiểm cho người lao động cận kề hoặc cao hơn rất ít so với mức lương tối thiểu vùng. Thực trạng này sẽ dẫn đến các chế độ bảo hiểm xã hội và lương hưu của người lao động rất thấp, không đảm bảo đời sống khi họ nghỉ hưu. Đặc biệt, trong xu thế hội nhập thị trường lao động khu vực và thế giới, việc quy định mức lương tối thiểu thấp hoặc ở mức trung bình làm cơ sở không còn là một hấp dẫn đối với các nhà đầu tư. Mức lương tối thiểu thấp hoặc ở mức trung bình đồng nghĩa với việc phản ánh chất lượng lao động, chất lượng nguồn nhân lực không cao, năng suất lao động thấp hoặc ở mức trung bình.

Thứ ba, quy định về khấu trừ tiền lương chưa được các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc. Khấu trừ lương là việc người sử dụng lao động trừ bớt một phần tiền lương của người lao động theo các trường hợp được quy định của pháp luật để bù vào khoản tiền đã chi hoặc đã bị thiệt hại trước đó. Theo đó, tại Điều 102 và Điều 129 Bộ luật Lao động năm

2019 có thể xác định các căn cứ để khấu trừ tiền lương như sau: Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động; Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép. Tuy nhiên, một thực trạng hiện nay nhiều doanh nghiệp khấu trừ tiền lương không đúng quy định gây bức xúc cho người lao động và dẫn đến tranh chấp lao động. Chẳng hạn, gần đây, hơn 300 công nhân Công ty TNHH S.I (tỉnh Đồng Nai) đã ngừng việc tập thể để phản đối việc bị trừ tiền lương. Cụ thể, trong kỳ lương tháng 3/2023 trả vào ngày 10/4, lương của họ bị trừ 15%-25% (từ 200.000 - 1.000.000 đồng/người). Lý do công ty đưa ra là để bồi thường số sản phẩm hỏng không thể sửa chữa và tiêu hao vật tư quá định mức cho phép theo kế hoạch sản xuất. Nếu tháng sau tỉ lệ sản phẩm hỏng giảm xuống thì công ty sẽ trả lại số tiền đã trừ cho người lao động trong vòng 3 tháng⁴. Như vậy, cần có sự điều chỉnh và quan tâm hơn nữa của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc ban hành các quy định chặt chẽ, cũng như giám sát công tác thực hiện để chấm dứt tình trạng này.

3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam

Thứ nhất, cần sửa đổi, hoàn thiện pháp luật về lao động, doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội và pháp luật có liên quan đến chính sách tiền lương trong khu vực doanh nghiệp. Đẩy mạnh quyền tự chủ của các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, bổ nhiệm, kỷ luật, trả lương và quản lý đối với người lao động trong doanh nghiệp để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đối tượng và tiền lương của người lao động bảo đảm liên thông, tích hợp với các cơ sở dữ liệu quốc gia khác có liên quan. Hoàn thiện cơ chế thỏa thuận về tiền lương thông qua việc thiết lập cơ chế đối thoại, thương lượng và thỏa thuận giữa các chủ thể trong quan hệ lao động theo hướng

công khai, minh bạch, dân chủ, bảo đảm hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, tạo sự đồng thuận cao. Phát triển tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở, quản lý tốt việc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động. Cơ quan thống kê của Nhà nước công bố mức sống tối thiểu hằng năm để làm căn cứ xác định mức lương tối thiểu và khuyến nghị các định hướng chính sách tiền lương; tăng cường điều tra, công bố định kỳ thông tin, số liệu về tiền lương và thu nhập của cả khu vực công và khu vực thị trường. Nâng cao năng lực, hiệu quả công tác nghiên cứu cơ bản và thiết kế chính sách về lao động và tiền lương.

Thứ hai, cần nghiên cứu và xây dựng một văn bản luật về lương tối thiểu. Trong đó, cần thiết phải bổ sung thêm các tiêu chí xác định mức lương tối thiểu vùng. Cụ thể, bên cạnh các tiêu chí như Điều 91 của Bộ luật Lao động, cần quy định thêm tiêu chí với mức độ tăng trưởng kinh tế bao nhiêu, khả năng duy trì việc làm ở mức nào để tính toán lương tối thiểu. Ngoài ra, khi xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu vùng phải hướng tới sát tình hình thực tế của người lao động (tức là lương đủ sống), phù hợp với giá cả trên thị trường và phải có tích lũy cho người lao động. Theo đó, việc xác định mức lương tối thiểu vùng ngoài đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động và gia đình họ thì phải đi đôi với chính sách bình ổn giá cả thị trường, nhằm đảm bảo mức sống cơ bản hiện nay, tránh thực trạng là lương chưa tăng mà chi phí thực tế đã tăng.

Thứ ba, đối với quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019, tác giả thấy cần bổ sung, sửa đổi về những vấn đề sau: (1) Bổ sung thêm về khái niệm, định nghĩa thang lương, bảng lương. Cần có quy định giải thích để thống nhất áp dụng trong phạm vi cả nước. (2) Quy định về việc chậm trả lương cũng cần tính toán phù hợp với điều kiện thực tế, đảm bảo việc quy đổi không bị vướng mắc, khó quy đổi đối với các bên trong quan hệ lao động. Nhà nước nên đưa ra mức tính lãi chung thay vì để các bên tự quy đổi theo lãi suất tùy ngân hàng như hiện nay. (3) Bổ sung quy định cụ thể hơn về khấu trừ lương của người lao động. (4) Đơn giản hóa quy trình giải quyết tranh chấp tập thể để các bên thuận lợi hơn trong việc áp dụng pháp luật.

4. Kết luận

Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng hơn vào kinh tế khu vực và toàn cầu nên điều thiết yếu là các chính sách và thực tiễn điều chỉnh tiền lương trong khu vực doanh nghiệp cần được tăng cường để tạo sự cân bằng giữa việc thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp và việc giúp cho người lao động cũng được hưởng thành quả công bằng từ tăng trưởng năng suất của doanh nghiệp. Chính vì vậy, cần nhìn nhận các thực trạng và giải pháp ở trên để có sự thay đổi căn bản, mang tính thực chất, không chỉ mang tính hình thức, để tiền lương thực sự trở thành nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động và để chính sách tiền lương đảm bảo hội nhập quốc tế ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹TTXVN (2017). Xây dựng chính sách tiền lương trong doanh nghiệp theo cơ chế thị trường. Truy cập tại <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=27960>

²Cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong doanh nghiệp (2018). Truy cập tại <https://baohinhphu.vn/cai-cach-chinh-sach-tien-luong-de-nang-cao-doi-song-cho-cbccc-llvt-va-nguoi-lao-dong-trong-doanh-nghiep-102238409.htm>

³Thanh Hương (2023). Công đoàn đề xuất tăng lương tối thiểu vùng năm 2024 khoảng 5 - 6%. Truy cập tại <https://vov2.vov.vn/doi-song-xa-hoi/cong-doan-de-xuat-tang-luong-toi-thieu-vung-nam-2024-khoang-5-6-43991.vov2>

⁴Hương Huyền (2023). Tranh chấp do trừ lương tùy tiện. Truy cập tại <https://nld.com.vn/cong-doan/tranh-chap-do-tru-luong-tuy-tien-20230417204929325.htm>

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban Chấp hành Trung ương (2018). Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp
2. Quốc hội (2019). Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019.
3. Cao Ngọc Thành (2023). Một số hướng đề xuất cải cách tiền lương. Truy cập tại http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/c/document_library/get_file?uuid=c7ab1814-f8a2-42b7-a99a-bbb49c6f1d0b&groupId=13025

Ngày nhận bài: 10/8/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/8/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 3/9/2023

Thông tin tác giả:

CN. TRẦN ĐỨC HIẾU

Ban Quản lý các dự án Bộ Giáo dục và Đào tạo

REGULATIONS ON WAGES IN THE BUSINESS SECTOR IN VIETNAM: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

● **TRAN DUC HIEU**

Project Management Unit

Ministry of Education and Training

ABSTRACT:

Wages play an important role in Vietnam's socio-economic policies, closely related to the driving force of economic development and growth. If wages are not high enough for workers, it will not only lower labor power but also labor's quality of life and the quality of human resources. This study analyzes the current regulations on wages and makes recommendations to improve regulations on wages in the business sector in Vietnam.

Keywords: wages, the Labour Code's provisions on wages, business sector in Vietnam.