

**VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

PHẠM THỊ LIÊN NGỌC

**TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2019

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

PHẠM THỊ LIÊN NGỌC

**TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

Ngành: Luật Kinh tế
Mã số: 9380107

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS Nguyễn Hữu Chí**

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong Luận án là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Phạm Thị Liên Ngọc

LỜI CẢM ƠN

Luận án được hoàn thành tại Khoa Luật, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, dưới sự hướng dẫn khoa học nghiêm khắc, tận tình và chu đáo của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí - Tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Thầy giáo đã thường xuyên hướng dẫn, khuyến khích, động viên, chia sẻ khó khăn với tác giả trong suốt thời gian thực hiện Luận án.

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã nhận được những chỉ bảo, góp ý, hỗ trợ tư liệu quý báu của các thầy, cô, các nhà khoa học trong Học viện Khoa học Xã hội, Học viện Tài chính, Đại học Luật Hà Nội, Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội, Viện Khoa học lao động xã hội, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Viện Công nhân và Công đoàn, Thư viện Quốc gia...

Tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành đến tất cả cán bộ, thầy cô giáo và đồng nghiệp cũng như bạn bè và gia đình đã động viên tác giả rất nhiều trong suốt quá trình thực hiện Luận án.

Hà Nội, ngày tháng năm 2019

Tác giả

Phạm Thị Liên Ngọc

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU, CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	9
1.1. Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài	9
1.2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu	23
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	30
Chương 2: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	32
2.1. Một số vấn đề lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp	32
2.2. Một số vấn đề lý luận về pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp	45
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	71
Chương 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN	73
3.1. Thực trạng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp	73
3.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay	89
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	106
Chương 4: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM	108
4.1. Quan điểm cải cách tiền lương và hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay	108
4.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp	117
4.3. Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp	126
KẾT LUẬN CHƯƠNG 4	140
KẾT LUẬN	142
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ	145
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	146
PHỤ LỤC	158

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Tiền lương trong doanh nghiệp là một vấn đề vô cùng quan trọng, có ảnh hưởng sâu rộng không chỉ đến các vấn đề kinh tế xã hội trong nền kinh tế ở bình diện vĩ mô mà còn tác động trực tiếp đến đời sống của bản thân và gia đình mỗi người lao động.

Những năm qua, Đảng và Nhà nước đã dành nhiều sự quan tâm đến vấn đề tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp, thông qua việc ban hành Bộ luật Lao động vào năm 1994, có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995 với bốn lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Thể chế hóa quan điểm của Đảng, cụ thể hóa Hiến pháp năm 1992, sửa đổi năm 2001 và Hiến pháp 2013 về các quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực lao động, sử dụng và quản lý lao động, tạo lập hành lang pháp lý, chuẩn mực pháp lý cho các chủ thể thiết lập quan hệ lao động, góp phần làm lành mạnh quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể quan hệ lao động, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ đổi mới.

Bên cạnh các quy định của Bộ luật lao động về tiền lương, từ năm 1994 đến nay, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cũng ban hành rất nhiều các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh về tiền lương trong doanh nghiệp. Điển hình là các quy định về lương tối thiểu, các nguyên tắc xây dựng hệ thống thang, bảng lương áp dụng trong các loại hình doanh nghiệp,...Ngoài các văn bản kể trên, còn có 3 công ước của Tổ chức lao động quốc tế: Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ cho một công việc ngang nhau năm 1951, Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958, Công ước số 122 về Chính sách việc làm năm 1964 mà nước ta phê chuẩn, gia nhập là các nguồn pháp luật quan trọng cho việc tổ chức thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

Những văn bản này bước đầu đã xây dựng cơ sở pháp lý cho các quan hệ xã hội về tiền lương hình thành và phát triển theo quy luật của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần tạo sự công bằng, minh bạch trong tính toán và trả lương không những trong nội bộ một doanh nghiệp mà còn góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động về vấn đề lương trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau. Tuy nhiên, song hành với những thay đổi và biến động trên thị trường lao động, thì các quan hệ xã hội về tiền lương cũng ngày càng biến đổi phức tạp và bộc lộ nhiều bất cập. Tiền lương của đại bộ phận người lao động còn thấp so với nhu cầu của cuộc sống, nhất là trong các doanh nghiệp Nhà nước, tiền lương bị bình quân và cào bằng. Tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp chưa phản ánh đúng quan hệ phân phối của kinh tế thị trường, chưa tạo động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước. Nhiều doanh nghiệp lợi dụng kẽ hở của pháp luật để đề ra các quy định về tiền lương gây bất lợi cho người lao động, làm khó khăn cho công tác kiểm tra, giám sát của nhà nước về chính sách tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động, ảnh hưởng đến đời sống tối thiểu của người lao động cũng như không đảm bảo tỉ lệ trích nộp tạo lập các quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, đặc biệt là về chế độ hưu trí của bảo hiểm xã hội (do nền tiền lương đóng thấp nên lương hưu hưởng thấp). Ngoài ra, theo thống kê của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, khoảng 80% các cuộc đình công xảy ra ở Việt Nam những năm qua có nguyên nhân là do tiền lương trả cho người lao động không thỏa đáng và bất hợp lý. Có thể thấy tiền lương trong doanh nghiệp đã và đang là một vấn đề nhức nhối, có nguy cơ gây ra những tranh chấp lao động nghiêm trọng cùng những hệ lụy về mặt kinh tế, xã hội ở nước ta.

Vì lẽ đó, việc nghiên cứu hoàn thiện hệ thống các quy phạm pháp luật điều chỉnh thống nhất về vấn đề tiền lương đối với doanh nghiệp là một nhu

cầu cấp thiết và thời sự, đây cũng là lý do để nghiên cứu sinh quyết định lựa chọn đề tài “***Tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay***” làm chủ đề cho luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án nhằm góp phần xây dựng hệ thống lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam; phân tích, đánh giá thực trạng quy định và áp dụng các quy định pháp luật lao động ở Việt Nam về tiền lương trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp trước mắt cũng như lâu dài cho việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích nghiên cứu trên, luận án có các nhiệm vụ sau đây:

- Nghiên cứu, đánh giá những quan điểm, luận điểm khoa học về tiền lương nói chung và tiền lương trong doanh nghiệp nói riêng, như: khái niệm, bản chất, nguyên tắc, các yếu tố tác động,...;
- Nghiên cứu, đánh giá các công trình khoa học trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án để từ đó xác định những vấn đề lý luận, thực tiễn và giải pháp cần nghiên cứu trong luận án;
- Nghiên cứu, đánh giá các quy định của pháp luật lao động Việt Nam, các Công ước của tổ chức lao động quốc tế và pháp luật một số quốc gia về tiền lương trong doanh nghiệp. Trong đó chú trọng việc phân tích, đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam;
- Khảo sát thực tế, nghiên cứu báo cáo của các doanh nghiệp và cơ quan quản lý doanh nghiệp và phân tích, đánh giá kết quả, rút ra những ưu

điểm, hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế trong điều chỉnh của pháp luật lao động ở Việt Nam về tiền lương trong doanh nghiệp;

- Phân tích các yêu cầu, giải pháp về hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động ở Việt Nam về tiền lương trong doanh nghiệp trong thời gian tiếp theo.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án bao gồm:

- Hệ thống quan điểm, tài liệu khoa học về tiền lương trong doanh nghiệp;

- Một số Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế và pháp luật của một số quốc gia về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp;

- Hệ thống các quy định pháp luật điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp: Bộ luật lao động, các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật khác có liên quan, các công trình khoa học đã công bố có nội dung liên quan đến đề tài luận án.

- Thực tiễn thi hành pháp luật về áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam trong thời gian qua.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Với yêu cầu về dung lượng của luận án, đề tài được xác định giới hạn nghiên cứu như sau:

- Đối tượng nghiên cứu là hệ thống quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam kể từ khi có Bộ luật lao động năm 1994 đến nay. Giai đoạn trước đó mặc dù đã có các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp nhưng chưa phản ánh đúng bản chất của tiền lương nên không thuộc phạm vi nghiên cứu của đề tài.

- Phạm vi nghiên cứu là tiền lương trong các doanh nghiệp trên phạm vi lãnh thổ ở Việt Nam.

Những nghiên cứu của đề tài hướng tới hệ thống các quy định pháp luật điều chỉnh đối với tiền lương trong doanh nghiệp trên bình diện cả nước nói chung, không đi sâu vào các quy định tiền lương của riêng doanh nghiệp nào.

Luận án không nghiên cứu những vấn đề thuộc xử lý vi phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và giải quyết tranh chấp về tiền lương trong doanh nghiệp.

Thời gian nghiên cứu được xác định từ năm 2013 đến 2018, có đặt trong sự so sánh với các năm trước đó.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Phương pháp luận

Luận án sử dụng phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước pháp quyền. Đồng thời luận án cũng sử dụng phương pháp luận dựa trên quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về chính sách tiền lương cùng một số chính sách khác có liên quan mật thiết với chính sách tiền lương.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu cụ thể của luận án bao gồm: phương pháp phân tích, tổng hợp, phương pháp hệ thống, phương pháp so sánh, phương pháp lịch sử cụ thể, phương pháp chuyên gia, phương pháp thống kê, phương pháp nghiên cứu dữ liệu thứ cấp, phương pháp nghiên cứu trường hợp điển hình.

- Phương pháp hệ thống, phân tích dữ liệu thứ cấp, phân tích và tổng hợp, thống kê: Thông qua phương pháp này, các thông tin đơn lẻ sẽ được tổng hợp, hệ thống hóa và xâu chuỗi thành các nhóm vấn đề; được phân tích, khái quát hóa để xây dựng khung phân tích theo yêu cầu của đề tài luận án. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở chương 1, 2 và 3.

- Phương pháp nghiên cứu luật học so sánh: Phương pháp này được sử dụng để so sánh các khái niệm, quy định pháp luật và các nội dung khác theo yêu cầu của đề tài luận án. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong chương 2 và chương 3.

- Phương pháp nghiên cứu trường hợp điển hình, so sánh và thống kê: Thông qua nghiên cứu trường hợp điển hình ở Việt Nam và một số nước trên thế giới về vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp để rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Phương pháp này được sử dụng trong chương 3.

- Phương pháp chuyên gia: Phương pháp này được sử dụng để tham vấn ý kiến của các chuyên gia, nhà quản lý, đồng nghiệp trong nước và ngoài nước về những vấn đề thuộc phạm vi nghiên cứu của luận án. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong chương 3 và 4.

- Phương pháp thống kê: từ các số liệu thống kê về thực hiện pháp luật tiền lương do các cơ quan quản lý, các doanh nghiệp cung cấp, luận án phân tích, đánh giá hiệu lực, hiệu quả, tính khả thi của pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong chương 3.

5. Những điểm mới của luận án

- Luận án đã hệ thống hoá và khái quát những vấn đề lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương, đồng thời làm rõ một số vấn đề như khái niệm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp;

- Luận án đã chỉ ra vai trò của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp được sử dụng như một công cụ pháp lý quan trọng trong việc bảo vệ người lao động, tạo dựng vị thế pháp lý minh bạch và bình đẳng giữa chủ thuê lao động và người lao động thông qua mức tiền lương tối thiểu ngành, tiền lương tối thiểu vùng, các thỏa ước lao động tập thể..., tạo cơ sở pháp lý phù hợp để thực hiện các cam kết quốc tế...;

- Luận án đã lý giải và làm rõ những yếu tố tác động đến pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp: Chính sách phát triển kinh tế của Nhà nước; mức độ hội nhập kinh tế quốc tế, mức độ cam kết và tham gia công ước của Tổ chức lao động quốc tế, các điều ước quốc tế...;

- Luận án đã phân tích thực trạng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam và chỉ ra một số bất cập của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam; một số quy định của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp chưa phù hợp với thực tế, chưa thực sự bảo vệ và đảm bảo đời sống thiết yếu của người lao động; các cơ chế thực thi pháp luật chưa hiệu quả...;

- Luận án đã đưa ra các định hướng cho việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam như: Phải phù hợp với định hướng cải cách chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ; tạo sự tương thích giữa các quy định của pháp luật Việt Nam với các cam kết quốc tế về lao động; tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong cộng đồng doanh nghiệp; đảm bảo sự quản lý nhà nước trong phòng và chống gian lận, bất bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động ở Việt Nam;

- Luận án cũng đã đưa ra những giải pháp chủ yếu để khắc phục, hạn chế những bất cập của pháp luật về tiền lương ở Việt Nam, trong đó đề xuất ban hành Luật tiền lương trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhấn mạnh giải pháp hoàn thiện các quy định về mức tiền lương tối thiểu, hệ thống thang bảng lương, định mức lao động; hoàn thiện các văn bản pháp luật có liên quan về tiền lương; Giải pháp hoàn thiện cơ chế đảm bảo thực hiện pháp luật về tiền lương ở Việt Nam...

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Về mặt lý luận, luận án góp phần tổng kết, thống nhất các vấn đề lý luận về tiền lương và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, từ đó đưa ra một số lý luận khoa học mà tác giả đã làm rõ để bổ sung cho nghiên cứu của

mình. Tác giả hi vọng những kết quả nghiên cứu về lý luận sẽ được tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện, góp phần phản ánh và đi vào thực tiễn một cách đúng đắn.

Về mặt thực tiễn, luận án góp phần đánh giá thực tiễn, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế của các quy định pháp luật và áp dụng các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp vào thực tiễn. Những nghiên cứu của luận án sẽ cung cấp cho đời sống khoa học pháp lý cái nhìn tổng quát hơn, mang lại giá trị thực tiễn nhất định cho các nhà khoa học pháp lý và doanh nghiệp trong xây dựng pháp luật và áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Luận án cũng có thể làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy tại các trường cao đẳng, đại học khối ngành luật và kinh tế - tài chính, đồng thời đặt cơ sở cho những nghiên cứu tiếp theo của các nhà khoa học về các nội dung có liên quan.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục kèm theo, nội dung luận án được kết cấu gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

Chương 2: Một số vấn đề lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Chương 3: Thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về tiền lương trong doanh nghiệp và thực tiễn thực hiện

Chương 4: Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU, CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1. Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

1.1.1. Tình hình nghiên cứu trên thế giới

Pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một nội dung pháp lý quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động của tất cả các quốc gia trên thế giới. Việc quy định và thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp của các nước khác nhau dẫn đến những kết quả khác nhau. Ở các nước có nền kinh tế thị trường, điển hình là những nước phát triển, pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một trong những nội dung quan trọng phản ánh trình độ phát triển kinh tế, khẳng định quyền tự chủ tương đối cao của các doanh nghiệp. Do đó, nội dung này có những chuyển biến lịch sử rất lớn, mang tính tích cực cao. Nhìn chung, những vấn đề có liên quan đến pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp đã được đặt ra nghiên cứu khá sâu, rộng ở bình diện thế giới.

Các chuyên gia nước ngoài đã có nhiều nghiên cứu về tiền lương trong doanh nghiệp dưới nhiều góc độ khác nhau, nhưng chủ yếu và tập trung nhất vẫn là các nghiên cứu trên phương diện kinh tế. Nội dung của các nghiên cứu nhìn chung đều hướng tới giải quyết và trả lời các câu hỏi: Tiền lương trong doanh nghiệp là gì? Tỷ lệ phần trăm của tiền lương trong kết cấu giá trị hay giá thành sản phẩm là bao nhiêu thì phù hợp? Kiểm soát tiền lương trong doanh nghiệp như thế nào để giá thành sản phẩm không bị tăng cao? Làm thế nào để trả lương người lao động ở mức thấp nhất có thể mà năng suất lao động vẫn không thay đổi mà còn cao lên? Việc giám sát của nhà nước đối với tiền lương trong doanh nghiệp như thế nào? Có những luật nào điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp?...

Trong phần nghiên cứu này, tác giả tập trung tiến hành đối với một số quốc gia có nền kinh tế thị trường lâu đời (Hoa Kỳ, Pháp, Anh); một số nước có nền kinh tế mới ở Châu Á (Hàn Quốc, Singapore) và một số nước có điều kiện kinh tế xã hội tương đồng với Việt Nam như Trung Quốc, Thái Lan.

Trên cơ sở nghiên cứu, tiếp cận các tài liệu, sách, báo, bài viết của các học giả nước ngoài có liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu của đề tài đã cho thấy có nhiều công trình, nghiên cứu về tiền lương, tiền lương trong doanh nghiệp; pháp luật điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp... Tác giả tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án theo các nhóm vấn đề thông qua các công trình tiêu biểu mà nghiên cứu sinh biết đến, đó là:

Nhóm các nghiên cứu liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu bàn luận về tiền lương

- Các công trình nghiên cứu tiêu biểu dưới góc độ này là: *Giáo trình kinh tế lao động* (1991) của GS, TSKH Pogorian GP và GS, TSKH Giucop, *Kinh tế lao động hiện đại: Lí luận và chính sách công* (1991) của tác giả Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, *Gia tăng việc làm và hiệu quả kinh doanh ở các Bang có chính sách lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu của Liên bang* (States with Minimum wage above the Federal level have had faster small business and retail job growth) của Fiscal Policy Institute,... Các nghiên cứu tiếp cận dưới các khía cạnh khác nhau nhưng đều có chung một quan niệm về tiền lương, đó là “*Khoản tiền mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động mà người lao động đã bỏ ra để hoàn thành một sản phẩm, công việc cho người sử dụng lao động*”; các công trình cũng luận giải về khái niệm doanh nghiệp, coi doanh nghiệp là một tổ chức kinh tế thuần túy, dù thuộc thành phần kinh tế nào. Trên cơ sở đó, việc áp dụng các chính sách tiền lương của bản thân các doanh nghiệp là nhằm mục tiêu kiểm soát giá thành sản xuất, tìm kiếm lợi nhuận.

- Các công trình nghiên cứu nêu trên đã luận giải tính tất yếu khách quan của tiền lương trong kết cấu sản phẩm, hàng hóa, đặc biệt nhấn mạnh yếu tố lao động - tiền lương trong quản trị doanh nghiệp, nhấn mạnh vai trò và động lực của tiền lương trong khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động, đồng thời các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng các cuộc đình công, bãi công chủ yếu bắt nguồn từ các tranh chấp về tiền lương. Trong Giáo trình Kinh tế lao động, GS,TSKH Pogosian GP và GS, TSKH Giucop trình bày rất chi tiết về lợi ích của tiền lương tối thiểu, trong đó đánh giá tác động của tiền lương tối thiểu tới đời sống xã hội nói chung và đời sống của người lao động nói riêng.

Những luận giải nêu trên là cơ sở lý luận mà luận án kế thừa và tiếp tục nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm, mối quan hệ giữa tiền lương với năng suất lao động, với vấn đề tranh chấp lao động về lợi ích.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu đã phân tích nội dung liên quan đến tiền lương ở các phương diện về: thang, bảng lương, các hình thức trả lương, mức lương tối thiểu. Một số công trình chính theo hướng nghiên cứu này là: Ảnh hưởng của lương tối thiểu thông qua chính sách phân bổ lương (The effect of minimum wage throughout the wage distribution) (1999) của tác giả Neumark, D., Wascher, W., . Mô hình hóa tác động của việc làm với mức tiền lương tối thiểu (Modelling the employment effects of minimum wage) (2003) của Steward, Ưu điểm của lương tối thiểu (The Advantage Of The Minimum Wage) (2013) của Robert Nielsen,...; Trọng tâm của các nghiên cứu này tập trung vào vấn đề vai trò và sự cần thiết của tiền lương tối thiểu trong chính sách tiền lương của doanh nghiệp và sự kiểm soát của nhà nước đối với vấn đề này. Tiếp cận của các quốc gia là dưới tác động của chính sách pháp luật của nhà nước về tiền lương tối thiểu, các doanh nghiệp căn cứ vào đó xây dựng các mức tiền lương tối thiểu theo ngành nghề, theo vùng,... và xác định các căn cứ để xây dựng mức lương tối thiểu. Các công trình, tài

liệu này trình bày, luận giải về các lợi ích của tiền lương tối thiểu, các phương pháp tính toán tiền lương tối thiểu, vai trò và lợi ích cũng như ràng buộc đối với cơ sở kinh tế trong việc ấn định mức lương tối thiểu. Đồng thời cũng chỉ rõ việc giải quyết các vấn đề trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp xã hội được dựa trên cơ sở mức sàn của tiền lương tối thiểu, phân tích quá trình đấu tranh cao độ để yêu cầu xây dựng một mức sàn lương tối thiểu trong Đạo luật Tiêu chuẩn lao động công bằng năm 1938, theo đó, việc đề ra lý luận và thực tiễn xây dựng một đạo luật về tiền lương tối thiểu là hết sức cần thiết tránh cho những người sử dụng lao động trả lương không theo một chuẩn mực nào, đồng thời tránh nguy cơ có sự liên kết ngầm của giới chủ trong trả lương bất công cho người lao động. *Tác phẩm Ảnh hưởng của chính sách lương tối thiểu* (The effects of minimum wage throughout the wage distribution) và *Mô hình hóa tác động của việc làm với mức tiền lương tối thiểu* (Modelling the employment effects of minimum wage) trình bày khá chi tiết về tác động của tiền lương tối thiểu đối với việc phân phối tiền lương và thu nhập, hiệu quả của tiền lương tối thiểu đối với việc tuyển dụng lao động, về cách xác định mức lương tối thiểu dựa trên cách nhìn thực tế và một số vấn đề cần đặt ra.

Hàm ý của các nghiên cứu trên cho thấy, nếu tiền lương trong doanh nghiệp là một nội dung quan trọng thì những vấn đề bao quanh nó như lương tối thiểu, thang lương, bảng lương, định mức lao động... cũng trở thành những nội dung cần chú ý trong quá trình quản trị doanh nghiệp, trong các đàm phán của cơ chế ba bên trong quan hệ lao động.

Thứ ba, các công trình, tư liệu nghiên cứu đã chỉ rõ để đạt được mục tiêu xây dựng một thị trường lao động tiến bộ, công khai, minh bạch trong điều kiện hội nhập, sự hình thành các khối liên minh, liên kết kinh tế, chính trị, sự dịch chuyển lao động giữa các quốc gia, các khối khu vực, thì vấn đề tiền lương là hết sức nhạy cảm, tạo ra môi trường cạnh tranh lao động không chỉ trong nước mà mang tầm khu vực, quốc tế.

Có thể kể đến các công trình chính theo hướng nghiên cứu này như sau:
Ảnh hưởng của lương tối thiểu thông qua chính sách phân bổ lương (The effect of minimum wage throughout the wage distribution) (1999) của tác giả Neumark, D., Wascher, W., *Nghiên cứu về Lương tối thiểu và Việc làm ở hai quốc gia: Mỹ và cộng hòa Pháp* (The tail of two countries: Minimum wage and employment in United States and France) (2000) của tác giả Abowed, J , *Mô hình lao động nhập cư và tình trạng thất nghiệp ở các quốc gia đang phát triển* (Model of labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries) (1999) của Todaro M.T.A,....

- Các công trình tập trung luận giải, phân tích yếu tố lao động như là một thành tố kinh tế quan trọng trong nền kinh tế thị trường, trên cơ sở đó phân tích tác động của kinh tế lao động hiện đại đến chính sách công của nhà nước, từ đó, chính quyền trung ương nghiên cứu, đề ra các biện pháp tác động vào ngành kinh tế lao động, xác lập các giá trị, chuẩn mực của kinh tế lao động, góp phần cân bằng lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, ổn định giá trị hàng hóa sức lao động trong giá trị hàng hóa, sản phẩm.

- Các công trình, tài liệu đề cập đến vai trò của thương lượng tập thể trong việc đảm bảo rằng người lao động có thể được chia sẻ một cách công bằng và hợp lý những lợi ích phát sinh từ việc tham gia vào nền kinh tế toàn cầu và trong việc cung cấp biện pháp an ninh bảo vệ việc làm và tiền lương. Tác phẩm cũng chỉ rõ, thương lượng tập thể là cách giải quyết hữu hiệu đối với các tranh chấp lao động, đồng thời cũng đưa ra một số cơ chế đảm bảo cho việc thực thi các thỏa thuận từ thương lượng tập thể.

- Các tác phẩm trình bày về sự lạm phát và tăng đột biến của giá trị tiền lương trong mô hình nền kinh tế xã hội chủ nghĩa, theo đó, cùng với đà tăng của chi phí sản xuất, chi phí tiền lương sức lao động tăng cao là một trong những nguyên nhân của lạm phát, đồng tiền dư thừa và mất giá so với hàng

hóa được tạo ra, do đó đề xuất các giải pháp can thiệp vào việc định giá sức lao động và kiểm soát lạm phát.

Nhóm các nghiên cứu liên quan đến luật pháp điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp, tập trung trong các tài liệu tham khảo: Kinh tế lao động hiện đại: *Lý luận và chính sách công* (1991) của tác giả Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, Rudolph J. Rummel, *Phân tích các yếu tố mang tính thỏa thuận* (Understanding Factor Analysis) (<http://www.hawaii.edu>), 2018 của Rudolph J. Rummel, *Chính sách lương tối thiểu* ("ILO 2006: Minimum wages policy") (2012),...

Thứ nhất, về nguồn luật điều chỉnh đối với tiền lương trong doanh nghiệp ở mỗi quốc gia đều được quy định trong các Luật khác nhau, có thể Luật riêng về tiền lương, có thể là Luật Lao động, có thể là các đạo luật kết hợp trong quản trị doanh nghiệp, công ty... Việc điều chỉnh này tùy thuộc vào hình thức can thiệp của nhà nước đối với các hoạt động của đời sống doanh nghiệp hay đời sống kinh tế - xã hội.

Thứ hai, tiền lương trong doanh nghiệp được xác lập quy định trong các văn bản pháp luật theo các cách nhất định, như sau: (i) quy định trực tiếp trong Bộ luật lao động và các đạo luật về doanh nghiệp; (ii) quy định trực tiếp trong Luật tiền lương và các đạo luật có liên quan; (iii) quy định trong Bộ luật lao động, Luật tiền lương và các đạo luật có liên quan...

Thứ ba, về nguyên tắc điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp đều nhấn mạnh các yêu cầu khách quan của đời sống kinh tế - pháp lý, như: (i) Bảo đảm quyền tự chủ tự do tự nguyện thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động; (ii) Bảo đảm sự tôn trọng của Nhà nước đối với các thỏa thuận không vi phạm pháp luật của các bên; (iii) Bảo đảm cơ chế giám sát và hỗ trợ của nhà nước đối với một bên bị yếu thế so với bên kia trong quan hệ lao động.

Các công trình nghiên cứu nước ngoài đã trình bày rất rõ bản chất kinh tế của tiền lương, vai trò của tiền lương tối thiểu trong các chính sách kinh tế, xã hội, pháp luật... Đồng thời cũng chỉ rõ các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương tối thiểu, việc thực thi tiền lương tối thiểu đối với vấn đề an sinh xã hội, giải quyết việc làm cho thanh niên... Tuy nhiên xuất phát từ thể chế chính trị, các công trình nghiên cứu nước ngoài đặt tiền lương như một yếu tố tư bản, góp phần giúp người sử dụng lao động được tận dụng tối đa khả năng lợi dụng (bóc lột) sức lao động của người lao động thông qua việc định giá sức lao động rẻ, tiền lương chiếm tỷ lệ rất thấp trong cấu thành sản phẩm. Bên cạnh đó, chính sách trợ cấp xã hội, an sinh xã hội tạo nên sự ỷ lại của một bộ phận dân chúng vào mức sống tối thiểu, trong khi khoản tối thiểu đó do người lao động khác phải gánh chịu, tạo áp lực cho người lao động. Về các nội dung liên quan đến đề tài luận án, tác giả nhận thấy có các nội dung liên quan đến tiền lương tối thiểu, tác động, ảnh hưởng của nó đến các chính sách, pháp luật của nhà nước cũng như mối quan hệ với các chính sách an sinh xã hội, năng suất lao động, tình trạng thất nghiệp...

1.1.2. Tình hình nghiên cứu ở Việt Nam

Không chỉ trên thế giới, ở bình diện quốc gia, vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp không phải là vấn đề mới, nhưng luôn là một trong những nội dung thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu, nhiều nhà khoa học, nhà hoạt động thực tiễn. Đây là vấn đề có nhiều điểm còn chưa thống nhất, trở thành nhiệm vụ của nhiều nhà lập pháp, nhà thi hành pháp luật và bảo vệ pháp luật, là vấn đề quan trọng trong quản trị doanh nghiệp, đồng thời là một trong những nội dung trọng tâm mà các tổ chức đại diện của người lao động, người sử dụng lao động còn phải bàn bạc, thống nhất dài kỳ... Theo đó, đã có khá nhiều công trình nghiên cứu được công bố dưới các hình thức như Luận án, Luận văn, Công trình nghiên cứu khoa học các cấp, các Hội thảo, Diễn đàn, các Đề án, các bài viết... về

tiền lương và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Nhìn chung các công trình đã công bố ở Việt Nam liên quan đến đề tài luận án chủ yếu thiên về nghiên cứu trên phương diện kinh tế. Liên quan đến khía cạnh pháp lý của đề tài, các công trình nghiên cứu đã công bố, nghiên cứu sinh được biết chiếm số lượng tương đối ít, chiếm 31/97 công trình được khảo cứu, có thể kể đến các công trình điển hình cụ thể trong các tài liệu tham khảo : *Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam (2014)* của tác giả Nguyễn Văn Bình, *Thực trạng áp dụng pháp luật lao động trong hoạt động trả lương cho người lao động tại doanh nghiệp và một số kiến nghị (2011)* của tác giả Đỗ Thị Dung, *Đổi mới cơ chế và chính sách quản lý lao động, tiền lương trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam (1995)* của tác giả Tổng Văn Đường Ch.b, Phùng Thế Trường, Phạm Đức Thành, Đỗ Minh Cường, Phạm Kiên Cường, Lê Minh Thạch, *Pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp - một số vấn đề lý luận và thực tiễn (2010)* của Lê Thị Quỳnh Hoa, *Cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam (2008)* của Nguyễn Xuân Thu, *Pháp luật lao động về tiền lương trong các doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Hải Dương (2012)* của Nguyễn Mạnh Tuấn, Tài liệu “*Hội thảo quốc gia về tiền lương, năng suất và quan hệ lao động*”(2006) ,... Trên cơ sở nghiên cứu, tiếp cận các tài liệu, sách, báo, bài viết của các học giả trong nước đã công bố liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu của đề tài (đến 30/6/2018), tác giả trình bày tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án theo các nhóm vấn đề sau:

Thứ nhất, các công trình, tài liệu công bố đã luận giải: Tiền lương, các khái niệm về tiền lương; tiền lương tối thiểu; thang bảng lương; hình thức trả lương; các nguyên tắc tiền lương; pháp luật điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp. Theo đó các công trình nghiên cứu đã luận bàn và chỉ ra các đặc trưng của tiền lương dưới góc độ kinh tế và nhấn mạnh sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật đối với vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp. Điển hình có

những công trình đi sâu nghiên cứu về tiền lương như tác giả Lê Duy Đồng với đề tài cấp nhà nước *“Luận cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới”* năm 2001 và tác giả Lê Thị Quỳnh Hoa với luận văn thạc sĩ luật học: *“Pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp - một số vấn đề lý luận và thực tiễn”*, tác giả Nguyễn Mạnh Tuấn với luận văn thạc sĩ luật học: *“Pháp luật lao động về tiền lương trong các doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Hải Dương”*... Những nghiên cứu trên đây là cơ sở mà luận án kế thừa. Nghiên cứu sinh không bàn luận mà thừa nhận các kết quả nghiên cứu của các công trình này làm cơ sở lý luận để luận án sử dụng làm tài liệu tham khảo trong việc nghiên cứu.

Thứ hai, các công trình, tài liệu nghiên cứu mà nghiên cứu sinh có điều kiện tiếp cận đã phân nào luận giải và trả lời câu hỏi: Doanh nghiệp hay Nhà nước toàn quyền định đoạt việc trả lương cho người lao động trong mỗi doanh nghiệp? Hình thức can thiệp của Nhà nước đối với vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp như thế nào? Cơ chế ba bên có hiệu quả như thế nào trong việc đàm phán, thỏa thuận và thống nhất trong vấn đề tiền lương? Trách nhiệm của tổ chức đại diện tập thể người lao động trong thương lượng, ký kết các thỏa ước lao động tập thể, trong tham gia giải quyết các mâu thuẫn, các cuộc đình công với nội dung về tiền lương? Các nghiên cứu đã tiếp cận các vấn đề này dưới nhiều chiều, phương diện khác nhau. Song nhìn chung đều đi đến thống nhất về một nội dung là việc áp dụng các cách thức trả lương không thống nhất giữa các doanh nghiệp, Nhà nước can thiệp chưa thật sự hiệu quả vào vấn đề tiền lương của doanh nghiệp. Các tài liệu, công trình trong tài liệu tham khảo: *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật lao động năm 2012* của Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2017), *Một số bất cập của Pháp luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và kiến nghị sửa đổi, bổ sung*, (2015) của tác giả Nguyễn Thu Ba, *Trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và Nhà nước về đóng bảo hiểm xã hội* (2009) của Nguyễn

Huy Ban và Nguyễn Hiền Phương, *Tác động của tiền lương, thu nhập đến chuyển dịch các lượng nhân công hiện nay trên thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh* (1999) của Nguyễn Thị Cành, *Về chính sách tiền lương và thu nhập ở nước ta hiện nay* (2012) của Mai Ngọc Cường, *Tiền lương và mức sống tối thiểu của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay* (2013) của Đặng Quang Điều, “*Xác định mức lương tối thiểu trong thời kỳ 2006 - 2010 và các biện pháp giám sát để điều chỉnh mức lương tối thiểu phù hợp với phát triển kinh tế xã hội, với thị trường lao động*” (2013) của Hoàng Minh Hào... đều có chung một số các nhận định về các vấn đề được đặt ra. Trên cơ sở kết quả của các công trình, tài liệu này, nghiên cứu sinh phát triển thêm một bước trong việc nghiên cứu đề xuất các giải pháp về tính chất và phương thức can thiệp của nhà nước vào hoạt động tiền lương của doanh nghiệp, một số nội dung khác mà các công trình trên chưa nghiên cứu hoặc đề cập một cách trọn vẹn. Điển hình là một số tác phẩm như: *Báo cáo tổng luận vai trò của Công đoàn trong việc tham gia hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam* của Đặng Quang Hợp (2015), *Về chính sách tiền lương và thu nhập ở nước ta hiện nay* (2012) của Mai Ngọc Cường, *Một số vấn đề về tiền lương tối thiểu trong cải cách tiền lương hiện nay* (2005) của Phạm Kiên Cường, *Tiền lương và mức sống tối thiểu của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay* (2013) của Đặng Quang Điều, *Tìm kế sách cải cách tiền lương* (2012) của Lý Hà bàn về cải cách tiền lương tối thiểu trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xác định tiền lương tối thiểu, mối quan hệ giữa tiền lương tối thiểu và thu nhập...

Thứ ba, với tính chất, tầm quan trọng của tiền lương trong quan hệ lao động, việc điều chỉnh tiền lương chỉ là một phần của Bộ luật lao động và rất nhiều Nghị định theo từng năm dẫn đến bội thực Nghị định và sự thay thế nhau của các Nghị định đơn giản chỉ là thay con số như ấn định mức lương tối thiểu, thì sự cần thiết phải ban hành mới một luật về tiền lương liệu có phải là

cần thiết không? Trách nhiệm của các nhà lập pháp và các nhà tổ chức thực hiện pháp luật như thế nào? Các công trình, tài liệu: *Nên ban hành Luật tiền lương tối thiểu hay Luật tiền lương* (2013) của tác giả Đặng Như Lợi, *Một số đánh giá về hiệu quả của việc thực hiện chính sách tiền lương cho đối tượng lao động trong doanh nghiệp trong thời gian qua* (2013) của Đinh Thu Nga, *Chính sách tiền lương - kinh nghiệm một số nước trên thế giới* (2005) của Bộ Lao động thương binh và Xã hội,... có đề cập đến vấn đề này khi phân tích các yếu tố và tầm quan trọng của tiền lương trong quan hệ lao động, đồng thời có so sánh với pháp luật một số quốc gia trên thế giới. Tác giả của tác phẩm *Nên ban hành Luật tiền lương tối thiểu hay Luật tiền lương* (2013) cho rằng, nên có một văn bản có giá trị pháp lý là Luật tiền lương trong hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh lĩnh vực lao động. Trên cơ sở tiếp thu, kế thừa có chọn lọc, trong luận án của mình, nghiên cứu sinh sẽ giải quyết về mặt pháp lý các vấn đề nêu trên.

Thứ tư, các công trình, tài liệu nghiên cứu về việc kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả việc áp dụng pháp luật lao động về tiền lương, về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động liên quan đến vấn đề tiền lương, tại các tài liệu *Thực trạng áp dụng pháp luật lao động trong hoạt động trả lương cho người lao động tại doanh nghiệp và một số kiến nghị* (2011) của tác giả Đỗ Thị Dung, *Vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động khi tham gia xây dựng chính sách cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước* (2008) của Đỗ Thị Dung, *Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty thuốc lá Thăng Long* (2014) của Nguyễn Thị Hằng, “*Xác định mức lương tối thiểu trong thời kỳ 2006 - 2010 và các biện pháp giám sát để điều chỉnh mức lương tối thiểu phù hợp với phát triển kinh tế xã hội, với thị trường lao động*” (2003) của Hoàng Minh Hào; *Pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp - một số vấn đề lý luận và thực tiễn* (2010) của Lê Thị Quỳnh Hoa, “*Xác định những nguyên tắc cơ bản xây dựng thang lương, bảng điểm, định mức lao động trong các doanh nghiệp*” (2003) của Phạm Minh Huân, *Tiền lương dưới góc nhìn tiến bộ và công bằng xã hội* (2012) của Vũ Ngọc

Lân, *Một số đánh giá về hiệu quả của việc thực hiện chính sách tiền lương cho đối tượng lao động trong doanh nghiệp trong thời gian qua* (2013) của Đinh Thu Nga, *Các giải pháp thúc đẩy thương lượng tập thể về tiền lương ở cấp doanh nghiệp* (2014) của Nguyễn Bá Ngọc, *Pháp luật lao động về tiền lương trong các doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Hải Dương* (2012) của Nguyễn Mạnh Tuấn,... đã nghiên cứu sơ bộ và ở phạm vi một vài tỉnh, thành về hiệu quả áp dụng pháp luật lao động về tiền lương ở một số doanh nghiệp, chưa mang tính phổ quát và phổ biến. Như vậy, đây là các vấn đề nghiên cứu sinh tiếp tục đi sâu nghiên cứu.

Như vậy, cho đến nay, ở nước ta mặc dù đã có một số nghiên cứu liên quan đến pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, tuy nhiên, có thể nhận thấy các nghiên cứu này vẫn còn mang tính riêng lẻ, thiếu tính thống nhất và còn mang tính cục bộ, đa phần nghiên cứu trong thời kỳ Bộ luật lao động 1994 đang có hiệu lực nên một số nội dung đã hết tính thời sự, không còn phù hợp với thực tiễn mới. Trong giai đoạn hiện nay, chưa có một công trình chuyên khảo nghiên cứu một cách hệ thống và toàn diện vấn đề pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở cấp độ tiến sĩ. Vì vậy nghiên cứu sinh cho rằng, cần có công trình nghiên cứu cấp độ tiến sĩ về “ Tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay”, với mong muốn sẽ khắc phục được tình trạng vừa nêu trên.

1.1.3. Đánh giá tình hình nghiên cứu và những vấn đề nghiên cứu đặt ra trong luận án

1.1.3.1. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

- Các nghiên cứu về lý luận:

+ Các công trình nghiên cứu đã cung cấp cho nghiên cứu sinh một cái nhìn tương đối toàn diện về khái niệm, bản chất, chức năng và các hình thức, cách thức trả lương dưới nhiều góc độ.

+ Thông qua các nghiên cứu, nghiên cứu sinh được trang bị tương đối đầy đủ cơ sở pháp lý quốc tế, thực trạng một số quốc gia điển hình, trong đó

có pháp luật điều chỉnh đối với tiền lương trong doanh nghiệp. Những kiến thức và thông tin quý báu này tạo cơ sở giúp nghiên cứu sinh nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam về tiền lương trong doanh nghiệp. Từ đó, luận giải và đề xuất các giải pháp hữu hiệu để tăng cường hiệu quả điều chỉnh của pháp luật lao động ở Việt Nam đối với vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp.

- Các nghiên cứu về thực trạng:

Kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã nêu ra nhiều thực trạng ở từng góc độ tiếp cận. Nhiệm vụ của nghiên cứu sinh là nhóm thành các nhóm có tính lô gíc, tìm ra sự thống nhất để truy tìm các nguyên nhân một cách khoa học, hệ thống, làm cơ sở đề ra các giải pháp mang tính tổng thể, toàn diện nhất có thể.

- Các nghiên cứu về giải pháp được đề xuất

+ Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã tiếp cận vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp dưới góc độ là một chủ đề mang tính kinh tế là chủ yếu và các giải pháp đề ra được đặt trong mối quan hệ với trình độ phát triển kinh tế của doanh nghiệp, ngành và của quốc gia. Trên cơ sở những giải pháp này, nghiên cứu sinh sẽ đề xuất các giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp, trong sự thống nhất, hài hòa với các lĩnh vực luật khác cùng sự phối hợp với những giải pháp mang tính xã hội khác có liên quan.

+ Mỗi quốc gia có những hình thức tiền lương khác nhau trên cơ sở sự khác biệt về lịch sử, điều kiện và trình độ phát triển kinh tế của quốc gia đó. Do đó, mỗi quốc gia có những kế hoạch và chính sách khác nhau để xây dựng và thực thi pháp luật về tiền lương. Các chính sách và kế hoạch này sẽ là cơ sở và bài học kinh nghiệm để nghiên cứu sinh nghiên cứu, phân tích và xây dựng các giải pháp phù hợp với điều kiện và trình độ phát triển kinh tế - xã hội, pháp lý ở Việt Nam.

+ Các công trình nghiên cứu trong nước đã tiếp cận đến nội dung pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp từ lâu, đồng thời cũng đã có những công trình nghiên cứu đặt trong sự so sánh với luật pháp quốc tế để chỉ ra một số điểm tương đồng của Việt Nam với một số quốc gia khác, ghi nhận những bài học kinh nghiệm và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động ở Việt Nam, đảm bảo tiếp cận và tương thích với pháp luật quốc tế, đồng thời đáp ứng yêu cầu hội nhập và thực hiện các cam kết quốc tế. Kết quả của các nghiên cứu này sẽ được nghiên cứu sinh tiếp thu, kế thừa và tiếp tục nghiên cứu bổ sung hoàn thiện để có thể đề ra những giải pháp toàn diện, chuyên sâu về mặt pháp lý đối với vấn đề nghiên cứu.

1.1.3.2. Những vấn đề đặt ra nghiên cứu trong luận án

Qua nghiên cứu các công trình về tiền lương nói chung và tiền lương trong doanh nghiệp nói riêng ở cả hai cấp độ trong nước và ngoài nước như đã đề cập ở trên, nghiên cứu sinh rút ra những đánh giá về các kết quả nghiên cứu như sau:

Thứ nhất, những vấn đề lý luận cần nghiên cứu trong luận án

Do những hạn chế nhất định về thời gian, do giới hạn về phạm vi nghiên cứu, do đối tượng nghiên cứu khác nhau nên chưa có công trình khoa học nào trên thế giới cũng như ở Việt Nam đi sâu nghiên cứu pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Đồng thời cũng chưa có một cuộc thống kê, điều tra chính thức, đầy đủ về thực trạng pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam. Qua nghiên cứu, đánh giá các công trình nghiên cứu khoa học có liên quan đến đề tài luận án, nghiên cứu sinh cho rằng, trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án, nghiên cứu sinh vừa phải tiếp thu những luận điểm khoa học đúng đắn, vừa phải tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện những luận điểm khoa học còn nhiều mâu thuẫn giữa các tác giả. Đồng thời nghiên cứu sinh còn tiếp tục nghiên cứu để đưa ra những luận điểm khoa học mới

góp phần hoàn thiện những quy định về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam. Cụ thể như sau:

- Khái niệm, bản chất, vai trò của pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp trong pháp luật lao động Việt Nam chưa được các công trình nghiên cứu một cách thấu đáo, đầy đủ. Vì vậy cần làm sáng tỏ khái niệm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, các yếu tố ảnh hưởng đến pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và những đặc trưng của nó...

Thứ hai, những vấn đề thực tiễn cần nghiên cứu trong luận án

Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam (và có thể cả các lĩnh vực luật pháp khác) điều chỉnh đối với tiền lương trong doanh nghiệp chủ yếu là những quy định mang tính tức thời, liên tục phải điều chỉnh. Trong yêu cầu đòi hỏi khi hội nhập kinh tế khu vực và thế giới, thực thi các cam kết, nghĩa vụ còn lúng túng, còn bảo lưu, gia hạn nhiều nội dung cam kết. Việc đánh giá thực trạng còn chưa quyết liệt, kết quả đánh giá thực trạng còn hạn chế.

Thứ ba, các phương hướng và giải pháp cần nghiên cứu trong luận án

Về các giải pháp, cho đến nay, trong nước chưa có công trình nghiên cứu mang tính hệ thống, toàn diện về pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp mà chủ yếu tập trung nghiên cứu pháp luật tiền lương trong từng đơn vị kinh tế hoặc nhóm đơn vị kinh tế theo địa bàn địa lý. Do đó, cần nghiên cứu một cách kịp thời và toàn diện, các giải pháp cần vừa sâu, vừa rộng và đúng trọng tâm, trọng điểm, tạo sự thống nhất và đồng bộ.

1.2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

1.2.1. Cơ sở lý thuyết

1.2.1.1. Lý thuyết nghiên cứu

Tiền lương trong doanh nghiệp là một bộ phận cấu thành quan trọng trong sản xuất - kinh doanh, là bộ phận cấu thành lên giá trị hàng hóa và đồng thời là thước đo giá trị sức lao động của người lao động, là nghệ thuật quản trị kinh doanh - lao động thuộc khoa học kinh tế, trong khi đó, pháp luật về tiền

lương trong doanh nghiệp lại thuộc về khoa học pháp lý. Do đó, để thực hiện đề tài nghiên cứu, nghiên cứu sinh kết hợp hài hòa hai phương pháp tiếp cận là phương pháp tiếp cận khoa học pháp lý và phương pháp tiếp cận quản trị kinh doanh. Cụ thể:

Luận án nghiên cứu trên cơ sở vận dụng lý thuyết phương pháp tiếp cận quản trị kinh doanh - lao động, lý thuyết quản trị hiệu quả trong cơ chế thị trường. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động, đổi lại, người sử dụng lao động có quyền thu nhận lợi ích và cả giá trị thặng dư từ việc bán hàng hóa có tính cả giá trị sức lao động trong giá trị hàng hóa. Trên cơ sở lý thuyết chung về quản trị tiền lương, quản trị nhân sự, quản trị kinh doanh để vận dụng và lý giải các vấn đề liên quan đến xây dựng thang bảng lương, khoán lương, chi phí tiền lương trong sản xuất, lý thuyết về kinh tế thị trường, lý thuyết về sự can thiệp của nhà nước... để giải quyết các vấn đề về tiền lương trong doanh nghiệp, cách thức giám sát của nhà nước và người lao động đối với tiền lương trong doanh nghiệp.

Đối với phương pháp tiếp cận khoa học pháp lý, luận án nghiên cứu trên cơ sở lý thuyết về vai trò của nhà nước và pháp luật trong nền kinh tế thị trường, tư tưởng về xây dựng hệ thống pháp luật và cơ chế thực thi pháp luật phù hợp trong nền kinh tế thị trường phát triển bền vững và hội nhập, đề cao giá trị, hiệu quả của pháp luật trong việc thiết lập, ổn định và phát triển môi trường lao động chuyên nghiệp, hiện đại và bảo vệ người lao động hiệu quả.

Luận án còn được nghiên cứu trên cơ sở các quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật, quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về xây dựng nhà nước pháp quyền, về kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế toàn cầu. Luận án cũng tiếp cận các lý thuyết liên quan đến quan hệ lao động, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động, pháp luật về tiền lương ở Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới.

1.2.1.2. Câu hỏi và giả thiết nghiên cứu

*** Về khía cạnh lý luận**

- *Câu hỏi nghiên cứu:* Tiền lương trong doanh nghiệp là gì?

Giả thiết nghiên cứu: Hiện nay, khái niệm tiền lương trong doanh nghiệp còn chưa được nhìn nhận một cách thống nhất, còn đan xen... nên nội hàm khái niệm này cần phải được phân tích để có cách hiểu thống nhất, khoa học hơn.

- *Câu hỏi nghiên cứu:* Bản chất, chức năng và vai trò của tiền lương trong doanh nghiệp?

Giả thiết nghiên cứu: Tiền lương trong doanh nghiệp có bản chất, chức năng của tiền lương nói chung, nhưng cũng có đặc thù riêng, vậy tiền lương trong doanh nghiệp có bản chất gì, chức năng và vai trò như thế nào cần phải được nghiên cứu rõ hơn.

- *Câu hỏi nghiên cứu:* Những nhân tố nào ảnh hưởng đến tiền lương trong doanh nghiệp?

Giả thiết nghiên cứu: Đa số các công trình đã chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương nhưng chưa có nghiên cứu nào chỉ ra và đánh giá về những nhân tố ảnh hưởng đến pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Liệu chúng có đồng nhất với nhau không, đó là nhiệm vụ nghiên cứu của nghiên cứu sinh.

- *Câu hỏi nghiên cứu:* Sự điều chỉnh của pháp luật đối với tiền lương trong doanh nghiệp?

Giả thiết nghiên cứu: Việc điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp phải xác định được nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật đối với tiền lương trong doanh nghiệp và nội dung pháp luật điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp. Cho đến nay, vẫn còn nhiều quan điểm, ý kiến chưa thống nhất về sự cần thiết và vai trò của pháp luật trong điều chỉnh chi tiết tiền lương trong doanh nghiệp. Pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là

một bộ phận quan trọng của hệ thống pháp luật lao động, vừa quy định nguyên tắc trình tự, thủ tục thỏa thuận về tiền lương, vừa quy định quyền và nghĩa vụ của các bên trong thực thi các thỏa thuận đó. Bên cạnh đó, pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp còn xác định quyền và nghĩa vụ của nhiều chủ thể khác có liên quan trong thực thi pháp luật ở lĩnh vực này.

*** Về thực trạng pháp luật**

- *Câu hỏi nghiên cứu:* Tiền lương trong doanh nghiệp được quy định trong pháp luật hiện hành của Việt Nam như thế nào? Thực tiễn thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ra sao?

Giả thiết nghiên cứu: Các quy định của pháp luật hiện hành của Việt Nam về tiền lương trong doanh nghiệp về cơ bản đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Tuy vậy, vẫn còn nhiều quy định chưa đáp ứng được yêu cầu, nguyện vọng của các bên trong quan hệ lao động, còn nhiều quy định mang tính sự vụ, nhất thời, thiếu khách quan, tạo nhiều kẽ hở để bên có nhiều quyền hơn lạm dụng... Thực tiễn áp dụng còn lúng túng, hàng năm vẫn tốn nhiều thời gian, tài chính để nghiên cứu, hội thảo... để tìm ra những vướng mắc trong thực thi pháp luật.

*** Đề xuất, kiến nghị**

- *Câu hỏi nghiên cứu:* Phương hướng, quan điểm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam? Cần có những giải pháp gì để hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam?

Giả thiết nghiên cứu: Muốn hoàn thiện các quy định của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp cần phải nghiên cứu một cách thấu đáo, triệt để, khoa học và toàn diện về tiền lương trong doanh nghiệp, dự báo được xu thế vận động của yếu tố tiền lương, của lực lượng lao động trong thời gian tới, đồng thời nghiên cứu quan điểm, định hướng của Đảng, của Nhà nước, xác định phương hướng hoàn thiện pháp luật, đề xuất được những giải pháp khoa

học khả thi nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

1.2.1.3. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu sinh dự kiến những kết quả nghiên cứu đề tài luận án tiến sĩ của mình như sau:

Thứ nhất, luận án góp phần hệ thống hóa những vấn đề lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp, pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp. Luận án sẽ là công trình khoa học có giá trị tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy, học tập về tiền lương trong doanh nghiệp – một nội dung quan trọng của chuyên ngành luật lao động.

Thứ hai, luận án làm rõ những hạn chế bất cập của pháp luật Việt Nam hiện hành về tiền lương trong doanh nghiệp cũng như những khó khăn trong thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Thứ ba, luận án phân tích kinh nghiệm của một số quốc gia điển hình trên thế giới về hoạt động xây dựng và hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

Thứ tư, xác định luận cứ khoa học cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về tiền lương trong doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam, đáp ứng yêu cầu xây dựng thị trường lao động lành mạnh, chuyên nghiệp hóa.

Thứ năm, luận án góp phần vào việc nghiên cứu, xây dựng các văn bản pháp quy hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động và các văn bản quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

1.2.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện được những nhiệm vụ nghiên cứu và mục đích nghiên cứu, dưới góc độ khái quát, đề tài được tiếp cận theo một số phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về nhà nước và pháp luật trong việc giải quyết

nhiệm vụ nghiên cứu. Cơ sở phương pháp luận của luận án là chủ nghĩa duy vật lịch sử và chủ nghĩa duy vật biện chứng. Trong quá trình nghiên cứu, nghiên cứu sinh sử dụng các phương pháp như: phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp hệ thống, phương pháp luật học so sánh, phương pháp lịch sử cụ thể, phương pháp thống kê, phỏng vấn chuyên gia... Nghiên cứu sinh không sử dụng độc lập các phương pháp này mà sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu trong mối quan hệ biện chứng giữa chúng. Đối với từng nội dung cụ thể trong luận án, nghiên cứu sinh sử dụng một số phương pháp nghiên cứu chủ đạo sau đây:

- Chương 1: Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp thu thập, thống kê, tổng hợp, phân tích, tiếp cận đa ngành với mục tiêu đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

- Chương 2: Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp hệ thống để làm rõ các khái niệm, bản chất, vai trò, chức năng, các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp; sự điều chỉnh pháp luật đối với tiền lương trong doanh nghiệp. Đồng thời, nghiên cứu sinh cũng sử dụng phương pháp thu thập, duy vật lịch sử, so sánh nhằm tìm hiểu pháp luật của một số quốc gia về tiền lương trong doanh nghiệp, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

- Chương 3: Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp lịch sử cụ thể, phương pháp thống kê để làm rõ quá trình điều chỉnh của pháp luật đối với tiền lương trong doanh nghiệp; tiếp tục sử dụng phương pháp phân tích, thống kê để đánh giá những quy định của pháp luật hiện hành về tiền lương trong doanh nghiệp; sử dụng phương pháp khảo sát, sử dụng số liệu thống kê để tìm hiểu, đánh giá về thực tiễn thực hiện các quy định của pháp luật hiện hành về tiền lương trong doanh nghiệp.

- Chương 4: Nghiên cứu sinh dự định sử dụng phương pháp phân tích - dự báo khoa học, phỏng vấn chuyên gia,... nhằm đưa ra những dự báo về tiền lương trong doanh nghiệp trong thời gian kế tiếp cũng như mục tiêu, yêu cầu và phương hướng của việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay và các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở nước ta hiện nay.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Nghiên cứu về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một vấn đề không mới trong nền khoa học pháp lý, nhưng luôn là vấn đề được nhắc đến nhiều không chỉ ở Việt Nam mà ngay cả ở những quốc gia có thể chế chính trị, kinh tế thị trường phát triển (như Hoa Kỳ, các quốc gia Châu Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc...) cũng được nghiên cứu nhiều. Đề tài cũng được đánh giá là một chủ đề bị ảnh hưởng bởi những yếu tố như thể chế chính trị, thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, yếu tố sở hữu, tâm lý xã hội... Điều này lý giải vì sao có nhiều công trình nghiên cứu trong nước về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp được trình bày dưới nhiều góc độ khác nhau, mỗi công trình nghiên cứu đều tiến hành chuyên sâu về một hoặc một số khía cạnh về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Phần nhiều các nghiên cứu về tiền lương trong doanh nghiệp đều chú trọng khía cạnh kinh tế của vấn đề, đồng thời vẫn gắn nội dung nghiên cứu với các đối tượng cụ thể là một hoặc một số doanh nghiệp thuộc một hay một số ngành nghề điển hình, hoặc gắn với địa phương, địa bàn cụ thể. Hiếm có công trình mang tính tổng quát, chuyên sâu và toàn diện về khía cạnh pháp lý của vấn đề. Đó cũng chính là một trong những lý do mà nghiên cứu sinh với tham vọng của mình, thực hiện luận án này.

Qua nghiên cứu, nghiên cứu sinh rút ra một số kết luận như sau:

- Đã có nhiều công trình nghiên cứu ở nhiều cấp độ khác nhau về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở cả trong nước và ngoài nước, thể hiện sự quan tâm sâu sắc của giới nghiên cứu, các nhà làm luật về nội dung này;
- Mỗi công trình tập trung làm rõ từng khía cạnh có tính chất chuyên sâu về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh

nghiệp, phục vụ cho mục đích nghiên cứu của các tác giả, các tổ chức trong hoạt động của mình, nhưng chưa có một tác phẩm, một công trình nào nghiên cứu toàn diện về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở cấp độ luận án tiến sĩ.

- Các nghiên cứu, kết luận, kiến nghị đưa ra phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh riêng, có tính lịch sử nhất định, chưa mang tính tổng quát, đồng thời chưa thể hiện đặc thù đối với các quốc gia, khu vực địa lý nhất định.

- Các công trình khoa học có giá trị nghiên cứu, tham khảo cao đối với nghiên cứu sinh, từ đó nghiên cứu sinh xác định được nhiệm vụ nghiên cứu tiếp theo của mình, hoàn thiện luận án thể hiện một cách có hệ thống, khoa học về đề tài này.

Nội dung tổng quan tình hình nghiên cứu có giá trị rất lớn trong việc thực hiện đề tài luận án. Từ đó, cho phép tác giả đưa ra các đánh giá, tiếp thu có chọn lọc các thành quả nghiên cứu khoa học đã đạt được của các nhà khoa học trước, đồng thời triển khai, phát triển các nội dung tiếp theo của luận án một cách khoa học, có hiệu quả.

Chương 2

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG

TRONG DOANH NGHIỆP VÀ PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG

TRONG DOANH NGHIỆP

2.1. Một số vấn đề lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp

2.1.1. Khái niệm tiền lương trong doanh nghiệp

Sự ra đời của các tổ chức kinh tế (các doanh nghiệp) là một trong những bước tiến vĩ đại của xã hội loài người. Thông qua các hình thức doanh nghiệp được công nhận rộng rãi ở các quốc gia trên thế giới, các vấn đề và những câu hỏi hóc búa về tính pháp lý liên quan đến các loại hoạt động kinh tế, đến vấn đề mua bán sức lao động, đến sự dịch chuyển hợp pháp các nguồn lực tài chính vào sản xuất - kinh doanh, sự sinh lời khách quan của các dòng vốn đầu tư... đã được giải đáp và công nhận bởi cả xã hội và quyền lực nhà nước.

Một trong những vấn đề được đưa ra khi nghiên cứu về tiền lương trong doanh nghiệp, chúng ta phải đặt câu hỏi: Doanh nghiệp là gì? Tiền lương là gì? Tiền lương trong doanh nghiệp là gì? Để giải đáp, chúng ta cần tiếp cận các kết quả nghiên cứu đã được công bố, công nhận, thậm chí đã được luật hóa ở cấp độ các quốc gia.

Đa số các quốc gia trên thế giới đều thừa nhận hoặc quy định trong hệ thống pháp luật của mình rằng: *Danh nghiệp là tổ chức kinh tế có tên riêng, có tài sản, được thành lập nhằm tiến hành các hoạt động tìm kiếm lợi nhuận.* Như vậy, doanh nghiệp về bản chất là một tổ chức có tên gọi riêng, tài sản (tài sản đó có thể độc lập với tài sản của người, tổ chức đã thành lập ra doanh nghiệp), hoạt động với mục tiêu cơ bản là tìm kiếm lợi nhuận. Với mục đích tìm kiếm lợi nhuận, doanh nghiệp cần phải có cơ cấu tổ chức bộ máy và con người làm việc, phải tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ mới, phải có thị trường

tiêu thụ... Tất cả chỉ có thể thực hiện được khi doanh nghiệp có đội ngũ nhân viên, cán bộ, có bộ máy tổ chức nhân sự được phân công khoa học. Việc có được bộ máy nhân sự, những con người có khả năng giúp đỡ chủ doanh nghiệp tạo ra lợi nhuận, thì những con người đó phải được trả thù lao một cách tương xứng, có tính cạnh tranh cao. Thù lao đó chính là tiền lương.

Tiền lương chỉ xuất hiện khi sức lao động của con người được coi là hàng hóa và được tự do trao đổi, mua bán trên thị trường. Sức lao động chỉ có thể trở thành hàng hóa khi người lao động được tự do sở hữu năng lực lao động của mình và không có tư liệu sản xuất hoặc không có đủ tư liệu sản xuất [60, tr.5]. Trong nền kinh tế hàng hóa, việc thương mại hóa sức lao động nảy sinh như một tất yếu khách quan, việc thương mại hóa không làm cản trở đến địa vị chủ nhân của người lao động, lại không phá bỏ phương thức truyền thống là phân phối theo lao động [60, tr.7]. Trên thực tế, cùng tồn tại với các loại thị trường thì có cả thị trường lao động, và thị trường này cũng chịu sự tác động, chi phối của các quy luật trong nền kinh tế hàng hóa, kinh tế thị trường, đặc biệt là hai quy luật, quy luật giá trị và quy luật cung - cầu có tác động trực tiếp và ảnh hưởng đặc biệt lớn. Sự ra đời và tồn tại của thị trường hàng hóa sức lao động đã được nghiên cứu từ xa xưa, đúc kết ra những quan niệm khoa học về tiền lương và bản chất của nó.

Có rất nhiều cách tiếp cận, dưới nhiều góc độ, nhiều phương thức vận hành nền kinh tế và trình độ phát triển của nền kinh tế mà người ta có những quan niệm khác nhau về tiền lương.

Theo lý thuyết tiền lương của W. Petty (1623 - 1687) [60, tr.9] được xây dựng trên cơ sở lý thuyết giá trị - lao động, ông coi lao động là hàng hóa, tiền lương là giá cả tự nhiên của lao động, giới hạn cao nhất của tiền lương là mức tư liệu sinh hoạt tối thiểu để nuôi sống người công nhân và Petty là người đề cập đến quy luật sắt về tiền lương. Ông và một số người (F. Quesnay và D. Ricardo) cho rằng, việc trả lương quá cao cho người lao động sẽ gây

thiệt hại cho xã hội, với điều kiện chủ nghĩa tư bản chưa phát triển, quan điểm này được giới chủ tư bản hưởng ứng mạnh mẽ.

Theo nhà kinh tế học Adam Smith (1723 - 1790) [66, tr.9], tiền lương là thu nhập của người lao động, cơ sở của tiền lương là giá trị tư liệu sinh hoạt cần thiết để nuôi sống người công nhân và con cái họ để được tiếp tục đưa ra thay thế trên thị trường lao động. Ông chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương như nó phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế xã hội, đặc điểm của người lao động, điều kiện lao động, tính chất công việc, trình độ chuyên môn nghề nghiệp. Theo ông, mức tiền lương sẽ thay đổi bởi sự tác động của quy luật cạnh tranh và quy luật giá cả.

Trong lý thuyết về tiền lương của David Ricardo (1772 - 1823) [66, tr.9-10], ông coi lao động là hàng hóa, tiền lương (hay giá cả của sức lao động) được xác định trên giá cả tự nhiên và xoay quanh nó; giá cả tự nhiên của hàng hóa lao động là giá trị những tư liệu sinh hoạt nuôi sống người công nhân và gia đình họ.

Theo quan điểm của Các Mác (1818 - 1887), tiền lương là giá cả của hàng hóa - sức lao động, biểu hiện ra bên ngoài như là giá cả của lao động. Theo Các Mác, đã là hàng hóa thì hàng hóa sức lao động cũng có giá trị và giá trị sử dụng, giá trị hàng hóa sức lao động có cơ cấu bao gồm ba bộ phận là chi phí (giá trị các tư liệu sinh hoạt) để nuôi sống và duy trì khả năng hoạt động của bản thân người công nhân; chi phí để nuôi sống gia đình người công nhân; chi phí để đào tạo, nâng cao trình độ cho công nhân. [66, tr.10]

Giáo sư David Begg trong giáo trình Kinh tế học của mình cho rằng tiền công tối thiểu của một yếu tố sản xuất khi được dùng làm một việc nào đó là trả tiền tối thiểu cần thiết để lôi cuốn yếu tố này làm công việc đó. Tiền công kinh tế là tiền trả thêm cho một yếu tố sản xuất, thêm vào tiền công tối thiểu cần thiết để lôi cuốn yếu tố do cung ứng sự phục vụ của mình khi làm công việc đó. [66, tr.12]

Trong giáo trình Kinh tế học của P. A. Samuelson đã phân tích sự khác biệt lớn về tiền lương trong cuộc sống và công việc hàng ngày là do có sự khác nhau về tính chất nghề nghiệp, các công việc khác nhau về mức độ hấp dẫn của chúng có thể tăng tiền lương để thu hút mọi người vào các nghề nghiệp kém hấp dẫn hơn. Theo ông, khác biệt về tiền lương để bù đắp cho tương quan về mức độ hấp dẫn, hay sự khác biệt phi tiền tệ giữa các nghề nghiệp được coi là khác biệt đền bù. [66, tr.12]

Các học thuyết về tiền lương được đề cập trong bối cảnh và hoàn cảnh lịch sử khác nhau trong tiến trình phát triển của xã hội, các học thuyết này được các quốc gia tùy theo thể chế chính trị và điều kiện phát triển của mình lựa chọn, vận dụng để xây dựng chính sách tiền lương phù hợp.

Theo Cộng hòa Pháp: Sự trả công được hiểu là tiền lương, hoặc lương bổng cơ bản, bình thường hay tối thiểu và mọi thứ lợi ích, được trả trực tiếp hay gián tiếp bằng tiền hay hiện vật, mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo việc làm của người lao động. [60, tr.7-8]

Theo Nhật Bản: Tiền lương là thù lao bằng tiền và hiện vật trả cho người làm công một cách đều đặn, cho thời gian làm việc hoặc cho lao động thực tế, cùng với thù lao cho khoảng thời gian không làm việc, như là nghỉ mát hàng năm, các ngày nghỉ có hưởng lương hoặc nghỉ lễ. Tiền lương không bao gồm các khoản mà người sử dụng lao động trích nộp cho các quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ hưu trí cho người lao động và các khoản phúc lợi mà người lao động nhận được từ những chính sách này. Khoản tiền được trả khi nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động cũng không được coi là tiền lương. [60, tr.7-8]

Theo Đài Loan (Trung Quốc): Tiền lương là tất cả các khoản thù lao mà người lao động nhận được do làm việc, bao gồm cả lương, phụ cấp, tiền thưởng hoặc trên bất kì danh nghĩa nào để thanh toán cho người lao động theo giờ, ngày, tháng và theo sản phẩm. [60, tr.7-8]

Theo Điều 1 Công ước số 95 (1949) về bảo vệ tiền lương của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập bất kể tên gọi hay cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng thuê mướn lao động bằng viết hoặc bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hoặc sẽ phải làm.

Qua các nghiên cứu, có thể thấy các khái niệm về tiền lương được nghiên cứu một cách tổng quát dựa vào nhiều yếu tố, trong môi trường chung, làm tiền đề, cơ sở cho việc nghiên cứu về tiền lương trong từng lĩnh vực, góc độ, phạm vi cụ thể. Dưới góc độ, phạm vi doanh nghiệp (tổ chức kinh tế), thì *tiền lương trong doanh nghiệp được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động, được xác định theo sự thỏa thuận giữa hai bên trong quan hệ lao động và không trái với quy định của pháp luật.*

2.1.2. Bản chất của tiền lương trong doanh nghiệp

Bản chất của tiền lương trong doanh nghiệp, trước hết thể hiện dưới góc độ kinh tế của nó, tức là, tiền lương trong doanh nghiệp là kết quả của quá trình thỏa thuận trao đổi hàng hóa sức lao động của người lao động cung ứng sức lao động của mình trong một khoảng thời gian nào đó hoặc trên nền tảng một kết quả của một sản phẩm hàng hóa, dịch vụ nào đó ra đời và sẽ nhận được một khoản tiền tương xứng đã thỏa thuận với người sử dụng lao động.

Theo Các Mác, giá trị sức lao động bao gồm (bằng): giá trị tư liệu sinh hoạt cần thiết để bù đắp lại sức lao động đã hao phí trong quá trình sản xuất, giá trị của những chi phí nuôi dưỡng con người trước và sau tuổi có khả năng lao động, giá trị những chi phí cần thiết cho việc học hành. Theo ông, những

chi phí này không chỉ phụ thuộc vào nhu cầu tự nhiên và sinh lý của con người mà còn phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, trình độ văn minh đạt được. Như vậy, tiền lương thường xuyên biến động quanh giá trị sức lao động, nó phụ thuộc vào quan hệ cung cầu và giá cả tư liệu sinh hoạt, sự biến động này quyết định bản chất của tiền lương. [60, tr.10-11]

Ở một góc độ nào đó, việc người lao động cung ứng sức lao động cho người sử dụng lao động với các yếu tố: (i) Thời gian đã bỏ ra; (ii) Năng suất lao động; (iii) Tinh thần, động cơ làm việc; (iv) Trình độ chuyên môn, kỹ năng, kỹ xảo, thì đổi lại, người sử dụng lao động đã nhận kết quả của sự cung ứng sức lao động đó, sẽ hoàn lại hoặc cam kết hoàn lại cho người lao động: (i) Tiền lương cơ bản; (ii) Thưởng; (iii) Phụ cấp; (iv) Các chế độ bảo hiểm (nếu có); (v) Cơ hội thăng tiến và phát triển... [60, tr.12]

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương không chỉ bị chi phối bởi quy luật giá trị mà còn bị chi phối bởi quy luật cung cầu lao động. Trong đó nếu cung lao động lớn hơn cầu lao động thì tiền lương sẽ giảm xuống; ngược lại, nếu cung lao động nhỏ hơn cầu lao động thì tiền lương sẽ tăng lên.

Các nhà kinh tế học tư bản cho rằng tiền lương là giá trị sức lao động hình thành trên thị trường lao động, nó không những liên quan trực tiếp đến sự tồn tại của người làm công mà còn cả với lợi nhuận hay thua lỗ của người sử dụng lao động. Đây là điểm chung phản ánh những lợi ích gián tiếp hay trực tiếp, trước mắt và lâu dài của cả người lao động và người chủ thuê lao động.

Nhà kinh tế học người Anh Adam Smith cho rằng tiền công không chỉ là sự bù đắp cho lao động, tính theo mỗi giờ lao động mà đó là thu nhập của người nghèo và vì thế, không những phải đủ để tự duy trì trong khi lao động mà cả trong khi ngừng lao động. Tiền công, theo ông, là hình thức trả công lao động có ảnh hưởng đến sự tồn tại của các cá nhân người lao động sống

bằng tiền công và hơn thế ảnh hưởng đến cả những lĩnh vực vượt ra khỏi tầm lĩnh vực lao động. [60, tr.11-12]

Bản chất của tiền lương, ngoài thể hiện ở sự thỏa thuận giữa hai chủ thể chính và chủ yếu là người sử dụng lao động và người lao động, còn thể hiện ở quy luật giá trị và quy luật cung cầu sức lao động. Quy luật giá trị thể hiện ở chỗ, người lao động đưa hàng hóa sức lao động ra trao đổi với người sử dụng lao động, thì sức lao động đó sẽ được lượng hóa thành một đại lượng vật chất cụ thể, có thể vật chất hóa thành tiền hoặc một hình thức vật chất nào đó.

Về mặt xã hội, tiền lương còn là số tiền bảo đảm cho người lao động có thể chi trả cho những tư liệu sinh hoạt cần thiết để tái sản xuất sức lao động của bản thân, đồng thời dành một phần để nuôi thành viên gia đình cũng như có dự trữ bảo đảm cho thời điểm hết tuổi lao động [60, tr.13]. Vì thế, ngoài tiền lương cơ bản, trong quá trình lao động, người lao động còn có thể được nhận các khoản phụ cấp tính trên lương, các khoản thưởng và các khoản phúc lợi. Ngoài ra, tiền lương trong thời đại ngày nay còn có cả ý nghĩa như là khoản đầu tư cho người lao động không ngừng phát triển về kỹ năng, kỹ xảo lao động, tác phong công nghiệp, khả năng học hỏi, sáng tạo...

2.1.3. Các nhân tố tác động đến tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương vừa là một nhân tố kinh tế, vừa là một nhân tố xã hội. Do đó, nó bị rất nhiều yếu tố ảnh hưởng, tác động theo nhiều góc độ khác nhau. Có thể chia các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương trong doanh nghiệp thành một số nhóm sau:

**** Các nhân tố từ cung cầu lao động***

Trong đời sống kinh tế, số lượng các doanh nghiệp rất lớn, và số lượng các công việc cần lao động phi doanh nghiệp cũng rất nhiều, tạo nên một thị trường cầu lao động to lớn, cung cấp sự lựa chọn đa dạng, phong phú và hấp dẫn cho người muốn bán sức lao động của mình như một loại hàng hóa. Trên cơ sở đó, nếu thị trường cầu lao động mà lớn, sẽ dẫn đến một tình trạng là các

doanh nghiệp, người sử dụng lao động sẽ phải cạnh tranh nhau để có được người lao động. Các chiêu thức cạnh tranh có thể là cung cấp điều kiện lao động tốt hơn tiêu chuẩn bình thường, đưa ra các điều kiện ưu đãi về cơ hội thăng tiến, các ưu đãi về nhà ở, phúc lợi, thậm chí là cả quyền sở hữu một phần vốn trong doanh nghiệp... Nhưng trên hết, các doanh nghiệp, người sử dụng lao động sẽ cạnh tranh nhau trên cơ sở mức lương dành cho người lao động ở những công việc có mức độ tương đương nhau. Việc cạnh tranh trên cơ sở trả lương cao - thấp cho cùng một loại công việc sẽ giúp người lao động được hưởng lợi đáng kể. Vì thế, sẽ tạo một mặt bằng lương tối thiểu cho ngành kinh tế đó, thậm chí là cho xã hội. Tuy nhiên, việc này sẽ dẫn đến những hệ lụy lâu dài về mặt sản xuất, giá cả hàng hóa vì thế phải điều chỉnh tăng, người lao động và xã hội phải chi tiêu nhiều hơn, dẫn đến tình trạng khó kiểm soát về tiêu dùng.

Ở chiều ngược lại, nếu số lượng doanh nghiệp đã ổn định, thậm chí giảm sút, số lượng các công việc không nhiều, trong khi đó thị trường cung lao động lớn, dồi dào, sẽ dẫn đến sự cạnh tranh giữa những người lao động để có việc làm. Cũng giống như cạnh tranh của người sử dụng lao động, người lao động sẽ hạ thấp các yêu cầu, đòi hỏi của mình xuống, thậm chí chấp nhận những yêu cầu, điều kiện mà người sử dụng lao động đưa ra ở mức tối thiểu. Việc làm ít, người lao động nhiều, sự dễ dãi, tâm lý phụ thuộc, dễ chấp nhận tăng lên, trong đó vì cuộc sống, người lao động sẵn sàng nhận những công việc khó, vất vả, kỹ năng kỹ xảo cao mà tiền lương chỉ ở mức tối thiểu. Điều này làm lợi cho người sử dụng lao động, và trên cơ sở đó, cũng gây tác động tiêu cực nhiều mặt đến đời sống kinh tế, xã hội.

Như vậy, các yếu tố xuất phát từ cung - cầu lao động có ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương trong doanh nghiệp, nếu đạt được sự cân bằng, với sự hợp tác của các bên, giữa những người sử dụng lao động với nhau, giữa những người lao động với nhau và cả giữa người sử dụng lao động và người lao

động, vấn đề tiền lương sẽ đạt được sự thống nhất cao, tránh cạnh tranh về tiền lương dẫn đến những hậu quả không chỉ đối với các bên mà đối với cả xã hội, cả nền sản xuất quốc gia và sức cạnh tranh của quốc gia. Thậm chí nếu là thị trường lao động mở, vấn đề di cư lao động quốc tế đến quốc gia có mặt bằng lương cao cũng là một hậu quả cần phải giải quyết.

** Các nhân tố từ nội bộ doanh nghiệp, người sử dụng lao động*

Những nhân tố này có thể bao gồm các điều kiện lao động có tiêu chuẩn cao về môi trường, tính chuyên nghiệp trong quản trị, mức độ hiện đại của công nghệ sản xuất, quy mô của doanh nghiệp, thị trường chiếm lĩnh, tiềm lực tài chính, các điều kiện ưu đãi về tiền lương, thưởng, cơ hội thăng tiến, học tập... Tất cả tạo ra sức hút lớn đối với người lao động. Một doanh nghiệp hoạt động chuẩn mực, các yếu tố nội bộ hài hòa, sản phẩm và thị trường tiêu thụ tốt sẽ có nền tảng tài chính tốt, tiền lương dành cho người lao động hấp dẫn, được hạch toán vào chi phí sản xuất hợp pháp... Tóm lại, một doanh nghiệp, một người sử dụng lao động lành mạnh thì cũng có ảnh hưởng nhất định đến việc đưa ra một mức độ tiền lương để thu hút được lực lượng có chất lượng cao, chuyên nghiệp.

Doanh nghiệp là một tổ chức kinh tế lấy mục tiêu lợi nhuận làm động lực phát triển, mỗi chủ doanh nghiệp đều có những cách quản trị riêng đối với doanh nghiệp của mình, điều đó có thể nói là văn hóa quản trị doanh nghiệp, và văn hóa quản trị này còn có thể mang yếu tố quốc tịch. Mỗi người chủ doanh nghiệp có quốc tịch khác nhau có những phong văn hóa quản trị doanh nghiệp khác nhau, điều đó cũng có ảnh hưởng đến vấn đề quản trị tiền lương trong doanh nghiệp, trong cách đối xử với người lao động. Có thể nhận thấy, đối với doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài thì các doanh nghiệp do người Nhật thành lập và quản trị, các đối xử của họ rất đặc thù. Ví dụ như hình thức phát lương đựng trong phong bì với mẫu mã đẹp và kín đáo như một sự quan tâm sâu sắc của chủ doanh nghiệp đối với người lao động.

** Các nhân tố xuất phát từ bản thân người lao động*

Người lao động là cá nhân có hai yếu tố, một là có sức lao động (về mặt thể chất là đủ độ tuổi, đủ sức khỏe để lao động, về mặt trí tuệ là có kỹ năng, kỹ xảo lao động có thể qua đào tạo hoặc từ tích lũy kinh nghiệm lao động), hai là có nhu cầu bán sức lao động của mình để lấy tiền. Để có thể bán được sức lao động của mình với giá cao, bản thân người lao động phải hội tụ được một số yếu tố nhất định, những yếu tố này quyết định mức tiền lương mà người đó sẽ nhận được khi tham gia quan hệ lao động. Mặt khác, ở bình diện rộng lớn hơn, khi các nhóm người lao động hay tập thể người lao động đạt được những yếu tố nội tại của mình ở một tầm nhất định, đáp ứng tốt các tiêu chuẩn lao động, thì mức tiền lương của họ sẽ tốt hơn. Cá nhân ở độ tuổi lao động, được đào tạo chuyên môn, có kỹ năng, kỹ xảo lao động tốt sẽ được ưu tiên trong tuyển dụng, đãi ngộ, đặc biệt là được xem xét xếp vào nhóm người lao động lành nghề, sẽ có mức lương tương xứng. Nếu tập thể lao động cũng đạt được mức độ như vậy, mặt bằng tiền lương của tập thể sẽ công bằng hơn. Trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, yếu tố được đào tạo là rất quan trọng, tuy nhiên, còn có một số yếu tố khác của bản thân người lao động có ảnh hưởng đến tiền lương, như yếu tố văn hóa cá nhân, tinh thần thái độ làm việc, năng suất lao động.

Trong xu thế hội nhập, người lao động có cơ hội dịch chuyển địa bàn lao động ở các quốc gia cùng khu vực, cùng khối liên minh, từ đó dẫn đến tình trạng cạnh tranh việc làm và vấn đề bảo hộ thị trường lao động đối với lao động bản địa. Đa số các quốc gia tạo lập rào cản về tiêu chuẩn đối với lao động nhập cư, chỉ chấp nhận lao động có trình độ cao ở cấp chuyên gia mà trong nước không đáp ứng được hoặc lao động có trình độ thấp do giá cả sức lao động thấp. Quá trình dịch chuyển lao động quốc tế dẫn đến những biến động nhất định về tiền lương trong phạm vi quốc gia nhất định. Đối với những người đi xuất khẩu lao động, sau khi hết hạn rất dễ dàng tìm được công

việc trong nước, nhưng mức lương kỳ vọng sẽ không đạt, do đó, để thu hút lao động có kinh nghiệm này, các doanh nghiệp trong nước buộc phải điều chỉnh tiền lương của mình. Người lao động đã từng đi lao động ngoài nước sẽ có cơ hội lựa chọn môi trường lao động với mức lương hấp dẫn hơn.

** Thỏa ước lao động tập thể về tiền lương*

Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận quan trọng được ký kết giữa hai phía là tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Trên thực tế có hai loại là thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể ngành. Thỏa ước lao động tập thể được đàm phán và ký kết trên tinh thần bình đẳng, tự nguyện giữa các bên, nó chứa đựng các nội dung thỏa thuận quan trọng giữa các bên, trong đó có nội dung liên quan đến tiền lương, tiền công. Những nội dung đàm phán, thống nhất trong thỏa ước lao động tập thể về tiền lương, tiền công thường mang tính nguyên tắc, có ảnh hưởng đến việc xây dựng các phương thức trả lương, các điều kiện về điều chỉnh lương tối thiểu khi có biến động về kinh tế, xã hội hay chính sách pháp luật của nhà nước về tiền lương. Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực bắt buộc đối với các bên sau khi đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Tiền lương chỉ là một trong những nội dung được thỏa thuận trong thỏa ước lao động giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động. Và với tính chất thỏa ước là mang tính tập thể nên nội dung tiền lương trong thỏa ước không mang tính xác định, chi tiết mà thường chỉ mang tính nguyên tắc, định hướng, làm nền tảng cho các quy định về tiền lương mà người sử dụng lao động ban hành áp dụng cho các loại hình lao động trong doanh nghiệp.

** Các nhân tố từ chính sách, pháp luật của Nhà nước*

Nhà nước, với tư cách là đại diện cho toàn xã hội, có trách nhiệm thiết lập và bảo vệ sự công bằng xã hội. Nhà nước một mặt ban hành ra các chính sách, pháp luật định ra các nguyên tắc, quy định cụ thể về lao động và tiền lương, một mặt tham gia vào việc giám sát quá trình lao động và tiền lương,

trong nhiều trường hợp, Nhà nước đóng vai trò là trung gian giữa người sử dụng lao động và người lao động để xác nhận thỏa thuận giữa hai bên về tiền lương. Tuy vậy, vai trò lớn nhất của Nhà nước là định ra mức lương tối thiểu, căn cứ vào nhiều yếu tố, (trong đó chủ yếu là căn cứ vào mức sống tối thiểu của một cá nhân con người), để làm nền tảng cho các bên thỏa thuận về tiền lương không thấp hơn mức tối thiểu đó. Nhà nước với vị trí, vai trò là một chủ thể quan trọng trong cơ chế ba bên (hai bên còn lại là đại diện tập thể người lao động và đại diện người sử dụng lao động), đóng vai trò trung gian cũng đồng thời sử dụng quyền lực nhà nước để đảm bảo cho thỏa thuận hợp pháp của các bên về tiền lương được thực thi trên thực tế, đồng thời đảm bảo không bên nào sử dụng lợi thế của mình để áp đặt các điều kiện bất bình đẳng trong các thỏa thuận về tiền lương, tiền công.

Chính sách, pháp luật của Nhà nước về tiền lương có ảnh hưởng, tác động rất lớn đến tiền lương trong doanh nghiệp, không chỉ trong phạm vi doanh nghiệp, mà còn ảnh hưởng đến tiền lương nói chung của nền kinh tế quốc dân. Với các chính sách, pháp luật của mình, Nhà nước đảm bảo cho thị trường lao động được diễn ra hài hòa, hợp lý, văn minh, góp phần bảo vệ người lao động ở vị thế yếu hơn, song cũng bảo vệ người sử dụng lao động, góp phần kiểm soát giá cả hàng hóa, dịch vụ, ổn định nền kinh tế.

Chính sách, pháp luật của nhà nước về hội nhập kinh tế khu vực và thế giới, về các ưu đãi đầu tư, về công bằng trong sử dụng lao động và ưu tiên sử dụng lao động trong nước... có tác động không nhỏ đến vấn đề tiền lương. Một thời gian dài một số quốc gia sử dụng chiêu bài về lao động giá rẻ để thu hút đầu tư rất hiệu quả, nhưng về lâu dài là một gánh nặng, đó là làm suy giảm lực lượng lao động qua đào tạo, dẫn đến nhập khẩu lao động nước ngoài có trình độ trung bình, hoặc thậm chí cho phép doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được sử dụng quyền bảo mật bí mật công nghệ kinh doanh để đưa lao động ngoài nước vào thị trường lao động trong nước.

** Các nhân tố xuất phát từ hội nhập kinh tế quốc tế*

Hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực là xu thế tất yếu của các quốc gia. Dưới góc nhìn của tác giả, có hai nhóm quốc gia:

Một là các quốc gia phát triển, việc di dời các doanh nghiệp sản xuất sang các quốc gia khác để tận dụng lao động giá rẻ (ngoài ra còn tận dụng tài nguyên, môi trường, chính sách ưu đãi của các quốc gia khác), doanh nghiệp của các quốc gia này xác lập một mức tiền lương cao hơn hẳn các doanh nghiệp của quốc gia sở tại, tác động lên sự dịch chuyển lao động có chất lượng vào khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Để đối phó, các doanh nghiệp quốc gia sở tại cũng phải điều chỉnh tiền lương lên một mức cao hơn nhằm giữ chân người lao động. Điều này tác động không nhỏ đến tiền lương trong thị trường lao động của một quốc gia, ảnh hưởng trực tiếp đến nhiều doanh nghiệp nội địa. Hơn nữa, ngay tại chính các quốc gia phát triển, chính sách tiền lương cao để giữ và thu hút lao động chất lượng cao đã làm cho nguồn lao động chất xám cao của các quốc gia khác có xu hướng chuyển vùng, di cư đến. Thậm chí ngay cả đối với những công việc, nghề nghiệp đơn giản không yêu cầu đào tạo cao cũng có mức lương tương đối cao, dẫn đến việc di cư lao động cũng phổ biến.

Hai là nhóm các quốc gia đang và chậm phát triển, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực đem lại nhiều lợi ích song cũng nhiều bất lợi. Riêng tác động đối với vấn đề nghiên cứu là tiền lương trong doanh nghiệp thì rõ ràng có tác động rất lớn, tạo lên một cuộc đổi mới về tiền lương, thúc đẩy các chính sách, pháp luật của các quốc gia này về tiền lương phải thay đổi, giúp cho tiền lương trong các doanh nghiệp xác lập một mặt bằng mới, tạo điều kiện cho người lao động có quyền lựa chọn môi trường doanh nghiệp để bán sức lao động. Các quốc gia đang và chậm phát triển phải rất vất vả để có thể không chế, điều tiết lao động và tiền lương, làm giảm tối đa các tác hại của việc tiền lương tăng mang lại, đó là vấn đề giá cả hàng hóa tăng lên cao

hơn giá trị thực (giá trị sử dụng) của nó, vấn đề tiêu dùng hàng xa xỉ, hàng không khuyến khích tiêu dùng, vấn đề lãng phí trong tiêu dùng...

2.2. Một số vấn đề lý luận về pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

2.2.1. Khái niệm pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp

Pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một bộ phận cấu thành và không thể tách rời của pháp luật lao động, là một trong những nội dung quan trọng mà Nhà nước phải điều chỉnh nhằm xác lập sự cân bằng về vị trí của các bên trong quan hệ lao động. Trên thực tế, người sử dụng lao động, với tư cách là người nắm giữ sức mạnh tư bản, luôn muốn áp đặt, chi phối tiền lương đối với người lao động, nhằm có thể tiết kiệm chi phí, đem lại lợi nhuận cao nhất có thể, trong khi đó, người lao động, ở vị thế yếu hơn, với số lượng đông, chỉ có thể bán sức lao động của mình để sống, dễ bị chèn ép, buộc phải chấp nhận những áp đặt, bất công về tiền lương. Vì thế, Nhà nước, bằng pháp luật, điều chỉnh khoa học và hợp lý đối với tiền lương trong doanh nghiệp, giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhằm bảo đảm không bên nào sử dụng được lợi thế của mình để gây bất lợi đối với bên kia về tiền lương trong quan hệ lao động.

Pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một bộ phận quan trọng của pháp luật lao động, mặc dù tiền lương là một yếu tố kinh tế, được người chủ doanh nghiệp hoặc nhà quản trị doanh nghiệp đưa vào cấu thành giá trị và giá thành sản phẩm, tuy nhiên, không thể đưa vào một cách tùy tiện, và tiền lương dù phản ánh chân thật trong giá trị, giá thành sản phẩm cũng không thể trả một cách tuyệt đối hay tùy tiện cho người lao động. Nhà nước cần phải kiểm soát tiền lương trong doanh nghiệp dưới nhiều góc độ, trong đó có góc độ coi tiền lương là giá cả sức lao động, và cần phải kiểm soát để bảo vệ người lao động có vị trí yếu thế trong thỏa thuận về bán sức lao động, đảm bảo mục tiêu xã hội khác là tránh tình trạng bóc lột, đảm bảo các chức năng tái sản xuất sức lao động và tích lũy; dưới góc độ khác là kiểm soát các chi

phí đầu vào của người sử dụng lao động, của doanh nghiệp, hay nói cách khác, kiểm soát việc hạch toán các chi phí sản xuất đúng chế độ của nhà nước.

Việc ban hành các quy phạm pháp luật nhằm điều chỉnh vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp sẽ hình thành pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, như vậy, *Pháp luật về tiền lương là tổng hợp các quy định do Nhà nước ban hành để xác định quyền và nghĩa vụ của các bên trong lĩnh vực tiền lương, lương tối thiểu và điều chỉnh các nguyên tắc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động.*

2.2.2. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là các quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, trong đó căn cứ vào chủ thể tham gia có thể chia làm hai nhóm:

Thứ nhất là quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp giữa người lao động và người sử dụng lao động; Đây là hai chủ thể chính, chủ yếu trong quan hệ pháp luật này, được hình thành dựa trên cơ sở nhu cầu bán sức lao động của người lao động và nhu cầu mua sức lao động của người sử dụng lao động.

Thứ hai là quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp giữa người lao động với người sử dụng lao động cùng sự tham gia của nhà nước; Nhà nước tham gia với tư cách là một chủ thể có trách nhiệm và quyền hạn bảo vệ quyền và lợi ích của cả hai bên trong quan hệ lao động, có xét đến vị thế đặc thù của cả hai bên để có những giám sát, can thiệp nhằm bảo vệ bên có vị thế yếu hơn trong quan hệ, đồng thời góp phần đảm bảo công bằng xã hội, đảm bảo an sinh, an toàn lao động, xác lập các nguyên tắc, tiêu chuẩn và điều kiện về tiền lương, mức lương tối thiểu đảm bảo chính sách an sinh xã hội, đáp ứng yêu cầu của quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền.

Nội dung điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp bao gồm các vấn đề về các nguyên tắc tiền lương, mức lương tối thiểu, thang bảng lương, phụ cấp lương, khấu trừ lương, quyền và nghĩa vụ của các bên trong lĩnh vực tiền lương...

2.2.3. Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương

** Tiền lương trong doanh nghiệp là do người sử dụng lao động quyết định*

Xuất phát từ bản chất của hoạt động quản trị doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp có quyền xác định các yếu tố thuộc về vấn đề kinh doanh, thuê mướn lao động, quyết định các chi phí sản xuất, đặc biệt là xác định cấu thành tiền lương trong giá trị, giá thành sản phẩm... để từ đó tìm kiếm lợi nhuận cao nhất có thể, bên cạnh quyền lực mạnh mẽ của vấn đề điều hành doanh nghiệp. Trong bối cảnh Nhà nước, thông qua các nhà lập pháp ngày càng cởi mở hơn đối với vấn đề quản trị doanh nghiệp, đặc biệt là vấn đề thuê mướn và sử dụng lao động, đã gỡ bỏ nhiều quy định, bớt nhiều rào cản, điều kiện, nhất là trong lĩnh vực tiền lương. Thông qua đó, Nhà nước không can thiệp vào việc trả lương của doanh nghiệp, mà chỉ ban hành và giám sát mức lương tối thiểu nhằm bảo vệ người lao động, bảo đảm an ninh, an toàn xã hội.

Tiền lương trong doanh nghiệp do người sử dụng lao động quyết định, đó có thể là việc xác định các hình thức tiền lương, các mức lương khác nhau tương ứng với các loại hình lao động có trình độ đào tạo chuyên môn nhất định hoặc lao động phổ thông. Căn cứ vào các mức lương đề xuất, khi tuyển dụng hoặc ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có quyền ấn định hoặc thông qua thỏa thuận tiến hành điều chỉnh phù hợp với đòi hỏi của người lao động và trên cơ sở chất nhận được của người sử dụng lao động. Nguyên tắc này đảm bảo quyền năng của người sử dụng lao động, song cũng không mất đi khả năng kiểm soát của Nhà nước thông qua quy định mức lương tối

thiếu và cũng không làm mất đi khả năng thương lượng, thương thuyết, đòi hỏi của người lao động khi người lao động có những lợi thế nhất định.

** Trả lương của người lao động phải trên cơ sở sự thỏa thuận với người sử dụng lao động theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định*

Nguyên tắc này đã được hiểu: Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc, nhưng mức tiền lương đó không được thấp hơn lương tối thiểu được Nhà nước quy định.

Tính chất của quan hệ lao động do pháp luật lao động điều chỉnh là tự do thỏa thuận. Nhìn chung, những vấn đề về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên đều do họ tự quyết định bằng cách thỏa thuận không trái luật, trong đó có tiền lương. Năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công việc và quy định của Nhà nước về tiền lương là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới thỏa thuận tiền lương. Bên cạnh đó, tương quan cung cầu lao động trên thị trường, mức sống chung của nhân dân địa phương, sức mạnh của công đoàn, tình trạng tài chính của đơn vị sử dụng lao động cũng là những nhân tố ảnh hưởng tới việc thỏa thuận tiền lương ở những mức độ khác nhau.

Trong những trường hợp đặc biệt, để bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, bảo vệ quan hệ của hai bên và lợi ích chung của xã hội, Nhà nước ấn định mức trả lương, không phụ thuộc hoặc không phụ thuộc trực tiếp vào sự thỏa thuận của hai bên, như trong các trường hợp trả lương trong thời gian ngừng việc, trong những ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động, trong thời gian người lao động điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...

Mặc dù vậy, trên thực tế, các yếu tố cung cầu trong nền kinh tế thị trường có ảnh hưởng quan trọng đến vấn đề này. Ví dụ như khi mà sức ép dôi thừa lao động xã hội ở mức cao, thì nguyên tắc thỏa thuận bình đẳng khó có thể được thực hiện triệt để trong nhiều trường hợp. Do vậy, bên cạnh việc

thỏa thuận, bình đẳng, đòi hỏi việc trả lương cho người lao động không được trái pháp luật, buộc chủ sử dụng lao động tuân thủ nghiêm túc các qui định bắt buộc để bảo vệ người lao động, như đưa ra các quy định khung về lương tối thiểu, trả lương khi làm thêm giờ hay làm ca đêm.

Nguyên tắc thỏa thuận: [54, tr.369] Bản chất của quan hệ lao động do pháp luật lao động điều chỉnh là vấn đề tự do thỏa thuận. Do đó, trên bình diện chung, các nội dung về quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động đều do chính các bên tự quyết định thông qua việc thỏa thuận trên cơ sở không trái pháp luật. Trong đó, năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công việc và quy định của Nhà nước về tiền lương là những nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến thỏa thuận về tiền lương. Ngoài ra, vấn đề tương quan cung cầu trên thị trường lao động, mức sống trung bình của người dân địa phương, phong tục tập quán, sức mạnh của tổ chức đại diện cho người lao động, khả năng tài chính của người sử dụng lao động... cũng là những nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa thuận về tiền lương ở những mức độ khác nhau. Trước khi công bố mức lương tối thiểu, thang lương, bảng lương, cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải tham khảo ý kiến của đại diện các bên trong quan hệ lao động. Đối với mỗi doanh nghiệp, việc thỏa thuận tiền lương có thể được thực hiện ở nhiều cấp độ khác nhau như thỏa thuận cá nhân thông qua hợp đồng lao động, học nghề hay thỏa thuận tập thể (thỏa ước lao động tập thể), trong đó tiền lương phụ cấp, tiền thưởng, việc tạm ứng lương... đều do các bên trong quan hệ lao động tự thỏa thuận. Trên cơ sở pháp luật, các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là người sử dụng lao động, cần phải tuân theo các giới hạn mà Nhà nước đặt ra như mức lương tối thiểu, các nguyên tắc trả lương, thời hạn trả lương... để đảm bảo tính hợp pháp cho những thỏa thuận giữa các bên.

Trong quá trình thực hiện nguyên tắc này, Nhà nước có quyền đưa ra những quy định nhất quán về tiền lương ấn định cố định. Trong những trường

hợp đặc biệt, để bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, bảo vệ lợi ích chung của xã hội. Thông qua quyền này, Nhà nước quy định mức lương phải trả không phụ thuộc hoặc không phụ thuộc trực tiếp vào thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động, như tiền lương trong thời gian ngừng việc, trong những ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động, thời gian điều trị tai nạn lao động, nghỉ phép,...

Khi tham gia quan hệ lao động, mục đích quan trọng và có ý nghĩa nhất đối với người lao động là có thu nhập. Đồng thời, khi đã tham gia quan hệ lao động có ý nghĩa là người lao động đã dành hết thời gian lao động trong khả năng cho phép đối với công việc mà mình đảm nhiệm. Thu nhập thông qua tiền lương mà họ nhận được từ người sử dụng lao động phải đảm bảo cho họ tái sản xuất sức lao động. *Tái sản xuất sức lao động* được hiểu bao gồm cả tái sản xuất sức lao động giản đơn và tái sản xuất sức lao động mở rộng. Tiền lương của người lao động cần đủ bảo đảm để họ trang trải, duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình họ, đồng thời dành một phần để tích lũy cho cuộc sống tương lai khi ốm đau bệnh tật hay khi hết tuổi lao động.

Tiền lương tối thiểu là một nội dung quan trọng mà bất kỳ quốc gia nào cũng quan tâm đặc biệt, đồng thời sử dụng pháp luật để bảo vệ đặc biệt đối người lao động thông qua quy định về tiền lương tối thiểu. Đây không chỉ là yếu tố kinh tế mà còn là một yếu tố xã hội, tạo nên công bằng và trách nhiệm của các doanh nghiệp, trách nhiệm cộng đồng trong đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động.

Xét về bản chất, tiền lương chính là giá cả của sức lao động, biểu hiện giá trị sức lao động dưới sự tác động của các qui luật cung - cầu trong nền kinh tế thị trường. Việc tiền lương phải được trả theo năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công việc cũng chính là việc tuân thủ và phản ánh bản chất này.

- Trả lương theo năng suất lao động: Năng suất lao động là một trong những yếu tố quyết định trực tiếp đến tiền lương của người lao động, bởi để đạt chỉ tiêu năng suất lao động có phần đóng góp của người lao động từ cung ứng sức lao động của họ. Vì vậy, khi năng suất lao động tăng, người lao động sẽ có cơ hội được tăng lương. Hơn nữa, khi tiền lương trả cho người lao động tăng, nó sẽ tạo động lực giúp người lao động tích cực làm việc, làm việc có hiệu quả hơn, đóng góp vào tăng trưởng kinh tế cho doanh nghiệp và cho xã hội. Do vậy, cần đặt tiền lương trong mối quan hệ tác động qua lại với năng suất lao động. Tiền lương theo năng suất lao động một mặt đảm bảo sự công bằng trong phân phối thu nhập, mặt khác, còn có tác dụng khuyến khích người lao động tiết kiệm nguyên vật liệu, sử dụng tối đa thời gian làm việc, phát huy tinh thần sáng tạo, cải tiến kỹ thuật trong công việc...

- Trả lương theo số lượng và chất lượng: Số lượng và chất lượng là căn cứ quan trọng nhất để xác định mức trả lương cho người lao động. Số lượng và chất lượng công việc được xác định khác nhau tùy theo hình thức trả lương. Ở hình thức trả lương theo thời gian, số lượng lao động được tính căn cứ vào thời gian làm việc của người lao động (theo giờ hay ngày công lao động..), chất lượng lao động được phản ánh qua mức độ phức tạp của công việc thực hiện tương ứng trình độ chuyên môn, kỹ thuật công nghệ... mà người lao động có thể hoàn thành để đáp ứng công việc. Đối với hình thức trả lương theo sản phẩm và lương khoán, số lượng lao động lại được tính tương ứng với số lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc người lao động hoàn thành, chất lượng lao động chính là chất lượng sản phẩm, công việc đó. Trên thực tế, số lượng và chất lượng lao động mà người lao động đóng góp thể hiện qua năng suất chất lượng và hiệu quả công việc và đây cũng chính là cơ sở thực tế để các bên thỏa thuận về tiền lương.

Theo quy định này, những lao động lành nghề, có trình độ chuyên môn, tinh thông nghiệp vụ, thành thạo, làm việc hiệu quả được trả lương cao và

ngược lại. Cần vận dụng linh hoạt nguyên tắc này tùy thuộc vào mỗi hoàn cảnh và mỗi nhóm lao động cụ thể, sao cho thích hợp với đặc thù của thị trường lao động và khả năng kinh tế của mỗi tỉnh, thành, khu vực và từng ngành sử dụng lao động. Từ đó, hạn chế tình trạng phân phối lao động thiếu khoa học, không gắn kết quyền lợi của người lao động với hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp sử dụng lao động, cũng như không tính đến các yếu tố ảnh hưởng từ bên ngoài đến tiền lương của người lao động. Thực hiện nguyên tắc này cần tránh tư tưởng bình quân chủ nghĩa và quan điểm người lao động tạo ra bao nhiêu giá trị, thì phải được hưởng đủ bấy nhiêu. Những quan điểm này không bảo đảm tính thực tế và có nguy cơ phá vỡ sự công bằng trong trả lương.

Về phương diện pháp lý, nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng được thể hiện chủ yếu và rõ nét nhất trong việc xây dựng thang lương, bảng lương của Nhà nước và đơn vị sử dụng lao động. Trong cùng một thang lương, bảng lương, nhóm lương, ngạch lương của người lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao được thiết kế với những hệ số mức lương cao hơn ở từng bậc lương tương ứng so với nhóm lương, ngạch lương của người lao động có trình độ chuyên môn thấp hơn. Trong cùng một nhóm lương, ngạch lương mức độ phức tạp của từng công việc hoặc yêu cầu về trình độ lành nghề của người lao động được phản ánh rõ nét trong hệ số mức lương của từng bậc lương. Ngoài ra, nguyên tắc này còn thể hiện qua các quy định cụ thể của pháp luật về tiền lương, làm công việc gì thì hưởng lương theo công việc đó, lương của người lãnh đạo phải cao hơn lương của người bị lãnh đạo... Ý nghĩa của nguyên tắc này là nhằm đảm bảo công bằng và bình đẳng trong phân phối.

**Nguyên tắc không phân biệt đối xử trong lĩnh vực tiền lương:*

Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân

biệt giới tính, màu da, sắc tộc đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Xuất phát từ mục đích bảo vệ người lao động nữ do một thực tế đã tồn tại từ rất lâu trong việc sử dụng lao động là lao động nữ luôn bị xem nhẹ hơn so với lao động nam, nên tiền lương trả cho lao động nữ thường thấp hơn so với lao động nam. Do vậy, khi xây dựng chế độ tiền lương, khi thỏa thuận và tiến hành công tác trả lương, doanh nghiệp không được phép phân biệt về giới tính trong thanh toán lương cho người lao động. Nếu người lao động cùng làm một công việc giống nhau, chất lượng và hiệu quả công việc như nhau, lao động nam và lao động nữ phải được trả lương ngang bằng nhau.

2.2.4. Phương pháp điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Phương pháp điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là những cách thức, biện pháp mà pháp luật cho phép các chủ thể trong quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp sử dụng để thỏa thuận, thống nhất với nhau về tiền lương trong quan hệ lao động. Trên thực tế, pháp luật lao động có đưa ra ba phương pháp sau đây:

Một là phương pháp thỏa thuận: Đây là phương pháp được sử dụng chủ yếu, dựa trên cơ sở độc lập, bình đẳng của người lao động và người sử dụng lao động khi thiết lập quan hệ lao động. Trên cơ sở thỏa thuận để thiết lập hợp đồng lao động, các nội dung chi tiết trong hợp đồng lao động, thì nội dung về tiền lương cũng là một yếu tố rất quan trọng cần phải đạt được thông qua thảo luận một cách dân chủ, bình đẳng. Thông qua thỏa thuận, người lao động cũng như người sử dụng lao động đều có quyền đưa ra các đề xuất, nguyện vọng về mức lương tương ứng với tính chất, mức độ công việc, kỹ năng, kỹ xảo lao động, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đào tạo của người lao động và khả năng tài chính của người lao động. Phương pháp thỏa thuận chỉ được áp dụng hiệu quả khi các bên hoàn toàn độc lập, tự chủ, bình đẳng, không chịu

bất kỳ một sức ép hay một cản trở nào. Pháp luật lao động tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động về tiền lương, trừ trường hợp ngoại lệ.

Hai là phương pháp hành chính: Đây là phương pháp mà Nhà nước có thể can thiệp vào việc xác định mức lương cơ bản hay mức lương tối thiểu cho quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Theo đó, để bảo vệ người lao động ở vị thế yếu hơn trong quan hệ với người sử dụng lao động, đồng thời bảo vệ mức sống tối thiểu, cơ bản của người lao động, cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quyền ấn định mức lương tối thiểu, làm cơ sở cho thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động. Mặt khác, trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động cũng có quyền sử dụng quyền điều hành của mình, xác định các mức lương tương ứng với từng vị trí công tác, lao động, người lao động có thể buộc phải chấp hành nếu ứng tuyển vào các vị trí công tác, lao động đó.

Ba là, pháp luật lao động cho phép kết hợp phương pháp thỏa thuận và phương pháp hành chính trong quá trình đàm phán, thống nhất về tiền lương, thông qua việc cơ quan nhà nước có thẩm quyền ấn định mức lương cơ bản (hay mức lương tối thiểu), đồng thời cũng xác định giới hạn mức cao nhất của tiền lương đối với một số đối tượng đặc thù (chuyên gia, người quản lý, đại diện cho phần vốn của nhà nước...). Dựa trên các quy định mang tính chất tạo khung, ranh giới như vậy, các bên trong quan hệ lao động có thể thỏa thuận mức lương không thấp hơn hoặc cao hơn mức nhà nước quy định.

2.2.5. Nội dung pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương được hình thành trên cơ sở sự thương lượng thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Hệ thống tiền lương trong doanh nghiệp là do người sử dụng lao động quyết định. Chính vì vậy, pháp luật chỉ điều chỉnh tiền lương ở những mức độ nhất định. Tùy thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội mà các quốc gia có sự điều chỉnh tiền lương ở những mức độ

khác nhau, song nhìn chung pháp luật của các quốc gia thường điều chỉnh tiền lương ở các nội dung sau đây:

Tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu hay mức lương tối thiểu được hiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Có thể nói, tiền lương hay tiền công tối thiểu có tác dụng tái sản xuất giản đơn sức lao động, đảm bảo nhu cầu tối thiểu cần thiết về sinh hoạt và xã hội, thông qua việc đáp ứng những chi phí sinh hoạt cần thiết của người lao động và dùng một phần vào tái sản xuất mở rộng sức lao động của người hưởng lương. Mức lương tối thiểu phải do Nhà nước quy định, có ý nghĩa bắt buộc đối với cả hai bên trong quan hệ lao động, trong đó có hàm nghĩa rằng mức lương tối thiểu không thể bị hạ thấp bởi cả người sử dụng lao động và người lao động, dù họ có tự nguyện, bằng thỏa thuận cá nhân hay thỏa thuận tập thể, trừ trường hợp cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quy định khác trong trường hợp đặc biệt.

Tiền lương tối thiểu có một số đặc trưng như: nó được trả cho một lao động ở trình độ giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất, lao động diễn ra trong điều kiện bình thường; Tuy nhiên, tiền lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức tối thiểu, cần thiết cho bản thân người lao động và gia đình họ; tiền lương tối thiểu được xác định theo giá sinh hoạt ở vùng có mức giá sinh hoạt trung bình.

Để xác định mức lương tối thiểu, trong khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế nhấn mạnh: “Trong chừng mực có thể và thích hợp, xét theo thực tiễn và điều kiện quốc gia, những yếu tố cần lưu ý để xác định mức lương tối thiểu gồm: Những nhu cầu của người lao động và gia đình họ, xét theo mức lương chung trong nước, giá sinh hoạt, các khoản trợ cấp an toàn xã

hội và mức sống so sánh giữa các đối tượng khác nhau; Những nhân tố về kinh tế, kể cả những đòi hỏi của phát triển kinh tế, năng suất lao động và mối quan tâm đạt tới và duy trì một mức sử dụng lao động cao”.

Ở đa số các quốc gia, mức tiền lương tối thiểu được áp dụng thống nhất trên phạm vi cả nước. Thông thường có hai loại tiền lương tối thiểu là tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu ngành.

Tiền lương tối thiểu vùng là mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định, được áp dụng cho người lao động làm việc ở từng vùng lãnh thổ nhất định. Những căn cứ hay yếu tố cơ bản để phân vùng và xác định mức lương tối thiểu vùng là điều kiện tự nhiên, điều kiện xã hội, mức sống của người dân địa phương, cơ sở hạ tầng kinh tế kỹ thuật... Một cơ quan chịu trách nhiệm về vấn đề tiền lương sẽ nghiên cứu và tham mưu, khuyến nghị cho Chính phủ quyết định và công bố mức tiền lương tối thiểu vùng trong từng thời điểm nhất định.

Tiền lương tối thiểu ngành là mức tiền lương tối thiểu được áp dụng cho người lao động làm việc trong một hoặc một nhóm ngành nhất định. Pháp luật lao động quy định về tiền lương tối thiểu ngành để khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động trong cùng ngành vận dụng vào xây dựng mức lương tối thiểu ngành mình, thông qua con đường thương lượng tập thể ngành. Ngoài ra, Nhà nước còn khuyến khích các doanh nghiệp, người sử dụng lao động với tư cách độc lập tự xây dựng và vận dụng mức tiền lương tối thiểu cho người lao động của mình cao hơn mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định ở cùng thời điểm.

Mức tiền lương tối thiểu được xác định như thế nào là mối quan tâm hàng đầu không chỉ của mỗi quốc gia, mà Tổ chức Lao động quốc tế cũng quan tâm bằng cách xác định những định hướng chung. Trong Công ước số 131 năm 1970 của Tổ chức này có ghi nhận rằng trong chừng mực thích hợp, xét theo thực tiễn và điều kiện quốc gia, những yếu tố cần lưu ý để xác định

mức lương tối thiểu phải bao gồm: a) những nhu cầu của người lao động và gia đình họ, xét theo mức lương chung trong nước, giá sinh hoạt, các khoản trợ cấp an sinh xã hội và mức sống so sánh của các nhóm xã hội khác; b) những yếu tố về kinh tế, kể cả những đòi hỏi của phát triển kinh tế, năng suất lao động và mối quan tâm trong việc đạt tới và duy trì một mức sử dụng lao động cao hơn.

Ở Vương quốc Thái Lan, có tất cả 16 mức lương tối thiểu áp dụng cho các vùng khác nhau và không phân biệt theo khu vực kinh tế. Căn cứ để xác định tiền lương tối thiểu giữa các vùng là dựa trên cơ sở tốc độ tăng trưởng kinh tế, sự chênh lệch về mức sống giữa các vùng. [77.18]

Ở Sinh ga po không có luật về tiền lương tối thiểu do câu về lao động luôn lớn hơn cung, việc bảo vệ người lao động thông qua các quy định chặt chẽ về điều kiện lao động, các chính sách khác kèm theo và áp dụng chế độ tiền lương linh hoạt. Cũng theo quốc đảo này, các mức lương được áp dụng thông qua thương lượng tập thể, với sự tham gia của đại diện người lao động, người sử dụng lao động và Chính phủ.[77, tr.20]

Hầu hết các quốc gia khi ban hành chính sách tiền lương tối thiểu, trong đó nêu phương pháp xác định về tiền lương tối thiểu đều dựa theo căn cứ của Tổ chức Lao động quốc tế: “Khi xác định tiền lương tối thiểu, các yếu tố sau nên được xem xét tới đa và phù hợp với từng trường hợp cụ thể như, nhu cầu của người lao động và gia đình của họ được xem xét vào tiền lương chung quốc gia, mức sống, trợ cấp xã hội và chất lượng cuộc sống. Các yếu tố kinh tế bao gồm các điều kiện cần thiết cho phát triển kinh tế và các yêu cầu đối với việc đạt được và duy trì các mức cao của năng suất và việc làm”.

Một số nước châu Âu như Ý, Đức, Thụy Điển, Na Uy thì không có mức lương tối thiểu do pháp luật quy định, thay vào đó là mức lương tối thiểu ngành do hiệp định giữa phía kinh doanh và phía lao động (công đoàn) tại ngành đó xác định. Chế độ này cũng thực hiện nguyên tắc “công việc giống

nhau hưởng được mức lương giống nhau”. Vì thế, tại các nước này thì vai trò công đoàn ngành rất quan trọng trong việc đàm phán, thương lượng tiền lương tối thiểu. [77, tr 22]

Sau đây là chính sách tiền lương tối thiểu tại một số quốc gia khác hiện đang áp dụng.

Hàn Quốc có Luật Tiền lương tối thiểu, trong năm đầu thực hiện, từ 1988, Luật có thể được áp dụng đối với các doanh nghiệp sản xuất từ 10 lao động thường xuyên trở lên. Kể từ ngày 24/11/2000, Luật đã mở rộng tới tất cả người lao động hưởng lương (lao động thường xuyên, thời vụ, bán thời gian và lao động nước ngoài) làm việc cho bất kỳ một doanh nghiệp nào có đủ điều kiện thuê mướn lao động. *Hội đồng tiền lương tối thiểu* là cơ quan thường trực thực hiện các cuộc trao đổi về tiền lương tối thiểu cũng như các vấn đề khác gắn liền với tiền lương tối thiểu. Hội đồng gồm 27 thành viên, 9 thành viên từ phía đại diện người lao động; 9 thành viên từ phía đại diện người sử dụng lao động và 9 thành viên từ phía cơ quan quản lý nhà nước. Có một ban thư ký hỗ trợ các hoạt động của Hội đồng. Nhiệm kỳ của các thành viên Hội đồng là 3 năm và được chỉ định bởi Tổng thống Hàn Quốc theo đề cử của Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động. Hoạt động của Hội đồng bao gồm: Trao đổi, xem xét tiền lương tối thiểu; phân loại doanh nghiệp áp dụng mức tiền lương tối thiểu; nghiên cứu và đề xuất triển khai kế hoạch tiền lương tối thiểu; trao đổi các vấn đề quan trọng liên quan tới tiền lương tối thiểu và khuyến nghị với Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động [77, tr. 23]

Theo quy định hiện hành thì tiền lương tối thiểu ở Hàn Quốc sẽ được xác định thông qua việc xem xét mức sống của người lao động, mức tiền lương của người lao động cùng loại, năng suất lao động và tỷ lệ phân phối thu nhập. Tỷ lệ phân phối thu nhập được bổ sung thành một yếu tố xác định kể từ năm 2008 và được sử dụng như một chỉ số đánh giá tác động của tiền lương tối thiểu đến việc cải thiện chênh lệch về tiền lương và phân phối thu nhập.

Những chỉ số này của Hàn Quốc được đưa vào hướng dẫn chung khi xác định tiền lương tối thiểu. Thực tế, những yếu tố như lạm phát, tỷ lệ tăng trưởng kinh tế, tỷ lệ tăng trưởng việc làm và tỷ lệ phân phối thu nhập cũng được đưa vào xem xét.

Quá trình xác định tiền lương tối thiểu ở Hàn Quốc gồm 4 bước:

Bước 1: Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động sẽ đưa ra yêu cầu đối với Hội đồng tiền lương tối thiểu vào 31/3 hàng năm để bắt đầu xem xét tiền lương tối thiểu cho năm tới.

Bước 2: Hội đồng Tiền lương tối thiểu triệu tập toàn thể thành viên để trao đổi các vấn đề mức sống của người lao động và ước tính tiền lương tối thiểu.

Bước 3: Hội đồng phải hoàn thành quá trình trao đổi, xem xét và đệ trình mức tiền lương tối thiểu lên Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động trong vòng 90 ngày sau khi nhận được yêu cầu từ Bộ trưởng.

Bước 4: Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động công bố mức tiền lương tối thiểu dự kiến, trên cơ sở đề xuất của Hội đồng. Đại diện của người lao động và người sử dụng lao động có thể gửi những ý kiến phản đối tới Bộ trưởng trong vòng 10 ngày khi công bố mức tiền lương tối thiểu dự kiến được ban hành. Sau khi được xác định, mức tiền lương tối thiểu sẽ có hiệu lực vào 01/01 của năm tới.

Chính sách tiền lương tối thiểu của Trung Quốc [77, tr.26]: Hệ thống tiền lương tối thiểu áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp, các đơn vị phi doanh nghiệp, các đơn vị tự làm chủ với nhân viên ở Trung Quốc và người lao động có quan hệ lao động. Bên cạnh đó, cơ quan nhà nước, đơn vị tổ chức, cộng đồng xã hội cũng như nhân viên có quan hệ lao động cũng theo Quy định về tiền lương tối thiểu. Không có giới hạn về tuổi tác, giới tính, vị trí hoặc ngành, người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động không ít hơn tiêu chuẩn lương tối thiểu địa phương. Loại tiêu chuẩn lương tối thiểu:

Sau năm 2004, có hai loại tiêu chuẩn lương tối thiểu tại Trung Quốc, cụ thể là lương tối thiểu theo tháng và lương tối thiểu theo giờ. Các tiêu chuẩn lương tối thiểu hàng tháng áp dụng đối với nhân viên toàn thời gian, trong khi người lao động linh hoạt (nhân viên làm việc không trọn giờ) áp dụng tỷ lệ lương tối thiểu theo giờ. Như vậy, nhân viên làm việc không trọn giờ là người lao động được trả lương theo giờ và làm việc không quá 4 giờ mỗi ngày và tổng cộng 24 giờ mỗi tuần cho cùng một người sử dụng lao động. Tiêu chuẩn và phương pháp để điều chỉnh tiền lương tối thiểu: Việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu ít nhất 2 năm một lần, phải tính đến chi phí sinh hoạt của cư dân đô thị, bảo hiểm xã hội trả bởi người lao động, quỹ tích lũy nhà ở, tiền lương trung bình, tỷ lệ thất nghiệp và mức độ phát triển kinh tế. Có hai phương pháp tính toán mức lương tối thiểu:

Phương pháp tỷ lệ: Mức lương tối thiểu = bình quân chi phí sinh hoạt hàng tháng của dân cư thu nhập thấp trên đầu người x bình quân đầu người + hệ số điều chỉnh.

Phương pháp tỷ số Engle: Mức lương tối thiểu = (chi phí thấp nhất cho lương thực, thực phẩm của người lao động/Tỷ số Engle) x hệ số về người phụ thuộc trong gia đình bình quân đầu người + hệ số điều chỉnh.

Những căn cứ cơ bản để xác định mức lương tối thiểu là cán cân cung cầu lao động, khả năng kinh tế của người sử dụng lao động và chỉ số giá sinh hoạt theo từng thời kỳ; ngoài ra, còn rất nhiều yếu tố tác động đến việc xác định mức lương tối thiểu như: mức tăng năng suất lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế, mức sống của người dân trong phạm vi toàn quốc hay từng vùng miền, tốc độ lạm phát của nền kinh tế, trình độ chuyên môn của người lao động.

Thông thường ở các quốc gia đang phát triển, mức lương tối thiểu đáp ứng khoảng 40 – 60% mức GDP bình quân đầu người.

Bảng 1: Lương tối thiểu ở khu vực đô thị của một số nước

Quốc gia	LTT (USD/tháng)	Tỷ lệ so với GDP bình quân (%)	Thời điểm có hiệu lực
Bangladesh	66,2	92,1%	2013
Ấn-độ	135,7	99,9%	2015
Indonesia	202,0	69,1%	2015
Malaysia	237,9	26,6%	2013
Thailand	265,7	53,6%	2013
Trung Quốc	329,6	51,4%	2015
Việt Nam	141,9	84,7%	2015

Nguồn: Báo cáo tổng luận Vai trò của Công đoàn trong việc tham gia hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu vùng ở Việt Nam – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, tháng 12.2015

Tiền lương tối thiểu đóng một vai trò quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động, thể hiện sự quan tâm sâu sát của Nhà nước tới các chức năng của tiền lương là chức năng tái sản xuất sức lao động và chức năng tích lũy. Chính vì tầm quan trọng của tiền lương tối thiểu mà gần như tất cả các quốc gia trên thế giới đều có pháp luật điều chỉnh vấn đề này. Cho dù điều kiện kinh tế - xã hội, chính trị, văn hóa, địa lý có thể khác nhau, song các quốc gia đều có thiên hướng bảo vệ người lao động trước sức ép lợi nhuận của các doanh nghiệp, các nhà tư bản, các ông chủ doanh nghiệp. Điều đó cũng thể hiện tinh thần nhân văn, chú trọng giải quyết các vấn đề xã hội. Thậm chí có một số quốc gia còn coi việc quy định mức lương tối thiểu như một loại trợ

cấp xã hội đối với một số người không có khả năng tham gia quan hệ lao động. Thuật ngữ “basic income” ở một số quốc gia còn mang ý nghĩa rất tích cực trong việc đảm bảo mọi người dân đều có thể được nhận một khoản tiền tối thiểu đủ để sinh sống khi đáp ứng đủ một số điều kiện nhất định. Tư tưởng tiến bộ về mức lương tối thiểu luôn luôn được thảo luận hàng năm nhằm điều chỉnh phù hợp với những biến động của đời sống.

Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

**** Thang lương***

Thang lương là tương quan tỉ lệ về tiền lương theo trình độ lành nghề giữa những người lao động làm việc trong cùng một nghề hoặc một nhóm nghề có tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật rõ ràng. Thang lương thường được xây dựng để áp dụng cho người lao động trực tiếp sản xuất trong hệ thống các ngành nghề có tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật tương đối phức tạp như luyện kim, hóa chất, địa chất, dầu khí, cơ khí, điện tử, điện, vận hành máy... Cơ sở để xây dựng thang lương là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, đó là bảng quy định về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của người lao động ở mỗi bậc nào đó biết, hiểu và làm được. Trên thực tế có hai tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là cấp nhà nước và cấp ngành, việc lựa chọn áp dụng sẽ do các bên lựa chọn và có thể người lao động phải thi để đạt được tiêu chuẩn đó.

**** Bảng lương***

Bảng lương là tương quan tỉ lệ 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. Đối với các doanh nghiệp, bảng lương thường được xây dựng và áp dụng cho lao động mang tính chất quản lý (giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng, thành viên hội đồng quản trị...), lao động chuyên môn, nghiệp vụ (chuyên viên, kinh tế viên, kế toán viên, kỹ sư, kỹ thuật viên,...), lao động thừa hành phục vụ (nhân viên văn thư, nhân viên

phục vụ...), lao động trực tiếp ở những công việc, ngành nghề không xác định, quy định rõ ràng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật. Cơ cấu của bảng lương tương đối giống thang lương, bao gồm một số ngạch lương theo chức danh lao động, thể hiện mức độ phức tạp và yêu cầu khác nhau về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động. Trong mỗi ngạch lương có một số bậc lương được xác định dựa vào mức độ phức tạp của công việc. Ứng với mỗi bậc là một hệ số lương và chúng tỉ lệ thuận với nhau, bậc cao thì hệ số lương cao. Để đạt được bậc cao và hưởng hệ số lương cao, người lao động hoặc phải thi nâng bậc, hoặc được xét đặc cách nâng bậc.

** Định mức lao động*

Định mức lao động là những quy định do doanh nghiệp xây dựng về số lượng, chất lượng sản phẩm tương ứng với một lượng thời gian lao động, áp dụng cho từng nhóm lao động, nhóm công việc nhất định trong phạm vi cụ thể.

Định mức lao động là thước đo hao phí lao động để hoàn thành một khối lượng công việc nhất định. Vì thế, định mức lao động còn là cơ sở để phân phối theo lao động.

Định mức lao động được biểu hiện dưới các hình thức: định mức thời gian, định mức sản lượng, định mức phục vụ. Định mức lao động thường được xây dựng theo các phương pháp truyền thống như phương pháp thống kê – kinh nghiệm, phương pháp phân tích, phương pháp Taylor,...

Định mức lao động có căn cứ khoa học là phải tính đến các yếu tố giới hạn tâm sinh lý, sức khỏe của người lao động. Khi trả lương, đơn giá tiền lương được xây dựng dựa vào các mức lao động, các mức này càng chính xác thì đơn giá tiền lương càng hợp lý, tiền lương càng gần với giá trị lao động. Khi người lao động cảm thấy tiền lương trả cho họ là công bằng, tương xứng với sức lao động mà họ bỏ ra thì tiền lương sẽ có vai trò tạo động lực mạnh mẽ.

Nhìn chung, định mức lao động là cơ sở quan trọng để xây dựng kế hoạch lao động, tổ chức quản lý lao động và tính toán mức trả lương cho người lao động. Đây không chỉ là vấn đề mà các đơn vị sử dụng lao động quan tâm chú trọng mà cả Nhà nước cũng quan tâm đặc biệt.

Phụ cấp lương và các khoản bổ sung có tính chất lương

Phụ cấp lương là khoản tiền bổ sung vào tiền lương cho người lao động nhằm bù đắp những yếu tố không ổn định của điều kiện lao động mà khi xác định tiền lương các bên chưa tính toán được. Phụ cấp lương là một bộ phận cấu thành tiền lương, có tác dụng bổ sung, giúp hoàn thiện và hợp lý hơn tiền lương của người lao động. Như vậy phụ cấp lương ngoài đảm bảo công bằng, bình đẳng trong trả lương còn có tác dụng động viên, khuyến khích, thu hút người lao động làm việc ở những ngành nghề, địa bàn, điều kiện lao động khó khăn, hay trả cho những lao động có trách nhiệm cao trong sản xuất, điều hành sản xuất. Chế độ phụ cấp lương có thể do hai bên thỏa thuận hoặc do người sử dụng lao động ấn định sẵn, được ghi vào hợp đồng lao động cá nhân hoặc trong thỏa ước lao động tập thể. Trên thực tế có một số loại phụ cấp như phụ cấp trách nhiệm (chức vụ), phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp thâm niên công tác, phụ cấp khu vực.

Phụ cấp là một nội dung quan trọng của chính sách pháp luật về tiền lương, đảm bảo những yếu tố như thể hiện sự phân loại lao động hay những ưu đãi, bồi hoàn nhất định đối với người lao động.

**** Các hình thức trả lương***

Các hình thức trả lương tại các doanh nghiệp rất đa dạng, tuy nhiên phải dựa trên cơ sở của pháp luật, việc vận dụng do doanh nghiệp hoàn toàn chủ động lựa chọn. Tuy nhiên cũng có nhiều trường hợp, các doanh nghiệp, người sử dụng phải đăng ký hình thức họ sử dụng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Theo quy định của pháp luật lao động, nhiều quốc gia trên thế giới có những hình thức trả lương sau đây:

- Hình thức trả lương theo thời gian. [54, tr.384] Đây là hình thức trả lương căn cứ vào thời gian làm việc của người lao động, trong đó thời gian làm việc của người lao động bao gồm thời gian thực tế làm việc và thời gian được tính là thời gian làm việc theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của hai bên trong quan hệ lao động. Hình thức trả lương theo thời gian bao gồm năm loại là: lương năm, lương tháng, lương tuần, lương ngày, lương giờ. Hình thức trả lương theo thời gian dễ tính, dễ thực hiện, người lao động không bị áp lực về số lượng sản phẩm, thường không tương xứng với chất lượng lao động, do đó người sử dụng lao động thường áp dụng quy định thưởng kèm theo để khuyến khích và tạo động lực về năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả lao động.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm. [54, tr.386] Đây là hình thức trả lương căn cứ vào số lượng và chất lượng sản phẩm, hàng hóa mà người lao động làm ra. Người sử dụng lao động xây dựng định mức khoán sản phẩm cho người lao động trong một đơn vị thời gian nhất định và xác định đơn giá tiền lương trên một đơn vị sản phẩm, hàng hóa. Vì thế, tiền lương của người lao động phụ thuộc trực tiếp vào số lượng sản phẩm, hàng hóa mà họ đã làm ra, được người sử dụng lao động chấp nhận và áp dụng đơn giá tiền lương đã xây dựng để tính lương cho người lao động. Hình thức trả lương theo sản phẩm thường được trả định kỳ theo thời gian, phổ biến là theo tháng làm việc thực tế của người lao động. Hình thức trả lương theo thời gian cũng có những biến thể như trả lương theo sản phẩm trực tiếp của cá nhân người lao động; lương theo sản phẩm tập thể; lương theo sản phẩm gián tiếp; lương theo sản phẩm đột cao điểm, thấp điểm. Hình thức trả lương theo sản phẩm được coi là hình thức khoa học, tiên bộ, có tác dụng gắn kết người lao động với kết quả công việc. Tính chính xác và công bằng ở hình thức trả lương này đảm bảo

khai thác được sức lao động một cách hiệu quả, người lao động hài lòng và có tinh thần trách nhiệm trong lao động.

- Hình thức trả lương khoán. [54, tr. 387] Đây là hình thức trả lương căn cứ vào khối lượng và chất lượng công việc khoán mà người lao động thực hiện. Thực chất hình thức này cũng là một biến thể của hình thức trả lương theo sản phẩm, nhưng áp dụng cho những công việc không thể giao từng chi tiết, từng bộ phận hoặc nếu có giao thì không hiệu quả mà phải giao toàn bộ khối lượng công việc với những yêu cầu cụ thể về chất lượng cho người lao động thực hiện trong một thời gian nhất định. Để thực hiện hình thức trả lương khoán, người sử dụng lao động phải xác định khối lượng và chất lượng công việc khoán cho người lao động, quỹ thời gian thực hiện, quỹ tiền lương cho toàn bộ khối lượng công việc hoặc đơn giá khoán theo đơn vị công việc. Nếu công việc khoán phải thực hiện trong thời gian trên một tháng thì người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận định kỳ 10 ngày hoặc hàng tháng người sử dụng lao động tạm ứng lương cho người lao động tương ứng với khối lượng, số lượng công việc mà người lao động đã thực hiện trong chu kỳ đó.

Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm hoặc lương khoán, nhưng phải duy trì một thời gian nhất định, nếu thay đổi phải báo cho người lao động trước một thời hạn nhất định.

- Một số quy định về trả lương trong một số trường hợp đặc biệt. [54, tr. 388-391]

+ Trả lương cho người học nghề, tập nghề, thử việc trong doanh nghiệp. Theo đó, người học nghề, tập nghề nếu trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm thì cũng phải được trả lương. Mức tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng pháp luật quy định mức lương được trả không thấp hơn một tỉ lệ phần

tram trên mức lương của công việc do lao động cơ hữu phụ trách. Nếu người thử việc trở thành người lao động chính thức thì được hưởng nguyên lương.

+ Trả lương khi người lao động làm việc vào ban đêm. Do những tác động bất lợi đối với người lao động khi làm việc vào ban đêm nên người sử dụng lao động phải trả cho người lao động, ngoài mức lương bình thường trả cho công việc cùng loại được thực hiện vào ban ngày là một khoản bù đắp thêm nhất định do sự tăng lên của các yếu tố có hại trong điều kiện lao động trái với nhịp sinh học cơ thể, mức tiêu hao của sự tập trung...

+ Trả lương cho người lao động khi làm thêm giờ. Việc người lao động làm thêm giờ đòi hỏi lượng hao phí sức lao động lớn hơn và có thể ảnh hưởng đến an toàn, đến kỹ năng, kỹ xảo lao động của người lao động, ngoài ra tác động đến nhiều mối quan hệ khác của họ. Vì vậy, tiền lương làm thêm giờ phải được thanh toán cao hơn một mức nhất định so với tiền lương làm việc trong giờ tiêu chuẩn.

+ Trả lương khi ngừng việc. Khi doanh nghiệp gặp sự cố trong sản xuất như sự cố điện, nước, thiếu nguyên vật liệu, hỏng máy móc, thiết bị, tai nạn lao động... dẫn đến người lao động phải ngừng việc chờ xử lý thì doanh nghiệp phải áp dụng chế độ trả lương ngừng việc cho người lao động, Mức lương ngừng việc căn cứ vào từng trường hợp, có thể căn cứ vào lỗi của các bên, nếu là người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải trả đủ lương cho người lao động, nếu lỗi của người lao động nào thì người lao động đó không được trả, những người lao động khác vẫn được trả nhưng mức trả sẽ do các bên thỏa thuận không thấp hơn mức tiền lương tối thiểu.

+ Trả lương trong những ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động. Đó là những ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép năm và nghỉ việc riêng mà pháp luật lao động quy định người lao động được hưởng nguyên lương.

+ Trả lương trong trường hợp thuê lại lao động, đây là trường hợp người sử dụng lao động không trực tiếp quản lý và trả lương cho người lao

động mà trả cho người cai thầu lao động hoặc người trung gian cho thuê, do đó, việc trả lương và thực hiện các nghĩa vụ khác với người lao động sẽ do người cai thầu hoặc người trung gian thực hiện. Nếu người cai thầu, người trung gian vắng mặt hoặc có biểu hiện vi phạm liên tục về trả lương cho người lao động, người sử dụng lao động có quyền trả lương trực tiếp cho người lao động, nhưng phải căn cứ vào hợp đồng thuê lại lao động.

*** *Khấu trừ lương***

Pháp luật lao động của nhiều quốc gia đều có quy định về quyền của người sử dụng lao động khấu trừ tiền lương của người lao động. Trong đó, người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động. Đồng thời, người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá một tỉ lệ % tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.

Khấu trừ lương như là một biện pháp kỷ luật lao động hay trách nhiệm vật chất áp dụng đối với người lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động. Tuy vậy, do phát sinh trong quan hệ đã được thiết lập bởi hợp đồng lao động trước đó, trong quá trình thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động nên hình thức và mức khấu trừ cũng thể hiện tính chất đặc thù riêng, không giống như bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực dân sự. Mức khấu trừ (mức bồi thường) chỉ ở một tỉ lệ phần trăm nhất định so với thiệt hại và thời hạn khấu trừ cũng kéo dài do yếu tố kinh tế của người lao động quyết định, trên cơ sở trừ lương, trừ trường hợp người lao động tự nguyện bù đắp bằng tài sản riêng một lần.

**** Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong lĩnh vực tiền lương***

- Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong lĩnh vực tiền lương.

Quan hệ lao động được hình thành và duy trì dưới hình thức hợp đồng lao động, trong đó mọi vấn đề thuộc về quyền và lợi ích của các bên đều do các bên thỏa thuận trên cơ sở pháp luật. Tuy nhiên, người sử dụng lao động, với tư cách là người sở hữu, đầu tư vốn, tư liệu sản xuất, đồng thời là người thuê lao động, với sức mạnh tư bản của mình, người sử dụng lao động có nhiều quyền quyết định vấn đề phân phối thu nhập trong doanh nghiệp mình, điển hình như: Quyền xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế tiền lương, phụ cấp lương... áp dụng trong doanh nghiệp mình; Quyền lựa chọn các hình thức trả lương phù hợp với tính chất của công việc, ngành nghề và yêu cầu của quá trình sử dụng lao động; Quyền khấu trừ tiền lương theo quy định của pháp luật; Nghĩa vụ trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn; Thực hiện việc nâng bậc lương cho người lao động theo đúng sự thỏa thuận hợp pháp; Thực hiện chế độ phụ cấp lương; trả lương trong những trường hợp đặc biệt trong quá trình sử dụng lao động...

- Quyền và nghĩa vụ của người lao động.

Người lao động ký kết hợp đồng lao động vào làm việc cho người sử dụng lao động phải tuân theo quy định và sắp xếp, tổ chức của người sử dụng lao động trong lĩnh vực tiền lương như được xếp vào thang, bảng lương phù hợp trình độ chuyên môn, được giao định mức lao động phù hợp; Được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn; Được tạm ứng lương theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật; Được nâng lương định kỳ theo quy định; Được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào tiền lương; Quyền được tạm ứng tiền lương theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật...

Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong lĩnh vực tiền lương là một nội dung quan trọng trong lý luận pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Hai hệ thống quyền và nghĩa vụ của hai thể này là thống nhất, không mâu thuẫn, thể hiện một mối quan hệ lao động hài hòa, hợp lý, bổ sung lẫn nhau. Các bên trong quan hệ lao động có trách nhiệm hợp tác, giúp đỡ nhau một cách thiện chí để cùng tiến tới đạt được lợi ích của mình. Trong nhiều trường hợp, người lao động có thể chấp thuận giảm bớt một số yêu cầu, đòi hỏi về tiền lương của mình để giúp đỡ người sử dụng lao động và doanh nghiệp rơi vào tình trạng khó khăn với mục đích lâu dài là duy trì quan hệ lao động và việc làm. Nhà nước khuyến khích các bên tạo điều kiện giúp đỡ nhau trong những hoàn cảnh đặc biệt.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Tiền lương vừa là một phạm trù kinh tế vừa là một phạm trù pháp lý, việc nghiên cứu pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp không thể không nghiên cứu tiền lương dưới các góc độ khác. Với tư cách là một phạm trù kinh tế, tiền lương là một hiện tượng khách quan từ trong nền sản xuất hàng hóa, có ảnh hưởng rất lớn đến không chỉ nền sản xuất mà còn ảnh hưởng lớn đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động làm công ăn lương, đến đời sống kinh tế xã hội của một quốc gia. Các quốc gia dù đang phát triển hay đã là cường quốc kinh tế, vấn đề tiền lương luôn là vấn đề vô cùng quan trọng và mỗi nước đều có những quy định pháp luật cụ thể tùy thuộc vào điều kiện hoàn cảnh của quốc gia mình.

Lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong nghiệp là nội dung quan trọng cần được nghiên cứu sâu sắc, đối với mục tiêu hoàn thiện hệ thống pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, nghiên cứu lý luận cần đặt nội dung tiền lương trong mối quan hệ với các khía cạnh nghiên cứu, ví dụ như góc độ kinh tế để cho thấy tiền lương bản thân nó vốn nguyên gốc là một nội dung thuộc phạm trù kinh tế học; cũng có thể đặt nội dung tiền lương dưới góc độ chính trị như là một can thiệp của chính quyền nhằm cân bằng lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong một quan hệ mua bán hàng hóa hết sức đặc biệt - hàng hóa sức lao động, giảm thiểu mâu thuẫn và đấu tranh giữa hai lực lượng tựa hồ như hai giai cấp đối lập gay gắt về lợi ích; có thể nghiên cứu tiền lương dưới góc độ lý luận tâm lý - xã hội học để đánh giá tầm quan trọng của tiền lương như một khối động lực thúc đẩy người lao động tham gia vào quan hệ lao động, thúc đẩy sự hăng say lao động, sự sáng tạo, sự cống hiến kỹ năng, kỹ xảo lao động và hiệu quả lao động, sự lệ thuộc vào tiền lương ổn định làm mất đi khả năng chấp nhận thử thách với những cơ hội thăng tiến ở những môi trường mới.

Qua nghiên cứu những vấn đề lý luận về tiền lương và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, có thể nhận thấy hệ thống lý luận về tiền lương ở nước ta tương đối đầy đủ, được xây dựng trên các luận cứ khoa học khách quan, phù hợp với tình hình điều kiện đất nước. Hệ thống pháp luật về tiền lương phản ánh tương đối tốt, toàn diện, có tính định hướng cao cho các chủ thể trong quan hệ lao động, góp phần nâng cao trách nhiệm của các bên trong đàm phán, thỏa thuận về tiền lương. Để đánh giá những tồn tại, hạn chế của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, nhất thiết phải nghiên cứu về hệ thống pháp luật thực định về tiền lương và đây là nhiệm vụ của nghiên cứu sinh. Tuy vẫn còn nhiều hạn chế song nghiên cứu sinh cam kết sẽ tiếp tục hoàn thiện trong những phần việc tiếp theo.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

3.1. Thực trạng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012 đã quy định cụ thể tại Chương 4, gồm 14 điều về các vấn đề tiền lương; mức lương tối thiểu; Hội đồng tiền lương quốc gia; xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; hình thức trả lương; kỳ hạn trả lương; nguyên tắc trả lương; tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; tiền lương ngừng việc; trả lương thông qua người cai thầu; tạm ứng tiền lương; khấu trừ tiền lương; chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương; tiền thưởng. Đây được coi là những chuẩn mực chung nhất để khi xây dựng chính sách tiền lương, áp dụng chế độ tiền lương trả cho người lao động, các loại hình doanh nghiệp phải nghiêm túc tuân thủ.

Pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một bộ phận cấu thành quan trọng của pháp luật lao động, góp phần xây dựng và củng cố quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, tạo động lực mạnh mẽ cho người lao động phát huy hết khả năng lao động, tinh thần sáng tạo, tăng năng suất lao động, đồng thời pháp luật về tiền lương cũng giúp người sử dụng lao động có kế hoạch tuyển dụng, bố trí lao động, điều hành sản xuất một cách khoa học, tiến hành hạch toán kinh doanh một cách hợp lý, giảm thiểu những xung đột, mâu thuẫn không đáng có trong quan hệ lao động. Pháp luật về tiền lương còn giúp cho Nhà nước thể hiện tốt vai trò là người tạo lập và giữ gìn trật tự xã hội, công bằng xã hội, bảo vệ lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, thông qua đó có những chính sách pháp luật phù hợp về kinh tế, xã hội, giáo dục, đào tạo phù hợp, khách quan, tiến bộ.

Nhìn chung, pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp có một số điểm mạnh sau đây:

Một là, hệ thống các quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp có lịch sử hình thành phù hợp với tình hình, điều kiện của đất nước qua từng giai đoạn, ngày càng theo kịp và phản ánh tương đối tốt hiện thực khách quan và bản chất của tiền lương - giá cả sức lao động của người lao động. Mỗi giai đoạn phát triển của đất nước, hệ thống quy phạm pháp luật này 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. Hệ thống các quy định của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp bám sát các đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng cộng sản trong từng thời kỳ, phản ánh sự khách quan, khoa học, thể hiện sự quan tâm sâu sắc của Đảng, Nhà nước đến việc xây dựng hệ thống các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

Hai là, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp tương đối đa dạng, đồ sộ và phong phú, phản ánh 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. Số lượng các văn bản quy phạm pháp luật về lĩnh vực tiền lương trong doanh nghiệp đa dạng, phong phú do nhiều cơ quan có thẩm quyền ban hành là một ưu điểm, song cũng là một hạn chế sẽ được nghiên cứu sinh trình bày sau.

Ba là, hệ thống cơ quan tổ chức thực hiện pháp luật lao động về tiền lương ngày càng hoàn thiện, đáp ứng được công tác quản lý nhà nước về lao động và tiền lương trong doanh nghiệp, góp phần bảo vệ lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động, kịp thời tháo gỡ những vướng mắc, mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên về tiền lương và các nội dung liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp.

Bốn là, nội dung các quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ngày càng đầy đủ, khoa học, gắn kết được giữa pháp luật về tiền lương

với các yếu tố sản xuất, quản trị doanh nghiệp. Bên cạnh những quy định bắt buộc, pháp luật cũng tạo ra những cơ chế dân chủ để các bên trong quan hệ lao động tham gia thương lượng, quyết định hoặc khuyến nghị Nhà nước, các cơ quan nhà nước chấp thuận, thông qua những vấn đề về tiền lương và các vấn đề liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp.

3.1.1. Về các nguyên tắc cơ bản của tiền lương

Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương được ghi nhận trong pháp luật về tiền lương thực sự là kim chỉ nam, là tư tưởng chỉ đạo, làm nền tảng cho việc áp dụng pháp luật về tiền lương trong quan hệ lao động. Trong đó có các nguyên tắc: *Trả lương phải trên cơ sở sự thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động; Không được trả hoặc thỏa thuận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước qui định; Tiền lương phải được thỏa thuận và trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc; Tiền lương phải được trả bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho công việc có giá trị ngang nhau; Lương được trả bằng tiền mặt hoặc qua tài khoản của cá nhân người lao động được mở tại ngân hàng.* Các nguyên tắc này đều hướng tới việc tạo lập sự công bằng, bảo vệ người lao động trong mối quan hệ yếu thế đối với người sử dụng lao động. Trong khi đó, người sử dụng lao động, cũng có nhiều rủi ro trong sản xuất, nhiều trường hợp phải giãn sản xuất, ngừng sản xuất, thua lỗ.... Vì vậy, nguyên tắc *không được trả hoặc thỏa thuận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước đã quy định* có thể cần phải nghiên cứu điều chỉnh. Trong trường hợp đặc biệt để giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn, người lao động có thể chấp nhận giảm lương của mình thấp hơn mức lương tối thiểu, nhưng không vượt quá một kỳ hạn thời gian nào đó.

3.1.2. Pháp luật về tiền lương tối thiểu

Nội dung pháp luật về tiền lương tối thiểu hay mức lương tối thiểu là một trong những nội dung đặc biệt quan trọng trong Bộ luật lao động của Nhà

nước Việt Nam năm 2012. Nó có ảnh hưởng rất lớn không chỉ về mặt lập pháp, lập quy và còn ảnh hưởng rất lớn đến việc tạo sự ổn định xã hội, tạo ra sự cân bằng trong quan hệ mua sức lao động và bán sức lao động.

Với tầm quan trọng đó, pháp luật về tiền lương hay tiền công tối thiểu có tác động rất lớn đến toàn thể xã hội, được xây dựng thông qua nghiên cứu, điều tra các yếu tố ảnh hưởng đến chi phí sinh hoạt tiêu dùng cần thiết của người lao động và khả năng đáp ứng về mặt tài chính của người sử dụng lao động. Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương thường được điều chỉnh thông qua đàm phán tự nguyện, giữa cá nhân hoặc tập thể người lao động với người sử dụng lao động. Do phải bảo vệ người lao động là một bên yếu thế trong quan hệ lao động - những đối tượng dễ bị tổn thương bởi mức lương tối thiểu thấp và tránh sự bóc lột lao động, các chính sách pháp luật về tiền lương tối thiểu của Nhà nước quy định về tiền lương tối thiểu bắt buộc phải được thiết lập ở hầu hết các quốc gia. Mặt khác, đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động với người lao động dù mang tính cá nhân hay tập thể (thương lượng tập thể) cũng cần phải được kiểm soát và can thiệp bởi các cơ quan nhà nước nhằm hạn chế sự bất bình đẳng giữa các bên và bảo đảm chính sách kinh tế - xã hội, an sinh xã hội của Nhà nước.

Ở Việt Nam, những tiêu chí cơ bản để xác định mức lương tối thiểu là cán cân cung cầu lao động, khả năng kinh tế của người sử dụng lao động và chỉ số giá sinh hoạt theo từng thời kỳ; Ngoài ra, còn rất nhiều yếu tố tác động đến việc xác định mức lương tối thiểu như: mức tăng năng suất lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế, mức sống của người dân trong phạm vi toàn quốc hay từng vùng miền, tốc độ lạm phát của nền kinh tế, trình độ chuyên môn của người lao động...

Việc thực hiện và áp dụng pháp luật về tiền lương tối thiểu từ việc căn cứ vào một số yếu tố khách quan của đời sống kinh tế, mức độ lạm phát, mức chi tiêu sinh hoạt tối thiểu,... đã chuyển sang việc điều chỉnh tiền lương tối

tiền dựa trên cơ sở bằng chứng. Việc thực hiện và áp dụng pháp luật về tiền lương tối thiểu phải đáp ứng một số điều kiện như: i) các số liệu thống kê thường xuyên và độ tin cậy về mức lương và thị trường lao động, chúng giúp cho các cơ quan nhà nước và các bên có thể đánh giá các tác động dự kiến của tiền lương tối thiểu đối với vấn đề tiền lương và việc làm; ii) năng lực và thẩm quyền của Hội đồng tiền lương quốc gia¹ trong việc thu thập và phân tích các số liệu thống kê về tiền lương, việc làm và soạn thảo các báo cáo kỹ thuật cho các bên trong cơ chế ba bên để ra quyết định điều chỉnh mức lương tối thiểu dựa trên các bằng chứng thực tiễn.

Hội đồng tiền lương quốc gia có nhiệm vụ định kỳ đưa ra một mức tiền lương tối thiểu cho người lao động. Cơ chế xác lập tiền lương tối thiểu vùng có những thay đổi quan trọng, từ chủ quan, cứng nhắc của Nhà nước sang dựa trên thương lượng 3 bên cấp quốc gia theo nguyên tắc thị trường, thông qua kết quả thương lượng và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

3.1.3. Pháp luật về thang lương, bảng lương

Trong chính sách tiền lương đối với các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất, kinh doanh, xây dựng thang lương, bảng lương là nội dung quan trọng. Trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động. Trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, người sử dụng lao động cần lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động ở cơ sở, công bố công khai rộng rãi tại nơi làm việc của người lao động. Sau đó, gửi thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền về lao động cấp huyện, nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

¹ Hội đồng tiền lương quốc gia Việt Nam gồm thành phần của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, đại diện Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện tổ chức người sử dụng lao động ở Trung ương.

Việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và xác định hợp lý các mức phụ cấp theo lương phải xuất phát từ đặc điểm khác nhau trong từng ngành nghề và trong từng điều kiện lao động cụ thể.

- Thang lương

Cơ cấu của thang lương bao gồm: Bậc lương - Hệ số tiền lương - Bội số của thang lương. Mỗi bậc trong thang lương nói lên mức tiêu hao lao động và mức độ phức tạp của công việc. Bậc thấp nhất hay còn gọi là khởi điểm áp dụng với những công việc tiêu hao ít năng lượng và ít phức tạp nhất. Bậc khởi điểm trong thang lương của các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh gọi là bậc một. Mức bậc một phải cao hơn mức lương tối thiểu.

Mỗi bậc trong thang lương thể hiện một hệ số của bậc đó so với bậc khởi điểm. Chênh lệch giữa bậc cao nhất và bậc thấp nhất của thang lương được gọi là bội số của thang lương. Trong một thang lương có một hoặc một số nhóm lương thể hiện điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại khác nhau của từng ngành nghề. Mỗi nhóm lương có hệ số mức lương bậc một thể hiện yêu cầu đào tạo ban đầu của nghề và hệ số bậc cao nhất thể hiện mức độ phức tạp của công việc trong nghề. Số bậc và bội số thang lương phản ánh mức độ phức tạp kỹ thuật của mỗi ngành, nghề được xác định, căn cứ vào nội dung công việc theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

- Bảng lương

Trong các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh, bảng lương được xây dựng áp dụng cho các lao động quản lý như các chức danh lãnh đạo (giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng trong các doanh nghiệp); lao động chuyên môn, nghiệp vụ (chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư, kỹ thuật viên, cán sự), lao động thừa hành phục vụ (nhân viên văn thư, nhân viên phục vụ), lao động trực tiếp sản xuất ở những công việc hay những ngành nghề không quy định rõ ràng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật (sản xuất điện, vận tải biển, hàng không...)

Kết cấu của bảng lương bao gồm: Ngạch lương, thể hiện mức độ phức tạp và yêu cầu khác nhau về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động. Trong mỗi ngạch lương có một số bậc lương được xác định dựa vào mức độ phức tạp của công việc. Ứng với mỗi bậc là một hệ số mức lương. Hệ số mức lương của bậc cao nhất trong bảng lương được gọi là bội số của bảng lương đó.

Hệ thống thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp gồm hệ thống thang, bảng lương của người lao động được xác định theo ngành (hoặc một nhóm ngành) kinh tế kỹ thuật. Trong đó, các ngành nghề phải có tiêu chuẩn cấp bậc rõ ràng. Trong một thang lương có một hoặc một số nhóm lương thể hiện điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại khác nhau của từng ngành nghề. Mỗi nhóm lương có hệ số mức lương bậc một thể hiện yêu cầu đào tạo ban đầu của nghề và hệ số bậc cao nhất thể hiện mức độ phức tạp kỹ thuật cao nhất của công việc trong nghề. Số bậc và bội số của thang lương phản ánh mức độ phức tạp của mỗi ngành nghề và được xác định căn cứ vào nội dung công việc theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

Bảng lương của công nhân trực tiếp sản xuất áp dụng cho công nhân làm việc ở những ngành nghề mà tiêu chuẩn cấp bậc không rõ ràng, không phân chia được nhiều mức độ phức tạp rõ rệt hoặc do đặc điểm của công việc phải bố trí của công nhân theo cương vị và trách nhiệm công việc. Mỗi chức danh trong bảng lương được xác định bởi mỗi trình độ nhất định và công việc cụ thể. Bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp chỉ quy định cho ba chức danh: Giám đốc; Phó giám đốc và kế toán trưởng ...

Thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp được áp dụng để làm căn cứ: Thỏa thuận mức tiền lương trong giao kết hợp đồng lao động; Xác định đơn giá tiền lương, thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể; Trích nộp và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; Trả lương

ngừng việc cùng các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động; (v) Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của 2 bên (người lao động và người sử dụng lao động) và theo quy định của pháp luật lao động.

Xuất phát từ tính chất phong phú, đa dạng về công việc, ngành nghề và đối tượng lao động mà trong doanh nghiệp có thể sử dụng nhiều loại thang lương hay bảng lương khác nhau. Hiện nay Nhà nước quy định những loại thang lương sau cho các doanh nghiệp nhà nước:

- + Thang lương của công nhân, sản nhân viên trực tiếp xuất kinh doanh.
- + Bảng lương của công nhân, sản nhân viên trực tiếp xuất kinh doanh.
- + Bảng lương của chuyên gia cao cấp, nghệ nhân.
- + Bảng lương thành viên chuyên trách hội đồng quản trị
- + Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ
- + Bảng lương nhân viên thừa hành phục vụ

Các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có thể sử dụng những thang lương hay bảng lương do Nhà nước quy định hoặc có thể tự quy định phù hợp với những nguyên tắc và giới hạn do Nhà nước đặt ra phù hợp với những điều kiện tại doanh nghiệp mình.

3.1.4. Pháp luật về xây dựng định mức lao động

Định mức lao động là những quy định cụ thể về số lượng (khối lượng, sản lượng...) chất lượng sản phẩm (công việc hay dịch vụ...) tương ứng với một lượng thời gian lao động, áp dụng cho những công việc, lao động nhất định, trong một phạm vi cụ thể (doanh nghiệp, ngành...).

Định mức lao động là cơ sở quan trọng để xây dựng kế hoạch lao động, quản lý lao động và tính toán mức trả lương cho người lao động. Vì thế, xây dựng định mức lao động được Nhà nước quy định là trách nhiệm của tất cả các doanh nghiệp hiện nay.

Có một số nguyên tắc xây dựng định mức lao động như: Định mức lao động được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá

trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý; Mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh, phù hợp với cấp bậc, trình độ đào tạo của người lao động, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động; Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật; Mức lao động mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức. Doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động biết ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử. Thời gian áp dụng thử tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 3 tháng và phải đánh giá việc thực hiện. Trường hợp trong thời gian làm việc tiêu chuẩn, mức thực tế thực hiện tính theo sản lượng thấp hơn 5% hoặc cao hơn 10% so với mức được giao, hoặc mức thực tế thực hiện tính theo thời gian cao hơn 5% hoặc thấp hơn 10% so với mức được giao thì doanh nghiệp phải điều chỉnh lại mức lao động; Mức lao động phải được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh mức lao động, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của doanh nghiệp.

Qua phân tích quá trình xây dựng hệ thống thang bảng lương và định mức lao động trong doanh nghiệp cho thấy: Về mặt ưu điểm, bội số thang lương được mở rộng góp phần chống bình quân, tạo điều kiện trả lương đúng theo năng lực, trình độ và cống hiến của từng người. Song hệ thống thang bảng lương ban hành, vẫn chưa dự tính hết được sự phát triển của các ngành nghề, sự tiến bộ của công nghệ và kỹ thuật mới của các ngành khi nền kinh tế chuyển sang thị trường. Bên cạnh đó, cho doanh nghiệp tự xây dựng thang

bảng lương và định mức lao động cũng có những bất cập nhất định. Trong khi Nhà nước chỉ quy định nguyên tắc và hướng dẫn phương pháp để các doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương và định mức lao động nhằm làm cơ sở kí kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, xác định đơn giá tiền lương và trả lương cho người lao động, nhưng không quy định chi tiết nên thực tế đã dẫn đến nhiều doanh nghiệp trong cùng một ngành nghề quy định cũng không thống nhất. Công tác thanh tra, kiểm tra về vấn đề này cũng không thường xuyên, nên không ít doanh nghiệp tùy tiện vi phạm chính sách pháp luật tiền lương, gây thiệt hại hoặc ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của người lao động.

3.1.5. Một số quy định về tiền lương khác

**** Chế độ phụ cấp lương***

Phụ cấp lương là khoản tiền mà doanh nghiệp sử dụng lao động hỗ trợ người lao động để bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt,... chưa được tính đến hay tính chưa đầy đủ trong mức lương. Như vậy, phụ cấp lương bổ sung vào tiền lương, nhằm bù đắp 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 tích cực 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 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. Doanh nghiệp đăng ký các khoản phụ cấp lương cùng hệ thống thang lương, bảng lương của doanh nghiệp với cơ quan nhà nước lao động tại địa phương.

- Chế độ phụ cấp khu vực nhằm bù đắp cho người lao động làm việc ở những vùng khó khăn như khí hậu xấu, xa xôi, sinh hoạt khó khăn. Việc xác

định phụ cấp khu vực dựa vào hai yếu tố: yếu tố địa lý tự nhiên và địa giới hành chính (xã, huyện).

- Chế độ phụ cấp thu hút nhằm khuyến khích người lao động đến các vùng kinh tế mới, những khu vực có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn như miền núi, vùng sâu vùng xa, đảo xa đất liền, nơi cơ sở hạ tầng còn yếu kém, chưa đáp ứng được nhu cầu tinh thần và vật chất cơ bản của người dân. Mức phụ cấp được tính bằng tỷ lệ phần trăm (%) trên lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn của người lao động.

- Chế độ phụ cấp trách nhiệm nhằm bù đắp cho những người lao động vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công tác chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo, bổ nhiệm, hoặc làm những công việc đòi hỏi trách nhiệm cao nhưng chưa xác định được trong mức lương.

- Chế độ phụ cấp lưu động nhằm bù đắp cho người lao động làm một ngành nghề hoặc một công việc phải thường xuyên thay đổi nơi ở và nơi làm việc, điều kiện làm việc không ổn định, khó khăn, như xây dựng, vệ sinh phòng dịch, xây đắp đường dây thông tin liên tỉnh, khảo sát, đo đạc, khí tượng, hóa chất....

- Chế độ phụ cấp độc hại nguy hiểm được áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc có điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm mà chưa xác định trong mức lương.

Ngoài các loại phụ cấp trên còn có các loại phụ cấp khác như: Phụ cấp di chuyển, phụ cấp đi đường... Tuy nhiên, việc đặt ra nhiều loại phụ cấp dễ dẫn đến việc lợi dụng để hạch toán vào chi phí sản xuất, trên thực tế, người lao động không được hưởng mà vẫn bị một số doanh nghiệp tận dụng để đưa vào các khoản chi cho người lao động trên sổ sách, đồng thời, không đánh giá được đầy đủ thu nhập thực tế của người lao động. Do đó, trong Đề án cải cách

tiền lương năm 2018, trong tương lai Nhà nước ta sẽ tiến tới xóa bỏ các loại phụ cấp nói trên và có hình thức tính lương mới phù hợp.

** Chế độ thưởng*

Tiền thưởng là một loại thù lao lao động bổ sung cho lương theo thời gian hoặc lương theo sản phẩm, tăng thêm thu nhập lao động để kích thích người lao động nỗ lực thường xuyên trong công việc, là một hình thức khuyến khích vật chất có tác dụng tích cực. Chế độ tiền thưởng bao gồm những quy định của Nhà nước bổ sung cho chế độ tiền lương trên cơ sở phân phối lại lợi nhuận nhằm điều tiết một cách hợp lý thu nhập cho người lao động nhằm khuyến khích họ làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Tiền thưởng được xác định phù hợp với tiền lương cơ bản và làm sao tiền lương không mất đi tác dụng của nó đối với người lao động. Do tính chất quan hệ lao động khác nhau mà việc trả lương khác nhau. Từ đó, việc quy định chế độ tiền thưởng có sự khác nhau giữa khu vực hành chính và khu vực sản xuất kinh doanh. Chế độ tiền thưởng đối với khu vực sản xuất kinh doanh rất đa dạng và phong phú về hình thức. Quỹ tiền thưởng được tạo ra từ nhiều nguồn khác nhau của doanh nghiệp: Hiệu quả sản xuất kinh doanh, thực hiện tốt hợp đồng kinh tế, chất lượng sản phẩm... Chế độ thưởng đối với người lao động gồm nhiều chế độ: Thưởng hoàn thành định mức, thưởng sản phẩm có chất lượng cao, thưởng tiết kiệm nguyên liệu... Cơ sở thưởng là hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, với làm lợi của người lao động cho doanh nghiệp.

Qua quá trình phân tích và tìm hiểu sự điều chỉnh của pháp luật về tiền lương, đó là nền tảng cơ sở pháp lý vững chắc cho việc xây dựng cơ chế tiền lương và cơ chế trả lương trong các doanh nghiệp, xây dựng thang lương, bảng lương và góp phần vào việc bảo vệ được lợi ích cho người lao động.

** Trả lương khi người lao động ngừng việc*

Khi gặp sự cố trong sản xuất (sự cố điện nước; không đủ nguyên vật liệu sản xuất; máy móc thiết bị hư hỏng, tai nạn lao động, hỏa hoạn...) sẽ áp

dụng chế độ lương ngừng việc cho người lao động. Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, thì trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau: Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương; Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định

Tiền lương được trả trong thời gian ngừng việc là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề và được tính tương ứng với hình thức trả lương theo thời gian do pháp luật quy định. Quy định về tiền lương khi ngừng việc là hành lang pháp lý để giải quyết những xung đột về tiền lương khi người lao động phải ngừng việc do nguyên nhân chủ quan hay khách quan, góp phần đảm bảo đời sống cho người lao động. Tuy nhiên, do các lý do bất lợi, việc vẫn phải trả lương dễ dẫn đến thiệt hại cho người sử dụng lao động, vì vậy cần phải có quy định để nội dung này thuộc về thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, với ý nghĩa người lao động chia sẻ khó khăn giúp người sử dụng lao động vượt qua khó khăn.

** Trả lương khi người lao động làm thêm giờ*

Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

- Được sự đồng ý của người lao động;
- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;
- Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

Theo quy định tại Điều 97 Bộ luật Lao động năm 2012, thì người lao động làm thêm giờ được trả lương theo đơn giá tiền lương như sau:

- + Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- + Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
- + Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.
- + Làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.
- + Làm thêm giờ vào ban đêm (từ 22h00 ngày hôm trước đến 6h00 sáng ngày hôm sau) thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

Quy định của pháp luật về làm thêm giờ trong một số trường hợp còn chưa hợp lý, đặc biệt trong một số lĩnh vực lao động có định mức khoán được tính toán trước, nếu áp dụng sẽ dẫn đến đội chi phí sản xuất, giảm sức cạnh tranh giá thành sản phẩm hoặc suy giảm lợi nhuận của người sử dụng lao

động, điều này cần phải có nghiên cứu và có quy định dành cho những ngành đặc thù.

** Trả lương khi người lao động nghỉ chế độ*

Theo quy định tại Điều 115 và Điều 116 Bộ luật Lao động năm 2012 thì trong thời gian nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng người lao động được trả nguyên lương. Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian này được tính theo lương thời gian, bằng tiền lương cấp bậc, chức vụ chia cho số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng của đơn vị nhân với số ngày được nghỉ theo quy định.

Trong trường hợp vì lý do thôi việc hoặc vì lý do khác mà người lao động chưa nghỉ hằng năm, thì được trả lương những ngày chưa nghỉ.

Đây là trường hợp mà các doanh nghiệp thường áp dụng phương pháp tính từ lương tối thiểu nhân với hệ số hiện hưởng của người lao động, dẫn đến tình trạng số tiền thực tế được hưởng thấp hơn nhiều so với mức lương khi đi làm bình thường. Điều này dẫn tới việc người lao động không có hứng thú đối với việc nghỉ các chế độ dài ngày, mà chú trọng các kỳ nghỉ ngắn với lý do có việc riêng. Mặt khác do biên chế lao động vừa đủ, không có người thay thế nên việc nghỉ các chế độ thường có sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc sử dụng các hình thức quy đổi vật chất thay thế, điều này làm cho việc thực hiện các chế độ nghỉ bị vi phạm.

** Trả lương thông qua người cai thầu*

Trong thực tế có trường hợp, người sử dụng lao động không trực tiếp quản lý, sử dụng và trả lương cho người lao động mà do người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thực hiện. Trong trường hợp này thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động. Người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

** Tạm ứng tiền lương*

Theo quy định tại Điều 100 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người lao động được tạm ứng tiền lương trong các trường hợp sau: -tạm ứng theo điều kiện do hai bên thoả thuận;- Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.

Có thể khẳng định, chế độ pháp lý về tiền lương trong doanh nghiệp là vấn đề mà Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm để bảo vệ quyền lợi của người lao động cũng như người sử dụng lao động, đặc biệt là người làm công ăn lương trong doanh nghiệp, nhằm đảm bảo để họ được đối xử công bằng trong việc trả lương và các chế độ khác. Đối với nền kinh tế thị trường mang tính cạnh tranh như hiện nay, tiền lương đóng một vai trò quan trọng trong đời sống kinh tế - xã hội nói chung và là một vấn đề rất đáng quan tâm đối với các doanh nghiệp nói riêng. Qua quá trình phân tích và tìm hiểu về chính sách pháp luật tiền lương trong các doanh nghiệp, chúng ta thấy rằng, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng và có những điều chỉnh thích ứng về chính sách tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp. Sự điều chỉnh, thay đổi chính sách pháp luật về tiền lương theo sự phát triển của kinh tế - xã hội đã tạo một nền tảng pháp lý vững chắc cho người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận trong việc trả lương, giúp cho các doanh nghiệp trong quá

trình thực hiện quản lý và phân phối tiền lương trong doanh nghiệp mình đạt hiệu quả, đảm bảo tính công bằng và ổn định tình hình kinh tế - xã hội của đất nước.

3.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Đánh giá chung

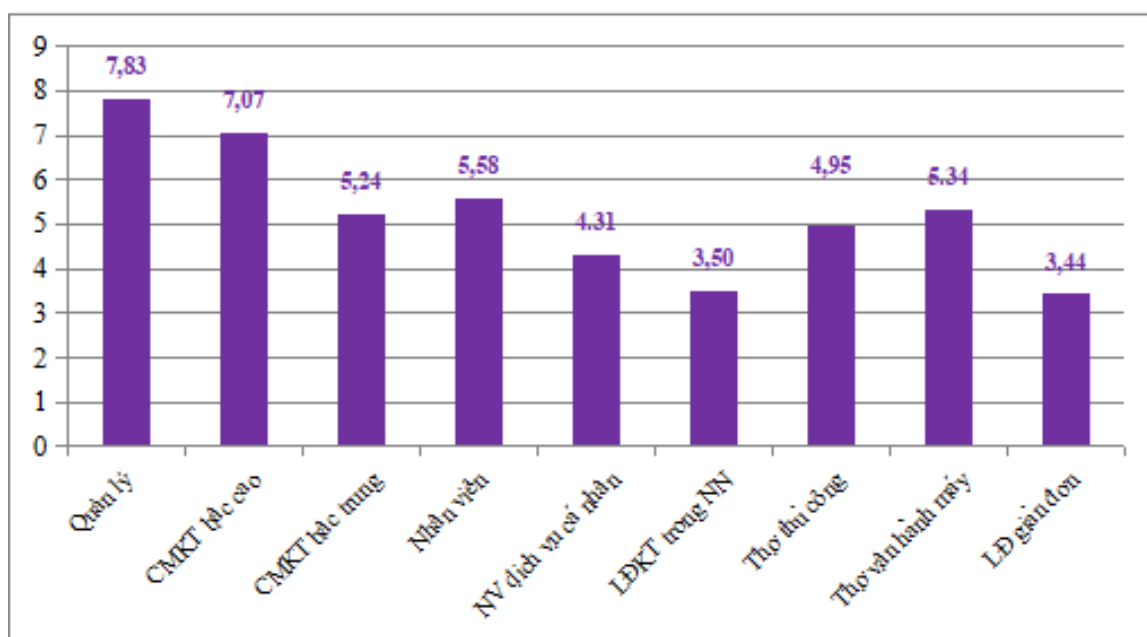
Theo Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật lao động năm 2012 do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội tiến hành, tiền lương bình quân của người lao động làm công hưởng lương tăng đều qua các năm, đến quý 4/2016 đạt 5,08 triệu đồng, trong đó nam đạt 5,24 triệu đồng, nữ đạt 4,85 triệu đồng. Cụ thể như sau (*Đơn vị triệu đồng*):

	Quý 4 2013	Quý 4 2014	Quý 4 2015	Quý 4 2016
Chung	4,107	4,36	4,66	5,08
Nam	4,276	4,54	4,89	5,24
Nữ	3,862	4,13	4,35	4,85
Thành thị	4,865	5,15	5,45	6,03
Nông thôn	3,518	3,98	4,03	4,30

Nguồn: Bản tin thị trường lao động quý 4/2016, Bộ LĐTBXH.

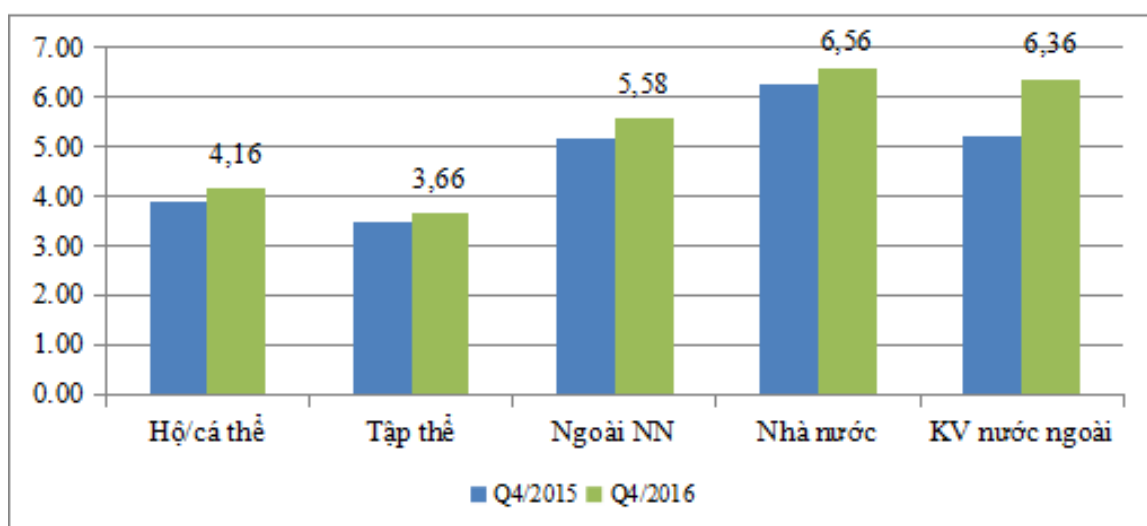
Chia theo nhóm nghề công việc, tiền lương của người lao động làm việc quản lý là cao nhất, tiếp đó là lao động làm việc thuộc các nhóm nghề chuyên môn kỹ thuật bậc cao (ngành Tài chính, ngân hàng, bảo hiểm có thu nhập cao

nhất), thợ thủ công, thợ vận hành máy và thấp nhất là lao động giản đơn. Cụ thể theo hình sau (đơn vị triệu đồng):



Nguồn: Bản tin thị trường lao động quý 4/2016, Bộ LĐTBXH.

Chia theo loại hình doanh nghiệp, tiền lương bình quân tháng của người lao động như hình sau (Đơn vị: triệu đồng):



Nguồn: Bản tin thị trường lao động quý 4/2016, Bộ LĐTBXH.

Tiền lương khu vực doanh nghiệp nhà nước từng bước củng cố, hoàn thiện hơn, doanh nghiệp nhà nước được giao quyền tự chủ hơn trong quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý doanh nghiệp; có sự phân công rõ ràng trách nhiệm của doanh nghiệp, kiểm soát viên, chủ sở hữu và các cơ quan quản lý nhà nước trong việc theo dõi, giám sát, kiểm tra chế độ tiền lương và tiền thưởng của doanh nghiệp; bổ sung các quy định về công khai, minh bạch về tiền lương, tiền thưởng của người lao động và người quản lý doanh nghiệp; tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh, từng bước được đổi mới theo nguyên tắc thị trường và hội nhập quốc tế, bảo đảm quyền tự chủ của doanh nghiệp trong xác định tiền lương và trả lương cho người lao động.

Bộ luật lao động đã xác định được nguyên tắc cơ bản của việc trả lương cho người lao động theo nguyên tắc thị trường: tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận giữa hai bên, căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc; các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương, tiền thưởng được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy chế của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng đã xác lập những quy định nhằm bảo vệ tiền lương của người lao động thông qua các quy định về: bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau; tiền lương ngừng việc; tiền lương làm việc vào ban đêm; tiền lương làm thêm giờ; nguyên tắc, kỳ hạn, hình thức trả lương; khấu trừ tiền lương, tạm ứng tiền lương.

Số lượng doanh nghiệp thực hiện việc xây dựng và gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương còn rất thấp so với số doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn. Tỷ lệ doanh nghiệp gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước rất thấp: doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 30%, doanh nghiệp tư nhân khoảng

10%. Việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang bảng lương; quy chế trả lương, trả thưởng, nâng lương, nâng bậc lương đối với người lao động còn chậm, nhiều doanh nghiệp không xây dựng thang bảng lương hoặc có xây dựng thang bảng lương gửi cơ quan quản lý lao động địa phương nhưng không thực hiện hoặc thực hiện không đúng như thang bảng lương đã xây dựng. Nhiều doanh nghiệp xây dựng thang bảng lương thành nhiều bậc, tách tiền lương thành nhiều khoản phụ cấp, trợ cấp, các khoản bổ sung khác để trốn đóng bảo hiểm xã hội. Một số doanh nghiệp quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng hàng tháng, quý, năm rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động thụ hưởng, theo dõi và giám sát thực hiện [29, tr. 28]

Cơ chế điều chỉnh tiền lương trong các doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, doanh nghiệp có cổ phần nhà nước còn tỏ ra thiếu hiệu quả, chưa tạo động lực cho các doanh nghiệp làm ăn hiệu quả và chưa kiểm soát tốt chi phí lao động tại các doanh nghiệp làm ăn thua lỗ: Mức lương người quản lý của doanh nghiệp nhà nước quá cao trong khi hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp thấp là điều gây bức xúc cho dư luận như đã từng xảy ra đối với Tổng công ty kinh doanh vốn nhà nước SCIC, Công ty cổ phần hàng không Jetstar, Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Vinashin ...; Tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp nhà nước quy định chung gắn năng suất, lợi nhuận mà chưa phân biệt được lợi thế ngành nghề, quy mô doanh nghiệp dẫn đến tiền lương của người lao động có sự chênh lệch khá lớn giữa các doanh nghiệp ở ngành nghề, lĩnh vực sản xuất, kinh doanh khác nhau; Việc quy định thang bảng lương đối với người quản lý doanh nghiệp nhà nước theo quan hệ tiền lương khu vực hành chính, trong khi người lao động lại theo thang bảng lương do doanh nghiệp xây dựng (dựa trên mức lương tối thiểu vùng) dẫn tới trong cùng một doanh nghiệp, tiền lương để tính bảo hiểm xã hội, lương hưu của người lao động có thể cao hơn người quản lý.

** Tình trạng đình công có nguyên nhân chủ yếu do tiền lương người lao động nhận được quá thấp*

Theo số liệu thống kê từ Bộ Lao động Thương binh và xã hội, trong năm 2017, cả nước đã có 314 vụ đình công và ngừng việc tập thể (tăng 28 cuộc so với năm 2016). 80% các cuộc đình công của người lao động có nguyên nhân xuất phát từ yếu tố tiền lương, lương tối thiểu và định mức lao động. Người lao động được trả lương chưa phù hợp, còn thấp, bị nợ lương, không được chi trả thưởng, cùng với điều kiện làm việc và cường độ lao động quá hà khắc. Một điều đáng quan ngại nữa là có nhiều doanh nghiệp thực hiện điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng nhưng lại cắt, giảm các khoản trợ cấp, phụ cấp; chỉ điều chỉnh tiền lương của những người dưới mức tối thiểu vùng; điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng nhưng tăng định mức sản lượng và sửa đổi nội quy theo hướng tăng tiền phạt. Thậm chí, có doanh nghiệp không điều chỉnh vì cho rằng tiền lương đang trả đã cao hơn tiền lương tối thiểu vùng nên thu nhập của một số người lao động về cơ bản là chưa cải thiện, dẫn đến bức xúc trong công nhân lao động.

Một dẫn chứng về lý do gây ra các tranh chấp lao động và đình công:

STT	Yêu sách	Tần suất xuất hiện
1	Tăng lương	2141
2	Ăn ca	777
3	Phụ cấp lương	597
4	Tiền thưởng	396
5	Trợ cấp	361
6	Nợ lương, trả lương chậm	344
7	Cách tính lương	319

STT	Yêu sách	Tần suất xuất hiện
8	Giảm tăng ca	314
9	Đóng, hưởng BHXH	248
10	Giải quyết phép năm	191
11	Trả lương và cách tính lương thêm giờ	177
12	Công bố quyết định tăng lương	170
13	Ký HĐLĐ	169
14	Thay đổi cách quản lý, ứng xử	168
15	Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi	162
16	Cải thiện điều kiện làm việc	144
17	Kỷ luật lao động	73
18	Lương tối thiểu	49
19	Thang lương, bảng lương	33
20	Sa thải	32
21	Ký HĐLĐ đúng loại	14
22	Ký TULĐTT	4
23	Các nguyên nhân khác	163

Yêu sách đình công (Nguồn: Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động - Cục Quan hệ lao động và Tiền lương, 12/2015)

Trong số 22 yêu sách trong các tranh chấp lao động và đình công ở ví dụ trên, thì có đến 10/22 yêu sách có liên quan đến yếu tố tiền lương và thu nhập, có thể chỉ ra rất nhiều lý do như: người lao động điều chỉnh lương tối thiểu

nhưng cắt hoặc giảm các khoản phụ cấp; chỉ điều chỉnh tiền lương của những lao động dưới mức lương tối thiểu vùng; điều chỉnh mức lương tối thiểu nhưng tăng định mức lao động, định mức sản lượng; chỉnh sửa quy chế phạt; không điều chỉnh lương với lý do lương hiện trả đã cao hơn mức lương tối thiểu mới ban hành...

Quá trình giải quyết tranh chấp lao động và đình công làm tổn hại lợi ích của cả hai bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là thiệt hại kinh tế trực tiếp đối với người sử dụng lao động, từ đó ảnh hưởng xấu đến các vấn đề kinh tế xã hội.

3.2.1. Đối với tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu là nội dung pháp luật được Đảng và Nhà nước Việt Nam dành sự quan tâm đặc biệt. Do vậy, vấn đề này đã đạt được một số kết quả tích cực trong thời gian qua. Việc Nhà nước hàng năm quy định mức tiền lương tối thiểu là mức sàn thấp nhất để hai bên tự thỏa thuận tiền lương đã góp phần bảo vệ người lao động, nhất là lao động yếu thế (lao động phổ thông, trình độ thấp, lao động nữ, lao động tàn tật, v.v.); việc xác định tiền lương tối thiểu dựa trên nhiều yếu tố (nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, chỉ số giá tiêu dùng, năng suất lao động, quan hệ cung cầu lao động, khả năng chi trả của doanh nghiệp, tương quan với mức lương trên thị trường lao động) là phù hợp về lý luận cũng như Công ước 131 của Tổ chức lao động quốc tế và thông lệ của các nước trên thế giới.

Năm 2013, Việt Nam đã thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia. Kể từ khi được thành lập, đến nay Hội đồng đã 6 lần tổ chức thương lượng thành công và mức điều chỉnh do Chính phủ công bố hàng năm cũng là mức do Hội đồng khuyến nghị (mức bình quân năm 2014 tăng 15,4%; năm 2015 tăng 14,2%; năm 2016 tăng 12,4%; năm 2017 tăng 7,3% năm 2018 tăng 6,5% và năm 2019 khuyến nghị tăng 5,3%); mức lương tối thiểu được xác

định theo vùng phù hợp với đặc điểm tự nhiên, điều kiện kinh tế, xã hội, chính sách thu hút đầu tư, phát triển thị trường lao động của vùng và quốc gia.

Quá trình xem xét, điều chỉnh mức lương tối thiểu tăng dần phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp (nhất là doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa), góp phần bảo đảm đời sống cho người lao động, ổn định thị trường lao động và quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Mức lương tối thiểu vùng năm 2018 từ 2.760.000 đồng - 3.980.000 đồng/tháng (tương ứng khoảng 121 - 175 USD/tháng) bảo đảm được tính cạnh tranh trong thu hút đầu tư so với các nước trong khu vực (cao hơn Lào, Campuchia, Myanmar). Việc chi trả lương thực tế của các doanh nghiệp cho người lao động hầu hết không thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ công bố trong từng thời kỳ. Nhiều doanh nghiệp trên cơ sở lương tối thiểu đã xây dựng định mức lao động, thang, bảng lương và hình thức trả lương phù hợp, tạo động lực thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển, góp phần tích cực bảo đảm việc làm, đời sống của người lao động. Lao động nhận được mức lương tương xứng với sức lao động bỏ ra, người lao động hài lòng với việc làm, thu nhập và đời sống hiện tại và ngày càng gắn bó với doanh nghiệp.

Tuy nhiên, việc định ra tiền lương tối thiểu hiện nay vẫn căn cứ vào các tiêu chí đã được xây dựng sẵn qua nhiều năm. Do vậy, chính sách tiền lương tối thiểu đã bộc lộ một số hạn chế:

Công tác luật hóa tiền lương tối thiểu chưa cụ thể và đầy đủ, đặc biệt là các yếu tố xác định mức lương tối thiểu mới chủ yếu nhấn mạnh nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, thiếu các yếu tố của thị trường lao động, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế. Trên thực tế hiện nay mức lương tối thiểu 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. 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... 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. Tuy nhiên, nghịch lý là các doanh nghiệp ở Việt Nam chủ yếu có quy mô nhỏ và vừa, năng suất lao động thấp, nếu điều chỉnh nhanh để bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động thì nhiều doanh nghiệp sẽ khó khăn, giảm năng lực cạnh tranh người lao động sẽ mất việc làm, không có thu nhập, thị trường lao động không ổn định. Việc dung hòa lợi ích giữa các bên là vấn đề rất nan giải.

Các căn cứ để tính cũng như điều chỉnh mức lương tối thiểu ở nước ta còn chưa khách quan, nhiều tiêu chí còn đánh giá mang tính chủ quan, trong mỗi lần điều chỉnh thông qua cơ chế ba bên trong Hội đồng Tiền lương quốc gia, mức độ tranh luận còn gay gắt, sự nhượng bộ của các bên còn thấp.

Việc xác định mức lương tối thiểu còn chưa thuyết phục, nhất là việc số liệu các bên đưa ra còn có những sai số đáng tiếc. Chẳng hạn Hiệp hội Dệt May cho rằng hệ số nuôi con chỉ bằng 0,5 của người lớn. Bộ Lao động thương binh và xã hội, Tổng cục Thống kê và bộ phận kỹ thuật đã sử dụng số liệu từ những năm trước, nhưng khi tính lũy tiến cho các năm sau chỉ tính bù trượt giá mà không tính thêm năng suất lao động xã hội tăng thêm do phát triển kinh tế mà người lao động đương nhiên cần được hưởng lợi.

Tại Điều 91 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về hai loại tiền lương tối thiểu là tiền lương tối thiểu ngành và tiền lương tối thiểu vùng. Tuy nhiên, yếu tố tiền lương tối thiểu ngành còn bị thả lỏng, dẫn đến sức thu hút của một số ngành sản xuất còn yếu, đặc biệt các ngành liên quan đến công nghiệp hóa, hiện đại hóa, lực lượng lao động bị cuốn vào các ngành dịch vụ nhiều.

Đối với tiền lương tối thiểu vùng, Chính phủ lấy căn cứ địa bàn hành chính cấp huyện là tiêu chí phân tích, phân thành 4 vùng như hiện nay là không phù hợp, manh mún. Trên thực tế các yếu tố tác động đến tiền lương tối thiểu, mức sống tối thiểu và các chỉ tiêu thống kê như giá tiêu dùng (CPI), năng suất lao động, tiền lương bình quân ... đều được tính theo đơn vị cấp tỉnh. Dẫn đến bất công bằng khi các quận, huyện nằm trong địa bàn có điều kiện kinh tế, giá cả mức sống như nhau nhưng lại bị phân 2 vùng lương khác nhau. Thực tế có nhiều địa phương ranh giới giữa 2 vùng lương chỉ là một con đường, một con sông, giá cả dịch vụ điều kiện sinh hoạt như nhau, nhưng hưởng hai mức lương tối thiểu khác nhau. Đó đó, nên giảm bớt vùng trong một tỉnh, hoặc phân vùng lương theo tỉnh, không nên phân theo quận huyện; hoặc cả nước chung một vùng, nhưng có phụ cấp vùng, có hệ số khu vực.

Chưa có quy định mức lương tối thiểu theo giờ, nên tiền lương tối thiểu không bao phủ và bảo vệ được người lao động làm công việc không trọn thời gian; thành phần, chức năng, cơ chế hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia còn hạn chế, cần tiếp tục hoàn thiện cho phù hợp với quá trình hội nhập, tham gia các hiệp định quốc tế.

Trong xu thế hội nhập thị trường lao động khu vực và thế giới, việc quy định và sử dụng mức lương tối thiểu thấp hoặc ở mức trung bình làm cơ sở cho thu hút đầu tư nước ngoài 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. Bản thân người lao động không biết tự đưa ra đòi hỏi mức lương phù hợp với mình, trong khi có thể có điều kiện để đưa ra những đòi hỏi đó.

Công tác triển khai thực hiện chưa đồng bộ và rộng khắp, khu vực tư nhân, hợp tác xã, tỷ lệ đơn vị điều chỉnh mức lương tối thiểu còn thấp, thậm chí nhiều nơi không điều chỉnh. Người sử dụng lao động không muốn điều

chính lương tối thiểu vùng tăng thêm, còn bản thân người lao động cũng nhận thức chưa đầy đủ về quyền lợi của mình để đòi hỏi phải tăng lương tối thiểu.

Việc ban hành Nghị định về tiền lương tối thiểu của Chính phủ còn chậm, dẫn đến công tác triển khai hướng dẫn thực hiện đến cơ sở còn chậm, làm cho doanh nghiệp bị động trong việc xây dựng kế hoạch điều chỉnh mức lương tối thiểu hàng năm. Công tác quản lý nhà nước về thực hiện chế độ tiền lương tối thiểu còn hạn chế, chưa triển khai đánh giá tác động khi điều chỉnh mức lương tối thiểu, nhất là trong việc kiểm tra, giám sát việc điều chỉnh lương tối thiểu. Thương lượng tập thể trong lĩnh vực tiền lương và tiền lương tối thiểu tại doanh nghiệp đạt hiệu quả thấp, hầu như chưa có doanh nghiệp nào đạt được thỏa thuận về tiền lương tối thiểu cao hơn quy định. Công tác xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương còn phụ thuộc nhiều vào ý chí chủ quan của chủ doanh nghiệp, gây thiệt thòi cho người lao động.

Chế tài xử lý vi phạm trong thực hiện mức lương tối thiểu chưa đủ mạnh (chủ yếu phạt hành chính với mức phạt thấp, chưa đủ răn đe), thiếu biện pháp và cơ chế giám sát dẫn đến có xu hướng ép tiền lương của người lao động gần mức lương tối thiểu, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động là nguyên nhân chính dẫn đến tranh chấp lao động và đình công.

3.2.2. Đối với nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương

Thang lương:

Từ trước đến nay, thang lương luôn được hiểu là các bậc lương của người lao động căn cứ vào trình độ đào tạo và thâm niên công tác, đồng nghĩa với mỗi bậc lương là một hệ số nhất định, doanh nghiệp và người sử dụng lao động trả lương cho người lao động bằng cách lấy hệ số đó nhân với mức lương tối thiểu đã được Hội đồng tiền lương quốc gia thống nhất và Chính phủ ban hành Nghị định ấn định. Tuy nhiên, trong xu thế hiện nay, việc tăng cường quyền tự chủ của doanh nghiệp, người sử dụng lao động, đồng thời với

việc giảm dần sự can thiệp vào hoạt động tính và trả lương của doanh nghiệp, việc bỏ hệ số đã tiến hành ở rất nhiều doanh nghiệp, thay vào đó, nhiều doanh nghiệp xây dựng thang lương căn cứ vào mức lương tối thiểu của từng bậc lương lao động chuyên môn và thâm niên lao động, với các mức độ phức tạp của ngành nghề lao động khác nhau. Quy định của Nhà nước cho phép doanh nghiệp tự chủ trong công tác xây dựng thang lương, bảng lương là phù hợp với nguyên tắc thị trường, bảo đảm cho doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương gắn với chức danh công việc cụ thể, phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của doanh nghiệp. Bộ phận cán bộ tiền lương của doanh nghiệp thay vì phải vất vả tính các chế độ trích nộp các quỹ từ tiền lương như bảo hiểm xã hội, hưu trí, thất nghiệp... thông qua công thức hệ số nhân lương tối thiểu nhân phần trăm phụ cấp rồi nhân với tỉ lệ phần trăm trích nộp các quỹ thì giờ chỉ cần lấy mức lương trong thang lương nhân với phần trăm trích nộp.

Ngoài ra, trong điều kiện thị trường lao động ở Việt Nam vẫn chưa hoàn thiện, các thoả thuận về tiền lương chưa thực sự phát huy tác dụng, Nhà nước đã quy định một số nguyên tắc chung để doanh nghiệp xây dựng thang, bảng lương (như khoảng cách giữa các bậc lương ít nhất 5%, mức lương đối với công việc qua đào tạo phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu..), góp phần hạn chế tình trạng ép lương. Tình trạng doanh nghiệp xây dựng các bậc lương chỉ cách nhau vài chục nghìn đã chấm dứt. Do đó, đã góp phần bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho người lao động, nhất là những lao động có trình độ tay nghề thấp.

Tuy nhiên, sự giãn cách giữa các bậc lương trong thang lương ở các doanh nghiệp hiện nay không có căn cứ rõ ràng, dẫn đến sự khó hiểu của người lao động và trong áp dụng có nhiều bất cập. Việc Chính phủ quy định nguyên tắc xây dựng bảng lương (khoảng cách giữa các bậc lương ít nhất 5%, mức lương đối với công việc qua đào tạo phải cao hơn ít nhất 7% so với mức

lương tối thiểu...) đã can thiệp vào cấu trúc thang, bảng lương của doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp xây dựng lương theo thâm niên, dẫn đến không khuyến khích lương theo việc mà chủ yếu theo thâm niên, người có thâm niên nhiều thì trả lương cao, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cao (cùng làm một công việc nhưng chi phí lao động cho người lao động làm 15 – 20 năm cao gấp 2 - 3 lần người mới vào làm việc) dẫn đến doanh nghiệp không muốn sử dụng lao động có nhiều thâm niên (khoảng 35 tuổi trở lên).

Bảng lương

Bảng lương do doanh nghiệp, người sử dụng lao động xây dựng trên cơ sở thỏa thuận với người lao động, tập thể người lao động, căn cứ vào thang lương, bậc lương hoặc hệ số lương. Bảng lương thể hiện sự phân hóa và chênh lệch giữa các thang, bậc, thâm niên lao động, mức độ phức tạp của mỗi ngành nghề. Để khuyến khích người lao động, bảng lương thường thể hiện sự ưu đãi nhất định đối với các nhóm công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn, kỹ năng, kỹ xảo lao động hoặc năng suất lao động cao.

Qua nghiên cứu, hệ thống thang lương, bảng lương của các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp quốc doanh và doanh nghiệp ngoài quốc doanh) cho thấy, thang lương áp dụng hầu như giống nhau. Tuy nhiên đối với các doanh nghiệp được cổ phần hóa từ các doanh nghiệp nhà nước trước đây có tiến bộ hơn, đó là có ba loại thang lương, một thang áp dụng cho lao động có trình độ phổ thông không qua đào tạo; một thang áp dụng cho lao động đã qua đào tạo từ trung cấp trở lên chia làm hai nhánh: nhánh một là trung cấp, cao đẳng, nhánh hai là đại học; một thang áp dụng cho lao động thuộc trình độ cao mang tính chất thu hút, khuyến khích lao động có chuyên môn cao, kinh nghiệm.

Cũng qua nghiên cứu, thang lương mà các doanh nghiệp xây dựng và đăng ký chỉ để tính toán nhân với lương tối thiểu do Nhà nước quy định rồi

tính ra các chế độ phải nộp của người lao động cho các quỹ bắt buộc hoặc tự nguyện do Nhà nước quy định như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... Còn trên thực tế, mức lương mà người lao động được hưởng không hề liên quan đến thang lương này mà thường là lương khoán trên đơn vị sản phẩm hoặc lương thời gian. Tức là trên thực tế, thang lương chỉ được sử dụng để đối phó với các quy định của Nhà nước về việc đóng góp các khoản nghĩa vụ, còn lại không có tác dụng gì trong tính toán lương thực tế tại doanh nghiệp. Điều này cũng dẫn đến một hệ lụy là lương thực tế của người lao động cao, song khoản đóng góp vào các quỹ lại thấp, dẫn đến tình trạng tương lai hưởng thấp, không đủ bù đắp cho các chi phí sinh hoạt theo thời gian đã tăng theo điều kiện kinh tế xã hội phát triển.

Đặc biệt là thang lương, bảng lương được quy định đối với các doanh nghiệp chủ yếu áp dụng để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế chứ chưa theo cơ chế thị trường. Ngoài ra còn có các chế độ phụ cấp khu vực, đặc biệt, trách nhiệm, lưu động.... Hệ thống thang bảng lương ban hành vẫn chưa dự tính hết được sự phát triển của các ngành nghề, sự tiến bộ của công nghệ và kỹ thuật của các ngành khi nền kinh tế chuyển sang nền kinh tế thị trường, mức lương trong các thang lương, bảng lương chỉ chiếm 25 - 30% mức lương thực lĩnh của người lao động. Mức lương này chỉ còn là vai trò chính để doanh nghiệp tính số tiền đóng hay hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cùng những quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động.

Sự bố trí các bậc lương có trong một ngạch và mức chênh lệch giữa các bậc cũng có nhiều điểm bất hợp lý. Theo nguyên tắc nếu áp dụng loại ngạch có nhiều bậc thì độ chênh lệch về mức lương giữa các bậc không nhiều và thời gian để nâng bậc là ngắn. Còn nếu áp dụng loại ngạch ít bậc thì chế độ chênh lệch về mức lương giữa các bậc rất đáng kể và thời gian lên bậc sẽ lâu. Thời gian lên bậc được xem là ngắn có thể 3 tháng, 6 tháng, còn thời gian lên bậc xem là dài là 1 đến 2 năm.

Trong thực tế ở nước ta, dường như không theo nguyên tắc đó vì hiện tại số bậc trong các loại ngạch là nhiều, mức chênh lệch giữa các bậc thấp, nhưng thời gian để được nâng bậc lại lâu. Trước đây là từ 3 đến 5 năm và hiện nay là từ 2 đến 3 năm. Điều đó ảnh hưởng không tốt đến tâm lý người lao động và thể hiện sự bất hợp lý của các quy định về tiền lương hiện nay.

3.2.3. Đối với nguyên tắc xây dựng định mức lao động

Định mức lao động là một nội dung mà các doanh nghiệp có quyền lực rất lớn, thông qua việc xây dựng các quy định cụ thể về số lượng (khối lượng, sản lượng...) chất lượng sản phẩm (công việc hay dịch vụ...) tương ứng với một lượng thời gian lao động, áp dụng cho những công việc, lao động nhất định, trong một phạm vi cụ thể (doanh nghiệp, ngành...). Để có thể tận dụng tối đa sức lao động của người lao động, tiết kiệm tiền lương và tăng năng suất lao động, đa số các doanh nghiệp, người sử dụng lao động đã tiến hành xây dựng định mức lao động với những tiêu chí và yêu cầu cao nhất có thể.

Định mức lao động là vấn đề được quan tâm rất lớn của Nhà nước, thông qua việc quy định và kiểm soát định mức lao động đối với một số ngành nghề lao động trong lĩnh vực công, Nhà nước cũng tiến hành giám sát chặt chẽ đối với định mức lao động do các doanh nghiệp quy định trong nội bộ doanh nghiệp. Trên cơ sở quy định các nguyên tắc và căn cứ xây dựng định mức lao động, các cơ quan nhà nước đã góp phần giảm thiểu sự áp đặt, thậm chí là bóc lột sức lao động của người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn tồn tại một số doanh nghiệp, đặc biệt ở những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tình trạng áp dụng định mức lao động cao cho người lao động vẫn diễn ra hết sức tinh vi và phức tạp. Mặc dù vẫn áp dụng mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước, nhưng một số doanh nghiệp thường tạo ra những khó khăn nhất định cho người lao động, đó là xây dựng định mức lao động quá cao, với những điều kiện khắt khe làm cho người lao động phải cố gắng hết sức, bỏ ra nhiều sức lao động mới đáp ứng được mức lương tối

thiếu, nếu muốn có thu nhập tăng thêm, người lao động phải làm thêm giờ, tăng ca. Hệ quả là người lao động bị bóc lột và vắt kiệt sức khỏe để nhận được tiền công rẻ mạt, không tương xứng với sức lao động mà mình bỏ ra. Trình trạng này đặc biệt phổ biến trong ngành Dệt may và Da giày ở nước ta hiện nay.

Có thể liệt kê một số vụ đình công đã xảy ra trong thời gian qua có nguyên nhân do doanh nghiệp ép buộc người lao động phải làm việc với cường độ, định mức lao động cao: Ngày 23/10/2018, khoảng hơn 3000 công nhân công ty may TNHH Ivory Việt Nam (Hậu Lộc, Thanh Hóa) đình công để phản đối việc công ty ép công nhân tăng ca nhiều ngày nhưng tiền lương không tăng, các khoản phụ cấp khác cũng được nhận rất thấp, [Zing.vn.23/10/2018]; Ngày 23/4/2018, hàng ngàn công nhân của công ty sản xuất giày Pouchen Việt Nam (vốn 100% của Đài Loan) đóng tại thành phố Biên Hòa, Đồng Nai, tổ chức đình công, đứng tràn ra quốc lộ 1K để phản đối giới chủ liên quan đến vấn đề định mức lao động và lương của công nhân, [Vnexpress.net. 24/3/2018]; Ngày 12/01/2018, gần 6000 công nhân công ty may Panko Tam Thăng và công ty may Moon Chang Vina tại khu công nghiệp Tam Thăng (Tam Kỳ, Quảng Nam) đã nghỉ việc đồng loạt phản đối những vấn đề liên quan đến tiền lương, thưởng và việc công ty buộc công nhân phải ký cam kết tăng ca làm ngày Chủ nhật trong bốn tuần liên tiếp mà không quan tâm đến sức khỏe của người lao động, [congan.com.vn.12/01/2018]; Ngày 07/01/2015, gần 400 công nhân công ty TNHH Cloth and People Vina tại khu công nghiệp Tân Tạo (Bình Tân, thành phố Hồ Chí Minh) đình công vì phải làm việc kiệt sức, phải tăng ca liên tục trong nhiều tháng liên tiếp, nhiều công nhân phải tăng ca đến 90 giờ/tháng, [baomoi.com.07/01/2015].

Qua một số dẫn chứng kể trên, có thể thấy chính sách tăng lương tối thiểu hàng năm của Nhà nước không thể giúp cải thiện đáng kể điều kiện sống

của người lao động ở rất nhiều nơi vì mức độ tăng giá tiêu dùng và hành vi “bớt xén thu nhập” của doanh nghiệp sử dụng lao động như nâng định mức lao động lên, giảm tiền phụ cấp... để sau cùng, thu nhập của người lao động luôn chỉ cao hơn mức lương tối thiểu đôi chút. Cuộc sống của nhiều gia đình người lao động chỉ bó hẹp trong công việc với mong đợi kiếm thêm thu nhập. Họ phải hy sinh mọi nhu cầu, mong muốn và ước mơ khác để kiếm tiền trang trải chi phí sinh hoạt tối thiểu hàng ngày. Do vậy, cần có sự điều chỉnh và quan tâm quyết liệt 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.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012 đã quy định cụ thể tại Chương 4, gồm 14 điều về các vấn đề tiền lương; mức lương tối thiểu; Hội đồng tiền lương quốc gia; xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; hình thức trả lương; kỳ hạn trả lương; nguyên tắc trả lương; tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; tiền lương ngừng việc; trả lương thông qua người cai thầu; tạm ứng tiền lương; khấu trừ tiền lương; chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương; tiền thưởng. Đây được coi là những chuẩn mực chung nhất để khi xây dựng chính sách tiền lương, áp dụng chế độ tiền lương trả cho người lao động, các loại hình doanh nghiệp phải nghiêm túc tuân thủ.

Nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam về tiền lương trong doanh nghiệp, đánh giá những ưu điểm, hạn chế và phân tích những nguyên nhân hạn chế của những quy định pháp luật hiện hành, cũng như việc đánh giá hiệu quả áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp trên thực tế ở Việt Nam trong thời gian qua, nghiên cứu sinh rút ra các kết luận sau đây:

1. Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ xã hội về tiền lương trong doanh nghiệp được ban hành khá nhiều và phong phú, các thông tư, nghị định, quy định có liên quan liên tục được bổ sung và cập nhật, chênh lệch tiền lương tối thiểu giữa khu vực doanh nghiệp trong nước và khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, giữa các loại hình doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân đã được rút ngắn, đảm bảo tính công bằng, bình đẳng về tiền lương cho người lao động trong các loại hình doanh nghiệp. Ngoài ra, mức tiền lương tối thiểu cho người lao động được Nhà nước điều chỉnh định kỳ hàng năm. Điều này cho thấy sự nỗ lực to lớn của công tác lập pháp, tạo môi trường pháp lý để điều chỉnh quan hệ lao động về tiền lương trong doanh nghiệp.

2. Đánh giá thực trạng khung pháp luật này cho thấy, mặc dù các quy định pháp luật về tiền lương lớn, đa dạng nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, còn bộc lộ nhiều khiếm khuyết, phải sửa đổi hoặc khó thi hành. Các chế tài trong quy định pháp luật chưa đủ mạnh để đảm bảo sự tuân thủ của các doanh nghiệp trong nghĩa vụ trả lương cho người lao động. Những hạn chế của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp có thể có nguyên nhân từ nhiều phía, trong đó có sức nặng của các quy định về tiền lương trong Bộ luật lao động, nếu thuật ngữ “Bộ luật” hàm chứa các Luật nhỏ thì riêng các quy định về tiền lương xứng đáng được nằm trong một Luật quan trọng, đó là Luật Tiền lương, như vậy, sức mạnh của các quy định về tiền lương sẽ rất mạnh. Tuy nhiên, ở Việt Nam, chưa có nghiên cứu về cấu trúc hình thức của pháp luật một cách đầy đủ, sự lý giải và cách hiểu về các thuật ngữ pháp lý còn đơn giản, việc các quy định mang tính phổ thông cũng là một rào cản đối với khoa học pháp lý.
3. Đánh giá hiệu quả áp dụng pháp luật trên thực tế trong thời gian qua ở Việt Nam cho thấy còn nhiều vấn đề bất cập, vướng mắc, cơ chế thực thi còn nhiều lỗ hổng, ý thức pháp luật của một số doanh nghiệp chưa tốt, rất nhiều các quy định về tiền lương không được ban hành và bắt buộc thi hành một cách thống nhất, nhiều doanh nghiệp vẫn áp dụng hai hệ thống lương song song, một để thực hiện trong doanh nghiệp, một để hoàn thiện các chứng từ pháp lý trong quản trị doanh nghiệp; về phía người lao động cũng thiếu kiến thức pháp luật, chưa ý thức được quyền lợi của mình.
4. Trong chương này, nghiên cứu sinh phân tích một cách tổng quát và đưa ra các nhận xét, đánh giá về thực trạng pháp luật, những bất cập, hạn chế trong quy định pháp luật hiện hành, những vướng mắc trong quá trình áp dụng. Từ đó làm cơ sở cho các đề xuất giải pháp ở chương sau để hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam.

Chương 4

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

4.1. Quan điểm cải cách tiền lương và hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam

Về phương diện lý luận, việc xây dựng hoàn thiện pháp luật nói chung và pháp luật về tiền lương nói riêng luôn mang tính tương đối, thích ứng với từng giai đoạn phát triển và các biến động của đời sống chính trị - kinh tế - xã hội. Qua nghiên cứu, nghiên cứu sinh nhận thấy rằng, việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương ở Việt Nam được xác định là một quá trình liên tục, lâu dài với những lộ trình và giải pháp thích hợp, gắn với quan điểm chỉ đạo của Đảng trong mỗi giai đoạn xây dựng, phát triển nhà nước pháp quyền, phát huy nền dân chủ xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

4.1.1. Quan điểm chỉ đạo

Chính sách phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế của Đảng và Nhà nước ta là nền tảng cho sự phát triển và mở rộng dân chủ trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội; là cơ sở tư tưởng và nhận thức luận cho việc xây dựng, tuyên truyền, giáo dục và tổ chức thực hiện pháp luật. Trong quá trình hoàn thiện lĩnh vực pháp luật về tiền lương, cần phải nghiên cứu, quán triệt sâu sắc các quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển kinh tế, xã hội, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Cụ thể là:

Thứ nhất, thể chế hóa chủ trương, đường lối của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Đảng cộng sản Việt Nam về phát triển thị trường lao động lành mạnh, tiến bộ, bảo vệ quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng Cộng sản toàn quốc lần thứ X (năm 2006) và Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (năm 2011) đều nêu rõ những chủ trương, phương hướng lớn về phát triển thị trường lao động lành mạnh, trong đó có nêu rõ trách nhiệm của các bên trong đàm phán, thỏa thuận các nội dung có liên quan đến quan hệ lao động, tiền lương, thiết lập cơ chế ba bên hiệu quả, minh bạch.

Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 5/6/2008 của Ban chấp hành Trung ương về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp tại Mục 5 với nội dung *“Tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý và tạo lập môi trường để đại diện người sử dụng lao động, hiệp hội doanh nghiệp, hiệp hội ngành nghề hoạt động có hiệu quả nhằm hỗ trợ doanh nghiệp trong thực thi pháp luật và chính sách về lao động, nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc chăm lo lợi ích, đời sống vật chất tinh thần cho người lao động, thực hiện tốt cơ chế phối hợp ba bên ở cấp ngành và địa phương về quan hệ lao động, thúc đẩy và ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp ngành, cấp khu vực”*.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khóa XII 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 nêu rõ quan điểm chỉ đạo ở Mục 1 Quan điểm chỉ đạo của Phần II Quan điểm chỉ đạo, mục tiêu và nội dung cải cách, theo đó: *“ Chính sách tiền lương là một chính sách đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội. Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương; trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn lực, tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững”*. [5, tr.105]; *“Cải cách chính sách tiền lương phải bảo đảm tính*

tổng thể, hệ thống, đồng bộ, kế thừa và phát huy những ưu điểm, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương hiện hành; tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan của kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương; đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; có lộ trình phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và nguồn lực của đất nước”. [5, tr.105] “Trong lĩnh vực doanh nghiệp, tiền lương là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu là mức sàn thấp nhất để bảo vệ người lao động yếu thế, đồng thời là một trong những căn cứ để thỏa thuận tiền lương và điều tiết thị trường lao động. Phân phối tiền lương dựa trên kết quả lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo đảm mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp”. [5, tr.106].

Nghị quyết số 97/NQ-CP của Chính phủ ngày 26/12/2014 ban hành chương trình hành động của Chính phủ triển khai Kết luận số 96-KL/TW ngày 7/4/2014 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đẩy mạnh Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 5/6/2008 của Ban Bí thư khóa X về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, tại Mục 2 Phần I có nêu rõ: “...hoàn thiện các thiết chế về quan hệ lao động; củng cố và nâng cao năng lực của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước hoàn thiện chính sách pháp luật về lao động và hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ”.

Quyết định số 1129/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 5/6/2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, trong đó quy định nhiệm vụ của

các Bộ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam... trong việc nghiên cứu, tập hợp ý kiến, thống nhất triển khai một số hoạt động có liên quan đến đẩy mạnh vai trò, trách nhiệm của các bên, trong đó có tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong giải quyết các vấn đề liên quan đến việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và ổn định trong doanh nghiệp.

Thứ hai, trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp cần phải kế thừa có chọn lọc và nâng tầm pháp lý các quy định hiện hành để pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp trở thành công cụ pháp lý quan trọng để các chủ thể có liên quan thực thi quyền và nghĩa vụ của mình, đảm bảo tính minh bạch, dân chủ, công khai không tách rời sự quản lý, kiểm soát của Nhà nước. Trong xu thế lập pháp cần xác định rõ thẩm quyền của các cơ quan có quyền lập pháp, lập quy, trong đó quy định trực tiếp các nội dung cần có các cấp có thẩm quyền tiếp tục quy định chi tiết thi hành, có những nội dung đã cụ thể thì trực tiếp có hiệu lực thi hành, không cho phép các cơ quan nhà nước đưa ra các rào cản, điều kiện nhằm cản trở hiệu lực của các quy định đó.

Thứ ba, Đảng và Nhà nước ta xác định việc xây dựng một khuôn khổ pháp lý riêng để điều chỉnh vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp là một quá trình đầy khó khăn, thử thách nhưng nhất định phải được tiến hành bằng một lộ trình vững vàng để thực hiện tất cả các khía cạnh chính trị, kinh tế, xã hội. Quá trình hoàn thiện khung pháp luật phải trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm nước ngoài, bảo đảm phù hợp với điều kiện, đặc thù của Việt Nam để có khuôn khổ pháp luật đồng bộ, thống nhất về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam, phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế.

4.1.2. Mục tiêu xây dựng và hoàn thiện pháp luật

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khóa XII 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 nêu rõ mục tiêu ở Mục 2 Mục tiêu của Phần II Quan điểm chỉ đạo, mục tiêu và nội dung cải cách, theo đó: *“Xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia một cách khoa học, minh bạch, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực;...”* [5, tr.107]; *“Đối với khu vực doanh nghiệp: - Thực hiện điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng phù hợp tình hình phát triển kinh tế - xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp để đến năm 2020 mức lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. - Thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước theo các nội dung của Đề án cải cách chính sách tiền lương đã được phê duyệt”*. [5, tr.108 - 109]; *“- Từ năm 2021, Nhà nước có kế hoạch ký điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Các doanh nghiệp được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động và đại diện tập thể người lao động; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Thực hiện quản lý lao động, tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước theo phương thức khoán cho phí tiền lương gắn với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đến năm 2025 và tiến tới giao khoán nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp vào năm 2030”* [5, tr.110]

Thứ nhất, tạo cơ sở pháp lý cao, đồng bộ, thống nhất về pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp trên cơ sở kế thừa những quy định Luật và dưới Luật đã ban hành có liên quan, đang thực hiện ổn định và có hiệu quả; đồng thời bổ sung thêm những vấn đề đang diễn ra trong thực tiễn cần phải

được pháp luật điều chỉnh ở một mức độ phù hợp dưới sự quản lý của Nhà nước. Ví dụ: Ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp...

Thứ hai, phân định và làm rõ chức năng, quyền hạn và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và Nhà nước trong cơ chế ba bên trong các quan hệ có liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp. Cơ chế ba bên là nơi các bên có quyền thể hiện quan điểm, đàm phán và có thể đạt được sự thống nhất cao độ các yêu cầu, đòi hỏi của nhau. Thông qua cơ chế này, các xung đột sẽ được giảm thiểu ở mức độ đáng kể. Mặt khác, vai trò trung gian của Nhà nước sẽ giữ được sự công bằng nhất định, đồng thời cũng thể hiện sự giám sát của Nhà nước đối với các thỏa thuận có thể làm thiệt hại đến các bên, đến đường lối, chính sách của Nhà nước.

Thứ ba, khắc phục tình trạng can thiệp, chỉ định của Nhà nước vào quá trình thỏa thuận, đàm phán trong cơ chế ba bên để đảm bảo sự dân chủ. Coi trọng tổ chức đại diện của các bên như là những đối tác giải quyết các vấn đề có liên quan đến nhau, một kênh phản biện trong xây dựng và thực thi các chính sách, chế độ, pháp luật.

Thứ tư, pháp luật phải trở thành công cụ, phương tiện chính thống điều chỉnh, công nhận các thỏa thuận của các bên, bên cạnh việc thúc đẩy quá trình dân chủ hóa đời sống một cách lành mạnh, thực chất; Đồng thời pháp luật cũng phải trở thành công cụ để các bên đàm phán, thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình trong khuôn khổ pháp luật của Nhà nước.

4.1.3. Yêu cầu đối với việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam

Việt Nam thực hiện công cuộc đổi mới đất nước đến nay đã hơn 30 năm và đạt được những thành công nhất định ở các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó không thể không nói đến thành công của sự phát triển các loại thị trường trong nền kinh tế Việt Nam, đặc biệt là thị trường sức lao động. Đây là một trong những thị trường quan trọng và cơ bản của nền kinh tế. Đối

với nước ta, việc phát triển thị trường sức lao động nhằm tạo thêm việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động và quản lý mối quan hệ giữa người có sức lao động và người sử dụng lao động, từ đó nâng cao năng suất lao động, tạo nhiều của cải vật chất cho xã hội. Từ 1993 đến nay, Nhà nước đã đẩy mạnh cải cách chính sách tiền lương, nhờ đó mức lương nâng cao theo thị trường. Thu nhập của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp được cải thiện.

Tuy nhiên, vấn đề giá cả hàng hóa sức lao động ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, tác động trực tiếp đến đời sống của người lao động và ảnh hưởng lan toả đến mọi mặt của đời sống xã hội. Các hạn chế chủ yếu như quy định tiền lương tối thiểu ngành chưa đầy đủ, các chế tài chưa đủ mạnh buộc các doanh nghiệp phải thực hiện; hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp chưa thực hiện được vai trò của nó, bảng giá nhân công để trả lương cho người lao động cũng như chưa đổi mới... Vì vậy, chúng ta cần xây dựng được một hệ thống chính sách pháp luật tiền lương tốt, bởi lẽ, một chính sách pháp luật tiền lương tốt không chỉ liên quan đến thu nhập và đời sống của người lao động, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sản xuất kinh doanh, đến mối quan hệ tích lũy và tiêu dùng, quan hệ giữa các tầng lớp lao động. Nếu xây dựng một hệ thống pháp luật về tiền lương đúng đắn, khoa học sẽ là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển nâng cao đời sống của người dân, phát huy được sức sáng tạo và năng lực, hiệu quả của đội ngũ lao động, nhất là lao động có chất lượng cao, các chuyên gia, nhân tài; nâng cao chất lượng bộ máy quản lý, tăng cường sự đồng thuận xã hội và kỷ cương công vụ, kỷ luật lao động; giảm thiểu tình trạng tham nhũng trong thực thi công vụ, sự can thiệp hành chính vào thị trường của các nhóm lợi ích làm lũng đoạn, méo mó thị trường, cũng như giảm thiểu những gian dối trong hạch toán tài chính doanh nghiệp, cơ quan. Đặc biệt, một chính sách thu nhập thỏa đáng còn giúp giảm thiểu các

xung đột lợi ích và đình công trong doanh nghiệp, giữ ổn định và sức hấp dẫn của môi trường đầu tư, kinh doanh.

Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các cuộc đình công ở khu vực doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không đơn thuần chỉ là dấu hiệu gây mất ổn định môi trường đầu tư trên địa bàn, mà còn phải coi đó như dấu hiệu bộc lộ những bất công xã hội và lời “khẩn cầu” giúp đỡ từ Nhà nước trước những vi phạm quyền lợi chính đáng của người lao động tại doanh nghiệp. Thậm chí, đôi khi đó còn có thể là dấu hiệu báo động về sự lạc hậu và yêu cầu tăng cường tái cấu trúc kinh tế, nhất là chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành trên địa bàn theo hướng hiện đại và bền vững hơn. Chính vì thế, hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương luôn là một vấn đề mang tính cấp bách nhất là khi nền kinh tế nước ta đang trong quá trình hội nhập kinh tế thế giới.

4.1.4. Một số định hướng hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp

Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách tiền lương theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo đảm sự bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, không phân biệt thành phần kinh tế, loại hình doanh nghiệp, đồng thời phân định rõ vai trò của Nhà nước và của các bên trong quan hệ lao động, chính sách tiền lương, bảo đảm tiền lương của người lao động tại doanh nghiệp phản ánh đúng giá trị - giá cả sức lao động và được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó:

- Đối với chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp, cần phải có các quy định nhằm đảm bảo tiền lương phải đủ trang trải cho cuộc sống của bản thân người lao động và gia đình, được hình thành theo quy luật của thị trường và do thị trường quyết định. Tiền lương phải trả đúng sức lao động trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí lao động; phản ánh quan hệ cung – cầu lao động và được xác định thông qua cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa

thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất được sức lao động của bản thân người lao động.

- Nhà nước chỉ quy định những nguyên tắc cơ bản chi trả tiền lương ở các loại hình doanh nghiệp và giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp. Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động, phù hợp với mặt bằng tiền lương trên thị trường, khả năng của doanh nghiệp và trình độ phát triển của nền kinh tế làm căn cứ cho việc thoả thuận, thương lượng giữa các bên trong doanh nghiệp về tiền lương. Thống nhất cơ chế tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp; mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc xếp lương, trả lương cho người lao động phụ thuộc vào năng suất lao động cá nhân và hiệu quả của sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Song doanh nghiệp phải xây dựng chính sách tiền lương phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp, xây dựng định mức và đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, quy chế trả lương... theo sự hướng dẫn của Nhà nước và thực hiện công khai dân chủ, minh bạch trong doanh nghiệp. Doanh nghiệp tự xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương,... và tự quyết trả lương, thưởng phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của mình. Doanh nghiệp phải nghiêm túc thực hiện thông báo thang, bảng lương với cơ quan quản lý lao động địa phương và làm cơ sở đóng, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thực hiện các quyền lợi khác của người lao động theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện nguyên tắc công bằng về phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động, tùy theo năng suất lao động của từng cá nhân và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từng bước thực hiện chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh. Phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp phải

đảm bảo mối quan hệ hài hoà lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, giữa ngắn hạn và dài hạn. Phải đặt lợi ích Nhà nước lên trên, đồng thời cũng phải chú ý đến mục tiêu phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Người lao động được trả lương và thu nhập theo kết quả lao động, song cũng phải trong tổng thể phát triển của doanh nghiệp và chia sẻ với doanh nghiệp ưu tiên cho đầu tư phát triển để có việc làm ổn định và thu nhập cao trong tương lai. Phân phối tiền lương phải góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công trên cơ sở hình thành cơ chế đối thoại, thương lượng, thoả thuận và tự định đoạt về tiền lương, nhất là tiền lương tối thiểu ở doanh nghiệp, định mức lao động, đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, làm thêm giờ, tiền thưởng, phụ cấp, tiền ăn... được ghi vào hợp đồng lao động cá nhân, thoả ước lao động tập thể, quy chế trả lương của doanh nghiệp...

- Tăng cường vai trò quản lý nhà nước về lao động thông qua việc thường xuyên kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng và thông báo thang lương, bảng lương; hoàn thiện chế tài của Nhà nước đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp phải nghiêm chỉnh chấp hành các quy định của pháp luật lao động về tiền lương, tiền công. Xây dựng hệ thống thông tin về tiền lương và thu nhập của các loại lao động thuộc các ngành, nghề để người lao động và người sử dụng lao động tham khảo khi ký kết hợp đồng lao động và thoả thuận về tiền lương, tiền công.

4.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

4.2.1. Hoàn thiện cấu trúc pháp luật về tiền lương và ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Cấu trúc hình thức của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp đòi hỏi phải có một hệ thống các quy phạm điều chỉnh về nội dung này một cách đầy đủ, thống nhất, được chứa đựng trong các văn bản quy phạm pháp luật và

được ban hành theo một trình tự thủ tục nhất định bởi các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Để hoàn thiện cấu trúc hình thức của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, cần thiết phải:

Một là, nghiên cứu, đánh giá tầm quan trọng của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp trong hệ thống pháp luật lao động, tiến tới luật hóa từng chế định, nhóm chế định lớn trong Bộ luật lao động thành các nội dung có tầm trọng có thể xây dựng thành các luật riêng rẽ, đảm bảo giá trị pháp lý của các nội dung này.

Hai là, rà soát toàn bộ hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật, tìm và xác định cụ thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh các nội dung có liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp, từ vấn đề cơ sở pháp lý cho việc thỏa thuận, đàm phán, thống nhất trong cơ chế ba bên, đến các căn cứ xây dựng, ban hành chế độ tiền lương, thang bảng lương, định mức lao động, cơ chế điều chỉnh lương tối thiểu, chế độ trách nhiệm... để từ đó xác định hình thức văn bản quy phạm pháp luật chứa đựng các quy phạm điều chỉnh các nội dung nói trên.

Ba là, xây dựng các quy phạm pháp luật thống nhất, phù hợp, chất lượng cao chứa đựng trong các văn bản có giá trị pháp lý, đủ tầm để điều chỉnh các nội dung có liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp. Trên cơ sở xác lập mối tương quan trong quan hệ với các chủ thể như tổ chức đại diện người lao động, với các tổ chức thành viên, với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, với các chủ thể có yếu tố nước ngoài, phi chính phủ.

Bốn là, nhanh chóng nghiên cứu, thảo luận và thông qua văn bản quy phạm pháp luật về các tổ chức hội - một trong những cơ sở pháp lý quan trọng thể chế hóa các quyền tự do, dân chủ mà Hiến pháp đã ghi nhận. Việc thiếu các quy định pháp luật về Hội là một rào cản tương đối lớn trong việc hình thành và hoạt động của các tổ chức hội, trong đó có tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

** Hoàn thiện cấu trúc nội dung của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp*

Cấu trúc nội dung của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp đòi hỏi các quy phạm pháp luật phải xác định được những quan hệ xã hội, các vấn đề có liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp có tầm quan trọng cần điều chỉnh bằng pháp luật, đồng thời phản ánh sự điều chỉnh một cách toàn diện, phù hợp, thống nhất, trên một nền tảng kỹ thuật pháp lý cao, bền vững. Trên cơ sở đánh giá nội dung và thực trạng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, có thể đưa ra một số nội dung pháp luật cần xây dựng như sau:

Một là, cần xác định và xây dựng các quy phạm pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp trong một văn bản có giá trị pháp lý cao, ghi nhận mục tiêu và phạm vi điều chỉnh, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ về tiền lương trong doanh nghiệp.

Hai là, nội dung các quy phạm pháp luật phải được thể hiện một cách khoa học, tiến bộ về các thuật ngữ chuyên môn, chuyên ngành, chuyên dùng, thể hiện hết bản chất của các sự vật, hiện tượng mà nó quy định. Nghiên cứu cho thấy, nhiều quy định về thuật ngữ pháp lý còn chưa chặt chẽ, thiếu thống nhất, có phạm vi hẹp so với bản chất của chúng.

Ba là, kết cấu nội dung pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp phải thể hiện đầy đủ các điều khoản, trong đó điều chỉnh từ các quy định chung đến vấn đề nguyên tắc, căn cứ, quyền và nghĩa vụ của các bên, về tổ chức Hội đồng Tiền lương quốc gia, chế độ trách nhiệm và các nội dung khác có liên quan.

Trong đó, nội dung pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp phải thể hiện các nội dung chính sau đây:

- Các quy định nguyên tắc chung, mục đích, yêu cầu, điều kiện, mục đích của tiền lương trong doanh nghiệp;

- Các quy định về căn cứ để xây dựng, ban hành, điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp;
- Các quy định về thang lương, bảng lương, định mức lao động;
- Các quy định về Hội đồng Tiền lương quốc gia;
- Các quy định về quản lý nhà nước, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

Bốn là, hoàn thiện các quy định pháp luật về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong hoạt động của cơ chế hai bên, cơ chế ba bên. Trong quan hệ với các chủ thể trên, khả năng đạt được những yêu cầu, mong muốn, đòi hỏi của mỗi chủ thể là hết sức khó khăn, buộc các chủ thể phải hạ bớt những yêu cầu, đòi hỏi về lợi ích của mình, do đó, quá trình thương lượng, thỏa thuận, thống nhất thường gian nan. Với vị thế chính trị của mình, các chủ thể là cơ quan nhà nước có thẩm quyền, kể cả tổ chức công đoàn đại diện cho tập thể người lao động, có thể tạo sức ép tương đối lớn lên các cuộc thương lượng, làm cho quá trình tự do ý chí, tự do thể hiện ý chí của tổ chức đại diện NSDLĐ có thể bị ảnh hưởng, sự công bằng, bình đẳng, dân chủ trong quan hệ giữa các chủ thể có thể không đạt được một cách đầy đủ.

** Ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp*

Theo nghiên cứu, nhiều quốc gia trên thế giới đã ban hành luật về tiền lương, coi trọng vấn đề này một cách thỏa đáng để nâng tầm điều chỉnh bằng một văn bản có giá trị pháp lý cao.

Ở Việt Nam, để thúc đẩy nhanh quá trình dân chủ mọi mặt của đời sống, trong đó có quan hệ lao động, phát huy khả năng phản biện chính sách, pháp luật, lành mạnh hóa quan hệ lao động, việc làm cần thiết hiện nay là đưa dự thảo Luật về tiền lương trong doanh nghiệp vào chương trình nghị sự của Quốc hội và cần phải thông qua, ban hành văn bản này, tạo ra cơ sở pháp lý cho vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp trở thành một nội dung có vai trò to

lớn, có tầm quan trọng góp phần xây dựng môi trường lao động lành mạnh, minh bạch.

Phương án đề xuất: Quốc hội nghiên cứu, thông qua một văn bản quy phạm pháp luật với tên gọi: “Luật về tiền lương (phạm vi điều chỉnh: trong doanh nghiệp)”. Trong đó căn cứ thể hóa các nội dung:

Thứ nhất, phạm vi điều chỉnh của Luật về tiền lương trong doanh nghiệp là tất cả các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động.

Thứ hai, đối tượng điều chỉnh của Luật về tiền lương là tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức cá nhân có sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động.

Thứ ba, các quy định về nguyên tắc tổ chức, đảm bảo các bên trong quan hệ lao động hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích, góp phần xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phát huy dân chủ, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa;

Thứ tư, các quy định về căn cứ xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, đảm bảo dân chủ, bình đẳng, tự nguyện, loại trừ mọi sự áp đặt, can thiệp từ bất kỳ cá nhân, tổ chức, cơ quan nào;

Thứ năm, các quy định về căn cứ xây dựng và điều chỉnh mức lương tối thiểu, theo đó yêu cầu về sự công khai, minh bạch, sát thực tiễn.

Thứ sáu, các quy định về thành lập, thành phần, hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia, những tiêu chí, tôn chỉ thành lập tổ chức, quy định trách nhiệm của các thành viên...

4.2.2. Sửa đổi khái niệm về tiền lương trong Bộ luật lao động năm 2012.

Theo khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012, tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận, bao gồm mức lương theo công việc hoặc theo chức danh, phụ

cấp lương và các khoản bổ sung khác. Quy định này được hướng dẫn chi tiết hơn theo điểm a khoản 5 Điều 4, Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH. Theo đó, tiền lương gồm các khoản: Mức lương theo công việc hoặc theo chức danh; Phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ; Phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động; Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương; Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.

Ngoài làm cơ sở để trả lương cho người lao động, tiền lương còn có ý nghĩa trong việc xác định mức tiền lương đóng bảo hiểm và giải quyết các chế độ, quyền lợi cho người lao động (ví dụ như tính phép năm, tính trợ cấp, bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động...). Hiện nay, tiền lương làm căn cứ để đóng bảo hiểm và trả lương cho người lao động trong một số khoảng thời gian ngừng việc, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương... là các khoản: mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung. Tuy nhiên, trên thực tế các chủ thể gặp nhiều khó khăn khi phân biệt từng loại tiền trả cho người lao động theo kết cấu nêu trên do sự đa dạng về tên loại tiền, cách thức tính hưởng,... Đồng thời, việc tăng nền tiền lương tháng đóng bảo hiểm dẫn đến thực trạng các doanh nghiệp có xu hướng phân tách nhỏ tiền lương trả cho người lao động thành nhiều loại tiền để giảm mức đóng bảo hiểm. Như vậy, cách phân chia kết cấu tiền lương theo quy

định của Bộ luật lao động hiện hành mặc dù chi tiết hơn nhưng lại tăng tính phức tạp và gây ra nhiều vướng mắc khi thực hiện.

Do đó, không nên phân chia kết cấu tiền lương mà chỉ cần ghi nhận khái niệm tiền lương theo đúng bản chất là khoản tiền mà người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận trả cho người lao động để thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động, cụ thể như sau: *“Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận”*. Khi đó, tiền lương sẽ bao gồm toàn bộ các khoản tiền do người sử dụng lao động trả cho người lao động gắn với sức lao động mà người lao động đã bỏ ra để thực hiện công việc. Những khoản tiền khác do người sử dụng lao động chi trả hoặc hỗ trợ cho người lao động nhưng không liên quan đến việc thực hiện công việc và mang tính chất phúc lợi (như tiền thưởng theo Điều 103 Bộ luật lao động năm 2012, tiền hỗ trợ xăng xe, điện thoại, tiền nhà ở, trợ cấp cho người lao động có hoàn cảnh khó khăn,...) sẽ không được xác định là tiền lương.

Việc sửa đổi khái niệm tiền lương như trên sẽ góp phần giảm thiểu những nhầm lẫn hoặc cố tình gây nhầm lẫn khi định danh các loại tiền trong kết cấu tiền lương của người lao động.

4.2.3. Sửa đổi một số nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương

Theo quy định của pháp luật hiện hành, người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương trên cơ sở các nguyên tắc do Chính phủ quy định làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động [Điều 93 Bộ luật lao động năm 2012]. Trong quá trình triển

khai thực hiện các quy định về thang, bảng lương trên thực tiễn đã phát sinh một số vấn đề như sau:

Thứ nhất, doanh nghiệp bị mất đi một phần quyền tự chủ của mình trong sản xuất kinh doanh khi việc xây dựng thang lương, bảng lương phải tuân theo các nguyên tắc do Nhà nước quy định. Những nguyên tắc này có những điểm không phù hợp với thực tế doanh nghiệp và bản chất thỏa thuận của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Ở nhiều doanh nghiệp, việc ban hành thang lương, bảng lương chỉ mang tính chất đối phó với cơ quan nhà nước để không bị xử phạt khi có thanh tra, kiểm tra. Trên thực tế, việc trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp hầu như không căn cứ vào thang lương, bảng lương mà chủ yếu dựa trên sự thỏa thuận của các bên và các văn bản nội bộ khác về tiền lương như quy chế trả lương,...

Thứ hai, quy định người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương là không phù hợp do việc xây dựng cơ chế tiền lương trong doanh nghiệp là quyền của người sử dụng lao động. Đồng thời, về nguyên tắc, mức lương thấp nhất trong thang lương, bảng lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định nên quyền lợi về tiền lương của người lao động đã được đảm bảo. Thực tế, mức lương trong thang lương, bảng lương chỉ là cơ sở để người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động, nhiều trường hợp mức lương thỏa thuận còn cao hơn so với mức lương ấn định trong thang lương, bảng lương của doanh nghiệp. Vì vậy, kiến nghị nên bỏ yêu cầu về việc tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động khi xây dựng thang lương, bảng lương.

4.2.4. Nghiên cứu và ban hành hướng dẫn về xây dựng định mức lao động

Định mức lao động là yếu tố để người sử dụng lao động khai thác triệt để sức lao động của người lao động nhằm tối ưu hóa năng suất lao động, trên

cơ sở đó có được sức lao động với giá rẻ.

Với sự đa dạng, phong phú của các ngành nghề, thì định mức lao động cũng phải bám sát thực tiễn đó để nghiên cứu, có thể tính đến ba tiêu chí chủ yếu sau đây khi nghiên cứu hướng dẫn xây dựng định mức lao động: (i) Tính chất của hàng hóa, dịch vụ cần tạo ra; (ii) Tính chất của máy móc, thiết bị được sử dụng để tạo ra hàng hóa, dịch vụ; (iii) Tính chất các loại hình lao động, từ lao động phổ thông, lao động qua đào tạo ở các cấp độ đến lao động được coi là chuyên gia, định mức lao động cần phải có sự phân biệt.

Định mức lao động góp phần thúc đẩy năng suất lao động của người lao động trong một khoảng đơn vị thời gian, đây cũng là yếu tố văn minh trong lao động, tránh sự lười nhác, chểnh mảng trong lao động. Tuy nhiên, việc xây dựng định mức lao động quá cao có thể khiến người lao động bị vắt kiệt sức lực. Vì thế, bản thân người lao động cũng phải tham gia vào nghiên cứu và đóng góp ý kiến, đề xuất tham gia xây dựng định mức lao động phù hợp trong doanh nghiệp, nơi mình tham gia quan hệ lao động.

4.2.5. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện một số quy phạm pháp luật có liên quan chặt chẽ đến tiền lương trong doanh nghiệp

Rà soát văn bản quy phạm pháp luật như Bộ luật Lao động, Luật doanh nghiệp, các Luật về tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức Chính quyền địa phương, các Nghị định về tổ chức và hoạt động của các đơn vị, cơ quan ... nhằm tìm ra những bất hợp lý về công tác tiền lương đối với người lao động theo cơ chế hợp đồng lao động, từ đó có phương án điều chỉnh, sửa đổi các quy định đó cho phù hợp.

Rà soát, thống kê các văn bản do Chính phủ và các Bộ ban hành có liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp nhằm thống nhất một số nội dung về thẩm quyền hướng dẫn tổ chức thực hiện và áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, tăng cường thẩm quyền của Bộ chuyên ngành nhằm

thống nhất việc kiểm tra, giám sát công tác tổ chức thực hiện của các doanh nghiệp.

4.3. Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp

4.3.1. Giải pháp cải cách chính sách tiền lương trong doanh nghiệp

Chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng, quan hệ chặt chẽ với các chính sách khác trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối kinh tế vĩ mô, thị trường lao động và đời sống người hưởng lương.

Cải cách chính sách tiền lương là vấn đề rất hệ trọng, phức tạp, nhạy cảm, ảnh hưởng sâu rộng đến các lĩnh vực kinh tế - xã hội của đất nước, đòi hỏi phải được cân nhắc kỹ nhiều mặt, cả về nội dung cải cách và lộ trình thực hiện cho phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của đất nước nhằm tạo sự thống nhất và quyết tâm cao trong quá trình thực hiện. Theo đó, cải cách chính sách tiền lương luôn là một nội dung quan trọng được nêu trong các văn kiện của Đại hội Đảng toàn quốc và được bàn thảo trong nhiều Hội nghị Trung ương khi bàn về thể chế kinh tế thị trường, về cải cách tổ chức bộ máy, biên chế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, cải cách hành chính và phòng, chống tham nhũng.

Trong khu vực doanh nghiệp, Nhà nước đã ban hành hệ thống chính sách, pháp luật về tiền lương theo nguyên tắc coi tiền lương là giá cả sức lao động hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, đã tạo điều kiện cho các doanh nghiệp sử dụng lao động có hiệu quả hơn, người lao động có việc làm, tiền lương, thu nhập ổn định, cải thiện đời sống.

Tuy nhiên, kết quả của chính sách tiền lương đến nay còn nhiều bất cập. Tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp chưa phản ánh đúng quan hệ phân phối trong kinh tế thị trường, chưa tạo động lực thúc đẩy phát triển

kinh tế - xã hội, yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước.

Vì vậy, để bảo đảm ổn định xã hội, tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và yêu cầu đề ra của Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đòi hỏi phải tiếp tục cải cách chính sách tiền lương, tạo động lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, thúc đẩy phát triển các hoạt động sự nghiệp nhằm chăm lo tốt hơn cho cả người cung cấp dịch vụ và cả đối tượng thụ hưởng là rất cần thiết.

Đối với khu vực thị trường, sức lao động là hàng hóa, tiền lương được coi là giá cả sức lao động để trao đổi, thỏa thuận theo quan hệ cung - cầu trên thị trường lao động có sự quản lý của Nhà nước nhằm bảo vệ người lao động yếu thế trong việc thỏa thuận, chống bóc lột và đói nghèo. Hội nghị Trung ương 5 khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường đã xác định “Đẩy mạnh cải cách chế độ tiền lương, giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng năng suất lao động và tăng tiền lương, lấy năng suất lao động làm cơ sở để tăng tiền lương. Tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương, tiền công; hình thành cơ chế tiền lương theo nguyên tắc thị trường; bảo đảm hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động”.

Thực hiện điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng, phù hợp yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp và mức sống của người lao động để tiến đến mục tiêu mức lương tối thiểu phải đảm bảo mức sống tối thiểu.

Giảm dần sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp; Thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước; Định kỳ xem xét điều chỉnh nâng mức lương tối thiểu vùng theo khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia.

Thực hiện quản lý lao động tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước theo phương thức khoán chi phí tiền lương gắn với chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và tiến tới giao khoán chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Nhà nước quy định hệ thống tiền lương tối thiểu, trên cơ sở đó thể chế đầy đủ vai trò, chức năng của tiền lương tối thiểu là mức sàn thấp nhất do Nhà nước quy định làm cơ sở để người lao động và người sử dụng thỏa thuận trả lương. Tiền lương tối thiểu là công cụ bảo vệ người lao động yếu thế và điều tiết thị trường lao động hướng tới mục tiêu phát triển lành mạnh của quốc gia, giảm thất nghiệp, duy trì tỷ lệ có việc làm cao.

Ngoài mức lương tối thiểu vùng theo tháng hiện nay, quy định bổ sung mức lương tối thiểu theo giờ để đáp ứng yêu cầu phát triển thị trường lao động trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0, trong đó mức lương tối thiểu theo tháng áp dụng đối với người lao động làm công việc ổn định và trọn thời gian làm việc trên 4 giờ/ngày; mức lương tối thiểu theo giờ đối với người lao động làm công việc không ổn định và không trọn thời gian.

Định kỳ xem xét, điều chỉnh mức lương tối thiểu trên cơ sở mức sống tối thiểu của người lao động, đặt trong mối quan hệ với các yếu tố của thị trường lao động, khả năng của nền kinh tế (cung cầu lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, năng suất lao động, sản xuất kinh doanh, việc làm, thất nghiệp, khả năng cạnh tranh của nền kinh tế so với các nước trong khu vực).

Điều chỉnh thẩm quyền công bố mức lương tối thiểu vùng do Thủ tướng Chính phủ thực hiện (thay cho hiện nay do Chính phủ quy định) trên cơ sở đề xuất của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia nhằm bảo đảm tính linh hoạt, kịp thời trong quá trình thực thi tiền lương tối thiểu.

Quy định vai trò, vị trí độc lập tương đối của Hội đồng tiền lương quốc gia với các cơ quan quản lý Nhà nước trong tư vấn, khuyến nghị tiền lương tối

thiếu; mở rộng chức năng của Hội đồng không chỉ tư vấn tiền lương tối thiểu mà còn khuyến nghị, tư vấn các nội dung liên quan đến tiền lương. Kiện toàn cơ cấu tổ chức, thành phần của Hội đồng tiền lương quốc gia, bổ sung thành viên độc lập, đại diện lợi ích công cho phù hợp với các Công ước của ILO và thông lệ quốc tế.

Tiếp tục phân vùng để quy định mức lương tối thiểu cho phù hợp với sự phát kinh tế - xã hội, phát triển của triển thị trường lao động của từng vùng; nghiên cứu thu hẹp số vùng khi điều kiện kinh tế xã hội cho phép.

Quy định các biện pháp đảm bảo thực thi mức lương tối thiểu; có chế tài đủ mạnh đối với các trường hợp không thực hiện đúng, đầy đủ tiền lương tối thiểu; doanh nghiệp phải công khai mức lương thấp nhất, các chế độ tính theo mức lương tối thiểu để người lao động, công đoàn và cơ quan chức năng giám sát.

Về cơ chế quản lý tiền lương: Giảm dần, tiến tới xóa bỏ sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước để các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) được tự chủ quyết định chính sách tiền lương (trong đó có thang, bảng lương, định mức lao động) và trả lương phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, khả năng của doanh nghiệp và công khai tại nơi làm việc để người lao động, công đoàn giám sát.

Nhà nước công bố mức lương tối thiểu (theo vùng, theo giờ) và hỗ trợ cung cấp thông tin thị trường lao động để doanh nghiệp và người lao động thương lượng, thỏa thuận tiền lương, ký hợp đồng lao động và trả lương gắn với năng suất và kết quả lao động. Doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng, thỏa thuận tiền lương, tiền thưởng, các chế độ khuyến khích khác trong thỏa ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp.

4.3.2. Tiếp tục cải cách chính sách tiền lương tối thiểu

Lương tối thiểu nhất thiết nó phải trở thành hành lang an toàn chung cho tất cả người làm công ăn lương trong xã hội, không phân biệt thành phần

kinh tế, đảm bảo 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 người hưởng lương tối thiểu. Tiền lương được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo quy luật thị trường, dựa trên cung cầu sức lao động, chất lượng, cường độ lao động và mức độ cạnh tranh việc làm. Việc thống nhất chung một mức lương tối thiểu được xác định dựa vào các căn cứ như: (i) Quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động cả nước, chỉ số giá sinh hoạt trong từng thời kỳ; (ii) Hệ thống nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ; (iii) Mức sống chung đạt được và sự phân cực mức sống giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội; (iv) Khả năng chi trả của các doanh nghiệp; (v) Phương hướng, khả năng phát triển kinh tế của đất nước, mục tiêu và nội dung cơ bản của các chính sách lao động trong thời kỳ...

Mức lương tối thiểu vùng cần tính đến sự khác biệt của các yếu tố chi phối tiền lương tối thiểu áp dụng cho các loại hình doanh nghiệp. Vậy các cơ quan có thẩm quyền về xây dựng pháp luật về tiền lương cần có sự điều chỉnh về mức tiền lương áp dụng cho các vùng cho hợp lý. Khi tăng lương tối thiểu phải dựa vào các quy luật cung cầu, giá trị và cạnh tranh của thị trường, việc tăng lương tối thiểu phải theo định kỳ và niên hạn. Bên cạnh đó việc tăng lương còn phải phụ thuộc vào điều kiện, khu vực và môi trường làm việc.

Mức lương tối thiểu theo ngành là cơ sở để trả công cho người lao động trong các ngành cụ thể. Để khuyến khích những ngành trọng điểm trong phát triển kinh tế, ngoài việc tạo môi trường pháp lý thuận lợi, cần tạo sự chênh lệch về lương tối thiểu giữa các ngành. Yếu tố mà người lao động dễ nhận thấy là vấn đề về thu nhập, thông tin liên quan đến thu nhập luôn được họ thu thập nhanh và được cân nhắc cụ thể khi ra quyết định làm việc. Tiền lương tối thiểu ngành cao làm cho người lao động có kỳ vọng nếu làm việc trong ngành đó thì sẽ có mức thu nhập cao và như vậy dễ dàng cho việc tuyển chọn lao

động giới để phát triển ngành đó. Để xác định chính xác mức tiền lương tối thiểu ngành cần dựa vào các yếu tố: Mức tiền lương tối thiểu, điều kiện lao động và mức độ phức tạp công việc của ngành, khả năng thỏa thuận của người lao động trong từng ngành và tầm quan trọng của ngành đó trong nền kinh tế quốc dân.

Từ đó, Chính phủ xây dựng và công bố mức lương tối thiểu phải đúng với nhu cầu thực tế cuộc sống ở thời điểm công bố. “Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng...”. Nếu mức lương tối thiểu đúng với nhu cầu thực tế ở thời điểm công bố sẽ có ý nghĩa rất quan trọng, làm khơi dậy tinh thần lao động của tất cả những người đang làm việc ở mọi lĩnh vực, không riêng gì trong các doanh nghiệp.

Về chế độ phụ cấp: Cần có những chế độ, chính sách phụ cấp hợp lý, đảm bảo trở thành những công cụ hữu hiệu để điều tiết quan hệ lao động, phản ánh đúng giá trị sức lao động. Tăng mức trợ cấp, bổ sung thêm các ngành nghề được hưởng chế độ phụ cấp độc hại nguy hiểm và ban hành mới danh mục các ngành nghề được hưởng phụ cấp độc hại. Những yếu tố nào đã được tính vào trong lương, thì không quy định là phụ cấp để làm rõ vai trò của phụ cấp khác với vai trò của tiền lương.

4.3.3. Đẩy mạnh thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Như đã phân tích ở các kiến nghị, đề xuất, đặc biệt trên cơ sở đánh giá thực tế quá trình thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp thời gian qua, nghiên cứu sinh cho rằng, tại thời điểm hiện nay, cần phải tiếp tục và khẩn trương thực hiện nghiêm túc các quy định về tiền lương trong doanh nghiệp, tạo động lực và sức mạnh cho việc nhất thể hóa nội dung này thành một nhánh pháp luật. Trên cơ sở các quy định hiện hành, có thể triển khai một số giải pháp đã phản ánh đúng, đầy đủ của pháp luật về tiền lương trong

doanh nghiệp, đồng thời về lâu dài, cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau đây:

** Các cấp có thẩm quyền, đặc biệt là các cơ quan nhà nước ở Trung ương như Quốc hội, Chính phủ, Bộ Tư pháp, Bộ Lao động-Thương Binh và Xã hội... cần xây dựng lộ trình để tiến tới hoàn thiện các dự thảo và thông qua Luật về tiền lương trong doanh nghiệp một cách nhanh nhất, đảm bảo chất lượng, khách quan, tạo cơ sở pháp lý cho các bên trong quan hệ lao động hiện nay có cơ sở pháp lý để tăng cường sự tham gia có hiệu quả vào các quá trình kinh tế, xã hội. Việc triển khai thực hiện giải pháp này trên thực tế đòi hỏi sự quyết tâm chính trị cao, trong đó, trong nhiều Nghị quyết, Kết luận của Đảng, trong Nghị quyết của Quốc hội, vấn đề này nhiều lần được nhắc tới. Trong điều kiện đất nước đang tiến hành thuận lợi công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, mở rộng dân chủ, đời sống.*

** Các tổ chức đại diện của người lao động, người sử dụng lao động hiện hành cần tập trung nghiên cứu, kiến nghị, đề xuất các giải pháp với các cơ quan nhà nước nhằm bảo đảm và tăng cường tính độc lập, tự chủ của mình, đẩy mạnh đối thoại tại nơi làm việc, thỏa thuận trong cơ chế ba bên, giảm thiểu sự can thiệp và chi phối của các cơ quan nhà nước vào một số hoạt động của doanh nghiệp, trong đó có vấn đề tiền lương, theo đúng tinh thần mà Nghị quyết số 27-NQ/TW năm 2018 của Ban chấp hành Trung ương khóa XII đã chỉ rõ.*

** Hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động, trong đó đánh giá lại và đánh giá đúng vai trò, tầm quan trọng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Hiện nay theo quy định của Chính phủ, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động trong quan hệ lao động khi tham gia đàm phán trong cơ chế ba bên là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, tuy nhiên theo quan điểm của nhiều chuyên gia, tổ chức này hoạt động chưa hoàn toàn đúng vai trò là tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động, bởi trên thực tế,*

còn có một số tổ chức như Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa, các hiệp hội ngành nghề khác trên toàn quốc. Bản thân các tổ chức này cũng thực hiện chức năng và vai trò đại diện, song do chỉ định của Chính phủ đối với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam nên các tổ chức khác hầu như không có cơ hội tham gia vào cơ chế ba bên trong quan hệ lao động. Đây cũng là điểm bất hợp lý, cần được điều chỉnh trong thời gian tới.

** Tăng cường quản lý nhà nước về tiền lương, tiền công, định mức lao động*

Nâng cao hiệu quả và hiệu lực của công tác quản lý của Nhà nước về tiền lương cần tập trung vào các vấn đề như: Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu chung, trên cơ sở đó công đoàn và đại diện người sử dụng lao động thỏa thuận hình thành mức tiền lương tối thiểu ngành. Hàng năm, Nhà nước tiến hành khảo sát, điều tra và công bố mức lương của một số ngành nghề thực tế trên thị trường để các doanh nghiệp và người lao động tham khảo khi thỏa thuận tiền lương hợp đồng. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, tiền lương trên cơ sở thường xuyên kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách lao động, tiền lương, kiên quyết xử lý những hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực tiền lương cũng như trong quan hệ lao động.

Về định mức lao động, phải nghiên cứu tổng kết tình hình định mức lao động từ khi thực thi nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đến nay; nghiên cứu đưa ra các định mức mẫu, hướng dẫn việc xây dựng định mức lao động ở cơ sở và thanh tra, kiểm tra nghiêm ngặt việc thực hiện. Công đoàn doanh nghiệp phải đàm phán quyết liệt, dân chủ, bình đẳng với chủ sử dụng lao động trong việc quyết định các định mức lao động cụ thể của doanh nghiệp theo tinh thần của Bộ luật Lao động; khi các điều kiện thực hiện định

mức lao động đã thay đổi nhiều thì phải kịp thời đưa ra yêu cầu đàm phán, thương lượng để điều chỉnh lại cho phù hợp với tình hình mới.

** Điều chỉnh cơ chế tiền lương theo cơ chế thị trường*

Cần phải nghiên cứu tách chính sách lương của ba khu vực với ba cơ chế khác nhau. Đối với các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh, tiền lương được tính từ kết quả sản xuất kinh doanh và theo cơ chế tiền lương thị trường. Việc xây dựng cơ chế tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh phải thống nhất mức lương tối thiểu và cơ chế trả lương thống nhất trong các loại hình doanh nghiệp, đảm bảo tiền lương trong các doanh nghiệp phải theo định hướng thị trường, do thị trường quyết định và phải bảo đảm sự công bằng, đối xử bình đẳng, không phân biệt loại hình doanh nghiệp theo thành phần kinh tế và theo hình thức sở hữu, mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc xếp lương, trả lương cho người lao động.

Khi hoàn thiện cơ chế tiền lương trong doanh nghiệp cần nâng cao vai trò của cơ chế thỏa thuận tiền lương, đó là yếu tố để thực hiện công bằng về tiền lương trong xã hội dân chủ hóa, là cơ sở để xây dựng một quan hệ lao động hài hòa trên cơ sở bình đẳng và cùng có lợi, vì sự phát triển chung. Có thể thực hiện cải cách theo hướng hoàn thiện các quy định về thỏa ước lao động tập thể nhằm thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh, hài hòa và đảm bảo xác định mức lương trên cơ sở: (i) Tùy thuộc vào điều kiện chi trả của doanh nghiệp; (ii) Không có sự can thiệp của Nhà nước; (iii) Phù hợp với giá cả thị trường theo quy luật cung cầu; (iv) Đảm bảo nhu cầu của người lao động theo mức sống; (v) Không thấp hơn mức quy định của pháp luật; (vi) Các nội dung thỏa ước lao động tập thể về tiền lương, thu nhập cần tập trung vào thang lương, bảng lương, chế độ nâng lương, định mức lao động, tiền lương làm thêm giờ, tiền thưởng, phúc lợi tập thể, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các điều kiện thực hiện.

Như vậy, cải cách tiền lương trong các doanh nghiệp không chỉ là hoàn thiện hệ thống thang lương, bảng lương, mà còn tạo ra cơ chế để quyết định tiền lương theo cơ chế thị trường. Trong đó, để cơ chế này hoạt động hiệu quả cần hoàn thiện Luật Công đoàn, đảm bảo công đoàn thực sự đóng vai trò đại diện cho tập thể người lao động hưởng lương, có quyền đòi yêu sách cho người lao động và đàm phán theo luật định. Thang, bậc và mức lương phải chủ yếu được quyết định bằng thương lượng, thỏa thuận giữa giới chủ sử dụng lao động và công đoàn đại diện cho tập thể người lao động và loại hình ngành nghề, trình độ công nghệ sử dụng, điều kiện lao động.

** Xác định rõ mức tiền lương được tính để trích đóng các loại quỹ bắt buộc*, bởi vì hiện nay, theo quy định có một số loại phụ cấp hay thưởng không đưa vào diện phải trích đóng các loại quỹ, do đó, đối với một số doanh nghiệp mà người lao động có thu nhập cao, việc lợi dụng chính sách này là rất rõ ràng, đưa một số khoản trả cho người lao động thành tiền thưởng hoặc phụ cấp để né tránh việc phải trích đóng các loại quỹ gây bất bình đẳng trong đóng và hưởng thụ các loại quỹ với tính chất là hỗ trợ xã hội, đặc biệt là quỹ Bảo hiểm xã hội với tình trạng đang bị thâm hụt, mất cân đối như hiện nay.

** Quy định mức chế tài đảm bảo tuân thủ pháp luật của các đối tượng.*

Hiện nay tình trạng vi phạm pháp luật về tiền lương đã và đang tồn tại ở rất nhiều đơn vị mà chưa bị phát hiện và xử lý hoặc có xử lý thì là nhắc nhở, cảnh cáo hoặc xử phạt rất nhẹ, chưa đủ tính răn đe. Do vậy, điều cần thiết hiện nay là quy định các hành vi vi phạm pháp luật tiền lương cụ thể trong một văn bản tương ứng với các hình thức và mức độ xử lý cho phù hợp. Cần quy định cụ thể và tăng mức chế tài áp dụng đối với những hành vi vi phạm, đặc biệt là những hành vi không trả lương đúng cho người lao động theo thỏa thuận, lập các loại quỹ trái phép từ tiền lương, trốn tránh đóng các loại quỹ bắt buộc cho người lao động... sao cho các chế tài đủ để răn đe, ngăn ngừa, hạn chế, xử lý nghiêm minh những hành vi vi phạm của các đối tượng.

Một điều cần thiết trong xử lý vi phạm là quy trách nhiệm cá nhân trong việc áp dụng chế tài cũng như hiệu quả của hoạt động quản lý, xử lý vi phạm. Chế tài ra đời không phải tự bản thân nó thực hiện chức năng của mình mà phải dựa vào khả năng thực hiện của cơ quan có thẩm quyền. Do đó, cần tăng cường quyền hạn cho các cơ quan lao động trong việc xử lý vi phạm, phát huy tính chủ động, độc lập cần thiết để các cơ quan này thực hiện tốt chức năng của mình. Hoạt động sự nghiệp của các cơ quan lao động chỉ phát huy hết hiệu lực, hiệu quả khi đi đôi với quá trình kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Ngược lại, chỉ các cơ quan quản lý về lao động, tiền lương mới hiểu rõ nhất những thủ đoạn tinh vi cùng những hành vi luồn lách.

** Nâng cao năng lực thỏa thuận của người lao động*

Việc nâng cao năng lực thỏa thuận của người lao động sẽ xây dựng được một lực lượng lao động không chỉ chủ động trong công việc, mà còn chủ động trong việc thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc trả lương, thưởng, từ đó khắc phục tình trạng hiện nay, đó là nhiều doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang trả lương cho người lao động theo mức lương tối thiểu với định mức lao động tương đối cao. Muốn vậy, chúng ta cần nâng cao nhận thức và chất lượng công tác đào tạo đội ngũ nhân công. Tăng cường đầu tư các nguồn lực để đào tạo, đào tạo lại đội ngũ lao động đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu công nhân, với đội ngũ lao động có trình độ cao, biết ứng xử linh hoạt và sáng tạo trong lao động, sản xuất và trong đời sống xã hội, làm chủ được công nghệ tiên tiến, đặc biệt coi trọng xây dựng, phát triển đội ngũ nhân công lành nghề. Trên thực tế, có một số nước trên thế giới không quan tâm đến vấn đề lương tối thiểu vì tiền lương là do thị trường lao động điều tiết.

** Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương*

Từ khi Nhà nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường kéo theo cơ chế tiền lương cho người lao động cũng thay đổi theo. Với sự thay đổi của cơ chế

tiền lương ngày càng phức tạp, cần phải có một đội ngũ cán bộ làm công tác về tiền lương nhiều về số lượng và giàu về chất lượng. Thực tế hiện nay, cán bộ được đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ pháp luật tiền lương chưa nhiều, trong khi đó, nghiệp vụ về công tác tiền lương hết sức phức tạp, đòi hỏi mọi các bộ, nhân viên làm công tác tiền lương phải nắm chắc quy trình, kỹ thuật pháp luật về tiền lương. Trước sự lớn mạnh của nền kinh tế, tiền lương được coi là yếu tố đầu vào của chi phí sản xuất trong doanh nghiệp cùng sự cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp, yêu cầu bức thiết nhất cần quan tâm, đầu tư thỏa đáng là đào tạo, nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, nhân viên làm công tác tiền lương để đáp ứng được nhu cầu đang cần thiết. Ngoài ra, cần chú ý đến việc đào tạo cả cán bộ, nhân viên làm công tác tiền lương tại các doanh nghiệp có sử dụng lao động để đảm bảo cho những chính sách của tiền lương đúng pháp luật, đảm bảo được quyền lợi cho người lao động. Nhưng điều quan trọng hơn cả là thực hiện tốt công tác cán bộ làm công tác tiền lương từ khâu tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và đãi ngộ.... để động viên đội ngũ cán bộ, nhân viên làm công tác tiền lương. Đối với mỗi bản thân cán bộ, nhân viên cần tích cực chủ động và thường xuyên trau dồi kiến thức về tiền lương cũng như kiến thức xã hội, từ đó hiểu rõ hơn về công việc của bản thân, thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ của mình, tích cực hoạt động, phát hiện vi phạm và báo cáo cho cơ quan có thẩm quyền kịp thời giải quyết.

** Nâng cao vai trò của Công đoàn trong việc thực thi chính sách tiền lương, góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động*

Để cho việc thực thi chính sách tiền lương đúng pháp luật, đúng với chủ trương của Đảng và Nhà nước, việc cần thiết là Công đoàn các cấp nói chung và Công đoàn trong các doanh nghiệp nói riêng cần chủ động, tích cực tham gia, kết hợp với các cơ quan hữu quan tiến hành rà soát, kiểm tra, tham gia vào các hoạt động như hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, cơ chế tiền lương ... Vì vậy, phải xây dựng Công đoàn vững mạnh góp phần bảo

vệ quyền lợi chính đáng của người lao động. Đa dạng hóa các hình thức vận động tập hợp quần chúng, để thu hút, động viên được ngày càng đông đảo công nhân trong các thành phần kinh tế vào Công đoàn và tự giác tham gia hoạt động công đoàn. Công đoàn phải hướng mạnh hoạt động về cơ sở, lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu, lấy công nhân, lao động làm đối tượng vận động, tập hợp, lấy chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của công nhân viên chức lao động để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội làm mục tiêu hoạt động.

Công đoàn phải thường xuyên tuyên truyền pháp luật, giáo dục kiến thức pháp luật tiền lương cho người lao động. Bên cạnh đó, Công đoàn các cấp và Công đoàn chăm lo bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp cho người lao động trong ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể, tổ chức thi tìm hiểu pháp luật về tiền lương, thường xuyên tổ chức tuyên truyền, giới thiệu, tập huấn văn bản pháp luật về tiền lương cho người lao động. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động cho cán bộ đoàn, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực, trình độ có phẩm chất chính trị và bản lĩnh vững vàng, nhiệt tình với hoạt động công đoàn, nhằm nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động, góp phần vào việc đấu tranh và giải quyết các vi phạm pháp luật về tiền lương.

** Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục kiến thức pháp luật tiền lương cho người lao động*

Hiện nay, lực lượng lao động phần lớn chưa được trang bị các kiến thức về pháp luật lao động, đặc biệt là pháp luật về tiền lương. Lực lượng lao động ở các khu công nghiệp đa phần xuất phát từ lao động phổ thông và lao động nông nghiệp. Từ thực trạng này cho thấy, kiến thức pháp luật về tiền lương vẫn còn mới mẻ đối với người lao động. Để khắc phục tình trạng trên, công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật là một biện pháp hữu hiệu. Các cơ quan quản lý lao động và hoạt động của các doanh nghiệp lao động

phải thường xuyên tuyên truyền pháp luật lao động trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, tập trung vào các đối tượng là các doanh nghiệp có sử dụng lao động dưới 50 lao động, cũng như các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, không phải tuyên truyền một cách chung chung, mà cần phải xác định rõ nội dung, hình thức và biện pháp tuyên truyền pháp luật. Vì thế, các cơ quan liên quan đến việc thực hiện tiền lương cho người lao động cần xây dựng kế hoạch, chương trình để tuyên truyền và giải thích chính sách pháp luật về tiền lương hiệu quả.

** Kết hợp chặt chẽ, thống nhất của các cơ quan xây dựng và thực thi chính sách pháp luật về tiền lương và sự tham gia của các bên trong quan hệ lao động*

Pháp luật về tiền lương là công cụ pháp lý để Nhà nước thực hiện bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động. Do đó, sự quản lý của Nhà nước đòi hỏi phải chặt chẽ, thống nhất từ các khâu xây dựng pháp luật, triển khai thực hiện chế độ, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm trong lĩnh vực tiền lương, phối hợp với các ban ngành liên quan thực hiện triệt để, có hiệu quả các quy định của pháp luật về tiền lương. Trong quá trình đó, người lao động và người sử dụng lao động với quyền lợi của mình cần có sự tham gia vào quá trình quản lý, kiểm tra..., cũng như đóng góp ý kiến để hoàn thiện chính sách.

Trên thực tế, riêng trong lĩnh vực lao động, số cơ quan nhà nước có liên quan đến việc thực thi pháp luật lao động là rất đồ sộ, từ các cơ quan của Nhà nước (cơ quan Lao động - Thương binh - Xã hội, Bảo hiểm xã hội, Thanh tra...), đến các cơ quan, tổ chức do các bên trong quan hệ lao động thành lập (Liên đoàn lao động, Văn phòng giới chủ, các hiệp hội doanh nghiệp, hiệp hội ngành nghề...), chứng tỏ sự quan tâm sâu sắc của toàn xã hội đến quan hệ lao động. Sự phối kết hợp trong thực thi pháp luật lao động của các cơ quan tổ chức là hết sức cần thiết, cần phải xây dựng cơ chế liên thông, phối hợp và trách nhiệm cụ thể của từng cơ quan, tổ chức này.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Những giải pháp hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một nội dung quan trọng của luận án, góp phần trở thành một nội dung quan trọng trong kết cấu một vấn đề khoa học được nghiên cứu một cách kỹ càng, có cơ sở và căn cứ khoa học.

Trên cơ sở nghiên cứu những nội dung lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, đồng thời thông qua việc phân tích, đánh giá những ưu điểm, hạn chế của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, nghiên cứu sinh đã nghiên cứu và đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Những giải pháp này được đưa ra dựa trên những nghiên cứu kỹ càng, cùng với việc đề xuất các giải pháp. Tác giả cũng đồng thời đưa ra phương án chi tiết cho việc hoàn thiện pháp luật cũng như việc thi hành pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Việc đưa ra các phương án cụ thể nhằm bảo đảm tính khả thi cao cho các giải pháp. Tuy mới chỉ là bước đầu song tác giả tin rằng, nếu thực hiện được, hệ thống các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp sẽ đem lại hiệu quả điều chỉnh cao, góp phần củng cố các ưu điểm và hạn chế được một số nhược điểm, bất cập hiện đang tồn tại trong quá trình thực thi.

Trên tinh thần các quan điểm, mục tiêu, yêu cầu cải cách tiền lương nói chung và tiền lương trong doanh nghiệp nói riêng, nội dung Nghị quyết số 27-NQ/TW đã nêu rõ nội dung những công việc sắp tới đối với lĩnh vực tiền lương trong doanh nghiệp như: tiếp tục hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương tối thiểu vùng, theo tháng; bổ sung quy định mức lương tối thiểu vùng theo giờ nhằm nâng cao độ bao phủ của tiền lương tối thiểu và đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động; Điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình người hưởng

lương, đặt trong mối quan hệ với các yếu tố của thị trường lao động và phát triển kinh tế xã hội như cung - cầu lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, năng suất lao động, việc làm, thất nghiệp, khả năng chi trả của doanh nghiệp...; Kiện toàn chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Hội đồng Tiền lương Quốc gia; bổ sung các chuyên gia độc lập tham gia Hội đồng.

Một trong những nội dung quan trọng nhằm phát huy hiệu quả của các giải pháp hoàn thiện pháp luật là đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về quan điểm, mục tiêu, ý nghĩa, yêu cầu, nội dung của cải cách chính sách tiền lương đối với các đối tượng trong xã hội. Nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy, phương pháp, cách làm, tạo sự đồng thuận cao ở các cấp, các ngành. Đồng thời đề cao trách nhiệm của các chủ thể trong rà soát, phát hiện, kiến nghị trong lập pháp, lập quy, đảm bảo hệ thống pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp được phản ánh đầy đủ, khoa học, sát thực tiễn, có tính bền vững, đạt hiệu quả điều chỉnh cao, tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động ngày càng lành mạnh, tiến bộ, công bằng.

KẾT LUẬN LUẬN ÁN

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã liên tục và thường xuyên chú trọng cải cách chính sách pháp luật về tiền lương, nhờ đó mức lương bước đầu được nâng lên, gắn với sự phát triển của thị trường. Thu nhập của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp được cải thiện. Tuy nhiên, vấn đề giá cả hàng hóa sức lao động ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, tác động trực tiếp đến đời sống của người lao động, lương vẫn chưa theo được mặt bằng giá cả nói chung, gây ảnh hưởng lan toả đến mọi mặt của đời sống xã hội. Vì vậy, chúng ta cần xây dựng được một hệ thống pháp luật tiền lương tốt, bởi lẽ, pháp luật tiền lương không chỉ liên quan đến thu nhập và đời sống của người lao động, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sản xuất kinh doanh, đến mối quan hệ tích lũy và tiêu dùng, quan hệ giữa các tầng lớp lao động.

Việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp cần phải đảm bảo tiền lương phải đủ trang trải cho cuộc sống của bản thân người lao động và gia đình, được hình thành theo quy luật của thị trường và do thị trường quyết định. Nhà nước chỉ quy định những nguyên tắc cơ bản về chi trả tiền lương ở các loại hình doanh nghiệp và giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp. Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu sống ở mức tối thiểu của người lao động, phù hợp với mặt bằng tiền lương trên thị trường, khả năng của doanh nghiệp và trình độ phát triển của nền kinh tế làm căn cứ cho việc thoả thuận, thương lượng giữa các bên trong doanh nghiệp về tiền lương. Còn doanh nghiệp phải chủ động xây dựng cơ chế tiền lương phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp, xây dựng định mức và đơn giá tiền lương, thang bảng lương, quy chế trả lương... theo sự hướng dẫn của Nhà nước và thực hiện công khai dân chủ, minh bạch trong doanh nghiệp, hướng tới mục tiêu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

Luận án tiến sĩ với đề tài “*Tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay*” đã đạt được một số kết quả nghiên cứu chính sau đây:

1. Phân tích và làm rõ một số vấn đề lí luận và thực tiễn về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Trong đó làm rõ khái niệm về tiền lương, pháp luật về tiền lương, lương tối thiểu trong doanh nghiệp ở Việt Nam.
2. Luận án đã phân tích đánh giá thực trạng tiền lương và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam theo các nội dung chính là: (1) Pháp luật về các nguyên tắc cơ bản của tiền lương, (2) Pháp luật về tiền lương tối thiểu, (3) Pháp luật về thang lương, bảng lương, (4) Pháp luật về định mức lao động và (5) Một số quy định khác về tiền lương.
3. Trên cơ sở phân tích, đánh giá những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế, phân tích các quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, các văn kiện của Đảng và Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khóa XII 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, từ đó là cơ sở cho các đề xuất giải pháp.
4. Để khắc phục những hạn chế trong pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, có 2 nhóm giải pháp lớn được đưa ra, bao gồm: (1) Nhóm giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và (2) Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp.

Đề tài Luận án đã được nghiên cứu sinh dành nhiều tâm sức, có tham khảo và dẫn chiếu các công trình khoa học có liên quan, có sự kế thừa một cách chọn lọc, các đánh giá dựa trên cơ sở khoa học, các đề xuất được đưa ra trên cơ sở nghiên cứu, tham khảo ý kiến của một số chuyên gia, được sự nhất trí cao của người hướng dẫn khoa học. Tuy nhiên, với tư cách là người lần

đầu nghiên cứu, nội dung nghiên cứu rộng, sâu và có nhiều yếu tố tác động, chất lượng luận án được tác giả tự đánh giá là còn nhiều khiếm khuyết. Trên cơ sở đây là điểm khởi đầu của quá trình lựa chọn con đường nghiên cứu khoa học của tác giả. Nghiên cứu sinh hi vọng trong quá trình công tác của mình sẽ tiếp tục nghiên cứu bổ sung và công bố bằng các hình thức khác về kết quả nghiên cứu khoa học tiếp theo của bản thân nhằm bổ cứu những khiếm khuyết mà luận án này chưa đề cập hoặc chưa phát hiện ra ở thời điểm nghiên cứu luận án. Rất mong nhận được ý kiến góp ý của các nhà khoa học, các nhà quản lý và những chuyên gia nghiên cứu trong lĩnh vực này để luận án được hoàn chỉnh hơn.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Phạm Thị Liên Ngọc, “*Hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số tháng 7 (316) năm 2018. Mục Xây dựng pháp luật, trang 23-26.
2. Phạm Thị Liên Ngọc, “*Pháp luật về tiền lương và thực tế áp dụng tại doanh nghiệp*”, Tạp chí Tài chính số 682, kỳ 1 - tháng 6 năm 2018. Mục Tài chính doanh nghiệp, trang 66-68.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. TIẾNG VIỆT

I. Văn bản của Đảng cộng sản Việt Nam

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng XI*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội;
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011-2020* trình Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI;
3. Nghị quyết 27-NQ/TW 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;
4. Văn kiện Đại hội VI, VII, IX, X, XI, XII của Đảng Cộng sản Việt Nam;
5. Văn kiện Đại hội Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương khóa XII (2018) (Nghị quyết số 27 về cải cách chính sách tiền lương, Nghị quyết số 28 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội);

II. Văn bản pháp luật

6. Hiến pháp năm 1992, sửa đổi, bổ sung năm 2011; Hiến pháp năm 2013;
7. Bộ luật Dân sự 2005, 2015;
8. Bộ luật Lao động 1994, sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007, 2012;
9. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2015;
10. Luật Doanh nghiệp năm 1999, 2005 và 2014;
11. Luật Việc làm năm 2013;
12. Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;
13. Nghị định 121/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định 49/2013/NĐ-CP quy định chi tiết Bộ luật Lao động về tiền lương;
14. Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 01/7/2013 hướng dẫn Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động;

15. Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 01/7/2013 hướng dẫn Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động;
16. Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 15/8/2013 hướng dẫn Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
17. Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 15/3/2014 hướng dẫn Bộ luật Lao động về việc làm;
18. Nghị định số 53/2014/NĐ-CP ngày 15/7/2014 quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề quan hệ lao động;
19. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động về tiền lương, trợ cấp thôi việc, mất việc làm;
20. Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 01/4/2016 hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;
21. Nghị định số 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 quy định về mức lương tối thiểu vùng năm 2019 đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;
22. Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 hướng dẫn cách tính tiền lương làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm;

III. Tài liệu nghiên cứu

23. Nguyễn Bình An, *Những bất cập trong Bộ luật lao động hiện hành*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, số 6/2010;
24. Nguyễn Thu Ba, *Một số bất cập của Pháp luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và kiến nghị sửa đổi, bổ sung*, Tạp chí Kinh tế & Phát triển số 221/2015;

25. Nguyễn Huy Ban, Nguyễn Hiền Phương, *Trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và Nhà nước về đóng bảo hiểm xã hội*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 9/2009;
26. Nguyễn Văn Bình, *Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học Khoa học xã hội - nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2014;
27. Đỗ Ngân Bình, *Những điểm mới trong Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Bộ luật lao động*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 5/2002;
28. Đỗ Ngân Bình, *Một số ý kiến về các quy định trong Bộ luật lao động năm 2012 về tiền lương*, Tạp chí Nghề luật, Học viện Tư pháp, số Chuyên đề năm 2018;
29. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật lao động năm 2012*, 2017;
30. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, *“Báo cáo đánh giá tác động Dự thảo Bộ luật lao động (sửa đổi)”* năm 2010;
31. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, *Hội thảo quốc gia Chính sách tiền lương tại Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập*, 11/2014;
32. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, *Chính sách tiền lương - kinh nghiệm một số nước trên thế giới*, HN, 2005;
33. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và Tổ chức Lao động quốc tế, *Chương trình hát triển Liên Hợp quốc “Chính sách tiền lương trong tiến trình hội nhập”*; Hội thảo Bộ LĐ-TB-XH và Tổ chức Lao động quốc tế, *Chương trình hát triển Liên Hợp quốc*, Hà Nội, 2005;
34. Bộ lao động, thương binh và xã hội, *“Tác động của Toàn cầu hóa tới quan hệ tại nơi làm việc”* năm 1998;
35. Bộ lao động, thương binh và xã hội, Dự án Star Việt Nam. Hội thảo *“Một số định hướng sửa đổi Bộ luật lao động ở Việt Nam”*, 2008;

36. Cải cách chính sách tiền lương khu vực nhà nước: Kinh nghiệm một số nước trên thế giới (www.mof.gov.vn), ngày 27/4/2018;
37. Nguyễn Thị Cành, *Tác động của tiền lương, thu nhập đến chuyển dịch các lượng nhân công hiện nay trên thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Phát triển kinh tế, Đại học Kinh tế - Đại học quốc gia TP HCM, số 100/2-1999;
38. Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ cho một công việc ngang nhau năm 1951;
39. Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958;
40. Công ước số 122 về Chính sách việc làm năm 1964;
41. Nguyễn Hữu Chí chủ biên, *Hoàn thiện, thực thi pháp luật về lao động nữ trong doanh nghiệp nhà nước*, Nxb Tư pháp, 2006;
42. Nguyễn Hữu Chí, Bùi Thị Kim Ngân, *Thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động 2012 - từ quy định đến nhận thức và thực hiện*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 8/2013;
43. Đinh Thị Chiên, *Một số vấn đề về thực hiện hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động 2012*, Tạp chí Khoa học pháp lý, Đại học luật TP HCM, số 2 (87)/2015;
44. Phạm Kiên Cường, *Một số vấn đề về tiền lương tối thiểu trong cải cách tiền lương hiện nay*, Tạp chí Quản lý nhà nước, Học viện Hành chính, số 6/2005;
45. Mai Ngọc Cường, *Về chính sách tiền lương và thu nhập ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 181/2012;
46. Đỗ Thị Dung, *Thực trạng áp dụng pháp luật lao động trong hoạt động trả lương cho người lao động tại doanh nghiệp và một số kiến nghị*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 9/2011;

47. Đỗ Thị Dung, *Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học luật Hà Nội, 2013;
48. Đỗ Thị Dung, *Về quyền quản lý của người sử dụng lao động trong hoạt động cho thuê lại lao động*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 8/2013;
49. Đỗ Thị Dung, *Pháp luật bảo hiểm thất nghiệp sau 3 năm thực hiện ở Việt Nam*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 9/2012;
50. Đỗ Thị Dung, *Vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động khi tham gia xây dựng chính sách cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 4/2008;
51. Đặng Quang Điều, *Tiền lương và mức sống tối thiểu của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay*, Tạp chí Tuyên giáo, Ban Tuyên giáo Trung ương, số 1/2013;
52. Lê Duy Đồng, “*Luận cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới*”; Đề tài cấp Nhà nước, Chủ nhiệm: Lê Duy Đồng, Hà Nội, 2001;
53. Tổng Văn Đường Ch.b, *Đổi mới cơ chế và chính sách quản lý lao động, tiền lương trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, 1995;
54. Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Trường đại học luật Hà Nội, Nxb CAND 2014;
55. Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Đại học luật TP Hồ Chí Minh, Nxb TP HCM, 2011.
56. Giáo trình Luật lao động của Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội năm 2011;
57. Giáo trình Luật lao động Việt Nam của Khoa Luật, Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội năm 1999;
58. Giáo trình Kinh tế lao động, Phạm Đức Thành và Mai Quốc Chánh chủ biên, Nxb LĐ-XH, 1998;

59. Giáo trình Kinh tế lao động, Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu, Nxb LĐ-XH, 2000;
60. Giáo trình Tiền lương - Tiền công, Đại học Lao động - Xã hội, Nxb Lao động xã hội, 2011;
61. Lý Hà, *Tìm kế sách cải cách tiền lương*, Báo Thời báo Kinh tế Việt Nam số 126/2012;
62. Lê Thị Bảo Hạnh, Hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương của sở giao dịch I - Ngân hàng phát triển Việt Nam, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Học viện Tài chính, 2012;
63. Lê Văn Hạnh, Hoàn thiện công tác quản lý thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương tiền công trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Học viện Tài chính, 2013;
64. Lê Hồng Hạnh, Cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước - một số khía cạnh cần nhận thức đúng, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 1/2003;
65. Nguyễn Thị Hồng Hải, *Một vài suy nghĩ về cải cách tiền lương hiện nay*, Tạp chí Quản lý nhà nước, Học viện Hành chính, số 6/2010;
66. Vũ Xuân Hải (cb), *Hoàn thiện chính sách tiền lương khu vực công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài Khoa học cấp Học viện, Học viện Tài chính, 2014;
67. Nguyễn Thị Hằng, *Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty thuốc lá Thăng Long*, luận văn thạc sỹ kinh tế lao động, Đại học Lao động - Xã hội Hà Nội, 2014;
68. Đào Thị Hằng, *Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Bộ luật lao động*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 1/2003;
69. Hoàng Minh Hào, *“Xác định mức lương tối thiểu trong thời kỳ 2006 - 2010 và các biện pháp giám sát để điều chỉnh mức lương tối thiểu phù*

- hợp với phát triển kinh tế xã hội, với thị trường lao động*”; Đề tài cấp Bộ, Chủ nhiệm: Hoàng Minh Hào, Vụ Tiền lương-Tiền công, Hà Nội, 2003;
70. Nguyễn Thị Anh Hoa, *Pháp luật lao động về bình đẳng giới và thực tiễn áp dụng trên địa bàn tỉnh Nghệ An*, luận văn thạc sĩ luật học, Đại học luật Hà Nội, 2012;
71. Lê Thị Quỳnh Hoa, *Pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, luận văn thạc sĩ luật học, Đại học luật Hà Nội, 2010;
72. Nguyễn Thị Thu Hoài, *Hoàn thiện quy trình kiểm toán khoản mục tiền lương trong kiểm toán báo cáo tài chính do Công ty TNHH kiểm toán AFC Việt Nam - Chi nhánh Hà Nội thực hiện*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Học viện Tài chính, 2014;
73. Đào Xuân Hội, *Xây dựng quy trình hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động*, Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội số 33/2016;
74. Hội thảo “*Đánh giá 14 năm thực hiện Bộ luật lao động và phương hướng hoàn thiện Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung vào năm 2011*” năm 2010 của Trường Đại học luật Hà Nội;
75. Hội thảo về “*Góp ý sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động*” năm 2012 của Trường Đại học luật Thành phố Hồ Chí Minh;
76. Hội thảo “*Future of Industrial Relations and the Revision of Labour Code and Trade Union Law*” năm 2010 do Bộ Lao động, thương binh và xã hội, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Tổ chức lao động quốc tế, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã Việt Nam phối hợp tổ chức;
77. Đặng Quang Hợp, *Báo cáo tổng luận vai trò của Công đoàn trong việc tham gia hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam* (2015);
78. Phạm Minh Huân, “*Xác định những nguyên tắc cơ bản xây dựng thang lương, bảng điểm, định mức lao động trong các doanh nghiệp*”; Đề tài

- cấp Bộ, Chủ nhiệm đề tài: TS Phạm Minh Huân, Vụ trưởng Vụ Tiền lương-Tiền công, Hà Nội, 2003;
79. Nguyễn Thị Huệ, *Cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực khi Việt Nam tham gia hiệp định TPP*, Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội số 34/2016;
80. Nguyễn Ngọc Huyền, *Mấy vấn đề về tiền lương và quản lý tiền lương*, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 180/2012;
81. Trịnh Ngọc Huy, Nguyễn Ngọc Thắng, *Gợi ý chính sách tiền lương trong bối cảnh văn hóa Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 180 (II)/2012;
82. Kỷ yếu hội thảo “*Phương hướng và bước đi của tiền lương tối thiểu và quan hệ tiền lương trong các khu vực thời kỳ 2001 - 2005*”; Sầm Sơn, 2001;
83. Vũ Ngọc Lân, *Tiền lương dưới góc nhìn tiến bộ và công bằng xã hội*, Tạp chí Bảo hiểm Xã hội số 5/2012;
84. Trần Thị Thúy Lâm, *Một số điểm mới về thỏa ước lao động tập thể theo Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Bộ luật lao động và văn bản hướng dẫn thi hành*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 5/2003;
85. Đặng Như Lợi, *Thực trạng và các đề xuất cho việc cải cách tiền lương*, Tạp chí Lý luận chính trị, Học viện Hành chính quốc gia HCM, số 7/2012;
86. Đặng Như Lợi, *Nên ban hành Luật tiền lương tối thiểu hay Luật tiền lương*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, số 13/2013;
87. Đặng Như Lợi, *Một số vấn đề đặt ra trong việc xác định mức lương tối thiểu*, Tạp chí Lý luận chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia HCM, số 7/2013;

88. Bùi Sỹ Lợi, *Những bất cập của Bộ luật lao động hiện hành và một số quan điểm sửa đổi Bộ luật lao động*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, số 1 + 2/2012;
89. Lưu Bình Nhưỡng, *Bàn thêm về tranh chấp lao động*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 3/2003;
90. Trần Thị Minh Nhật, *Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn đầu tư xây dựng phát triển đô thị Hà Nội*, luận văn thạc sĩ kinh tế lao động, Đại học Lao động – Xã hội Hà Nội, 2015;
91. Đinh Thu Nga, *Một số đánh giá về hiệu quả của việc thực hiện chính sách tiền lương cho đối tượng lao động trong doanh nghiệp trong thời gian qua*, Tạp chí Kinh tế - Xã hội số 84/2013;
92. Nguyễn Bá Ngọc (Cb), *Các giải pháp thúc đẩy thương lượng tập thể về tiền lương ở cấp doanh nghiệp*, Đề tài cấp Bộ, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ LĐ-TB_XH, 12/2014;
93. Vũ Hồng Phong, *Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, 2011;
94. Nguyễn Duy Phúc, *Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, 2011;
95. Nguyễn Thị Kim Phụng, *Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Bộ luật lao động - bước phát triển mới trong lĩnh vực bảo vệ người lao động*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 2/2003;
96. Nguyễn Thị Kim Phụng, Trần Thị Thúy Lâm, *Mối quan hệ giữa pháp luật và đạo đức trong lĩnh vực sử dụng lao động*, Tạp chí luật học, Đại học luật Hà Nội, số 2/2013;

97. Singkham Khamphone, *Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập theo pháp luật nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*, luận văn thạc sĩ luật học, Đại học luật Hà Nội, 2010;
98. Tài liệu “*Hội thảo quốc gia về tiền lương, năng suất và quan hệ lao động*”, Chương trình hợp tác ASEAN - Nhật Bản về quan hệ lao động, TP Hồ Chí Minh, 2006;
99. Bùi Ngọc Thanh, *Tiền lương của công nhân trong các doanh nghiệp tư nhân*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, số 7/2011;
100. Đặng Thị Thơm, *Quyền bình đẳng về cơ hội việc làm và thù lao thu nhập của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội số 31/2015;
101. Nguyễn Xuân Thu, *Cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học luật Hà Nội, 2008;
102. Nguyễn Phú Trọng, *Quyết tâm cao, nỗ lực lớn, triển khai thực hiện có hiệu quả các Nghị quyết, Kết luận của Hội nghị TW 5 khóa 11*, Tạp chí Cộng sản, số 836/2012;
103. Nguyễn Mạnh Tuấn, *Pháp luật lao động về tiền lương trong các doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Hải Dương*, luận văn thạc sĩ luật học, Đại học Quốc gia, Hà Nội, 2012;
104. Phạm Văn Tuấn, *Giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu tại Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Học viện Tài chính, 2012;
105. Đỗ Thị Tươi, *Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội 2012;
106. Viện nghiên cứu và đào tạo về quản lý, *Hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương theo chế độ tiền lương mới*; Nxb LĐ-XH, 2006;

B. TÀI LIỆU NƯỚC NGOÀI

107. Abowed, J. *The tail of two countries: Minimum wage and employment in United States and France*, 2000;
108. Fiscal Policy Institute, *States with Minimum wage above the Federal level have had faster small business and retail job growth*, 2010;
109. "ILO 2006: Minimum wages policy" (PDF). Ilo.org. Retrieved March 1st, 2012;
110. Ledyard R Tucker and Robert C. MacCallum, *Exploratory Factor Analysis*, 2015;
111. Moffitt, Robert, *Program Evaluation with Non-experimental Data*, *Evaluation Review*, 15(3).291-314, 1991;
112. Neumark, D., Wascher, W. *The effect of minimum wage throughout the wage distribution*, Working Paper 9919, 1999;
113. Pogorian GP và GS, TSKH Giucop, *Labor Economy Manual*, L.I. Matxcova, Economy Publisher, 1991;
114. Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, *Modern labor Economy -Theory and public policy*, Cornell University, Harper Collins Publishers, 1991;
115. Rudolph J. Rummel, *Understanding Factor Analysis* (<http://www.hawaii.edu>) Juin 30th 2008;
116. Steward, M. *Modelling the employment effects of minimum wage*, 2003;
117. Starr, Gerald, *Minimum wage fixing : an international review of practices and problems* (2nd impression (with corrections) ed.). Geneva: International Labour Office. , 1993;
118. Todaro M.T.A , "Model of labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", *American Economic Review*, Vol.69, March, 1999;

119. World Bank Economic Review, *Price Wage dynamics and inflation in socialist Economic Enpritical Model*, Simon Comander, Fabrilo corielle, In the World Bank Economic Review; The World Bank- New York 1999;
120. Wooldridge, Jeffrey M. (2002), *Economic Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts;

PHỤ LỤC

Phụ lục 1:

Bảng tiền lương của người lao động phân theo địa phương, ngành nghề và loại hình doanh nghiệp

Đơn vị: 1.000 đồng

TT	Tỉnh, Thành phố	Tiền lương	TT	Ngành nghề	Tiền lương
1	Hà Nội	4.106	1	Chế biến nông, lâm thủy sản	3.666
2	Hải Dương	3.583	2	Cơ khí, điện tử	4.009
3	Nam Định	3.576	3	Dệt may	3.677
4	Vĩnh Phúc	3.893	4	Xây dựng, giao thông	3.996
5	Yên Bái	3.411	5	Giày Da	3.664
6	Bến Tre	3.641	6	Thương mại dịch vụ	3.877
7	Cần Thơ	3.926		Loại hình doanh nghiệp	
8	Đà Nẵng	3.971	1	DN Nhà nước	4.180
9	Thừa Thiên Huế	3.542	2	DN cổ phần hoá	4.300
10	TP. HCM	4.403	3	DN FDI	3.800
			4	Dân doanh khác	3.646

Nguồn: Kết quả khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, tháng 4 -5 năm 2015

Phụ lục 2:

Hướng dẫn áp dụng thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương của Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam áp dụng từ 01/01/2018 (Số 865/TKV-TCNS ngày 23/02/2018) (đvt: nghìn đồng):

STT	Vùng	I	II	III	IV
1	Mức lương vùng 2016	3.500	3.100	2.700	2.400
2	Mức lương vùng 2017	3.750	3.320	2.900	2.580
3	Mức lương vùng 2018	3.980	3.530	3.090	2.760
4	Hệ số điều chỉnh so với năm 2016	1.1371	1.1387	1.1444	1.1500

Phụ lục 3

Thang lương áp dụng năm 2016 - 2018 của Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam (nghìn đồng)

TT	Nhóm mức lương	Bậc					
		1	2	3	4	5	6
I	Nhóm I						
	Mức lương áp dụng từ 01/01/2016, trong đó						
	+ Vùng I	4.165	4.373	4.592	5.005	6.006	7.268
	+ Vùng II	3.689	3.873	4.067	4.433	5.320	6.437
	+ Vùng III	3.213	3.374	3.542	3.861	4.633	5.606
	+ Vùng IV	2.856	2.999	3.149	3.432	4.119	4.983

Thang lương áp dụng năm 2018 của Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam (nghìn đồng):

TT	Nhóm lương	Bậc					
		1	2	3	4	5	6
I	Nhóm I						
	Mức lương áp dụng từ 01/8/2018, trong đó						
	+ Vùng I	4.736	4.973	5.222	5.692	6.830	8.264
	+ Vùng II	4.201	4.411	4.631	5.048	6.058	7.330
	+ Vùng III	3.677	3.861	4.054	4.419	5.303	6.416
	+ Vùng IV	3.284	3.449	3.621	3.947	4.736	5.731

Phụ lục 4

Thang lương của Tổng công ty Bia-Rượu-Nước giải khát Hà Nội:

BIỂU TỔNG HỢP XÁC ĐỊNH HỆ SỐ ĐỘ PHỨC TẠP CÔNG VIỆC CÁC CHỨC DANH CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ, ĐẢNG, CÔNG ĐOÀN, NHÂN VIÊN PHỤC VỤ, CÔNG NHÂN TRỰC TIẾP SẢN XUẤT

(Theo Quyết định số 561/QĐ-HABECO ngày 24/11/2016 của Tổng công ty)

Số TT	Chức danh công việc	Hệ số độ phức tạp công việc cao nhất (Hcb)
I	Các chức danh cán bộ quản lý CMNV	
1	Trưởng phòng, Ban, Chánh văn phòng TCTy, Chánh Văn phòng HĐQT, Viện trưởng và tương đương	10,29
2	Phó Trưởng phòng, Ban, Phó Chánh văn phòng TCTy, Phó Viện trưởng, Giám đốc xí nghiệp và tương đương	7,20
3	Phó Giám đốc xí nghiệp và tương đương	6,11

Số TT	Chức danh công việc	Hệ số độ phức tạp công việc cao nhất (Hcb)
II	Các chức danh Văn phòng Công đoàn TCTy	
1	Chủ tịch Công đoàn	13,72
2	Phó Chủ tịch Công đoàn chuyên trách	8,00
3	Trưởng Ban Tài chính công đoàn	6,11
4	Chuyên viên nghiệp vụ công tác đoàn thể	4,20
5	Chuyên viên hành chính tổng hợp Công đoàn	3,89
III	Các chức danh Văn phòng Đảng ủy	
1	Phó Chánh Văn phòng	6,11
IV	Các chức danh viên chức chuyên môn NV và KT	
1	Chuyên viên chính, kỹ sư chính, kinh tế viên chính	5,65
2	Chuyên viên, kỹ sư, kinh tế viên	4,51
3	Cán sự, kỹ thuật viên	3,89
V	Các chức danh phục vụ	Cao nhất
1	Thủ kho	3,85
2	Nhân viên giao nhận	3,30
3	Bảo vệ	3,75
4	Lái xe	3,60
5	Bộc xếp thủ công	3,56
6	Nấu ăn	3,34
7	Phụ nấu ăn, phục vụ nhà ăn	3,05
8	Nhân viên vệ sinh, quét dọn	2,89
VI	Các chức danh trực tiếp sản xuất	Cao nhất
1	Công nhân công nghệ	3,80
2	Công nhân cơ khí	3,74
3	Công nhân xây dựng cơ bản	3,56

Phụ lục 5

**CÁC BẢNG LƯƠNG QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP, LAO ĐỘNG CHUYÊN MÔN,
KỸ THUẬT, NGHIỆP VỤ VÀ NHÂN VIÊN THỪA HÀNH, PHỤC VỤ**

(Ban hành theo Quyết định số 92/QĐ-HĐQT-HABECO ngày 23/11/2016 của Hội đồng quản trị Tổng công ty)

1. Bảng lương Chủ tịch HĐQT, Ban Tổng giám đốc, Trưởng Ban Kiểm soát, Kế toán trưởng

Đơn vị tính: nghìn VNĐ/người/tháng

Ngạch	Mã nhóm	Chức danh	Hệ số				Mức lương			
			Bậc				Bậc			
			1	2	VK1	VK2	1	2	VK1	VK2
Lãnh đạo Tổng công ty	CT	-Chủ tịch HĐQT	13,14	15,77	16,56	17,39	23.000	27.600	28.980	30.430
	TGD	-Tổng Giám đốc	12,61	15,14	15,90	16,70	22.100	26.500	27.830	29.220
	PTGD	-Phó Tổng Giám đốc	10,09	11,10	11,65	12,23	17.700	19.400	20.370	21.390
Quản lý cấp cao	QL	-Trưởng Ban Kiểm soát	9,08	9,09	10,40	10,92	15.900	17.300	18.170	19.080
		-Kế toán trưởng								

2. Bảng lương cán bộ quản lý cấp trung

Đơn vị tính: nghìn VNĐ/người/tháng

Ngạch	Mã nhóm	Chức danh	Hệ số					Mức lương				
			Bậc					Bậc				
			1	2	3	VK 1	VK 2	1	2	3	VK1	VK2
Trưởng phòng và tương đương	TP	-Trưởng phòng TCT -Viện trưởng -Chánh văn phòng TCTy -Chánh văn phòng HĐQT -Giám đốc Nhà máy Mê Linh -Và vị trí tương đương	6,88	7,50	8,18	8,59	9,02	12.000	13.100	14.300	15.020	15.770
Phó Trưởng phòng	PTP1	-Phó Giám đốc nhà máy -Chánh văn phòng Đảng ủy -Và vị trí tương đương	5,50	5,94	6,42	6,74	7,08	9.630	10.400	11.240	11.800	12.390
	PTP2	-Phó Trưởng phòng TCT										

và tương đương		-Phó Viện trưởng -Phó Chánh văn phòng TCTy -Trưởng phòng NM Mê Linh -Giám đốc xí nghiệp -Quản đốc Xưởng -Và vị trí tương đương	4,80	5,18	5,59	5,87	6,16	8.400	9.070	9.780	10.270	10.780
	PTP3	-Phó trưởng phòng Mê Linh -Phó Giám đốc xí nghiệp -Phó Quản đốc Xưởng Mê Linh -Phó Chánh Văn phòng Đảng ủy -Và vị trí tương đương	4,12	4,45	4,81	5,05	5,30	7.210	7.790	8.420	8.840	9.280

3. Bảng lương lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ

Đơn vị tính: nghìn VNĐ/người/tháng

Ngạch	Mã nhóm	Chức danh	Hệ số										Mức lương									
			Bậc										Bậc									
			1	2	3	4	5	6	7	VK 1	VK 2	1	2	3	4	5	6	7	VK 1	VK 2		
Kỹ sư, chuyên viên chính	KCC	Các kỹ sư chính và chuyên viên chính	3,8 0	4,0 7	4,3 5	-	-	-	-	5,2 3	5,4 9	6.65 0	7.12 0	7.16 0	-	-	-	-	9.16 0	9.26 0		
Kỹ sư - chuyên viên	KC1	Kỹ sư chuyên viên cấp 1	3,4 0	3,6 4	3,8 9	-	-	-	-	4,6 7	4,9 0	5.95 0	6.37 0	6.81 0	-	-	-	-	8.18 0	8.59 0		
Kỹ sư - chuyên viên	KC2	-CV thống kê chế độ chính sách (xí nghiệp) -CV văn thư lưu trữ -CV thống kê chế độ chính sách, kế toán nhà ăn	3,2 0	3,4 2	3,6 6	-	-	-	-	4,4 0	4,6 2	5.60 0	5.99 0	6.41 0	-	-	-	-	7.70 0	8.09 0		

		- CV hành chính tổng hợp -CV quản trị hành chính -Và vị trí tương đương																		
Cán sự - Kỹ thuật viên	CK1	Cán sự KTV cấp 1, bao gồm: -KTV công nghệ, vi sinh -KTV phân tích, kiểm tra chất lượng sản phẩm -Cán sự CMNV KT, Kinh tế -Y tá trung cấp -Cán sự văn thư lưu trữ -Cán sự chế độ chính sách -Và vị trí tương đương	2,7 0	2,8 6	3,0 3	-	-	-	-	4,4 0	4,6 2	4.73 0	5.01 0	5.30 0	-	-	-	-	7.03 0	7.38 0

Phụ lục 6:

Định mức lao động ở Tổng công ty Bia-Rượu-Nước giải khát Hà Nội:

TIÊU CHUẨN ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH NHIỆM VỤ

Đối với lao động là viên chức quản lý, chuyên môn nghiệp vụ

(Theo Quyết định số 561/QĐ-HABECO ngày 24/11/2016 của Tổng công ty)

STT	Tiêu chuẩn	Điểm
	Tổng số điểm	10
1	Chất lượng công việc	5
1.1	- Làm việc có chương trình kế hoạch triển khai cụ thể, chủ động, bám sát KH, chấp hành sự phân công của Lãnh đạo. - Nếu chưa tốt, tùy mức độ	1 Trừ từ 0,5 đến 1
1.2	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ theo kế hoạch đề ra, chất lượng công việc đảm bảo, có hiệu quả, không ảnh hưởng công việc chung. - Nếu chưa tốt, tùy mức độ	3 Trừ từ 0,5 đến 3
1.3	- Có phối hợp, hỗ trợ với các tổ chức, đơn vị, bộ phận, cá nhân có liên quan để hoàn thành tốt công việc. - Nếu phối hợp chưa tốt, tùy mức độ	1 Trừ từ 0,5 đến 1
2	Ngày làm việc	2
	-Số ngày nghỉ trong tháng ≤ 04 công	Không trừ điểm
	-Số ngày nghỉ trong tháng trên 04 công đến 8 công	Trừ 0,5
	-Số ngày nghỉ trong tháng trên 12 công đến 16 công	Trừ 1
	-Số ngày nghỉ trong tháng trên 16 công	Trừ 2
	(Ngày nghỉ Lễ, Tết, nghỉ việc riêng chế độ, nghỉ	

STT	Tiêu chuẩn	Điểm
	thai sản, nghỉ ốm theo chỉ định của cơ sở y tế có thẩm quyền, nghỉ tai nạn LĐ, nghỉ phép năm, nghỉ dưỡng sức và ngày nghỉ do khách quan mà người sử dụng LĐ yêu cầu người lao động nghỉ phép thì không bị trừ điểm)	
3	Chấp hành nghiêm chỉnh các nội quy, quy chế, quy định, quy trình làm việc của Tổng công ty, của Nhà nước.	3
3.1	Giờ công phải đảm bảo theo quy định của Bộ luật Lao động, nội quy lao động, nếu đi muộn, không có lý do chính đáng.	Trừ 0,5 điểm/1 lần
	-Đi muộn, về sớm dưới 15 phút	Trừ 0,25 điểm/lần
	-Đi muộn, về sớm từ 15-45 phút	Trừ 0,5 điểm/lần
	-Đi muộn, về sớm trên 45-60 phút	Trừ 1 điểm/lần
	-Đi muộn, về sớm trên 60 phút	Trừ 1 điểm/lần, đồng thời chấm công giảm giờ làm theo thực tế
	-Không điểm danh máy chấm công	Trừ 0,5 điểm/lần
3.2	-Không chấp hành quy định về mặc đồng phục/bảo hộ lao động, đeo thẻ theo quy định	Trừ 0,25 điểm/lần
	-Chưa chấp hành tốt, tùy mức độ (Quy định chi tiết do Tổng Giám đốc quyết định)	Trừ 0,25 đến 3 điểm/lần

Phụ lục 7:

Bảng tiền lương của người lao động phân theo địa phương, ngành nghề và loại hình doanh nghiệp

Đơn vị: 1.000 đồng

TT	Tỉnh, Thành phố	Tiền lương	Tt	Ngành nghề	Tiền lương
1	Hà Nội	4.106	1	Chế biến nông, lâm thủy sản	3.666
2	Hải Dương	3.583	2	Cơ khí, điện tử	4.009
3	Nam Định	3.576	3	Dệt may	3.677
4	Vĩnh Phúc	3.893	4	Xây dựng, giao thông	3.996
5	Yên Bái	3.411	5	Giày Da	3.664
6	Bến Tre	3.641	6	Thương mại dịch vụ	3.877
7	Cần Thơ	3.926		Loại hình doanh nghiệp	
8	Đà Nẵng	3.971	1	DN Nhà nước	4.180
9	Thừa Thiên Huế	3.542	2	DN cổ phần hoá	4.300
10	TP. HCM	4.403	3	DN FDI	3.800
			4	Dân doanh khác	3.646

Nguồn: Kết quả khảo sát của tháng 4 -5 năm 2015 của Viện Công nhân và Công đoàn, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam