

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU TRONG CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG HIỆN NAY

PGS. TS. PHẠM KIÊN CƯỜNG

Học viện Hành chính Quốc gia

Ở mỗi quốc gia khi tiến hành cải cách tiền lương thì vấn đề có tầm quan trọng hàng đầu được đặt ra để xem xét là tiền lương tối thiểu (TLTT). Theo tinh thần Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thì TLTT là “mức tiền công tối thiểu được trả cho người lao động có cường độ lao động trung bình và có kỹ năng lao động được đào tạo ở trình độ thấp nhất”.

Điều 56, *Bộ luật Lao động* của nước ta xác định: “Mức tiền lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, đảm bảo cho người lao động làm việc giản đơn nhất trong điều kiện bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và dùng để làm căn cứ tính các mức tiền lương cho các hoạt động khác”.

Xét trên góc độ bản chất, TLTT của Việt Nam đã cơ bản tiếp cận được với TLTT theo tinh thần Công ước của ILO. Song xét trên góc độ mục tiêu của chính sách TLTT năm 1993 thì TLTT của nước ta hàm chứa các mục tiêu rộng hơn. Nó không chỉ thiết lập mối quan hệ ràng buộc kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động trong thoả thuận kí kết về hợp đồng lao động (về tiền lương, tiền công) mà còn làm căn cứ để xây dựng hệ thống trả công lao động cho

các khu vực, ngành nghề; tính mức lương cho các loại lao động khác nhau; tạo lưới an toàn cho lao động trong cơ chế thị trường.

TLTT là một phạm trù kinh tế - xã hội có liên quan đến nhiều lĩnh vực, yếu tố kinh tế - xã hội khác nhau. Bài viết này đề cập một số vấn đề về quan điểm và phương pháp xác định mức TLTT để làm rõ hơn cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn, tính khả thi của mức TLTT.

1. Nhìn nhận lại phương pháp xác định và tính khả thi của mức TLTT năm 1993.

a. Phương pháp xác định mức TLTT năm 1993 được dựa trên 4 căn cứ:

- Căn cứ từ nhu cầu tối thiểu của người lao động có nuôi thêm một người ăn theo, quy tụ vào 9 yếu tố: ăn, mặc, ở, đi lại, học tập, văn hoá giao tiếp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp.

- Căn cứ vào thực trạng mức TLTT năm 1990 của công nhân, viên chức nhà nước cộng với tiền tệ hoá các khoản phân phối về nhà ở, học tập, chữa bệnh, đi lại, đồ dùng gia đình, bù tiền điện, nước...

- Căn cứ vào kết quả tổng hợp 7.000 phiếu điều tra về tiền lương, thu nhập của công nhân, viên chức và các tầng lớp

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

dân cư ở 25 tỉnh, thành phố thuộc các vùng trên cả nước.

- Căn cứ từ khả năng của nền kinh tế thông qua quỹ tiêu dùng cá nhân dân cư trong GDP.

b. Ưu điểm:

- Sự ra đời của chính sách TLTT tạo điều kiện cho thị trường lao động phát triển, cho phép lao động tự do di chuyển và tạo khuôn khổ pháp lý cho việc thoả thuận tiền lương, tiền công của các bên tham gia quan hệ lao động.

- TLTT đã tính đến những yếu tố cơ bản và toàn diện hơn như đảm bảo lượng Kcal/ngày/người; chi phí lương thực - thực phẩm chiếm 55%, còn phí lương thực - thực phẩm chiếm 45%; chi phí nuôi con bằng 0,6% chi phí cho một lao động; tiền tệ hoá một bước tiền lương.

- Bước đầu đã có sự tiếp cận khoa học và nhìn nhận tổng hợp hơn, đã tính đến sự chi phối của các chủ thể kinh tế, mục tiêu phát triển và tăng trưởng kinh tế của đất nước.

- Góp phần cải thiện một bước đáng kể cả về tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế đối với người làm công ăn lương.

- TLTT năm 1993 đã làm cơ sở để đơn giản hoá việc tổ chức lao động và tiền lương vì nó là căn cứ để xây dựng các mức TLTT theo vùng, ngành, đơn vị kinh tế, giúp cho việc xây dựng hệ thống trả công lao động.

c. Nhược điểm:

Qua gần 10 năm thực hiện, có thể thấy TLTT năm 1993 còn có những nhược điểm cơ bản sau:

- Mức TLTT đặt ra không thống nhất với căn cứ xác định, không đủ chi cho mức tối thiểu của các nhu cầu thiết yếu,

việc điều chỉnh khi tỉ lệ lạm phát thay đổi quá chậm, chưa xây dựng được khung pháp lý để điều chỉnh khi cần thiết.

- TLTT năm 1993 chưa phải là TLTT chung của quốc gia vì đây chỉ là TLTT ở khu vực kinh tế trong nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài được quy định riêng, gây khó khăn cho việc áp dụng những chế độ bảo hiểm xã hội và thực hiện các chính sách xã hội khác.

- Mức TLTT được xác định trên đơn vị thời gian là tháng gây khó khăn cho việc tổ chức lao động ở những loại hình công việc đặc thù.

- Về tính khả thi:

+ TLTT chưa trở thành lưới an toàn cho lao động xã hội ở khu vực làm công ăn lương vì chủ yếu chỉ áp dụng được ở khu vực nhà nước, còn khoảng 50% lao động làm công ăn lương ở khu vực ngoài quốc doanh chưa áp dụng được hoặc chỉ áp dụng mang tính hình thức, đối phó.

+ Khả năng cân đối của ngân sách nhà nước không đảm bảo, vì thế TLTT không đảm bảo được hay không hàm chứa được các mức tối thiểu như căn cứ xác định để ra. Đặc biệt, khi tốc độ lạm phát cao thì những căn cứ xác định lại càng mất ý nghĩa vì TLTT chỉ đảm bảo mức sống tối thiểu của người làm công ăn lương trong thời hạn từ 1/3 đến 1/2 thời gian xác định (tháng).

+ Trong bối cảnh đất nước có nguồn lao động dồi dào, số người có nhu cầu việc làm lớn nhưng số chỗ làm việc (việc làm) có giới hạn và có sự mất cân đối nghiêm trọng trên thị trường lao động, do đó giá cả sức lao động ở một số khu vực còn thấp hơn mức TLTT, nhưng vì kế sinh nhai, người lao động bắt buộc vẫn phải bán sức lao động của mình với

giá thấp hơn TLTT. Thực trạng trên làm cho tính khả thi của TLTT không còn ý nghĩa, đặc biệt là sự kiểm soát của pháp luật lao động để đảm bảo quy định về TLTT được áp dụng đã không còn giá trị vì giữa người sử dụng lao động và người lao động cùng thoả thuận và trong trạng thái này thường là người lao động cần việc làm hơn là người sử dụng lao động cần sức lao động.

2. Một số đề xuất về phương pháp xác định TLTT mới.

Quan niệm hiện nay cho rằng TLTT không đơn thuần chỉ là đơn giá sức lao động giản đơn trên một đơn vị thời gian ứng với một cường độ lao động trung bình mà nó còn phải tạo ra lưới an toàn chung cho những người làm công ăn lương trong toàn xã hội, chống bóc lột sức lao động quá mức và chống nghèo đói để giảm gánh nặng phải chi trợ cấp xã hội.

Ngoài ra, TLTT của các nước còn có xu hướng không sử dụng một mức TLTT chung duy nhất cho cả nước mà sử dụng nhiều TLTT để áp dụng cho vùng, ngành; TLTT chung không gắn với hệ thống tiền lương khu vực hưởng lương từ ngân sách; quy định TLTT theo giờ ngày càng trở nên phổ biến.

Xuất phát từ thực tiễn TLTT năm 1993 của nước ta và xu hướng chung của thế giới, theo quan điểm nghiên cứu của chúng tôi, TLTT mới phải:

- Đảm bảo tác động tích cực đến quy mô và cơ cấu của mức tiền lương trên thị trường. Có nghĩa là TLTT mới vừa đảm bảo đời sống, đảm bảo sự công bằng xã hội, vừa đảm bảo tăng trưởng kinh tế.

- Đảm bảo tác động tích cực đến hiệu quả sản xuất, lợi nhuận của doanh nghiệp. Có nghĩa là phải đảm bảo để chủ

thể sử dụng lao động cũng có thể chấp nhận được.

- Có tác dụng điều tiết, phân phối thu nhập giữa các nhóm người lao động trên nguyên tắc công bằng xã hội hay phân phối theo lao động giữa các nhóm người lao động.

- Có tác động tích cực đến tăng tổng nhu cầu việc làm, giảm tỉ lệ thất nghiệp, giảm thiểu lạm phát, tăng trưởng kinh tế và an sinh xã hội.

- TLTT ở khu vực nhà nước phải đảm bảo và cân đối với khả năng gánh chịu của ngân sách.

Từ sự nhìn nhận đó, có thể xác định những nguyên tắc cơ bản của TLTT mới như sau: TLTT mới phải phát huy vai trò thực sự của nó trong nền kinh tế thị trường ở nước ta; xác lập mối quan hệ pháp lý giữa TLTT trong các hệ thống tiền lương của các khu vực kinh tế khác nhau; xác lập mối quan hệ pháp lý giữa chính sách TLTT với chính sách bảo hiểm xã hội và các chính sách xã hội khác; đảm bảo tính khoa học, tính khả thi trong phương pháp xác định, thiết kế mức TLTT và bước đi trong tiến trình phát triển của đất nước; đảm bảo ngân sách có thể đảm đương được và không phải đi vay để chi lương; đảm bảo phát triển hợp tác quốc tế và hội nhập về kinh tế; đảm bảo từng bước tiếp cận với phương pháp xác định TLTT của các nước trong xu thế chung của thời đại.

Trên cơ sở các nguyên tắc nêu trên, xin đề xuất một số định hướng cơ bản của chính sách TLTT mới như sau:

- TLTT trong khu vực làm công ăn lương (có mối quan hệ lao động) đảm bảo thực hiện đúng chức năng của nó trong điều kiện kinh tế thị trường định

hướng XHCN.

Phạm vi điều chỉnh của TLTT được mở rộng đến toàn bộ khu vực sản xuất - kinh doanh; nâng cao vai trò đòn bẩy của tiền lương trong việc thúc đẩy tăng năng suất lao động, điều tiết cung - cầu lao động.

- Nâng cao các mức TLTT cả danh nghĩa và thực tế ở khu vực có quan hệ lao động, đảm bảo TLTT đúng với bản chất và nguyên nghĩa của nó. Để thực hiện được định hướng này đòi hỏi phải tính đúng, tính đủ TLTT theo các nhu cầu tối thiểu được kết cấu, đồng thời cũng phải xem xét khả năng chi trả của các chủ thể sử dụng lao động sao cho có tính khả thi.

- Tạo cơ chế, chính sách về khung điều chỉnh TLTT khi chỉ số giá cả sinh hoạt tăng và các yếu tố chi phối khác.

- Thực hiện chính sách hệ số điều chỉnh TLTT cho vùng, ngành để điều chỉnh thị trường lao động và thực hiện chủ trương phát triển kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước, thực hiện khuyến khích phát triển vùng, ngành.

- Quy định TLTT theo giờ đối với khu vực có quan hệ lao động. TLTT quy định theo giờ có nhiều ưu điểm hơn TLTT quy định theo tháng, chẳng hạn nó linh hoạt hơn khi giải quyết hợp đồng thuê mướn lao động trong thời gian ngắn hơn 1 tháng, giải quyết được quan hệ trả lương cho số lao động thời vụ, công việc thuê khoán hay công việc phục vụ tại nhà...

- Thống nhất áp dụng mức TLTT trên cả nước đối với khu vực có quan hệ lao động để thống nhất chính sách bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập... đảm bảo thị trường lao động thông thoáng, không bị

chia cắt. Trong trường hợp cần phải có sự khuyến khích thị trường lao động phát triển thì dùng phương pháp hệ số để điều chỉnh thay cho quy định mức cố định như hiện nay.

- Xác định rõ mối quan hệ giữa TLTT chung và hệ số điều chỉnh đối với một số ngành, khu vực. Ví dụ, hệ số của bậc I với người hưởng lương từ ngân sách, bậc I với lực lượng vũ trang, v.v.

Từ những định hướng cơ bản nêu trên, xin đưa ra một số giải pháp sau:

- Trong tiến trình cải cách TLTT, chỉ nên quy định một mức TLTT chung áp dụng cho toàn xã hội, nơi có quan hệ lao động, thuê mướn lao động. Các khu vực, ngành, lĩnh vực và cả đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước lấy đây làm cơ sở để xác định hệ số điều chỉnh phù hợp. TLTT được xác định theo giờ chứ không xác định theo tháng để vừa khắc phục khiếm khuyết vừa phù hợp với xu thế của thời đại.

- Xác định khung pháp lý cho việc điều chỉnh TLTT khi chỉ số giá cả sinh hoạt tăng đến giới hạn cho phép để hạn chế tình trạng phải họp hành xin ý kiến thống nhất quá nhiều rồi mới trình Chính phủ ra quyết định.

- Cải cách TLTT phải tiến hành đồng thời với cải cách quan hệ bội số tiền lương như xác định quan hệ số ngạch, bậc trong ngạch cho phù hợp với tuổi làm việc, độ dân của các bậc sao cho có ý nghĩa. Điều chỉnh hệ số TLTT của lực lượng vũ trang sang hệ số phụ cấp chiến trường, hải đảo, canh giữ biên giới, săn bắt cướp, chống buôn lậu...

- Cải cách TLTT phải tiến hành đồng thời với cải cách đội ngũ công chức theo đúng nghĩa của nó, có nghĩa là phải sắp

xếp đúng người, đúng việc, đúng vị trí, đúng trình độ được đào tạo trong bộ máy nhà nước và hệ thống hưởng lương từ hoạt động sự nghiệp, sau đó sẽ xếp lương theo vị trí công việc chứ không phải như cách xếp lương hiện nay. Có như vậy mới thật sự là cải cách và trả lương theo công việc (theo lao động). Những quan hệ như thâm niên công tác, trình độ học vấn được chuyển thành hệ số. Cách làm này có nhiều tác dụng như:

- Hạn chế hoặc xoá bỏ được tình trạng trì trệ trong đội ngũ hưởng lương.

- Khuyến khích lao động khoa học – công nghệ thông qua hệ số khuyến khích trình độ học vấn, khuyến khích người có thâm niên công tác bằng hệ số thâm niên.

- Xoá bỏ được tình trạng “sống lâu lên lão làng” hay “đến hẹn lại lên” mà cải cách tiền lương năm 1993 và cả tiền lương mới vừa qua cũng chưa giải quyết được.

- Các ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp được xác định ở vị trí công việc chứ không phải ở tiền lương, có như vậy việc thi tuyển vào ngạch hay nâng ngạch mới có ý nghĩa.

- Để đảm bảo cho ngân sách có khả năng chi trả và khả năng nâng mức TLTT, mặt khác, để xoá bỏ sự bao cấp, thực hiện xã hội hoá các hoạt động sự nghiệp văn hoá, giáo dục - đào tạo, y tế, thể dục - thể thao nên đẩy mạnh việc tách khối hoạt động sự nghiệp có thu ra khỏi khối hưởng lương từ ngân sách. Đây là một điều kiện cần thiết và cần phải kiên quyết thực hiện thì mới có điều kiện giải quyết cân đối ngân sách. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với

chủ trương xã hội hoá, phù hợp với cách làm của thế giới.

Trong điều kiện hiện nay, khi bộ máy hành chính và đội ngũ công chức, viên chức nhà nước chưa kiện toàn hoàn chỉnh theo mục tiêu cải cách hành chính, đồng thời ngân sách nhà nước chưa có khả năng thoả mãn yêu cầu thiết kế tiền lương trên cơ sở tính đúng, tính đủ, chúng tôi cho rằng cần áp dụng phương án quá độ như sau:

- Xác định TLTT (tính theo giờ).

- Xác định các thang hệ số điều chỉnh (tính theo phương pháp xác định của từng loại): hệ số thâm niên công tác, cứ 3 năm được tính một thâm niên; hệ số trình độ học vấn, được tính theo trình độ được đào tạo; hệ số phụ cấp trách nhiệm; hệ số phụ cấp cấp bậc: cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; hệ số khu vực hay ngành nghề; phụ cấp đặc biệt.

Nguyên tắc được tính hệ số đối với một đối tượng cụ thể là phải đúng vị trí đó, khi rời khỏi vị trí thì hệ số đó cũng phải cắt bỏ. Phương án sơ bộ này có công thức tính như sau:

$$TL_{(tháng)} = (x_1 + x_2 + x_3 + x_4 \dots x_n) \cdot t_z \cdot t_t = \frac{\text{Tổng } x_i}{t_z \cdot t_t}$$

Trong đó:

TL: tiền lương

$x_1 \dots x_n$: các loại hệ số

t_z : TLTT tính theo giờ

t_t : thời gian làm việc

Với công thức tổng quát này, có thể áp dụng vào bất cứ một ngành, khu vực nào. Những vấn đề cần ưu tiên, cần khuyến khích được thể hiện ở các loại hệ số điều chỉnh □