

Đình công, tiền lương - hai vấn đề nổi bật trong lĩnh vực lao động, việc làm ở nước ta hiện nay

TRẦN MINH YẾN

I- VẤN ĐỀ ĐÌNH CÔNG

Xét dưới góc độ kinh tế, đình công là biện pháp đấu tranh kinh tế được thực hiện bởi người lao động, nhằm gây sức ép để đạt được những yêu sách nhất định gắn với lợi ích kinh tế hoặc lợi ích nghề nghiệp. Đình công là biện pháp đấu tranh mang tính tập thể và được người lao động coi là một trong những giải pháp hữu hiệu để bảo vệ các quyền và lợi ích của họ.

1. Đặc điểm cơ bản của các cuộc đình công ở nước ta hiện nay

• *Đình công có xu hướng tăng về số lượng, lớn về quy mô, có tính chất lan tỏa và ngày càng gay gắt, phức tạp hơn.*

Ở Việt Nam, đình công là hiện tượng mới xuất hiện khi nước ta chuyển đổi từ nền kinh tế tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường. Tuy mới xuất hiện, song các cuộc đình công có xu hướng ngày càng tăng với những diễn biến phức tạp. Theo báo cáo của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, từ năm 1995 đến cuối tháng 6-2006, cả nước đã xảy ra 1281 vụ đình công. Số vụ đình công tăng bình quân hàng năm khoảng 7%. Gần 90% nội dung đình công đều đòi các quyền lợi chính đáng thuộc quy định của Luật Lao động mà người sử dụng lao động vi phạm như: tiền lương, tiền thưởng, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, định mức lao động, ký kết hợp đồng lao động.

Riêng trong năm 2005, có 147 cuộc đình công. Trong 6 tháng đầu năm 2006, cả nước có 303 cuộc đình công, tăng gấp 2,2 lần so với năm 2004 và 2 lần so với năm 2005; đình công đã lan ra cả các tỉnh phía Bắc, nhiều nhất ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

• *Đình công đã xảy ra ở các thành phần kinh tế và mọi loại hình doanh nghiệp.* Trong số 1281 cuộc đình công đã xảy ra thì doanh nghiệp nhà nước có 87 cuộc, chiếm tỷ lệ 6,9%; doanh nghiệp dân doanh có 343 cuộc, chiếm 26,6%; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có 851 cuộc, chiếm 66,5%. Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Đài Loan có tỷ lệ về số cuộc đình công cao nhất, chiếm 36,3%, tiếp đó là Hàn Quốc 28%¹.

Đình công xảy ra ở các doanh nghiệp của các nhà đầu tư Châu Á nhiều hơn ở các doanh nghiệp của các nhà đầu tư Châu Âu, bởi vì thực tế các nhà đầu tư Châu Âu đã thực hiện các chế độ và pháp luật tốt hơn, đầy đủ hơn.

• *Đình công thường xảy ra chủ yếu ở một số tỉnh phía Nam,* bởi vì đây là nơi có nhiều các khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất, do vậy cũng là nơi có nhiều công nhân lao động nhất. Cụ thể, ở thành phố Hồ Chí Minh có 522 cuộc, (chiếm 40,4%); Bình Dương có 279 cuộc, (chiếm 21,8%), Đồng Nai có 255 cuộc, (chiếm 19,9%)...² Trong thời gian gần đây, đình công lại có xu hướng phát triển tới một số tỉnh miền Bắc và miền Trung như: Bắc Giang, Hải Dương, Hưng Yên, Hải Phòng, Hà Nội, Đà Nẵng.

• *Hầu hết các cuộc đình công diễn ra đều không hợp pháp,* bởi trong thực tế, các cuộc đình công đã diễn ra không đúng các trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật và không do công đoàn tổ chức. Tuy nhiên, các cuộc đình công này đều nằm trong khuôn

Trần Minh Yến, TS, Viện Kinh tế Việt Nam.

1, 2. Theo <http://www.nld.com.vn>, ngày 15-7-2006.

khổ quan hệ lao động và trong phạm vi doanh nghiệp. Các yếu sách của các cuộc đình công về cơ bản là hợp pháp và chính đáng. Nội dung yêu sách tập thể lao động chủ yếu là những yêu cầu về quyền lợi (gần 90%), liên quan đến những vấn đề về hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, bảo hiểm lao động, bảo hiểm y tế, làm thêm giờ, kỷ luật lao động, trang bị bảo hộ lao động... Sau các cuộc đình công, hầu hết các yêu sách của tập thể người lao động đều được đáp ứng ở các mức độ khác nhau.

2. Nguyên nhân chính

Xét về bản chất thì đình công là một hiện tượng kinh tế khi cung, cầu trên thị trường lao động và mặt bằng giá cả có những thay đổi, và các lợi ích kinh tế cũng như các quyền lợi của người lao động không được đáp ứng hợp lý. Nhiều năm trước, nhu cầu tìm việc (cung lao động) của người lao động còn rất cao với xu hướng chuyển dịch lao động số lượng lớn từ các vùng nông thôn ra thành thị, đến làm việc tại các khu công nghiệp tập trung, trong khi số lượng doanh nghiệp (cầu lao động) chưa nhiều, khiến giá cả sức lao động (tiền lương) còn ở mức thấp, và mặt bằng mức sống của cả xã hội lúc đó là thấp hơn hiện nay, do vậy các điều kiện về ăn ở, đi lại, gia đình... đối với người lao động chưa cao. Vì vậy họ chấp nhận mức tiền lương vào thời điểm đó.

Đến thời điểm hiện nay, trên thị trường lao động đã có những thay đổi lớn, trong đó yếu tố quan trọng là số lượng doanh nghiệp tăng lên rất nhanh với đủ các thành phần kinh tế, đồng thời số lượng lao động cũng tăng cao, nhất là lao động có tay nghề. Do vậy sức lao động có giá hơn, phải được trả cao hơn. Trong khi đó, điều kiện, mức sống của toàn xã hội ngày càng được cải thiện và nâng cao, người lao động nảy sinh nhiều nhu cầu mới về nghỉ ngơi, đi lại cũng như các điều kiện làm việc... Đây chính là thời điểm phải hình thành một điểm cân bằng mới về tiền lương do tác động của quan hệ

cung cầu trên thị trường. Song, do không có cơ chế thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động nên đình công đã nổ ra. Mâu thuẫn về lợi ích giữa hai bên càng lớn thì nguy cơ xảy ra đình công càng cao. Đây cũng là một hiện tượng mang tính quy luật thường diễn ra trong nền kinh tế thị trường.

Tuy nhiên, để có thể hiểu nguyên nhân cốt lõi của vấn đề đình công ở nước ta, cần phải tìm hiểu những vấn đề cụ thể có liên quan trực tiếp đến các cuộc đình công. Dưới đây là một số điểm chính có thể coi là những nguyên nhân dẫn đến đình công ở nước ta hiện nay:

- Thứ nhất, về phía doanh nghiệp (người sử dụng lao động):

Trong thực tế, hầu hết các cuộc đình công đều xuất phát từ sự vi phạm pháp luật lao động, vi phạm các cam kết từ phía người sử dụng lao động. Sự vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động biểu hiện công khai, kéo dài nhưng không được xử lý nghiêm khắc, nên quyền lợi của người lao động đã không được thực hiện. Những vi phạm này thường được thể hiện qua các việc như: sự giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ, hoặc áp dụng loại hợp đồng không đúng quy định; không đóng hoặc đóng không đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động; định mức lao động quá cao, thời gian làm thêm giờ quá quy định của pháp luật, làm cho người lao động không còn thời gian sinh hoạt, học tập và sức khỏe bị ảnh hưởng; đa số các doanh nghiệp chưa có thỏa ước lao động tập thể, hoặc nếu có thì bản thỏa ước đó còn chung chung và mang tính hình thức; vi phạm các quy định về tiền lương cơ bản để trả cho hầu hết lao động trong doanh nghiệp, trả lương thêm giờ không đúng quy định; một số doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, sa thải người lao động không có lý do chính đáng; điều kiện làm việc không đảm bảo theo yêu cầu của pháp luật về vệ sinh, an toàn lao

động; không ít doanh nghiệp thực hiện chế độ quản lý tùy tiện, hà khắc; có doanh nghiệp còn có hiện tượng vi phạm nhân phẩm và phong tục tập quán của người Việt Nam; chưa tạo điều kiện để thành lập cũng như hoạt động của tổ chức công đoàn. Người lao động bức xúc, trong khi ngày càng nhiều các doanh nghiệp không đáp ứng đúng và đầy đủ các yêu cầu về quyền lợi vật chất cũng như tinh thần của người lao động, do vậy dẫn đến việc các cuộc đình công diễn ra nhiều hơn, dồn dập hơn.

- Thứ hai, về phía người lao động:

+ Nguyên nhân về pháp luật: do người lao động hiểu biết pháp luật còn hạn chế:

Theo số liệu khảo sát của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, tại các doanh nghiệp thuộc 4 ngành được khảo sát, chỉ có 9% số người lao động biết rõ về quy định đình công, 30% chưa biết và có tới 35% không hề quan tâm. Đồng thời có 89% số người lao động cho biết không có báo cáo viên pháp luật. Đây có thể được xem là một trong những nguyên nhân dẫn tới hầu hết các cuộc đình công của người lao động đều không đúng luật.

Một thực tế nữa là, trong số những người được hỏi thì có tới 58% chưa biết quy định về hợp đồng lao động, những lao động này lại chủ yếu ở trong độ tuổi từ 18 đến dưới 30. Tỷ lệ người lao động biết rõ về thỏa ước lao động tập thể thấp hơn 10% so với số chưa biết. Ngoài ra có tới 35% số người lao động không quan tâm tới nội quy và kỷ luật lao động, 34% không biết và chỉ có 2% biết rõ. Những số liệu trên cho thấy, người lao động trực tiếp sản xuất hiểu biết về Luật Lao động, Luật Công đoàn còn rất hạn chế, đặc biệt là những lao động trẻ mới vào làm doanh nghiệp³.

+ Nguyên nhân về kinh tế: do thu nhập thấp, mức lương tối thiểu thấp.

Nhìn chung, lương của người lao động được doanh nghiệp trả là thấp, có nơi phải làm việc tăng ca, thêm giờ liên tục nhưng không được trả lương thỏa đáng; có nơi điều

tiết thu nhập và phân phối thiếu công bằng, hoặc chậm trả lương ...

Trong khu vực FDI, chính sách về lương tối thiểu thấp, lạc hậu, lại tồn tại trong thời gian dài, không phù hợp với chỉ số trượt giá (6 năm không điều chỉnh trong khi chỉ số giá tiêu dùng tăng cao). Một số doanh nghiệp lấy mức lương tối thiểu để trả lương cho người lao động, xem đó là đơn giá tiền lương chính, trong khi đó định mức lao động lại quá cao, nợ lương kéo dài, thiếu quan tâm đến chế độ tiền thưởng. Lương tối thiểu trong khu vực này được xác lập bằng tiền đồng từ năm 1999 ở các mức từ 487.000 đồng đến 626.000 đồng, tùy theo địa phương. Tuy mức lương này cao gấp đôi mức lương tối thiểu áp dụng cho khu vực doanh nghiệp nhà nước (290.000 đồng vào đầu năm 2005), song thu nhập thực tế của công nhân ở doanh nghiệp nước ngoài lại thấp hơn ở các doanh nghiệp trong nước (do có thêm các khoản ăn trưa, phụ cấp...). Có số liệu đưa ra rằng: đến cuối năm 2005, mặt bằng tiền công trên thị trường tăng khoảng 40%, chỉ số giá tiêu dùng tăng 28%, tỷ giá trao đổi giữa đồng Việt Nam đồng đôla Mỹ tăng 14% đã làm cho tiền lương thực tế của người lao động giảm sút. Việc xác định lương bám chặt vào lương tối thiểu đã làm cho tiền lương trở nên cứng nhắc, bất hợp lý trước sự biến động của thị trường, tạo sức ép lên quan hệ lao động do người lao động không thỏa mãn với mức lương được trả, do vậy tạo ra hành động đình công để đòi quyền lợi.

+ Nguyên nhân về xã hội:

Chúng ta đã thấy rằng, các cuộc đình công thường tập trung ở khu vực doanh nghiệp FDI - là khu vực có mức lương tối thiểu cao nhất, chứ không phải tập trung ở khu vực doanh nghiệp tư nhân trong nước - là khu vực khó khăn nhất. Như vậy ở đây các yếu tố về xã hội đã có nhiều tác động dẫn đến đình công.

3. Theo [http:// www.nld.com.vn](http://www.nld.com.vn), ngày 3-6-2006.

Trước hết, đó là sự thiếu về nhà ở: tại các khu công nghiệp, khu chế xuất thu hút rất đông lao động ngoại tỉnh, do vậy nhà ở cho công nhân ở các khu vực này là một trong những vấn đề trở nên gay gắt nhất. Việc đáp ứng nhu cầu nhà ở cho công nhân mới chỉ đạt được một phần rất nhỏ. Chẳng hạn, một số tỉnh như: Bình Dương hiện nay giải quyết chỗ ở cho 25.000 lao động ngoại tỉnh, chiếm khoảng 15% số người có nhu cầu, Đồng Nai mới đáp ứng được 13.000 lao động, chiếm 6,5%, thành phố Hồ Chí Minh mới chỉ giải quyết cho trên 8.000 lao động, chiếm 4%...⁴

Bên cạnh đó là các điều kiện sinh hoạt quá khó khăn: nhà cửa chật chội, thiếu điện nước và hầu hết không đảm bảo vệ sinh...

Các điều kiện phục vụ cho nhu cầu văn hóa, tinh thần còn rất thiếu, như không có tivi, radio hoặc các hoạt động giải trí khác... Hơn nữa, thời gian làm việc nhiều khi quá tải đã khiến cho người lao động mệt mỏi, không có thời gian nghỉ ngơi, không có thời gian để tham gia vào các hoạt động giải trí. Ngoài ra, không thể không nói đến một nguyên nhân khác nữa, đó là một số khá đông lao động xuất thân từ nông thôn, chưa hình thành tác phong công nghiệp, thiếu ý thức kỷ luật, trình độ nhận thức cũng như trình độ chuyên môn tay nghề còn hạn chế, nên không đáp ứng được các yêu cầu của chủ doanh nghiệp, dẫn đến những sự bất đồng trong việc thỏa thuận yêu cầu và lợi ích của cả hai bên.

- Thứ ba, về phía cơ quan quản lý nhà nước:

Chưa làm tốt việc tổ chức thực hiện, phối hợp thực hiện và kiểm tra, thanh tra thực hiện các quy định pháp luật về lao động, tiền lương nên việc vi phạm pháp luật lao động trong các doanh nghiệp còn nhiều. Lực lượng thanh tra lao động vừa thiếu về số lượng (khoảng 150 thanh tra viên lao động phải đảm nhiệm việc thanh tra hơn 200.000 doanh nghiệp), vừa yếu về chất lượng (chưa có trường đào tạo chuyên sâu về thanh tra lao động); đồng thời, biện pháp chế tài chưa

đủ mạnh, và thực tiễn xử lý các vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động chưa nghiêm. Chẳng hạn, trong thực tế đã xảy ra trường hợp có doanh nghiệp sử dụng tới 5.000 công nhân, nhưng chỉ đóng bảo hiểm xã hội cho 2.000 người. Như vậy, tính ra mỗi năm doanh nghiệp đã chiếm dụng của người lao động khoảng 3 tỷ đồng. Nhưng nếu bị cơ quan chức năng phát hiện thì doanh nghiệp (người sử dụng lao động) chỉ phải nộp phạt ở mức cao nhất là 20 triệu đồng, điều này rất vô lý, nhưng lại quá lợi cho doanh nghiệp, nên họ cứ tiếp tục vi phạm và quyền lợi của người lao động tiếp tục bị thiệt thòi. Bên cạnh đó, chính sách tiền lương đối với lao động làm việc tại các doanh nghiệp, nhất là với các doanh nghiệp FDI chậm được sửa đổi cho phù hợp với sự thay đổi của cuộc sống, làm ảnh hưởng tới quyền lợi của người lao động. Ngoài ra, còn thiếu sự phân công, phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý của Việt Nam trong việc quản lý lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI; đồng thời, vấn đề xử lý đình công bước đầu còn lúng túng, thông tin chưa kịp thời...

- Thứ tư, về vai trò công đoàn:

Trong nền kinh tế thị trường, muốn bảo vệ quyền lợi người lao động có hiệu quả thì vai trò của tổ chức công đoàn, đặc biệt công đoàn cơ sở là rất quan trọng. Tuy nhiên, thực tế thời gian qua chúng ta thấy vai trò của công đoàn còn yếu, mờ nhạt, chưa lãnh đạo được các cuộc đình công theo đúng trình tự của Bộ luật Lao động. Lực lượng cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp còn thiếu về số lượng, hạn chế về năng lực chuyên môn và kỹ năng hoạt động, thậm chí cán bộ công đoàn còn chưa nắm vững nội dung thỏa ước lao động tập thể.

Nguyên nhân khách quan khiến cho vai trò công đoàn còn hạn chế là do: cán bộ công đoàn đồng thời cũng là người lao động phải chịu nhiều sức ép về trách nhiệm quản lý hành

4. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 313, tháng 6-2007, tr 31.

chính, thu nhập và việc làm hoàn toàn phụ thuộc vào chủ doanh nghiệp. Vì vậy nên một số tổ chức công đoàn cơ sở và cán bộ công đoàn còn thụ động, chưa mạnh dạn tham mưu với chủ doanh nghiệp để thực hiện tốt chế độ chính sách, quyền lợi của người lao động. Hơn nữa, Nhà nước chưa có những chính sách cụ thể để bảo vệ cán bộ công đoàn của khối này, nên khi họ tham gia bảo vệ quyền lợi cho người lao động dễ có khả năng bị chủ doanh nghiệp sa thải.

Hiện nay, hầu như chỉ có các doanh nghiệp nhà nước là có tổ chức công đoàn, còn ở các thành phần kinh tế khác thì còn tới 85% doanh nghiệp dân doanh và 65% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có công đoàn cơ sở. Thời gian qua, khoảng 71% số doanh nghiệp đã xảy ra đình công không có tổ chức công đoàn lãnh đạo.

3. Một số giải pháp giảm thiểu đình công

Từ thực trạng và nguyên nhân dẫn đến đình công đã trình bày ở trên, cần thiết phải có các giải pháp đồng bộ, trong đó đặc biệt chú ý các giải pháp sau:

- Một trong những biện pháp cơ bản có tính quyết định là phải tăng cường hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, trong đó có pháp luật về đình công, sửa đổi, bổ sung kịp thời và phù hợp với thực tế.

- Đối với cơ quan quản lý nhà nước: nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý nhà nước để luật pháp đã được ban hành phải được tuân thủ một cách nghiêm túc và triệt để, không để tình trạng người sử dụng lao động luôn vi phạm pháp luật.

Thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra thường xuyên tình hình chấp hành pháp luật lao động của các doanh nghiệp, nhằm phát hiện và giải quyết kịp thời các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, có hình thức xử phạt thích đáng những vi phạm của doanh nghiệp, đảm bảo sự nghiêm minh của pháp luật và hạn chế nguyên nhân phát sinh đình công, đặc biệt

nguyên nhân từ phía người sử dụng lao động. Nếu doanh nghiệp nào để xảy ra nhiều lần phản ứng của tập thể lao động, vi phạm pháp luật có hệ thống có thể bị thu hồi giấy phép, đình chỉ hoạt động.

Xử lý nghiêm khắc những hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm, sức khỏe người lao động, nhất là ở các doanh nghiệp FDI.

Ngoài ra, Nhà nước cũng cần có chính sách xây dựng nhà ở cho công nhân có thu nhập thấp, nhà lưu trú cho công nhân, nhất là ở các khu công nghiệp, đồng thời quan tâm đến đời sống tinh thần và phúc lợi tập thể của người lao động.

- Đối với tổ chức công đoàn: nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, nhất là đội ngũ cán bộ công đoàn chủ chốt tại các doanh nghiệp. Đẩy mạnh việc thành lập tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở nhằm phát huy vai trò của công đoàn là cầu nối giữa doanh nghiệp và người lao động, thông qua việc nâng cao trình độ hiểu biết về pháp luật lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng, hòa giải... Đồng thời cần có cơ chế, chính sách bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở, để đảm bảo được rằng việc làm của họ được bảo vệ (như không bị sa thải, không bị thay đổi việc làm hoặc chuyển công tác trong thời hạn nhiệm kỳ công tác công đoàn nếu không có hành vi vi phạm kỷ luật đến mức bị sa thải), để cán bộ công đoàn dám đấu tranh bảo vệ quyền lợi người lao động.

Khi nước ta gia nhập WTO, công đoàn càng phải có vai trò và trách nhiệm nặng nề hơn, bởi thị trường lao động phát triển sẽ có những cạnh tranh gay gắt trong lĩnh vực lao động, tiền lương; tranh chấp lao động sẽ diễn ra nhiều hơn và phức tạp hơn...

- Đối với doanh nghiệp: phải chấp hành đầy đủ các quy định về chế độ tiền lương, không để xảy ra tình trạng trả lương dưới mức tối thiểu, hay chiếm dụng tiền công, tiền lương của công nhân, thực hiện việc xây

dựng thang bảng lương, thực hiện đầy đủ những quy định khác như: đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; xây dựng và thực hiện đúng các thỏa ước lao động cụ thể với người lao động...

- Đối với người lao động: phải tăng cường hiểu biết các kiến thức về pháp luật, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật lao động. Các chủ doanh nghiệp, các tổ chức công đoàn cơ sở nên tăng cường hình thức tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động trong các doanh nghiệp. Mặt khác, ở các cơ sở đào tạo nên đưa các nội dung này vào các chương trình học tập trong các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề, coi đây là một phần học bắt buộc.

II. VẤN ĐỀ TIỀN LƯƠNG

Một trong những vấn đề được quan tâm nhất là vấn đề điều chỉnh lương tối thiểu. Đây là một giải pháp duy nhất đang được sử dụng ở nước ta để khắc phục sự bất hợp lý của lương. Tuy nhiên, đây không phải là giải pháp căn bản, mang tính chiến lược để cải thiện tình hình. Đúng hơn chỉ nên xem đây là một giải pháp tình thế. Thực tế cho thấy, nước ta luôn luôn trong tình trạng lương chưa tăng giá đã tăng, thậm chí trong khi tiền lương tăng với nhịp độ chậm thì ngoài thị trường giá cả đã tăng với tốc độ mà lương không theo kịp. Về mặt nguyên tắc điều chỉnh thì có thể nghĩ rằng tốc độ tăng lương vẫn đủ để bù đắp chỉ số tăng giá, nhưng do mức lương cơ bản hiện nay của chúng ta lại quá thấp nên việc điều chỉnh lương có thể bị mất đi ý nghĩa tăng thu nhập cho người làm công ăn lương. Do vậy, việc điều chỉnh lương mới chỉ mang ý nghĩa bù trượt giá chứ chưa tạo ra động lực trong việc tăng lương.

1. Hệ thống chính sách tiền lương từ năm 1993 đến nay

Năm 1993, thực hiện Nghị quyết Đại hội VII về đổi mới chính sách tiền lương và thu nhập, chúng ta đã tiến hành cải cách chính sách tiền lương với mục tiêu xóa bỏ chế độ bao cấp bằng hiện vật, chống bình quân, tổ chức hệ thống tiền lương theo nền kinh tế

hàng hóa nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Đây là một cuộc cải cách toàn diện, trong đó lần đầu tiên thừa nhận sức lao động là hàng hóa và tiền lương chính là giá cả sức lao động; một bước tiến quan trọng nữa là đã tách đối tượng trả lương thành hai khu vực: khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực sản xuất kinh doanh.

Cũng từ năm 1993, để khắc phục dần tình trạng tiền lương không đáp ứng nhu cầu tiêu dùng tối thiểu thực tế của người lao động trước sự tăng giá trên thị trường, Chính phủ đã liên tiếp tiến hành nhiều lần điều chỉnh tăng mức tiền lương tối thiểu, đó là:

- Tháng 12-1993, áp dụng mức lương tối thiểu là 120.000 đồng/tháng.

- Tháng 1-1997, áp dụng mức lương tối thiểu là 144.000 đồng/tháng, bù trượt giá 20%, trong khi đó giá tiêu dùng đã tăng lên tới 35% so với năm 1993.

- Tháng 1-2000, áp dụng mức lương tối thiểu là 180.000 đồng/tháng, tăng lên 25%, trong khi giá cả tăng 50% so với tháng 12-1993.

- Tháng 1-2001, áp dụng mức lương tối thiểu là 210.000 đồng/tháng, tăng 16,7% so với năm 2000, song chỉ bù trượt giá khoảng 61%.

- Tháng 1-2003, áp dụng mức lương tối thiểu là 290.000 đồng/tháng, tăng 38%, song cũng không đủ bù trượt giá.

- Tháng 10-2005, áp dụng mức lương tối thiểu là 350.000 đồng/tháng,

- Tháng 10-2006, áp dụng mức lương tối thiểu là 450.000 đồng/tháng, tăng 28,6%.

Nhìn chung, những thay đổi trong chính sách tiền lương giai đoạn 1993 đến nay về cơ bản cũng đã thực hiện được một bước tiến đáng kể: quyền lợi của người lao động được đảm bảo hơn, tiền lương được gắn với hiệu quả công việc và năng suất lao động hơn, đồng thời đóng góp một phần nhất định vào quá trình tăng trưởng kinh tế của đất nước.

Trước những thay đổi và phát triển mạnh mẽ về kinh tế-xã hội, cùng với quá trình hội nhập ngày càng sâu vào nền kinh tế thế giới, thì chính sách tiền lương cũng như hệ thống lương của chúng ta hiện nay ngày càng bộc lộ rõ những bất cập lớn, làm ảnh hưởng tới nhiều vấn đề kinh tế-xã hội.

2. Những bất cập trong hệ thống lương hiện nay

+ Thứ nhất, hệ thống thang bảng lương quá phức tạp và không hợp lý.

Hệ thống thang bảng lương biểu thị mối quan hệ về tiền lương giữa các ngành, các lĩnh vực và các loại lao động khác nhau. Thang lương áp dụng với công nhân kỹ thuật; bảng lương áp dụng với những ngành nghề không xác định được tiêu chuẩn kỹ thuật đối với công nhân và với tất cả các viên chức (đảng, đoàn, hành chính, sự nghiệp, lực lượng vũ trang cũng như viên chức trong doanh nghiệp).

Cách tính lương bao gồm mức lương tối thiểu nhân với một hệ số nhất định. Hệ số này được tính theo độ phức tạp lao động và điều kiện lao động. Hiện nay, hệ số chia theo 4 khu vực: khu vực cán bộ do dân cử, bầu cử có 10 hệ số mức lương, thấp nhất là 4,3 và cao nhất là 13 (Tổng Bí thư và Chủ tịch nước); khu vực viên chức hành chính, sự nghiệp có 56 hệ số từ 1,48 đến 9,33; viên chức thừa hành phục vụ (quản lý doanh nghiệp) có 32 hệ số từ 1 đến 3,11. Toàn bộ hệ thống bảng lương công chức hiện có 21 ngạch chia ra 196 ngạch lương, tương ứng với 196 ngạch công chức; khối sản xuất kinh doanh thì chia thành hai dạng: công nhân và viên chức doanh nghiệp, có 21 thang lương và 24 bảng lương; riêng công nhân có 66 hệ số lương từ 1 đến 5,22.

Theo quy định hiện hành thì tùy theo thời gian công tác mà người lao động có bậc lương thâm niên. Tuy nhiên, mỗi ngành lại quy định riêng về bậc lương và thời gian tăng bậc.

Ngạch cao nhất có 16 bậc lương và thấp nhất có 7 bậc. Khoảng cách giữa các bậc

thiết kế không hợp lý, cụ thể: từ bậc 1, 2, 3 có khoảng cách từ 10-12%, nhưng các bậc 4, 5, 6 lại lũy tiến 20% trở lên; cá biệt có bậc liền nhau nhưng mức lương hơn kém tới 60%.

Mức lương còn thể hiện sự bình quân, như lương của kỹ sư đào tạo 5 năm có hệ số lương là 1,78, trong khi lương của công nhân đào tạo 18 tháng có hệ số lương là 1,62.

Như vậy, rõ ràng là thang bảng lương vừa phức tạp, cứng nhắc, vừa mang tính bình quân. Điều đó khiến cho chính sách tiền lương của chúng ta ngày càng xa rời thực tiễn.

+ Thứ hai, lương tối thiểu quá thấp và chưa hợp lý

Theo hai Nghị định số 93 và 94 mới đây của Chính phủ, từ ngày 1-10-2006, lương tối thiểu tăng 28,6%, từ 350.000 đồng/tháng lên 450.000 đồng/tháng, các khoản lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp hàng tháng cũng tăng. So với năm 1993, mức tăng là 4,09 lần, như vậy là khá cao, thể hiện rõ sự quan tâm của Nhà nước đến đời sống người lao động. Mức lương này được tính toán dựa trên một số yếu tố khoa học như: trình độ sản xuất, năng suất lao động, các lợi thế cạnh tranh với mục đích nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động. Tuy nhiên, mức lương tối thiểu chung vẫn thấp hơn mức lương tối thiểu thực trả trên thị trường lao động, chưa phản ánh được sự chênh lệch về giá cả sinh hoạt, mức sống dân cư giữa các vùng.

Thực tế cho thấy, mức lương tối thiểu vẫn còn thấp so với tình hình mức sống hiện nay của dân cư. Nó không đủ để đảm bảo tái sản xuất sức lao động. Hơn nữa, một lao động bình quân hiện phải nuôi khoảng 1,8 nhân khẩu. Như vậy, bình quân một nhân khẩu chỉ có 250.000 đồng, cao hơn không bao nhiêu so với chuẩn nghèo mới 200.000 đồng/người ở nông thôn và còn thấp hơn so với chuẩn nghèo mới 260.000 đồng/người ở thành thị. Rõ ràng, làm công chức ở Việt Nam hiện nay có thu nhập vẫn thấp hơn

chuẩn nghèo. Nếu tính theo đôla Mỹ, thì người hưởng lương thấp nhất bình quân một nhân khẩu chỉ có 15,6 USD/tháng, bình quân mỗi ngày chỉ có 0,52 USD - nghĩa là chỉ bằng một nửa chuẩn nghèo cũ và trên một phần tư chuẩn nghèo mới của thế giới.

Nếu so với khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, đặc biệt là các tổ chức nước ngoài làm việc ở Việt Nam thì tỷ lệ này còn thấp hơn rất nhiều. Đây là lý do cơ bản làm chảy máu chất xám ở nước ta.

Bên cạnh đó, mức lương này hầu như không dựa trên sự thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động mà là sự áp đặt theo hướng bám chặt vào mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Đây cũng là một sự bất hợp lý.

+ Thứ ba, hệ thống lương làm tăng gánh nặng ngân sách.

Nước ta là một quốc gia thuộc diện nghèo nhưng lại có tỷ lệ người hưởng lương ngân sách nhà nước cao nhất khu vực. Theo số liệu của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, hiện cả nước có hơn 6 triệu người hưởng lương ngân sách. Trong đó có 1,5 triệu người là cán bộ công chức, 1,5 triệu người là đối tượng chính sách xã hội và cán bộ công nhân hưu trí, 300.000 người là cán bộ xã, phường (là đối tượng được hưởng lương, phụ cấp), còn lại là cán bộ thuộc hệ thống các tổ chức, hiệp hội, đoàn thể, lực lượng vũ trang và cán bộ công nhân viên chức thuộc hệ thống các tổ chức kinh tế nhà nước.

Từ ngày 1-10-2006, khi áp dụng mức lương mới (tăng lương tối thiểu lên 100.000 đồng và các loại trợ cấp hưu trí, trợ cấp xã hội), Nhà nước sẽ phải chuẩn bị 6.000 tỷ đồng để chi trả cho khoản tăng thêm của tiền lương tất cả các đối tượng trên trong ba tháng cuối năm 2006. Mức tăng thêm này của năm 2007 sẽ là 26.000 tỷ đồng (chiếm gần 10% tổng chi ngân sách).

Quy lương hiện nay thể hiện sự chi trả thiếu tính khoa học và không hợp lý. Ngân sách nhà nước phải đảm bảo phân phối cho mọi nhu cầu về an ninh, quốc phòng, cơ sở

hạ tầng, an sinh xã hội... và một phần là lương cán bộ công chức.

Một điểm nữa có thể coi là đặc thù của chính sách lương ở Việt Nam là lương tối thiểu có quá nhiều ràng buộc với hệ thống an sinh. Nếu như ở các nước, lương tối thiểu thường được điều chỉnh kịp thời dựa trên những thay đổi về chỉ số giá sinh hoạt, thì ở nước ta, lương tối thiểu còn là cơ sở để điều chỉnh lương hưu, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc... Chính vì thế mà nhiều nước có thể điều chỉnh mức lương tối thiểu định kỳ hàng năm cho phù hợp với biến động của thị trường, nhưng ở Việt Nam không thể thực hiện được, bởi như vậy sẽ làm tăng gánh nặng ngân sách.

Gánh nặng ngân sách còn do chúng ta trả lương theo vị trí công chức chứ không trả theo công việc. Điều này gây ra một tác động xấu là thúc đẩy người lao động cố gắng "chạy" được một vị trí làm việc để rồi có một khoản thu nhập suốt đời với mức lương ổn định và tăng theo định kỳ. Chính sách biên chế suốt đời, tăng lương đều hàng năm đã tạo ra một kiểu làm việc "sống lâu lên lão làng", và "đến hẹn lại lên" trong các kỳ tăng lương. Đồng thời, với kiểu trả lương như thế này sẽ làm mất đi sự công bằng về hưởng thụ trong quan hệ tiền lương giữa các loại lao động, triệt tiêu động lực lao động. Cũng vì lẽ đó mà hiện nay tiền lương chưa gắn với trách nhiệm và chất lượng công việc, chưa chiếm một vị trí quan trọng trong tổng thu nhập của người lao động. Đây có thể xem như một biểu hiện trái với quy luật của thị trường lao động. Trong thực tế, thu nhập từ lương chỉ chiếm 30% cơ cấu thu nhập của công chức, tiền thưởng và phụ cấp chiếm 10%, 60% còn lại là các khoản thu nhập thêm "ngoài luồng" (hợp pháp và bất hợp pháp).

+ Thứ tư, lương tối thiểu tạo ra sự bất bình đẳng trong doanh nghiệp

Theo quy định hiện hành về mức lương tối thiểu theo ba loại hình doanh nghiệp như sau:

- Đối với doanh nghiệp nhà nước (DNNN), từ ngày 1-10-2005, áp dụng mức lương tối thiểu chung là 350.000 đ/tháng đến 1.050.000 đ/tháng.

- Đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, từ ngày 1-10-2005 áp dụng không thấp hơn mức lương tối thiểu chung 350.000 đ/tháng.

- Đối với doanh nghiệp FDI, từ ngày 1-2-2006 áp dụng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo ba mức: 870.000 đ/tháng, 790.000 đ/tháng, 710.000 đ/tháng.

Mức lương tối thiểu không thống nhất giữa các khu vực đã tạo ra mâu thuẫn và sự bất bình đẳng giữa các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Điều này lại càng không phù hợp khi nước ta gia nhập WTO.

Một trong những bất cập hiện nay là: tiền lương trong các DNNN được vận dụng theo cơ chế hệ số, tối đa không quá ba lần mức lương tối thiểu chung (là 1.050.000 đồng) nên có xu hướng tính mức tối đa và đưa vào chi phí. Lợi nhuận thu về thấp, nhưng lại trả lương trên cơ sở hạch toán vào chi phí nên tốc độ tăng lương sẽ cao. Trong khi các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân, chủ sử dụng lao động và người lao động tự thỏa thuận mức lương trên cơ sở mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định, nên có xu hướng ép tiền lương trả cho người lao động thấp xuống. Điều này dẫn đến trả lương không xứng với tốc độ tăng lợi nhuận và tăng năng suất lao động.

Theo kết quả điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, tốc độ tăng tiền lương ở các DNNN là quá nhanh so với tốc độ tăng lợi nhuận và năng suất lao động (năm 2004 lợi nhuận bình quân giảm 1%, năng suất lao động tăng 8,2% nhưng lương tăng 16,9%). Còn doanh nghiệp FDI có lợi nhuận bình quân tăng 41,2%, năng suất lao động tăng 18,3%, trong khi tiền lương của người lao động chỉ tăng 12,6%. Doanh nghiệp ngoài nhà nước có lợi nhuận tăng 54,3%, năng suất lao động tăng 10,3%, còn tiền lương chỉ tăng 3%.

Như vậy là rất thiệt thòi cho người lao động.

Hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp đang trả lương cho nhân viên theo tiêu chí bằng cấp. Theo kết quả khảo sát, những lao động có chứng chỉ kỹ thuật trung bình có thu nhập cao hơn những người chỉ tốt nghiệp trung học 42%. Những người tốt nghiệp cao đẳng lại có khả năng thu nhập cao hơn lao động có chứng chỉ kỹ thuật 51%. Đặc biệt, những người có bằng đại học có thu nhập cao hơn người có bằng cao đẳng tới 103%. Như vậy khoảng cách về thu nhập có ý nghĩa rất lớn, cho thấy giáo dục, đào tạo đang ảnh hưởng theo cấp số nhân tới cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp và khả năng đạt mức sống cao hơn. Tuy nhiên, đây cũng là một hạn chế đối với doanh nghiệp Việt Nam, bởi vì hiện nay rất nhiều doanh nghiệp FDI áp dụng chế độ trả lương theo hiệu quả công việc.

3. Tác động của chính sách tiền lương hiện nay

- *Về mặt xã hội:* trong thực tế, tiền lương hiện nay chưa phản ánh đúng bản chất kinh tế của nó, chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động trên thị trường lao động. Lương quá thấp không thể tạo ra động lực kích thích người lao động làm việc với năng suất và hiệu quả cao, lại càng không thể ràng buộc được họ với trách nhiệm công việc. Do vậy, những công chức, viên chức sẽ đi tìm những công việc khác có thu nhập ngoài lương một cách phi chính thức. Đây là một trong những gốc rễ cơ bản khiến cho xã hội nảy sinh nhiều vấn đề tiêu cực như: sách nhiễu, tham ô, hối lộ, cửa quyền... và những hành vi vi phạm pháp luật, đạo đức.

- *Về mặt kinh tế:* chính sách tiền lương tối thiểu thấp đã hạn chế tính linh hoạt và hiệu quả của các doanh nghiệp, không khuyến khích các cơ sở kinh tế nhà nước sử dụng và bố trí lao động hợp lý, tạo ra sự chia cắt thị trường lao động giả tạo, tạo sự gian dối và lộn xộn trong hạch toán kinh doanh của các doanh nghiệp, khiến thất thu ngân sách.

Chính sách tiền lương thấp làm tác động tiêu cực đến tổng cầu hàng hóa, làm giảm sức mua của dân cư, giảm khả năng mở rộng sản xuất của doanh nghiệp, kìm hãm giá cả, do vậy làm giảm khả năng tích lũy, đầu tư và do vậy tác động tiêu cực đến khả năng mở rộng việc làm của doanh nghiệp.

4. Giải pháp

- Trước hết phải đổi mới tư duy trong việc cải cách chính sách và hệ thống tiền lương. Đổi mới quan điểm “trả lương thấp” theo hướng nâng cao khả năng cạnh tranh của tiền lương trong cơ chế thị trường.

- Cần phải tách riêng lương tối thiểu với hệ thống an sinh và các mức lương trong khu vực nhà nước. Thực hiện tốt những quy định hiện hành về điều kiện làm việc, làm ngoài giờ, các quy định về an sinh xã hội, đặc biệt là thực hiện sự bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ theo Bộ luật Lao động.

- Để tạo sự bình đẳng giữa các doanh nghiệp, cần phải tiến tới quy định thống nhất một mức lương tối thiểu chung cho các doanh nghiệp, thay đổi cơ chế trả lương mang tính áp đặt. Đối với DNNN, cơ chế tuyển dụng lao động cũng phải thay đổi, không thể tuyển dụng theo kiểu viên chức như hiện nay. Có như vậy thì lao động trong DNNN mới tham gia tích cực vào thị trường lao động, từ đó mới có thể tiến tới chính sách tiền lương theo thị trường.

- Doanh nghiệp phải biến áp lực tăng lương thành động lực để nâng cao sức cạnh tranh. Yếu tố quan trọng hàng đầu đối với các doanh nghiệp là đầu tư cho nhân tố con người. Do vậy việc tăng lương trong các doanh nghiệp sẽ tạo động lực cho các nhân tài, làm cho người lao động sẽ yên tâm khi có được thu nhập cao và ổn định, đồng thời tạo cho người lao động động lực và trách nhiệm với hiệu quả công việc của mình.

- 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 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.

- Thực hiện tốt vai trò của công đoàn cơ sở trong việc thương lượng với chủ doanh nghiệp về chính sách tiền lương của doanh nghiệp trên cơ sở vì lợi ích của hai bên, đảm bảo năng suất lao động tăng thì tiền lương phải tăng, và ngược lại.

Trên đây là một số vấn đề cơ bản về đình công, tiền lương- hai vấn đề quan trọng trong lĩnh vực lao động-việc làm, với nhiều bất cập, đã diễn ra trong thời gian qua ở nước ta. Đây là những vấn đề vừa thuộc lĩnh vực kinh tế vừa thuộc lĩnh vực xã hội. Do vậy, để giải quyết vấn đề này cần phải có nhiều biện pháp đồng bộ, thực hiện trên nguyên tắc của nền kinh tế thị trường, nhằm đảm bảo lợi ích của người lao động một cách tốt nhất và đầy đủ nhất, nhưng đồng thời vẫn đạt được hiệu quả kinh tế cao trên phạm vi toàn xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- 1- Kinh tế Việt Nam 2004,2005,2006 của Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương.
- 2- Kinh doanh- Báo cáo Phát triển Việt Nam 2006.
- 3- Tạp chí Lao động xã hội các số 296, 297, 298, 299 năm 2006, 313 năm 2007.
- 4- Một số bài báo đăng tải trên VNECONMY, Vietnamnet, Laodong... năm 2005, 2006.