

# Cải cách chính sách tiền lương trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Tiền lương là 1 trong những chính sách kinh tế - xã hội vĩ mô quan trọng của Nhà nước nhằm phân phối, điều tiết thu nhập, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, nhất là nguồn nhân lực cho tăng trưởng và phát triển kinh tế. Vì vậy, vấn đề cải cách tiền lương đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm từ rất sớm và luôn được quán triệt tại các kỳ đại hội của Đảng.

THS. HÀ AN

## Một số bất cập của chính sách tiền lương hiện nay

*Thứ nhất*, mức tiền lương tối thiểu quá thấp. Về mặt khoa học, tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất mà người làm công ăn lương được hưởng. Nó là “lưới an toàn” giúp người lao động được bảo vệ, trong khi chủ doanh nghiệp chỉ muốn trả mức lương càng thấp càng tốt. Tuy nhiên, mức lương tối thiểu phải được xây dựng trên các yếu tố đo lường về trình độ sản xuất, năng suất lao động, các lợi thế cạnh tranh... sao cho người lao động thật sự bảo đảm được mức sống và sự “bảo hiểm” đó không làm ảnh hưởng đến các chức năng khác của lương.

Tuy nhiên, mức lương tối thiểu từ trước đến nay ở nước ta đặt ra quá thấp, không bảo đảm tái sản xuất sức lao động và chi phối quá lớn, quá cứng nhắc trên toàn bộ các khu vực nhận lương. Mặc dù thời gian qua Nhà nước đã nhiều lần điều chỉnh mức lương tối thiểu, nhưng sự điều chỉnh này là quá chậm so với mức tăng giá cả tiêu dùng, càng khiến đời sống của những người hưởng lương thêm khó khăn.

*Thứ hai*, hệ thống thang, bảng lương quá phức tạp và chưa 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. Cách tính lương bao gồm mức lương tối thiểu nhân với 1 hệ số nhất định,



Tiền lương là nguồn thu nhập chính của

được tính theo độ phức tạp lao động và điều kiện lao động. Theo quy định hiện hành, tùy theo thời gian công tác mà người lao động có bậc lương thâm niên. Tuy nhiên, thang bảng lương vừa phức tạp, cứng nhắc, vừa mang tính bình quân. Thí dụ, cách xếp lương công chức theo ngạch với mô hình chung là: Sơ cấp, trung cấp, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp (và tương đương) bị xem là một công thức máy móc. Điều đó khiến cho chính sách tiền lương của chúng ta ngày càng xa rời thực tiễn.

*Thứ ba*, lương tối thiểu tạo ra sự bất bình đẳng trong doanh nghiệp. Theo quy định hiện hành về mức lương tối thiểu theo 3 loại hình doanh nghiệp là doanh



người lao động \_ Ảnh: TL

ngành nhà nước (DNNN), doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) với các khung lương tối thiểu khác nhau đã tạo ra sự mâu thuẫn và bất bình đẳng giữa các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Điều này càng không phù hợp trong điều kiện nước ta đã gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO).

Một trong những bất cập hiện nay là tiền lương trong DNNN được vận dụng theo cơ chế hệ số, tối đa không quá 3 lần mức lương tối thiểu chung, 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

ngành FDI và doanh nghiệp dân doanh, 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 việc trả lương không tương xứng với tốc độ tăng lợi nhuận và tăng năng suất lao động.

Thứ tư, hệ thống lương làm tăng gánh nặng ngân sách. Nước ta là 1 quốc gia thuộc diện nghèo, nhưng lại có tỷ lệ người hưởng lương ngân sách nhà nước cao nhất khu vực. Đặc biệt, 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 thực trạng xấu là người lao động

cố gắng “chạy” được 1 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 định kỳ đã tạo ra 1 kiểu làm việc “sống lâu lên lão làng”, và “đến hẹn lại lên” trong các kỳ tăng lương. Đồng thời, kiểu trả lương này 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, hiện nay tiền lương chưa gắn với trách nhiệm và chất lượng công việc, chưa chiếm 1 vị trí quan trọng trong tổng thu nhập của người lao động. Đây có thể xem như 1 biểu hiện trái với quy luật của thị trường lao động vì 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”, bao gồm cả hợp pháp và bất hợp pháp.

Thứ năm, chính sách tiền lương chưa có tác dụng quản lý thu nhập của người lao động. Một bộ phận người lao động, nhất là khu vực công chức, viên chức tuy lương thấp, thậm chí rất thấp nhưng họ vẫn sống tốt. Nếu không quản lý được thu nhập cá nhân, nền kinh tế còn tiêu dùng nhiều bằng tiền mặt, sẽ còn nhiều hậu họa khôn lường do tham nhũng, hối lộ, “kinh doanh quyền lực”...

Nguyên Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) Nguyễn Hữu Dũng đưa ra trong Diễn đàn “Cải cách tiền lương 2011 - 2020” một so sánh thú vị, đó là vào năm 1960, lương tối thiểu của công chức chỉ có 27 đồng 3 hào nhưng vẫn giá trị hơn số tiền 730.000 đồng của năm 2010. Bởi 27 đồng thời điểm đó vẫn mua được hai chỉ vàng, trong khi lương tối thiểu năm 2010 không thể mua nổi 1/3 chỉ vàng. Còn thời điểm hiện tại, mức lương tối thiểu không đủ mua 1/4 chỉ vàng.

## Cải cách chính sách tiền lương giai đoạn 2011 - 2020 đột phá theo hướng nào?

### Đổi mới tư duy trong cải cách chính sách tiền lương

Trong nhiều kỳ họp Quốc hội, khi bàn về tiền lương, các nhà hoạch định chính sách thường đưa ra vấn đề “thiếu ngân sách, năng suất lao động thấp nên không thể tăng lương”. Đây là một sự nhầm lẫn đáng tiếc. Người lao động chưa yêu cầu tăng lương mà mới chỉ đề nghị trả đủ mức lương phù hợp giá trị sức lao động. Chính tư duy xơ cứng, bảo thủ trong hoạch định chính sách tiền lương đã kéo dài hàng thập niên qua là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến thực trạng tiền lương như hiện nay.

Vì vậy, vấn đề trước tiên là cần 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. Tiền lương phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo quy luật thị trường, dựa trên cung - cầu về sức lao động, chất lượng, cường độ lao động và mức độ cạnh tranh việc làm.

### Cải cách chính sách tiền lương tối thiểu

Cần sớm ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, qua đó xác định rõ các nhóm đối tượng chịu tác động của tiền lương tối thiểu; cơ chế, nguyên tắc xác định và điều chỉnh tiền lương tối thiểu; xác định các mức lương tối thiểu (mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành...). Luật Tiền lương tối thiểu là cơ sở pháp lý để thực hiện tốt chính sách tiền lương. Về các mức lương tối thiểu, cần chú ý những vấn đề sau đây:

*Một là*, mức lương tối thiểu cần được quy định áp dụng cho tất cả các khu vực (hành chính, sự nghiệp, sản xuất, kinh doanh) và các loại hình doanh nghiệp (không phân biệt loại hình sở hữu).

*Hai là*, mức lương tối thiểu theo vùng mới chỉ tính đến sự khác biệt về không gian của các yếu tố chi phối tiền lương tối thiểu mà chưa tính đến đầy đủ trong tiền lương tối thiểu chung để áp dụng cho tất cả các loại hình doanh nghiệp. Việc xác định mức lương tối thiểu vùng cần căn cứ vào các yếu tố: Chênh lệch về nhu cầu tối thiểu thực tế của người lao động và mức sống trong vùng; mức tiền lương, tiền công đạt được và giá cả thực tế trong vùng.

*Ba là*, mức lương tối thiểu theo ngành là cơ sở để trả công lao động trong từng ngành cụ thể, góp phần loại bỏ sự cạnh tranh không công bằng giữa các ngành. Để xác định mức tiền lương tối thiểu ngành trong những năm tới, cần dựa trên các yếu tố: Mức lương tối thiểu chung; điều kiện lao động và mức độ phức tạp công việc của ngành, khả năng thỏa thuận của người lao động trong từng ngành; tầm quan trọng của ngành đó trong nền kinh tế quốc dân.

### Cải cách hệ thống thang, bảng lương

Thực hiện cải cách hệ thống thang, bảng lương theo hướng rút gọn, đơn giản hóa và hợp lý hóa. Xây dựng các nguyên tắc chung, các quy định hướng dẫn xây dựng thang, bảng lương để các doanh nghiệp tự xây dựng một hệ thống thang, bảng lương riêng phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh. Giảm bớt các bậc lương trong 1 ngạch lương và mỗi bậc lương phải phản ánh sự thay đổi về chất lượng lao động ở mức độ nhất định ❖



Công nhân xây dựng đang thi công công

## Bản chất t công chức

Từ năm 2008 đến nay, nhiên vẫn còn nhiều ý kiến cập. Nhìn lại đặc điểm, mở để cải cách tiền lương

TS. VŨ ĐÌNH ÁNH

Công chức Việt Nam là một bộ phận của lực lượng lao động Việt Nam nên tiền lương công chức cũng chịu sự chi phối của quy luật tương đương giá trị hàng hoá sức lao động của những công chức này trong bối cảnh thị trường lao động Việt Nam đang phát triển, nhưng chưa đồng bộ với các loại thị