MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU.....1

PHẦN 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG.5

Lương đủ sống nhìn từ góc độ luật pháp và thực tiễn.....6

TS. Phạm Minh Huân

Đổi mới chính sách tiền lương ở Việt Nam để đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước.....19

TS. Trần Thị Ngân Hà

Mức lương đủ sống: Khái niệm và một số suy nghĩ ban đầu trong điều kiện phát triển công nghiệp ở Việt Nam.....32

TS. Phạm Thị Thu Lan

Đổi mới chính sách tiền lương - Một vài suy ngẫm.....43

TS. Trịnh Việt Tiến, ThS. Tạ Thị Hà

Từ tiền lương tối thiểu đến tiền lương đủ sống: Góc nhìn mới về tiền lương và khả năng áp dụng tại Việt Nam.....50

ThS. Nguyễn Trần Thái Dương

Tiền lương và xu hướng cải cách chính sách tiền lương ở nước ta.....61

ThS. Nguyễn Thị Hường

Bàn về mức lương đủ sống ở Việt Nam hiện nay.....76

ThS.NCS. Vi Tiến Cường

Tiếp cận tiền lương đủ sống để rút ngắn khoảng cách giữa tiền lương tối thiểu vùng và nhu cầu sống tối thiểu.....84

ThS. Phan Thị Yến Lai

Tiền lương tối thiểu vùng và khoảng cách với tiền lương đủ sống với nhu cầu tối thiểu.....92

ThS. Nguyễn Văn Trị, ThS. Đỗ Thị Hải Hà, ThS. Phạm Minh Hải

Quản lý nhà nước về tiền lương trong nền kinh tế thị trường tại Việt Nam.....98

ThS. Trần Thiện Chiến

PHẦN 2. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP TIỀN LƯƠNG KHU VỰC CÔNG TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP HƯỚNG TỚI MỨC LƯƠNG BẢO ĐẢM CUỘC SỐNG.....106

Kết quả nghiên cứu, khảo sát giai đoạn 2017 - 2019 về tình hình việc làm, tiền lương của cán bộ, công chức.....107

TS. Vũ Minh Tiến

Bàn thêm về cách giải bài toán tiền lương công chức hành chính.....111
PGS.TS. Mai Quốc Chánh
Tền lương của công chức Nhật Bản và một số bài học tham khảo.....120
PGS.TS. Lê Thị Vân Hạnh; ThS. Nguyễn Thị Mai
Nghiên cứu chính sách tiền lương công chức ở Malaysia, Thái Lan và khuyến nghị cho Việt Nam.....133
PGS.TS. Lê Thanh Hà
Chính sách tiền lương công chức của một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.....133
TS. Vũ Hồng Phong; TS. Nguyễn Kim Chi
Chính sách tiền lương cho người lao động trong khu vực hành chính công ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp.....144
TS. Phương Hữu Từng, ThS. Nguyễn Tiến Thành, ThS. Đoàn Văn Sơn
Giải pháp cải thiện tiền lương cho cán bộ, công chức tại Cục Quản lý chất lượng sản phẩm hàng hóa 152
ThS. Hoàng Thị Loan, ThS. Trần Tuấn Phong
Kinh nghiệm trả lương của một số nước trên thế giới và bài học gợi mở cho Việt Nam 162
ThS. Phạm Thị Hằng
Thực trạng cải cách chính sách tiền lương khu vực nhà nước tại Việt Nam 169
ThS. Nguyễn Thị Bích Ngọc; ThS. Phạm Thị Diễm Hương
Trả lương công chức theo vị trí việc làm và kiến nghị áp dụng tại Việt Nam.....183
ThS. Phạm Thị Toàn
Áp dụng công thức trả lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI vào trả lương cho giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.....190
ThS.NCS. Nguyễn Văn Phú
Trả lương cho công chức, viên chức làm công tác văn thư, lưu trữ tại các cơ quan nhà nước - Thực trạng và một số kiến nghị.....199
ThS. Phạm Thị Hạnh
PHẦN 3. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP TIỀN LƯƠNG KHU VỰC DOANH NGHIỆP TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP HƯỚNG TỚI MỨC LƯƠNG BẢM ĐẢM CUỘC SỐNG.....207
Lương tối thiểu đáp ứng mức sống tối thiểu 208
ThS. Vi Thị Hồng Minh

Tiền lương, mức sống và thu nhập của lao động Việt Nam - Thực trạng khoảng thiếu hụt so với mức lương đủ sống 215
PGS.TS. Mạc Văn Tiến
Nghiên cứu xây dựng và triển khai một số chỉ số đánh giá nhân lực (KPI) tiêu biểu đối với doanh nghiệp thương mại.....227
PGS.TS. Phạm Công Đoàn, Ths Nguyễn Thị Tú Quyên
Tiền lương, thu nhập của người lao đông và khoảng cách giữa mức thu nhập của các cá nhân trong doanh nghiệp 233
ThS. Dương Thi Thu Hà
Tiền lương, chế độ phúc lợi và các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ngành du lịch ở vùng kinh tế trọng điểm Miền Trung.....240
TS. Bùi Thị Minh Thu
Tiền lương tối thiểu, tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế và cơ sở xác định mức tiền lương đủ sống cho người lao động trong khu vực doanh nghiệp.....262
ThS.NCS. Cồ Huy Lệ
Mức lương đủ sống đối với người lao động làm việc tại khu công nghiệp Việt Nam 274
ThS. Nguyễn Thị Thu Hằng; ThS. Hoàng Minh Ngọc
Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay - Thực trạng và giải pháp.....282
ThS. Hà Thị Hiên
Một số hạn chế trong chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 293
ThS.NCS. Lê Thị Hiền
Tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp thông qua tiền lương một số vấn đề trao đổi 299
ThS. Hoàng Thị Công, ThS. Nguyễn Thị Hoa
Giải pháp nâng cao thu nhập cho người lao đông tại các khu công nghiệp.....307
ThS. Nguyễn Thị Thảo

LỜI NÓI ĐẦU

Chính sách tiền lương và điều chỉnh tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng của 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 của người lao động hưởng lương, góp phần đảm bảo mức lương đủ sống, nâng cao chất lượng đời sống cho người lao động, góp phần ổn định và phát triển đất nước.

Việt Nam đã trải qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương vào các năm: 1960, 1985, 1993 và năm 2003. Theo phân loại của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam chính thức trở thành quốc gia có mức thu nhập trung bình kể từ năm 2009. Trong quá trình hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam, mức lương cơ sở ở Việt Nam đã được điều chỉnh tăng lên hàng năm, cụ thể ở năm 2013 là 1.150.000 đồng..., năm 2018, mức lương cơ sở là 1.390.000 đồng và năm 2019 là 1.490.000 đồng. Cùng với quá trình đó, tiền lương tối thiểu vùng cũng được Hội đồng tiền lương quốc gia đề xuất điều chỉnh tăng qua hàng năm, từ mức 2.350.000 đồng ở năm 2013, dự kiến lên mức 4.420.000 đồng năm 2020 *(vùng I)*. Với đề xuất điều chỉnh tiền lương tối thiểu vào năm 2020 của Hội đồng tiền lương quốc gia, lần đầu tiên mức lương tối thiểu được đánh giá là chạm tới mức sống tối thiểu của người lao động nghèo sau nhiều năm cải cách tiền lương ở Việt Nam và đã bảo đảm mục tiêu Nghị quyết 27 của Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo đảm đến năm 2020, mức lương tối thiểu đáp ứng mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Tuy nhiên, nếu nhìn tổng thể để đánh giá mức lương tại Việt Nam hiện nay có đảm bảo mức đủ sống hay chưa, ta thấy: Trải qua gần 10 năm cải cách, điều chỉnh mức lương cơ sở đã tăng hàng năm khoảng từ 60.000 đồng đến 100.000 đồng (năm 2013 là 1.150.000 đồng, năm 2014 là 1.210.000 đồng ..., năm 2018 là 1.390.000 đồng, năm 2019 là 1.490.000 đồng), cùng với quy định mức lương cơ sở nhân với hệ số, chưa thể hiện rõ giá trị thực của tiền lương. Thực tế, với tốc độ tăng tiền lương tối thiểu bình quân năm từ 4 - 6%, trong khi tốc độ tăng giá chung của các mặt hàng trong nền kinh tế nhanh chóng với tốc độ tăng giá bình quân 17,89%/năm. Điều này dẫn đến sự mất cân xứng giữa tốc độ tăng lương chậm với tốc độ tăng giá nhanh trong nền kinh tế và đó chính là cơ sở khẳng định mức tiền

lương tối thiểu hiện nay ở nước ta mới cơ bản đáp ứng được mức sống tối thiểu của người lao động và bù lạm phát, trượt giá khoảng 5%.

Bên cạnh đó, chính sách tiền lương ở nước ta cũng còn nhiều hạn chế, bất cập. Ở khu vực công, chính sách tiền lương còn phức tạp, thiết kế hệ thống thang, bảng lương chưa phù hợp với vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo; còn mang nặng tính bình quân, chưa bảo đảm được cuộc sống, chưa phát huy được nhân tài, chưa tạo được động lực để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả làm việc của người lao động. Ở khu vực doanh nghiệp, tiền lương mà người lao động nhận được là số tiền thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động theo thị trường lao động, ít căn cứ vào mức lương tối thiểu và cũng có ít sự quản lý của các cơ quan nhà nước về tiền lương. Chính vì vậy, đối với một cơ sở giáo dục đại học có đào tạo ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội xác định việc nghiên cứu lý luận và thực tiễn về cơ chế cải cách chính sách tiền lương, điều chỉnh tiền lương và tăng lương cho người lao động trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực chuyên môn của Khoa Quản trị nguồn nhân lực giai đoạn hiện nay là quan trọng, cấp thiết. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực tiễn, đề xuất các giải pháp bảo đảm tính tổng thể, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương hiện hành; nghiên cứu và đề xuất các 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, đảm bảo mức tiền lương đủ sống, nâng cao chất lượng sống của người lao động, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đảm bảo vững vàng về năng lực chuyên môn, cho yêu cầu phát triển kinh tế xã hội và hội nhập quốc tế của đất nước.

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội với bề dày truyền thống, chất lượng dạy và học đã từng bước được khẳng định, sản phẩm đầu ra của Nhà trường được xã hội và thị trường lao động chấp nhận, đánh giá cao. Trong những năm qua, Ban Lãnh đạo Nhà trường cũng như đội ngũ giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực đã không ngừng thay đổi các phương pháp giảng dạy mới, đổi mới, cập nhật nội dung chương trình giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội. Một trong những nhân tố quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo, "đào tạo theo hướng ứng dụng", người học chuyên ngành phải: học - hỏi - hiểu - hành thông qua việc nghiên cứu, phân tích, đánh giá các vấn đề chuyên môn theo lĩnh vực", "nói

không với đào tạo không đạt chuẩn". Đây được coi là những định hướng mang tính then chốt, quyết định việc đạt được mục tiêu giáo dục, đào tạo của Nhà trường.

Trong Chiến lược phát triển của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội nói chung, Khoa Quản trị nguồn nhân lực nói riêng với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Quản trị nhân lực cho xã hội, đồng thời xây dựng, phát triển vị thế, hình ảnh, thương hiệu cho Khoa và Nhà trường, Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tiến hành tổ chức Hội thảo Khoa học với chủ đề: "*Đổi mới chính sách tiền lương ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế hướng tới mức lương bảo đảm cuộc sống*".

Hội thảo là diễn đàn khoa học nhằm tập hợp ý kiến trao đổi của các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý, viên chức, giảng viên về lý luận và thực tiễn tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức khu vực công; tiền lương và thu nhập của người lao động khu vực doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tiếp tục chỉ đạo, định hướng cho Khoa Quản trị nguồn nhân lực tham vấn cho các cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp trong việc đổi mới cơ chế, chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

Hội thảo cũng tạo ra cơ hội để Khoa Quản trị nguồn nhân lực, các Bộ môn thuộc Khoa tiếp tục hoàn thiện đề cương chi tiết các học phần trong chương trình đào tạo đại học; xây dựng giáo trình, tập bài giảng Tiền lương - Tiền công, Chính sách phát triển nguồn nhân lực, Quản lý nguồn nhân lực xã hội, Định mức lao động... với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội.

Thông qua Hội thảo này, chúng tôi mong muốn được tăng cường thông tin trao đổi giữa Nhà trường, các chuyên gia, các nhà khoa học, các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, các nhà quản lý, các thầy, cô giáo và các em sinh viên những vấn đề liên quan đến tiền lương, chính sách tiền lương, và mức lương đủ sống cho người lao động, cụ thể trên các vấn đề như sau:

1. Cơ sở lý luận về chính sách trả lương cho công chức, viên chức, người lao động.

2. Kinh nghiệm trả lương của một số quốc gia trên thế giới và bài học cho Việt Nam.

3. Thực trạng và giải pháp tiền lương của công chức, viên chức, người lao động khu vực công hướng tới mức lương bảo đảm cuộc sống.

4. Thực trạng và giải pháp tiền lương của người lao động khu vực doanh nghiệp hướng tới mức lương bảo đảm cuộc sống.

Trên tinh thần đó, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội rất mong nhận được những ý kiến đóng góp chân tình, quý báu của các chuyên gia, các nhà khoa học, các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, các nhà quản lý, các thầy, cô giáo và các em sinh viên. Thông tin có được từ Hội thảo khoa học này sẽ rất bổ ích, là cơ sở quan trọng để đưa ra các quyết định, chính sách và chương trình cụ thể trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của Khoa Quản trị nguồn nhân lực và của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội trong thời gian tới.

BAN TỔ CHỨC HỘI THẢO

PGS. TS. Nguyễn Quốc Sửu

PHẦN 1.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

LƯƠNG ĐỦ SỐNG NHÌN TỪ GÓC ĐỘ LUẬT PHÁP VÀ THỰC TIỄN

TS. Phạm Minh Huân[1]

1. Lương tối thiểu

1.1. Các Công ước của ILO

Lương tối thiểu là vấn đề được tổ chức lao động thế giới (ILO) quan tâm ngay từ khi thành lập vào năm 1919. Trong lời mở đầu của Hiến pháp ILO năm 1919 đã kêu gọi việc cải thiện khẩn cấp các điều kiện lao động, bao gồm "các quy định về một mức lương đủ sống hợp lý". Năm 1944, Tuyên bố Philadelphia của ILO đã đề cập đến tầm quan trọng của "một mức lương đủ sống tối thiểu cho toàn thể những người lao động và cần sự bảo vệ đó". Điều này đã được nhắc lại trong Tuyên bố năm 2008 của ILO về công bằng xã hội vì một toàn cầu hóa công bằng.

Năm 1928, ILO đã thông qua Công ước 26 về Cơ chế ấn định mức lương tối thiểu, với hơn 100 quốc gia phê chuẩn, Công ước này được bổ sung bởi Khuyến nghị số 30. Năm 1946, một mức lương tối thiểu đã lần đầu được thương lượng cho thuyền viên tại ILO. Công ước về Lao động Hàng hải, 2006 đã quy định lương của thuyền viên không được thấp hơn số tiền được quy định định kỳ bởi Ủy ban Hàng Hải họp tại ILO. Năm 1951, ILO đã thông qua Công ước số 99 về Cơ chế ấn định mức lương tối thiểu trong Nông nghiệp, Công ước này được bổ sung bởi Khuyến nghị số 89. Năm 1970, ILO đã thông qua Công ước số 131 về Ấn định mức lương tối thiểu, Công ước số 131 được bổ sung bởi Khuyến nghị 135 về Ấn định lương tối thiểu. Công ước số 131 khuyến khích các quốc gia thành viên phê chuẩn để thiết lập một hệ thống mức lương tối thiểu trong đó: phạm vi áp dụng rộng rãi và các trường hợp ngoại trừ áp dụng mức tối thiểu; thiết lập cơ chế để ấn định và điều chỉnh mức lương tối thiểu theo thời gian; thực hiện nguyên tắc tham vấn đầy đủ với các đối tác xã hội; bảo đảm có sự tham gia của các đối tác xã hội, trên cơ sở bình đẳng, cũng như các chuyên gia độc lập trong việc thiết kế và vận hành hệ thống ấn định và điều chỉnh mức lương tối thiểu; thiết lập các mức lương tối thiểu có tính đến nhu cầu của người lao động và gia đình của họ, cũng như tính đến các yếu tố kinh tế; có các biện pháp thích hợp để đảm bảo việc thực thi có hiệu quả mức lương tối thiểu.

---

[1] Nguyên Thứ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Nguyên Chủ tịch Hội đồng Tiền lương quốc gia.

Theo ILO, tiền lương tối thiểu được xác định là số tiền thù lao thấp nhất mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động sau khi họ thực hiện các công việc trong một khoảng thời gian nhất định, mà không thể được trả thấp hơn bằng cách thỏa thuận tập thể hay bằng hợp đồng cá nhân.

Quy định lương tối thiểu tại Việt Nam

Mức lương tối thiểu tại Việt Nam từng thời kỳ được quy định tại các văn bản quy phạm:

- Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 của Chủ tịch nước (đây là lần quy định đầu tiên về lương tối thiểu dưới chính thể Việt Nam dân chủ cộng hòa nay là Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam);

- Nghị định số 24 - CP ngày 01/7/1960 của Hội đồng Chính phủ;

- Quy đinh tại Điều 56 Bộ luật lao động năm 1994;

- Quy định Điều 91 của Bộ luật lao động năm 2012, cụ thể:

Mức lương tối thiểu 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. Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế-xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.

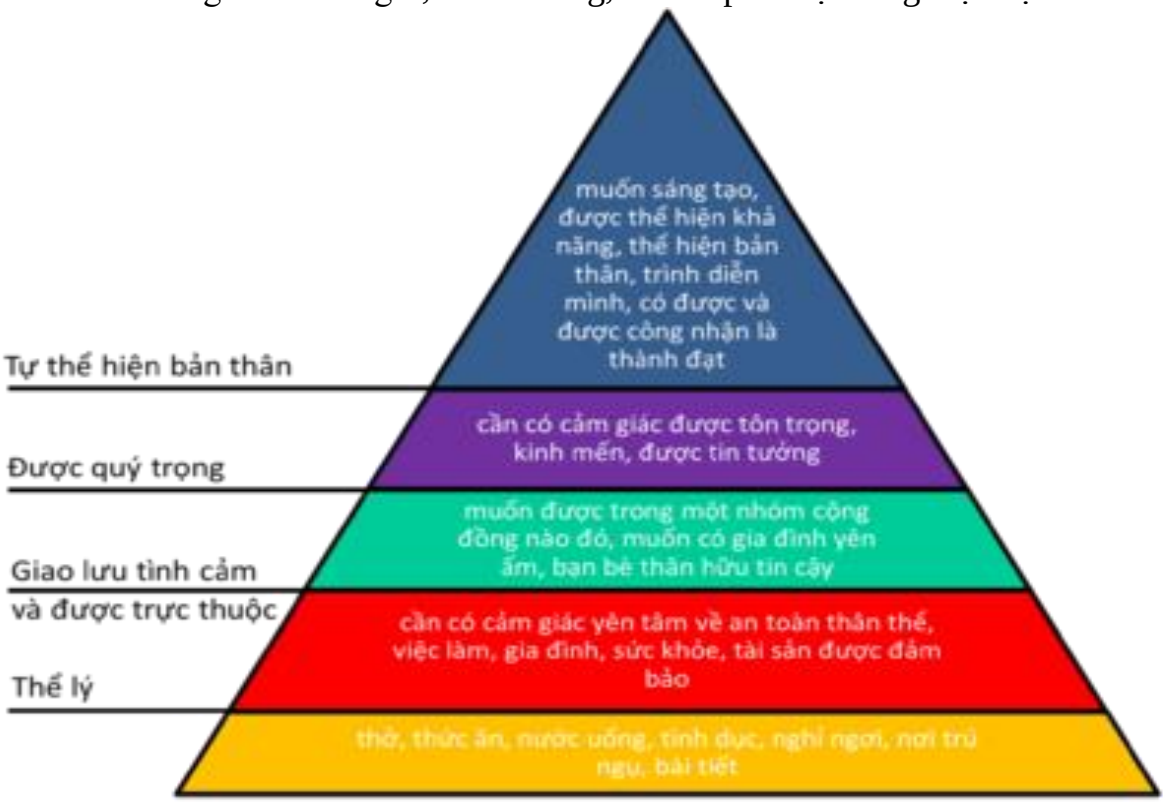
- Quy đinh tại Điều 91 Bộ luật lao động năm 2019 (áp dụng từ 01/01/2021).

2. Lương đủ sống

ILO không đưa ra định nghĩa riêng về lương đủ sống mà chủ yếu tính toán dựa trên việc bảo đảm nhu cầu để người lao động có cuộc sống tử tế, có nhiều cách xác định nhu cầu của người lao động và gia đình của họ nhưng người ta thường dùng phương pháp xác định của Anker. Phương pháp luận của Anker về lương đủ sống bao gồm 2 thành phần chính, thành phần đầu tiên tính toán chi phí cho một mức sống cơ bản nhưng tử tế cho một người lao động và gia đình ở một nơi cụ thể. Thành phần thứ hai xác định xem lương đủ sống có được trả cho người lao động hay không.

Phương pháp luận cũng nhấn mạnh vào sự tham gia của người dân địa phương và các tổ chức nhằm tăng mức độ tin cậy và được các bên chấp nhận. Chi phí nhà ở được tính toán bằng cách sử dụng các tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế về nhà ở tử tế. Giá thực phẩm và nhà ở của địa phương được thu thập cùng các chi phí giáo dục, chăm sóc sức khoẻ và đi lại để đảm bảo người lao động được trả lương đủ để trang trải các khoản này. Phương pháp này đòi hỏi sự minh bạch, cung cấp tài liệu chi tiết và phân tích để đảm bảo tính toán về lương đủ sống là chắc chắn và đáng tin cậy. Nó bao gồm việc đánh giá các dữ liệu thứ cấp và điều chỉnh những dữ liệu này khi được yêu cầu. Nó có sự kết hợp thận trọng các dữ liệu mới của địa phương và các dữ liệu thứ cấp sẵn có nên bảo đảm được tính thực tiễn và mức độ tin cậy.

Cuối cùng, tính toán lương đủ sống được tách biệt khỏi việc liệu những người lao động đặc biệt có nhận được lương đủ sống hay liệu những chủ lao động đặc biệt có trả lương đủ sống hay không. Các cơ quan hữu quan đánh giá các mức lương đòi hỏi xem xét không chỉ khoản thanh toán tổng tiền mặt mà còn khấu trừ các khoản lương làm thêm giờ, tiền thưởng, và các phúc lợi bằng hiện vật.



Hình 1. Tháp nhu cầu của con người theo A. Maslow

Theo A.Maslow, về căn bản, nhu cầu của con người được chia làm hai nhóm chính: nhu cầu cơ bản (*basic needs*) và nhu cầu bậc cao (*meta needs*). *Nhu cầu cơ bản* liên quan đến các yếu tố thể lý (bẩm sinh) của con người: thức ăn, nước uống,

được ngủ nghỉ... *(2 bậc đầu/5 bậc tương ứng với tháp nhu cầu*) đây là những nhu cầu không thể thiếu, vì nếu con người không đáp ứng đủ những nhu cầu này thì sẽ không tồn tại, vì thế họ sẽ đấu tranh để có được những nhu cầu đó. *Nhu cầu bậc cao* (hình thành trong quá trình phát triển cá thể), bao gồm các nhân tố thuộc lĩnh vực tinh thần, như sự đòi hỏi công bằng, an tâm, an toàn, vui vẻ, địa vị xã hội, sự tôn trọng, vinh danh với một cá nhân.

Trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam là nước đang phát triển thuộc nhóm nước có thu nhập trung bình thấp. Mặc dù có tốc độ tăng trưởng kinh tế trong nhiều năm nhưng quy mô của nền kinh tế (GDP) còn rất khiêm tốn năm 2019 đạt 267 tỷ USD, bình quân đầu người đạt 2.786 USD/người. Sau 30 năm đổi mới nền kinh tế nước ta đứng thứ 46 thế giới nhưng quy mô dân số đứng 15 thế giới, vì vậy những cơ hội và thách thức đan xen nhau trong quá trình phát triển, vậy làm thế nào để thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình trong điều kiện vừa ở thời kỳ dân số vàng vừa ở thời kỳ già hóa dân số (chưa kịp giàu đã già). Vì vậy tiền lương đủ sống cần phải xem xét trong bối cảnh chung của nền kinh tế từng thời kỳ, đông thời cần có sự hài hòa giữa người làm công ăn lương với người chưa có việc làm, giữa người làm việc trong khu vực công nghiệp, xây dựng, dịch vụ với người làm việc trong khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp thủy sản và phải xây dựng lộ trình thực hiện phù hợp với từng khu vực.

3. Đáp ứng nhu cầu tối thiểu bước đi đầu tiên hướng đến lương đủ sống

Việc quy định mức lương tối thiểu của Việt Nam hiện nay đã tiếp thu cơ bản Công ước 131 và Khuyến nghị 135 của ILO, khi điều chỉnh mức lương tối thiểu bộ phận kỹ thuật của Hội đồng tiền lương quốc gia sẽ chuẩn bị phương án điều chỉnh để 15 thành viên của Hội đồng thảo luận (ngoài phương án của bộ phận kỹ thuật, mỗi bên đại diện trong Hội đồng cũng có phương án riêng và cũng được đưa ra thảo luận). Phương án của bộ phận kỹ thuật thường có tính trung lập hơn phương án của các bên vì bên nào cũng nhấn mạnh lợi ích cho tổ chức, cá nhân mà mình đại diện. Phương án điều chỉnh được xây dựng căn cứ quy định trong Bộ luật lao động và được chi tiết thành các yếu tố sau:

- Nhu cầu của người lao động và gia đình họ, gồm:

+ Nhu cầu lương thực, thực phẩm (chiếm tỷ trọng 48%), xác định dựa trên cơ sở lượng Calory cần thiết cung cấp cho một ngày, khoảng 2300 Kcal/ngày /người được tính theo số lượng lương thực, thực phẩm trong "rổ hàng hóa" theo thói quen tiêu dùng để đảm bảo lượng Kcal cần thiết đó.

+ Nhu cầu các mặt hàng phi lương thực thực phẩm (chiếm 52%), như giáo dục, y tế, nhà ở, năng lượng chất đốt, đồ dùng sinh hoạt hàng ngày, giao thông đi lại, giải trí, trang phục quần áo, thiết bị phục vụ sinh hoạt, các khoản đóng góp, chi khác.

+ Nhu cầu nuôi con (người phụ thuộc bằng 0,7 chi phí của người lao động): Tính trên cơ sở quy mô hộ gia đình, số người làm việc đủ thời gian và chi phí cho nhu cầu dinh dưỡng tối thiểu của người con.

- Tình hình kinh tế-xã hội (đánh giá tốc độ tăng trưởng kinh tế GDP, chỉ số giá tiêu dùng CPI, năng suất lao động của năm hiện tại và dự kiến cho năm điều chỉnh; các tiêu chí của thị trường lao động như vấn đề việc làm, thất nghiệp, số doanh nghiệp thành lập mới và số phá sản của năm hiện tại và dự báo cho năm sau);

- Đánh giá tình hình thực hiện tiền lương tối thiểu của năm trước liền kề năm điều chỉnh; điều tra mức tiền lương trên thị trường (qua số liệu điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê, qua điều tra mẫu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội);

- Tham khảo mức lương tối thiểu của một số nước trong khu vực:

Về căn cứ, phương pháp luận xác định mức lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp cho đến nay có thể thấy là tương đối khoa học, phù hợp với công ước quốc tế và điều kiện kinh tế xã hội hiện tại. Trong Bộ luật lao động năm 2019 còn bổ sung thêm thành viên Hội đồng Tiền lương Quốc gia là các chuyên gia độc lập để phản biện các phương án của mỗi bên trong Hội đồng nhằm chọn được phương án dung hòa tiếng nói và sự chia sẻ giữa các bên để tư vấn cho Chính phủ. Về thực tiễn, trong lịch sử cải cách chính sách tiền lương ở nước ta, năm 1960 và năm 1985 là những lần cải cách tiền lương của nền kinh tế quản lý tập trung bao cấp, chủ yếu tập trung vào khu vực của Nhà nước và bị chi phối bởi khả năng của ngân sách nhà nước. Cải cách chính sách tiền lương từ năm 1993 trở lại đây thì mới tách ra các khu vực để có chính sách và bước đi phù hợp, đó là khu vực cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang hưởng lương từ ngân sách nhà nước (khu vực này tiền lương cũng được tính tương quan với thị trường để bảo đảm mức sống của công chức viên chức phải bằng mức trung bình khá trong xã hội nhưng việc thực hiện còn phụ thuộc vào khả năng ngân sách); khu vực sự nghiệp hoạt động bằng ngân sách nhà nước và bằng nguồn xã hội hóa (khu vực này cũng sẽ chuyển dần sang cơ chế tiền lương của thị trường với tính chất phục vụ không quá vì mục tiêu lợi nhuận, với nguồn trả lương lấy từ nguồn thu nhà nước đặt hàng và thu từ xã hội

hóa); khu vực doanh nghiệp hoạt động theo cơ chế thị trường thì chuyển dần sang chính sách tiền lương theo thị trường.

Lương tối thiểu là một trong 3 nội dung của cải cách chính sách tiền lương (lương tối thiểu, hệ thống thang bảng lương và cơ chế quản lý, trả lương). Năm 1960, 1985 tiền lương tối thiểu do Chính phủ quyết định. Năm 1993 Chính phủ quyết định nhưng có tham khảo ý kiến của các đối tác xã hội. Từ năm 2013 trở lại đây thì thông qua cơ chế thảo luận, đàm phán ba bên là nhà nước, tổ chức đại diện cho người lao động và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động trong Hội đồng tiền lương quốc gia để đưa ra phương án tư vấn cho Chính phủ quyết định.

Về mức lương tối thiểu trong mỗi lần cải cách, Chính phủ quyết định áp dụng cho từng thời kỳ dựa trên điều kiện kinh tế xã hội và mục tiêu cải cách của thời kỳ đó, cụ thể năm 1960 mức lương tối thiểu là 27,3 đồng/tháng; năm 1985 là 220 đồng/tháng; năm 1993 là 120.000 đồng/tháng; năm 1997 là 144.000 đồng/tháng, năm 2000 là 180.000 đồng/tháng, năm 2001 là 210.000 đồng/tháng; năm 2004 là 290.000 đồng/tháng, năm 2005 là 350.000 đồng/tháng; năm 2006 là 450.000đồng/tháng (từ năm 1993 đến nay mức lương tối thiểu được điều chỉnh tăng dần chủ yếu để bảo đảm tiền lương thực tế và một phần để cải thiện đời sống). Đối với khu vực doanh nghiệp trước năm 2008 quy định riêng cho doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Từ năm 2008 trở đi thống nhất mức lương tối thiểu theo 4 vùng. Đối với khu vực hưởng lương từ ngân sách, trước năm 2013 thì áp dụng mức lương tối thiểu, mức lương tối thiểu chung và từ năm 2013 trở đi là mức lương cơ sở để tính các mức lương theo các bảng lương (do có thời kỳ lạm phát phi mã nên mức lương phải luôn điều chỉnh để bảo đảm tiền lương thực tế nên người ta đã xác định mức lương bằng hệ số còn mức tuyệt đối thì lấy hệ số nhân với mức lương tối thiểu chung hoặc mức lương cơ sở nhằm khắc phục phải thay đổi liên tục mức lương. Tuy nhiên gần đây chỉ số trượt giá thấp và ổn định hơn để kéo dài mức lương xác định bằng hệ số không có lợi vì người hưởng lương chẳng biết lương mình là bao nhiêu mà chỉ nhớ hệ số bao nhiêu).

Đối với khu vực doanh nghiệp, nếu tính từ năm 2008 đến năm 2020, Chính phủ đã điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng 13 lần, từ mức 450.000 đồng/tháng lên mức bình quân 3.710.000 đồng/tháng, tăng 7,24 lần, mức tăng bình quân 15,52%/năm con số này vượt hết tất cả các chỉ số như GDP tăng trung bình 6,21 %, CPI tăng 7,37 %, nếu tính chỉ số giá lương thực, thực phẩm cũng chỉ tăng khoảng 11% và tốc độ tăng năng suất lao động chỉ tăng ở mức 4,31%. Mức điều chỉnh tăng

dần vừa nhằm đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động vừa phù hợp với khả năng chi trả của doanh nghiệp (năm 2020 lần đầu tiên mức lương tối thiểu đáp ứng ngưỡng nhu cầu sống tối thiểu của người lao động xác định trong giai đoạn 2011 - 2020, mục tiêu này xác định từ năm 2010 nhưng quá trình thực hiện phải điều chỉnh thời điểm đạt được mục tiêu vì nếu điều chỉnh tăng cao thì khả năng chịu đựng của doanh nghiệp bị sốc không bảo đảm được. Mặc dù Nhà nước đã cân nhắc thận trọng trước khi quyết định nhưng trên thực tế việc chi phí lao động tăng liên tục do tăng lương tối thiểu và chi phí bảo hiểm xã hội nên phần đông doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động trong lĩnh vực gia công, chế biến bị sức ép rất lớn).

Với việc điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng trong thời gian vừa qua dẫn đến ba xu hướng sau:

Xu hướng thứ nhất, do tốc độ tăng lương tối thiểu thời gian vừa qua cao hơn nhiều tốc độ tăng năng suất lao động, việc điều chỉnh mức lương tối thiểu liên tục hàng năm và ở mức cao gây khó khăn và làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Vì vậy trong hội thảo có chuyên gia và một số doanh nghiệp cho rằng phải xem lại vai trò của lương tối thiểu, cần mạnh dạn nghiên cứu bỏ việc Chính phủ quy định mức lương tối thiểu mà thay vào đó là cơ chế lương thỏa thuận để phù hợp với điều kiện, khả năng từng doanh nghiệp. Tuy nhiên để bảo vệ lao động yếu thế thì Chính phủ công bố lương tối thiểu trong giai đoạn hiện nay là phù hợp, còn hai bên có thể thương lượng áp dụng mức lương cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Việc Chính phủ quy định mức lương tối thiểu cũng phù hợp với xu thế chung hiện nay, theo báo cáo của ILO đến năm 2015 có 171 nước chiếm 92% các nước thành viên có quy định mức lương tối thiểu. Vấn đề cần bàn là có nên điều chỉnh tăng hàng năm không và mức điều chỉnh bao nhiêu thì phù hợp với khả năng của doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động (chi phí lao động gồm chi phí tuyển dụng, đào tạo thêm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, phí công đoàn, phúc lợi…, tăng liên tục hàng năm nhưng giá gia công lại không thay đổi theo).

Xu hướng thứ hai, một bộ phận lao động, tổ chức đại diện và tổ chức xã hội cho rằng dù được tăng hàng năm nhưng tiền lương tối thiểu hiện nay vẫn chưa đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu (chưa đủ sống). Một trong những ý kiến của xu hướng này là báo cáo ngày 10/4/2019, Hiệp hội Lao động Công bằng (FLA) khảo sát tình hình công nhân lao động tại các nhà máy ở Việt Nam làm việc quá nhiều giờ, vượt

mức tiêu chuẩn quốc tế cho phép, để thu hẹp khoảng cách đáng kể giữa những gì họ kiếm được với những gì họ cần cung cấp cho bản thân và gia đình.

FLA đã lấy dữ liệu trong ba năm, từ năm 2015 - 2017 với đại diện gần 13.000 công nhân từ 38 nhà máy dệt may và so sánh với tính toán của Liên minh toàn cầu vì tiền lương đủ sống (Global Living Wage Coalition - GLWC) cho rằng mức thu nhập trung bình đủ sống ở Việt Nam tại cùng thời điểm nghiên cứu theo phương pháp Anker là 5.760.098 đồng Việt Nam, trong khi tiền lương người lao động ở Việt Nam kiếm được khoảng 4.645.122 đồng VN (200 USD) mỗi tháng, còn mức tiền lương tổng cộng (thu nhập) là 6.435.864 đồng người lao động nhận được cho khu vực thành phố HCM, là nơi có hầu hết các nhà máy trong mẫu nghiên cứu của FLA, trong khi mức chuẩn của GLWC là 5.760.098 đồng VN (248USD); do đó, cần tăng lương gần 25%, thì mới đáp ứng mức lương đủ sống.

Nếu tính tổng thu nhập trung bình của công nhân Việt Nam, sau khi đã cộng hết các khoản phụ cấp, tiền làm thêm giờ, thì lên được 6.285.316 đồng VN, khoảng 270 USD, cao hơn mức trung bình đủ sống nhưng vẫn thấp hơn mức thu nhập trung bình của người dân châu Á là 9.500.000 đồng VN, và gần như không có tích lũy, làm được đến đâu thì ăn hết đến đó. Để đạt được thu nhập trên họ phải làm thêm giờ rất nhiều thậm chí vi phạm cả quy định của pháp luật quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế về lao động. Báo cáo kiến nghị cần vận động chính sách ở cấp ngành để giúp tăng lương tối thiểu. Đồng thời thúc đẩy ảnh hưởng từ các hãng sản xuất, và nhà cung cấp có vai trò thiết yếu trong việc bảo đảm người lao động sẽ được trả lương công bằng.

Từ cách tiếp cận của báo cáo nếu so thì lương tối thiểu tại thành phố HCM ở thời điểm đó 3.75.000 đồng/tháng, mới đạt 65% và ngay mức lương tối thiểu năm 2020 tại thành phố là 4.420.000 đồng/tháng cũng mới đạt 77%. Điều này cho thấy để đạt được chuẩn mức lương đủ sống theo GLWC thì mức lương tối thiểu vùng áp dụng cho khu vực doanh nghiệp tại Việt Nam cần phải tiếp tục điều chỉnh để nhu cầu sống tối thiểu tiệp cận với nhu cầu cơ bản của con người điều này cũng hoàn toàn phù hợp với đòi hỏi của cuộc sống khi kinh tế phát triển hơn thì nhu cầu của con người nói chung và người lao động nói riêng cũng đòi hỏi cao hơn. Hiện nay đối tượng hưởng lương tối thiểu và cao hơn mức lương tối thiểu chút ít chiếm tỷ trọng khá lớn khoảng 20-25%, trong khi các nước khác tỷ lệ này chỉ khoảng 7-10%. Báo cáo cũng chỉ ra rằng thu nhập trung bình của Việt Nam cũng mới bằng 66% mức thu nhập trung bình ở châu Á, điều này đói hỏi Việt Nam phải thúc đẩy

các biện pháp để tăng năng suất lao động hơn nữa để rút ngắn khoảng cách này, sự chênh lệch này cũng là lợi thế của Việt Nam trong giai đoạn hiện tại để thu hút dòng vốn đầu tư nước ngoàivìchiphí nhân công còn thấp hơn các nước khác.

Một số biểu đồ so sánh của báo cáo

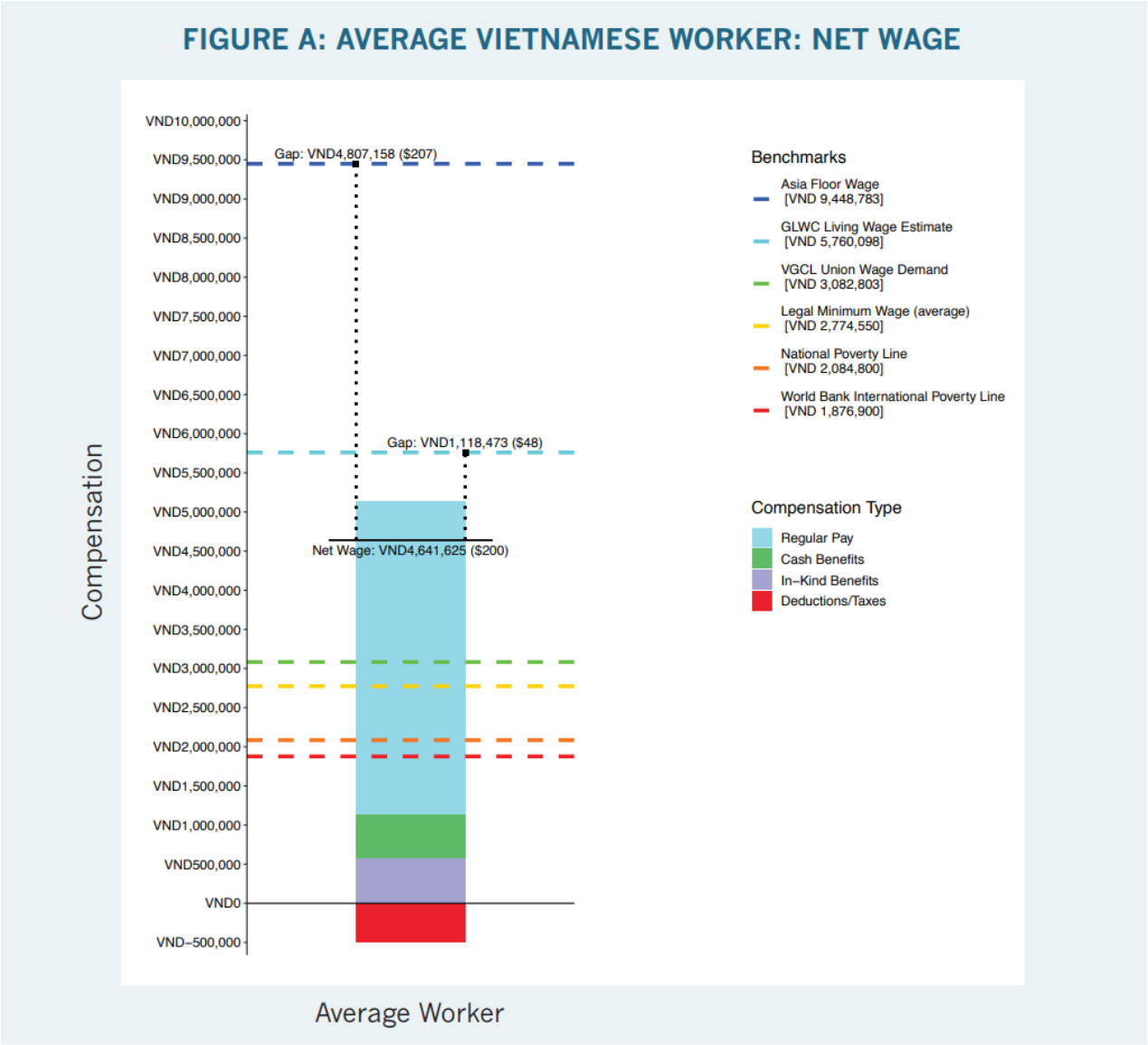


FIGURE B: AVERAGE VIETNAMESE WORKER: TOTAL WAGE

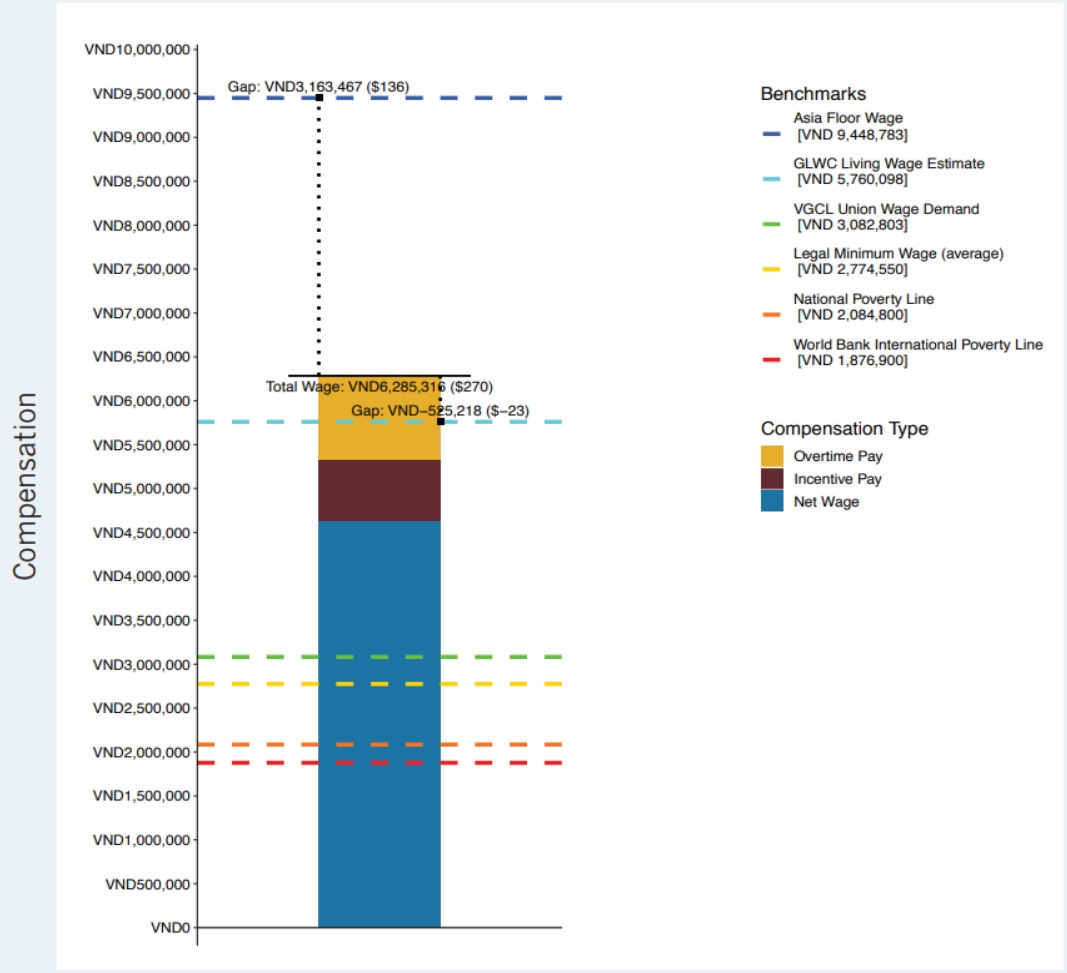
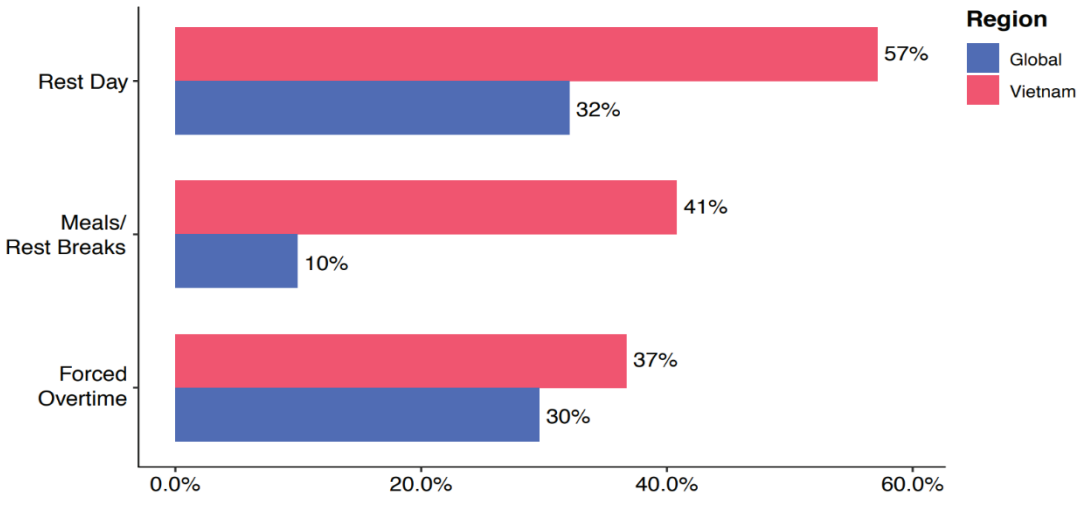


FIGURE D: HOURS OF WORK VIOLATIONS



Xu hướng thứ ba, việc điều chỉnh mức lương tối thiểu ở khu vực doanh nghiệp liên tục với mức tăng cao cũng tạo ra khoảng cách đáng kể với các khu vực khác nhất là khu vực hưởng lương từ ngân sách, mức lương cơ sở dự kiến áp dụng từ ngày 01/07/2020 cũng chỉ mới bằng 52% mức lương tối thiểu vùng IV, vùng thấp nhất (1.600.000/3.070.000), ngay người tốt nghiệp đại học đã qua tập sự thì thu nhập cũng chỉ cao hơn lương tối thiểu của vùng III 7% (1.600.000 * 2,34 * 1,25/3.430.000). Mục tiêu của Đảng và Nhà nước đặt ra là cán bộ, công chức, viên chức phải cơ bản sống bằng lương và bảo đảm mức sống trung bình khá trong xã hội. Tuy nhiên việc thực hiện còn phụ thuộc vào khả năng ngân sách, bộ máy, biên chế hợp lý (quan điểm của Nhà nước về tiền lương của các đối tượng này; nguồn trả lương và đối tượng hưởng lương).

4. Cải cách chính sách tiền lương hướng tới mức lương đủ sống

Trong lịch sử nước ta đã trải qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương vào các năm 1960, 1985, 1993 và 2004 thành công cũng có, không thành công, thậm chí là thất bại cũng có. Mỗi lần cải cách đều có mục tiêu và yêu cầu phù hợp với từng thời ký nhưng nhìn chung đều hướng đến tăng tiền lương cho người hưởng lương và bảo đảm các cân đối vĩ mô của quốc gia hay khả năng của doanh nghiệp, gắn tiền lương với năng suất và hiệu quả làm việc, tiền lương phải trở thành nguồn thu nhập chính của người làm công ăn lương. Tuy nhiên về tổng thể thì có thể nhận định có những khu vực chưa đạt được mục tiêu, yêu cầu đề ra nhất là các điều kiện để thực hiện cải cách như chuẩn bị nguồn lực, kế hoạch tinh giản biên chế, sắp xếp bộ máy, cải cách hành chính, đổi mới cơ chế quản lý tài chính. Tiền lương chưa là nguồn thu nhập chính để người hưởng lương sống chủ yếu bằng tiền lương, chưa trở thành động lực để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả làm việc, tính bình quân còn cao chưa thực hiện được công bằng xã hội.

Chúng ta đang chuẩn bị thực hiện cải cách chính sách tiền lương lần thứ 5 (giai đoạn 2021- 2030) theo Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 22/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp với mục tiêu chung là 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 hoà, ổn định và tiến bộ; tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động,

chất lượng nguồn nhân lực; góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; phòng, chống tham nhũng, lãng phí; bảo đảm đời sống của người hưởng lương và gia đình người hưởng lương, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội.

Mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn:

Từ năm 2018 đến năm 2020

a. Đối với khu vực công: tiếp tục điều chỉnh tăng mức lương cơ sở theo Nghị quyết của Quốc hội, bảo đảm không thấp hơn chỉ số giá tiêu dùng và phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế; không bổ sung các loại phụ cấp mới theo nghề; hoàn thành việc xây dựng và ban hành chế độ tiền lương mới theo nội dung cải cách chính sách tiền lương, gắn với lộ trình cải cách hành chính, tinh giản biên chế; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; đổi mới đơn vị sự nghiệp công lập theo Nghị quyết của Trung ương.

b. 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. 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 được phê duyệt.

Từ năm 2021 đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030

a. Đối với khu vực công: từ năm 2021, áp dụng chế độ tiền lương mới thống nhất đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang trong toàn bộ hệ thống chính trị. Tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp. Định kỳ thực hiện nâng mức tiền lương phù hợp với chỉ số giá tiêu dùng, mức tăng trưởng kinh tế và khả năng của ngân sách nhà nước. Đến năm 2025, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức cao hơn mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp. Đến năm 2030, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng hoặc cao hơn mức lương thấp nhất của vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp.

b. Đơn vị sự nghiệp công lập: tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, hoặc tự bảo đảm chi thường xuyên và các quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách nhà nước được thực hiện cơ chế tự chủ tiền lương theo kết quả hoạt động như doanh nghiệp; Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường

xuyên thì áp dụng chế độ tiền lương như công chức. Tiền lương thực trả gắn với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp viên chức do người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định trên cơ sở nguồn thu (từ ngân sách nhà nước cấp và từ nguồn thu của đơn vị), năng suất lao động, chất lượng công việc và hiệu quả công tác theo quy chế trả lương của đơn vị, không thấp hơn chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

c. Đối với khu vực doanh nghiệp: từ năm 2021 trở đi thì Nhà nước định kỳ 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, thoả thuận giữa người sử dụng lao động với 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 chi 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.

Như vậy có thể thấy mức lương đủ sống luôn là mục tiêu của cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam nhưng để đạt được cần cả một quá trình với quyết tâm chính trị cao và bằng nhiều biện pháp quyết liệt, đồng bộ và thời điểm đạt được mục tiêu này khó có sự thống nhất tùy theo tính chất, điều kiện của từng khu vực.

ĐỔI MỚI CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG Ở VIỆT NAM ĐỂ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP CỦA ĐẤT NƯỚC

TS. Trần Thị Ngân Hà[2]

1. Mở đầu

Cùng với quá trình xây dựng phát triển đất nước, các chính sách kinh tế - xã hội nói chung và chính sách tiền lương nói riêng đã được thay đổi cho phù hợp. Sau hơn 30 năm đổi mới, phát triển và hội nhập, nền kinh tế nước ta đã đạt được nhiều kết quả rất đáng khích lệ, chính sách tiền lương trải qua 4 lần cải cách và đã đạt được một số yêu cầu nhất định. Nhiều quyết sách quan trọng của Đảng và Nhà nước tạo nền tảng cho cải cách chính sách tiền lương đã được ban hành, nhất là về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Thế và lực của nền kinh tế đã lớn mạnh hơn; thị trường lao động ngày càng phát triển; năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh ngày càng tăng, tạo nền tảng và điều kiện thuận lợi cho cải cách chính sách tiền lương. Tuy nhiên mục tiêu tổng thể là cải cách tiền lương phải bảo đảm cho tiền lương phải trở thành nguồn thu nhập chính đảm bảo cho cán bộ, công chức có mức sống trung bình khá trong xã hội cho đến nay vẫn chưa đạt được, thiết kế bảng lương còn phức tạp, cơ chế quản lý, trả lương chưa chặt chẽ và gắn với hiệu quả công việc, tinh giản bộ máy, biên chế, cải cách hành chính chưa đạt yêu cầu, tiền lương vừa thấp, vừa bình quân chưa trở thành động lực để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả làm việc, phòng chống tham nhũng góp phần thực hiện công bằng xã hội. Vì vậy cần phải tiếp tục cải cách, đổi mới để đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập với nền kinh tế thế giới khi cách mạng công nghiệp 4.0 đang phát triển mạnh mẽ.

Đề án cải cách chính sách tiền lương mới (dự kiến thực hiện từ năm 2021) sẽ bãi bỏ hệ thống bảng lương hiện nay được coi là quá phức tạp, chưa phù hợp với vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo mang tính bình quân, cào bằng thông qua các bảng lương mới đơn giản và phù hợp hơn, chuyển xếp lương cũ sang lương mới bảo đảm không thấp hơn mức lương hiện hưởng. Tiền lương của CCVC, lực lượng vũ trang đã và đang từng bước được cải thiện, nhất là ở những vùng, lĩnh vực đặc biệt khó khăn, đảm bảo tiền lương khu vực công sẽ tiệm cận dần và không

[2] Phó Trưởng Khoa Quản trị nguồn nhân lực - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

chênh lệch với tiền lương khu vực doanh nghiệp để khu vực nhà nước có thể thu hút được nhân lực chất lượng cao với chế độ tiền lương thỏa đáng. Tiền lương khu vực doanh nghiệp sẽ từng bước thực hiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, bước đầu dựa trên cơ sở thương lượng và thỏa thuận giữa người lao động và doanh nghiệp, giảm dần sự can thiệp hành chính của cơ quan nhà nước.

2. Sự cần thiết phải đổi mới chính sách tiền lương cho người lao động ở Việt Nam

Cải cách tiền lương và cải thiện đời sống của người lao động luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm. Trải qua hơn 60 năm, chính sách này đã đi qua 4 lần cải cách với nội dung cải cách tổng thể toàn diện đối với cả công chức, viên chức (CCVC), lực lượng vũ trang (khu vực công) và khu vực doanh nghiệp (vào các năm 1960, 1985, 1993 và 2003). Lần đầu tiên manh nha từ năm 1957 và triển khai vào năm 1960 sau khi hoàn thành cải tạo kinh tế XHCN ở miền Bắc. Lần thứ hai là vào năm 1985 với cải cách "giá - lương - tiền" trước thềm đổi mới. Năm 1993 được ghi nhận là lần cải cách tiền lương lớn nhất với việc mở rộng quan hệ tiền lương cùng hệ thống thang, bảng lương, đặt nền móng cho sự hình thành tiền lương theo cơ chế thị trường. Lần cải cách mới nhất năm 2003 điều chỉnh một số nội dung trên nền tảng chính sách năm 1993. Bên cạnh những thành tựu đạt được, Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức trong cải cách và nâng cao hiệu quả thực thi chính sách tiền lương cho người lao động. Chính sách tiền lương sau 4 lần cải cách vẫn còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn, đời sống của đa số người hưởng lương còn khó khăn. Tiền lương trong khu vực doanh nghiệp vẫn chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động; tiền lương trong khu vực công vẫn còn thấp so với khu vực doanh nghiệp…

- *Thiếu hiệu quả trong thực thi chính sách tiền lương cho người lao động khi vẫn còn khoảng cách bất bình đẳng về lương của CCVC, người lao động trong các ngành và lĩnh vực khác nhau*

Thực tế những năm qua cho thấy chúng ta mới chỉ bù lương, bù giá chứ không phải là thực sự cải cách tiền lương. Tiền lương phải đủ sống, không chỉ bảo đảm các nhu cầu lương thực, thực phẩm, mà còn bảo đảm cả nhu cầu phi lương thực thực phẩm, văn hóa xã hội… Trong khi đó, nguồn ngân sách dành cho đầu tư công ở một số lĩnh vực không được sử dụng đúng mục đích, thậm chí không được sử dụng gây lãng phí, thất thoát, làm giảm niềm tin của nhân dân. Tiền lương chính thức chưa đủ sống, người lao động vẫn đang khó mà sống được bằng lương. Vẫn

còn khoảng trống giữa tiền lương, thu nhập người lao động và khoảng thiếu hụt so với mức sống tối thiểu. Trong nhiều trường hợp, lương tăng một mức, giá cả hàng hóa trên thị trường đã tăng phi mã chóng mặt. Các lần cải cách chính sách tiền lương vừa qua luôn bị chi phối tuyệt đối khả năng ngân sách nhà nước nên tiền lương đã thực hiện còn thấp và gắn chặt với tiền lương cơ sở vốn rất thấp (chỉ đáp ứng từ 65 - 70% nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động).

Thời gian qua, chế độ tiền lương đối với khu vực hành chính, sự nghiệp công lập chưa tương xứng với công sức và bảo đảm cuộc sống cho CCVC, người lao động. Với mức lương cơ sở thấp, mỗi lần tăng lại ít nên dù đã nhiều lần tăng lương cộng với hệ số tăng theo thâm niên công tác nhưng không ít CCVC, người lao động vẫn khó mà sống được bằng lương. Và trên thực tế, đã xuất hiện tình trạng di chuyển chất xám, những CCVC có năng lực công tác vì mức lương thấp, đãi ngộ không tương xứng đã chuyển từ khu vực công sang khu vực tư. Tiền lương tối thiểu chung (tiền lương cơ sở) áp dụng cho CCVC là cách tiếp cận trong điều kiện cũ, với chính sách tiền lương thấp và không đủ sống, chưa bảo đảm cho CCVC có mức sống từ trung bình trở lên. Quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa cũng chưa hợp lý, nhất là hệ số trung bình quá thấp trong quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa nên không cải thiện được đời sống và khuyến khích được CCVC có hệ số lương thấp. Mức lương tối thiểu vùng dù liên tục được điều chỉnh nhưng vẫn không kịp so với tốc độ trượt giá và mức tăng trưởng của nền kinh tế. Thu nhập của người lao động phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và sự quan tâm của từng đơn vị cho nên đời sống của người lao động vẫn gặp nhiều khó khăn.

- Thiếu đồng bộ trong chính sách tiền lương cho người lao động, cơ chế quản lý và giám sát chưa hiệu quả

Hệ thống chính sách, pháp luật để thực thi chính sách tiền lương cho người lao động còn thiếu đồng bộ, chưa thật sự hoàn thiện, chưa mang tính đột phá và chưa phù hợp với cơ chế thị trường. Tiền lương Nhà nước quy định trả cho CCVC mặc dù còn rất thấp, nhưng tổng quỹ lương và trợ cấp do ngân sách nhà nước bảo đảm lại chiếm tỷ lệ khá cao trong tổng chi ngân sách nhà nước. Đó là một trong những nút thắt khó gỡ nhất trong cải cách chính sách tiền lương đối với CCVC thời gian qua. Việc xác định vị trí việc làm còn chậm, chưa thực sự làm cơ sở để xác định biên chế và trả lương. Còn thiếu cơ quan quản lý có đủ thẩm quyền và cơ chế phối hợp để giải quyết các vấn đề hợp tác cấp vùng và liên ngành. Làm sao để cải

cách tiền lương thì phải cải cách thực sự, chứ không phải điều chỉnh đôi chút hay việc bù trượt giá.

Nguồn kinh phí được giao tự chủ trong tổng chi ngân sách nhà nước cấp cho cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa hợp lý, dẫn đến việc sử dụng các khoản chi hoạt động hành chính để bổ sung thu nhập cho CCVC khá lớn và trở thành phổ biến. Chưa phân định rõ mối quan hệ giữa quản lý nhà nước và quản trị doanh nghiệp, giữa đại diện chủ sở hữu với ban điều hành doanh nghiệp. Những năm qua, mặc dù đã có nhiều văn bản của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nhưng vẫn còn những hạn chế, bất cập với nhiều kẽ hở và thiếu cơ chế hữu hiệu, khả thi để kiểm soát quyền lực trong lĩnh vực nhạy cảm này. Chế tài chưa đủ mạnh trong thực thi, để xử phạt và răn đe. Hệ thống này vẫn chưa triệt để trả lương theo vị trí việc làm với chức danh và tiêu chuẩn rõ ràng. Việc trả lương theo người và thâm niên là chủ yếu làm cho biên chế ngày càng tăng và khó kiểm soát.

Cải cách lương nhưng không đi kèm việc tinh gọn bộ máy và hiệu quả của bộ máy quản lý Nhà nước. Khi cải cách, số lượng biên chế không những không giảm mà còn phình to ra. Từ đó, lương trung bình phải chia nhỏ dần, khó thực hiện cải cách. Biên chế thì cứ tăng, trong bối cảnh hạn hẹp thì không thể cải cách thành công được. Thực tế là trong hơn 20 năm qua, biên chế ngày càng tăng: giai đoạn 1997 - 2007 biên chế tăng gấp rưỡi; giai đoạn tiếp theo (2007 - 2017), biên chế tăng gần gấp đôi, trong khi dân số chỉ tăng tương ứng 20%; tốc độ tăng trưởng kinh tế không đạt chỉ tiêu mong muốn nên việc cải cách tiền lương càng khó có tính khả thi. Ngân sách trung ương và địa phương có nhiều việc phải chi, không có nhiều nguồn tiền để chi cho cải cách.

Ở nước ta hiện nay, tiền lương là phần chính lại nhỏ hơn phần phụ, dẫn đến việc không minh bạch trong hệ thống tiền lương và thu nhập của CCVC. Theo thống kê của Bộ Nội vụ, trong tổng thu nhập của người lao động thì phụ cấp chiếm tới 54,55%, còn lại là từ lương được Nhà nước trả theo ngạch, bậc. Tổng quỹ phụ cấp năm 2017 chiếm khoảng 40% tổng quỹ tiền lương, cao hơn thông lệ quốc tế khoảng 30%. Theo nguyên lý chung, phần lương chính bao giờ cũng chiếm 70% trong tổng thu nhập, các khoản phụ cấp chỉ một phần nhỏ, tối đa không quá 30%. Hệ số nhân phức tạp có thể là nguyên nhân gốc rễ của các vấn đề về lương trong khu vực công. Nó làm mờ sự khác biệt tiền lương giữa các cấp bậc khác nhau. Với hệ thống hệ số lương như vậy, rất khó để đảm bảo sự bình đẳng trong trả lương giữa khu vực công và khu vực tư. Có quá nhiều loại phụ cấp đang tồn tại (trên 20

loại) có tính chất cơi nới bù vào lương cho CCVC lương thấp, đặc biệt là phụ cấp theo nghề và hệ số tiền lương tăng thêm đã phát sinh nhiều bất hợp lý. Số lượng phụ cấp nhiều vì cứ mỗi một chính sách mới ra đời lại dễ xuất hiện thêm một loại phụ cấp mới. Trong cách tính lương theo ngạch, bậc, bản thân người lao động còn không nắm được chính xác mức lương của mình. Khi tính thêm cả phụ cấp thì việc tính toán thu nhập lại càng trở nên phức tạp. Không chỉ vậy, việc áp dụng nhiều phụ cấp dẫn đến mâu thuẫn giữa các ngành nghề trong xã hội.

Tổ chức và năng lực quản lý tiền lương chưa đáp ứng yêu cầu cả về nhân lực, vật lực, trang thiết bị kỹ thuật và cả về cơ chế quản lý. Việc theo dõi và giám sát tuân thủ các quy định trong thực thi chính sách tiền lương còn hạn chế, nhất là ở địa phương, vì thiếu cán bộ. Cán bộ không được đào tạo phù hợp và nhiều trở ngại khác liên quan đến hậu cần và nguồn vốn khi chính quyền địa phương không có đủ điều kiện để giám sát hợp lý trong cải cách và đổi mới chính sách tiền lương. Vì vậy cần sớm nghiên cứu, hình thành môi trường pháp lý, có những cơ chế chính sách thuận lợi để cải cách có hiệu quả, nâng cao hiệu lực thực thi chính sách tiền lương cho người lao động ở Việt Nam hiện nay.

Những hạn chế bất cập này có nguyên nhân khách quan là nội lực của nền kinh tế còn yếu, chất lượng tăng trưởng và năng suất lao động, hiệu quả và sức cạnh tranh còn thấp; tích lũy còn ít, nguồn lực hạn chế, nợ công đã ở mức giới hạn trong khi phải ưu tiên bố trí ngân sách cho đầu tư phát triển, bảo đảm an sinh xã hội. Nhưng nguyên nhân chủ quan là chủ yếu. Việc thể chế hoá các chủ trương của Đảng về chính sách tiền lương còn chưa kịp thời, tư duy về chính sách còn chưa theo kịp với sự phát triển của kinh tế thị trường định hướng XHCN. Tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị còn cồng kềnh; số lượng hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước quá lớn và ngày một tăng, chức năng, nhiệm vụ còn chồng chéo, hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa cao, số đơn vị sự nghiệp công lập tăng nhanh. Việc xác định vị trí việc làm còn chậm, chưa thực sự là cơ sở để xác định biên chế, tuyển dụng, đánh giá CCVC và trả lương. Việc thanh tra, kiểm tra, giám sát, hệ thống thông tin thị trường lao động, tiền lương, năng lực thương lượng về tiền lương của người lao động trong ký kết hợp đồng lao động và vai trò của tổ chức công đoàn trong các thoả ước lao động tập thể còn hạn chế. Công tác hướng dẫn, tuyên truyền về chính sách tiền lương chưa tốt, dẫn đến việc xây dựng và thực hiện một số chính sách còn chưa tạo được đồng thuận cao.

Trong quá trình hội nhập, bên cạnh những cơ hội, Việt Nam cũng phải đối mặt với những khó khăn thách thức đang đặt ra, khi năng lực cạnh tranh chưa cao, chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động còn thấp, vấn đề việc làm, thất nghiệp, tiền lương, thu nhập và đời sống của người lao động còn khó khăn, phức tạp. Vì vậy, khi hội nhập khu vực và quốc tế, chính sách tiền lương cần phải tiếp tục hoàn thiện theo thị trường, tức là phải theo quy luật giá trị, quy luật cung cầu dựa trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận, Nhà nước tạo hành lang pháp lý để các bên thương lượng thỏa thuận và quy định mức sàn thấp nhất để bảo vệ người lao động. Trong điều kiện năng suất lao động của Việt Nam còn thấp, chưa được cải thiện nhiều, chất lượng nguồn nhân lực còn chưa cao, thị trường lao động chưa phát triển là những cản trở lớn trong quá trình xác định hoàn thiện chính sách tiền lương ở Việt Nam.

Việc hội nhập toàn cầu ngày càng sâu rộng đang và sẽ tạo ra những cơ hội lớn cũng như những thách thức đáng kể cho Việt Nam trong công cuộc phát triển đất nước. Những ảnh hưởng (tiêu cực lẫn tích cực) xuất phát từ yếu tố nội tại cũng như yếu tố bên ngoài đã và đang tác động mạnh mẽ tới Việt Nam trong cải cách và thực thi chính sách tiền lương vốn đã có nhiều bất cập. Hiểu rõ những thách thức, hệ lụy có thể xảy ra trong quá trình thực thi chính sách tiền lương tới mức sống người lao động sẽ là bước khởi đầu để đổi mới chính sách và thể chế nhằm giải quyết bài toán tiền lương, thích ứng với những thách thức mới.

3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả trong đổi mới và thực thi chính sách tiền lương cho người lao động ở Việt Nam để đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước

Bản chất tiền lương CCVC, người lao động là cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, tiền lương phải tiệm cận với giá trị sức lao động thị trường, cần phải hướng tới sự công bằng, thực chất. Trả lương đúng cho người lao động là đầu tư cho phát triển. Mức lương mới phải được cải thiện so với mức lương cũ với tinh thần cải cách, công bằng, phải xét đến mối quan hệ giữa các đối tượng hưởng lương khác nhau. Trong xu thế hiện nay, khi toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, tác động mạnh mẽ đến quá trình phát triển kinh tế - xã hội của nước ta, việc thực hiện các Hiệp định thương mại tự do đã ký kết và các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, cùng với việc hình thành Cộng đồng ASEAN... mở ra cho nước ta nhiều cơ hội thuận lợi nhưng cũng đặt ra không ít khó khăn, thách thức.

Trong bối cảnh đó, chính sách tiền lương và hiệu quả quản lý nhà nước về lĩnh vực này cần được điều chỉnh cho phù hợp với tình hình mới.

- Tăng lương phải đi cùng với tinh gọn bộ máy, phải gắn với nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập, ưu tiên nguồn lực để thực hiện cải cách.

Cải cách chính sách tiền lương là tất yếu, nhưng để thực sự mang lại hiệu quả thì cần phải gắn chặt với thực hiện hiệu quả Nghị quyết 18 và Nghị quyết 19 của Ban chấp hành TW khóa XII đã ban hành. Có thể nói giải pháp quan trọng bậc nhất, quyết định nhất, mang tính tiền đề để thực hiện cải cách tiền lương vẫn là sắp xếp tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu quả trong xây dựng và hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm. Cần tiếp tục làm quyết liệt việc giảm biên chế, tinh gọn bộ máy, cơ cấu lại chi ngân sách Nhà nước, cải cách đơn vị sự nghiệp công lập.

Cần giải quyết đồng bộ, hiệu quả tinh giản biên chế gắn với cải cách tiền lương trong những năm tới, tạo công bằng, dân chủ và thực sự tạo động lực để mỗi CCVC, người lao động phấn đấu vươn lên. Đây là yêu cầu sống còn của mỗi tổ chức kinh tế, xã hội. Nguyên tắc trả lương cần thay đổi theo hướng không cào bằng, không dựa vào thâm niên, không phải "cứ 3 năm tăng một bậc" làm hạn chế khả năng, động lực phát triển của con người mà căn cứ vào vị trí việc làm và năng suất lao động. Trả lương theo kết quả hoàn thành công việc là cơ sở để đảm bảo sự công bằng trong chính sách tiền lương. Nếu không thể tạo ra năng suất lao động sẽ không có cơ hội tăng lương, chỉ có năng suất mới điều chỉnh được thu nhập của người lao động. Quản lý chặt và giảm đến mức tối đa đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Để những thay đổi này thực sự có hiệu quả, cần có lộ trình từng bước nhưng cũng phải có những cải cách đồng bộ trong xây dựng vị trí việc làm, nguyên tắc đánh giá cán bộ…

Giảm đầu mối, biên chế là cơ sở quan trọng để cải cách tiền lương. Các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị trực tiếp xây dựng, hoàn thiện có hiệu quả danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc, xác định cơ cấu CCVC, cấp bậc hàm sĩ quan; xác định khung năng lực theo từng vị trí việc làm và tinh giản biên chế theo các nghị quyết của Đảng và quy định của Nhà nước đã được ban hành. Trên cơ sở đó, thực hiện sắp xếp lại tổ chức bộ máy, cơ cấu lại đội ngũ CCVC và lực lượng vũ trang để thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo. Tiền lương phải phản ánh đúng giá trị thực của lao động. Cải cách tiền lương gắn với vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ. Điều này sẽ tạo điều

kiện để tăng năng suất lao động, trả lương theo số lượng và chất lượng cống hiến của cán bộ. Sẽ không có chuyện người làm nhiều hưởng ít và ngược lại, cũng sẽ không còn tình trạng cào bằng khi trả lương.

Thực hiện khoán quỹ lương gắn với mục tiêu tinh giản biên chế cho các cơ quan, đơn vị. Mở rộng cơ chế khoán kinh phí gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc thực hiện khoán quỹ lương sẽ bắt buộc các cơ quan, đơn vị chú trọng tinh giản biên chế. Thực hiện quyết liệt và có hiệu quả các nghị quyết của Trung ương về cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng; về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN; về phát triển kinh tế tư nhân; về đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhà nước; Nghị quyết của Bộ Chính trị về cơ cấu lại ngân sách nhà nước, quản lý nợ công nhằm phát triển nguồn thu bền vững, tăng cường vai trò chủ đạo của ngân sách Trung ương.

Thiết kế lộ trình cải cách tiền lương CCVC phù hợp với khả năng tạo nguồn, theo hướng tăng dần. Điều chỉnh mạnh chi tiêu công, cơ cấu lại chi ngân sách nhà nước dành nguồn cho trả lương, đảm bảo CCVC có mức tiền lương bình quân trên trung bình của lao động khu vực doanh nghiệp. Triển khai các nhiệm vụ cơ cấu lại thu ngân sách nhà nước theo hướng bảo đảm tổng nguồn thu và cơ cấu thu bền vững. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các chính sách thu theo hướng mở rộng cơ sở thuế, bao quát nguồn thu mới. Tăng cường quản lý thu, tạo chuyển biến căn bản trong việc chống thất thu, xử lý và ngăn chặn các hành vi buôn lậu, gian lận thương mại, sản xuất kinh doanh hàng giả, chuyển giá, trốn thuế.

- *Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương theo hướng thị trường khi hội nhập khu vực và quốc tế.*

Trong điều kiện thể chế kinh tế thị trường ở nước ta tiếp tục hoàn thiện và phát triển, đặc biệt mức độ hội nhập của Việt Nam so với khu vực và thế giới đang diễn ra mạnh mẽ thì việc hoàn thiện thể chế, chính sách (trong đó có cơ chế, chính sách tiền lương) để phù hợp với kinh tế thị trường và hội nhập khu vực, toàn cầu cần phải đặt ra và thực hiện đồng bộ. Cần sửa đổi, hoàn thiện pháp luật về CCVC, lao động, doanh nghiệp và pháp luật có liên quan đến chính sách tiền lương trong khu vực công và khu vực doanh nghiệp, chuẩn bị cơ sở pháp lý cho việc thực thi có hiệu quả chính sách tiền lương cho CCVC, người lao động trong thời gian tới. Đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, bổ nhiệm, kỷ luật, trả lương và quản lý đối với CCVC và người lao động để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả của cơ

quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đối tượng và tiền lương của CCVC, bảo đảm liên thông, tích hợp với các cơ sở dữ liệu quốc gia khác có liên quan. Tăng cường điều tra, công bố định kỳ thông tin, số liệu về tiền lương và thu nhập của cả khu vực công và khu vực thị trường. Nâng cao năng lực, hiệu quả công tác nghiên cứu cơ bản và thiết kế chính sách về lao động và tiền lương. Hệ thống pháp luật về thực thi chính sách tiền lương cho người lao động phải tương thích, đồng bộ trong tổng thể hệ thống pháp luật chung của nhà nước pháp quyền XHCN, khắc phục tình trạng chồng chéo, mâu thuẫn, không rõ trách nhiệm và thiếu khả thi.

Quản lý nhà nước cần tập trung vào phối hợp tốt hơn và tăng cường việc thu thập, phân tích dữ liệu và công bố thông tin để hỗ trợ chính sách tiền lương và tạo điều kiện nâng cao hiệu quả quá trình ra quyết định, đảm bảo tính hiệu lực và thực thi. Các chính sách, chế độ phải công khai, minh bạch, bảo đảm hài hoà lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, đi cùng với đó là phải cải thiện đời sống của CCVC, người lao động. Trên cơ sở đó hình thành cơ chế tiền lương ngày càng phù hợp với kinh tế thị trường định hướng XHCN và tạo động lực nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC, người lao động.

Đối với người lao động trong doanh nghiệp, Nhà nước quy định nguyên tắc chung để xác định tiền lương và tiền thưởng đối với doanh nghiệp nhà nước gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, hướng đến bảo đảm mặt bằng tiền lương trên thị trường. Cần xác lập một nền tảng trả lương công bằng, bình đẳng, hạn chế tình trạng lạm dụng, bắt chẹt đối với lao động tự do, lao động phi chính thức. Về cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập, các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) được tự quyết định chính sách tiền lương (trong đó có thang, bảng lương, định mức lao động) và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố và trên cơ sở thoả ước lao động tập thể phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, khả năng của doanh nghiệp.

Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách tiền lương theo quy định của pháp luật trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội. Kiên quyết xử lý nghiêm các trường hợp cố tình né tránh, thực hiện không hiệu quả trong thực hiện cải cách tiền lương gắn với cải cách hành chính, sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp công lập và vi phạm quy định của pháp luật về tiền lương. Cùng với việc phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm,

đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu. Củng cố hệ thống tổ chức các cơ quan quản lý về tiền lương, các cơ quan tư vấn, kiểm tra, giám sát; quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn quỹ ngân sách,…

Để hạn chế những tác động bất lợi, chủ động hội nhập khu vực và thế giới, cần nâng cao hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, tiền lương và năng suất lao động: hoàn thiện hệ thống luật pháp phù hợp với thể chế kinh tế thị trường; tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật, thanh tra, kiểm tra đảm bảo thực thi luật pháp... Đồng thời, Nhà nước tiếp tục thực hiện hoàn thiện thể chế, tái cơ cấu kinh tế, tái cơ cấu lao động, thực hiện đồng bộ các giải pháp đổi mới công nghệ nâng cao kỹ năng cho người lao động, nâng cao năng suất lao động, minh bạch và kết nối thông tin thị trường lao động, đặc biệt thông tin về tiền lương, năng suất lao động của ngành, doanh nghiệp để hỗ trợ hai bên có thông tin thương lượng, thỏa thuận tiền lương; nâng cao năng lực của các bên trong thương lượng về tiền lương, xây dựng quy chế trả lương gắn với kết quả, hiệu quả của từng ngành, từng doanh nghiệp và cá nhân người lao động. Đồng thời tận dụng thời cơ để đẩy mạnh sản xuất, xuất khẩu để tăng thu, tăng nguồn thu cho cải cách tiền lương.

- *Cải cách chính sách tiền lương cần quyết tâm chính trị và sự đồng lòng của cả hệ thống chính trị và xã hội, nâng cao nhận thức của mỗi cá nhân và tổ chức.*

Việc cải cách chính sách tiền lương liên quan đến nhiều cơ chế, chính sách, ảnh hưởng đến nhiều tầng lớp nhân dân, các đối tượng trong xã hội nên đòi hỏi phải có sự đồng thuận, quyết tâm chính trị cao và cần có thời gian phát huy hiệu quả. Trong khi đó, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, khoa học công nghệ biến đổi rất nhanh và Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới, cải cách toàn diện, tổng thể chính sách tiền lương để không là trở ngại mà trở thành một công cụ quan trọng khuyến khích và thu hút các nguồn lực lao động, thúc đẩy tăng năng suất lao động phục vụ mục tiêu phát triển nhanh và bền vững. Muốn tăng lương cho CCVC, người lao động thì cần có lộ trình phù hợp và đặc biệt là phải làm tốt công tác cán bộ. Phải có cơ chế để đánh giá định tính giá trị sức lao động, những đóng góp của từng người để đưa ra mức tiền lương phù hợp với từng đối tượng. Đây là một việc khó nên rất cần sự quyết tâm và đồng thuận rất cao của toàn hệ thống chính trị.

Các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến địa phương, lãnh đạo triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp thuộc chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mình. Làm tốt công tác phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành với cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư, tài chính các cấp trong quản lý, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước, tránh chồng chéo, lãng phí. Quy định rõ quyền hạn gắn với trách nhiệm người đứng đầu các bộ, ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị. Tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội.

Đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ quan trọng đòi hỏi quyết tâm chính trị cao trong xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN. Một trong những nguyên nhân của tình trạng nhiều lần xác định vị trí việc làm trong thời gian qua không thành công là do nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền và CCVC chưa nhất quán về vai trò của việc xác định vị trí việc làm. Cách làm đối phó, ngại va chạm, cốt cho xong, hiệu quả thấp là do không có mục tiêu cụ thể, không có kế hoạch tinh giản biên chế cụ thể và cũng chẳng có chế tài đối với người đứng đầu cơ quan, đơn vị không thực hiện hoặc thực hiện không thành công.

Thực hiện dân chủ hóa trong cấp ủy, cơ quan, đơn vị về sắp xếp lại bộ máy, tinh giản biên chế trên cơ sở xác định vị trí việc làm sẽ tìm được các giải pháp căn cơ trước mắt cũng như lâu dài, tránh được tình trạng gây xáo trộn tâm lý, bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng đến thực hiện nhiệm vụ chính trị của tổ chức. Nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy, phương pháp, cách làm, tạo sự đồng thuận cao ở các cấp, các ngành, các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, người hưởng lương và toàn xã hội trong thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về chính sách tiền lương. Phải bám sát các nghị quyết của Trung ương, của Chính phủ: Nghị quyết 27 về cải cách chính sách tiền lương, Nghị quyết 28 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, Nghị quyết 107 của Chính phủ để đẩy nhanh tiến độ thực hiện.

Đồng thời, phát huy vai trò của các tầng lớp nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong giám sát, phản biện việc thực hiện cải cách chính sách tiền lương đồng bộ với sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công lập. Nâng cao

vai trò và năng lực của tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện của người lao động trong quan hệ lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế. Cần hình thành cơ chế chia sẻ lợi ích cộng đồng, tăng cường điều kiện tiếp cận thông tin, minh bạch trong quản trị và sự tham gia của công chúng. Đây là những đổi mới căn bản để đảm bảo sự công bằng trong khai thác, sử dụng, quản lý tiền lương. Cải thiện việc thực thi các quy định về quản lý tiền lương để rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn, mở rộng cơ chế đồng quản lý trong khai thác nguồn ngân sách, nguồn nhân lực và cơ chế chi trả tiền lương cho người lao động. Đây là các đổi mới căn bản để đạt được hiệu quả cao hơn trong thực hiện mục tiêu xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia khoa học, hiện đại, minh bạch, hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng nhân lực, sức cạnh tranh của nền kinh tế; góp phần xây dựng hệ thống chính trị ổn định, thống nhất, liên tục, thông suốt, tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; phòng, chống tham nhũng, lãng phí; thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

4. Kết luận

Việt Nam cần xây dựng đội ngũ cán bộ công chức có đủ phẩm chất, năng lực trong cải cách và thực thi chính sách tiền lương đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới, đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí đúng người đứng đầu cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ các cấp; chú trọng đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng. Cần gắn trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị và người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập với việc thể chế hóa và thực hiện các Nghị quyết của Ban chấp hành TW khóa XII, đặc biệt là sắp xếp tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước, cơ cấu lại đội ngũ CCVC, tạo nguồn bền vững cho cải cách tiền lương. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính theo hướng phục vụ tốt nhất cho người dân và doanh nghiệp; đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm. Kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước, hình thành cơ chế phối hợp liên ngành hiệu quả trên cơ sở phân công trách nhiệm rõ ràng và hợp lý giữa các bộ, ngành trong cải cách tiền lương cho người lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước trong thời kỳ mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Phạm Minh Huân (2017), *Một số tồn tại và hướng cải cách chính sách tiền lương trong thời gian tới*. Hội thảo Xu hướng phân phối thu nhập và tiền lương trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng, Hanns Seidel Foundation & Viện Khoa học lao động và xã hội.

[2]. TS. Nguyễn Hữu Dũng (2017), *Vấn đề cải cách chính sách tiền lương CCVC*. Hội thảo Xu hướng phân phối thu nhập và tiền lương trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng, Hanns Seidel Foundation & Viện Khoa học lao động và xã hội.

[3]. Lê Quân (2008), *Kỹ thuật xây dựng hệ thống tiền lương và đánh giá thành tích*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.

[4]. Quốc hội, *Bộ Luật lao động 2019.*

[5] Ban chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*.

[6] Ban chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức, quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*.

[7]. Ban chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21/05/2018 về cải cách chính sách tiền lương cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp*.

[8]. Chính phủ (2019), *Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09/5/2019 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*.

MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG: KHÁI NIỆM VÀ MỘT SỐ SUY NGHĨ BAN ĐẦU TRONG ĐIỀU KIỆN PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM

TS. Phạm Thị Thu Lan[3]

1. Giới thiệu

"Lương đủ sống" là một khái niệm đơn giản. Thuật ngữ "Lương đủ sống", nguyên gốc tiếng Anh là "Living wage", là mức lương thấp nhất được trả cho một người làm việc toàn thời gian đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết - bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và các sự việc bất khả kháng xảy ra. Mức lương đủ sống không phải là xa xỉ. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có để thoát nghèo. Một mức lương đủ sống là mức lương công nhân kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho người lao động và gia đình họ.



(Nguồn: Oxfam)

2. "Lương đủ sống" khác gì "lương tối thiểu" ở Việt Nam?

Theo từ điển Merriam - webster, lương tối thiểu là mức lương cố định thấp nhất (theo luật) được trả cho những người có việc làm. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế - một cơ quan chuyên môn của Liên Hợp Quốc trong lĩnh vực lao động - cơ quan xác lập các tiêu chuẩn lao động quốc tế, lương tối thiểu là mức thù lao tối thiểu trong một khoảng thời gian nhất định, không thể giảm bớt theo thoả ước tập

[3] Phó Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

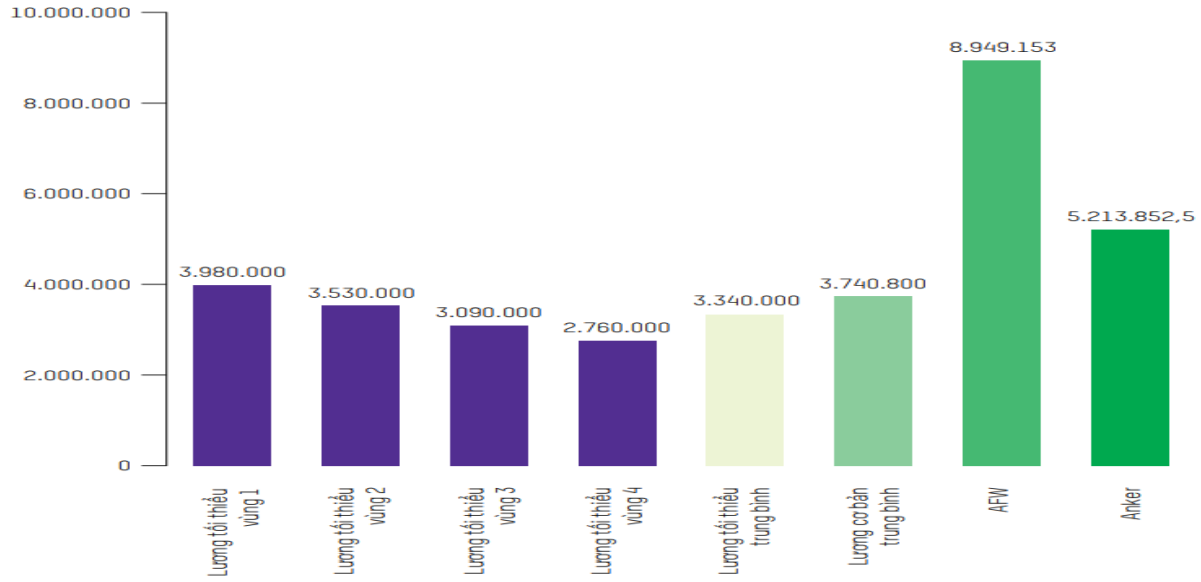
thể hoặc hợp đồng cá nhân trả cho người lao động có việc làm. Trong tổng số thành viên của ILO tính tới tháng 9/2015, 92% quốc gia đã có quy định về mức lương tối thiểu, tức là 170 nước. Những nước chưa có lương tối thiểu thường là những nước có hệ thống pháp luật lao động chưa hoàn chỉnh hoặc tiền lương thực tế đã cao và không cần xác lập mức lương tối thiểu. Về lý thuyết, lương tối thiểu là để bảo vệ cho những người yếu thế nhất trên thị trường lao động, không có khả năng thương lượng và vì vậy, được đảm bảo một mức lương tối thiểu khi tham gia thị trường lao động.

Theo định nghĩa của Bộ luật lao động Việt Nam: "Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội" (Điều 91, Bộ luật Lao động 2019).

Như vậy, xét về định nghĩa "lương đủ sống" và "lương tối thiểu" không khác nhau, đều là mức lương thấp nhất, đủ để đảm bảo mức sống tối thiểu, cơ bản cần thiết cho người lao động và gia đình họ. "Lương tối thiểu" là mức lương gia đình.

Mặc dù định nghĩa "lương tối thiểu" của Việt Nam với định nghĩa "lương đủ sống" không có gì khác nhau, nhưng cách tính toán lương tối thiểu của Việt Nam không giống với cách tính toán "lương đủ sống" của quốc tế, dẫn tới mức lương tối thiểu của Việt Nam quy định thấp hơn rất nhiều so với mức lương đủ sống được tính cho Việt Nam theo cách tính của quốc tế.

Trên thế giới hiện có nhiều cách khác nhau để ước tính mức lương đủ sống, nhưng có hai phương pháp chính là Sàn lương châu Á (AFW) và Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu (còn được gọi là phương pháp Anker). Cả hai phương pháp này đều đáng tin cậy, nhưng cách tính khác nhau. Mức lương đủ sống theo cách tính của Sàn lương châu Á thường cao hơn do có sự khác biệt về chi tiết, cách tiếp cận và tính toán.



Biểu đồ so sánh lương tối thiểu Việt Nam với lương đủ sống theo cách tính của quốc tế.

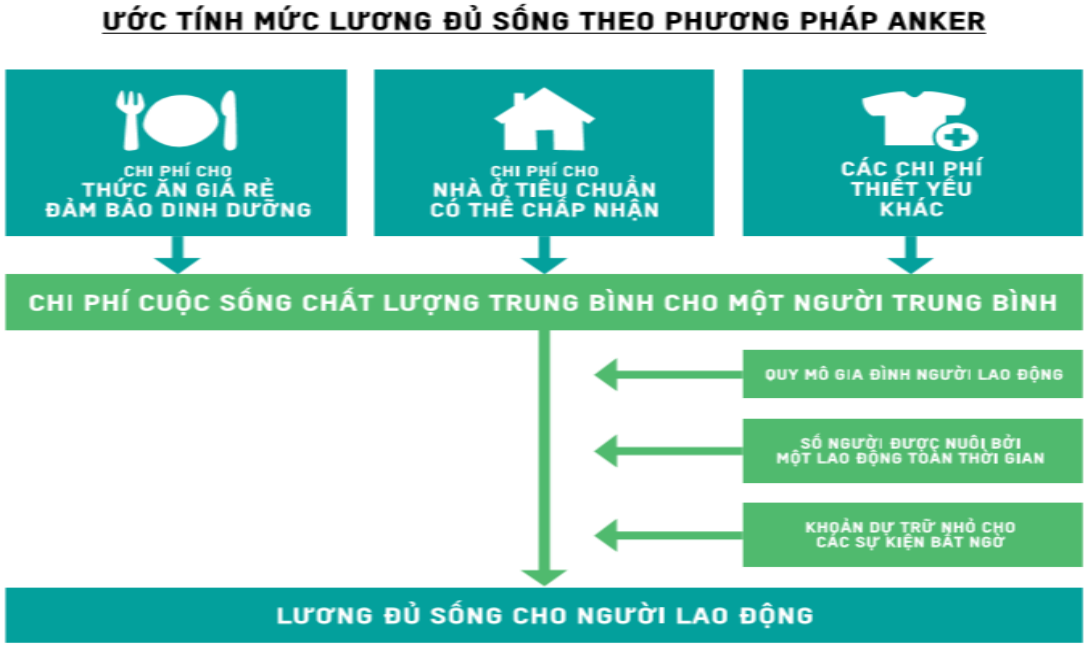
Nguồn: Oxfam

Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu (GLWC) tập hợp sự tham gia của các tổ chức Thương mại công bằng quốc tế, Hội đồng chứng nhận quản lý rừng (FSC), Dệt, Mạng lưới nông nghiệp bền vững/Liên minh rừng nhiệt đới (SAN/RA) và Chứng nhận canh tác bền vững UTZ, cùng với Trách nhiệm xã hội quốc tế (SAI), hướng tới cải thiện mức lương trong các chuỗi cung ứng toàn cầu. GLWC hợp tác với Richard và Martha Anker để xây dựng phương pháp tính toán mức lương đủ sống. Mỗi mức lương đủ sống sau khi được GLWC ủy quyền tính toán sẽ được công bố công khai để tăng cơ hội hợp tác hướng tới mục tiêu tiền lương đủ sống trên toàn cầu.

Liên minh Sàn lương châu Á (AFWA) là liên minh quốc tế của các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động vì quyền lao động cùng nhau phối hợp hành động hướng tới mục tiêu lương đủ sống cho công nhân may mặc. AFWA được thực hiện vào năm 2005, khi đó các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động vì quyền lao động từ khắp châu Á cùng nhau thảo luận và thống nhất một chiến lược cải thiện cuộc sống của công nhân ngành may.

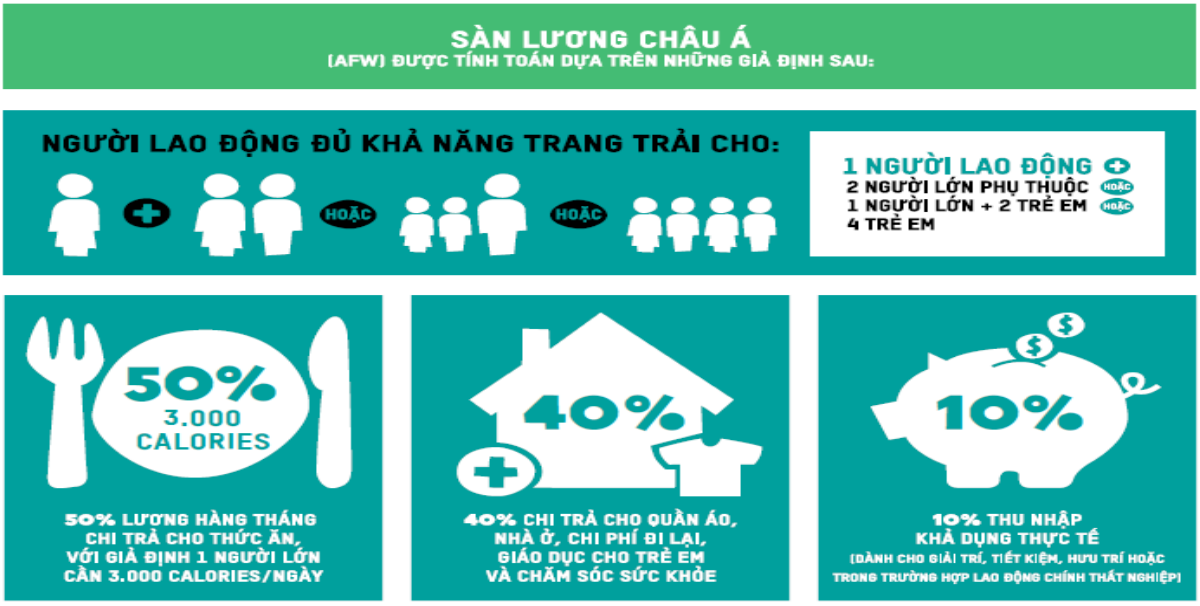
AFWA xác định công thức tính và phương pháp riêng của mình để tính mức lương đủ sống. Nhận thức rằng cách thức tổ chức ngành công nghiệp may mặc trên thế giới đang tạo ra trở ngại nghiêm trọng về khả năng cải thiện tiền lương và điều

kiện làm việc của người lao động ở các nước đang phát triển, AFWA tính toán mức lương đủ sống - tính theo đồng đô la với sức mua tương đương - cho một loạt các quốc gia châu Á.



Nguồn: Oxfam

Mục tiêu của AFWA là vận động để có mức lương đủ sống trên toàn châu Á để ngăn chặn tình trạng cải thiện tiền lương ở một nước dẫn tới dịch chuyển vốn - các công ty chuyển sang nước khác, chạy khỏi nơi có tiền lương hoặc chi phí tăng lên ở quốc gia họ đang hoạt động. Mục đích của Sàn lương châu Á là tạo ra một mặt bằng xã hội, một sân chơi bình đẳng, bằng cách tạo ra sự cân bằng về tiền lương.



Nguồn: Oxfam

Theo cách tính của quốc tế, mức lương đủ sống tối thiểu ở Việt Nam, theo cách tính của Sàn lương châu Á, năm 2016 là 8.949.153 đồng và theo cách tính của Liên minh lương đủ sống toàn cầu (phương pháp Anker) là 5.213.825,5 đồng. Như vậy, ngay cả cách tính của quốc tế, phương pháp tính khác nhau cũng cho những kết quả khác nhau. Trong khi đó, lương tối thiểu tính theo cách tính của Hội đồng Tiền lương Quốc gia cho kết quả thấp hơn rất nhiều. Nếu lấy mức lương tối thiểu trung bình của Việt Nam (tham chiếu số liệu lương tối thiểu của năm 2018) so với mức lương đủ sống tối thiểu theo cách tính của quốc tế cho Việt Nam (tham chiếu số liệu lương tối thiểu tính cho năm 2016) thì có một khoảng chênh lệch khá lớn: lương tối thiểu theo cách tính của Việt Nam chỉ bằng 37%-64% so với cách tính của quốc tế.

Không chỉ lương tối thiểu của Việt Nam thấp hơn so với cách tính của quốc tế, mà lương thực trả cho người lao động ở Việt Nam cũng thấp hơn so với mức lương đủ sống tối thiểu theo cách tính của quốc tế rất nhiều. Theo một khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn phối hợp với Tổ chức Oxfam tiến hành năm 2018, khảo sát 6 doanh nghiệp may Việt Nam có gần 6000 công nhân, sản xuất xuất khẩu chính cho các thị trường Mỹ, EU, Úc, nếu không kể làm thêm giờ, thì 99% công nhân được khảo sát có mức lương thấp hơn lương đủ sống theo phương pháp tính của Sàn lương châu Á và 74% công nhân có mức lương thấp hơn lương đủ sống theo phương pháp Anker. Nếu tính cả tiền làm thêm giờ, vẫn có 99% công nhân có mức thu nhập thấp hơn lương đủ sống theo phương pháp của Sàn lương châu Á và 52% công nhân có mức lương thấp hơn mức lương đủ sống theo phương pháp Anker. Như vậy, nếu chỉ tính công việc hoàn thành trong giờ làm việc tiêu chuẩn, không tính các khoản phụ cấp, lương thực tế của nhiều công nhân may được khảo sát không đủ sống ở mức cơ bản nhất.

3. Lương không đủ sống có tác động như thế nào tới người lao động và gia đình họ?

Cũng trong cuộc khảo sát nói trên của Viện Công nhân và Công đoàn, rất nhiều hệ hụy của lương không đủ sống được phát hiện, ảnh hưởng tới cuộc sống của công nhân và gia đình họ. 69% công nhân cho biết họ không có đủ tiền để trang trải nhu cầu sinh hoạt của mình; 31% không tiết kiệm được gì từ tiền lương trong

tháng; 37% cho biết họ luôn ở trong tình trạng vay nợ từ bạn bè, người thân hay hàng xóm để bù lấp thiếu hụt chi tiêu trong tháng; 68% cho biết họ hiếm khi hoặc chưa bao giờ có thời gian rảnh để đi thăm người thân và bạn bè; 96% không bao giờ hoặc hiếm khi đi ăn hàng. Lương không đủ sống ảnh hưởng tới dinh dưỡng và sức khỏe; 28% công nhân nói rằng tiền lương không đủ để đảm bảo chi tiêu ăn uống cho gia đình trong cả tháng, trong đó 50% cho biết họ phải vay tiền để mua thức ăn; 6% cho biết vào cuối tháng, công nhân chỉ ăn cơm chan canh suông; 96,2% nói họ lo lắng về an toàn, học hành và dinh dưỡng của con cái trong thời gian họ ở nhà máy. Lương không đủ sống buộc công nhân phải chấp nhận làm them giờ và ảnh hưởng tới sức khỏe của họ; 65% công nhân nói rằng họ thường xuyên làm thêm giờ; 22% không sử dụng thời gian nghỉ giữa giờ, nếu có đi vệ sinh thì nhanh chóng để quay về làm việc 28% lo lắng về việc làm quá nhiều giờ trong ngày và ảnh hưởng của làm thêm giờ tới sức khỏe; 69% hay bị đau đầu, chóng mặt, hoa mắt, tụt huyết áp…., ngồi nhiều và cúi nhiều nên hay đau đốt sống cổ; 36% đang bị một bệnh gì đó, như hen suyễn, dạ dày, huyết áp, tiểu đường, tim… ; 53% không đủ tiền trang trải chi phí khám chữa bệnh & thuốc men. Lương không đủ sống buộc công nhân phải chấp nhận điều kiện sống thấp kém. 23% đang sống trong điều kiện nhà ở tạm bợ; 44% cho biết đang sử dụng nước giếng và nước mưa và không chắc về nguồn nước sử dụng có sạch và an toàn hay không. Điều kiện giáo dục cho con cái và cuộc sống gia đình cũng bị ảnh hưởng; 9% bày tỏ khó khăn về tài chính ảnh hưởng đến quyết định sinh con; 20% cho biết lương của họ không đủ để mua đồ dùng học tập cho con cái (như sách, vở, bút chì, bút mực…).

Hai phương pháp tính của quốc tế có gì khác nhau?

Như ở trên đã nói hai phương pháp tính của quốc tế cũng khác nhau, nên cho kết quả về mức lương đủ sống của Việt Nam khác nhau, dù tính cùng một thời điểm năm 2016. Bản thân tên gọi của hai phương pháp đã cho thấy sự khác nhau giữa hai phương pháp tính. Phương pháp Anker là phương pháp địa phương hóa vì phương pháp này có thể dùng để tính mức lương đủ sống cho các khu vực, ngành nghề khác nhau, trong khi phương pháp Sàn lương châu Á là phương pháp tính mức lương đủ sống cho khu vực châu Á, sau đó quy đổi ra mức lương đủ sống cho mỗi nước trong khu vực dựa trên sức mua tương đương ở các nước khác nhau.

Dựa trên khảo sát tiêu dùng ở một số nước đang phát triển trong khu vực, phương pháp Sàn lương châu Á cho rằng sự phân bổ thu nhập của người tiêu dùng khu vực chi tiêu cho lương thực thực phẩm (food) và phi lương thực thực phẩm (non-food) là tương đương nhau, nghĩa là 50% thu nhập chi cho lương thực thực phẩm và 50% cho phi lương thực thực phẩm. Vì vậy, sau khi chi phí rổ hàng hóa được tính toán, số tiền được nhân đôi để ra chi phí cho một người trưởng thành. Còn phương pháp Anker lại dựa trên tính toán cụ thể mức chi thực tế cho cả chi phí lương thực thực phẩm và phi lương thực thực phẩm, bao gồm cả chi phí thực tế về nhà ở. Với cách tính này, chi phí lương thực thực phẩm sẽ thấp hơn một nửa của tổng chi phí lương thực thực phẩm và phi lương thực thực phẩm, nghĩa là chi phí lương thực thực phẩm sẽ không ngang bằng với chi phí phi lương thực thực phẩm như cách tính của Sàn lương châu Á.

Phương pháp Anker tính chi phí lương thực thực phẩm dựa trên lượng calo tiêu chuẩn theo khuyến cáo cho một người trưởng thành của các quốc gia, ví dụ Việt Nam là 2.300 calo do Viện dinh dưỡng khuyến cáo, còn phương pháp Sàn lương châu Á dựa trên 3.000 calo - là lượng calo khuyến cáo của In-đô-nê-xia, mức cao nhất trong khu vực châu Á hiện nay.

Điểm khác nhau lớn giữa hai phương pháp chính là số người có thu nhập trong hộ gia đình. Phương pháp Anker dựa trên dữ liệu điều tra dân số và khảo sát thực tế tại địa phương nơi tính mức lương đủ sống để tính số người có thu nhập trong hộ gia đình, ví dụ ở Ấn Độ là 1,58 người có thu nhập trong một hộ gia đình năm 2018, hay ở Việt Nam là 1,78 người có thu nhập trong một hộ năm 2016.

Một điểm nổi bật của phương pháp Sàn lương châu Á là lồng ghép việc nhà không được trả lương tính vào lương. Lương thực thực phẩm đều cần phải chế biến, bao gồm nhiều việc như chuẩn bị, rửa sạch, sơ chế và nấu nướng. Sau khi ăn xong, cần dọn dẹp, rửa bát đũa, lau chùi nhà bếp. Nhà cửa, quần áo cũng cần được quét dọn, lau chùi và giặt giũ. Những việc này đều phải làm, thường là phụ nữ và không được trả lương.

Nghiên cứu của OCED năm 2018 cho thấy thời gian làm việc nhà của phụ nữ thường cao hơn nam giới rất nhiều. Ví dụ ở Ấn Độ, phụ nữ dành gần 6 tiếng (351,9 phút) một ngày để làm việc nhà trong khi nam giới dành chưa đầy một giờ

(51,8 phút). Hay phụ nữ Trung Quốc làm việc nhà gần 4 tiếng/ngày (234 phút) còn nam giới là 1 tiếng rưỡi (91 phút). Dù nam hay nữ thì tổng số thời gian làm việc nhà chiếm tới gần một phần ba thời gian trong ngày, như ở Ấn Độ là 6,7 giờ/ngày hay Trung Quốc là 5,5 giờ/ngày.[4] Ở Việt Nam, theo điều tra về lao động và việc làm năm 2019, phụ nữ Việt Nam dành 11 giờ/tuần cho công việc nấu nướng so với nam giới là 0,7 giờ/tuần và mất 23,5 giờ/tuần làm việc nhà (bao gồm cả nấu nướng) so với nam giới dưới 11 giờ/tuần, đưa tổng số giờ làm việc trung bình của nữ giới trong tuần lên 62,5 giờ/tuần (bao gồm cả việc nhà không được trả lương) so với nam giới 51 giờ/tuần. Cuộc đấu tranh trên toàn thế giới hàng trăm năm qua để đòi quyền lợi được hưởng là 8 giờ làm việc, 8 giờ vui chơi và 8 giờ nghỉ ngơi cho con người thì thực tiễn ngày nay cho thấy thời gian làm việc nhà đã mất gần hết thời gian vui chơi của con người.

Thời gian làm việc nhà khá nhiều và sức lao động bỏ ra không hề nhỏ. Xét từ khía cạnh tái tạo sức lao động để có sức lực làm việc ngày hôm sau và cũng để bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ, việc nhà cũng cần được tính vào lương để người lao động có thể bù lại sức lao động mất đi hoặc trả công cho người giúp việc hay mua đồ ăn đã chế biến sẵn thường có giá cả cao hơn để giảm bớt công việc nấu nướng. Nếu không, giờ làm việc của người lao động, đặc biệt là phụ nữ sẽ tăng lên đáng kể, đó là chưa tính tới thời gian đi lại trên đường và thời gian làm thêm giờ (nếu có), thậm chí cả thời gian chăm sóc con cái và cha mẹ bệnh tật. Việc tính chi phí lương thực thực phẩm mới chỉ là chi phí cho nguyên liệu thô mà chưa tính tới chi phí biến nguyên liệu thô thành lương thực thực phẩm có thể ăn uống được và các công việc dịch vụ liên quan. Việc nhà là một loại việc làm phi chính thức. Tính việc nhà vào tiền lương chính là thừa nhận giá trị của các công việc này và góp phần chính thức hóa việc làm phi chính thức.

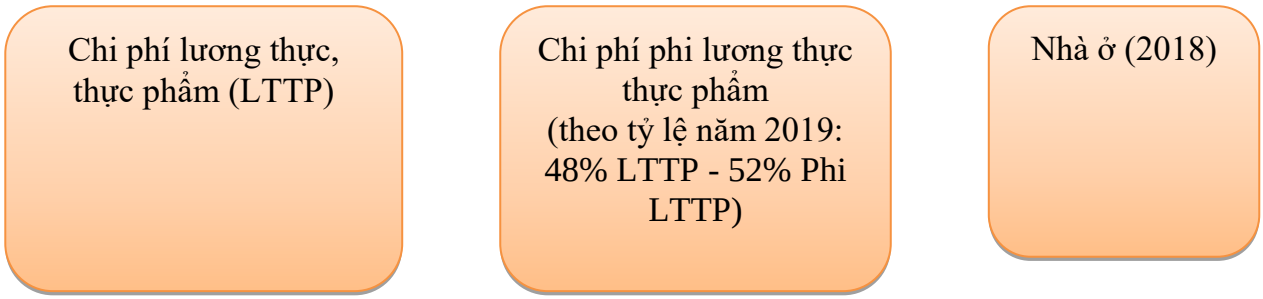
4. Cách tính của Việt Nam có khác gì so với cách tính của quốc tế?

Lương tối thiểu hiện nay của Việt Nam đang được tính ba cấu phần cơ bản:

Chi phí lương thực phẩm được tính dựa trên rổ hàng hóa thói quen tiêu dùng của nhóm dân cư có mức tiêu dùng lương thực thực phẩm tương đương 2.300 calo/

[4] OECD. 2018. "Time Spent in Total, Paid and Unpaid Work by Sex." Accessed 1 September 2018, http://www.oecd.org/gender/data/time-spent-in-unpaid-paid-and-total-work-by-sex.htm.

ngày (lượng calo cần thiết theo khuyến cáo của Viện dinh dưỡng Việt Nam cho người Việt Nam nói chung).



Số liệu tính toán lấy từ kết quả điều tra mức sống dân cư của 9000 hộ gia đình có người làm công hưởng lương, sử dụng Bộ dữ liệu khảo sát mức sống hộ gia đình – VHLSS của Tổng cục Thống kê. Trên cơ sở rổ hàng hóa với giá cả tiêu dùng bình quân và lượng mỗi loại thực phẩm theo khuyến cáo tương đương tổng lượng calo là 2.300 Kcal.

Cách tính của Việt Nam có một số điểm bất cập như sau:

Thứ nhất, tính chi phí LTTP tham chiếu nhóm có chi tiêu thấp trong xã hội.

So sánh rổ hàng hóa năm 2018 so với năm 2016 (thông tin do chính Tổ kỹ thuật cung cấp): Rổ hàng hóa với hầu hết các mặt hàng đều giảm lượng, đặc biệt các mặt hàng dinh dưỡng tốt như thịt bò, thịt gà, vịt, tôm cá tươi, nước cam, xoài, sữa các loại đều bị giảm lượng (trong khi các mặt hàng này giá tăng: phải chăng giá tăng thì giảm lượng?). Số liệu về chi tiêu của hộ gia đình (9000 hộ có người làm công hưởng lương) được chia làm 10 nhóm từ nhóm 1 đến nhóm 10 theo mức chi tiêu từ thấp đến cao (nhóm 1 mức chi tiêu thấp nhất và nhóm 10 mức chi tiêu cao nhất cho lương thực thực phẩm). Trên cơ sở đó, nhóm tham chiếu về chi tiêu lương thực thực phẩm được chọn để làm cơ sở tính chi phí lương thực thực phẩm cho lương tối thiểu là nhóm 2-3, là nhóm có lượng calo tiêu dùng bình quân xấp xỉ 2.300 calo. Chi tiêu cho lương thực thực phẩm là chi tiêu của nhóm 2-3, là nhóm nghèo trong xã hội, chất lượng cuộc sống thấp, thường phải chi tiêu tằn tiện. Lấy chi tiêu của nhóm 2-3 để tính mức sống tối thiểu nghĩa là áp lối sống của người nghèo, dinh dưỡng của người nghèo, giá cả của người nghèo, chi tiêu của người nghèo, cho toàn bộ người lao động - như vậy không khác gì "nhân rộng cái nghèo".

Thứ hai, tỷ lệ phi lương thực thực phẩm chưa phản ánh sự phát triển

Tỷ lệ phi lương thực thực phẩm được tính theo tỷ lệ 48-52% (52% phi lương thực thực phẩm so với 48% lương thực thực phẩm). Tỷ lệ này cũng là tỷ lệ tham chiếu từ nhóm 2-3, cho đến nay không phù hợp vì: đất nước càng phát triển, cuộc

sống càng được cải thiện thì chi tiêu cho phi LTTP càng phải tăng hơn. Tham chiếu các nước đang phát triển khác, có nước nghèo hơn Việt Nam, nhưng cũng có tỷ lệ phi lương thực thực phẩm cao hơn Việt Nam như Campuchia: 46-54 ; Srilanka : 47-53 ; Philipin : 47-53 ; Fiji : 34-66 ; Ấn Độ : 45-55 ; Mông Cổ : 45-55. Tỷ lệ phi lương thực thực phẩm thấp dẫn tới mức lương tối thiểu tính ra bị thấp.

Thứ ba, hiện nay chi phí nhà ở đang tính theo cách ước lượng, ví dụ : vùng I được tính là 431.000 đ/người và nếu hai người là 862.000 đồng. Mức này không thể thuê được chỗ ở theo đúng nghĩa của chỗ ở, mà chỉ là chỗ ngủ qua đêm. Chi phí nhà ở chưa phản ánh tiêu chuẩn nhà ở có thể chấp nhận được theo cách tính của quốc tế cho Việt Nam - nhà ở có thể chấp nhận phải có cấu trúc bền; Đủ không gian sống; Sử dụng nước an toàn; Sử dụng nhà vệ sinh và thiết bị vệ sinh; Chiếu sáng đầy đủ; Thông gió đầy đủ; Tách khỏi khu động vật; Bảo vệ khỏi lạnh, ẩm ướt, nhiệt, mưa, gió hoặc các mối đe dọa khác đối với sức khỏe. Nhà ở có thể chấp nhận không được đặt tại: Khu vực không an toàn; Khu vực nguy hiểm; Khu vực không xử lý rác thải; Khu vực không thoát nước; Khu vực thiếu dịch vụ khẩn cấp.

Chi phí nhà ở ước lượng cũng không phản ánh được tiêu chuẩn nhà ở có thể chấp nhận được theo quy định của Việt Nam: Diện tích sử dụng phòng ở không được nhỏ hơn 10m^2; chiều rộng thông thủy không dưới 2,40m; chiều cao thông thủy chỗ thấp nhất không dưới 2,70m; Phòng ở phải có cửa đi, cửa sổ đảm bảo yêu cầu thông gió, chiếu sáng tự nhiên; Tường bao che, tường ngăn giữa các phòng phải được làm bằng vật liệu đáp ứng yêu cầu phòng cháy và chống thấm; Mái nhà không được lợp bằng vật liệu dễ cháy, phải đảm bảo không bị thấm dột; Nền nhà phải được lát gạch hoặc láng vữa xi măng và phải cao hơn mặt đường vào nhà, mặt sân, hè; Có đèn đủ ánh sáng (tối thiểu có một bóng đèn điện công suất 40W cho diện tích 10m^2), nếu ở tập thể thì phải có tối thiểu một ổ cắm điện cho một người; Nếu phòng ở được xây dựng khép kín thì khu vệ sinh phải có tường ngăn cách với chỗ ngủ; Bảo đảm cung cấp nước hợp vệ sinh theo quy chuẩn, tiêu chuẩn của pháp luật chuyên ngành; Có các thiết bị phòng chống cháy nổ theo quy định; Diện tích sử dụng bình quân không nhỏ hơn 5m^2 cho một người (theo *Điều 3 Thông tư số 19/2016/TT-BXD ngày 30/6/2016 của Bộ Xây dựng).*

Chi phí nhà ở thấp làm cho mức lương tối thiểu thấp và ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống của con người.

Thứ tư, mức lương tối thiểu chưa tính tới chi phí BHXH, BHYT mà người lao động phải trả từ thu nhập của họ (10,5%), nghĩa là khoản tiền họ nhận được sau khi trả BHYT, BHXH và vì vậy, lương tối thiểu bị trừ đi khoảng BHYT, BHXH sẽ làm cho mức lương họ thực nhận thấp hơn mức lương tối thiểu được tính, và như vậy không đảm bảo mức sống tối thiểu đã được tính cho người lao động.

Thứ năm, mức tăng tổ kỹ thuật đề xuất chưa tính tới mức tăng GDP và tăng năng suất lao động. Mặc dù khi trao đổi trên các diễn đàn, các phương tiện truyền thông đại chúng, các lập luận đưa ra để yêu cầu tăng lương tối thiểu, chúng ta có nghe tới GDP tăng, năng suất lao động tăng thì lương tối thiểu phải tăng. Tuy nhiên, cho đến nay, trong công thức tính lương tối thiểu chưa có chỗ nào phản ánh sự tăng này. Điều này cho thấy lương tối thiểu chưa song hành, chưa cân nhắc tới sự tăng trưởng GDP và năng suất lao động (nếu có).

5. Kết luận và khuyến nghị

Cách tính lương tối thiểu của Việt Nam mới là mức tối thiểu để thoát nghèo, mà chưa phải là lương tối thiểu đảm bảo một cuộc sống tối thiểu tử tế trong điều kiện kinh tế phát triển. Mức tối thiểu để thoát nghèo thường được áp dụng trong điều kiện đất nước ưu tiên phát triển kinh tế, nhưng trong giai đoạn hiện nay, lương tối thiểu phải là lương đủ sống để thực hiện phát triển toàn diện và bao trùm, không ai bị bỏ lại phía sau. Vì vậy, trong điều kiện Việt Nam đã trở thành nước thu nhập trung bình, lương tối thiểu Việt Nam cần hướng tới phải là mức lương tối thiểu đủ sống. Điều này có nghĩa là công thức tính lương tối thiểu của Việt Nam đã áp dụng từ năm 2010 đến nay cần phải thay đổi để loại bỏ những bất cập trong cách tính lương tối thiểu nhằm phản ánh mức lương tối thiểu theo đúng nghĩa là lương tối thiểu đủ sống, đáp ứng mức sống tối thiểu, cơ bản nhưng tử tế cho người lao động.

Trong bối cảnh lương tối thiểu đủ sống chưa thể đạt được thông qua tư vấn xác lập lương tối thiểu của Hội đồng Tiền lương Quốc gia, công đoàn cần chủ động thương lượng mức lương tối thiểu đủ sống cho người lao động. Công đoàn cần đổi mới cơ cấu tổ chức, sử dụng sức mạnh và vũ khí của mình để thúc đẩy mạnh mẽ thương lượng tập thể thực chất nhằm đạt được mức lương đủ sống cho người lao động và vận động để thúc đẩy thương lượng mức lương tối thiểu đủ sống trong Hội đồng Tiền lương Quốc gia.

ĐỔI MỚI CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG - MỘT VÀI SUY NGẪM

TS. Trịnh Việt Tiến[5], ThS. Tạ Thị Hà[6]

Tóm tắt: *Nâng cao hiệu năng làm việc, tạo động lực làm việc qua đổi mới chính sách tiền lương có vai trò quan trọng đối với người lao động, nghiên cứu đổi mới chính sách tiền lương nhằm mục tiêu nâng cao nhận thức về chi trả tiền lương cho người lao động gắn với đời sống thực tế của người lao động là nhu cầu rất cấp thiết đối với nhà quản lý các cấp. Đây là vấn đề cần suy nghĩ cẩn trọng đối với nhà quản lý và người lao động để đáp ứng cuộc sống thực tế hiện nay từ tiền lương.*

Từ khóa: Chính sách tiền lương; Đổi mới; Việt Nam.

1. Một số lý luận về tiền lương

Trong những năm qua cải cách chính sách tiền lương mang lại thu nhập cao hơn cho người lao động luôn được đặt ra đối với Đảng, Chính phủ các Bộ, ngành, địa phương, doanh nghiệp và bản thân người lao động trong quá trình nghiên cứu đổi mới chính sách tiền lương luôn chú ý quan tâm đến đời sống của người lao động tuy nhiên thực tế mối quan hệ tiền lương với chi tiêu cuộc sống của người lao động chưa thay đổi nhiều, phần lớn người lao động đều chưa thể sống bằng đồng lương hiện hưởng chính danh. Tiền lương hiện hưởng của người lao động chưa gắn liền với sức lao động bỏ ra của người lao động vì vậy năng suất lao động, kết quả và hiệu quả sản xuất kinh doanh và mức tăng trưởng của nền kinh tế chưa đạt được như mong muốn vì bản chất động lực làm việc của người lao động có liên quan đến thu nhập, tiền lương được hưởng.

Trong bối cảnh xã hội ngày càng phát triển đời sống của người lao động ngày càng nâng cao nhu cầu tiêu dùng trong xã hội ngày càng nhiều. Người lao động được trả lương và dùng phần lớn tiền lương được trả vào tiêu dùng và người lao động trông chờ vào tiền lương hàng tháng để chi trả cho sinh hoạt, tuy nhiên thực tế trong tiêu dùng xã hội của người dân không được đảm bảo về cơ cấu chi tiêu người dân chỉ tiêu dùng cơ bản, tối thiểu, tằn tiện bằng tiền lương của chính mình.

Nghiên cứu về tiền lương là vấn đề quan trọng đây là vấn đề tác động trực tiếp đến đời sống của người lao động đối tượng hưởng lương và hơn nữa có tầm quan trọng việc góp phần ổn định an sinh xã hội và quan trọng đặc biệt trong việc tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội, tính ổn định đối với xã hội ổn định là chính do người lao động trong mọi loại hình được phân phối thu nhập, tiền lương một

[5]Trưởng bộ môn Quản trị nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
[6] Giảng viên Khoa Quản lý xã hội, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

cách hợp lý nếu người lao động trong doanh nghiệp hay tổ chức có tiền lương để đủ trang trải cho cuộc sống thì tình hình an ninh, xã hội ngày càng phát triển và không tác động nhiều đến xã hội.

Chính sách tiền lương là một chính sách quan trọng thông qua chính sách này sẽ tác động mạnh mẽ đến các chủ thể như tổ chức, doanh nghiệp, người lao động và cư dân toàn xã hội. Tiền lương hiện nay ở nước ta chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động của người lao động mà sức lao động cũng là một loại hàng hoá đặc biệt phải tuân theo mối quan hệ cung cầu lao động theo quy luật của thị trường mà ở đó sức lao động được trả phải được trả tương xứng với vị trí công việc được giao để họ tập trung vào thực hiện nhiệm vụ được giao và không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tiền lương là số tiền mà người chủ sử dụng lao động trả cho người lao động theo một số lượng công việc nhất định theo thời gian, tiền lương không chỉ đơn giản là phản ánh quan hệ kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động mà do tính chất đặc biệt của loại hàng hoá đặc biệt là sức lao động nên tiền lương còn chứa đựng một trọng trách của vấn đề xã hội rất quan trọng liên quan đến đời sống và trật tự xã hội và an sinh xã hội.

Theo C. Mác: "Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị hàng hoá sức lao động, là giá cả của hàng hoá sức lao động" và đưa ra công thức tính giá trị hàng hoá sức lao động như sau: C. Mác cho rằng, giá trị của hàng hoá sức lao động do số lượng lao động cần thiết để sản xuất và tái sản xuất ra nó quyết định. Nó được tính gián tiếp thông qua lương lao động xã hội cần thiết để sản xuất ra toàn bộ các tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất và tái sản xuất lao động còn bao hàm cả yếu tố tinh thần và yếu tố lịch sử.

Đối với người lao động, tổ chức, nhà nước: tiền lương luôn đóng vai trò thể hiện rõ nét nhất mối quan hệ với giá trị lao động, cụ thể ở các mặt:

(1): Tiền lương thể hiện vai trò chủ yếu trong thực hiện quy luật phân phối lao động nó vận động trong mối quan hệ chặt chẽ với các quy luật khác như điều kiện lao động, các tiêu chuẩn lao động, chế độ làm việc, lợi nhuận, năng suất lao động, tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế và các chính sách xã hội khác nó đảm bảo chức năng rất quan trọng trong quản lý vĩ mô cũng như trong tổ chức.

(2): Tiền lương là thước đo giá trị sức lao động: tiền lương trả cho người lao động được phản ánh đó chính là sức lao động mà họ bỏ ra và nhận lại một sự ngang giá đó chính là tiền lương. Giá trị của hàng hoá này được xác định đo lường theo quy luật cung cầu lao động trên thị trường. Đối với mỗi loại lao động khác nhau thì giá trị sức lao động sẽ khác nhau phụ thuộc vào tính chất kỹ thuật của việc làm,

tính chất kinh tế của việc làm, cá yêu cầu về năng lực và phẩm chất của người lao động như trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề thành thạo trong lĩnh vực.

(3): Tiền lương tham gia vào tái sản xuất sức lao động: tiền lương là thước đo của giá trị sức lao động, tiền lương được hưởng của người lao động được tiêu dùng dưới dạng vật chất và phi vật chất do người lao động quyết định. Trong quá trình lao động người lao động tiêu hao thể lực và trí lực nhằm chuyển hoá thành giá trị các sản phẩm dịch vụ mà họ được sử dụng. Có nhiều thứ rất cần thiết để bù đắp sự tiêu hao này như lương thực thực phẩm và các tư liệu sinh hoạt khác qua đó người lao động sẽ tái tạo được thể lực và trí lực phục vụ công việc. Việc nhận được lượng tiền lương bao nhiêu để chi tiêu cho tái sản xuất sức lao động là tuỳ thuộc vào tiền lương mà lao động được hưởng. Trong nền kinh tế thị trường sức lao động là yếu tố chi phí đầu vào của sản xuất nếu sức lao động không đảm bảo thì quá trình sản xuất của tổ chức doanh nghiệp không đảm bảo theo kế hoạch đề ra.

(4): Tiền lương có tác dụng kích thích lao động, khả năng lao động của người lao động tuỳ thuộc vào nhiều yếu tố thuộc phạm trù vật chất và tinh thần mang lại cho người lao động. Đứng về góc độ thoả mãn nhu cầu của người lao động thì phần lớn động lực làm việc lớn nhất của họ chính là trị giá tiền lương mà họ được hưởng. Nếu tiền lương được hưởng nhiều và tương xứng với sức lao động mà người lao động bỏ ra thì động lực làm việc của người lao động càng lớn và hiệu quả.

(5): Tiền lương mang lại khả năng bảo hiểm, tích luỹ cho người lao động trong quá trình lao động người lao động ngoài việc trang trải cho bản thân người lao động thì họ còn nuôi dưỡng gia đình và tích luỹ dự phòng. Việc quỹ tiền lương tích luỹ được góp phần cho người lao động chi tiêu vào lúc cần thiết. Trong cơ cấu tiền lương nếu tiền lương của người lao động cao thì quỹ tích luỹ của người lao động được đảm bảo và đó chính là việc nhà quản lý cần hướng tới.

(6): Tiền lương đảm bảo chức năng xã hội: trong ổn định đời sống của người lao động trong tầm cấp tổ chức, doanh nghiệp mỗi người lao động được hưởng lương góp phần ổn định cuộc sống góp phần đóng góp an sinh xã hội đối với mỗi một xã hội tiền lương của người lao động ổn định sẽ góp phần ổn định xã hội.

Tiền lương có vai trò quan trọng đối với cả người lao động và người sử dụng lao động. Đối với người sử dụng lao động là thể hiện rõ vai trò chức năng của mình trong quản lý và vai trò đối với nhà nước và xã hội. Đối với người lao động chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống. Thực tế hiện nay tiền lương còn được coi như một thước đo chủ yếu về trình độ lành nghề và thâm niên nghề nghiệp về khía cạnh đánh giá người lao động rất tự hào về mức lương cao, muốn được tăng lương mặc dù tiền

lương có thể chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng thu nhập của họ tiền lương đối với người lao động là nguồn chủ yếu nuôi sống bản thân và gia đình họ nếu tiền lương nhận được thoả mãn sẽ là động lực kích thích tăng năng lực sáng tạo tăng năng suất lao động tạo ra hoà khí cởi mở giữa những người lao động tạo thành khối đoàn kết thống nhất vì sự nghiệp phát triển doanh nghiệp và vì lợi ích phát triển bản thân.

Đối với nhà quản trị một trong những quan tâm hàng đầu là phải theo dõi đầy đủ công tác tổ chức tiền lương lắng nghe phát hiện kịp thời những ý kiến có khả năng xuất hiện trong phân phối tiền lương tiền thưởng qua đó để điều chỉnh thoả đáng và hợp lý nhằm bảo đảm phát triển và ổn định sản xuất duy trì một đội ngũ lao động có trình độ kỹ thuật nghiệp vụ cao với ý thức tổ chức kỷ luật tạo sức mạnh cho doanh nghiệp đạt được mọi mục tiêu đề ra.

2. Một vài suy ngẫm về chính sách tiền lương trong những kỳ qua

Chính sách tiền lương trải qua nhiều kỳ cải cách tiền lương cụ thể vào các năm 1960; 1985; 1993 và năm 2003 ở các lần cải cách đó phần lớn đã nghiên cứu rõ tình trạng tiền lương, tiền công đáp ứng được đời sống cơ bản của người lao động trong xã hội tuy nhiên việc tiền lương đáp ứng đủ cho cuộc sống thực tế của người lao động là chưa đạt được và chỉ đạt được ở vấn đề lý thuyết chưa thực sự gắn với thực tiễn cuộc sống. 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 phát triển kinh tế xã hội thể hiện ở nhiều lĩnh vực trong đó đổi mới chính sách tiền lương là một phần trong đó chính sách tiền lương ở nước ta đã trải qua 4 lần cải cách vào những tuy nhiên vẫn còn nhiều bất cập tiền lương chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đời sống đa số người hưởng lương còn khó khăn trong chi tiêu thực tế; tiền lương cán bộ công chức, viên chức trong khu vực công vẫn còn thấp so với khu vực doanh nghiệp, tiền lương của người lao động trong khu vực doanh nghiệp vẫn chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động.

Nhà nước thời gian qua đã có nhiều chính sách tiền lương đã thể hiện sự ưu đãi đối với người lao động như quy định về điều kiện lao động, lĩnh vực và ngành nghề làm việc kèm theo đó là các loại phụ cấp như phụ cấp thu hút, phụ cấp theo điều kiện làm việc, phụ cấp ưu đãi nghề, phụ cấp độc hại nặng nhọc, phụ cấp thâm niên, phụ cấp theo lĩnh vực công tác tách riêng và thêm vào trong cơ chế tiền lương để tăng thêm thu nhập cho người lao động góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của cơ quan nhà nước và chất lượng lao động của người lao động. Khi nghiên cứu và ban hành chính sách tiền lương thường dựa trên các nguyên tắc luận sau:

- Trả lương ngang bằng cho lao động như nhau nhằm đảm bảo được sự công bằng, bình đẳng trong trả lương.

- Đảm bảo năng suất lao động tăng nhanh hơn tiền lương bình quân, tạo khả năng nâng cao đời sống của người lao động và phát triển nền kinh tế.

- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân.

Quan hệ tiền lương ngày càng trở nên phức tạp trong xu thế phát triển chung của đất nước bởi nó chứa đựng nhiều nghịch lý luôn tồn tại ở cả khu vực sản xuất và khu vực hành chính sự nghiệp tồn tại cả ở tầm vĩ mô và tầm vi mô, không chỉ ở khu vực nhà nước mà cả ở khu vực ngoài nhà nước, chính sách tiền lương đối với công chức hành chính nhà nước là một bộ phận của chính sách tiền lương nói chung phần nào bảo đảm cho họ và gia đình có thể sống bằng lương dần từng bước nâng cao chất lượng cuộc sống của họ để yên tâm công tác trong nền công vụ, thu hút nhân tài vào hoạt động công vụ, tránh hiện tượng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư.

Trong thời gian qua việc đổi mới chính sách tiền lương được Đảng và Chính phủ quan tâm và thể hiện bằng nhiều hình thức cụ thể và đã đạt được một số kết quả: (1): đã thể hiện được tính ổn định xã hội, mức lương hiện hưởng thực tế của người lao động được nâng lên đáng kể dần cải thiện đời sống cho NLĐ; (2): Chế độ tiền lương bước đầu đã xác định rõ giá trị sức lao động qua đó góp phần làm gia tăng năng suất lao động nhờ tạo được động lực lao động; (3): tiền lương đã dần thể hiện được sự công bằng trong phân phối thu nhập trong xã hội; (4): Xác định rõ quỹ tiền lương nhằm xác định cơ sở cho mỗi tổ chức, cơ quan xác định lượng biên chế trong mỗi đơn vị tổ chức của mình; (4): Các chính sách tiền lương đã nghiên cứu cơ sở khoa học và cơ sở thực tiễn đồng bộ với các chính sách khác nhằm đồng bộ hoá thực tiễn trong ban hành chính sách bám sát vào đời sống của người lao động; (5): việc thiết kế thang bảng lương đã bám sát vào từng ngành, nghề, vị trí việc làm để có sự phù hợp và có xét đến mối quan hệ từ nhiều mặt.

Bên cạnh những kết quả đạt được chính sách tiền lương còn một số tồn tại, chưa điều chỉnh theo thay đổi thực tế: (1): Mức lương của người lao động hiện hương chưa theo kịp sự gia tăng của giá trị các loại hàng hoá có nhu cầu của người lao động, mức sống từ tiền lương của người lao động còn thấp, nhiều vùng có chi phí sinh hoạt đắt đỏ tiền lương chỉ đáp ứng cơ bản cho cuộc sống của người lao động hưởng lương; (2): tiền lương còn mang tính bình quân chưa trả lương được cho những giá trị khác biệt như lao động có giá trị cao, lao động có nhiệm vụ quan trọng, có trình độ chuyên môn cao hoặc lao động có đóng góp lớn cho một lĩnh vực

ngành nghề nào đó và cho cho người có năng lực đăc biệt. Vì vậy hiệu quả, năng suất lao động, động lực làm việc tính cống hiến của người lao động cho tổ chức chưa đạt được như mong muốn bởi tiền lương là nguồn sống chính cho người lao động nên vấn đề đổi mới chính sách tiền lương luôn là vấn đề cấp thiết được đặt ra đối với mỗi chủ thể như: Nhà nước, đơn vị sử dụng lao động, người lao động.

Trước yêu cầu phát triển trong điều kiện những cơ hội, thuận lợi và khó khăn thách thức đan xen đòi hỏi chúng ta phải có quan điểm đúng đắn, phù hợp với bối cảnh mới, chính sách tiền lương có tác động mạnh mẽ đến tình hình kinh tế, chính trị, xã hội đến từng tổ chức sử dụng lao động và quan trọng hơn cả là đến từng người lao động một bộ phận quan trọng trong cấu trúc xã hội. Các chính sách tiền lương trong đổi mới phải đảm bảo cân bằng lợi ích các bên: Nhà nước - người sử dụng lao động - người lao động, trong quá trình nghiên cứu đổi mới chính sách cần bám sát vào thực tiễn và chú trọng các vấn đề cụ thể sau:

- Đổi mới chính sách tiền lương phải bám sát vào thực tiễn của đất nước có tính đến yếu tố hội nhập khách quan, tiềm lực kinh tế của đất nước, khả năng chi trả của tổ chức doanh nghiệp và mức sống chất lượng sống của người lao động, như hiện nay mức lương của người lao động nói chung ở các khu vực công, tư so với các quốc gia khác còn nhiều cách biệt.

- Phải đặt người lao động lên tất cả bởi NLĐ chính là hạt nhân của sự phát triển tổ chức, xã hội vậy chính sách tiền lương phải điều tiết được các hình thức phân phối trong đó chú trọng nhất là hình thức phân phối theo kết quả và hiệu quả kinh tế, đây là hình thức trả lương hiện đại mà các quốc gia phát triển áp dụng hơn tất cả tiêu chí căn cứ là dựa vào số lượng công việc hoàn thành để trả lương, đây thực chất là vấn đề cần nghiên cứu áp dụng cho ban hành chính sách tiền lương mới.

- Phải coi đổi mới, cải cách chính sách tiền lương là yêu cầu khách quan là nhiệm vụ quan trọng trong xây dựng và ổn định Nhà nước xã hội chủ nghĩa, hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta vì vậy nâng cao nhận thức và quyết tâm chính trị cao trong việc đổi mới chính sách tiền lương là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu cần thực hiện mang lại sự ổn định, cuộc sống đủ đầy cơ bản cho người dân góp phần phát triển kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước.

- Các chính sách tiền lương phải nghiên cứu và bám sát vào quy luật giá trị, quy luật cung cầu sức lao động trên thị trường lao động. Chính sách tiền lương đổi mới phải theo nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật kinh tế khách quan.

- Đổi mới chính sách tiền lương phải đáp ứng tính tổng thể, hệ thống, đồng bộ, kế thừa và phát huy những ưu điểm, khắc phục hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương trước đó cần đòi hỏi vào cuộc của tất cả Bộ, ngành, địa

phương để tính đến các tiêu dùng của NLĐ từ nhóm các chi tiêu về vật chất, tinh thần, văn hóa, lịch sử, đạo đức và bảo tồn giá trị truyền thống trong xã hội.

3. Kết luận

Nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động qua đổi mới chính sách tiền lương góp phần quan trọng trong việc ổn định đời sống của người dân, chính sách tiền lương làm thay đổi cuộc sống của người dân và góp phần ổn định an sinh xã hội. Đối với chính phủ việc đổi mới chính sách tiền lương thể hiện rõ vai trò quản lý điều tiết vĩ mô và hơn cả là chăm lo đời sống của người dân đó là việc cần làm trong mỗi giai đoạn nhất là giai đoạn hiện nay khi cuộc sống thay đổi và mức sống ngày càng nâng cao. Việc đổi mới chính sách tiền lương trong giai đoạn tới còn nhiều phần việc phải làm, tuy nhiên đứng trước thực tế khách quan, sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, Chính phủ, các Ban, Bộ ngành và toàn thể người dân, người lao động trong tổ chức, doanh nghiệp việc nghiên cứu đổi mới chính sách tiền lương sẽ thay đổi và mức lương đó tiệm cận với mức đủ sống của người dân để xây dựng đất nước ta ngày càng phát triển bền vững, vì dân./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Đảng Cộng Sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.

2. Thông tư liên tịch số 11-LB/TT của Ban tổ chức-Cán bộ chính phủ - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hôi - Bộ Tài chính ngày 31 tháng 03 năm 1993 hướng dẫn chế độ nâng bậc lương năm 1993 đối với Công chức, Viên chức xếp lương theo nghị định số 25-CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ.

3. Thông tư liên tịch số 03/2003/TTLT-BNV-BTC ngày 17 tháng 2 năm 2003 của Bộ Nội Vụ - Bộ Tài Chính về việc hướng dẫn thực hiện điều chỉnh tiền lương, trợ cấp và sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và sinh hoạt phí thuộc ngân sách nhà nước.

4. Thông tư số 06/2018/TT-BNV ngày 31 tháng 5 năm 2018 của Bộ Nội Vụ hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, Tổ chức chính trị xã hội và Hội.

5. Nghị định số116/2010/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Chính Phủ về Chính sách đối với Cán bộ, Công chức, Viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

6. Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2011), *Giáo trình Tiền lương - Tiền công, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.*

TỪ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU ĐẾN TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG: GÓC NHÌN MỚI VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ KHẢ NĂNG ÁP DỤNG TẠI VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Trần Thái Dương[7]

Tóm tắt: *Hiện nay, Việt Nam thực hiện hoạch định chính sách tiền lương thông qua công cụ quan trọng là tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên thực tế cho thấy, việc sử dụng tiền lương tối thiểu để trả lương cho người lao động còn nhiều bất cập, xa rời với thực tế. Thay vì sử dụng tiền lương tối thiểu, một số quốc gia phát triển gần đây đã sử dụng một khái niệm mới trong hoạch định chính sách tiền lương là "tiền lương đủ sống" và đem lại hiệu quả cao. Để phù hợp với xu thế của thế giới, tiền lương đủ sống cần được nhìn nhận và nghiên cứu áp dụng trong thực tiễn tại Việt Nam để đem lại hiệu quả tích cực hơn, đảm bảo cuộc sống cho người lao động và cho cả sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.*

Từ khoá: Tiền lương tối thiểu, tiền lương đủ sống, tiền lương, chính sách tiền lương.

1. Đặt vấn đề

Trước xu thế hội nhập toàn cầu, Việt Nam có rất nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển kinh tế, xã hội. Nền kinh tế của nước ta những năm qua không ngừng tăng trưởng nhanh với tốc độ tăng trưởng khá cao; bên cạnh đó, trình độ khoa học kỹ thuật của đất nước cũng ngày càng phát triển, bắt kịp với khoa học thế giới. Trong công cuộc đổi mới và phát triển kinh tế, Nhà nước ta luôn có những chính sách nhằm phát huy hết khả năng của các cá nhân trong nền kinh tế cũng như việc thu hút các nguồn lực từ nước ngoài. Việc xây dựng được một chế độ tiền lương phù hợp với điều kiện kinh tế trong giai đoạn mới sẽ là động lực để thúc đẩy người lao động làm việc tích cực hơn, từ đó giúp các doanh nghiệp, công ty tăng năng suất lao động, đáp ứng sự phát triển kinh tế.

Tuy nhiên, cùng với những mặt tích cực của sự phát triển và mở cửa kinh tế, những hạn chế của cơ chế thị trường cũng tạo nên những khó khăn nhất định như: sự phân hoá giàu nghèo, sự tăng cao của tỷ lệ thất nghiệp, các tệ nạn xã hội khác tăng lên…Thêm vào đó, các công ty nước ngoài vào đầu tư tại Việt Nam ngày càng

[7] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

nhiều với chính sách tiền lương hấp dẫn để thu hút lao động có trình độ cao. Điều này gây khó khăn không nhỏ cho chính sách lao động của các doanh nghiệp trong nước. Mức thu nhập thấp cũng một là nguyên nhân gây nên vấn đề chảy máu chất xám những năm vừa qua, là vấn đề khá nan giải đối với nước ta.

Như vậy, việc xây dựng được chế độ tiền lương hợp lý sẽ đảm bảo cuộc sống cho người lao động, đồng thời giúp khắc phục những hạn chế của nền kinh tế thị trường. Vấn đề đặt ra là tiền lương như thế nào là hợp lý? Hiện nay, chúng ta đang áp dụng "tiền lương tối thiểu" đối với người lao động. Tiền lương tối thiểu ảnh hưởng rất lớn đến mức sống tối thiểu của người lao động. Tuy nhiên qua nhiều năm, có thể nhận thấy tiền lương tối thiểu còn nhiều hạn chế, chủ yếu chỉ bảo đảm bù trượt giá, chưa trở thành nguồn sống cơ bản tương ứng với giá trị lao động của người lao động. Theo số liệu khảo sát thực tế về tình hình tiền lương, thu nhập và đời sống của người lao động từ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, những năm gần đây, thu nhập của người lao động đã có chút cải thiện nhưng đa số vẫn gặp khó khăn. Vậy đã đến lúc chúng ta phải quan tâm hơn đến chế độ tiền lương cho người lao động bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

2. Cơ sở lý thuyết về tiền lương tối thiểu và tiền lương đủ sống

2.1. Khái niệm tiền lương tối thiểu

Khái niệm tiền lương tối thiểu (minimum wage) là một khái niệm quen thuộc từ khá lâu, đã được quy định tại nhiều văn bản pháp quy và đã được áp dụng ở các quốc gia trên toàn thế giới.

Theo tổ chức lao động quốc tế ILO: *"Các mức lương tối thiểu được ấn định là bắt buộc với người sử dụng lao động và những người lao động hữu quan, mức lương tối thiểu đó không thể bị hạ thấp bởi những người sử dụng lao động và những người lao động hữu quan dù là thoả thuận cá nhân hay bằng hợp đồng tập thể, trừ phi các nhà chức trách có thẩm quyền cho phép chung hoặc cho phép đặc biệt"*. Với khái niệm này, tất cả các quốc gia tham gia vào tổ chức ILO đều phải tuân thủ[8].

Tại Việt Nam, khái niệm lương tối thiểu đã được ghi nhận một cách đầy đủ, toàn diện tại điều 91, Bộ Luật lao động năm 2012: *"Mức lương tối thiểu là mức*

[8] Dẫn theo website của Tổ chức lao động quốc tế ILO: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--en/index.htm.

lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ" [9].

Như vậy, tiền lương tối thiểu được hiểu là số tiền thấp nhất trả cho người lao động tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất diễn ra trong điều kiện lao động bình thường. Số tiền này phải đảm bảo nhu cầu sinh hoạt ở mức tối thiểu cần thiết cho bản thân và gia đình người lao động.

Từ đó, có thể thấy tiền lương tối thiểu có những đặc điểm sau: *Thứ nhất,* tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, nghĩa là trình độ "không cần qua đào tạo", hay nói cách khác là việc lao động chân tay đơn thuần, chưa cần qua đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ, không đòi hỏi về tính chất kỹ thuật phức tạp. *Thứ hai,* tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng diễn ra trong điều kiện bình thường. Tuy vậy, hiện nay nước ta chưa có quy định nào cụ thể về cường độ lao động hay điều kiện lao động bình thường để xác định lương tối thiểu. *Thứ ba,* tiền lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu về vật chất và tinh thần để người lao động và gia đình họ có thể tồn tại và làm việc. Tiền lương tối thiểu chỉ đáp ứng nhu cầu của người lao động và người thân của họ ở mức tối thiểu cần thiết, nên những nhu cầu về an ninh, vệ sinh, đóng góp xã hội… không nằm trong cơ cấu tiền lương. *Thứ tư,* tiền lương tối thiểu phải tương ứng với giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá thấp nhất. Tuy nhiên, ở mỗi vùng khác nhau lại có mức giá sinh hoạt cao, thấp khác nhau. Nếu lấy giá ở vùng thấp làm chuẩn mực để tính lương tối thiểu thì sẽ không đảm bảo nhu cầu của người lao động, đồng thời hạn chế hoạt động và hiệu quả của các doanh nghiệp. Vậy việc xác định tiền lương tối thiểu sao cho phù hợp với đời sống của người lao động vẫn còn là vấn đề khá phức tạp, cách tính toán lương tối thiểu hiện nay vẫn còn khá xa rời thực tế.

2.2. Khái niệm tiền lương đủ sống

Bởi nhiều bất cập trong việc triển khai và xác định tiền lương tối thiểu, trong thời gian gần đây, thay vì hoạch định chính sách tiền lương bằng chế độ lương tối

[9] Điều 91, Bộ Luật lao động 2012.

thiểu, nhiều chuyên gia lao động đưa ra đề xuất tiếp cận bằng một khái niệm khác là "lương đủ sống" (living wage). Tiền lương đủ sống đã và đang được công nhận tại các nước phát triển và có xu hướng nổi lên ở các nước đang phát triển thông qua các các Tổ chức về trách nhiệm xã hội và các Tập đoàn đa quốc gia.

Vấn đề tiền lương đủ sống đã được đề cập đến trong điều lệ của tổ chức lao động quốc tế ILO vào năm 1919: *"Trách nhiệm của Tổ chức Lao động Quốc tế là thúc đẩy các quốc gia, các chương trình quốc tế hướng đến các chính sách liên quan đến tiền lương và thu nhập, thời giờ và điều kiện làm việc, đảm bảo sự phân chia công bằng thành quả lao động và có được mức lương đủ sống cho tất cả mọi người lao động"* [10].

Đồng thời, đề cập cụ thể về khái niệm tiền lương đủ sống, trong nghiên cứu *Ước tính mức lương đủ sống: Tổng quan về phương pháp luận* (*Estimating a living wage: A methodological review*) (2011), Richard Anker, Nhà kinh tế cao cấp từng làm việc tại ILO cũng cho rằng: *"Tiền lương đủ sống là tiền lương đủ để đảm bảo cho người lao động và gia đình họ có cuộc sống cơ bản bền vững phù hợp với mức độ phát triển kinh tế mỗi quốc gia, vùng, địa phương"* [11].

Từ các khái niệm trên, có thể rút ra khái niệm chung nhất về tiền lương đủ sống như sau: tiền lương đủ sống là số tiền thấp nhất trả cho người lao động để họ duy trì được mức sống đầy đủ cho bản thân và gia đình. Điều này được hiểu là cuộc sống đảm bảo được các nhu cầu sống như lương thực, thực phẩm, nhà ở, quần áo, nước sạch, vệ sinh, chăm sóc y tế, giáo dục cho trẻ em, đi lại và một phần nhỏ cho dự phòng các phát sinh trong cuộc sống; mức lương đủ sống phải là mức được trả theo thời gian làm việc quy định, không bao gồm lương làm thêm giờ và phải được điều chỉnh để bắt kịp với sự thay đổi của giá cả và phát triển kinh tế.

Từ năm 1994, phong trào tiền lương đủ sống đã phát triển khá mạnh ở nước Mỹ tại Baltimore nhằm đảm bảo cho người lao động đang làm việc tại các công trình xây dựng của thành phố được trả mức lương quá thấp, không đủ đảm bảo cuộc sống cho họ và gia đình và được lan rộng ở nhiều thành phố khác. Hiện tại, 50 bang ở Mỹ đều công bố mức lương đủ sống, mức lương này được xác định theo giờ và làm cơ sở để khuyến khích, tăng cường thương lượng giữa người lao động và

[10] Dẫn theo https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
[11] Richard Anker (2011), *Estimating a living wage: A methodological review*, Geneva.

người sử dụng lao động về trả lương. Tại Anh, với ảnh hưởng từ thành công của phong trào tiền lương đủ sống ở Mỹ, năm 2001, Liên minh tiền lương đủ sống Anh (bao gồm các tổ chức tôn giáo, Công đoàn và các tổ chức xã hội/nhóm cộng đồng) được thành lập và đã khởi xướng chiến dịch đấu tranh vì tiền lương đủ sống. Đến năm 2011, Chính phủ đã công bố mức lương đủ sống, làm cơ sở khuyến khích chủ sử dụng lao động trả lương đủ sống cho người lao động. Từ tháng 4/2016, Chính phủ Anh đã quy định mức sàn tiền lương đủ sống hay còn gọi là "tiền lương đủ sống quốc gia" [12], đó là mức lương bắt buộc người sử dụng lao động phải trả bằng hoặc cao hơn cho người lao động từ 25 tuổi trở lên. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, phong trào tiền lương đủ sống cũng lan rộng tới các quốc gia khác như Canada, Newzeland, Bangladesh, Srilandca…thông qua các Tập đoàn đa quốc gia, các nhà cung cấp và sự tham gia của các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức về tiêu chuẩn bền vững.

Trong nghiên cứu *Tác động kinh tế của tiền lương đủ sống tại địa phương (The economic impact of local living wage)* (2006), Jeff Thompson và Jeff Chapman đã chỉ ra được rất nhiều tác động tích cực của việc áp dụng tiền lương đủ sống ở Mỹ. Có thể kể đến tỷ lệ lao động bỏ việc giảm tại nhiều doanh nghiệp ở Baltimore, Boston, Los Angeles và San Francisco…, giúp tăng lợi nhuận của các công ty tại Los Angeles lên 16% so với trước; tinh thần, kỷ luật làm việc của người lao động tốt lên[13]. Cùng với đó, các nhà nghiên cứu tại trường đại học Queen Mary, London trong nghiên cứu tác động của việc cải thiện mức trả lương và điều kiện của lao động có thu nhập thấp tại thành thị: Trường hợp của Bệnh viện hoàng gia London (The impact of improved pay and conditions on low-paid urban workers: The case of Royal London Hospital) (2006) cũng chứng minh được ảnh hưởng tích cực của tiền lương đủ sống đến đời sống của người lao động. Cụ thể: 30,2% người lao động cho rằng cuộc sống được cải thiện rất nhiều; 23,8% người lao động cho rằng cuộc sống được cải thiện khá nhiều; 33.3% người lao động cho rằng cuộc sống được cải thiện một chút[14].

[12] Paul Gregg (2016), *Closing the Gap: A Living Wage that means families don't go short*, Báo cáo của Ủy ban tiền lương đủ sống.
[13] Jeff Thompson và Jeff Chapman (2006), *The economic impact of local living wage*, Washington, D.C
[14] Martin Sokol (2006), *The impact of improved pay and conditions on low-paid urban workers: The case of Royal London Hospital*, Queen Mary, Universiy of London.

2.3. Tiền lương đủ sống: góc nhìn mới so với tiền lương tối thiểu

Từ những phân tích trên, ta thấy tiền lương tối thiểu và tiền lương đủ sống là hai khái niệm khác biệt nhưng dễ bị nhầm lẫn với nhau. Vậy cần có sự phân biệt rõ để có cái nhìn khái quát, đúng đắn về hai khái niệm này. Khái niệm lương tối thiểu đã và đang là một trong những chính sách kinh tế thực sự trong nhiều năm qua, được quy định rất rõ ràng trong các luật định của các Chính phủ, Nhà nước để bảo vệ người lao động khỏi sự bóc lột. Tuy nhiên, thực tế cho thấy rất nhiều người lao động với mức lương tối thiểu hiện tại vẫn đang sống dưới mức nghèo khổ. Như vậy, ta thấy còn tồn tại nhiều bất cập trong việc tính toán "tiền lương tối thiểu" do mức độ tăng lương tối thiểu thường không tương ứng với tốc độ gia tăng giá cả sinh hoạt (CPI), từ đó dẫn đến việc chưa đáp ứng đủ mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình của họ. Trái lại, khái niệm "tiền lương đủ sống" có tính thực tế cao nhưng hiện chưa được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Nó thể hiện mức lương mà người lao động kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (không quá 48 giờ) đủ để có một mức sống cơ bản bền vững cho bản thân và gia đình. Điều này có nghĩa là với lương đủ sống, một người lao động có thể mua thực phẩm bổ dưỡng cho bản thân và gia đình, trả tiền thuê nhà, hóa đơn tiện ích, chăm sóc sức khỏe, vận chuyển, vệ sinh, an ninh và giáo dục trẻ em, cùng với một khoản tiền tiết kiệm nhỏ cho các sự kiện bất khả kháng xảy ra trong tương lai… Có nhiều cách khác nhau để ước tính tiền lương đủ sống, nhưng có hai phương pháp chính hiện nay là Sàn lương châu Á (AFW) và Liên minh lương đủ sống toàn cầu (còn được gọi là phương pháp Anker). Phương pháp sàn lương châu Á tính tiền lương đủ sống dựa trên mô hình tiêu dùng của châu Á nói chung theo đồng đô la với sức mua tương đương[15]. Phương pháp Anker tính tiền lương đủ sống dựa trên mô hình tiêu dùng của người lao trong nước với khảo sát giá cả trong nước, đảm bảo tiêu chuẩn đủ sống theo phân tích ở trên. Cách thức tính toán tiền lương đủ sống thể hiện sự ưu việt hơn cách tính toán tiền lương tối thiểu bởi nó có dựa trên tốc độ tăng giá cả sinh hoạt.

Tóm lại, có thể khẳng định "tiền lương đủ sống" là một cách tiếp cận mới và ưu việt về tiền lương. Trước hết, từ nội hàm của hai cụm từ "tối thiểu" và "đủ

[15] Phạm Thị Thu Lan (2019), *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy - nhìn từ các doanh nghiệp may,* Viện Công nhân và Công đoàn.

sống", có thể thấy có những sự khác biệt rất rõ giữa hai khái niệm "tiền lương tối thiểu" và "tiền lương đủ sống". Từ "tối thiểu" chỉ thể hiện về mức sống tối thiểu của người lao động, nhưng như chúng ta đã biết, mức sống tối thiểu cũng được phân thành mức sống tối thiểu để tồn tại và mức sống tối thiểu cơ bản đủ sống. Vậy khái niệm "tiền lương tối thiểu" chưa thực sự tiếp cận được cụ thể với mức đủ sống của người lao động. Ngược lại, khái niệm "tiền lương đủ sống" đã có góc nhìn trực diện hơn về mức lương như thế nào để đảm bảo đủ sống cho người lao động chứ không chỉ là để tồn tại. Cụ thể, tiền lương đủ sống đã bao gồm đầy đủ các khoản chi tiêu để đáp ứng một cuộc sống đầy đủ, đàng hoàng cho người lao động, thậm chí có thể dành dụm được một khoản tiền cho tương lai, trong khi tiền lương tối thiểu chưa thể hiện rõ được điều này. Rõ ràng, khái niệm "tiền lương đủ sống" giúp chúng ta nhìn nhận đúng đắn hơn về tiền lương. Thêm nữa, khi so sánh với tiền lương tối thiểu, tiền lương đủ sống có cách tiếp cận tính toán dựa trên tốc độ tăng giá cả sinh hoạt nên sát với thực tế đời sống của người lao động hơn, giúp cho việc hoạch định chính sách tiền lương đạt hiệu quả tốt hơn, đáp ứng nhu cầu sống cơ bản bền vững của người lao động và gia đình của họ.

Từ những tác động tích cực và hiệu quả mà các nghiên cứu chỉ ra khi áp dụng tiền lương đủ sống tại một số quốc gia, ta thấy xu hướng hiện nay có sự dịch chuyển từ khái niệm "tiền lương tối thiểu" sang khái niệm "tiền lương đủ sống". Đây rõ ràng là một góc nhìn rất mới, một cách tiếp cận hiệu quả hơn về tiền lương mà các nước cần xem xét áp dụng. Tuy nhiên, việc áp dụng "tiền lương đủ sống" vào việc hoạch định chính sách tiền lương như thế nào còn tuỳ thuộc rất nhiều vào khả năng và tình hình thực tiễn của từng quốc gia.

3. Khả năng áp dụng tiền lương đủ sống tại Việt Nam

Từ những phân tích về "tiền lương tối thiểu" và "tiền lương đủ sống" ở trên, có thể thấy, khái niệm tiền lương tối thiểu của Việt Nam lâu nay vốn đã kết nối được với khái niệm lương đủ sống của ILO. Tuy vậy , đánh giá thế nào là mức lương đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu lại là một bất cập trong chính sách tiền lương ở Việt Nam. Cách tính tiền lương hiện nay dựa trên số liệu của Tổng cục Thống kê về mức sống dân cư nhưng nếu chỉ dựa vào thực tế chi tiêu của người lao động để đưa ra ngưỡng đủ sống thì là chưa đủ, thậm chí trong nhiều trường hợp còn khiến

chúng ta đưa ra những nhận định sai lầm về mức sống tối thiểu của người lao động, từ đó gia tăng sự đói nghèo, gia tăng khoảng cách thu nhập giữa các nhóm người trong xã hội. Bên cạnh đó, việc tăng lương tối thiểu hàng năm không thực sự giúp cải thiện điều kiện sống của người công nhân, bởi tốc 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…Theo khảo sát thực tế của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đối với khoảng 30.000 người lao động ở gần 150 doanh nghiệp khắp cả nước cho thấy thu nhập hiện nay của người lao động năm 2018 (không kể ăn ca) trung bình là gần 5.530.000 đồng (bao gồm cả các khoản tiền làm thêm giờ, chuyên cần và các khoản phụ cấp, trợ cấp khác). Trong khi đó, mức chi trung bình của 1 người lao động trong năm 2018 là 7,38 triệu đồng/tháng. Nếu không có biến động về việc làm thì có 32,1% người lao động cho biết sẽ dành lại được một khoản tiền tiết kiệm trung bình 1,5 triệu đồng/tháng từ lương và thu nhập. Nhưng có tới 43,7% người lao động cho biết thu nhập chỉ vừa đủ trang trải cho cuộc sống; 26,5% phải chi tiêu tằn tiện và kham khổ; 12,5% không đủ sống[16]. Với những số liệu trên, chúng ta nhận thấy hiện nay tình trạng lương thấp gây không ít khó khăn trong đời sống đối với người lao động. Ngoài ra, nó còn gây ra những hệ luỵ nghiêm trọng hơn như: gây tâm lý ức chế hoặc không thoải mái, năng suất và chất lượng công việc giảm, mức độ biến động lao động cao (do người lao động phải thường xuyên thay đổi công việc để có thể trang trải cuộc sống bằng những công việc lương cao hơn); giảm sút hiệu quả sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp, từ đó ảnh hưởng lớn đến sự phát triển kinh tế.

Như vậy, có thể thấy việc sử dụng cách tính toán tiền lương dựa trên tiền lương tối thiểu không còn là phương án đem lại chất lượng và hiệu quả cao. Trong khi đó, từ việc phân tích những lợi ích mà tiền lương đủ sống mang lại cho người lao động và doanh nghiệp tại các nước phát triển ở bên trên, có thể thấy rằng cần có những nhìn nhận mới về cách thức hoạch định chính sách tiền lương, đặc biệt là "tiền lương đủ sống". Điều này sẽ đem lại hiệu quả tích cực hơn, đảm bảo cuộc sống cho người lao động và cho cả sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

[16] Phạm Phương (2019), *Mức lương tối thiểu: Cách tính vẫn xa rời thực tế,* báo An Ninh Thủ đô.

Tiền lương đủ sống đã được đưa vào áp dụng tại một số nước phát triển trong thời gian gần đây và đem lại nhiều hiệu quả tốt. Tuy nhiên, tại các nước đang phát triển, khái niệm này vẫn là khái niệm mới và chưa thực sự được đưa vào áp dụng triệt để. Tại Việt Nam, tiền lương đủ sống cũng bắt đầu được đề cập và quan tâm, tuy vậy vẫn đang trong quá trình nghiên cứu và do các tổ chức quốc tế thực hiện. Ví dụ, năm 2016, Tổ chức về trách nhiệm xã hội (SAI) và Liên minh Lương đủ sống toàn cầu (GLWC) đã nghiên cứu thử nghiệm mức lương đủ sống đối với lao động di cư là công nhân làm việc trong `doanh nghiệp may mặc ở khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh, kết quả tính toán mức lương đủ sống là 6,4 triệu đồng/tháng. Các tổ chức này đã vận động các công ty đa quốc gia, các nhãn hàng sử dụng kết quả nghiên cứu làm cơ sở áp dụng trả lương cho người lao động. Cũng trong năm 2016, Tổ chức tiền lương công bằng (FWF), Bộ Ngoại giao Hà Lan phối hợp với 2 Công đoàn là CNV và FNV triển khai dự án trong 5 năm về "Thúc đẩy tiền lương đủ sống", trong đó có Việt Nam.

Có thể nói vấn đề tiền lương đủ sống tại Việt Nam hiện đang rất được quan tâm và phát triển. Tuy vậy, hiện nay để áp dụng tiền lương đủ sống tại Việt Nam theo đúng các tiêu chuẩn của quốc tế là chưa thể khả thi. Nguyên nhân đầu tiên là khái niệm "tiền lương đủ sống" còn khá mới mẻ và hiện đang được áp dụng chủ yếu ở các nước phát triển như Anh, Mỹ và một số nước khác…nên cần có thời gian đủ dài, phải có các phong trào của các liên minh tiền lương đủ sống, các tổ chức xã hội, ... để thương lượng, đấu tranh mạnh mẽ mới có thể thành công. Nguyên nhân thứ hai là do nhận thức của chúng ta về mức lương đủ sống còn hạn chế. Lương đủ sống chưa được hiểu là một mức lương đảm bảo cho người lao động và gia đình họ một cuộc sống có nhân phẩm, đảm bảo quyền con người và quyền được hưởng thụ cuộc sống. Các doanh nghiệp gần như chưa bao giờ nghĩ tới lương đủ sống khi xây dựng chính sách tiền lương của mình mà chỉ dựa trên tiền lương tối thiểu theo quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp lại luôn muốn giảm tải chi phí lao động nên tự tính toán và quyết định đơn giá tiền lương, định mức lao động, không thương lượng với công nhân và công đoàn. Tổ chức Công đoàn có thể rơi vào vị thế khó có thể thương lượng được do các hành vi phân biệt đối xử và can thiệp thao túng của doanh nghiệp. Công nhân chỉ khi có phản ứng mạnh thì mới có

tác động tới việc điều chỉnh tiền lương của doanh nghiệp, nhưng sự tác động này cũng không lớn. Hơn nữa, hạn chế của thanh tra lao động, hòa giải và trọng tài lao động khiến cho việc thực hiện mục tiêu lương đủ sống cho người lao động khó đạt được trong thời gian gần.

Như vậy, đối với Việt Nam, việc áp dụng tiền lương đủ sống còn khá nhiều khó khăn trong quá trình thực hiện và cần có thời gian để triển khai. Tuy nhiên, nếu có được những định hướng đúng đắn cho việc nhận thức và áp dụng tiền lương đủ sống trong hoạch định chính sách tiền lương thì sẽ đem lại nhiều lợi ích và hiệu quả to lớn. Trong quá trình hội nhập, Việt Nam cần tham khảo thêm kinh nghiệm từ các quốc gia đã áp dụng tiền lương đủ sống để có giải pháp cho việc áp dụng tiền lương đủ sống phù hợp với tình hình thực tiễn của đất nước. Bên cạnh đó, việc nâng cao nhận thức về tiền lương đủ sống cũng là một trong những việc làm cần thiết. Theo phân tích ở trên, khái niệm tiền lương đủ sống còn khá mới mẻ đối với nước ta nên để có thể hiểu sâu hơn và áp dụng được khái niệm này, chúng ta cần phổ biến khái niệm và cách tính tiền lương đủ sống đến các khu vực, cụm ngành, doanh nghiệp và cả người lao động; khuyến khích doanh nghiệp thúc đẩy áp dụng mức lương đủ sống, đề cao thực hiện trách nhiệm xã hội của từng doanh nghiệp, từng ngành. Doanh nghiệp và người lao động có thể so sánh được xem mức lương thực trả hoặc nhận hiện tại chênh lệch bao nhiêu với mức lương đủ sống, từ đó có sự điều chỉnh. Thêm nữa, chúng ta cũng cần xây dựng chính sách khuyến khích, ghi nhận những doanh nghiệp, đặc biệt chú trọng những doanh nghiệp là chi nhánh của các công ty đa quốc gia hoặc gia công cho các nhãn hàng có cam kết, đưa tiêu chuẩn về tiền lương đủ sống. Chính phủ có thể tác động gián tiếp thông qua các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ, các nhãn hàng tác động đến người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp gia công, công ty đa quốc gia nhằm đạt được cam kết thực hiện mức lương đủ sống.

Để phù hợp với xu thế của thế giới, đảm bảo phát triển kinh tế cũng như đảm bảo cuộc sống của người lao động, chúng ta nhất thiết phải có sự thay đổi trong cách thức hoạch định chính sách tiền lương. Do đó, tiền lương đủ sống cần được nhìn nhận và nghiên cứu thêm ở Việt Nam để có thể đề xuất những chính sách cụ thể, các biện pháp quản lý để áp dụng vào thực tiễn một cách hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt

1. Bộ luật lao động 2012

2. Phạm Thị Thu Lan (2019), *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy - nhìn từ các doanh nghiệp may,* Viện Công nhân và Công đoàn.

3. Phạm Phương (2019), *Mức lương tối thiểu: Cách tính vẫn xa rời thực tế,* báo An Ninh Thủ đô.

4. Thanh Uyên (2019), *Lương đủ sống - một cách tiếp cận khác về tiền lương.* [Trực tuyến*]*. Thời báo Kinh tế Sài Gòn online. Địa chỉ: https://www.thesaigontimes.vn/291880/Luong-du-song-mot-cach-tiep-can-khac-ve-tien-luong.html

Tài liệu nước ngoài

5. Jeff Thompson và Jeff Chapman (2006), *The economic impact of local living wage (Tác động kinh tế của tiền lương đủ sống tại địa phương),* Washington, D.C. Địa chỉ: https://www.epi.org/files/page/-/old/briefingpapers/170/bp170.pdf

6. Kimberly Amadeo (2020), *Living Wage and How It Compares to the Minimum Wage (Lương đủ sống và So sánh với lương tối thiểu).*
Địa chỉ: https://www.thebalance.com/living-wage-3305771

7. Martin Sokol (2006), *The impact of improved pay and conditions on low-paid urban workers: The case of Royal London Hospital* (*Tác động của việc cải thiện mức trả lương và điều kiện của lao động có thu nhập thấp tại thành thị: Trường hợp của Bệnh viện hoàng gia London),* Queen Mary, Universiy of London. Địa chỉ: https://pdfs.semanticscholar.org/1392/0adb312668dbe0b39d90915c5fc8bbd9840c.pdf

8. Paul Gregg (2016), *Closing the Gap: A Living Wage that means families don't go short (Tìm hiểu rõ: Mức lương đủ sống có nghĩa là các gia đình không bị thiếu thốn).* Ủy ban tiền lương đủ sống.

TIỀN LƯƠNG VÀ XU HƯỚNG CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG Ở NƯỚC TA

ThS. Nguyễn Thị Hường[17]

Tóm tắt: *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, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phòng, chống tham nhũng. Bài viết tìm hiểu về cải cách tiền lương và quá trình cải cách tiền lương ở nước ta. Từ đó giúp người đọc nhận diện được xu hướng cải cách, từng bước hoàn thiện chính sách tiền lương của Việt Nam.*

1. Đặt vấn đề

Chính sách tiền lương ở nước ta đã trải qua nhiều lần cải cách nhưng vẫn còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, đời sống của đa số người hưởng lương còn khó khăn; tiền lương trong khu vực doanh nghiệp vẫn chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động; tiền lương trong khu vực công vẫn còn thấp so với khu vực doanh nghiệp và yêu cầu phát triển đội ngũ; việc điều chỉnh tiền lương của người đang làm việc vẫn chưa độc lập với việc điều chỉnh lương hưu và trợ cấp ưu đãi người có công; việc thể chế hóa chủ trương của Đảng về tiền tệ hóa các chế độ ngoài lương còn chậm. Vì thế, cải cách để từng bước hoàn thiện chính sách tiền lương luôn là mối quan tâm của Đảng, Nhà nước và của toàn xã hội.

Nghị quyết số 27/NQ-TW, ngày 21/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7, 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, trong đó nêu rõ quan điểm chỉ đạo của Đảng và những mục tiêu cụ thể về cải cách tiền lương đến năm 2030 như sau: 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 nhân 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

[17] Phó trưởng phòng Công tác sinh viên, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững.

2. Nội dung

2.1. Cải cách tiền lương

2.2.1. Cải cách

Theo sách "Từ điển thuật ngữ lịch sử phổ thông" định nghĩa "cải cách là đổi mới cho tiến bộ hơn, cho phù hợp với sự tiến bộ chung của xã hội mà không đụng tới nền tảng của chế độ hiện hành"[18]. Khái niệm này nhấn mạnh đến mục tiêu, kết quả mà cải cách mang đến cho xã hội là ngày càng tiến bộ hơn và nhấn mạnh bản chất của xã hội vẫn không thay đổi.

Theo tác giả Nguyễn Trần Bạt: "cải cách là một biện pháp được thực hiện để giải quyết những đòi hỏi của thực tiễn với mục tiêu rõ ràng, chương trình cụ thể và yêu cầu phải hoàn tất trong một thời gian nhất định"[19]. Theo cách định nghĩa này, chúng ta có thể hiểu cải cách là một con đường hay một cách thức nhằm đáp ứng những đòi hỏi của xã hội.

Như vậy, cải cách là một quá trình có nội dung hành động cụ thể và phương diện áp dụng rất rộng lớn nên phải có thời gian để áp dụng thực hiện và đánh giá kết quả. Cải cách có thể tạo ra ít nhiều xáo trộn trong xã hội cùng những hậu quả không mong đợi. Vì thế, cải cách chỉ được thực hiện khi được nghiên cứu và cân nhắc thấu đáo về cách thức, nội dung cũng như mục đích và hệ quả trước khi áp dụng vào thực tiễn. Bên cạnh đó cũng cần phải có đề án để xử lý, khắc phục những hậu quả mà chương trình cải cách mang lại.

2.1.2. Tiền lương

Bộ Luật Lao động quy định: Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định[20].

---

[18] Phan Ngọc Liên (chủ biên) (2007), *Thuật ngữ từ điển lịch sử phổ thông*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.69.

[19] Nguyễn Trần Bạt (2005), *Cải cách và sự phát triển*, NXB. Hội nhà văn, Hà Nội, tr.16.

[20] Bộ Luật Lao động năm 2012, Khoản 1, Điều 90, http://vanban.chinhphu.vn

Văn kiện Đại hội XI của Đảng ghi: "Tiền lương, tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước"[21].

Cũng về tiền lương, có khái niệm: "Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động là hàng hóa. Cũng như những hàng hóa khác, hàng hóa sức lao động cũng có giá trị và giá trị sử dụng..."[22]

Những quan điểm, nhận thức về tiền lương nêu trên đều có chung nội dung cốt lõi, coi sức lao động là hàng hóa, tiền lương là giá cả sức lao động được trao đổi, thuận mua vừa bán theo quan hệ cung - cầu trên thị trường có sự quản lý của Nhà nước, nhằm bảo vệ người lao động trong việc thỏa thuận, chống bóc lột và đói nghèo.

Từ cách hiểu về cải cách và tiền lương, có thể hiểu cải cách tiền lương chính là sự đổi mới chính sách tiền lương để đảm bảo thu nhập cho người lao động và phù hợp với sự tiến bộ chung của toàn xã hội.

2.2. Quá trình cải cách tiền lương ở nước ta

Chính sách tiền lương xuất hiện ở nước ta từ năm 1957, trải qua 63 năm, chính sách tiền lương đã qua 4 lần cải cách và 17 lần tăng lương cơ sở.

2.2.1. Cải cách tiền lương từ năm 1960 đến năm 1984

Sau ngày 02/9/1945, vấn đề tiền lương của nước ta được quy định trong 2 Sắc lệnh: Sắc lệnh số 10-SL về việc tạm thời áp dụng các văn bản pháp luật của chế độ cũ để lại và Sắc lệnh số 29 ngày 12/3/1947 quy định chế độ lao động ở toàn quốc gia. Đến năm 1957, nước ta mới bắt đầu đưa ra những yêu cầu trong việc sửa đổi chế độ tiền lương đối với người lao động tại miền Bắc Việt Nam và chính thức được triển khai vào năm 1960.

Ngày 05/7/1960, Hội đồng Chính phủ ban hành Nghị định 25/NĐ-CP quy định chế độ lương thuộc khu vực hành chính sự nghiệp. Theo đó, chế độ lương của cán bộ, viên chức công tác ở các cơ quan hành chính sự nghiệp được thực hiện theo nguyên tắc: mức lương của cán bộ lãnh đạo cao hơn mức lương của cán bộ, nhân viên bị lãnh đạo; mức lương có chức vụ yêu cầu cao về kỹ thuật, nghiệp vụ cao hơn

[21] Đảng cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.213.
[22] Trường Đại học Kinh tế quốc dân, *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Hà Nội, 2008.

mức lương của chức vụ có kỹ thuật, nghiệp vụ đơn giản hơn; mức lương của lao động trong điều kiện khó khăn, hại sức khỏe cao hơn mức lương của lao động trong điều kiện bình thường; cán bộ, viên chức đang làm chức vụ gì thì xếp lương theo chức vụ ấy, khi chức vụ thay đổi thì bậc lương cũng thay đổi theo.

Trong đợt cải cách này, mức tiền lương cụ thể cho từng loại công việc, thời gian trả, hình thức trả lương, nâng bậc lương và các vấn đề khác liên quan đều do Nhà nước định sẵn thông qua hệ thống các bậc lương và phụ thuộc vào ngân sách nhà nước. Vấn đề tiền lương tối thiểu được Chính phủ giới hạn trực tiếp bằng việc quy định cụ thể các mức lương trong các ngành. Trong mỗi ngành đều có mức lương thấp nhất (mức lương bậc một - mức lương khởi điểm) được trả cho người lao động ứng với công việc đòi hỏi trình độ và cường độ lao động thấp nhất.

Như vậy, điểm nhấn của chính sách cải cách tiền lương ở Việt Nam lần thứ nhất là hướng tới mục tiêu chiếu cố toàn diện, cân nhắc kỹ lưỡng giữa yêu cầu và khả năng, kết hợp nguyên tắc với thực tế để vận dụng đúng đắn nguyên tắc phân phối theo lao động vào tình hình thực tế đất nước.

2.2.2. Cải cách tiền lương từ năm 1985 đến năm 1992

Với việc ban hành Nghị quyết của Hội nghị Trung ương 8 khóa V (tháng 6-1985) và Nghị định số 235/NĐ-HĐBT ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang đã đánh dấu cải cách chính sách tiền lương lần thứ 2 ở nước ta. Đây là một cuộc cải cách lớn về giá - lương - tiền.

Nghị định số 235/NĐ-HĐBT ngày 18/9/1985 quy định thang, mức lương tối thiểu (220 đồng/tháng), bảng lương đối với công nhân, nhân viên, cán bộ quản lý xí nghiệp, công ty và bảng lương chức vụ đối với cán bộ, viên chức trong các tổ chức sự nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước. Nguyên tắc hưởng lương là làm công việc gì, chức vụ gì thì hưởng lương theo công việc, chức vụ đó. Tại Điều 2 của Nghị định quy định mức lương tối thiểu ứng với mức giá ở những vùng có giá sinh hoạt thấp, khi nào mức giá thay đổi hoặc ở những vùng có giá sinh hoạt cao hơn thì tiền lương được tính thêm phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt. Ngoài việc, căn cứ mức lương tối thiểu để trả công cho những người làm công việc lao động giản đơn nhất

và với điều kiện lao động bình thường thì mức lương tối thiểu còn là cơ sở để định các mức lương cấp bậc hoặc lương chức vụ.

Tính đến tháng 9-1985, tiền lương của người lao động tăng 64%. Tuy nhiên, với nền kinh tế còn gặp nhiều khó khăn, tổng thu nhập quốc dân tính trên đầu người thấp, tình trạng lạm phát đã làm giá trị thực của đồng lương sụt giảm nhanh chóng và mức trả lương không đánh giá đúng giá trị thực tế sức lao động của người lao động. Mặt khác, năm 1986, công cuộc đổi mới đất nước bắt đầu, đòi hỏi tiền lương tối thiểu phải có sự thay đổi để phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Do đó, ngày 28/12/1988, Hội đồng Bộ trưởng ra Quyết định số 202/QĐ-HĐBT về tiền lương công nhân, viên chức sản xuất kinh doanh khu vực quốc doanh và công tư hợp doanh và Quyết định số 203/QĐ-HĐBT về tiền lương công nhân, viên chức hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các đối tượng hưởng chính sách xã hội. Theo đó, tiền lương tối thiểu được nâng lên 22.500 đồng/tháng.

Năm 1987, Quốc hội thông qua Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, từ đây nước ta xuất hiện thêm thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. So với lao động làm việc trong các doanh nghiệp trong nước thì lao động làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đòi hỏi cao hơn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và cường độ lao động. Để bảo đảm sự công bằng cho nhóm lao động làm việc ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, ngày 29-8-1990, Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ra Quyết định số 356/QĐ-LĐTBXH quy định về mức lương tối thiểu của người lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo đó, mức lương tối thiểu áp dụng trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là 50 USD/tháng.

Cải cách chính sách tiền lương giai đoạn này còn nhiều điểm chưa phù hợp. Nhưng có thể khẳng định, chính sách tiền lương của nước ta đã có những tiến bộ đáng kể trong việc quy định về tiền lương tối thiểu; đã có sự phân định về tiền lương tối thiểu đối với các doanh nghiệp trong nước và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hướng tới đảm bảo sự công bằng trong việc trả công cho người lao động.

2.2.3. Cải cách tiền lương từ năm 1993 đến năm 2002

Sau biến cố ở Đông Âu và Liên Xô cũ, nền kinh tế nước ta chịu nhiều ảnh hưởng nên hết sức khó khăn, tỷ lệ lạm phát tăng cao (năm 1990 là 70%, năm 1991 là 67.5% và năm 1992 là 16.7%). Việc đổi mới chính sách liên quan đến tiền lương không được tiến hành đồng bộ nên mất dần ý nghĩa trong sản xuất và đời sống xã hội. Tiền lương không đảm bảo đời sống của người lao động, tạo ra những mâu thuẫn mới mang tính tiêu cực trong phân phối thu nhập, vi phạm nghiêm trọng công bằng xã hội. Trước tình hình đó, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Quốc hội khoá IX đã đề ra nhiệm vụ cải cách chính sách tiền lương với mục tiêu chính sách tiền lương mới phải làm cho tiền lương trở thành thước đo giá trị sức lao động, áp dụng ở mọi thành phần kinh tế có quan hệ lao động theo thị trường. Đặc biệt là tiền lương tối thiểu phải thực sự là "lưới an toàn" cho người lao động, đảm bảo cho họ duy trì được mức sống tối thiểu cần thiết và tái sản xuất sức lao động. Đáp ứng được yêu cầu tiền tệ hoá tiền lương, dần thay thế và tiến tới xoá bỏ chế độ phân phối hiện vật có tính chất tiền lương.

Thực hiện Nghị Quyết của Hội nghị lần thứ 2 Quốc hội khoá IX và căn cứ vào thực tiễn, một hệ thống các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn được ban hành để cải cách chính sách tiền lương như:

- Nghị định số 26/NĐ-CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ ban hành quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp và Nghị định số 25/NĐ-CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính-sự nghiệp và lực lượng vũ trang. Theo đó, mức lương tối thiểu áp dụng thống nhất cho các đối tượng trên là 120.000 đồng/tháng.

- Bộ luật Lao động được Quốc hội khoá IX, kỳ họp thứ 5 đã thông qua ngày 23/06/1994 đánh dấu một mốc quan trọng trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam.

- Nghị định số 197/NĐ-CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ đã ban hành quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ lao động về tiền lương. Trên cơ sở đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ra Thông tư số 11/LĐTBXH-TT ngày 03/05/1995 để hướng dẫn Nghị định số 197/ NĐ-CP.

- Nghị định số 06/NĐ-CP ngày 21/1/1997 của Chính phủ về việc giải quyết tiền lương và trợ cấp năm 1997 đối với công chức, viên chức hành chính - sự

nghiệp, người nghỉ hưu, nghỉ mất sức, lực lượng vũ trang cán bộ xã, phường và một số đối tượng hưởng chính sách xã hội, nâng mức lương tối thiểu lên 144.000 đồng /tháng.

- Nghị định số 175/1999/NĐ-CP ngày 15/12/1999 của Chính phủ về việc điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu, mức trợ cấp sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và sinh hoạt phí từ nguồn kinh phí thuộc nguồn ngân sách Nhà nước. Nghị định quy định mức lương tối thiểu là 180.000 đồng/tháng.

- Nghị định số 10/2000/NĐ-CP ngày 27/3/2000 của Chính phủ về việc quy định tiền lương tối thiểu trong các doanh nghiệp là 180.000 đồng/tháng. Nghị định ban hành với mục đích bảo vệ cho người lao động mà quỹ lương để trả cho họ không phải lấy từ ngân sách Nhà nước.

- Quyết định số 708/QĐ-BLĐTBXH ngày 15/6/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội quy định mức lương tối thiểu áp dụng cho lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là từ 417.000 đồng đến 626.000 đồng/tháng tuỳ thuộc vào từng địa phương và đặc trưng của từng ngành nghề.

- Nghị định số 77/NĐ-CP ngày 15/12/2000 của Chính phủ về việc điều chỉnh mức lương tối thiểu, mức trợ cấp và sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và sinh hoạt phí. Nghị định quy định mức lương tối thiểu là 210.000 đồng/tháng.

- Nghị định số 114/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động (Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung ngày 02/4/2002) về tiền lương thay thế Nghị định số 197/CP năm 1994.

Tóm lại, một trong những đặc điểm của chính sách tiền lương ở Việt Nam trong lần cải cách này là mức lương tối thiểu thường xuyên được điều chỉnh tăng, đáp ứng mục tiêu của cải cách chính sách tiền lương là phải làm cho tiền lương trở thành thước đo giá trị sức lao động, áp dụng ở mọi thành phần kinh tế có quan hệ lao động theo thị trường. Đặc biệt, tiền lương tối thiểu phải thực sự là "lưới an toàn" cho người lao động, đảm bảo cho họ duy trì được mức sống tối thiểu cần thiết và tái sản xuất sức lao động, đáp ứng yêu cầu tiền tệ hóa tiền lương, dần thay thế và

tiến tới xóa bỏ chế độ phân phối hiện vật có tính chất tiền lương. Những thành công và hạn chế của cải cách chính sách tiền lương giai đoạn 1993-2002 đã đặt nền móng cho việc hoàn thiện các quy định về tiền lương dựa trên cơ sở có quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động; tạo sự cạnh tranh giữa những người lao động và điều kiện cho sự phát triển thị trường lao động; tách chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước với tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp; tách dần chính sách tiền lương với chính sách bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công. Việc Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động đã xác lập: tiền lương tối thiểu đã được ghi nhận một cách đầy đủ, toàn diện trong văn bản pháp lý có hiệu lực cao là Bộ luật. Bộ Luật Lao động góp phần tạo nên trật tự cho các quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động thay đổi theo hướng tích cực và hội nhập với thế giới.

2.2.4. Cải cách tiền lương từ năm 2003 đến nay

Tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương để phù hợp và đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, tháng 12/2002, Kỳ họp thứ 2 Quốc hội khoá XI đã ra các Nghị quyết số 09/2002/QH11 về dự toán "ngân sách nhà nước năm 2003" và Nghị quyết số 14/2002/QH11 về "nhiệm vụ năm 2003". Theo đó, tiền lương phải được thay đổi một cách toàn diện với tất cả các đối tượng lao động.

Năm 2006, Việt Nam ra nhập WTO, chính sách tiền lương đã được cải cách theo nhiều bước, cải cách để tiền lương không chỉ phù hợp với tình hình chung của nền kinh tế trong nước mà còn phải phù hợp với tình hình thế giới và nhu cầu hội nhập. Chính sách tiền lương vừa đảm bảo cuộc sống của người lao động và gia đình họ, vừa không tạo ra gánh nặng cho quỹ lương của Nhà nước và người sử dụng lao động, đảm bảo tính hợp lý và hài hoà lợi ích giữa các bên tham gia quan hệ lao động. Năm 2013, tiền lương tối thiểu để tính lương cho người lao động ở khu vực công được đổi thành mức lương cơ sở.

BẢNG TỔNG HỢP MỨC LƯƠNG CƠ SỞ TỪ NĂM 2003 ĐẾN NAY

Đơn vị: nghìn đồng

Căn cứ pháp lý[23]	Mức lương cơ sở	Thời điểm áp dụng
Nghị định số 203/2004/NĐ-CP	290	Từ 01/10/2004 đến hết tháng 9/2005
Nghị định số 118/2005/NĐ-CP	350	Từ 01/10/2005 đến hết tháng 9/2006
Nghị định số 94/2006/NĐ-CP	450	Từ 01/10/2006 đến hết tháng 12/2007
Nghị định số 166/2007/NĐ-CP	540	Từ 01/01/2008 đến hết tháng 4/2009
Nghị định số 33/2009/NĐ-CP	650	Từ 01/05/2009 đến hết tháng 4/2010
Nghị định số 28/2010/NĐ-CP	730	Từ 01/05/2010 đến hết tháng 4/2011
Nghị định số 22/2011/NĐ-CP	830	Từ 01/05/2011 đến hết tháng 4/2012
Nghị định số 31/2012/NĐ-CP	1.050	Từ 01/05/2012 đến hết tháng 6/2013
Nghị định số 66/2013/NĐ-CP	1.150	Từ 01/07/2013 đến hết tháng 4/2016
Nghị định số 47/2016/NĐ-CP	1.210	Từ 01/05/2016 đến hết tháng 6/2017
Nghị định số 47/2017/NĐ-CP	1.300	Từ 01/07/2017 đến hết tháng 6/2018
Nghị định số 72/2018/NĐ-CP	1.390	Từ 01/07/2018 đến hết tháng 6/2019
Nghị định số 38/2019/NĐ-CP	1.490	Từ 7/2019 đến nay

BẢNG TỔNG HỢP MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG TỪ NĂM 2003 ĐẾN NAY

Đơn vị: nghìn đồng

Căn cứ pháp lý[24]	Mức lương tối thiểu vùng				Thời điểm áp dụng
	Vùng I	Vùng II	Vùng III	Vùng IV	
Nghị định 167/2007/NĐ-CP	620	Từ 540 đến 580			Từ 01/01/2008 -31/12/2008
Nghị định 110/2008/NĐ-CP	800	740	690	650	Từ 01/01/2009 -31/12/2009
Nghị định 97/2009/NĐ-CP	980	880	810	730	Từ 01/01/2010 -31/12/2010
Nghị định 108/2010/NĐ-CP	1.350	1.200	1.050	830	Từ 01/01/2011 - 30/9/2011
Nghị định 70/2011/NĐ-CP	2.000	1.780	1.550	1.400	Từ 01/10/2011 - 31/12/2012
Nghị định 103/2012/NĐ-CP	2.350	2.100	1.800	1.650	Từ 01/01/2013 - 31/12/2013
Nghị định 182/2013/NĐ-CP	2.700	2.400	2.100	1.900	Từ 01/01/2014 - 31/12/2014
Nghị định 103/2014/NĐ-CP	3.100	2.750	2.400	2.150	Từ 01/01/2015 - 31/12/2015
Nghị định 122/2015/NĐ-CP	3.500	3.100	2.700	2.400	Từ 01/01/2016 - 31/12/2016
Nghị định 153/2016/NĐ-CP	3.750	3.320	2.900	2.580	Từ 01/01/2017 - 31/12/2017
Nghị định 141/2017/NĐ-CP	3.980	3.530	3.090	2.760	Từ 01/01/2018 - 31/12/2018
Nghị định 157/2018/NĐ-CP	4.180	3.710	3.250	2.920	Từ 01/01/2019 - 31/12/2019
Nghị định 90/2019/NĐ-CP	4.420	3.920	3.430	3.070	Từ 01/01/2020

Qua 2 bảng tổng hợp mức lương cho thấy: Đối với mức lương cơ sở, sau khoảng 15 năm (2004-2019), có 13 lần điều chỉnh, tiền lương cơ sở đã tăng hơn 5

[23] https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong
[24] https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong

lần (từ mức 290.000 đồng lên đến 1.490.000); Đối với mức lương tối thiểu vùng, từ năm 2008 đến nay, mỗi năm nhà nước điều chỉnh 1 lần, sau khoảng 12 năm, tiền lương tối thiểu vùng tăng từ 6-7 lần cho tất cả các vùng. Điều này có thể giải thích bởi tiến trình hội nhập sâu rộng với quốc tế thông qua các hiệp định thương mại, tham gia WTO. Bên cạnh đó là sự bất ổn của nền kinh tế thế giới nói chung, Việt Nam nói riêng gây ra lạm phát ở mức cao khiến tiền lương tối thiểu phải liên tục điều chỉnh, đảm bảo an sinh xã hội.

Ngày 09/11/2016, Quốc hội đã ban hành Nghị quyết về kế hoạch tài chính 5 năm, trong đó có nội dung tăng mức lương cơ sở, tối thiểu trung bình 7%/năm giai đoạn 2016 - 2020. Đây là một trong những nội dung nổi bật của chính sách cải cách tiền lương giai đoạn 2003-2020.

Ngày 21/5/2018, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW 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. Với việc xác định rõ những mục tiêu cơ bản để cải cách chế độ tiền lương của từng giai đoạn, Nghị quyết đã khẳng định sự quan tâm, tầm nhìn của Đảng và Nhà nước ta về chính sách tiền lương. Cụ thể, từ năm 2021 đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030, Đảng và Nhà nước ta xây dựng chính sách tiền lương như sau:

- Đối với khu vực công, áp dụng chế độ tiền lương mới thống nhất đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang trong toàn bộ hệ thống chính trị từ năm 2021. Năm 2021, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp. Định kỳ thực hiện nâng mức tiền lương phù hợp với chỉ số giá tiêu dùng CPI, mức tăng trưởng kinh tế và khả năng của ngân sách nhà nước. Đến năm 2025, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức cao hơn mức lương thấp nhất bình quân của khu vực doanh nghiệp. Đến năm 2030, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng hoặc cao hơn mức lương thấp nhất của vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp…;

- Đối với khu vực doanh nghiệp, từ năm 2021, Nhà nước định kỳ 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, thoả thuận giữa người sử dụng lao động với 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 chi 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.

Như vậy, điểm đáng chú ý của cải cách chính sách tiền lương giai đoạn này là từ năm 2009, Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng dựa trên mức lương tối thiểu chung dành riêng cho khu vực doanh nghiệp tư nhân. Đặc biệt, thực hiện Kết luận số 23-KL/TW ngày 29/5/2012 của Hội nghị Trung ương 5, Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, nước ta đã từng bước hoàn thiện cơ chế quy định mức lương tối thiểu vùng và chế độ tiền lương của khu vực doanh nghiệp theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước; đã thực hiện nguyên tắc chỉ điều chỉnh mức lương cơ sở và ban hành chính sách, chế độ mới đối với khu vực công khi đã bố trí đủ nguồn lực; không ban hành mới các chế độ phụ cấp theo nghề, triển khai xây dựng danh mục vị trí việc làm tạo cơ sở cho việc trả lương.

Có thể khẳng định từ năm 2004 đến nay, Việt Nam đã liên tục hoàn thiện chế độ tiền lương trên cơ sở mở rộng quan hệ tiền lương, thu gọn một bước hệ thống thang, bảng, ngạch, bậc lương, đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập. Với quy trình thực hiện cải cách theo nhiều bước, các quy định về tiền lương của giai đoạn 2003-2020 có xu hướng đảm bảo cuộc sống của người lao động và gia đình họ; vừa không tạo ra gánh nặng cho quỹ lương của Nhà nước và người sử dụng lao động, đảm bảo tính hợp lý và hài hòa lợi ích giữa các bên tham gia quan hệ lao động.

Bên cạnh những kết quả đạt được, chính sách tiền lương của Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập so với nhu cầu của thực tiễn phát triển đất nước. Thực chất của cải cách chính sách tiền lương trong giai đoạn này vẫn dựa trên cách tính lương năm 1993, chỉ điều chỉnh tăng mức lương cơ sở, mở rộng quan hệ tiền lương, tách tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh với khu vực chi từ ngân sách nhà nước.

Điều này đặt ra yêu cần một cuộc cải cách chính sách tiền lương toàn diện, đồng bộ; dựa trên nhu cầu của thực tiễn, bằng chứng khoa học thuyết phục.

Trên cơ sở những mục tiêu cụ thể, Đảng và Nhà nước ta cũng xác định những rõ những công việc cần làm để cải cách chế độ tiền lương giai đoạn sau năm 2020, thể hiện ở 8 nội dung sau: (1) Tiếp tục điều chỉnh tăng lương cơ sở và mức lương tối thiểu vùng. Đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang: từ năm 2018 đến 2020, tiếp tục điều chỉnh tăng mức lương cơ sở. Đến năm 2030, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng hoặc cao hơn mức lương thấp nhất của vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp. Đối với người lao động trong doanh nghiệp, điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng để đến năm 2020, mức lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Từ năm 2021, vẫn tiếp tục điều chỉnh lương tối thiểu vùng theo định kỳ; (2) Tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức được thiết kế theo cơ cấu mới, gồm: Lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương) và các khoản phụ cấp (chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương). Bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp); (3) Xây dựng bảng lương mới theo vị trí, chức vụ, gồm 5 bảng lương: 1 bảng lương chức vụ áp dụng đối với chức vụ lãnh đạo; 1 bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo; 3 bảng lương đối với lực lượng vũ trang: 1 bảng lương sĩ quan quân đội, sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ công an; 1 bảng lương quân nhân chuyên nghiệp, chuyên môn kỹ thuật công an và 1 bảng lương công nhân quốc phòng, công nhân công an; (4) Bãi bỏ mức lương cơ sở, hệ số lương và xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể; (5) Thực hiện chế độ hợp đồng lao động với những người làm công việc thừa hành, phục vụ; (6) Bãi bỏ và gộp nhiều loại phụ cấp của cán bộ, công chức, viên chức, như: thâm niên nghề; chức vụ lãnh đạo; công tác đảng, đoàn thể chính trị - xã hội; công vụ; phụ cấp độc hại, nguy hiểm. Đồng thời, gộp các phụ cấp sau: phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp trách nhiệm theo nghề và phụ cấp độc hại, nguy hiểm; phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút và trợ cấp công tác lâu năm ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thành phụ cấp công tác ở vùng đặc biệt khó khăn; (7) Bãi bỏ nhiều khoản chi ngoài

lương: Tiền bồi dưỡng họp; tiền bồi dưỡng xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, đề án; hội thảo...; (8) Doanh nghiệp được hoàn toàn tự quyết chính sách tiền lương. Theo đó, doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp nhà nước) được tự quyết định chính sách tiền lương và trả lương cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu. Nhà nước chỉ công bố mức lương tối thiểu vùng theo tháng, theo giờ và hỗ trợ cung cấp thông tin thị trường lao động mà không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp[25].

2.3. Xu hướng cải cách tiền lương ở nước ta

Qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương, có thể nhận thấy Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng hoàn thiện tư duy, lý luận để đổi mới chính sách tiền lương, đáp ứng yêu cầu tất yếu của thực tiễn. Chính sách tiền lương từ chỗ chỉ dành cho khu vực Nhà nước và phụ thuộc vào ngân sách dần sang thực hiện đồng bộ ở cả hai khu vực: nhà nước và doanh nghiệp; từ chỗ chỉ quan tâm đến vấn đề cải thiện mức lương tối thiểu cho người lao động sang đổi mới chính sách tiền lương một cách toàn diện; từ chỗ xuất phát từ yếu tố chủ quan, duy ý chí chính trị và đạo đức đến ngày càng phù hợp hơn với các quy luật, nguyên tắc thị trường, với tăng năng suất lao động, kết quả lao động và nguồn lực tài chính; cũng như có tính đến các yếu tố về đạo đức và xã hội; từ chỗ cải cách chính sách tiền lương mang tính đơn lẻ, độc lập hướng đến cải cách đồng bộ, toàn diện gắn với những vấn đề/chính sách có liên quan của thể chế chính sách; từ chỗ thực hiện mang tính bị động/đối phó/chạy theo và thực hiện ngay lập tức sang thực hiện mang tính dự báo/chủ động/tích cực và thực hiện theo lộ trình; từ chỗ coi chính sách tiền lương là vấn đề thuần túy có tính chất chi phí nguồn lực sang là vấn đề đầu tư cho phát triển bền vững[26].

Như vậy, kết quả của quá trình cải cách tiền lương ở nước ta là tiền lương khu vực công từng bước được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống của người hưởng lương. Tiền lương khu vực doanh nghiệp từng bước thực hiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước (Nhà nước giảm dần sự can thiệp hành chính, quản lý tiền lương thông qua quy định mức lương tối thiểu vùng là mức sàn

[25] Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018,* https://thuvienphapluat.vn

[26] Vương Đình Huệ: "Cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp", 2018. http://tapchitaichinh.vn

thấp nhất để bảo vệ người lao động yếu thế). Mức lương tối thiểu được luật hóa, hình thành trên cơ sở thương lượng tại Hội đồng Tiền lương Quốc gia với thành phần cân bằng giữa ba bên: Đại diện của người lao động, doanh nghiệp và Nhà nước, phù hợp với cơ chế thị trường và thông lệ quốc tế.

2.4. Kết luận

Có thể khẳng định, cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam là một cuộc cải cách mang tính cách mạng, toàn diện, đồng bộ và có tính khả thi. Chính sách tiền lương ngày càng hoàn thiện bởi nó là một yêu cầu tất yếu, khách quan trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước hiện nay. Khác với những cuộc cải cách về tiền lương trước đây, cuộc cải cách tiền lương ở giai đoạn sau năm 2020 (theo tinh thần Nghị quyết số 27 khóa XII của Đảng) có nhiều cơ sở thuyết phục về lý luận và thực tiễn, cũng như lộ trình và giải pháp thực hiện phù hợp; chúng ta có thể thấy được trước về khả năng thành công của nó. Trên cơ sở đó, góp phần quan trọng tạo ra động lực thực sự để người lao động trong khu vực nhà nước và doanh nghiệp cống hiến, sáng tạo và phát triển đất nước bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Trần Bạt (2005), *Cải cách và sự phát triển*, NXB. Hội nhà văn, Hà Nội.

2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Kết luận số 63-KL/TW ngày 27-5-2013, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020*, http://dangcongsan.vn.

3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018*, https://thuvienphapluat.vn.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016.

5. Chính phủ: *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14-12-2004, Về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*, https://thuvienphapluat.vn.

6. Chính phủ: Nghị định 168/NĐ-CP ngày 16/11/2007, quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư

nước ngoài, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam, https://thuvienphapluat.vn.

7. Hội đồng Bộ trưởng: *Nghị định số 235/NĐ-HĐBT ngày 18-9-1985 về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang*, https://thuvienphapluat.vn.

8. Hội đồng Chính phủ: *Nghị định 25/CP ngày 5-7-1960, quy định chế độ lượng thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Hội đồng Chính phủ*, 1960, https://thuvienphapluat.vn.

9. Vương Đình Huệ*: "Cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp"*, 2018, http://tapchitaichinh.vn.

10. Bộ luật Lao động, 1994, http://vanban.chinhphu.vn

11. Bộ luật Lao động, 2012, http://vanban.chinhphu.vn

12. Phan Ngọc Liên (chủ biên) (2007), *Thuật ngữ từ điển lịch sử phổ thông*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.

13. Đỗ Văn Quân - Viện Xã hội học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Lê Trung Kiên - Trường Chính trị Kiên Giang*: "Chính sách tiền lương ở Việt Nam-những chặng đường cải cách*", 2019.http://tcnn.vn.

BÀN VỀ MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS.NCS. Vi Tiến Cường[27]

Tóm tắt: *Mục tiêu của bài viết nhằm đánh giá những quy định về tiền lương tối thiểu vùng, mức lương cơ sở đang thực hiện so với mức sống tối thiểu của người lao động.Thông tin trên các phương tiện truyền thông và nhận định của các chuyên gia trong lĩnh vực lao động, tiền lương đều cho rằng người lao động không sống được bằng lương, hay nói cách khác tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, bao gồm: thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở, chăm sóc sức khoẻ, đi lại, giáo dục… Thông qua tìm hiểu những nghiên cứu về mức lương đủ sống trên thế giới, bài viết gợi mở hàm ý xây dựng chính sách mức lương đủ sống ở Việt Nam hiện nay.*

Từ khoá: Tiền lương tối thiểu; mức lương đủ sống.

1. Đặt vấn đề

Tiền lương được coi là yếu tố tạo động lực làm việc có hiệu quả nhất trong các tổ chức, thông qua tiền lương có thể đo lường, đánh giá được năng lực của người lao động. Bộ Luật Lao động (2012) quy định "Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thoả thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định"[28]. Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09/5/2019 của Chính phủ quy định "Mức lương cơ sở dùng để tính mức lương trong các bảng lương, mức phụ cấp và thực hiện các chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức. Mức lương cơ sở còn được dùng để tính mức hoạt động phí, sinh hoạt phí cho cán bộ, công chức, viên chức"[29]. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 Hội nghị Trung ương 7, khoá XII về cải cách chính sách tiền lương đã đề ra quan điểm, mục tiêu của chế độ tiền lương mới, đó là "Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính, bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người

[27] Giảng viên, Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

[28] Điều 90, Bộ Luật Lao động (2012).

[29] Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09/5/2019

hưởng lương"[30]. Mục tiêu của mức lương đủ sống phải đảm bảo chi trả cho các nhu cầu sinh hoạt tối thiểu của người lao động và bù đắp mức lạm phát hàng năm. Vì vậy, mức lương đủ sống sẽ làm tăng giá trị công việc được trả lương và giúp người lao động đảm bảo cuộc sống, yên tâm cống hiến cho tổ chức.

Từ những quy định trên, cho thấy tính cấp thiết cải cách chế độ tiền lương ở Việt Nam và vai trò của tiền lương đối với cán bộ, công chức viên chức, người lao động. Mục tiêu tiền lương là thước đo giá trị của sức lao động; giúp tái sản xuất sức lao động và tích luỹ cho cuộc sống của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và gia đình họ. Những năm gần đây mức lương tối thiểu vùng tăng lần lượt là: năm 2018 tăng 6,15, năm 2019 tăng 5,03%, năm 2020 tăng 5,74%; mức lương cơ sở tăng lần lượt là: năm 2018 tăng 6,92%, năm 2019 tăng 7,19%, năm 2020 tăng 7,38% nhưng thu nhập từ lương vẫn chưa đáp ứng được mức sống tối thiểu của người lao động. Theo ông Lê Đình Quảng, Phó trưởng ban Quan hệ lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thì "Tiền lương tối thiểu mới đáp ứng được khoảng 95% mức sống tối thiểu của người lao động"; còn bà Văn Thu Hà, chuyên gia của Tổ chức Oxfam cũng đưa ra những con số đáng phải suy nghĩ, đó là: "69% công nhân cho biết họ không đủ tiền để trang trải nhu cầu sinh hoạt, 31% không tiết kiệm được gì từ tiền lương trong tháng, 37% cho biết họ luôn trong tình trạng vay nợ để bù đắp thiếu hụt chi tiêu trong tháng, 96% không bao giờ hoặc hiếm khi đi ăn hàng…"[31].

Qua những thông tin về thực trạng mức sống của người lao động ở trên, có thể nhận thấy tiền lương tối thiểu hiện nay cả ở khu vực công và khu vực tư còn thấp so với mức sống tối thiểu của người lao động. Vì vậy có thể khẳng định thu nhập từ lương của người lao động chưa đáp ứng được mục tiêu mức lương đủ sống ở Việt Nam.

2. Một số nghiên cứu về mức lương đủ sống

Theo Tổ chức lao động Quốc tế - ILO (1919), "Trách nhiệm của ILO là thúc đẩy các quốc gia, các chương trình quốc tế hướng tới các chính sách liên quan đến tiền lương và thu nhập, thời giờ và điều kiện làm việc, đảm bảo sự phân chia công

[30] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018

[31] https://baophapluat.vn/dan-sinh/muc-song-toi-thieu-khong-the-ap-dung-cach-tinh-tu-10-nam-truoc-460938.html, ngày 11/7/2019

bằng thành quả lao động và có được mức lương đủ sống cho tất cả mọi người lao động". Mức lương đủ sống giúp cho người lao động đảm bảo cuộc sống, một số nhu cầu giải trí thiết yếu và tiết kiệm cho những rủi ro trong tương lai (Ryan, 1996; Clary, 2009). Mức lương đủ sống thường được tính cao hơn đáng kể so với mức lương tối thiểu thông thường (Anker, 2011).

Tại Vương quốc Anh, năm 2016 Chính phủ đã quy định mức sàn tiền lương đủ sống quốc gia, đó là mức lương tối thiểu bắt buộc người sử dụng lao động phải trả cho người lao động trên cơ sở tính toán các chi phí cơ bản đảm bảo cho cuộc sống của người lao động và gia đình họ. Kết quả nghiên cứu của Đại học Queen Mary[32] về tác động của trả mức lương đủ sống cho người lao động như sau:

TT	Nội dung	Kết quả
I	**Tác động đối với tổ chức**	
1	Hiệu quả tích cực về tăng hình ảnh và uy tín	72,0%
2	Trả lương đủ sống phù hợp với giá trị của tổ chức	77,0%
3	Cải thiện quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động	60,0%
4	Cải thiện năng suất lao động	43,0%
II	**Tác động đối với người lao động**	
1	Cuộc sống được cải thiện rất nhiều	30,2%
2	Cuộc sống được cải thiện khá nhiều	23,8%
3	Cuộc sống được cải thiện một chút	33,3%

Qua bảng trên có thể nhận thấy tác động của việc trả mức lương đủ sống đa số là những tác động tích cực đối với cả người lao động và người sử dụng lao động. Việc trả lương đủ sống đã trở thành giá trị văn hoá, tạo nên giá trị cốt lõi của tổ chức, điều này được 77,0% số người được khảo sát công nhận. Bên cạnh đó có 72,0% cho rằng việc trả lương đủ sống đã nâng cao hình ảnh và uy tín của tổ chức. Đối với người lao động thì mức lương đủ sống đã tác động tích cực đến cuộc sống của họ, trong đó có đến 30,2% số người được hỏi cho rằng cuộc sống của họ được cải thiện rất nhiều.

[32] Viện Khoa học lao động và Xã hội, Bản tin khoa học, số 3/2017

Tại Hoa Kỳ các nghiệp đoàn nghề nghiệp, công đoàn đã khởi xướng phong trào mức lương đủ sống từ năm 1994, đến năm 2002 Liên minh tiền lương đủ sống toàn cầu được thành lập. Hiện tại ở 50 Bang của Hoa Kỳ đều công bố mức lương đủ sống. Ban đầu Hoa Kỳ đưa ra mục tiêu quy định mức lương tối thiểu nhằm làm cho người lao động có thể thoát nghèo. Tuy nhiên, khái niệm tiền lương tối thiểu đã bị thất bại vì nó không theo kịp chi phí sinh hoạt ngày càng tăng, khiến nhiều người lao động phải sống dưới mức nghèo khổ (Thu nhập từ 7,25 USD/giờ trở xuống được coi là sống dưới mức nghèo khổ - thông tin của www.thebalance.com tháng 02/2020). Nguyên tắc xác định mức lương đủ sống ở Hoa Kỳ là dựa trên chi phí lương thực, thực phẩm, nhà ở, đi lại, chăm sóc trẻ em, khám chữa bệnh, … của người lao động. Các doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động thương lượng với người lao động để trả lương dựa trên mức lương đủ sống theo quy định của từng Bang đảm bảo cho người lao động làm việc đủ thời gian có thể sống được bằng lương. Nghiên cứu của Jeff Thompson và Jeff Chapman (2006) tại Hoa Kỳ chỉ ra rằng việc tăng lương đảm bảo mức lương đủ sống, tỷ lệ người lao động bỏ việc từ 95% giảm xuống 19%, trong khi đó tổng chi phí chỉ tăng khoảng 1%[33]. Từ những lợi ích của mức lương đủ sống, năm 2020, Bộ Y tế và Dịch vụ Nhân sinh đã khảo sát, đưa ra mức lương đủ sống cho người lao động là 12,6 USD/giờ, đảm bảo lớn hơn mức nghèo tại Hoa Kỳ[34]. Vai trò của Chính phủ Hoa Kỳ là thiết lập và đề xuất mức lương đủ sống, Quốc hội căn cứ vào mức lạm phát hàng năm để quyết định mức lương đủ sống, đảm bảo người lao động nhận được số tiền đủ sống chứ không phải để tồn tại. Viện Công nghệ Massachusetts - MIT xây dựng công cụ tính toán mức lương đủ sống đã khảo sát, thu nhập mức sống ở các Bang và đưa ra kết quả mức lương đủ sống thấp nhất và cao nhất tùy từng Bang là từ 10,47 - 17,46 USD/giờ[35] đảm bảo chi trả cho các chi phí sinh hoạt và bù đắp lạm phát cho người lao động.

Ở Việt Nam, quy định về tiền lương tối thiểu vùng, mức lương cơ sở có thể được coi là tiền đề cho xây dựng chính sách mức lương đủ sống. Đã có một số nghiên cứu, kiến nghị về mức lương đủ sống như: Tháng 6 năm 2019 Viện nghiên cứu Công nhân - Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với

[45] Viện Khoa học lao động và Xã hội, *Bản tin Khoa học*, số 3/2017.
[34] https://www.thebalance.com/living-wage-3305771
[35] https://www.thebalance.com/living-wage-3305771

Quỹ Rosa Luxemburg (Đức) tổ chức tập huấn chương trình "Hướng tới mục tiêu tiền lương đủ sống ở cấp doanh nghiệp", mục tiêu của chương trình nhằm chia sẻ, trao đổi những quy định trong pháp luật lao động về tiền lương, các yếu tố xác định tiền lương tối thiểu, cơ sở lý luận về mức lương đủ sống, xây dựng thang, bảng lương phù hợp và các phương thức đàm phán về tiền lương giữa đại diện người lao động với chủ sử dụng lao động; Đề tài nghiên cứu "Tiền lương không đủ sống và hệ lụy" do Viện nghiên cứu Công nhân - Công đoàn phối hợp với Tổ chức Oxfam thực hiện, nghiên cứu tại các doanh nghiệp may xuất khẩu của Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy mức lương tối thiểu ở Việt Nam thấp hơn nhiều so với mức lương một người lao động cần trang trải các chi phí cần thiết như thực phẩm, nhà ở, chăm sóc sức khoẻ và giáo dục; mức lương tối thiểu trung bình của Việt Nam là 3,34 triệu đồng, chỉ bằng 37% mức lương của Sàn lương Châu Á và bằng 64% mức lương tối thiểu do Liên minh tiền lương đủ sống toàn cầu tính cho Việt Nam[36]. Nghiên cứu kết luận, mức lương đủ sống là mức lương người lao động kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho người lao động và gia đình họ.

Từ những vấn đề đặt ra ở trên, có thể nhận thấy mức lương đủ sống là mục tiêu hướng tới của các quốc gia và Việt Nam nhằm đảm bảo cho người lao động có một cuộc sống tốt hơn. Xu hướng tiệm cận mức lương đủ sống trong khu vực đối với Việt Nam là tất yếu nhằm đem lại công bằng và lợi thế cạnh tranh, thu hút, giữ chân người lao động trong bối cảnh hội nhập và tự do di chuyển lao động trong khu vực ASEAN theo cam kết AEC. Mức lương đủ sống cũng thúc đẩy yêu cầu về cải cách tiền lương, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường hiệu quả thực thi nhiệm vụ trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay.

3. Một số hàm ý xây dựng chính sách mức lương đủ sống ở Việt Nam

Thuật ngữ "Mức lương đủ sống" đã được một số chuyên gia, nhà quản lý về quản trị nhân lực, lao động tiền lương của Việt Nam đề cập đến trong thời gian gần đây bên cạnh những thuật ngữ như: tiền lương tối thiểu vùng, mức lương cơ sở,

[36] https://cng-cdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luy%20-%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiep%20may%20xuat%20khau%20o%20Viet%20Nam%20(screen)_0.pdf, truy cập ngày 07/4/2020

mức sống tối thiểu, … Tuy nhiên, thuật ngữ mức lương đủ sống vẫn chưa được đưa vào luật như tiền lương tối thiểu, chưa được coi là cơ sở lý luận trong giảng dạy, nghiên cứu về tiền lương ở Việt Nam. Để thuật ngữ mức lương đủ sống là căn cứ pháp lý cho các nhà hoạch định, tham mưu chính sách về tiền lương, đáp ứng mục tiêu cải cách tiền lương theo Nghị quyết 27-NQ/TW, theo đó tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính đảm bảo đời sống của người lao động và gia đình; trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân 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, đảm bảo ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững. Cải cách chính sách tiền lương là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi quyết tâm chính trị cao trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thúc đẩy cải cách hành chính; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tinh giản biên chế; đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Từ nhu cầu tất yếu cần phải tiệm cận khái niệm mức lương đủ sống, tiến tới ban hành mức lương đủ sống quốc gia, bài viết đề xuất một số hàm ý xây dựng chính sách mức lương đủ sống ở Việt Nam như sau:

Một là, cần nghiên cứu đầy đủ nội hàm "Mức lương đủ sống" để đưa ra khái niệm chính thống ở Việt Nam. Khái niệm mức lương đủ sống phải được đưa vào các giáo trình, sách chuyên khảo giảng dạy ngành Quản trị nhân lực và các ngành khác có liên quan. Từ cơ sở lý luận mới có căn cứ xây dựng cơ sở chính trị, cơ sở pháp lý về mức lương đủ sống ở Việt Nam.

Hai là, xây dựng và ban hành các chỉ số đo lường về mức lương đủ sống quốc gia. Trên cơ sở đó Nhà nước có căn cứ để xây dựng, ban hành mức lương đủ sống hàng năm hoặc từng giai đoạn, đảm bảo phù hợp với các vùng miền và các lĩnh vực kinh tế - xã hội, hướng tới tiệm cận với mức lương đủ sống trong khu vực. Thông qua các chỉ tiêu tính toán mức lương đủ sống các cơ quan quản lý Nhà nước dễ dàng quản lý, giám sát, kiểm tra, hướng dẫn việc thực hiện mức lương đủ sống của các tổ chức, doanh nghiệp đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Ba là, xây dựng mối quan hệ tương quan giữa mức lương tối thiểu, mức sống tối thiểu và mức lương đủ sống. Về nguyên tắc, mức lương đủ sống phải lớn hơn hoặc ít nhất bằng với mức sống tối thiểu. Vì vậy, đây sẽ là căn cứ để so sánh mức lương đủ sống của Việt Nam với mức lương đủ sống trong khu vực, là căn cứ để ban hành lương tối thiểu vùng (khu vực doanh nghiệp) và mức lương cơ sở (khu vực công) hàng năm, đảm bảo hài hòa giữa lợi nhuận, chi phí với thu nhập đủ sống của người lao động.

Bốn là, luật hoá mức lương đủ sống. Cũng giống như mức lương cơ sở, tiền lương tối thiểu vùng, mức sống tối thiểu,… mức lương đủ sống phải được luật hoá bằng các Nghị định, Thông tư làm căn cứ thực hiện. Khi đó mới đầy đủ tính pháp lý trong quản lý Nhà nước về tiền lương và các chính sách khác theo lương như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và phúc lợi, an sinh xã hội.

Năm là, tạo nguồn quỹ lương để đảm bảo mức lương đủ sống. Có cơ chế dành tỷ trọng ngân sách đảm bảo thực hiện mức lương đủ sống trong cải cách tiền lương ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập; ngoài ra cần tăng cường tiết kiệm chi của các cơ quan, đơn vị dành cho quỹ lương để đảm bảo thực hiện chính sách mức lương đủ sống. Đối với các doanh nghiệp, cần chủ động giảm chi phí để tăng lợi nhuận, tăng quỹ lương; tăng cường hiệu quả trong đàm phán 3 bên về mức lương đủ sống cho người lao động. Có thể tính toán, định biên lại nhân sự và vị trí việc làm trong khu vực công để đảm bảo quỹ tiền lương do ngân sách cấp có thể đáp ứng được mức lương đủ sống cho cán bộ, công chức, viên chức.

Để mức lương đủ sống trở thành quy định, là chính sách trong quản lý Nhà nước về tiền lương thì cần phải đưa mức lương đủ sống vào các văn bản quy phạm pháp luật. Xây dựng chính sách mức lương đủ sống phải là một mắt xích quan trọng trong Đề án cải cách tiền lương ở Việt Nam. Bên cạnh đó cần xây dựng các tiêu chí đo lường, xác định mức lương đủ sống, ban hành sàn mức lương đủ sống quốc gia đảm bảo phù hợp với điều kiện kinh tế, điều kiện sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Khi đó, mức lương đủ sống mới có cơ sở chính trị và căn cứ pháp lý để triển khai thực thi trong thực tế ở các cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương (2018), Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, về cải cách chính sách tiền lương cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.
2. Chính phủ (2019), Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09/5/2019 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
3. Quốc hội (2012), Luật Lao động số 10/2012/QH13.
4. www.ilssa.org.vn
5. www.vietnam.oxfam.org
6. www.luatvietnam.vn
7. https://www.thebalance.com

TIẾP CẬN TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG ĐỂ RÚT NGẮN KHOẢNG CÁCH GIỮA TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG VÀ NHU CẦU SỐNG TỐI THIỂU

ThS. Phan Thị Yến Lai[37]

Tóm tắt: *Bài viết trình bày tổng quan về mức lương tối thiểu vùng, mức lương đủ sống, chỉ ra những hạn chế của mức lương tối thiểu vùng; từ đó đưa ra giải pháp tiếp cận mức lương đủ sống thay vì mức lương tối thiểu vùng như hiện nay để rút ngắn khoảng cách giữa tiền lương tối thiểu và nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Kết quả nghiên cứu là một gợi ý để các cơ quan có thẩm quyền xem xét từ đó thực hiện mục tiêu tiếp cận mức lương đủ sống cho người lao động.*

Từ khóa: Nhu cầu sống tối thiểu; Tiền lương đủ sống; Tiền lương tối thiểu.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang trong giai đoạn hội nhập và phát triển, từ một nước nông nghiệp lạc hậu, Việt Nam đang cố gắng từng bước để trở thành một nước công nghiệp hóa hiện đại hóa. Để đạt được mục tiêu này, đòi hỏi phải lấy nguồn nhân lực làm gốc. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực nước ta hiện nay vẫn ở mức thấp. Cụ thể, theo số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2019 lực lượng lao động đã qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ chỉ chiếm 22,37% (lao động có trình độ đại học trở lên chiếm 10,82%; cao đẳng chiếm 3,82%; trung cấp chiếm 4,65% và sơ cấp chiếm 3,08% trong tổng lực lượng lao động). Như vậy, có 72,63% lao động chưa qua đào tạo, lực lượng lao động có trình độ chuyên môn thấp này chính là lực lượng chịu tác động mạnh mẽ nhất từ chính sách tiền lương tối thiểu. Được xếp vào lao động yếu thế, vì mức lương tối thiểu không đủ chi trả cuộc sống. Chính vì thế cần tiệm cận mức lương tối thiểu tới mức lương đủ sống thì mới có thể giúp đội ngũ này có một cuộc sống đàng hoàng hơn.

2. Nội dung chi tiết

2.1. Khái niệm mức lương tối thiểu vùng

Ở Việt Nam, khái niệm "Tiền lương tối thiểu" được nhắc đến lần đầu tiên trong Sắc lệnh số 29 ngày 12/3/1947. Theo đó, tiền công tối thiểu, được định nghĩa "*là số tiền công do chính phủ ấn định theo giá sinh hoạt, để một công nhân không chuyên nghiệp sinh sống một mình, trong một ngày, ở một khu vực nhất định",* nhằm "làm định lương cho các hạng công nhân". Khái niệm đầu tiên này đã mang những đặc điểm và tính chất của tiền lương tối thiểu theo cách hiểu hiện nay.

[37] Giảng viên Khoa Quản trị nhân lực và Xã hội - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội Phân hiệu tại Quảng Nam

Tại điều 56, Bộ Luật Lao động năm 1994 đã ghi nhận một cách đầy đủ, toàn diện về tiền lương tối thiểu. Theo đó, "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 luỹ tái sản xuất sức lao động mở rộng, và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác". Mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ được Chính phủ quyết định và công bố sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh để đảm bảo tiền lương thực tế khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên - tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút đáp ứng được nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Theo đó, mức lương tối thiểu được áp dụng đồng thời cho cả hai khu vực trên là 120.000 đồng/tháng.

Theo thời gian, tiền lương tối thiểu đã được điều chỉnh nhiều lần nhằm đáp ứng nhu cầu thiết yếu và nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động và gia đình. Chỉ đến năm 2006 đến nay, lương tối thiểu áp dụng cho lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong nước mới có sự phân biệt theo vùng. Theo đó, "Mức lương tối thiểu vùng là là mức lương thấp nhất làm cơ sở để Doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương". Và hiện tại, theo Nghị định 90/2019/NĐ-CP, mức lương tối thiểu theo các vùng lần lượt như sau (so sánh với các năm trước):

Bảng 1. Quy định mức lương tối thiểu vùng của nước ta qua các năm

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng		
	Năm 2018 (Theo NĐ 141/2017/NĐ-CP)	Năm 2019 (Theo NĐ 157/2018/NĐ-CP)	Năm 2020 (Theo NĐ 90/2019/NĐ-CP)
Vùng I	3.980.000 đồng/tháng	4.180.000 đồng/tháng	4.420.000 đồng/tháng
Vùng II	3.530.000 đồng/tháng	3.710.000 đồng/tháng	3.920.000 đồng/tháng
Vùng III	3.090.000 đồng/tháng	3.250.000 đồng/tháng	3.430.000 đồng/tháng
Vùng IV	2.760.000 đồng/tháng	2.920.000 đồng/tháng	3.070.000 đồng/tháng

2.2. Lương tối thiểu vùng chưa đáp ứng được nhu cầu sống tối thiểu của người lao động

Trong những năm đầu tiên khi tiếp cận với mức lương tối thiểu vùng, Nhà nước đã cơ bản thành công trong việc giải quyết vấn đề nghèo đói cho người lao động. Thời điểm đó thì vấn đề trên là ưu tiên số một. Tuy nhiên, theo thời gian,

mức lương tối thiểu vùng không đuổi kịp với chi phí sinh hoạt ngày càng tăng, khiến nhiều người lao động phải sống dưới mức nghèo.

Có thể nói đội ngũ công lao động có trình độ chuyên môn thấp, đặc biệt là đội ngũ công nhân, là lực lượng chịu ảnh hưởng lớn nhất từ chính sách tiền lương tối thiểu. Mà hiện nay, ngành dệt may được coi là ngành xuất khẩu thế mạnh của nước ta. Vì thế mà rất nhiều các nghiên cứu về khoảng cách giữa mức lương tối thiểu và nhu cầu sống tối thiểu của công nhân may đã được tiến hành. Tiêu biểu là cuộc nghiên cứu được thực hiện vào năm 2019 của Viện Công nhân và Công đoàn (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) phối hợp với tổ chức Oxfam nghiên cứu về tình hình tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động ở một số doanh nghiệp may cung ứng cho các nhãn hàng quốc tế. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có tới 69% công nhân tại các doanh nghiệp may mặc không có đủ tiền để trang trải nhu cầu sinh hoạt; 31% không tiết kiệm được gì từ tiền lương; 37% luôn ở trong tình trạng vay nợ để bù lấp thiếu hụt chi tiêu...

Mặc dầu ở hầu hết các quốc gia đều quy định về mức tiền lương tối thiểu và bắt buộc người sử dụng lao động phải tuân thủ nó. Tuy nhiên, người lao động sống dưới nghèo đói có thể do luật tiền lương tối thiểu không được thực thi. Hoặc nếu có thực thi thì mức lương tối thiểu đó không đáp ứng được cho người lao động về chất lượng cuộc sống cơ bản. Đó là lý do tại sao không những trên thế giới, mà thực tế ở nước ta cũng có rất nhiều cuộc đình công tự phát của người lao động và có xu hướng gia tăng. Cụ thể, tỷ lệ đình công trong ngành dệt may cao nhất cả nước. Năm 2019, có tới 84 cuộc đình công trong ngành dệt may, chiếm tỷ lệ 39,25%. Mà nguyên nhân xoay quanh việc đòi nợ lương, đề nghị công khai chi trả lương, tăng lương, thực hiện quy định làm thêm giờ.

Mức lương tối thiểu là nỗ lực của Chính phủ trong việc giải quyết tình trạng nghèo đói. Dẫu Nhà nước luôn cố gắng điều chỉnh mức lương tối thiểu tăng hằng năm thì mức tiền lương tối thiểu hiện tại vẫn không thể đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động, bởi một lần tăng lương tối thiểu thì giá cả các mặt hàng tiêu dùng lại tăng theo. Vô hình chung làm mất đi quyền được hưởng mức lương tăng thêm do điều chỉnh của người lao động, và đôi khi lại kém đi so với trước khi điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu.

Khi mức lương tối thiểu không đủ để đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu, người lao động buộc phải: làm thêm giờ hoặc làm nhiều công việc, con cái của họ phải

làm việc thay vì được đi học, không thể chống đỡ những rủi ro trong cuộc sống như về sức khỏe, đời sống tinh thần kém, khiến họ mắc kẹt trong nghèo đói và trở thành một lực lượng cần được bảo trợ tạo nên gánh nặng cho cộng đồng,...

2.3. Tiếp cận với mức lương đủ sống để rút ngắn khoảng cách giữa mức lương tối thiểu vùng và nhu cầu sống tối thiểu

Về mặt lý thuyết thì có thể thấy khái niệm về mức lương tối thiểu cơ bản đã kết nối đến mức lương đủ sống. Tuy nhiên, đánh giá thế nào là mức lương đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu lại là một bất cập trong chính sách tiền lương ở Việt Nam. Nếu chúng ta chỉ dựa vào thực tế chi tiêu của họ rồi từ đó đưa ra ngưỡng đủ sống, vô hình chung, chúng ta đang nhân rộng sự đói nghèo. Vì vậy, cần thiết phải tiếp cận mức lương đủ sống.

2.3.1. Quan niệm về mức lương đủ sống

Theo Liên minh Lương đủ sống toàn cầu (the Global Living Wage Coalition) thì lương đủ sống (Living Wage) được hiểu là mức lương thấp nhất được trả cho một người làm việc toàn thời gian đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết - bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và các sự việc bất khả kháng xảy ra. Mức lương đủ sống không phải là xa xỉ. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có để thoát nghèo. Một mức lương đủ sống là mức lương công nhân kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho người lao động và gia đình họ.

Có nhiều phương pháp tiếp cận khác nhau để ước tính mức lương đủ sống, nhưng có hai phương pháp chính hiện nay được sử dụng đó là Lương sàn châu Á (AFW) và Phương pháp lương đủ sống Anker của tổ chức ISEAL Alliance (Hiệp hội xúc tiến xã hội và môi trường chuyên thiết lập các tiêu chuẩn xã hội và môi trường) (còn được gọi là phương pháp Anker). Cụ thể:

- Theo Phương pháp Anker, mức lương đủ sống được tính dựa trên mô hình tiêu dùng của người lao động trong nước với khảo sát giá cả trong nước, đảm bảo tiêu chuẩn đủ sống theo định nghĩa ở trên. Mức lương đủ sống theo phương pháp Anker được hiểu là chi phí cuộc sống chất lượng trung bình cho một người trung bình, bao gồm: chi phí cho thức ăn giá rẻ nhưng đảm bảo dinh dưỡng; chi phí cho nhà ở tiêu chuẩn có thể chấp nhận được; và các chi phí thiết yếu khác (ví dụ như y tế, văn hóa, thể thao...)

- Theo Phương pháp Lương sàn châu Á, mức lương đủ sống được tính dựa trên mô hình tiêu dùng của châu Á nói chung theo đồng đô la với sức mua tương đương. Mức lương đủ sống theo phương pháp Lương sàn châu Á được hiểu là chi phí để một người lao động có thể trang trải cho một gia đình có một lao động cộng với 02 người lớn phụ thuộc, hoặc cộng một người lớn và 02 trẻ em, hoặc 04 trẻ em. Trong đó 50% chi cho thức ăn; 40% chi cho quần áo, nhà ở, chi phí giáo dục cho trẻ em; 10% cho giải trí, tiết kiệm.

2.3.2. Đối chiếu giữa mức lương tối thiểu vùng và mức lương đủ sống

Khi bàn về mức lương tối thiểu vùng và mức lương đủ sống, chúng ta thường bị nhầm lẫn. Vì mục đích ban đầu khi xác định mức lương tối thiểu vùng là nhằm cung cấp cho người lao động một mức lương đủ sống. Cả hai mức lương này đều hướng đến việc cố gắng ổn định số tiền lương mà người lao động nhận được đủ để chi trả cuộc sống và thoát khỏi cảnh nghèo đói. Tuy nhiên, về sau mức lương tối thiểu vùng không bắt kịp với mức chi phí sinh hoạt ngày càng gia tăng, khiến người người lao động phải sống dưới mức nghèo. Từ đó dẫn đến khoảng cách về tính đáp ứng giữa mức lương đủ sống và mức lương tối thiểu vùng. Cụ thể như sau:

Bảng 2. Đối chiếu giữa mức lương tối thiểu vùng và mức lương đủ sống

Tiêu chí	Mức lương tối thiểu vùng	Mức lương đủ sống
Về tiêu chí tính toán	Được tính toán dựa vào sự phát triển của toàn bộ nền kinh tế và không liên quan đến việc đo lường mức nghèo đói, như sự ảnh hưởng của lạm phát.	Tính toán chi phí sinh hoạt cụ thể bằng việc chia ra các nhóm như: thực phẩm, chăm sóc trẻ em, chăm sóc sức khỏe, nhà ở, giao thông và các nhu yếu phẩm khác.
	Chỉ tính đến thu nhập của một cá nhân	Tính đến quy mô hộ gia đình: Vợ, chồng, người già phụ thuộc, con cái.
Phạm vi tính toán	Theo vùng, cụ thể gồm 4 vùng và không gắn với thời gian xác định	Theo một địa phương cụ thể gắn với thời gian xác định
Quy định	Chính phủ	Chưa quy định tại Việt Nam
Số tiền người lao động nhận được	Thấp hơn Mức lương đủ sống	Cao hơn Mức lương tối thiểu vùng

2.3.3. Những tác động tích cực của việc tiếp cận mức lương đủ sống

- *Tốt cho người lao động:* Mục đích cuối cùng của việc tiếp cận tiền lương đủ sống là tăng thu nhập của những người lao động thu nhập thấp và đem lại cho họ mức lương đủ để đáp ứng nhu cầu tối thiểu của họ trong cộng đồng. Từ đó cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Ngoài ra, mức lương đủ sống có tính đến quy mô tài chính của hộ gia đình nên sẽ giúp người lao động và gia đình được sống trên mức nghèo và có thể tham gia vào đời sống văn hóa xã hội. Và việc nhận mức lương đủ sống cũng giúp người lao động có nhiều thời gian dành cho gia đình và cải thiện chỉ số hạnh phúc cá nhân.

- *Tốt cho doanh nghiệp:* lương đủ sống sẽ hiệu quả trong việc bảo vệ người lao động và bảo đảm sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Người lao động sẽ có năng suất làm việc cao hơn vì tiền lương là động lực thúc đẩy người lao động làm việc. Đồng thời nó cũng gắn liền với việc tạo sự trung thành với tổ chức, đồng nghĩa với việc giảm thiểu chi phí tuyển dụng và đào tạo.

- *Tốt cho xã hội:* Một mức lương đủ sống sẽ đem lại cơ hội cho phép người lao động có đầy đủ nhân phẩm và trở thành một công dân tích cực trong xã hội. Một mức lương đủ sống không chỉ giúp người lao động thoát nghèo, nó còn cho phép họ tham gia vào xã hội, vào đời sống văn hóa và có một cuộc sống cơ bản được chấp nhận ở một xã hội văn minh.

- *Tốt cho nền kinh tế:* Khi người lao động được nhận mức lương đủ sống, sẽ là điều kiện để kích thích nền kinh tế bằng cách gia tăng sức mua của người tiêu dùng. Và tiền lương cũng gắn liền với động lực làm việc, kéo theo năng suất lao động tăng lên, người lao động ngày càng mong muốn được nâng cao tay nghề và tham gia những khóa đào tạo và phát triển kỹ năng. Lâu dài sẽ giúp nâng cao trình độ chuyên môn của lực lượng lao động xã hội Việt Nam. Như vậy việc tiếp cận mức lương đủ sống được coi như một khoản đầu tư cho sự thịnh vượng lâu dài của nền kinh tế. Đã đến lúc lao động giá rẻ với trình độ thấp không còn là lợi thế tuyệt đối của một nền kinh tế muốn phát triển xa hơn.

2.3.4. Chiến dịch tiền lương đủ sống ở các ở các quốc gia trên thế giới

Ở các quốc gia trên thế giới, tiền lương đủ sống trở thành một chiến dịch của người lao động, chiến dịch này được diễn ra đầu tiên tại Mỹ, năm 1990 và đến năm 1994 Luật tiền lương đủ sống được ban hành ở Hoa Kỳ tại Baltimore, Maryland. Hiện tại, hơn 140 thành phố tại Mỹ áp dụng mức lương đủ sống như New York, Los Angeles, Chicago, Boston và San Francisco. Tại đây các doanh nghiệp buộc

phải trả cho người lao động mức lương trên mức tiền lương tối thiểu được quy định và giúp họ thoát khỏi mức nghèo của Liên bang. Và luật tiền lương đủ sống ở Hoa Kỳ cũng giúp nước này giảm tình trạng nghèo đói, cải thiện tinh thần cho người lao động, giảm tỷ lệ nghỉ việc.

Ở Anh, cũng căn cứ và nghiên cứu luật tiền lương đủ sống của Hoa Kỳ, chiến dịch tiền lương đủ sống được bắt đầu vào năm 2001, tại thành phố Luân Đôn. Người lao động tại đây đình công vì họ cho rằng mức lương tối thiểu mà Nhà nước quy định buộc họ phải làm thêm giờ và không có thời gian dành cho gia đình nên họ kêu gọi thực hiện trả lương đủ sống. Kết quả là mức tiền lương sinh hoạt riêng được tính toán và quy định cho Luân Đôn và phần còn lại của đất nước, trong đó có kể đến chi phí sinh hoạt thực tế như: thực phẩm, nhiên liệu, chăm sóc trẻ em…

Ở Canada, căn cứ và nghiên cứu luật tiền lương đủ sống của Hoa Kỳ, nhưng có những thận trọng trong việc áp dụng. Đến năm 2011, Thành phố New Westminster ở British Columbia trở thành thành phố đầu tiên và duy nhất của Canada áp dụng luật tiền lương đủ sống. Đối tượng được hưởng luật tiền lương đủ sống bắt buộc phải là những lao động có hợp đồng lao động tại doanh nghiệp. Và hiện nay, luật tiền lương đủ sống được áp dụng rộng rãi trên toàn quốc gia Canada.

Tại các nước của Châu Á, luật tiền lương đủ sống Hoa Kỳ cũng có một số tác động nổi bật, tiêu biểu là sự tranh luận về mức thu nhập công bằng của các nước có thu nhập thấp, cung cấp một cái nhìn tổng quan về tiền lương đủ sống và các sáng kiến để thúc đẩy áp dụng tiền lương đủ sống tại các quốc gia này. Cụ thể, năm 2009, Châu Á xác định và đưa vào sử dụng mức lương sàn Châu Á. Mức lương này có tính toán đến chi phí cho thức ăn, quần áo, nhà ở, giáo dục cho trẻ em, giải trí, tiết kiệm.

3. Kết luận và khuyến nghị

Hàng loạt các quốc gia trên thế giới đã tiếp cận mức lương đủ sống và mang lại những lợi ích thiết thực cho người lao động cũng như cho nền kinh tế. Việt Nam cần nhận ra rằng tiếp cận tiền lương đủ sống không phải là xu hướng mà là trách nhiệm đối với cộng đồng xã hội. Tuy nhiên đây cũng là vấn đề thách thức đối với một nền kinh tế còn đang trong giai đoạn phát triển như nước ta. Để làm được điều này, cần sự chung sức của nhiều bên liên quan:

Về phía Nhà nước, cần cân nhắc khi xây dựng chính sách tiền lương, phải từng bước tiếp cận mức lương đủ sống cho phù hợp với hoàn cảnh của đất nước ta.

Về phía doanh nghiệp, để lộ trình tiếp cận mức lương đủ sống được nhanh hơn, cần nhìn nhận rằng lao động giá rẻ không còn là lợi thế tuyệt đối của nước ta. Vì thế, ngoài tuân thủ đúng quy định của Nhà nước, cần trả cho người lao động một mức lương đủ sống để tạo động lực cho họ nâng cao kỹ năng chuyên môn của mình. Để lực lượng lao động Việt Nam sớm có cơ hội cạnh tranh với lao động quốc tế.

Nâng cao trách nhiệm của bộ phận Công đoàn trong việc vận động và tuyên truyền tiếp cận mức lương đủ sống cho người lao động, nâng cao khả năng thương lượng của người lao động về tiến lương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị định 141/NĐ-CP ngày 07/12/2017, Nghị định 157/NĐ-CP ngày 16/11/2018, Nghị định 90/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ về Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

2. Sắc lệnh của Chủ tịch Chính phủ Việt Nam dân chủ Cộng hoà số 29 ngày 12 tháng 3 năm 1947.

3. Anker. R, Anker M. (2017), *Living Wages Around the World Manual for Measurement*, Publisher Edward Elgar, England.

4. Brian Fabo and Sharon Sarah Belli. 2017. *(Un)beliveable wages? An analysis of minimum wage policies in Europe from a living wage perspective.* Địa chỉ: https://www.researchgate.net/publication/317764467_Unbeliveable_wages_An_analysis_of_minimum_wage_policies_in_Europe_from_a_living_wage_perspective [Truy cập 15/03/2020]

5. Charles Lammam (2014), *The Economic Effects of Living Wage Laws*, Fraser Institute, Canada.

6. Oxfam Issue Briefing. 2014. *Steps towards a living wage*. Địa chỉ: https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/ib-steps-towards-livingwageglobalsupply-chains-101214-en.pdf [Truy cập 15/03/2020]

7. Oxfam phối hợp cùng Viện Nghiên cứu Công nhân Công đoàn. 2019. *"Tiền lương không đủ sống và hệ lụy – Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam"*. Địa chỉ: https://cngcdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fspublic/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luy%20%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiep%20may%20xuat%20khau%20o%20Viet%20Nam%20(screen)_0.pdf [Truy cập 20/03/2020]

TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG VÀ KHOẢNG CÁCH VỚI TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG VỚI NHU CẦU TỐI THIỂU

ThS. Nguyễn Văn Trị[38], ThS. Đỗ Thị Hải Hà[39], Phạm Minh Hải[40]

Tóm tắt: *Sau hơn 10 năm Việt Nam thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu, tiền lương tối thiểu vùng đã được tăng lên hàng năm, tiền lương tối thiểu đạt được những hiệu quả nhất định, nhưng vẫn còn nhiều bất cập hạn chế như tiền lương tối thiểu vẫn còn là khoảng cách với tiền lương đủ sống. Từ thực tế đưa ra một số giải pháp hoàn thiện tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu.*

Từ khóa: Tiền lương tối thiểu vùng, Tiền lương đủ sống, Nhu cầu tối thiểu.

1. Một số khái niệm liên quan

1.1. Khái niệm tiền lương tối thiểu

Theo C.Mác, "Chi phí sản xuất của sức lao động đơn giản quy lại thành chi phí sinh hoạt của người công nhân và chi phí để tiếp tục duy trì nòi giống của anh ta. Giá cả những chi phí sinh hoạt và chi phí để tiếp tục duy trì giống nòi, đó là tiền công. Tiền công được quy định như vậy là tiền lương tối thiểu" [1].

Theo quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế (ILO): "Tiền lương tối thiểu là mức trả công thấp nhất cho người lao động làm những công việc đơn giản nhất đủ đảm bảo cho họ một mức sống tối thiểu với tư cách là người chủ gia đình phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội" [2].

Ở Việt Nam, Bộ luật Lao động 2012 quy định: "Mức lương tối thiểu 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" [3]. Có thể hiểu mức lương tối thiểu được sử dụng cho người lao động làm công việc yêu cầu trình độ lao động giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất, diễn ra trong điều kiện lao động bình thường và được sử dụng để xác định các mức lương, phụ cấp và các khoản bổ sung khác cho người lao động. Do đó, tiền lương tối thiểu có những đặc trưng cơ bản sau đây:

Thứ nhất, tiền lương tối thiểu được áp dụng để trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, không cần qua đào tạo

Thứ hai, tiền lương tối thiểu được trả tương ứng với điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường. Do vậy, mức lương tối thiểu sẽ không thể được

[38] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
[39] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
[40] Giảng viên Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Mỏ - Địa chất Hà Nội.

sử dụng để tra cho người lao động làm các công việc có yếu tố nặng nhọc hoặc trong môi trường độc hại, nguy hiểm.

Thứ ba, tiền lương tối thiểu được quy định nhằm đảm bảo bù đắp sức lao động giản đơn và một phần giúp tái sản xuất sức lao động cho người lao động.

Thứ tư, mục tiêu của tiền lương tối thiểu là hướng tới nhu cầu sống tối thiểu của người lao động.

1.2. Khái niệm tiền lương tối thiểu vùng

Mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định số 90/2019/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15/11/2019. Theo điều 3 Nghị định này quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động là mức thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương, trong đó mức lương trả cho người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm: Không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc giản đơn nhất; Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc đòi hỏi người lao động đã qua học nghề, đào tạo nghề theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Khi thực hiện mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định này, doanh nghiệp không được xóa bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với các chức danh nghề nặng nhọc, độc hại và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động. Các khoản phụ cấp, bổ sung khác, trợ cấp, tiền thưởng do doanh nghiệp quy định thì thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp.

Nguyên tắc áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn:

Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn nào thì áp dụng mức lương tối thiểu vùng quy định đối với địa bàn đó. Trường hợp doanh nghiệp có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì đơn vị, chi

nhánh hoạt động ở địa bàn nào, áp dụng mức lương tối thiểu vùng quy định đối với địa bàn đó.

Doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì áp dụng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất.

Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn có sự thay đổi tên hoặc chia tách thì tạm thời áp dụng mức lương tối thiểu vùng quy định đối với địa bàn trước khi thay đổi tên hoặc chia tách cho đến khi Chính phủ có quy định mới.

Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn được thành lập mới từ một địa bàn hoặc nhiều địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất. Trường hợp doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn là thành phố trực thuộc tỉnh được thành lập mới từ một địa bàn hoặc nhiều địa bàn thuộc vùng IV thì áp dụng mức lương tối thiểu vùng quy định đối với địa bàn thành phố trực thuộc tỉnh còn lại tại Mục 3 Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này

1.3. Khái niệm tiền lương đủ sống

Vấn đề tiền lương đủ sống được Sidney và Beatrice đề cập từ năm 1911: "mức lương đối với người lao động là mức lương cần có đủ để sống, đáp ứng nhu cầu về ăn, ở, mặc cho họ và gia đình" [4].

Theo quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế (ILO): "Lương đủ sống là khoản lương người lao động nhận được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải các mức sống cơ bản cho họ và gia đình" [5].

Theo Anker (2011): "tiền lương đủ sống là tiền lương đủ đảm bảo cho người lao động và gia đình họ có cuộc sống cơ bản bền vững phù hợp với mức độ phát triển kinh tế" [6].

Cuộc sống cơ bản bền vững được hiểu là đảm bảo các nhu cầu sống như lương thực, thực phẩm, nhà ở, quần áo, nước sạch, vệ sinh, chăm sóc y tế, giáo dục cho trẻ em, đi lại và một phần nhỏ cho dự phòng các phát sinh trong cuộc sống; mức lương đủ sống phải là mức được trả theo thời gian làm việc quy định, không bao gồm lương làm thêm giờ và phải được điều chỉnh để bắt kịp với sự thay đổi của giá cả và phát triển kinh tế.

2. Thực trạng tiền lương tối thiểu vùng ở Việt Nam

2.1. Tình hình tiền lương tối thiểu vùng ở Việt Nam giai đoạn 2009 - 2020

Từ ngày 1/1/2009, mức lương tối thiểu vùng được thực hiện theo Nghị định số 110/2008/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI. Doanh nghiệp trong nước đó là các công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và tổ chức khác của Việt Nam có thể thuê mướn lao động. Doanh nghiệp FDI là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức ngước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam.

Mức lương tối thiểu vùng được chia thành bốn vùng và được thể hiện qua các năm như bảng sau:

Bảng 1: Mức lương tối thiểu vùng từ năm 2009 đến năm 2020

Văn bản điều chỉnh	Thời điểm áp dụng	Vùng I	Vùng II	Vùng III	Vùng IV
Nghị định số 110/2008/NĐ-CP	Từ 01/01/2009 đến 31/12/2009	800.000	740.000	690.000	650.000
Nghị định số 97/2009/NĐ-CP	Từ 01/01/2010 đến 31/12/2010	980.000	880.000	810.000	730.000
Nghị định số108/2010/NĐ-CP	Từ 01/01/2011 đến 31/09/2011	1.350.000	1.200.000	1.050.000	830.000
Nghị định số 70/2011/NĐ-CP	Từ 01/10/2011 đến 31/12/2012	2.000.000	1.780.000	1.550.000	1.400.000
Nghị định số 103/2012/NĐ-CP	Từ 01/01/2013 đến 31/12/2013	2.350.000	2.100.000	1.800.000	1.650.000
Nghị định số 182/2013/NĐ-CP	Từ 01/01/2014 đến 31/12/2014	2.700.000	2.400.000	2.100.000	1.900.000
Nghị định số 103/2014/NĐ-CP	Từ 01/01/2015 đến 21/12/2015	3.100.000	2.750.000	2.400.000	2.150.000
Nghị định số 122/2015/NĐ-CP	Từ 01/01/2016 đến 31/12/2016	3.500.000	3.100.000	2.700.000	2.400.000
Nghị định số 153/2016/NĐ-CP	Từ 01/01/2017 đến 31/12/2017	3.750.000	3.320.000	2.900.000	2.580.00
Nghị định số 141/2017/NĐ-CP	Từ 01/01/2018 đến 31/12/2018	3.980.000	3.530.000	3.090.000	2.760.000
Nghị định số 157/2018/NĐ-CP	Từ 01/01/2019 đến 31/12/2019	4.180.000	3.710.000	3.250.000	2.920.000
Nghị định số 90/2019/NĐ-CP	Từ 01/01/2020 đến 31/12/2020	4.420.00	3.920.000	3.430.000	3.070.000

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các văn bản quy phạm pháp luật)

2.2. Một số ưu điểm tiền lương tối thiểu vùng ở Việt Nam

Thứ nhất, Chính phủ hàng năm quy định mức lương tối thiểu vùng là cần thiết và phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của từng khu vực tạo sự cân đối cho việc phát triển kinh tế giữa các vùng miền khác nhau, tạo ra môi trường để thu hút lao động, phân phối lực lượng lao động cho từng khu vực. Đảm bảo cho tiền lương

tối thiểu vận hành theo cơ chế thị trường, thiết lập nguyên tắc trả lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Thứ hai, Tiền lương tối thiểu tránh tình trạng bóc lột sức lao động, mức tiền lương tối thiểu được điều chỉnh tăng dần qua các năm phù hợp với tăng trưởng kinh tế, lạm phát, góp phần cải thiện đời sống của người lao động. Mức tiền lương tối thiểu đã đáp ứng được phần nào cuộc sống của người lao động, đảm bảo mức sống tối thiểu về vật chất và tinh thần cho người lao động và gia đình họ.

Thứ ba, quy định về mức lương tối thiểu đã cải thiện được mối quan hệ giữa doanh nghiệp và người lao động. Hiện nay các doanh nghiệp đã thực thi pháp luật về tiền lương, có sự quan tâm hơn trong các chính sách lương và phụ cấp. Các doanh nghiệp quan tâm hơn đến mức lương và chất lượng đời sống của người lao động.

2.3. Một số tồn tại của tiền lương tối thiểu vùng ở Việt Nam

Thứ nhất, hàng năm Chính phủ đều quy định mức lương tối thiểu vùng, việc xây dựng mức lương tối thiểu dựa trên sự thống nhất của ba bên là Hội đồng tiền lương quốc gia, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và VCCI. Mức lương tối thiểu năm sau đều tăng lên, tuy nhiên so với thực tế thì mức lương tối thiểu còn thấp so với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Thứ hai, mức tăng tiền lương tối thiểu chưa đuổi kịp mức tăng giá cả tiêu dùng. Thực tế là khi Nhà nước chuẩn bị điều chỉnh mức lương tối thiểu thì giá cả trên thị trường đã tăng lên cao hơn so với mức tăng lương dự kiến.

Thứ ba, các chế tài áp dụng xử phạt các hành vi vi phạm chưa đủ mạnh. Nhiều doanh nghiệp vi phạm quy định về tiền lương tối thiểu thì Nhà nước mới chỉ dùng các biện pháp cảnh cáo, phạt tiền, trong khi đó mức phạt tiền không đủ tính răn đe đối với người sử dụng lao động.

3. Một số giải pháp hoàn thiện tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu tối thiểu

Thứ nhất, Việt Nam cần tiến hành điều tra đánh giá kỹ hơn mức lương tối thiểu áp dụng cho các quốc gia trên thế giới có trình độ phát triển ngang bằng với Việt Nam, học tập kinh nghiệm trả lương theo giờ của các quốc gia phát triển. Dựa trên tình hình thực tế, tính toán mức lương tối thiểu cho lao động Việt Nam, để đảm bảo cho sự bình đẳng giữa lao động trong nước với mặt bằng chung của thế giới.

Thứ hai, Hội đồng tiền lương quốc gia cần tiến hành khảo sát chặt chẽ mức sống tối thiểu của người lao động, chỉ số tăng trưởng, lạm phát hàng năm để đưa ra các chính sách về tiền lương phù hợp, đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Thứ ba, Cần phải tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát và các chế tài trong việc thực hiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp nhằm đảm bảo mức lương tối thiểu được thực hiện có hiệu quả trong thực tế.

Thứ tư, Hoàn thiện các chế tài xử lý vi phạm về tiền lương. Mức xử phạt các vi phạm về tiền lương hiện nay chưa thật sự bảo vệ người lao động, đòi hỏi cần phải có sự thay đổi trong chế tài xử lý vi phạm, tăng mức phạt lên cao hơn so với mức xử phạt hiện nay để người sử dụng lao động thật sự tuân thủ pháp luật.

Thứ năm, Nâng cao hơn nữa vài trò của tổ chức công đoàn trong vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động. Các Công đoàn cơ sở cần giám sát việc xây dựng và thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động của doanh nghiệp theo đúng quy định. Công đoàn tăng cường phối hợp các cơ quan chức năng trên địa bàn thanh tra, kiểm tra, giám sát tình hình chấp hành pháp luật lao động của các doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. C. Mác, *Lao động làm thuê và tư bản*, Nxb. Sự thật.
2. ILO, *Công ước số 26 ngày 30/5/1926 của Tổ chức Lao động Quốc tế*.
3. Khoản 1 Điều 91 *Bộ luật Lao động 2012*.
4. Sidney and Beatrice Webb's *Institution theory of labour markets and wage determination*.
5. *Điều lệ tiền lương đủ sống năm 1919* của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).
6. Richard Anker, 2011. *Cẩm nang xác đinh tiền lương đủ sống*.

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG TẠI VIỆT NAM

ThS. Trần Thiện Chiến[41]

Tóm tắt: *Việt Nam đã chuyển đổi sang cơ chế kinh tế thị trường được 54 năm và để đảm bảo cho sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa không bị "chệch hướng" nhà nước phải giữ vai trò định hướng xã hội chủ nghĩa trong nền kinh tế thị trường. Tức là sự vận hành kinh tế thị trường cần kết hợp với sự điều tiết của nhà nước, trong mối quan hệ này nhà nước tạo "hành lang" pháp lý và môi trường đầu tư để các chủ thể kinh tế có thể phát huy tính năng động, sáng tạo của mình. Một trong những sự điều tiết đó là tác động của nhà nước thông qua các công cụ quản lý như chính sách, chế độ, hệ thống các đòn bẩy, giải pháp... lên hệ thống tiền lương, tiền công nhằm trật tự hóa nó và phát triển phù hợp với quy luật phát triển kinh tế - xã hội. Bài viết này sẽ phân tích nội dung quản lý nhà nước về tiền lương của Việt Nam và vai trò của nó trong nền kinh tế thị trường hiện nay.*

Từ khóa: Kinh tế thị trường; Quản lý nhà nước; Tiền lương.

1. Đặt vấn đề

Tiền lương là một nội dung quan trọng, nhưng khá phức tạp liên quan đến nhiều chính sách kinh tế - xã hội khác. Điều 90, Bộ luật lao động sửa đổi năm 2012 ghi rõ: " tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công vệc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác". Văn kiện đại hội XI của Đảng ghi " Tiền lương, tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước"

Trong kinh tế thị trường, giá cả được hình thành ngay trên thị trường, không một chủ thể kinh tế nào có thể quyết định được, giá cả sức lao động (tiền lương) cũng vậy, sẽ chịu ảnh hưởng bởi quy luật cung – cầu. Tiền lương được hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, phù hợp với quan hệ cung – cầu sức lao động trên thị trường.

Về phía người sử dụng lao động, tiền lương là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất, kinh doanh. Vì vậy, tiền lương được tính toán và quản lý chặt chẽ, theo nguyên tắc tối thiểu hóa chi phí.

[41] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Về phía người lao động, tiền lương là bộ phận thu nhập từ quá trình lao động, tiền lương ảnh hưởng trực tiếp đến mức sống, khả năng tái sản xuất sức lao động của họ. Việc người lao động phấn đấu nâng cao tiền lương là mục đích cải thiện chất lượng cuộc sống và tạo động lực cho họ.

Mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được ràng buộc bởi tiền lương và luôn ẩn chứa một mâu thuẫn nội tại. Để đảm bảo sự gắn kết đòi hỏi nhà nước phải can thiệp bởi hệ thống các chính sách ràng buộc, trong đó có chính sách tiền lương. Cơ quan quản lý nhà nước đưa ra một chính sách tiền lương đúng đắn, là động lực to lớn nhằm phát huy sức mạnh của nhân tố con người trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội. Chính sách tiền lương thúc đẩy và khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Đảm bảo sự công bằng xã hội trên cơ sở thực hiện chế độ trả lương, tiền lương phải đảm bảo khuyến khích người lao động có tài năng, nâng cao trình độ văn hóa, nghiệp vụ cho người lao động, khắc phục chủ nghĩa bình quân trong phân phối, biến phân phối thành động lực của sản xuất.

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của đất nước, có liên quan trực tiếp đến đời sống của hàng triệu người lao động. Thực hiện chính sách tiền lương đúng không chỉ trở thành động lực phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội mà còn thực hiện tốt hơn công bằng, tiến bộ xã hội, nâng cao hiệu lực và hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước.

Chính vì vậy, thực hiện đường lối đổi mới theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đảng và nhà nước ta đã chỉ đạo ban hành nhiều văn bản điều chỉnh, bổ sung, từng bước hoàn thiện chính sách tiền lương, hoàn thiện cơ chế quy định mức lương tối thiểu vùng và chế độ tiền lương của khu vực doanh nghiệp theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường có sự quản lý của nhà nước. Quan điểm chung của cải cách chính sách tiền lương là phải coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, là động lực để nâng cao hiệu quả sản xuất, nâng cao khả năng của doanh nghiệp trên thị trường.

2. Nội dung cơ bản của quản lý nhà nước về tiền lương

2.1 Quản lý nhà nước về tiền lương

Nhà nước quản lý thống nhất về tiền lương:

+ Đối với người lao động là công nhân viên chức: nhà nước trực tiếp quản lý tiền lương (theo các chỉ tiêu cụ thể về đối tượng hưởng lương, bậc lương, hệ số

lương và tiền lương tối thiểu..) nhà nước cũng thực hiện một cơ chế kiểm soát trong thực hiện chính sách và chế độ tiền lương trên cơ sở pháp luật về tiền lương, các hợp đồng lao động và thuế thu nhập.

+ Đối với người lao động không phải là công nhân, viên chức nhà nước: nhà nước cũng thực hiện quản lý và kiểm sát tiền lương trên cơ sở luật pháp về lao động và tiền lương

Những nội dung cụ thể về quản lý nhà nước về tiền lương:

+ Nghiên cứu ban hành hệ thống văn bản pháp lý về tiền lương và thu nhập: Từng thời kỳ ban hành mức tiền lương tối thiểu chung, mức tiền lương tối thiểu theo khu vực, mức tiền lương tối thiểu theo vùng; xác định hệ thống thước đo giá trị thông qua hệ thống thang, bảng lương, chế độ phụ cấp lương; quy định các chế độ trả lương và cơ chế trả lương của từng khu vực.

+ Ban hành các tiêu chuẩn nghề, tiêu chuẩn cấp bậc công nhân, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và các phương pháp xây dựng định mức lao động tổng hợp cho các thành phần kinh tế.

+ Xây dựng chương trình mục tiêu, chủ trương, phương hướng, kế hoạch về tiền lương, tiền công của từng thành phần kinh tế cho từng thời kỳ.

+ Tổ chức kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện chính sách tiền lương, các tiêu chuẩn định mức trong các thành phần kinh tế nói chung cũng như trong các doanh nghiệp nói riêng.

2.2 Yêu cầu của quản lý nhà nước về tiền lương

Để có nội dung quản lý nhà nước về tiền lương thực hiện đúng vai trò và phát huy đầy đủ tác dụng của mình thì phải thực hiện các yêu cầu sau:

+ Thực hiện đúng, đầy đủ đường lối, chủ trương, các chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước về kinh tế và quản lý kinh tế nói chung, về lao động tiền lương nói riêng.

+ Phù hợp với hình thức tổ chức kinh tế và tổ chức sản xuất từng thời kỳ.

+ Bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động khi họ tham gia thị trường lao động, tạo điều kiện cho thị trường lao động vận động và phát triển lành mạnh, đúng hướng. Trong đó, người sử dụng lao động được đảm bảo quyền tự sử dụng lao động và trả lương, gắn tiền lương với năng suất, chất lượng lao động của từng người lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

2.3. Thực trạng quản lý nhà nước về tiền lương hiện nay

2.3.1. Căn cứ pháp lý

Bộ luật lao động năm 2012.

Bộ luật lao động năm 2019.

Nghị định 49/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

Nghị định 121/2018/NĐ-CP ban hành ngày 13/9/2018 về sửa đổi bổ sung một số điều của nghị định 49/2013/NĐ-CP.

Luật Việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16/11/2013 quy định chính sách hỗ trợ tạo việc làm; thông tin thị trường lao động; đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề.

Nghị quyết số 86/2019/QH14 ngày 12/11/2019 về điều chỉnh tăng mức lương cơ sở.

Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết về hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

Nghị định 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 hướng dẫn về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Nghị định 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 quy định về mức lương tối thiểu vùng năm 2020 đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Nghị quyết 42/NQ-CP ngày 09/4/2020 về biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19.

2.3.2. Ban hành mức lương tối thiểu

Lương tối thiểu: là một mức lương thấp nhất theo quy định của luật lao động do quốc hội Việt Nam ban hành. Đó là số tiền trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong xã hội với điều kiện làm việc và cường độ lao động bình thường, lao động chưa qua đào tạo nghề. Số tiền đó đủ để người lao động tái sản xuất giản đơn sức lao động, đóng bảo hiểm tuổi già và nuôi con. Mức lương tối thiểu này được dùng làm cơ sở để tính các mức lương trong hệ thống thang lương, bảng lương, mức phụ cấp lương và thực hiện một số chế độ khác theo quy định của pháp luật.

Tiền lương tối thiểu chung:

Từ ngày, lương tối thiểu chung chính thức tăng lên...theo nghị quyết số 86/2019/QH14..

Tiền lương tối thiểu vùng: theo nghị định 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động:

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng năm 2020 (đồng)
I	4.420.000
II	3.920.000
III	3.430.000
IV	3.070.000

Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu được quy định theo đơn vị hành chính các cấp: Quận, huyện, thị xã và thành phố trực thuộc tỉnh.

2.3.3. Thực trạng Cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương

Ưu điểm:

+ Đảm bảo phù hợp với đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, đảm bảo tính hợp pháp, thống nhất và đồng bộ với hệ thống pháp luật hiện hành.

+ Trong công tác quản lý nhà nước về tiền lương có sự chuyển biến rõ rệt, tình trạng vi phạm pháp luật về lao động của các doanh nghiệp có xu hướng giảm, tiền lương thu nhập của người lao động tăng so với năm 2018 *(do ảnh hưởng của dịch bệnh nên số liệu quý 1 năm 2020 chưa có nên tác giả so sánh giữa kết quả năm 2019 với năm 2018)*. Chính sách lao động, tiền lương được hoàn thiện hơn theo nguyên tắc thị trường.

+ Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp, từng bước được củng cố và phát triển, tranh chấp lao động, đình công có xu hướng giảm, đời sống của người lao động được cải thiện hơn.

Hạn chế:

+ Việc khống chế tiền lương trong các doanh nghiệp nhà nước không vượt quá 2 hoặc 3 lần mức tiền lương bình quân chung, cho tất cả những doanh nghiệp được giao đơn giá tiền lương là chưa hợp lý, không khuyến khích doanh nghiệp tăng năng suất lao động, triệt tiêu động lực sản xuất kinh doanh. Việc này, thực chất để tránh tình trạng thu nhập cao trong khối doanh nghiệp nhà nước, tuy nhiên thu nhập cao đã có thuế thu nhập giải quyết, ta hoàn toàn có thể điều chỉnh thuế thu nhập khi cần thiết.

+ Đối với khối doanh nghiệp nhà nước, quan hệ tiền lương và thu nhập còn chưa hợp lý, tiền lương chưa trở thành thu nhập chính của người lao động, thu nhập thường lớn hơn rất nhiều tiền lương. Một bộ phận cán bộ, viên chức, quản lý doanh

nghiệp có nguồn thu nhập lớn hơn ngoài lương, cho nên chưa thực sự quan tâm đến tiền lương của mình cũng như công tác lao động tiền lương của doanh nghiệp nói chung, phó mặc cho bộ phận nghiệp vụ trong khi trình độ và năng lực của bộ phận này còn yếu. Tình trạng trả lương ở nhiều doanh nghiệp vừa bình quân, vừa không hợp lý. Ở một số doanh nghiệp, tiền lương của người lao động giản đơn vẫn cao gây mất công bằng xã hội. Việc quản lý tài chính, tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước chưa chặt chẽ và đồng bộ.

3. Vai trò quản lý nhà nước về tiền lương trong nền kinh tế thị trường tại Việt Nam

Nền kinh tế nước ta là nền kinh tế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, mọi quá trình và hiện tượng kinh tế - xã hội đều do sự phối hợp giữa bàn tay vô hình của thị trường và sự điều tiết của nhà nước, hai yếu tố này tồn tại trong nhau kết hợp với nhau đảm bảo nguyên tắc hạn chế được những mặt tiêu cực và không làm ảnh hưởng tới tác động tích cực của "bàn tay vô hình". Đối với nước ta vai trò của nhà nước về tiền lương trong kinh tế thị trường phải đảm bảo:

+ Người lao động phải được giải phóng và phát huy triệt để, làm chủ sức lao động của mình, được tự do tìm kiếm việc làm theo năng lực, nguyện vọng ở bất kỳ nơi nào; Người sử dụng lao động ở các loại hình doanh nghiệp khác nhau được tự do thuê lao động theo số lượng, chất lượng để phục vụ cho nhu cầu sản suất kinh doanh theo pháp luật.

+ Hệ thống pháp luật phải đầy đủ và đồng bộ tạo hành lang pháp lý cho thị trường lao động hình thành, vận hành và phát triển.

+ Có môi trường kinh tế thuận lợi cho nền sản xuất lớn phát triển dự trên cơ sở đa hình thức sở hữu, đa thành phần kinh tế và đa hình thức sản xuất kinh doanh; Đồng thời tạo lập đồng bộ các yếu tố của thị trường trong nước và hội nhập quốc tế, hoạt động theo các quy luật khách quan của thị trường, năng động, cạnh tranh lành mạnh trên cơ sở pháp luật.

+ Có môi trường đầu tư lành mạnh cho phát triển các loại hình doanh nghiệp để tăng cầu sử dụng, thuê mướn lao động làm công hưởng lương (tăng bộ phận lao động tham giá thị trường lao động); Đảm bảo đối xử công bằng giữa các loại hình doanh nghiệp; Bảo vệ lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động; Bảo đảm sự tự do di chuyển lao động, xóa bỏ các hàng rào hành chính, chia cắt thị trường lao động.

+ Các cơ quan, đơn vị sự nghiệp sử dụng lao động thực hiện tuyển dụng lao động theo hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc.

Tóm lại vai trò của nhà nước về tiền lương phải đảm bảo cả hai mặt một là đảm bảo cho thị trường lao động hoạt động khách quan theo đúng nguyên tắc thị trường; Tiền lương phải do thị trường lao động quyết định. Hai là, phải đảm bảo cho thị trường phát triển theo đúng định hướng xã hội chủ nghĩa, tiền lương phải thực sự được phân phối công bằng.

Ngoài các nôi dung nêu trên, vai trò của nhà nước Việt Nam về tiền lương trong nền kinh tế thị trường còn phải là " bà đỡ' trong việc tổ chức và hỗ trợ phát triển thị trường lao động theo định hướng xã hội chủ nghĩa, cụ thể:

+ Vai trò tổ chức: Tổ chức tuyên truyền, nâng cao ý thức về pháp luật lao động, về chính sách tiền lương trong kinh tế thị trường, cho người lao động và cả người sử dụng lao động để các bên thực hiện đúng pháp luật; Tổ chức các hoạt động dịch vụ công trong kinh tế thị trường, nhất là dạy nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm, dự báo, thông tin thị trường lao động; Thiết lập hệ thống, tổ chức các bên trong quan hệ lao động để thực hiện cơ chế thỏa thuận, đặc biêt là thỏa thuận về tiền lương; Tổ chức hệ thống và các chương trình giám sát, phân tích thị trường lao động, tiền lương tối thiểu với phạm vi quốc gia, ngành và địa phương. Tổ chức hệ thống an sinh xã hội đa tầng và linh hoạt để giảm thiểu và khắc phục rủi do cho người lao động trong nền kinh tế thị trường, nhất là hỗ trợ thu nhập cho người thất nghiệp, tạo điều kiện cho họ sớm trở lại thị trường lao động.

+ Vai trò hỗ trợ "bà đỡ': Hỗ trợ doanh nghiệp nhà nước trong quá trình sắp xếp lại, chuyển đổi sở hữu, cổ phần hóa trong việc giải quyết lao động dôi dư để doanh nghiệp nhà nước nâng cao hiệu quả hoạt động, tham gia đầy đủ vào thị trường lao động bình đẳng với các loại hình doanh nghiệp khác. Hỗ Trợ giải quyết các vấn đề mất việc làm, thất nghiệp khi doanh nghiệp phá sản, sa thải lao động hàng loạt. Hỗ trợ nhóm lao động đặc thù, yếu thế còn khả năng lao động, tham gia vào thị trường lao động để có việc làm và thu nhập thông qua các chính sách và chương trình mục tiêu.

4. Kết luận

Quản lý nhà nước về vấn đề tiền lương trong những năm qua đã có nhiều chuyển biến, trải qua nhiều kỳ cải cách, tình trạng tiền lương được trả đã đáp ứng được đời sống cơ bản của người lao động trong xã hội. Tuy nhiên việc tiền lương đáp ứng đủ cho cuộc sống thực tế của người lao động vẫn chưa đạt được.

Vì vậy, nhận thức về việc coi tiền lương là giá cả sức lao động, phù hợp với quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường là vấn đề đáng lưu tâm trong việc đổi mới chính sách tiền lương. Đây chính là đòn bẩy liên quan trực tiếp đến kinh tế vĩ mô, thị trường lao động và người lao động.

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. Phát triển kinh tế - xã hội thể hiện ở nhiều lĩnh vực, trong đó chính sách tiền lương ở nước ta hiện nay đã trải qua nhiều lần cải cách tuy nhiên vẫn còn những tồn tại, tiền lương hiện tại chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đời sống, đa số người hưởng lương còn khó khăn trong chi tiêu thực tế, tiền lương cán bộ, công chức, viên chức trong khu vực công vẫn còn thấp so với khu vực doanh nghiệp, tiền lương của người lao động trong khu vực doanh nghiệp vẫn chưa theo kịp được sự phát triển của thị trường lao động.

Chính sách là hệ thống các thể chế, các định hướng, các quy định tạo nên những thực hành của nhà nước và một đối tượng quản lý nào đó. Chính sách tiền lương nhằm phát triển, giải quyết các vấn đề tiền lương để điều tiết những quan hệ tiền lương giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đảm bảo lợi ích của người lao động, kích thích việc thúc đẩy động lực phát triển của người lao động. Mỗi một chính sách tiền lương ban hành sẽ làm thay đổi cuộc sống của người lao động và góp phần ổn định an sinh xã hội. Việc đổi mới chính sách tiền lương thể hiện rõ vai trò quản lý điều tiết vĩ mô và hơn cả là chăm lo đời sống của người dân, vì thế việc nghiên cứu đổi mới và áp dụng chính sách tiền lương luôn là vấn đề quan trọng và cốt lõi trong việc sử dụng hiệu quả nguồn lực. Việc đổi mới chính sách tiền lương cần thực hiện đồng bộ và liên thông để chính sách tiền lương thực sự đi vào cuộc sống đối với mỗi người lao động, mỗi tổ chức, doanh nghiệp và với cả nền kinh tế.

PHẦN 2. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP TIỀN LƯƠNG KHU VỰC CÔNG TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP HƯỚNG TỚI MỨC LƯƠNG BẢO ĐẢM CUỘC SỐNG

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, KHẢO SÁT GIAI ĐOẠN 2017 - 2019 VỀ TÌNH HÌNH VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

TS. Vũ Minh Tiến[42]

1. Khái quát tình hình việc làm của cán bộ, công chức (CBCC) trong các cơ quan nhà nước, tổ chức Đảng, đoàn thể

Theo tính toán từ nguồn dữ liệu công bố 2016 - 2018 của một số cơ quan Nhà ước ở Trung ương và kết quả khảo sát cuối năm 2019 của Viện CNCĐ, chúng tôi ước tính: Tính đến cuối năm 2019, số lượng CBCC cả nước là trên 600 nghìn người, chiếm khoảng 17% tổng số biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước, trong đó: 375 nghìn người là CBCC thuộc các cơ quan Đảng, Đoàn thể, Nhà nước từ trung ương đến cấp huyện. Nếu tính cả số lao động hợp đồng và các lao động khác hưởng lương từ ngân sách khu vực này, so với năm 2018, số lượng năm 2019 tăng nhưng tăng không đáng kể (khoảng gần 1%).

- Cơ cấu CBCC trong những năm qua tiếp tục chuyển biến theo hướng tích cực. Cơ cấu ngạch bậc, độ tuổi, giới tính tương đối phù hợp, trình độ học vấn, trình đào tạo ngày một nâng lên. Báo cáo điều tra của viện Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước: trong số CBCC từ cấp huyện đến Trung ương có 65% là đảng viên, 69,0% có trình độ học vấn từ đại học trở lên, 5,73% trình độ cao đẳng, 18,0% trung cấp. CBCC cấp xã: 87% là đảng viên, 33,6% tốt nghiệp đại học (0,8% thạc sỹ); 6,6% cao đẳng; 45,8% trung cấp Trình độ, năng lực của CBCC cũng được nâng lên; kỷ cương, kỷ luật hành chính, đạo đức công vụ được đề cao; chất lượng phục vụ đã được cải thiện Có 70% CBCC đã chủ động hoàn thành công việc; 80% thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, chấp hành tốt nội quy, quy chế, kỷ luật lao động; 68,8% có thái độ làm việc lịch sự, thiện chí khi giao tiếp với người dân. Đa số CBCC đã chủ động, hoàn thành đúng tiến độ công việc được giao với tinh thần trách nhiệm cao, 84,7% CBCC luôn chủ động và phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; 50,0% CBCC đã chủ động xử lý và giải quyết tốt các vấn đề đáp ứng yêu cầu của hệ thống chính trị và nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội của đất nước; 35,5% CBCC đánh giá hoạt động giám

[42] Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

sát, phản biện có chất lượng tốt. Vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan cũng được CBCC đánh giá cao.

- Đội ngũ CBCC đã và đang có đóng góp quan trọng trong việc vận hành hệ thống chính trị ổn định và phát triển, nhất là trong công tác tham mưu xây dựng, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đội ngũ này đang phát huy vai trò to lớn trong công tác giám sát, phản biện, đấu tranh phòng chống tham nhũng và tiêu cực, đóng góp ý kiến xây dựng, chỉnh đốn Đảng; năng lực tham mưu cơ bản đáp ứng yêu cầu, góp phần quan trọng vào thành tựu đổi mới đất nước.

Điều kiện làm việc của CBCC tương đối tốt. Các bộ, ngành, địa phương đã quan tâm đầu tư, sửa chữa, nâng cấp, xây mới hệ thống trụ sở cơ quan hành chính, từ trung ương, cấp bộ đến cấp xã, nhằm cải thiện điều kiện làm việc của CBCC. Môi trường làm việc ngày càng dân chủ và thân thiện, công nghệ thông tin được kết nối, áp dụng phổ cập, giúp cho điều hành, hỗ trợ công việc, đánh giá kiểm tra chất lượng được nâng cao.[43]

2. Tiền lương, thu nhập của CBCC và một số kiến nghị

- Tiền lương theo ngạch, bậc hiện nay của CBCC vẫn còn khá thấp; chỉ một bộ phận có thu nhập thực tế cao hơn mặt bằng thu nhập xã hội; một số có tổng thu nhập (thực tế) hàng năm rất cao. Điều bất cập trong việc trả lương, thu nhập của CBCC là mức lương cơ sở còn thấp, làm cho tiền lương nhận được của đối tượng trẻ cũng thấp, đời sống khó khăn, khiến một số không chú tâm vào công việc, dẫn đến năng suất, hiệu quả công việc thấp.

- Mức lương cơ sở của khu vực cơ quan, đơn vị Nhà nước hiện nay thấp hơn rất nhiều lần mức lương tối thiểu vùng áp dụng khu vực doanh nghiệp. Với mức lương cơ sở này, người mới tuyển dụng (đã qua đào tạo) vẫn có mức lương thấp hơn lương khởi điểm của NLĐ trong các doanh nghiệp. Điều này không thể lý giải được về mức sống tối thiểu của CBCC trong các cơ quan, đơn vị nhà nước và NLĐ trong các doanh nghiệp. Do vậy cần điều chỉnh và quy định giải quyết mâu thuẫn này. Mặc dù mức lương cơ sở thấp, tiền lương theo hệ số ngạch bậc của hầu hết CBCC là không cao, nhưng thu nhập thực tế của đại đa số CBCC lại khá cao. Chỉ nhóm CBCC trẻ, mới vào làm việc dưới 5 – 7 năm là gặp khó khăn nhiều nhất.

[43]. Nghị quyết 08/QH–ĐGS của đoàn giám sát của Quốc Hội, 12/10/2017, tr 44.

Những CBCC mới ra trường hầu hết không đủ sống mà phải dựa vào gia đình, người thân hoặc làm thêm. Do đó, trong chính sách tiền lương cần có sự điều chỉnh nhóm CBCC này, đặc biệt là CBCC trẻ, thâm niên thấp.

Từ năm 2013 đến năm 2019, Nhà nước đã 5 lần điều chỉnh mức lương cơ sở, với mức tăng là 29,57%. Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm của CBCC năm 2019, trung bình là 4,9 triệu đồng/tháng[44], tăng 35,7,0% so với năm 2013. CBCC mới tốt nghiệp đại học có mức lương thấp với hệ số lương 2,34 tương đương 3,486 triệu đồng/tháng[45]. Ngoài lương, các khoản phụ cấp công vụ đối với CBCC trong bộ máy hành chính là từ 25-30% tiền lương; CBCC thuộc khối đảng, đoàn thể cấp huyện trở lên là khoảng 55%. CBCC quản lý còn có phụ cấp trách nhiệm, nhưng tỷ lệ người được hưởng không nhiều. Do đó, thu nhập của CBCC theo công việc được giao, đạt khoảng 1,3 - 1,5 lần tiền lương cơ bản, tức là đạt khoảng 6 - 7,6 triệu đồng/tháng (năm 2019), tăng khoảng 58,7% so với năm 2013. Tuy nhiên, vẫn còn có 33,9% CBCC phải làm thêm để cải thiện đời sống[46].

- Cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ xếp lương theo ngạch, bậc và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm và phụ cấp thâm niên nghề có tổng tiền lương (gồm cả phụ cấp) cao hơn mặt bằng chung nhưng do tiền lương cơ bản theo ngạch, bậc chiếm tỷ lệ thấp nên chưa thấy được được sự ưu đãi của Nhà nước; đồng thời cách tính lương tháng cũng phức tạp. Bảng lương chuyên môn nghiệp vụ thiết kế theo ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, chưa gắn với nhiệm vụ cụ thể của vị trí việc làm nên việc trả lương, quản lý và đánh giá cán bộ, công chức, viên chức chưa theo yêu cầu, nhiệm vụ của vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ, còn nặng về bằng cấp, thi cử

- Hiện nay, có tỷ lệ khá cao CBCC hài lòng với công việc hiện tại vì: có việc làm ổn định, cơ bản phù hợp với ngành nghề được đào tạo, không lo thất nghiệp; có tiếng nói, vị thế nhất định trong xã hội và cộng đồng; được đồng nghiệp đối xử bình đẳng, đoàn kết thân ái; có điều kiện chăm sóc gia đình con cái; có cơ hội học tập nâng cao trình độ, thăng tiến... Đây là những lý do khiến trên 90% CBCC vào làm việc trong các cơ quan nhà nước; trong đó có 41,1% CBCC yêu thích vị trí,

[44]. Nguồn: ILSSA tính toán từ số liệu BHXH Việt Nam: mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm của CCVC, năm 2015 là 4,1 triệu đồng; 2016 là 4,35 triệu đồng; năm 2017 là 4,7 triệu đồng

[45]. Hệ số 2,34 X 1,49 (mức lương cơ sở) – 10,5% (BHYT,BHTN), số tiền nhận về chỉ khoảng gần 3,2 triệu đồng

[46] Khảo sát của TLĐ năm 2017 về CBCCVC

công việc hiện tại của mình, tuy nhiên vẫn còn một bộ phận nhỏ CBCC không thực sự yêu thích công việc hiện nay[47].

- *Mặc dù tiền lương, thu nhập không cao, nhưng đời sống vật chất và tinh thần của CBCC khá đảm bảo*. Nói chung đời sống của CBCC tương đối đảm bảo cả vật chất lẫn tinh thần, hài lòng với công việc hiện tại. Ngoài tiền lương cơ bản, họ còn nhận được các khoản phụ cấp, thưởng, lễ Tết hoặc các khoản thu nhập ngoài lương, phúc lợi và các khoản thu nhập khác, nên đời sống cũng được cải thiện, chủ yếu khó khăn ở nhóm CBCC trẻ tuổi, nhập cư.

Tiền lương, thu nhập của số đông CBCC đủ trang trải chi tiêu cho sinh hoạt của bản thân và gia đình ở mức trung bình; một số CBCC có tích lũy; nhiều người có điều kiện tham gia các hoạt động vui chơi giải trí[48]. Đa số CBCC an tâm với công việc hiện tại và mong muốn con mình sau này cũng trở thành CBCC[49]. Hầu hết CBCC đã có nhà ở ổn định, điện nước và tiện nghi tương đối đầy đủ[50]. Tuy nhiên, số CBCC có đời sống khá và có tích luỹ chủ yếu tập trung ở nhóm lãnh đạo, quản lý hoặc ở nhóm thừa hưởng từ bố mẹ để lại, số còn lại và đặc biệt là CBCC trẻ, nhập cư, hợp đồng thử việc… có đời sống khó khăn hơn, thu nhập khó đủ trang trải cuộc sống.[51]

[47]. Khảo sát của TLĐ năm 2017 về CBCCVC.

[48] Khảo sát của TLĐ năm 2017 về CBCCVC: có 43,1% CBCC có thể đủ trang trải chi tiêu cho bản thân và gia đình.; 72,2% CBCC không phải lo lắng về vấn đề ăn uống, chi phí cho sinh hoạt hàng ngày; 50,3% CBCC sử dụng khoảng 20,3% thu nhập để chi tiêu cho các hoạt động vui chơi, giải trí; 25,6% CBCC có tiền tiết kiệm, tích lũy.

[49]. Khảo sát của TLĐ năm 2017 về CBCCVC: Có 96,5% CBCC hài lòng hoặc tạm hài lòng với cuộc sống hiện tại, và mong muốn con cái mình sau này cũng trở thành CBCC (tỷ lệ này ở CNLĐ chỉ là 14,8%).

[50] Khảo sát của TLĐ năm 2017 về CBCCVC: 49,8% CBCC có nhà riêng; 15,4% CBCC có căn hộ tập thể/chung cư; 26,0% CBCC đang ở cùng nhà người thân, hoặc ở cùng bố mẹ; chỉ có 8,5% CBCC phải thuê nhà ở (số này tập trung ở các thành phố lớn và số nhập cư).

[51]. Có 21,8% CBCC phải chi tiêu tằn tiện để đủ trang trải cuộc sống.

BÀN THÊM VỀ CÁCH GIẢI BÀI TOÁN TIỀN LƯƠNG CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH

PGS.TS. Mai Quốc Chánh[52]

1. Thực trạng tiền lương CCHC

Xem xét chính sách tiền lương trả cho CC nói chung và CCHC nói riêng, tôi cho rằng hiện tồn tại các mâu thuẫn giữa chính sách tiền lương quá thấp, người công chức không đủ sống với đội ngũ hưởng lương đông về số lượng song lại quá thấp về chất lượng. Mặc dù lương không đủ sống song người CCHC vẫn chấp nhận làm việc với các mâu thuẫn này tồn tại đã quá lâu (nếu tính từ đợt cải cách lương 1985 đến nay đã gầm 35 năm) và ngày càng trở lên gay gắt mà hệ lụy của nó về kinh tế, chính trị, xã hội chúng ta chưa thấy hết được. Biểu hiện cụ thể là:

Thứ nhất: Kể từ đợt cải cách tiền lương 1985 đến nay, chúng ta bỏ ra rất nhiều công sức, tiền bạc, từng bước xây xựng chính sách tiền lương rất bài bản, rất khoa học, chúng ta cũng đăt ra lịch trình tăng lương tối thiểu, tăng khoảng cách lương tối thiểu- trung bình-tối đa. Song cho đến nay một thế hệ công chức đã qua, tiền lương tăng mới chỉ đủ bù đắp cho tăng giá hàng tiêu dùng. Trong khi đó nền kinh tế của chúng ta luôn tăng trưởng ở mức độ cao và theo đó nhu cầu của CC cũng đã tăng lên nhiều. Điều đó buộc CC bằng mọi cách tăng thu nhập để đảm bảo cuộc sống (kể cả thu nhập không chính đáng) và dần dần, người CC bị tha hóa biến chất và điều đáng lo ngại là thoái hóa biến chất về phẩm chất chính trị, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với chính quyền.

Thứ hai, trong nhưng năm qua, đội ngũ CC tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Về chất lượng là tỷ lệ tốt nghiệp đại học tăng lên do chính sách tuyển dụng mới và bổ sung, song về kỹ năng làm việc thì rất đáng lo ngại. Theo đánh giá của một số chuyên gia và kết quả điều tra thì, chỉ 40% CC làm việc có hiệu quả, 30% cần hướng dẫn và 30% không làm được việc, rõ ràng, trong đội ngũ CC hiện nay tồn tại 3 nhóm theo chất lượng.

Một bộ phận CC, vì trách nhiệm và lòng tự hào là người trong đội ngũ công quyền, thực thi công vụ phục vụ nhà nước, phục vụ nhân dân, cho nên dù mức lương thấp song họ phải tìm mọi cách để duy trì cuộc sống trong hàng chục năm

[52] Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

qua. Bộ phận này là những cán bộ công chức cần mẫn, là trụ cột trong hệ thống công quyền của quốc gia.

Một bộ phận khác có thể có những điều kiện sinh hoạt khá giả, chỉ cần có chỗ làm việc, thì đây lại là mảnh đất để cho họ trú ngụ vừa có danh là công chức nhà nước lại vừa có lợi do vị thế công việc của chức danh đó đưa lại. Đây là bộ phận có kỹ năng chưa đạt yêu cầu của công việc hay là bộ phận làm việc không hiệu quả.

Bộ phận thứ ba là bộ phận có chức có quyền song bị thoái hóa, biến chất lợi dụng chức quyền để cầu lợi, dùng vị thế công việc hoặc quyền hành để mưu lợi ích riêng.

Nguyên nhân thứ nhất: Về mặt nhận thức, chưa quán triệt tư tưởng của Đảng trong các lần cải cách tiền lương.

Bước sang thời kỳ theo tinh thần đổi mới của Đảng, trong quá trình xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN (1986), thị trường lao động ra đời, do đó, tiền lương được coi là giá trị sức lao động và hình thành trên nguyên tắc thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Cấu trúc của tiền lương cũng vẫn phải đảm bảo 3 bộ phận: bù đắp sức lao động hao phí; chi phí để nâng cao trình độ lành nghề và nuôi con.

Song hành với việc chuyển sang nền kinh tế thị trường, là hai quá trình CNH, HĐH đất nước và hội nhập với nền kinh tế thế giới, Đảng và nhà nước ta coi tiền lương là khoản đầu tư cho con người, và đó chính là đầu tư cho phát triển

Trên thực tế, những đợt cải cách tiền lương, chỉ lấy quan điểm của thời kỳ bao cấp làm điểm xuất phát: Làm được bao nhiêu thì ăn bấy nhiêu nghĩa là chúng ta dựa vào tăng trưởng GDP để tăng lương, cũng tức là dựa vào kết quả để phân phối (làm trước ăn sau) mà chưa dám làm phân phối trước để rồi sử dụng sức lao động làm ra để bù đắp lại (ăn trước làm sau), đặc biệt đối với hoạt động lao động của đội ngũ CCHC. Cho nên mỗi lần cải cách tiền lương, vấn đề tài chính (nguồn trả lương) lại được đặt ra khá gay gắt và khó giải quết.

Mặt khác, chính sách tiền lương nói chung và tiền lương của CCHC nói riêng đã chưa thực hiện đúng quy định của Bộ luật Lao động. Điều 56 "mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người 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 và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác". Quy định trên nhấn mạnh hai điều: một là, tiền lương phải được điều chỉnh theo mức tăng của giá cả hàng hóa sinh hoạt. Đương nhiên chúng ta cũng nhận thấy rằng, sự biến động của tiền lương luôn luôn có độ trễ hơn so với sự biến động của giá cả, song không thể tăng lương theo kiểu đuổi theo giá cả được, mà chính sách tiền lương phải đi cùng với các biện pháp kiềm chế sự tăng của giá cả. Hai là, tiền lương tối thiểu là cơ sở để tính các mức lương khác. Khi xây dựng tiền lương tối thiểu, chúng ta căn cứ vào nhu cầu và mức sống tối thiểu, các mức lương khác lại dựa vào mức lương tối thiểu, do vậy việc xây dựng các bậc lương, khoảng cách các bậc lương, thời gian lên lương với trình độ lành nghề tương ứng cũng không thể đạt được mục đích là tái sản xuất mở rộng sức lao động được.

Thứ ba là, chúng ta chưa thấy rõ sự gắn kết giữa cải cách chính sách tiền lương với chính sách về nền công vụ và công chức, thực ra đây là hai mặt của hệ thống công quyền đó là những công việc để bảo vệ chính quyền và những con người làm những công việc đó (và gắn với con người là vấn đề tiền lương). Thực tế chỉ cho ta thấy là, chúng ta không thể trả mức lương không đủ sống cho những CC tận tâm tận lực với công việc, mặt khác chúng ta cũng không lấy tiền thuế của dân để trả cho nhưng công chức không làm được việc dựa dẫn hoặc thoái hóa biến chất. Cho nên phải trả lương đúng việc, đúng người nghĩa là phải kết hợp chặt chẽ cải cách tiền lương với cải cách hành chính.

Nguyên nhân thứ hai: Về mặt kỹ thuật chúng ta chưa tính đúng, tính đủ tiền lương cho CC biểu hiện là:

- Khi tính tiền lương tối thiểu chúng ta chưa phân biệt lao động của người CC với lao động khác để thấy sự khác nhau giữa nhu cầu của người CC và nhu cầu của loại lao động giản đơn nhất trong xã hội để tính lương (có thể có loại lương TT riêng cho công chức hoặc lương tối thiểu của CC phải được điều chỉnh theo một hệ số nhất định), phân tích xu hướng thay đổi cấu trúc các nhu cầu theo sự phát triển kinh tế xã hội để từ đó đề xuất mức tăng tiền lương.

- Chúng ta chưa tính toán hết được các khoản phụ cấp trợ cấp để tính toán vào tiền lương.

- Chúng ta chưa xây dựng được hệ thống các chức danh công vụ làm cơ sở cho việc tuyển chọn và bố trí CC cho đúng với chuyên môn nghiệp vụ, với khả năng từng người.

- Chúng ta chưa xây dựng được hệ thống các phương pháp đánh giá kết quả thi hành công vụ của CC làm cơ sở cho việc trả lương theo hiệu quả công việc.

- Chúng ta chưa xây dựng được một chính sách thu hút đủ mạnh để thu hút và gìn giữ nhân tài trong bộ máy công quyền.

Rõ ràng rằng cho đến nay chúng ta đều nhận thấy không thể để tồn tại một chính sách tiền lương như vậy và cũng không thể chấp nhận cách làm việc của một bộ phận không nhỏ của CCHC Nhà nước như vậy. Với một số nguyên nhân cơ bản nêu trên, đặt ra những vấn đề cần giải quyết cả về phương pháp luận và cả về kỹ thuật thiết kế để thật sự tiền lương đúng với bản chất của nó.

2. Bàn về cách giải bài toán tiền lương công chức hành chính

2.1. Đặt vấn đề

Khi đánh giá mức độ thu nhập qua tiền lương của công chức người ta thường dùng chỉ tiêu tiền lương bình quân (L_{bq}). Tiền lương bình quân này có thể tính theo hai cách:

$$L_{bq} = Q / T \ (1) \qquad \text{hoặc } L_{bq} = L_{tt} \times K_{bq} \ (2)$$

Q: Tổng tiền lương trả cho công chức;

T: Tổng số công chức;

L_{tt}: Mức lương tối thiểu;

K_{bq}: Hệ số lương bình quân

a. Xem xét công thức (1) ta thấy, muốn tăng tiền lương bình quân thì phương án tối ưu là tăng Tổng số tiền lương (Q) và giảm số lượng công chức (T).

Trong thực tế việc tăng Q chỉ đạt được một mức độ nào đó bởi chỉ tiêu này bị giới hạn bởi mức độ tăng của hiệu quả nền kinh tế. Còn việc giảm T có thể giảm bằng hai cách là giảm về số lượng hoặc tăng chất lượng lao động công chức. Việc giảm về số lượng cũng chỉ có giới hạn bởi vì không thể giảm đến 0 được, còn việc tăng chất lượng lao động công chức là biện pháp lâu dài và không có giới hạn bởi

nó được trợ giúp bởi tiến bộ kỹ thuật, mà tiến bộ kỹ thuật là vô hạn. Trong điều kiện tăng (T) thì tốc độ tăng này phải nhỏ hơn tốc độ tăng của (Q).

b. Xem xét công thức (2) ta thấy, muốn tăng tiền lương bình quân thì phương án tối ưu là tăng tiền lương tối thiểu (L_{tt}) và tăng hệ số lương bình quân (K_{bq}), trong đó K_{bq} biểu hiện chất lượng lao động công chức tại thời điểm cải cách xem xét. Trong thực tế không thể giảm tuyệt đối L_{tt} cũng như giảm K_{bq} (mặc dù K_{bq} chỉ là biểu hiện tương đối của chất lượng lao động) mà chỉ có thể xem xét mức độ tăng của hai yếu tố này trong mối quan hệ tiền lương của các loại lao động trong xã hội.

c. Tiền lương là lượng tiền mà người lao động dùng để thanh toán cho các chi phí phục vụ nhu cầu cuộc sống nên nó còn phụ thuộc vào yếu tố giá cả của hàng hóa tiêu dùng. Bởi vậy để kiểm tra tiền lương của công chức có thật sự tăng thêm hay không người ta dùng chỉ tiêu tiền lương thực tế, đó là khối lượng tư liệu sinh hoạt và công việc phục vụ mà người lao động trao đổi được thông qua tiền lương danh nghĩa. Mối quan hệ đó được thể hiện thông qua công thức:

$$I_{tt} = I_{dn} / I_{jc} \qquad (3)$$

Trong đó: I_{tt}: chỉ số biến động tiền lương thực tế

I_{dn}: chỉ số biến động tiền lương danh nghĩa

I_{jc}: chỉ số biến động giá cả tiêu dùng

Theo công thức (3) ta thấy muốn tăng tiền lương thực tế (đây mới là thực chất mối quan tâm của nhà quản lý và người lao động) thì phương án tối ưu là tăng I_{dn} và giảm I_{jc}. Trong thực tế giảm giá cả hàng hóa là hết sức khó khăn nên thông thường tốc độ tăng của I_{jc} phải nhỏ hơn tốc độ tăng cuả I_{dn}.

Kết hợp ba công thức trên ta thấy muốn tăng tiền lương có 2 cách: một là, tăng Q (1) hoặc tăng L_{tt} (2) trong khi các điều kiện khác không thay đổi. Nói cách khác là cần có đủ lượng tiền lương tăng thêm dùng đề tăng lương và hai là, tăng chất lượng lao động công chức hoặc giảm tương đối số lượng công chức Trong đó phải kiểm tra thực tế tiền lương tăng được mức độ nào so với biến động của yếu tố giá cả. Sau đây chúng ta xem xét từng điều kiện để giải bài toán tiền lương công chức:

2. Xem xét vế trái (Q) của công thức: Q là lượng tiền cho tăng lương, (Q) hay nói cách khác là cần có đủ quỹ tiền lương đủ chi trả cho CCHC Chúng tôi cho rằng đây là điều kiện cần, bởi vì muốn tăng lương thì cần phải có đủ tiền. Tức là lượng tiền (Q_1 - Q_0) trong đó ổn định T (bao gồm cả số lượng và chất lượng) và các điều kiện khác không đổi. Từ công thức (1) và (2) ta biến đổi thành

$$Q = L_{bq} \times T = (L_{tt} \times K_{bq}) * T \quad (4)$$

Từ công thức (4) ta thấy một sự biến động nhỏ của các thừa số của vế phải cùng dẫn đến sự thay đổi lớn của quỹ tiền lương và ngược lại.

Trong thực tế, tăng tiền lương cho CCHC là một đòi hỏi cập bách, trong khi số tiền ngân sách chi cho tiền lương phụ thuộc

Quy mô và tốc độ tăng của GDP và tỷ lệ dùng cho tích lũy và tiêu dùng.

Quy mô quỹ tiêu dùng trong trong tổng quỹ tích lũy và tiêu dùng.

Khối lượng tiền lương mà ngân sách dùng để chi trả cho CCHC trong quỹ tiêu dùng. Do đó số tiền chi ci tiền lương từ ngân sách là có giới hạn nhất định.

3. Xem xét vế phải của công thức trong điều kiện Q ổn định

3.1. Trước hết ta xem xét yếu tố tiền lương tối thiểu L_{tt}

Khi mức lương tối thiểu tăng sẽ làm tiền lương của CCHC tăng lên song phải đi kèm với các giải pháp kiềm chế sự tăng của giá cả các hàng hóa ăn uống và dịch vụ phục vụ cho đời sống của CCHC song trong thực tế, sự tăng tiền lương tối thiểu chỉ đủ bù đắp sự tăng lên của giá cả hàng hóa phục vụ cho sinh hoạt phục vụ.

Mặt khác, tiền lương tối thiểu được quy định để trả cho loại lao động giản đơn nhất trong xã hội, song lại được dùng làm cơ sở để tính lương cho công chức, một loại lao động có nhiều đặc thù về nhu cầu do đó, tiền lương của công chức lại càng thấp (vì người công chức phải chi phí cho những nhu cầu cao hơn) *(xem thêm phụ lục)*.

3.2. Xem xét yếu tố hệ số lương bình quân Kbq

Hệ số lương bình quân được tính toán khá phức tạp phụ thuộc vào hệ số lương trong từng bảng lương và số CC tương ứng và thường ổn định trong thời gian dài trước khi tiến hành cải cách.

3.3. Xem xét yếu tố số lượng CCHC (T): giảm số lượng hoặc tăng chất lượng của CCHC. Điều kiện này có thể coi là điều kiện đủ bởi 2 lẽ: một là, với quỹ tiền lương như hiện nay, khi giảm số lượng CCHC sẽ dẫn đến tiết kiệm được một lượng tiền lương nhất định và dùng lượng tiền lương tiết kiệm được tăng lương cho CCHC (thông qua tăng lương tối thiểu hoặc tăng hệ tố lương bình quân- nâng cao về mặt chất lượng).

Về chất lượng đội ngũ CCHC: trong những năm qua, chất lượng đội ngũ CCHC đã được nâng lên, số CC được tuyển chọn để bổ sung và thay thế là những người tốt nghiệp đại học trở lên song chưa đáp ứng được công việc.

Từ những sự phân tích trên, chúng tôi cho rằng trong điều kiện hiện nay, giải bài toán tiền lương của CCHC là rất cấp bách song, bên cạnh việc tăng nguồn chi lương (điều kiện cần); ưu tiên chú trọng vào việc tinh giản bộ máy công quyền và biên chế đội ngũ CCHC theo hương giảm số lượng tăng cường chất lượng (điều kiện đủ) để đảm bảo tiền lương đủ sống cho CCHC;

4. Giải bài toán giảm số lượng CCHC

Theo công thức (4), nếu giảm được số CCHC không làm được việc (chiếm khoảng 30 %) thì tổng số tiền lương tiết kiệm được tương ứng dùng để tăng lương. Do đó có thể tự tăng được lương mà không cần bổ sung ngân sách. Để có thể giải được bài toán này cần có 2 điều kiện:

Điều kiện thứ nhất: Phải có cơ chế quản lý cho việc tinh giản CCHC và CBCC nói chung, có thể nói đây là điều kiện cần thiết phải có để làm căn cứ cho việc tinh giản biên chế;

Theo chúng tôi có 3 loại cơ chế cơ bản:

Một là cơ chế thực hiện tinh giản bộ máy quản lý của nhà nước làm cơ sở cho việc bố trí sắp xếp lại các đơn vị thuộc bộ máy quản lý nhà nước sao cho gọn nhẹ, thông suốt và hiệu quả

Hai là cơ chế tuyển dụng nhân lực CCHC (mà trước mắt là tuyển dụng nội bộ) cho bộ máy quản lý là cơ sở cho việc chọn đúng người, đúng việc

Ba là cơ chế trả lương và chính sách đãi ngộ đối vói CCHC để khai thác tiềm năng của CCHC, loại bỏ CC kém, làm việc không hiệu quả và giữ được chân người tài. Trong 3 cơ chế trên, chúng tôi xin bàn đến 2 loại cơ chế liên quan trực tiếp tới CCHC.

Chúng ta thường nói, trong nền kinh tế thị trường, tiền lương hình thành dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên. Nhưng chúng ta còn đang xây dựng nền kinh tế thị trường, mặt khác, CCHC là loại lao động được nhà nước tuyển dụng và bổ nhiệm vào vị trí nào đó trong bộ máy công quyền và nhà nước độc quyền tuyển dụng lao động này. Chính vì vậy, nhà nước trao cho những người thực hiện sự độc quyền này quyền lực to lớn dẫn đến dễ nảy sinh hiện tượng tiêu cực trong tuyển dụng. Vì vậy cơ chế tuyển dụng phải hướng vào mục tiêu cho ra đời và vận hành trong thực tiễn những quy định giúp nhà nước kiểm soát kiềm chế quyền lực của sự độc quyền này: ai là người mới có quyền tuyển dụng, tuyển dụng ai, và đặc biệt là, trách nhiệm của người tuyển dụng khi không tuyển dụng đúng người … Một khi rõ

ràng minh bạch trong cơ chế, chúng ta mới thu hút được những người thật sự có năng lực, có chí khí đến với bộ máy công quyền

Mục tiêu thứ hai trong cơ chế tuyển dụng là phải tạo điều kiện cho sự ra đời và vận hành trong thực tiễn hệ thống chức danh công việc hoặc vị trí việc làm của CCHC.Trong đó đặc biệt quan tâm tới tiêu chuẩn của CCHC cần phải có khi thực hiện công việc được đảm nhận. Hệ thống chức danh công việc không chỉ áp dụng đối với tuyển dụng mới mà còn được sử dụng để đánh giá và phân loại CCHC để phát hiện người tài và loại bỏ người không đủ năng lực

Về cơ chế trả lương và chính sách đãi ngộ CCHC. Mục tiêu của cơ chế này nhằm ra đời và vận hành trong thực tiễn hệ thống đánh giá tinh hình thực hiện công việc hoặc đánh giá năng lực thực hiện công viêc của CCHC là cơ sở cho việc trả lượng Trong cơ chế này cần nêu rõ: ai là nười đánh giá, đánh giá ai, đánh giá như thế nào…. Trong đó, đặc biệt chú ý đến mục tiêu của đánh giá và hệ thống các chỉ tiêu định lượng để phân biệt mức độ năng lực thật sự của người CCHC.

Mục tiêu thứ hai trong cơ chế này là sự hình thành hệ thống trả lương và các chế độ đãi ngộ khác cho CCHC theo mục tiêu đánh giá và mức đô hoàn thành công việc của CCHC. Việc đánh giá minh bạch công khai, chính xác, mức độ đãi ngộ phù hợp sẽ tạo ra động lực làm việc, đồng thời phát hiện ra những CCHC không đủ năng lực làm việc.

Việc hoàn thiện cơ chế tuyển dụng và chính sách đãi ngộ là điểm tựa cho cải cách tiền lương của CCHC và trước mắt là điểm tựa cho việc tinh giản đội ngũ CCHC hiện nay.

Điều kiện thứ hai: cần có đội ngũ chuyên gia có trình độ chuyên môn sâu về quản trị nhân lực đặc biệt trong lĩnh vực quản lý nhà nước, tâm huyết, công tâm và dám chịu trách nhiệm trong công việc.

Những người làm công tác tuyển dụng nhân lực và đánh giá tình hình thực hiện công việc hoặc đánh giá năng lực của CCHC thường chịu sức ép rất lớn trong ma trận các mối quan hệ… song với cơ chế hiện hành với quyết tâm, trách nhiệm lớn, song tâm huyết và tinh thần dám chịu trách nhiệm ta vẫn có thể làm được. Cho nên, chúng tôi coi đây là điều kiện đủ để có thể hoàn thành công việc sàng lọc nâng cao chất lượng CCHC.

Kết luận: Bài toán về tiền lương của CCHC nói riêng và CC nói chung nằm trong hệ thống bài toán khó về tiền lương trả cho người lao động. Trong bài viết chúng tôi góp thêm một lời bàn về điều kiện để giải bài toán này:

Một là, Bài toán tăng tiền lương CCHC: Trong điều kiện của chúng ta hiện nay vấn đề tinh giản biên chế trong CCHC là hướng ưu tiên hơn (nên đi trước một bước) so với tăng quỹ tiền lương từ ngân sách;

Hai là, bài toán tinh giản biên chế CC nói chung và CCHC nói riêng là một bài toán rất khó, theo chúng tôi kiến nghị 2 điều kiện để giải: một là, cần có điểm tựa là cơ chế chính sách và hai là, nguồn nhân lực cho công viêc tinh giản này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đề tài độc lập cấp nhà nước *"Xác định tiền lương tối thiểu trên cơ sở điều tra nhu cầu mức sống dân cư làm căn cứ cải cách tiền lương ở Việt nam trong giai đoạn 2001-2010"*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân năm 2000-2001 Chủ nhiệm đề tài GS.TS. Nguyễn Văn Thường.

2. Đề tài cấp nhà nước: *"Nghiên cứu cơ sở khoa học cho việc cải cách chính sách tiền lương của công chức hành chính Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới"* Trường Đại học Lao động - Xã hội năm 2010-2013 Chủ nhiệm đề tài: PGS.TS Nguyễn Thị Thuận.

TIỀN LƯƠNG CỦA CÔNG CHỨC NHẬT BẢN VÀ MỘT SỐ BÀI HỌC THAM KHẢO

PGS.TS. Lê Thị Vân Hạnh[53]; ThS. Nguyễn Thị Mai[54]

Tóm tắt: *Tiền lương trả cho công chức Nhật Bản bao gồm lương cơ bản và phụ cấp. Lương cơ bản được đảm bảo tương đương với mức lương cơ bản trong các doanh nghiệp tư nhân. Phụ cấp đa dạng hơn với các loại: phụ cấp cho người phụ thuộc, phụ cấp nhà ở, phụ cấp đi lại, phụ cấp vùng miền (được trả cho người lao động làm việc tại những nơi có mức lương của khu vực tư cao)… Ngoài lương cơ bản và phụ cấp, người lao động có thể được nhận thêm các khoản tiền thưởng: thưởng chuyên cần hoặc thưởng cuối kỳ. Bài tham luận trình bày kinh nghiệm trả lương cho công chức ở Nhật Bản và một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.*

Từ khóa: Bài học kinh nghiệm; Công chức; Nhật Bản; Tiền lương.

1. Giới thiệu về hệ thống lương công chức tại Nhật Bản

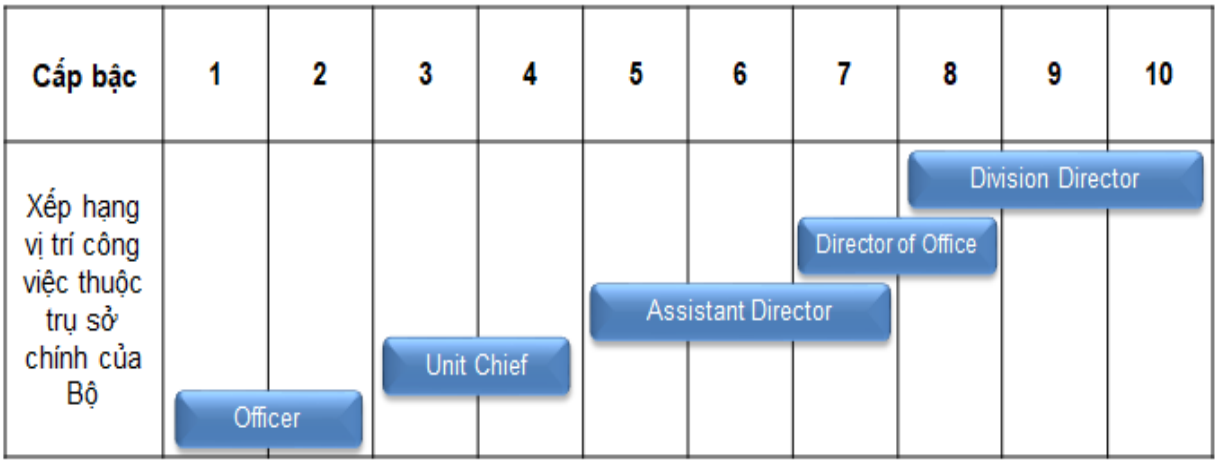
Theo Luật Công vụ quốc gia, công chức Nhật Bản bao gồm công chức trung ương và công chức địa phương. Trong đó, công chức trung ương được chia làm hai nhóm, nhóm làm việc trong khu vực công vụ thường xuyên (thứ trưởng hành chính - còn gọi là thứ trưởng công chức và một số công chức hàm thứ trưởng; các tổng cục trưởng và trưởng các tổ chức trực thuộc bộ; các vụ trưởng, cục trưởng; thẩm phán và người làm việc trong tòa án; người làm ở Bộ Quốc phòng…) và nhóm làm việc trong khu vực công vụ đặc biệt - còn gọi là công vụ chính trị (thủ tướng, chánh Văn phòng Nội các, các bộ trưởng, các phó chánh Văn phòng Nội các, các thứ trưởng chính trị, các trợ lý bộ trưởng…)[55]. Số liệu báo cáo năm 2017 chỉ ra rằng công chức trung ương ở Nhật Bản chỉ chiếm một tỉ lệ nhỏ so với công chức địa phương, khoảng 583.000 người (285.000 người làm việc trong khu vực công vụ thường xuyên và 298.000 người làm việc trong khu vực công vụ đặc biệt), so với 2.744.000 công chức địa phương[56].

Một số nét về tiền lương của công chức[57] Nhật Bản:

[53] Nguyên Phó Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia.
[54] Giảng viên Học viện Hành chính Quốc gia.
[55] Phạm Đức Toàn, Vài nét về hệ thống công vụ và công tác phát triển lãnh đạo ở Nhật Bản, Tạp chí tổ chức nhà nước,http://tcnn.vn/news/detail/35830/Vai_net_ve_he_thong_cong_vu_va_cong_tac_phat_trien_lanh_dao_o_Nhat_Banall.html
[56] FY 2017 Annual Report, National Personnel Authority
[57] Phạm vi nghiên cứu của bài viết là tiền lương của công chức Trung Ương

Thứ nhất, Lương được trả dựa trên trách nhiệm và nhiệm vụ của công chức[58]*:*

Lương của công chức được quyết định dựa trên loại công việc cũng như mức độ phức tạp, khó khăn và mức độ trách nhiệm của các nhiệm vụ. Công việc của công chức có mức độ phức tạp, khó khăn càng cao, mức độ trách nhiệm của các nhiệm vụ càng lớn thì được trả mức lương càng cao. Công việc của công chức có mức độ phức tạp, khó khăn thấp, mức độ trách nhiệm của các nhiệm vụ thấp thì được trả lương thấp hơn. Từng vị trí công việc sau khi được phân hạng trong cơ cấu của các tổ chức, đơn vị sẽ được xếp vào các cấp bậc trên bảng lương chung. Đồng thời, ở Nhật cũng không có một hệ thống phân hạng công việc mang tính "gốc rễ" do phong cách làm việc theo định hướng nhóm[59]. Ví dụ về các cấp bậc trong ngành hành chính như sau:



Nguồn: Remuneration of Japanese National Public Employees, Ryo IDE, Akira Watanabe, 2011, Expert Meeting on Compensation of Public Employee

Hiện nay, Nhật Bản có 17 bảng lương tương ứng với 17 nhóm công việc khác nhau (Hành chính, An ninh công cộng, Y tế…). Trong mỗi bảng lương, mức lương được tính dựa trên cấp bậc của vị trí công việc và bậc lương trong từng cấp bậc vị trí công việc.

Cấp bậc của vị trí công việc và bậc lương trong cấp bậc vị trí công việc được tăng lên mức cao hơn (tương ứng với tiền lương công chức được nhận cũng cao hơn) dựa trên năng lực và kết quả thực thi công việc của công chức.

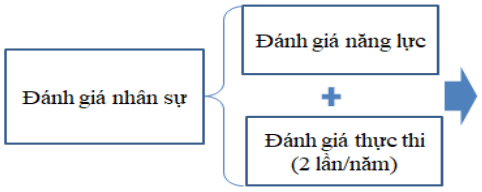
[58] 2019 Profile of National Public Employees in Japan, National Personnel Authority
[59] Remuneration of Japanese National Public Employees, Ryo IDE, Akira Watanabe, 2011, Expert Meeting on Compensation of Public Employee

Cấp bậc vị trí công việc và bậc lương trong bảng lương của công chức hành chính trung ương Nhật Bản:

Cấp bậc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vị trí công việc	Officer	Senior Officer	Unit Chief		Assistant Director		Director of Office		Division Director	
Bậc lương	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…

Thứ hai, Lương được trả dựa trên thành tích, công trạng.

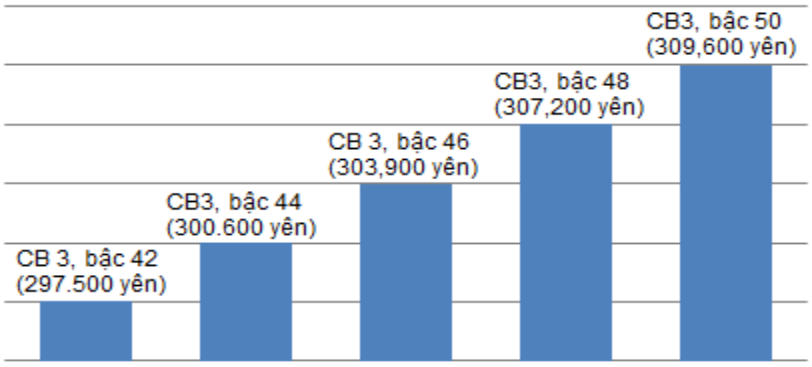
Thưởng chuyên cần cũng được trả dựa trên kết quả thực thi công vụ. Cụ thể như sau:



Xếp hạng tăng bậc lương	A	B	C (Average)	D	E
Số bậc được tăng	≥ 8 bậc	6 bậc	4 bậc	2 bậc	0
Tỉ lệ giới hạn số lượng nhân viên được tăng trong từng hạng	5%	20%			

Nguồn:Profile of National Public Employee in Japan, Cơ quan Nhân sự Quốc gia
Lưu ý: Các hạng tăng bậc lương A, B, C áp dụng với nhóm quản lý trở lên.

Ví dụ về tăng bậc lương của công chức có cấp bậc chức vụ 3, bậc lương 42 (297.500 yên) trong Bảng lương dành cho công chức hành chính năm 2019 là:



(Nguồn: Profile of National Public Employee in Japan, Cơ quan Nhân sự Quốc gia)

Thứ ba, Lương được trả đáp ứng với các điều kiện thay đổi (ngang bằng với điều kiện làm việc trong khu vực tư).

Luật pháp Nhật Bản quy định tiền lương trả cho công chức trung ương phải đáp ứng đủ các điều kiện chung nhất của xã hội (Điều 28, Luật Công vụ Quốc gia).

Cơ quan nhân sự quốc gia của Nhật có trách nhiệm nghiên cứu và đề xuất mức lương kiến nghị dành cho công chức trung ương (Điều 3, Luật Công vụ Quốc gia). Mức lương được đề xuất phải đảm bảo sự ngang bằng với mức lương cho người lao động làm việc trong khu vực tư trong điều kiện ở cùng ngành, lĩnh vực hoạt động, cấp bậc công việc, nơi làm việc, trình độ học vấn và độ tuổi.

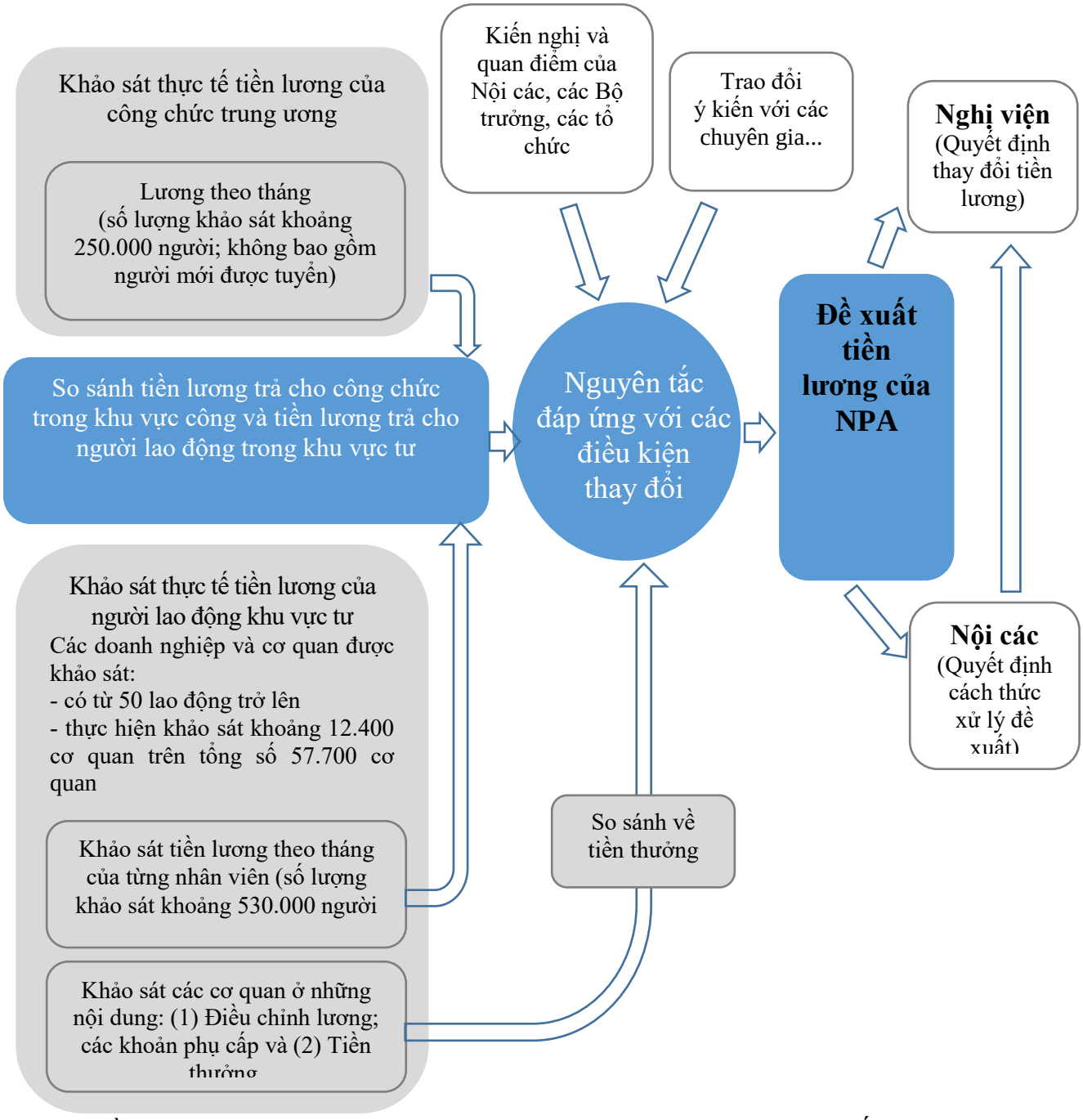
Hàng năm, Cơ quan nhân sự quốc gia Nhật Bản đều tổ chức các cuộc khảo sát "Khảo sát thực tế Lương công chức trung ương" và "Khảo sát thực tế tỉ lệ trả lương theo công việc trong khu vực tư", so sánh mức lương giữa khu vực công và khu vực tư của những người lao động có cùng tiêu chí đánh giá trả lương, để đưa ra mức lương đề xuất. Quy trình được thực hiện như sau:

Theo số liệu thống kê ngày 01/4/2017, tiền lương theo tháng và các khoản phụ cấp trung bình mà công chức được nhận (đơn vị: yên)[60]:

Ghi chú: Các phụ cấp khác bao gồm phụ cấp vùng sâu, vùng xa, phụ cấp trách nhiệm ở văn phòng trung tâm, nhưng không bao gồm bồi thường chi phí thực tế hoặc phụ cấp dựa trên kết quả thực thi công việc như phụ cấp đi lại, phụ cấp trách nhiệm khó khăn và phụ cấp làm thêm giờ.

Lương/Phụ cấp	**Công chức (nói chung)**	**Công chức được trả lương theo bảng lương công chức hành chính**
Lương cơ bản	339.980	330.531
Phụ cấp khu vực	41.586	42.230
Phụ cấp quản lý	11.748	12.360
Phụ cấp cho người phụ thuộc	10.900	10.806
Phụ cấp nhà ở	5.321	5.748
Các phụ cấp khác	7.434	9.044
Tổng cộng	**416.969**	**410.719**

[60] Theo bảng lương này, tiền lương trung bình mà công chức trong khu vực công Nhật Bản nhận được hàng tháng vào khoảng 89.134.000 VNĐ và của công chức hành chính là 87.798.000 VNĐ.



Nguồn: Báo cáo nhân sự khu vực công năm 2017, Cơ quan nhân sự quốc gia Nhật Bản

Có thể thấy, chính sách về tiền lương của Nhật Bản đã đảm bảo được các yêu cầu cơ bản trong trả lương cho người lao động: trả lương theo loại công việc; trả lương dựa trên kết quả thực hiện công việc; luôn luôn có những điều chỉnh kịp thời dựa trên một quy trình nghiên cứu, đề xuất khoa học, chặt chẽ để đảm bảo tái sản xuất sức lao động cho người lao động và các thành viên trong gia đình họ, đồng thời đảm bảo được tính cạnh tranh trên thị trường lao động. Những điều này giúp khu vực công Nhật Bản thu hút và giữ chân người lao động có chất lượng, nâng cao khả năng cạnh tranh của cơ quan nhà nước với các tổ chức tư nhân.

2. Một số bài học kinh nghiệm về trả lương cho đội ngũ công chức

Là hai quốc gia cùng áp dụng chế độ "công chức suốt đời", giữa Nhật Bản và Việt Nam có một số nét tương đồng trong quan niệm, nguyên tắc trả lương cho công chức. *Đầu tiên* là vấn đề tiền lương được đặt ở vị trí là một nội dung quan trọng trong quản lý đội ngũ công chức. Để tiền lương có thể phát huy được vai trò là nhân tố tạo động lực làm việc, giữ chân người lao động có chất lượng cho khu vực công và góp phần đảm bảo hiệu quả hoạt động của cải cách hành chính nói riêng và của toàn bộ máy nói chung, hai quốc gia đều đưa ra các chính sách nhằm cải thiện tiền lương và tăng lương cho công chức. *Hai là* trong nguyên tắc trả lương của các quốc gia đều bao gồm: việc trả lương gắn liền với công việc, nhiệm vụ được giao và với kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức. Luật Cán bộ Công chức 2008 Việt Nam, Điều 12 chỉ rõ quyền của công chức về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương, cụ thể là công chức "được Nhà nước đảm bảo về tiền lương tương xứng với nhiệm vụ, quyền hạn được giao, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước". "Việc trả lương phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ" (Khoản 2, Điều 3 Nghị định 204/2004/NĐ-CP). Bên cạnh tiền lương, công chức "làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn hoặc trong các ngành, nghề có môi trường độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi", "công chức được hưởng tiền làm thêm giờ, tiền làm đêm, công tác phí và các chế độ khác".

Bên cạnh những nét tương đồng này, nhìn vào chính sách trả lương cho công chức Nhật Bản có thể rút ra một số bài học tham khảo:

Một là, gắn liền hơn nữa việc trả lương với công việc và kết quả thực thi công việc của công chức. Thực tiễn trả lương cho công chức Việt Nam vẫn căn cứ vào ngạch, bậc dựa trên trình độ đào tạo là chủ yếu. Ngoài các loại phụ cấp chung, công chức giữ vị trí quản lý được hưởng thêm phụ cấp là phụ cấp chức vụ. Tăng lương được thực hiện căn cứ vào thâm niên. Ngoài ra, tăng lương cũng được thực hiện khi công chức có công trạng (Điều 76 Luật CBCC). Hình thức trả lương này có ưu điểm là dễ thực hiện, dễ quản lý, tuy nhiên khó tạo được động lực làm việc cho công chức.

Để trả lương theo công việc và kết quả thực thi công việc, cần thúc đẩy hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm trong khu vực công cũng như nâng cao hiệu quả của

hoạt động đánh giá công chức (bao gồm cả đánh giá năng lực và đánh giá kết quả thực thi). Các tiêu chí đánh giá công chức cần cụ thể, khách quan, khoa học. Hoạt động đánh giá tránh mang tính hình thức và cần gắn liền kết quả đánh giá công chức với các hoạt động khác của quản lý công chức: đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật… đặc biệt là trả lương cho công chức.

Hai là, cần có các biện pháp để nâng cao mức tiền lương trả cho công chức, tiến tới xây dựng hệ thống tiền lương khoa học, chặt chẽ, cạnh tranh với khu vực tư nhân. Để có thể làm được điều này, cả hệ thống cần đẩy mạnh hơn nữa hiệu quả hoạt động cải cách hành chính và đặc biệt là hoạt động tinh giản biên chế.

Một trong những nguyên tắc trả lương là "đảm bảo mức tăng năng suất lao động lớn hơn tốc độ tăng tiền lương". Cải cách hành chính góp phần tăng hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước. Bên cạnh đó, tinh giản biên chế sẽ giúp giảm áp lực lên quỹ tiền lương. Trong tinh giản biên chế, cần xác định đây không đơn thuần là hoạt động giảm một cách cơ học số lượng người làm việc cho cơ quan nhà nước mà cần thực hiện song song với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, tạo cơ chế, chính sách để thu hút, trọng dụng và giữ chân được người lao động có chất lượng. Đồng thời nâng cao năng lực của đội ngũ công chức làm chuyên môn trong công tác thống kê, công tác tham mưu về chế độ tiền lương công chức cho các cơ quan có thẩm quyền để đưa ra được chính sách tiền lương phù hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ công chức 2008*.

2. Học viện Hành chính Quốc gia (2010), *Tập bài giảng Nhân sự Hành chính nhà nước*.

3. National Personnel Authority (2017), *FY 2017 Annual Report*, Japan.

3. National Personnel Authority (2019), *Profile of National Public Employees in Japan*.

3. Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2011), *Giáo trình Tiền lương - Tiền công*, NXB Lao động - Xã hội.

4. Phạm Đức Toàn, *Vài nét về hệ thống công vụ và công tác phát triển lãnh đạo ở Nhật Bản*, tạp chí tổ chức nhà nước,

http://tcnn.vn/news/detail/35830/vai_net_ve_he_thong_cong_vu_va_cong_tac_phat_trien_lanh_dao_o_nhat_banall.html, truy xuất ngày 15/3/2019.

5. Ryo ide, Akira watanabe (2011), *Remuneration of japanese national public employees*, Expert Meeting on Compensation of Public Employee.

NGHIÊN CỨU CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CÔNG CHỨC Ở MALAYSIA, THÁI LAN VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

PGS.TS. Lê Thanh Hà[61]

Thực tế ở các nước ASEAN đã chỉ ra rằng, để có được bộ máy quản lý hành chính công đủ mạnh và hoạt động hiệu quả, cần có chính sách tiền lương hiệu quả nhằm thu hút và giữ chân nhân tài. Song, giữa mong muốn và thực tiễn trong nhiều thời điểm lại có điểm mâu thuẫn với nhau. *Thứ nhất,* muốn có một bộ máy mạnh, cần thu hút và giữ chân nhân tài. Để thu hút và giữ chân nhân tài, cần trả lương cao, và điều đó sẽ dẫn đến việc tạo áp lực cho ngân sách nhà nước. *Thứ hai,* xuất phát từ quan điểm của hệ thống chính trị về bộ máy quản lý hành chính công và nhu cầu việc làm lớn của người dân, có thể dẫn đến số lượng công chức quá lớn, tổng tiền lương phải trả sẽ rất cao nếu muốn tiền lương công chức mang lại động lực làm việc. *Thứ ba,* việc mong muốn công chức gắn bó lâu dài với bộ máy quản lý hành chính công, cần có hệ thống các quy định về việc tăng lương, song do ngân sách hạn chế dẫn đến việc tăng lương chưa đủ tính khuyến khích cần thiết. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, không phải nước ASEAN nào cũng xảy ra tình trạng trên và Singapore là một trường hợp đặc biệt. Trong bài viết này, tác giả tập trung vào nghiên cứu kinh nghiệm của Malaysia và Thái Lan là 2 nước gần gũi nhất với Việt Nam.

1. Chính sách tiền lương công chức của Malaysia

Từ thập kỷ 70 của thế kỷ 20, hệ thống tiền lương của Malaysia đã trải qua nhiều lần cải cách (1970, 1976, 1992 và 2002), trong đó cải cách lớn nhất là vào năm 1992. Hệ thống lương công chức hiện nay của Malaysia về cơ bản cũng dựa trên cải cách này. Tại cuộc cải cách năm 1992, Chính phủ Malaysia đã:

- Xác định rõ ràng các nguyên tắc trả lương;
- Xác định mức độ phức tạp và trách nhiệm cụ thể của từng ngành nghề, vị trí được nắm giữ và chất lượng công việc được thực thi;
- Xác định các mức lương khởi điểm theo trình độ đào tạo và bằng cấp;

Cơ cấu tiền lương linh hoạt gồm 2 phần: lương cơ bản và các khoản thu nhập khác (ví dụ như các khoản phụ cấp và tiền thưởng) tùy theo các chức vụ, vị trí khác nhau, ngành nghề khác nhau và môi trường làm việc khác nhau;

[61] Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

- Đảm bảo tính công bằng trong việc so sánh tương quan giữa lương và các khoản thu nhập khác của khu vực nhà nước với khu vực tư nhân; giữa các ngành nghề khác nhau;

- Đảm bảo tính cụ thể và phù hợp của mỗi lĩnh vực, ngành nghề và từng vị trí của công chức;

- Thiết kế mới hay thiết kế điều chỉnh các thang, bảng lương cần phải tính đến những yếu tố mới thay đổi.

Trước năm 1992, ở Malaysia, có tới 574 vị trí việc làm khác nhau. Sau cải cách tiền lương năm 1992 chỉ còn lại 276 vị trí việc làm. Trong mỗi ngành đều bao gồm 3 nhóm chính như sau:

- Nhóm lãnh đạo/quản lý cấp cao nhất (chiếm 1%) là những nhà hoạch định chính sách trong mỗi ngành. Hệ thống tiền lương đặc biệt quan tâm đến nhóm này bởi vì đây là nhóm người mà khu vực tư nhân rất muốn thu hút/tìm kiếm;

- Nhóm các nhà quản lý cấp trung và các nhà chuyên môn (chiếm 24-25%) là những người có bằng cấp cao và có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao;

- Nhóm các nhân viên giúp việc (chiếm khoảng 75%) là những người thực hiện các công việc mang tính tác nghiệp như thư ký, cán sự, nhân viên đánh máy.

Tiền thù lao của công chức Malaysia được tính toán theo công thức sau:

Tiền thù lao = Lương cơ bản + Các khoản phụ cấp cố định + Phụ cấp khác

Trong đó:

- Lương cơ bản là lương cứng được trả theo bảng lương để đảm bảo những chi phí cần thiết trong cuộc sống của công chức;

- Các khoản phụ cấp cố định bao gồm trợ cấp nhà ở, phụ cấp giải trí, và các khoản phụ cấp cố định khác được trả theo lương hàng tháng;

- Các khoản phụ cấp khác có thể thay đổi bao gồm tiền thưởng hàng năm, trợ cấp phí sinh hoạt thay đổi theo vùng, các khoản phụ cấp để thu hút và giữ chân các lực lượng lao động trong một số ngành dịch vụ quan trọng và các khoản phụ cấp khác có thể thay đổi theo thời gian.

Tại cải cách tiền lương năm 1992, Malaysia có 19 bảng lương khác nhau đã được thiết kế cho 19 ngành trong đó các ngành ngoại giao và ngành quản lý hành chính có mức lương cao nhất, tiếp theo là ngành y tế và các ngành khác. Lương có thể khác nhau giữa các ngành, lĩnh vực khác nhau tùy thuộc vào tầm quan trọng của ngành đó đối với sự phát triển kinh tế quốc dân, và được xây dựng trên cơ sở phụ cấp ngành mà thường được rà soát và đánh giá lại 5 năm một lần. Cơ cấu thang

bảng lương (Bảng 1) được thiết kế để tạo điều kiện cho việc đánh giá tình hình thực hiện công việc cũng như ra quyết định đề bạt công chức.

Bảng 1. Hệ thống thang bảng lương cho nhóm công chức Malaysia

	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	……	Bậc 21	Ghi chú
Ngạch 1	1.286	1.352	1.418			Mỗi bậc nâng được 66 RM
Ngạch 2	1.355	1.424	1.493			Mỗi bậc nâng được 69 RM
Ngạch 3	1.427	1.499	1.571			Mỗi bậc nâng được 72 RM

Cần chú ý rằng mỗi loại công chức đều có 3 hạng ngạch khác nhau Lương trung bình của công chức bằng 2,4 lần so với mức lương thấp nhất. Công chức được quyền hưởng chính sách tăng lương hàng năm dựa trên việc đánh giá kết quả thực thi công việc với 4 mức khác nhau. Cụ thể:

Mức 1: Kém/không hoàn thành, không được nâng lương;

Mức 2: Hoàn thành, nâng 1 bậc (theo chiều ngang)

Mức 3: Hoàn thành tốt, nâng 1 bậc (theo chiều dọc)

Mức 4: Hoàn thành xuất sắc, nâng cả bậc và hạng ngạch (nâng kép)

Đến cải cách tiền lương năm 2002, Chính phủ Malaysia đã:

Điều chỉnh cơ cấu thang lương và bảng lương từ 3 cấp xuống còn 2 cấp cho tất cả các ngạch;

Thiết kế các thang bảng lương, mã số lương và mã máy tính cho tất cả các ngạch bổ sung;

Điều chỉnh tất cả các thang lương, bảng lương có tính đến những thay đổi nêu trên và thiết kế các ngạch mới.

Trước kia, hệ thống đáng giá tình hình thực hiện công việc được thiết kế với 4 mức khác nhau, bây giờ giảm xuống còn 3 mức, đó là "không hoàn thành", "hoàn thành" và "xuất sắc". Mức "hoàn thành tốt" áp dụng từ khi thực hiện cải cách tiền lương năm 1992 đã bị loại bớt nhằm làm giảm mức độ phức tạp trong triển khai đánh giá. Như vậy, hiện nay chỉ có 2 cách nâng lương: (i) nâng bậc lương trong cùng ngạch (áp dụng cho những người được đánh giá ở mức "hoàn thành nhiệm vụ") và (ii) nâng ngạch và bậc lương - áp dụng cho những công chức được đánh giá là "hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ"; việc nâng lương này được quyết định bằng kết quả kiểm tra chứ không phải thông qua kết quả bầu hay bỏ phiếu. Đây là loại hình nâng lương theo thành tích với chỉ tiêu giới hạn từ 8-10% trong tổng số công chức.

2. Chính sách tiền lương của công chức của Thái Lan

Phương châm chính được thể hiện trong chính sách tiền lương của công chức Thái Lan là "trả lương đúng người, đúng việc và đúng năng lực", đồng thời "trả lương như nhau cho công việc làm như nhau".

Nguyên tắc quản lý đãi ngộ bao gồm: (i) công bằng trong nội bộ; (ii) bình đẳng với bên ngoài; (iii) bình đẳng trong nội bộ; và (iv) có khả năng chi trả (khả năng kinh tế của tổ chức).

Để thực hiện phương châm trả lương nêu ở trên, Thái Lan thực hiện phân loại vị trí công việc theo (i) vị trí việc làm, (ii) cơ cấu phân loại tập trung, (iii) theo 11 cấp bậc (11-cao nhất và 1-thấp nhất), (iv) 8 nhóm nghề nghiệp và (v) khoảng 430 vị trí công việc khác nhau.

Phân loại theo vị trí công việc dựa vào 4 tiêu chí nêu trên có thể được hiểu như sau. Vị trí công việc được mô tả theo cấu trúc hình tháp với 11 cấp bậc, bao gồm:

Lãnh đạo/quản lý cấp cao (từ cấp 9-11);

Quản lý bậc trung (từ cấp 8-9);

Vị trí chuyên môn (từ cấp 6-7);

Các vị trí khác (từ cấp 1-6).

Cấp 11 là vị trí Tổng thư ký (công chức cao nhất), cấp 10 là Vụ/Cục trưởng, cấp 9 cho Trưởng ban, cấp 8 cho quản lý bậc trung, cấp 6 và 7 cho vị trí chuyên môn, cấp 5 cho vị trí mới tốt nghiệp trình độ Tiến sĩ, cấp 4 cho vị trí mới tốt nghiệp trình độ Thạc sĩ, cấp 3 cho vị trí mới tốt nghiệp trình độ Đại học, cấp 2 và 1 cho vị trí mới tốt nghiệp trình độ trung cấp nghề. Đối với khu vực y tế, trường hợp mới tốt nghiệp (bác sĩ) được xếp ở cấp 4 (tương đương với trình độ Thạc sĩ). Lý do trường hợp này có thời gian theo học và đào tạo ở trường Đại học dài hơn và thuộc nhóm ngành nghề cần thiết cho xã hội. Ngoài ra, nhóm nghề thuộc lĩnh vực này sẽ được tăng thêm một cấp bậc nếu có bằng hoặc chứng chỉ về ngoại ngữ và công nghệ thông tin.

Mức lương được xác định theo vị trí công việc, khóa học, bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn. Với mỗi loại đối tượng lại chia theo cấp bậc vị trí công việc.

Điều chỉnh tăng lương được xác định theo (i) đánh giá năng lực một năm hai lần, (ii) điều chỉnh định kỳ cấu trúc lương và (iii) bổ nhiệm.

Điều chỉnh tăng lương dựa trên năng lực được thực hiện hai lần trong một năm vào các ngày 01/4 và ngày 01/10. Có ba mức phân loại đánh giá công chức, cụ thể: (i) Hoàn thành xuất sắc, được tăng một bậc lương, (ii) Hoàn thành tốt, được tăng nửa bậc lương, (iii) Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực,

không được tăng bậc nào. Điều chỉnh tăng lương không vượt quá 6% quỹ tăng lương đã được phân bổ của bộ phận/đơn vị.

3. Một số khuyến nghị về cải cách tiền lương công chức ở Việt Nam từ việc nghiên cứu chính sách tiền lương công chức của Malaysia và Thái Lan

Qua nghiên cứu tiền lương công chức của Malaysia và Thái Lan, chúng tôi có một số khuyến nghị sau:

Một là, cần sớm xây dựng, hoàn thiện và ban hành hệ thống tiền lương theo vị trí việc làm theo đúng tinh thần Nghị quyết 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khóa XII trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới.

Hệ thống này nên được thiết kế theo hình chóp theo kinh nghiệm của Thái Lan, nghĩa là phân nhóm theo nhóm chức vụ/ vị trí việc làm. Mỗi nhóm chức vụ có thể chia thành 2 - 3 ngạch.

Mức lương của các ngạch cần thiết kế sao cho đảm bảo các nguyên tắc:

Đảm bảo sự công bằng bên trong (người làm công việc có mức độ phức tạp cao hơn, tính trách nhiệm cao hơn phải được trả lương cao hơn; …);

Đảm bảo sự công bằng bên ngoài (tiền lương phải tiếp cận với mức lương cân bằng trên thị trường lao động Việt Nam, phấn đấu dần tiếp cận với mức tiền lương cân bằng trên thị trường lao động ASEAN).

Hai là, trong hệ thống lương theo vị trí việc làm, vẫn cần thiết kế bảng lương cho từng vị trí việc làm.

Hai nước Malaysia và Thái Lan đều có hệ thống bảng lương cho từng vị trí việc làm. Hệ thống bảng lương này có tác động trong việc xét nâng lương cho công chức gắn với hiệu quả thực hiện công việc. Số bậc của bảng luwong được xác định dựa trên thời gian tối đa được giữ chức vụ theo từng loại chức vụ. Nên đánh giá hiệu quả thực hiện công việc theo 4 mức: Không hoàn thành, hoàn thành, hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và xét nâng lương dựa trên 4 mức này.

Cần hoàn thiện các quy định về đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ với các tiêu chí đánh giá có thể đo được, không nên duy trì các tiêu chí đánh giá hiện nay.

Ba là, vẫn cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống phụ cấp lương.

Một số loại phụ cấp như phụ cấp thu hút, phụ cấp ưu đãi nghề cần được hoàn thiện. Có thể bổ sung phụ cấp công vụ cho cán bộ được luân chuyển và phụ cấp khác.

Bốn là, cần nghiên cứu tiếp tục tinh giản số đối tượng được hưởng lương từ ngân sách nhà nước để giảm gánh nặng ngân sách chi trả cho tiền lương, đồng thời thực hiện các biện pháp đồng bộ nhằm thu đúng, thu đủ thuế doanh nghiệp; thúc

đẩy phát triển kinh tế - xã hội, qua đó tăng thu ngân sách, tạo nguồn cho cải cách tiền lương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dato seri Dr.Mahathir Bin Mohamad, Prime Minister of Malaysia, October 2002,"*Malaysian remuneration system, Report of the cabinet committee on establishment and salaries of employees in the public sector"*.

2. Noore Alam Siddiquee, Ph.D, Associate Professor and Head of the Department of Political Science, International Islamic University, Malaysia, June 2002, "*Administrative reform in Malaysia: Recent trends and development*", p.105-130.

3. LooSee beh, "*Administrative Reform: Issues of Ethíc and Governance in Malaysia and China*", October 2007, Implications of a Transforming China: Domestic, Regional and Global Impacts Reference.

4. Tan Sri Data Mahmood Bin Taib,"*Administrative Reforms in Malaysia Toward Enhancing Public Service Performance",* October 1992, Volume 5, Issue 4, pages 423-437.

5. The Article*,"Administrative reform and efforts in Thailand, current experienced and successes*", Office of the Civil Service Commission, The Royal Government of Thailand, Compendium of ASEAN Civil Service Systems, 1996.

6. Ronald L. Krannich, "*Administrative Reform and role response in Thailand",* January 1980, International Journal of Publics Administration, Volume 2, Issue 3, pages 263-296.

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CÔNG CHỨC CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

TS. Vũ Hồng Phong[62]; TS. Nguyễn Kim Chi[63]

Tóm tắt: *Ở Việt Nam, sau 20 năm thực hiện cải cách tiền lương, chính sách tiền lương hiện hành còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập như: tốc độ điều chỉnh chưa bù được trượt giá, bảo đảm tiền lương thực tế chậm dần; hệ thống tiền lương phụ thuộc nhiều vào thâm niên và bằng cấp, chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp của từng vị trí việc làm và hiệu quả làm việc của công chức, tiền lương chưa có tác động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và không gắn nhiều với cải cách hành chính. Vì vậy, việc cải tổ chính sách lương công chức là một yêu cầu tất yếu để thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước trong thời gian tới. Để xây dựng được chính sách tiền lương cho công chức phù hợp cho từng giai đoạn phát triển, việc nghiên cứu học hỏi kinh nghiệm của các nước trên thế giới là rất cần thiết, giúp Việt Nam khắc phục được những hạn chế của chính sách tiền lương giai đoạn trước và học hỏi được nhiều phương pháp, cách thức trả tiên tiến phù hợp trong thời gian tới. Trong phạm vi bài viết, nhóm tác giả nghiên cứu chính sách tiền lương công chức của Hàn Quốc, Trung Quốc và Singgapore và rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.*

Từ khóa: Công chức; Tiền lương; Việt Nam.

1. Chính sách tiền lương công chức Hàn Quốc

Chính sách tiền lương Hàn Quốc được ban hành lần đầu vào năm 1949 và là một nội dung quan trọng của Luật công chức nhà nước. Đến nay, chính sách tiền lương đã qua nhiều lần sửa đổi và hiện nay áp dụng hệ thống chính sách lương được cải cách từ năm 2000 đến nay. Dưới đây là hệ thống chính sách lương của Hàn Quốc qua các lần cải cách (Sơ đồ 1).

Lương công chức Hàn Quốc bao gồm lương cơ bản, phụ cấp và phúc lợi. Lương cơ bản là tiền lương thường xuyên được chi trả dựa trên cấp bậc và bậc lương mà được phân loại theo mức độ trách nhiệm và mức độ khó khăn của từng vị trí công tác cũng như thâm niên công tác. Lương cơ bản chiếm khoảng một nửa số tiền lương hàng tháng của công chức, tùy thuộc vào cấp bậc của công chức. Có mười hai bậc lương cơ bản phân loại theo danh mục công tác bao gồm hành chính, an ninh, nghiên cứu, kỹ thuật, cảnh sát, cứu hoả, hiến pháp, giáo viên trung học, giáo sư đại học, quân đội, lao động và lao động đặc biệt. Lương cơ bản được xác

[62] Trưởng bộ môn Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động – Xã hội.
[63] Giảng viên, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.

định căn cứ vào khả năng chi trả lương từ ngân sách chính phủ, chi phí sinh hoạt, mức lương tương ứng ở những ngành, lĩnh vực khác nhau và căn cứ vào một số khía cạnh xã hội như quan hệ giữa lao động và nhà quản lý, vai trò của chính phủ…

Chính sách tiền lương của hệ thống công chức Hàn Quốc

1948-1969	- Ban hành Luật công chức nhà nước (1949) - Ban hành Quyết định của Tổng thống về Thù lao công chức (1949) - Ban hành Quyết định của Tổng thống về Trợ cấp công chức (1962)
1970-1999	- Chuyển từ 5 cấp bậc công chức lên 9 cấp bậc (1981) - Ban hành Hệ thống tiền lương hàng năm (1999) - Ban hành Hệ thống tiền lương trên cơ sở hiệu quả công tác (1999)
Từ 2000 đến nay	- Ban hành Hệ thống công chức cao cấp (6/2006) - Đơn giản hoá các loại trợ cấp, từ 32 còn 30 (1/2011)

Sơ đồ 1. Lịch sử chính sách tiền lương Hàn Quốc

Phụ cấp là phần phụ thêm vào lương được chi trả theo vị trí và điều kiện sinh hoạt của từng công chức. Có 30 loại phụ cấp khác nhau: (i) tiền thưởng, phụ cấp lương (phụ cấp chuyên cần hay hoàn thành xuất sắc công việc), (ii) phụ cấp hỗ trợ gia đình (phụ cấp gia đình, trợ cấp giáo dục cho người phụ thuộc, phụ cấp nhà ở, trợ cấp cho cha mẹ), (iii) phụ cấp cho nơi làm việc đặc biệt (ở hải đảo, vùng sâu, vùng xa, ở nước ngoài), (iv) phụ cấp cho loại hình công việc đặc biệt (công việc khó khăn, nguy hiểm, nhiệm vụ đặc biệt hoặc thay thế tạm thời cho một công chức khác) và (v) phụ cấp làm thêm (làm thêm giờ, làm việc đêm, làm việc trong kỳ nghỉ, và quản lý tăng cường).

Phúc lợi được chi trả cho công chức bao gồm ba loại chính. Thứ nhất là phúc lợi chung, bao gồm phúc lợi cho người phụ thuộc, bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và trợ cấp tàn tật. Thứ hai là phúc lợi chi trả ngoài công vụ, bao gồm trợ cấp ốm đau, nghỉ phép, phục vụ quân đội. Thứ ba là phúc lợi khác như bồi hoàn chi phí học và các chương trình chăm sóc sức khỏe, chi trả cho các bữa ăn.

Hệ thống chi trả lương công chức dựa trên hiệu quả lao động bao gồm chính sách chi trả lương hàng năm, trong đó lương được chi trả ở những mức khác nhau trong cùng một bậc công chức, phụ thuộc vào hiệu quả công việc của từng công

chức. Phần lớn các cơ quan sử dụng kết quả đánh giá hiệu quả công việc để xác định mức thăng tiến và mức thưởng hoàn thành công việc. Hiệu quả thực hiện công việc sẽ được đánh giá dựa trên ba chỉ tiêu quan trọng:

(i) Kết quả thực hiện công việc (tỉ trọng 60%): chất lượng và khối lượng công việc được thực hiện, thời gian hoàn thành công việc và mức độ cải tiến qui trình làm việc.

(ii) Khả năng của từng công chức (tỉ trọng 30%): sự hiểu biết về công nghệ thông tin, mức độ thạo việc, khả năng đánh giá, lập kế hoạch, bằng cấp chuyên ngành và khả năng thông thạo ngoại ngữ.

(iii) Thái độ làm việc (tỉ trọng 10%): đi làm đúng giờ, đầy đủ, kỷ luật, và tận tụy với quần chúng.

Bảng 1. Cơ cấu hệ thống trả lương theo hiệu quả công việc

Hệ thống tăng lương hàng năm	Hệ thống thưởng hoàn thành công việc
▪ Dựa trên hệ thống lương hàng năm ▪ Áp dụng đối với Vụ trưởng/Cục trưởng và cấp cao hơn trong từng Bộ ngành ▪ Dựa trên 4 nhóm mức lương xác định theo kết quả đánh giá hiệu suấtcông việc cũng như trên cơ sở quản lý theo mục tiêu. Mức lương tăng thêm chính là phần thay đổi trong hiệu suất công việc. Phần lương tăng thêm này được bổ sung vào lương cố định của năm tiếp theo: (i) Thực hiện xuất sắc công việc (10% cao nhất) = 8% mức thực hiện chuẩn ở từng cấp bậc; (ii) Thực hiện tốt công việc (11-40%) = 5%; (iii) Thực hiện trung bình (41-90%) = 3%; và (iv) Không đạt = 0% ▪ Hàng năm, công chức của các Bộ ngành được phép đánh giá hiệu quả công việc của Cục trưởng/Vụ trưởng và các cấp cao hơn trong Bộ ngành đó.	▪ Áp dụng cho các vị trí phụ trách bộ phận (bậc 3 và 4) và cấp thấp hơn. ▪ Được chi trả một lần ▪ Có 4 mức thưởng: (i) thực hiện xuất sắc công việc (10% cao nhất) = 110% mức lương tiểu chuẩn; (ii) thực hiện tốt công việc (11-40%) = 80%; (iv) thực hiện trung bình (41–90%) = 40%; và (v) không đạt (dưới 91%) = 0%. ▪ Hàng năm (từ tháng 1 đến tháng 2), các giám sát viên thẩm định hiệu quả công việc của từng công chức.

Hệ thống chi trả lương này được áp dụng cho toàn bộ công chức ở chính quyền trung ương và được phân chia thành hai hệ thống nhỏ hơn áp dụng cho nhóm công chức cấp cao (hệ thống tăng lương hàng năm) và nhóm công chức hành chính

ở cấp bậc trung bình (bậc 3 hoặc 4) trở xuống (hệ thống thưởng hoàn thành công việc) (xem Bảng 1).

Đối với công chức cấp cao, từ tháng 1/2006, những công chức có bậc từ 1 đến 3 sẽ được xếp vào nhóm công chức cấp cao và sẽ chịu sự điều chỉnh của hệ thống tính lương theo hiệu suất công việc. Cụ thể, lương hàng năm của công chức cấp cao sẽ được tính dựa trên kết quả tổng hợp ba loại lương: lương cơ bản, lương căn cứ vào hiệu suất công việc (lương tăng thêm) và các loại phụ cấp, phúc lợi khác.

Để có được sự linh hoạt trong đánh giá hiệu suất công việc, hệ thống đánh giá được phân thành 4 loại: (i) Xuất sắc, (ii) Tốt, (iii) Bình thường, và (iv) Không đạt. Dựa trên cách phân loại này, lương tăng thêm đối với Vụ trưởng/Cục trưởng và các cấp hơn trong Bộ (ở Hàn Quốc, Bộ trưởng và Thứ trưởng được chỉ định theo hệ thống chính trị, do vậy bậc cao nhất là bậc 1, tương ứng với trợ lý Bộ trưởng) được xác định bởi lương cơ bản nhân với hệ số lương tăng thêm hoàn thành công việc (xem Bảng 2).

Bảng 2. Hệ số lương tăng thêm hàng năm đối với công chức cấp cao

Loại đánh giá	Xuất sắc	Tốt	Bình thường	Không đạt
Phạm vi chi trả	20% cao nhất	30%	40%	10% thấp nhất
Hệ số lương tăng thêm	15%	10%	6%	0%

(Nguồn: Bộ An ninh và hành chính công Hàn Quốc – 2009)

Trong khi đó, tiền thưởng hoàn thành công việc cho các vị trí phụ trách bộ phận và các bậc công chức thấp hơn được chia thành 4 mức khác nhau với các hệ số thưởng hoàn thành công việc khác nhau (xem Bảng3).Mức tiền thưởng hoàn thành công việc được chi trả một lần, và có giá trị từ 90% đến 230% mức lương cơ bản của năm đó.

Bảng 3. Mức thưởng hoàn thành công việc đối với các công chức khác

Loại đánh giá	Xuất sắc	Tốt	Bình thường	Không đạt
Phạm vi chi trả	20% cao nhất	20-50%	20-50%	10% thấp nhất
Hệ số thưởng hoàn thành công việc	230% hoặc thấp hơn	160%	90%	0%

(Nguồn: Bộ An ninh và hành chính công Hàn Quốc - 2009)

Mức lương xác định dựa vào hiệu suất công việc được gia tăng trong những năm gần đây. Đến năm 2009, mức lương này đối với công chức ở cấp bậc trung bình có giá trị tương ứng với 4% mức lương hàng tháng và đối với công chức cao cấp đạt 8.5%.

2. Chính sách tiền lương công chức Trung Quốc

Cải cách chính sách lương trong hệ thống công chức Trung Quốc

Hiện nay, Trung Quốc duy trì một hệ thống chuẩn về xếp hạng công chức. Công chức Trung Quốc được chia thành 27 cấp bậc khác nhau trong đó Thủ tướng Chính phủ và các lãnh đạo nhà nước xếp hạng từ 1 đến 3 và nhân viên văn phòng xếp hạng từ 25 đến 27. Trong mỗi cấp bậc cũng có các mức độ khác nhau được xếp theo thứ tự từ 1 đến 14 để phản ánh thâm niên và hiệu quả thực hiện công việc của mỗi công chức. Đây chính là cơ sở quan trọng để nhà nước và cơ quan sử dụng lao động trong khu vực công tiến hành trả lương cho công chức.

Về cơ cấu tiền lương, công chức Trung Quốc được hưởng lương theo vị trí công việc mà họ đảm nhận và thứ hạng trong bảng phân loại công chức. Tiền lương họ nhận được bao gồm bốn phần: lương theo vị trí, lương theo cấp bậc, lương cơ bản và lương theo thâm niên. Trong đó lương theo vị trí và cấp bậc là hai thành phần quan trọng hơn trong khi hai thành phần còn lại là theo quy định và tự nhiên. Ngoài ra, cán bộ công chức được hưởng nhiều lợi ích khác như dịch vụ y tế miễn phí, được hưởng lương trong thời gian nghỉ ốm đau, thai sản, và các dịp nghỉ lễ, được hưởng phúc lợi xã hội, trợ cấp và được thanh toán các khoản bồi thường khác. Để khuyến khích công chức làm việc hiệu quả, Chính phủ Trung Quốc ban hành kèm theo chế độ tiền lương là các quy định thưởng, phạt rõ ràng. Sự khích lệ về cơ hội thăng tiến được dựa trên việc đánh giá công chức hàng năm, những thành tích và phần thưởng mà họ đạt được sau mỗi kỳ kiểm tra.

Dưới áp lực của việc tăng lương và giảm khoảng cách giàu nghèo giữa các vùng, cùng với sự ra đời của Luật công chức năm 2006, Trung Quốc tiến hành cải cách tiền lương công chức lần 2 (năm 2006). Theo đó, Hệ thống lương mới được áp dụng từ năm 2006 đến nay đã đơn giản hóa cơ chế trả lương bằng cách bãi bỏ lương cơ bản và lương thâm niên, đồng thời kết hợp lương theo vị trí và lương cơ bản. Kể từ cuộc cải cách năm 2006, tiền lương công chức bao gồm lương cơ bản, phụ cấp, trợ cấp và tiền thưởng. Đây là lần đầu tiên, các khoản phụ cấp (cụ thể là phụ cấp địa phương bổ sung, phụ cấp khó khăn và vùng sâu vùng xa, phụ cấp chức vụ, và những phụ cấp khác) và các khoản trợ cấp (bao gồm hỗ trợ nhà ở và chăm sóc y tế, hỗ trợ chi phí và phương tiện đi lại phục vụ công việc) đã được chính thức

hóa như một nguồn thu nhập cho cán bộ công chức. Nhìn chung, công chức, viên chức làm việc ở các vùng nghèo hơn được hưởng phụ cấp và trợ cấp cao hơn để bù đắp cho vấn đề chênh lệch thu nhập. Ngoài ra, công chức được xếp loại xuất sắc hoặc loại giỏi trong đánh giá định kỳ được hưởng tiền thưởng cuối năm.

Những nỗ lực trong chính sách cải cách tiền lương của Trung Quốc từ trước đến nay đã cải thiện thu nhập cho công chức một phần đáng kể. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, mặc dù lương bình quân của công chức thấp hơn các khu vực kinh tế khác nhưng ngoài tiền lương, công chức nhà nước còn nhận được nhiều khoản 'phúc lợi ẩn' và trợ cấp khác dưới nhiều hình thức như phúc lợi trực tiếp bằng hiện vật, phúc lợi gián tiếp bằng hiện vật, phúc lợi và trợ cấp bằng tiền và tiêu dùng liên quan đến chức vụ. Do đó, mặc dù lương bình quân của công chức Trung Quốc thấp hơn lương ở một số khu vực khác như tài chính-ngân hàng, viễn thông, điện tử… thậm chí so với lương bình quân của toàn xã hội, nhưng tính trên phương diện tổng thu nhập thì lại tương đối cân bằng, thậm chí tổng thu nhập của công chức còn cao hơn nhiều khu vực kinh tế khác. Vì vậy, mặc dù so với khu vực tư nhân, mức lương cùng với các khoản hỗ trợ khác cho lao động trong khu vực công vẫn chưa đủ hấp dẫn để thu hút nhân tài, nhưng Trung Quốc vẫn giữ chân và thu hút được công chức giỏi làm việc trong khu vực nhà nước.

3. Chính sách tiền lương công chức Singapore

Hệ thống tiền lương của Singapore chi ra thành hai bộ phận là lương của chính khách (Bộ trưởng trở lên) và lương của công chức chuyên môn.

**** Lương của chính khách***

Singapore cho rằng hệ thống tiền lương muốn khuyến khích được nhân tài, phát triển nền công vụ thì trước hết cần đãi ngộ tốt nhân tài, nhằm thu hút nhân tài vào làm việc trong nền công vụ, đặc biệt những vị trí lãnh đạo đất nước. Do đó, lương của chính khách Singapore được ấn định rất cao (cao hơn lương chính khách của phát triển hàng đầu trên thế giới như Mỹ và các nước Châu âu). Cụ thể, lương của các thành viên nội các Singapore được cố định ở mức ngang bằng 2/3 mức thu nhập của bốn người được trả lương cao nhất trong 6 lĩnh vực gồm: ngân hàng, kế toán, kỹ thuật, luật pháp, sản xuất và tập đoàn đa quốc gia (Lương của Tổng thống Singgapore hiện nay là 1,54 triệu SGD/năm; Lương của Thủ tướng: 2,2 triệu SGD/năm trong khi các thành viên nội các sẽ nhận số lương bằng một nửa của Thủ tướng). Các bộ trưởng Singapore vẫn luôn nằm trong số những chính trị gia được trả lương cao nhất thế giới (Lương các Bộ trưởng: 1,1 triệu SGD/năm). Chính phủ xác định mức lương cho các quan chức dựa trên lương của các giám đốc điều hành

và những đối tượng có thu nhập cao nhất khác của Singapore. Theo Thủ tướng Singapore, các bộ trưởng cần được trả lương đúng với chất xám của họ để Singapore có một đội ngũ lãnh đạo trung thực, tài năng, tận tâm phục vụ đất nước lâu dài.

Mặc dù năm 2008 Singgapore đã thực hiện cắt giảm tiền lương của công chức cấp cao nhưng mức lương trả cho công chức, viên chức, quan chức từ cấp cao như Thủ tướng tới người bình thường, thậm chí là những người làm công việc bảo mẫu đều đủ sống theo mức sống chung của xã hội Singapore. Ngoài ra, thu nhập của công chức hành chính còn có thể chu cấp cho gia đình và bảo đảm cho con cái học hành.

**** Lương của công chức***

Công chức Singapore sẽ được trả một mức lương cạnh tranh theo cơ chế thị trường, thậm chí có thể so sánh với người lao động có cùng khả năng và trách nhiệm làm việc ở khu vực tư nhân. Chính sách này là thực sự cần thiết để thu hút và giữ chân nhân tài của quốc gia ở khu vực công, biến Singapore trở thành một trong những nước có nền hành chính tốt nhất thế giới. Trong đó, cán bộ, chiến sỹ làm việc trong lực lượng an ninh (công an, quân đội) và cán bộ làm việc trong Bộ ngoại giao được hưởng mức lương cao hơn so mới công chức ở các bộ khác khoảng 40% bởi Singapore cho rằng lực lượng an ninh phải luyện tập gian khổ, phải chiến đấu nguy hiểm, có thể hy sinh bất kỳ lúc nào nên cần có chính sách đãi ngộ cao hơn còn cán bộ ngoại giao được coi là bộ phận có sứ mệnh bảo vệ quyền lợi quốc gia trong thời bình nên cũng cần được đãi ngộ cao hơn so với cán bộ làm việc ở các bộ khác.

Về cơ cấu, hệ thống lương của công chức bao gồm hai thành phần là lương cố định được trả hàng năm không bao gồm bảo hiểm xã hội và tiền lương biến đổi hàng năm, phụ thuộc vào tình hình hoạt động kinh tế cụ thể của quốc gia trong năm đó. Ngoài ra, nếu tăng trưởng kinh tế của quốc gia trong năm đó vượt quá mức được dự báo, chế độ thưởng một lần hoặc thưởng đặc biệt sẽ được áp dụng. Điểm đáng chú ý trong quy định này là tiền lương của công chức hành chính được điều chỉnh tương đương với khu vực tư nhân. Chính phủ Singaporecho rằng cấu trúc trả lương cao này sẽ loại bỏ tham nhũng ở cả lĩnh vực chính trị cũng như hành chính, thu hút được nhân tài và tạo động cơ cho công chức tận tâm cống hiến cho khu vực nhà nước.

Ngoài thu nhập chính từ lương, công chức Singapore còn có một khoản thu nhập đáng kể từ việc khen thưởng dựa trên thành tích cá nhân. Những công chức có khả năng, thành tích cao không chỉ được nhận lương cao mà còn được thưởng cao.

Điều này đã tạo động lực cho họ phấn đấu vươn cao hơn và nhanh hơn trong sự nghiệp.

Để thực hiện cơ chế tiền lương và tiền thưởng một cách minh bạch, công bằng và có hiệu quả, Chính phủ Singapore đã xây dựng Hệ thống Luật giám sát rõ ràng và Hệ thống đánh giá công chức hiệu quả, thực chất. Trong đó, Chính phủ Singapore đã sử dụng hệ thống đánh giá công chức để đánh giá năng lực, hiệu quả công việc cũng như đánh giá về sự thăng tiến của công chức. Hệ thống này bao gồm hai thành phần: Hệ thống báo cáo và hệ thống xếp hạng thực hiện. Hệ thống báo cáo là các báo cáo được thực hiện thường niên bao gồm 3 phần: (i) Một bảng phân công công việc cho phép cán bộ báo cáo và cấp dưới thảo luận và thống nhất phân công công việc cũng như kế hoạch đào tạo cho năm tới, đồng thời xác định các mốc thời gian quan trọng để tiến hành đánh giá công việc định kỳ; (ii) Một báo cáo mở ghi lại các quan điểm của cán bộ báo cáo và cấp dưới của mình về những thành tựu và tiến bộ đạt được của cấp dưới trong thời gian được đánh giá. Đây là một công cụ quan trọng trong việc tư vấn cho nhân viên nhằm cải thiện công việc của họ theo hướng hiệu quả nhất; (iii) Một báo cáo kín về quá trình phát triển để đánh giá thành tích tổng quát của nhân viên, những nét tiêu biểu, và đề xuất hướng đào tạo phù hợp để họ có cơ hội phát huy khả năng của mình. Hệ thống xếp hạng thực hiện là một hệ thống báo cáo cá nhân thường niên.Hệ thống này được sử dụng để giải quyết sự khác biệt trong tiêu chuẩn cũng như cách đánh giá giữa những người giám sát. Nó bao gồm các yếu tố như chất lượng công việc, sản lượng,khả năng tổ chức, kiến thức và khả năng áp dụng, khả năng chịu áp lực, khả năng làm việc theo nhóm vàý thức trách nhiệm. Hệ thống này sẽ xếp hạng các cán bộ dựa trên đánh giá của họ về vị trí tương đối của các nhân viên với nhau theo thứ tự giảm dần về hiệu suất thực hiện công việc.

Về cơ chế quản lý tiền lương, Singgapore thực hiện cơ chế quản lý ngân sách bằng việc phân quyền tự chủ tài chính đến tận cấp vụ của các bộ. Nhờ đó, thủ trưởng các cơ quan luôn có ý thức tiết kiệm các khoản chi, làm tăng nguồn thu từ ngân sách để có thể trả lương, thưởng tăng thêm cho công chức tỏng đơn vị.

Tóm lại, vấn đề tiền lương công chức luôn được Chính phủ Singapore quan tâm hàng đầu và cải tổ một cách linh hoạt tương ứng với từng thời kỳ phát triển của nền kinh tế. Ngoài việc tạo ra động cơ thúc đẩy công chức tận tâm cống hiến cho lĩnh vực công, chính sách đãi ngộ công chức thỏa đáng và hấp dẫn còn giúp chính phủ Singapore níu chân người lao động và thu hút nhân tài phục vụ trong khu vực

nhà nước. Nhờ đó Singapore đã tạo ra một nền hành chính lành mạnh và hiệu quả, thúc đẩy kinh tế phát triển nhanh, mạnh, xứng tầm là một "con hổ" của Châu Á.

4. Bài học kinh nghiệm cho cải cách tiền lương công chức ở Việt Nam.

Trên cơ sở nghiên cứu chính sách tiền lương công chức của một số nước trên thế giới (Chính sách tiền lương công chức Hàn Quốc, Trung Quốc, Singgapore), nhóm tác giả rút ra một số kinh nghiệm cho cải cách tiền lương công chức Việt Nam trong thời gian tới như sau:

(1) Lương phải gắn kết với vị trí và việc làm của cán bộ, công chức, việc xếp lương và thanh toán phải thực hiện theo năng lực và theo tính chất cụ thể của công việc, không nhất thiết phụ thuộc vào số năm công tác.

Đây là một kinh nghiệm quan trọng cho các nghiên cứu về chính sách tiền lương mới để giới thiệu và ứng dụng vào Việt Nam trong tương lai. Xếp lương căn cứ vào năng lực và theo tính chất cụ thể của công viêc sẽ tăng cường đáng kể hiệu suất và hiệu quả của bộ máy hành chính. Đối với việc xếp lương theo tính chất cụ thể của công việc, vấn đề quan trọng và mang tính quyết định là phải lập được các chuẩn, các yêu cầu và tiêu chí cho các vị trí việc làm.

(2) Thực hiện điều chỉnh mức lương khởi điểm và thực hiện trả lương theo vị trí việc làm.

Thực hiện việc điều chỉnh mức lương khởi điểm cho công chức thông qua việc điều chỉnh mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu cần được xác định dựa trên quan hệ cung cầu lao động và cần được chi trả theo cơ chế thị trường, đảm bảo tính tương đối trong mối tương quan với khu vực tư nhân. Điều này được hiểu mức lương tối thiểu phải gắn liền với những nhu cầu thiết yếu và đảm bảo được mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Đồng thời dựa trên đặc thù về từng loại hình công việc, điều kiện làm việc và tầm quan trọng của các ngành nghề trong sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước để xác định mức lương khởi điểm phù hợp cho từng nhóm đối tượng khác nhau trong xã hội. Ngoài ra mức lương khởi điểm cho các đối tượng khác nhau ở từng thời điểm khác nhau cần được điều chỉnh theo tỷ lệ lạm phát thực tế của nền kinh tế để đảm bảo cho việc bù trượt giá cũng như đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động.

Hiện nay, Việt Nam áp dụng mức lương cơ sở làm căn cứ để tính lương cho công chức theo các ngạch bậc, việc này chưa phản ánh đúng mức lương theo mức độ phức tạp của từng vị trí công việc. Do đó, thời gian tới việc xác định tiền lương tối thiểu (hiện nay khu vực công gọi là tiền lương cơ sở) nên dung để xác định mức lương khởi điểm cho công chức (hay mức lương thấp nhất của công chức) còn các

mức lương khác cần xác định mức lương theo vị trí việc làm, trên cơ sở đánh giá giá trị, mức độ phức tạp và tầm quan trọng của từng vị trí việc làm trong hệ thống công vụ để trả lương cho công chức.

(3) *Đối mặt với sự cạnh tranh dữ dội trong thị trường lao động từ khu vực tư nhân, để có thể thu hút và giữ chân nhân tài và những người trình độ cao, khu vực công cần nghiên cứu và xác định mức lương trả cho công chức tương quan với mức lương trên thị trường.*

Trong nền kinh tế thị trường, các nước đều đã phải dựa vào những nghiên cứu về tiền lương và tiền công của khu vực tư nhân để thực hiện các đợt cải cách và điều chỉnh tiền lương công lập của mình. Đồng thời, ngoài các khoản tiền lương cơ bản, các nước được nghiên cứu ở trên đều ban hành kèm theo nhiều loại phụ cấp, trợ cấp và các chế độ phúc lợi xã hội khác. Đây có thể coi là là lợi thế và sức mạnh quan trọng của khu vực công để cạnh tranh với khu vực tư nhân, là các động lực và những ưu đãi quan trọng cho công chức để họ ở lại và phấn đấu trong nền công vụ, và thu hút, giữ chân người có tài và có trình độ.

(4) *Tiền lương trong khu vực công gắn chặt với kết quả đánh giá xếp loại công chức và tăng tương, thăng tiến sẽ thực hiện trên cơ sở đánh giá hiệu quả của công chức*.

Đây là những vấn đề quan trọng đóng góp trực tiếp vào việc tăng cường hiệu suất và hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính. Tiền lương của công chức phải được xác định trên cơ sở hiệu quả làm việc của công chức. Tiền lương trả theo hiệu quả làm việc là động lực và sự khuyến khích quan trọng cho từng công chức để họ phát triển không ngừng bản thân mình về các mặt kiến thức, kĩ năng và khả năng và có sự nỗ lực không ngừng trong thực hiện nhiệm vụ.

(5) *Các chính sách công cần quan tâm một cách nghiêm túc đến kiến thức, kĩ năng và khả năng của cán bộ, công chức.*

Trong hệ thống tiền lương của khu vực công (bao gồm xếp lương, thanh toán lương và các cơ chế tăng lương, thưởng) của các nước khác, trình độ học thuật và trình độ chuyên môn luôn được quan tâm để tạo môi trường học hỏi cho cán bộ, công chức. Hàng năm, cán bộ công chức phải có kế hoạch tăng cường hiệu quả hoạt động và phát triển cá nhân, bao gồm việc tham dự vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng để cải thiện kiến thức, kĩ năng và khả năng của bản thân. Trong nền kinh tế tri thức, mối quan hệ giữa tiền lương, các khoản phúc lợi và thu nhập ngoài lương với mức độ chuyên môn của cán bộ, công chức có nhiều ý nghĩa trong việc thu thút và giữ chân cá nhân có chất lượng tốt để làm cán bộ, công chức phục vụ nền công vụ.

(6) Gắn tiền lương, tiền thưởng của cán bộ, công chức với tăng trưởng kinh tế.

Kinh nghiệm của các nước trên, đặc biệt là Singgapore đã gắn lương và chính sách tăng lương cho công chức theo tốc độ tăng trưởng kinh tế. Điều này, sẽ kích thích công chức ở tất cả các cấp nỗ lực thực hiện tốt công việc, góp phần vào tăng trưởng, phát triển kinh tế như trường hợp của Singgapore (Tiền lương và thưởng của công chức Singgapore phụ thuộc vào tình hình phát triển kinh tế đất nước, nếu tốc độ tăng trưởng kinh tế vượt so với dự báo thì tất cả công chức đều được thưởng năm 1 lần hoặc thưởng, đây là sự thừa nhận mức độ đóng góp của công chức vào phát triển kinh tế).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Hồng Phong, Giáo trình tiền lương khu vực công, Đại học Lao động - Xã hội, năm 2019.

2. Vũ Hồng Phong, Nguyễn Thị Hồng, Giáo trình Quản trị nhân lực khu vực công, Đại học Lao động - Xã hội, năm 2019.

3. Vũ Hồng Phong (2012), "Chính sách tiền lương công chức hành chính và sự cần thiết phải cải cách chính sách tiền lương công chức hành chính", Đề tài nhánh 1 thuộc đề tài độc lập cấp Nhà nước, Mã số: ĐTĐL – G/58.

4. Vũ Hồng Phong, "Tác động của cải cách chính sách tiền lương năm 1985, năm 1993 và hiện hành đến cấu trúc đội ngũ công chức hành chính và tác động của nó đến quản lý nhà nước", chuyên đề 8, thuộc đề tài độc lập cấp Nhà nước, Mã số: ĐTĐL – G/58.

5. Nguyễn Thị Thuận, Vũ Hồng Phong "Thực trạng chính sách tiền lương công chức hành chính và định hướng cải cách cho giai đoạn tới", Tạp chí kinh tế và phát triển, số 188, tháng 2/2013.

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

TS. Phương Hữu Từng[64], ThS. Nguyễn Tiến Thành[65], ThS. Đoàn Văn Sơn[66]

Tóm tắt: *Chính sách tiền lương là một hệ thống 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 vỹ mô, thị trường lao động và đời sống người hưởng lương. Tiền lương khu vực công chức từng bước được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống của những người hưởng lương. Tuy nhiên, đến nay vấn đề tiền lương trong khu vực công vẫn có nhiều vướng mắc. Cụ thể, thiết kế hệ thống thang, bảng lương chưa phù hợp với vị trí việc làm, chức vụ, chức danh. Tiền lương chưa phải là thu nhập chính của cán bộ công chức, còn mang tính bình quân, cào bằng, chưa tạo được động lực để nâng cao hiệu quả làm việc. Có quá nhiều phụ cấp, đôi khi xảy ra trường hợp lương thì thấp, trợ cấp thì nhiều, dẫn đến sự méo mó trong quan hệ tiền lương hiện nay. Bài viết nghiên cứu nhằm tìm hiểu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm cải cách chính sách tiền lương cho người lao động khu vực hành chính công ở Việt Nam hiện nay.*

Từ khóa: Cán bộ, công chức; Chính sách tiền lương; Khu vực công.

1. Một số khái niệm cơ bản

- Khái niệm tiền lương:

Theo giáo trình Tiền lương - Tiền công của tác giả Nguyễn Tiệp (2014): Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, chịu tác động của quy luật cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật.

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), năm 2012 thì tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo một số lượng nhất định mà không căn cứ vào số giờ làm việc thực tế, thường được trả theo tháng hoặc nửa tháng.

Trong khuôn khổ bài báo này, tác giả tiếp cận tiền lương là một công cụ chính sách kinh tế vĩ mô của nhà nước và được hiểu như sau: Tiền lương là công cụ chính sách kinh tế vĩ mô của nhà nước, được hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa

[64] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
[65] Giảng viên Khoa Quản trị Văn phòng, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
[66] Giảng viên Khoa Chính trị, Trung tâm Giáo dục Quốc phòng và An ninh, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2.

người sử dụng lao động và người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng công việc hoặc sản phẩm mà người lao động tạo ra đảm bảo hợp pháp, hợp lý và hiệu quả cao.

- Khái niệm chính sách tiền lương cho khu vực hành chính công:

Hiện nay, chưa có khái niệm cụ thể về chính sách tiền lương cho khu vực hành chính công, tuy nhiên tác giả phân tích các quan điểm của Đảng, Nhà nước về chính sách tiền lương ở Việt Nam.

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối lớn của nền kinh tế, thị trường lao động và đời sống người hưởng lương, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Luật cán bộ, công chức năm 2008 khẳng định "cán bộ, công chức nhà nước bảo đảm tiền lương tương xứng với nhiệm vụ, quyền hạn được giao, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước" (1). Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 đã xác định mục tiêu: "… đến năm 2020, tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức được cải cách cơ bản, bảo đảm được cuộc sống của cán bộ, công chức, viên chức và gia đình ở mức trung bình khá trong xã hội".

Từ những phân tích trên có thể hiểu chính sách tiền lương cho người lao động khu vực hành chính công: là hệ thống hành lang pháp lý, và các công cụ của Nhà nước đối với tiền lương, và các chế độ đãi ngộ người lao động để hướng tới thu hút được nhân tài cho khu vực hành chính công và hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội của quốc gia.

2. Thực trạng chính sách tiền lương cho người lao động trong khu vực hành chính công

Mặc dù nhiều cải cách đã được thực hiện, các chính sách tiền lương hiện tại trong lĩnh vực hành chính công, bao gồm một hệ thống các mức độ, tỷ lệ và phụ cấp khác nhau, khá phức tạp, không đảm bảo tính công bằng vì chúng không được thiết kế để phù hợp với nhiều vị trí công việc khác nhau. Có những hạn chế trong việc phân loại nhân viên công ở các cấp độ khác nhau, chẳng hạn như nhân viên, nhân viên cấp cao và quan chức cấp cao, chủ yếu dựa trên trình độ và thâm niên.

Những chính sách này không khuyến khích nhân viên cải thiện hiệu suất, năng lực chuyên môn và năng suất và không đủ để thu hút những người có năng lực. Các chính sách cũng đã tạo ra sự bất bình đẳng giữa các nhân viên trong các ngành và lĩnh vực khác nhau, khiến họ tập trung nhiều hơn vào việc ganh đua cho các vị trí cao hơn là cải thiện kỹ năng và khả năng của họ.

Ngoài ra, có nhiều trường hợp khi các quan chức giữ các vị trí quản lý như Thứ trưởng hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh được đăng ký vào biên chế cho các chuyên gia, dẫn đến mức lương không đồng đều giữa các quan chức cùng cấp.

Việc tăng lương hoặc thăng chức của một nhân viên công cộng chủ yếu được xác định bởi trình độ và số năm làm việc mà không tính đến các nhiệm vụ cụ thể của vị trí và kết quả công việc của họ.

Việc tính toán tiền lương dựa trên hệ thống các hệ số là một biện pháp tạm thời nhưng nó vẫn được duy trì trong nhiều năm, hủy bỏ ý nghĩa của tiền lương cần được trả theo hiệu suất và kết quả của người lao động.

Hiện tại, phần lớn thu nhập thực tế của một nhân viên công cộng đến từ các khoản phụ cấp không có lương, được gọi là mức lương mềm. Có hơn 20 loại trợ cấp khác nhau, gây ra sự gia tăng nhanh chóng trong thanh toán liên quan đến tiền lương của ngân sách nhà nước và làm giảm vai trò của tiền lương.

Mức lương của nhân viên trong khu vực hành chính công thấp nhưng thực tế, thu nhập của họ khá cao, đặc biệt đối với những người liên quan đến các nhiệm vụ quan trọng là họ có giữ vị trí cao hay không. Nó chứng minh rằng có những nguồn thu nhập khác bên cạnh tiền lương, nhiều trong số đó đến từ Ngân sách Nhà nước. Nếu các khoản phụ cấp này được bao gồm trong lương chính thức, tiền lương của nhân viên trong khu vực hành chính công sẽ cao hơn và bảng lương sẽ minh bạch hơn.

Vẫn còn một khoảng cách lớn giữa tiền lương của công chúng và khu vực tư nhân. Mức lương thấp trong khu vực hành chính nhà nước cộng với mức lương cơ bản khác với mức lương tối thiểu trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh đã cản trở cạnh tranh lành mạnh trong việc làm và tuyển dụng giữa các ngành này.

Trong khi đó, ở các nhà cung cấp dịch vụ công cộng, cải cách chính sách tiền lương đã không mang lại kết quả như mong đợi vì chi phí tiền lương chưa được tính

vào phí dịch vụ. Việc cải cách cơ chế tổ chức và quản lý của các nhà cung cấp đó, đặc biệt là về tài chính, bị chậm tiến độ và không mang lại kết quả như mong đợi.

Số lượng lớn những người được Ngân sách Nhà nước trả tiền là một thách thức đối với các cải cách. Đồng thời, thiếu các chính sách tiền lương dành riêng cho nhân viên trong khu vực hành chính công vì vai trò quan trọng của họ trong phát triển kinh tế xã hội của đất nước chưa được công nhận đầy đủ.

Chính sách tiền lương hiện tại không khác nhau giữa các tỉnh trên toàn quốc, do đó, các địa phương không được khuyến khích đưa ra các cải cách hành chính để cải thiện hiệu quả quản lý nhà nước và năng suất lao động.

Trong các lực lượng vũ trang, thăng hạng có liên quan đến tăng lương, dẫn đến thực tế là tiền lương không tương xứng với vị trí và nhiệm vụ thực tế; thứ hạng không phản ánh mức độ chuyên nghiệp thực sự. Cũng có một vấn đề khi các sĩ quan giữ cùng một vị trí có cấp bậc khác nhau và do đó mức lương khác nhau.

Trong những năm qua, Chính phủ đã chú ý sửa đổi chính sách tiền lương và đã tăng lương cơ bản cho công chức và công chức nhiều lần, giúp cải thiện sinh kế và tăng cường nhiệt huyết làm việc. Mức lương cơ bản tăng từ 1,15 triệu đồng áp dụng từ ngày 1 tháng 7 năm 2013 lên 1,3 triệu đồng vào ngày 1 tháng 7 năm 2017. Sau đó, nó đã được điều chỉnh tăng 90.000 đồng vào năm 2018 là 1.390.000 đồng, tăng 100.000 đồng đến 1.490.000 đồng năm 2019, lương tối thiểu chung của cả nước tăng trung bình 7% mỗi năm cho đến năm 2020.

Chính sách tiền lương trong khu vực hành chính sự nghiệp hiện nay, bao gồm hệ thống thang, bảng, ngạch, bậc lương và chế độ phụ cấp, mặc dù đã có nhiều cải tiến, nhưng còn khá phức tạp, còn mang nặng tính bình quân, chưa đảm bảo sự công bằng; chưa phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm; việc phân thành các ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp còn nhiều bất cập, còn nặng về bằng cấp và thâm niên, không khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao năng suất, hiệu quả công việc; không có tác dụng thu hút người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao; tạo nhiều bất bình đẳng giữa các đối tượng, ngành nghề và khu vực; tạo hệ lụy khuyến khích công chức, viên chức chạy đua theo cấp bậc, chức vụ mà không chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn, không khuyến khích phấn đấu theo chức

nghiệp. Việc nâng bậc, nâng ngạch, thăng hạng lương chủ yếu dựa vào bằng cấp đào tạo và thâm niên công tác, chưa gắn với nhiệm vụ cụ thể của vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ. Việc quy định mức lương bằng hệ số chỉ là biện pháp tình thế, nhưng đã kéo dài nhiều năm làm triệt tiêu ý nghĩa tiền lương, làm sai lệch ý nghĩa của tiền lương là giá trị được trả cho công sức người hưởng lương.

Tiền lương công chức hành chính không đủ sống nhưng thực tế thu nhập của công chức hành chính lại khá cao, đặc biệt là đội ngũ công chức hành chính có chức vụ hoặc không có chức vụ nhưng lại đảm nhận nhiệm vụ quan trọng. Điều đó chứng tỏ có nhiều khoản thu nhập ngoài lương. Trong đó, nhiều khoản thu nhập công khai có nguồn gốc từ ngân sách. Chứng tỏ rằng, nếu đưa những khoản thu nhập này vào tiền lương sẽ làm cho tiền lương công chức hành chính cao hơn và minh bạch hơn.

Do vậy, việc tập trung vào việc đẩy mạnh cải cách đột phá của thành phố đột phá với những tác động trực tiếp đến lương của công chức và công chức. Đã đến lúc phải cải cách toàn diện thang lương, bảng lương, mức lương cơ bản, hệ số lương, hệ số lương và phụ cấp để đảm bảo tiền lương là một đòn bẩy thực sự để thúc đẩy năng suất lao động và hiệu quả công việc, theo cách hiểu rằng đầu tư vào tiền lương có nghĩa là đầu tư vào phát triển.

3. Quan điểm và giải pháp cải cách chính sách tiền lương cho người lao động khu vực hành chính công

a. Quan điểm cải cách chính sách tiền lương cho người lao động khu vực hành chính công

Quan điểm của Đảng xem xét tính lương chính xác và đầy đủ cho người lao động là đầu tư vào phát triển nên được duy trì. Tính toán tiền lương đầy đủ có nghĩa là tiền lương nên bao gồm ba phần: một phần để người lao động khôi phục sức lao động, một phần để cải thiện năng suất và một phần để chăm sóc gia đình của người lao động. Trong khi đó, tính lương chính xác có nghĩa là tiền lương phải gắn liền với vị trí, năng suất làm việc, chất lượng và hiệu quả.

Cải cách tiền lương phải tuân thủ các nguyên tắc của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đồng thời đảm bảo và cải thiện cuộc sống cho những người làm công ăn lương. Ngoài ra, cải cách tiền lương phải được thực hiện đồng

thời với cải cách đội ngũ nhân viên trong khu vực hành chính nhà nước. Đây là hai mặt của vấn đề.

Tất cả các chính sách liên quan đến tiền lương và nhân sự phải minh bạch trong khi cải cách tiền lương phải tuân theo các nguyên tắc cân bằng kinh tế vĩ mô và đảm bảo mối quan hệ giữa tăng lương và tăng trưởng kinh tế cũng như khả năng thanh toán của ngân sách nhà nước.

b. Một số giải pháp cải cách chính sách tiền lương cho người lao động khu vực hành chính công ở Việt Nam

Thay đổi cách suy nghĩ trong cải cách tiền lương phải được đặt trong dòng đầu tiên của các giải pháp. Trả lương cho công chức và công chức là chi tiêu cho phát triển, đảm bảo rằng tiền lương thực sự là một động lực để nhân viên công cộng thực hiện tốt hơn nhiệm vụ của mình và giảm thiểu tham nhũng.

Mức lương của người lao động trong khu vực hành chính công phải bằng giá trị của công việc trên thị trường lao động và mức lương của các ngành khác trên thị trường. Xem xét sự phức tạp và tầm quan trọng của công việc, tiền lương của nhân viên trong khu vực hành chính công sẽ được ưu tiên hơn so với các lĩnh vực kinh doanh và sản xuất. Tuy nhiên, mức lương cơ bản của ngành cũng cần được điều chỉnh dựa trên mối tương quan với các mức trong các ngành khác, với thị trường lao động và tăng trưởng kinh tế.

Thứ hai, cần phải đổi mới quản lý tiền lương của nhà nước, và bộ máy hành chính nhà nước phải được sắp xếp hợp lý theo hướng hoạt động đa chức năng và không chồng chéo để giảm nhân sự quá mức trong bộ máy hành chính, từ đó tạo thêm nguồn lực tài chính để trả lương cho dân sự công chức theo tỷ lệ đóng góp của họ.

Chúng ta phải xây dựng một hệ thống dịch vụ công chuyên nghiệp và hiện đại ngang tầm với các đối tác trong khu vực và trên thế giới, do đó đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế của đất nước, và làm cơ sở cho cải cách lương công chức.

Cần đẩy mạnh xã hội hóa các dịch vụ công cộng để giảm chi tiêu ngân sách nhà nước cho tiền lương của công chức. Trong quá trình cải cách quản lý nhà nước về tiền lương, cần tuân thủ Luật cán bộ, công chức; thực hiện biên chế cố định hàng năm và chi tiêu hành chính; và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức sao cho phù hợp với yêu cầu thực tế của các nhiệm vụ đã đề ra.

Việc tinh giản bộ máy hành chính nhà nước phải được coi là một bước đột phá quan trọng. Trong khi giảm số lượng nhân sự, cần phải nâng cao chất lượng công chức; và đào tạo và nâng cao trình độ của công chức nên được coi là một nhiệm vụ đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hội nhập kinh tế. Đồng thời, cũng cần chú ý đến việc tuyển dụng những người tài năng, những người nhiệt tình với nghề nghiệp của họ; trong khi kiên quyết sa thải những người không đủ tiêu chuẩn, không có khả năng và phi đạo đức khỏi đội ngũ công chức.

Thứ ba, tạo nguồn tài chính để tăng lương là một trong những bước đột phá để đưa chính sách tiền lương vào thực tiễn. Mức lương phải gắn liền với hiệu quả làm việc, năng suất lao động và tăng năng suất lao động phải nhanh hơn mức tăng lương trung bình. Đầu tư vào nguồn nhân lực nói chung và công chức nói riêng, sẽ mang lại lợi ích lâu dài về kinh tế, xã hội, chính trị và nhân đạo.

Thứ tư, thiết lập một cơ chế nghiêm ngặt về tuyển dụng và sa thải công chức dựa trên các tiêu chuẩn nhân sự xác định. Cần có một liên kết chặt chẽ giữa đào tạo, tuyển dụng và sa thải. Tuyển dụng và sa thải nên được coi là hoạt động bình thường và thường xuyên trong công tác nhân sự.

Tuy nhiên, việc tuyển dụng và sa thải phải được tiến hành một cách minh bạch dựa trên các tiêu chí và đánh giá khách quan. Việc lựa chọn và sắp xếp nhân sự, cùng với việc bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo và quản lý phải tuân thủ các tiêu chí và tuân theo một quy trình mở với sự cạnh tranh công bằng giữa các ứng cử viên; tiền lương và lợi ích kèm theo cho các vị trí đó phải được công khai, và nên được thực hiện theo trình độ, vị trí và cống hiến của họ.

Thứ năm, xây dựng và hoàn thành một bộ tiêu chí để đánh giá và phân loại cán bộ, công chức gắn liền với từng vị trí công việc. Đây là một nhiệm vụ quan trọng vì nó liên quan trực tiếp đến việc đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Cần khắc phục những điểm yếu hiện tại và đảm bảo thực hiện công việc khách quan và minh bạch.

Cải cách chính sách tiền lương đòi hỏi phải cải cách đồng bộ nhiều chính sách khác có tác động trực tiếp đến tiền lương như hành chính công và tài chính công; bảo hiểm xã hội và chính sách hỗ trợ. Cải cách chính sách tiền lương cũng cần dựa trên tình hình hiện tại ở Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Albert P.C. Chan, Ada P.L. Chan, *Key performance indicators for measuring construction success*, Emerald Group Publishing Limited.

Chính phủ, Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 ban hành *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020*.

Ch. Praveen Kumar (2015), *Human Resource Development Practices in Singareni Collieries Company Limited: A Case Study of Godavarikhani Area*, International Journal of Management & Business Studies, IJMBS Vol. 5, Issue 2, April - June 2015, India.

David Parmenter, *Key Performance Indicator*, Wiley, 2007.

ILO (2003),*"International HRD alliances in viable knowledge migration and development: the Czech Academic Link Project",* Human Resource Development International, 6:3, pp301-24.

Michael Armstrong, Helen Murlis, *Reward Management*, Kogan Page, 2007.

Mihaela Dumitrana, Mădălina Dumitru, Iulia Jianu, Gabriel Jinga, Gabriel Radu (2009), *"Human Resources Role in Sustainable Devolopment"*, Universitawtii Petrol-Gaze din Ploiesti Vol. LXI No 3/2009, p44-53.

Nguyễn Thị Minh Nhàn, Mai Thanh Lan, *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*, Nxb Thống kê, 2015.

Lê Quân, *Kỹ thuật xây dựng hệ thống tiền lương và đánh giá thành tích*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, 2008.

Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2014), *Giáo trình Tiền lương - Tiền công*, Nxb Lao động - Xã hội.

GIẢI PHÁP CẢI THIỆN TIỀN LƯƠNG CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI CỤC QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG SẢN PHẨM HÀNG HÓA

ThS. Hoàng Thị Loan[67], ThS. Trần Tuấn Phong[68]

Tóm tắt: *Sự phát triển của xã hội loài người dẫn đến sản xuất và thực hiện nhiệm vụ chính trị không còn là một quá trình riêng lẻ mà mang tính tổng thể, xã hội. Ở khu vực nhà nước, quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị chỉ đạt hiệu quả cao nếu trong các tổ chức kết hợp hiệu quả giữa việc huy động, phân phối và sử dụng nguồn nhân lực với việc chi trả tiền lương để sản xuất và tái sản xuất sức lao động. Tại Cục Quản lý chất lượng sản phẩm hàng hóa (Cục QLCL), tiền lương của CBCC được tính theo thang, bậc lương của nhà nước quy định. Tiền lương CBCC của Cục có xu hướng tăng dần hàng năm nhưng sự gia tăng là không đáng kể nên một số bộ phận CBCC của Cục sống dựa vào nguồn lương chính còn gặp nhiều khó khăn. Bài viết tập trung nghiên cứu tình hình tiền lương của CBCC Cục QLCL và nêu ra một số giải pháp để cải thiện thu nhập cho CBCC làm việc tại Cục QLCL.*

Từ khóa: Cán bộ, công chức; Cục quản lý chất lượng sản phẩm hàng hóa; Tiền lương.

1. Đặt vấn đề

Đối với cán bộ, công chức (CBCC) tiền lương luôn là mối quan tâm hàng đầu bởi vì tiền lương, tiền công, thù lao là nguồn thu nhập chủ yếu dùng để trang trải chi phí sinh hoạt, chăm lo cho bản thân và gia đình của họ. Trong số các nhiệm vụ chính trị mà Cục QLCL thuộc Tổng Cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng đang thực hiện, nhiệm vụ chính là quản lý chất lượng sản phẩm trên thị trường đồng thời quản lý, bố trí, sắp xếp đội ngũ công chức làm việc tại Cục một cách khoa học, hiệu quả nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý tiền lương được coi là nhiệm vụ trung tâm, hàng đầu. Cục QLCL luôn xác định và coi tiền lương trả cho CBCC là một khoản đầu tư cho sự phát triển, tạo động lực cho CBCC thực hiện các nhiệm vụ chính trị mà nhà nước giao đồng thời phát triển thể nhân sinh của đội ngũ CBCC của Cục.

2. Tiền lương cho cán bộ công chức nhà nước

2.1. Khái niệm tiền lương và phân loại tiền lương

Tiền lương là giá cả của sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động (NLĐ) và người chủ sử dụng lao động qua hợp đồng lao động,

[67] Cục Quản lý chất lượng sản phẩm hàng hóa, Bộ Công thương.
[68] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

phù hợp với quan hệ cung, cầu hàng hóa sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định tiền lương của pháp luật lao động. [2]

Tiền lương thực tế: Là số tiền mà NLĐ nhận được từ tổ chức để mua được số lượng hàng hóa tiêu dùng và các loại dịch vụ cần thiết mà NLĐ hưởng lương có thể mua được bằng tiền lương danh nghĩa của họ nhận được. Nó phụ thuộc vào tiền lương danh nghĩa và mức độ lạm phát trên thị trường hàng hóa, dịch vụ. [2]

Tiền lương của CBCC là một hình thức của thù lao lao động, đó là số tiền mà cơ quan, tổ chức trả cho CBCC theo số lượng và chất lượng lao động mà họ đóng góp vào quá trình làm việc tại các cơ quan, tổ chức.

2.2. Chế độ trả lương cho CBCC trong cơ quan nhà nước

a. Cơ sở pháp lý về trả lương hiện hành cho cán bộ, công chức

Việc tiến hành thực hiện chế độ trả lương cho CBCC căn cứ số 22/2008/QH12 ngày 13 tháng 11 năm 2008 về nêu và xác định cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước. Đây là cơ sở quan trọng để thực hiện chế độ trả lương cho CBCC.

Hiện nay, CBCC được xếp lương, tính lương theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ban hành ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

Cùng với đó là Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09/05/2019 về quy định mức lương cơ sở đối cán bộ, công chức,viên chức và lực lượng vũ trang.

b. Nguyên tắc trả lương cho CBCC

Việc trả lương phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của CB, CC và nguồn trả lương *(từ ngân sách nhà nước cấp hoặc hỗ trợ và từ các nguồn thu theo quy định của pháp luật dùng để trả lương)* của cơ quan, đơn vị theo nguyên tắc xếp lương "*công chức được bổ nhiệm vào ngạch nào thì được xếp lương theo ngạch đó" (khoản 1 và 2 Điều 3 Nghị định 204/2004/NĐ-CP).*

Mức tiền lương cơ sở dùng làm căn cứ tính mức lương trong các bảng lương, mức phụ cấp và thực hiện các chế độ khác theo quy định của pháp luật từ ngày 01/7/2019 là 1.490.000 đồng/tháng.

c. Chế độ tiền lương cấp bậc

Chế độ tiền lương chức vụ là những quy định của nhà nước nhằm thực hiện trả lương cho CBCC khi đảm nhiệm các chức danh nghề nghiệp hoặc các vị trí việc làm trong các đơn vị, các tổ chức nhà nước.

Hiện nay đội ngũ CBCC thường được áp dụng chế độ tiền lương chức vụ: Theo đó, chế độ tiền lương chức vụ được thực hiện thông qua bảng lương do Nhà Nước ban hành. Trong bảng lương này bao gồm nhiều nhóm chức vụ khác nhau và các quy định trả lương cho từng nhóm.

2.3. Hình thức tiền lương của CBCC

Ở khu vực nhà nước, hiện nay CBCC đang được tính lương theo hình thức tiền lương theo thời gian là chủ yếu và được tính theo Nghị định 204, mức lương của cán bộ, công chức được tính theo công thức như sau:

Mức lương = Lương cơ sở * Hệ số lương

Trong khi đó, mức lương cơ sở năm 2020 được áp dụng theo Nghị định 38/2019/NĐ-CP) từ 01/7/2019 là 1.490.000 đồng/tháng.

- Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước áp dụng với các đối tượng: Công chức loại A3, công chức loại A2, công chức loại A1, công chức loại B và công chức loại C.

Mỗi ngạch công chức được xếp lương với các bậc khác nhau. Khi trúng tuyển, cán bộ, công chức sẽ được xếp lương có thể từ mức khởi điểm (bậc 1, ngạch A1, bậc đại học là 2,34) hoặc có thể xếp cao hơn (nếu CBCC đã có kinh nghiệm, thâm niên làm việc ở các cơ quan nhà nước khác trước đó, phù hợp theo quy định) và theo quy định về tiền lương cho CBCC tại Nghị định 204 (nêu trên).

3. Tiền lương của CBCC tại Cục Quản lý chất lượng sản phẩm, hàng hóa

Hiện nay CBCC đang được tính lương theo hình thức tiền lương theo thời gian là chủ yếu. và được tính theo khoản 1 Điều 3 Nghị định 204/2004/NĐ-CP, mức lương của CBCC theo đúng quy định, pháp luật nhà nước về tiền lương.

Lãnh đạo Cục đã ban hành Quyết định quy chế trả lương áp dụng tại đơn vị có hiệu lực từ ngày 01/01/2016. Về hình thức trả lương, Cục QLCL SPHH đang áp dụng các hình thức trả lương sau: Trả lương thời gian theo công việc và trả lương khoán cố định (áp dụng đối với những công việc có tính chất tạm thời, đột xuất, hoặc một số công việc giản đơn làm việc ngoài giờ như bảo vệ, làm vệ sinh, dọn kho…).

3.1. Hình thức trả lương cho CBCC tại Cục QLCL

3.1.1. Trả lương cho Ban Lãnh đạo Cục

Theo quy chế trả lương của nhà nước nói chung và của Cục QLCL nói riêng, tiền lương trả cho Lãnh đạo Cục thực hiện theo quy định chung của pháp luật theo

thang bảng lương, bậc lương chức vụ. Các khoản phụ cấp Cục trưởng đang được hưởng và mức lương được tính như sau:

Bảng 1. Bảng lương, phụ cấp của Ban Lãnh đạo Cục

TT	Khoản mục	Năm 2018		Năm 2019	
		Hệ số	Thành tiền	Hệ số	Thành tiền
I. Cục trưởng					
1	Tiền lương cơ sở		1.390.000		1.490.000
2	Tiền lương theo hệ số	6,92	9.618.800	6,92	10.310.800
3	Phụ cấp chức vụ	0,9	1.251.000	0,9	1.341.000
4	Tổng TL chưa bao gồm các khoản PC đảng, PC công vụ		10.869.800		11.651.800
5	Phụ cấp đảng	0,3	390.000	0,3	447.000
6	Phụ cấp công vụ	25%	2.717.450	25%	2.912.950
7	Các khoản BH trừ lương	9,5%	1.032.631	9,5%	1.106.921
8	Tiền lương sau nộp BH		8.705.014		9.331.274
9	**Tiền thu nhập**		**12.944.619**		**13.904.829**
II. Phó Cục trưởng					
1	Tiền lương cơ sở		1.390.000		1.490.000
2	Tiền lương theo hệ số	4,32	6.004.800	4,65	6.928.500
3	Phụ cấp chức vụ	0,7	973.000	0,7	1.043.000
4	Phụ cấp công vụ	25%	1.744.450	20%	1.992.875
5	Tổng lương chưa đóng BH		6.977.800		7.971.500
6	Các khoản BH trừ lương	9,5%	662.891	9,5%	757.293
7	Tiền lương sau nộp BH		5.434.344		6.270.293
8	**Tiền thu nhập**		**8.059.359**		**9.207.083**

(Nguồn: Phòng Kế hoạch tài chính)

Qua bảng 2.2, ta thấy đối với Ban Lãnh đạo Cục, việc tính lương dựa trên hệ số cấp bậc và chức vụ để tính lương. Tiền lương thực nhận của cả Cục trưởng và Cục phó trong 2 năm phân tích đều có xu hướng tăng và chủ yếu là do sự điều chỉnh mức tiền lương cơ sở từ 1.390.000 đồng/tháng lên 1.490.000 đồng/tháng (từ 01/7/19) nên đã góp phần làm thu nhập từ tiền lương của Ban Lãnh đạo Cục tăng lên bình quân hơn 1 triệu đồng/tháng.

3.1.2. Tiền lương cho CC, NLĐ trong Cục QLCC

Tiền lương trả lương cho CBCC, NLĐ trong Cục QLCL được lấy từ nguồn ngân sách nhà nước. Về hình thức và phương pháp tính lương cho CBCC, NLĐ tại Cục QLCL hiện nay như sau:

Bảng 2. Hình thức trả lương cho CBCC, NLĐ tại Cục

Hình thức trả lương	Phòng ban áp dụng
Trả lương thời gian	Lãnh đạo Cục, Văn phòng Cục, Phòng Kế hoạch tài chính, Phòng Chất lượng 1, Phòng Chất lượng 2, Phòng Chất lượng 3, Phòng Nhãn hàng hóa, Phòng Nghiệp vụ
Trả lương khoán	NLĐ làm thêm giờ, làm thêm ca, làm đêm…

[Nguồn: Phòng Kế hoạch Tài chính]

a. Tính lương theo thời gian

Với đội ngũ CBCC được hưởng lương theo thời gian, Cục QLCL đang áp dụng công thức sau để tính lương cho CBCC như sau:

Mức lương = Lương cơ sở * (Hệ số lương cấp bậc + Hệ số phụ cấp)

b. Tính lương khoán

Hình thức này áp dụng chủ yếu cho CBCC, NLĐ trong Cục QLCL là hình thức trả lương theo công việc được giao gắn với mức độ phức tạp, trách nhiệm của công việc đòi hỏi, mức độ hoàn thành công việc và ngày công làm việc của CBCC, NLĐ. Lương của CBCC, NLĐ được xác định trên cơ sở:

- Hệ số lương theo công việc của CBCC, NLĐ - gọi là hệ số công việc (hi)
- Ngày công thực tế của CBCC, NLĐ (ni)
- Hệ số chất lượng lao động (hệ số ki).

Căn cứ vào hệ số lương công việc và chất lượng lao động, ngày công làm việc của cán bộ trong năm để tính lương cho cán bộ thuộc Khối gián tiếp.

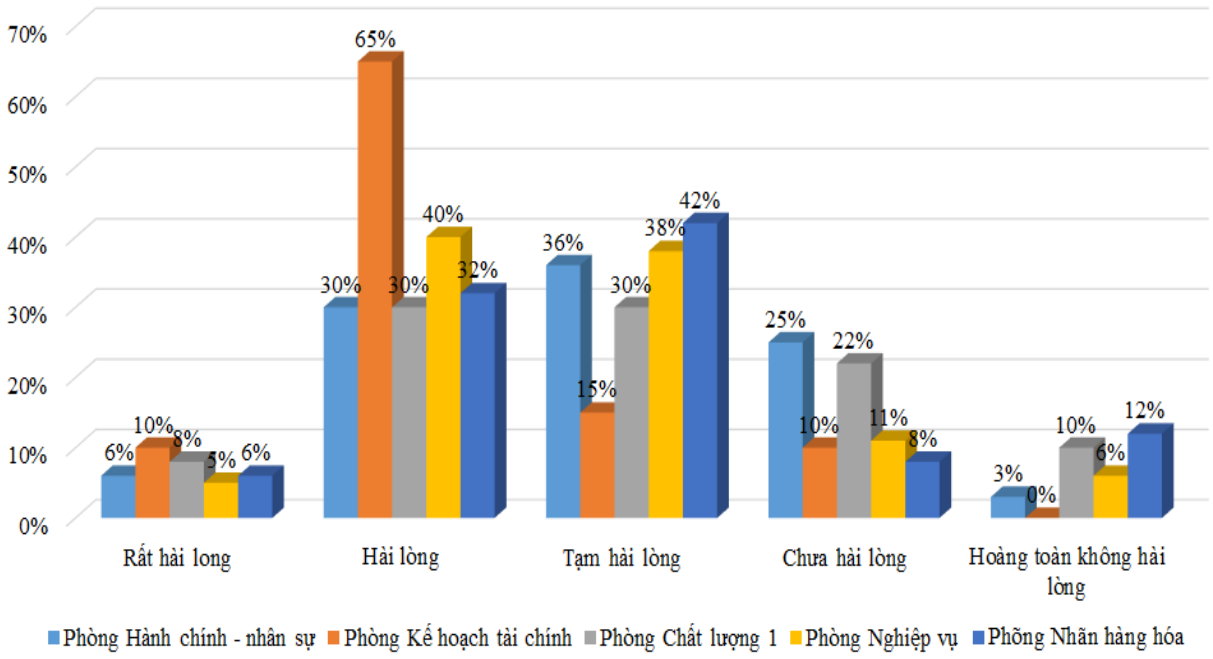
Theo đó, mức lương bình quân của CBCC làm việc tại Cục QLCL trong giai đoạn 2017 - 2019 như sau:

Qua phiếu khảo sát về mức độ hài lòng về tiền lương của 5 phòng ban trong Cục QLCL bao gồm Phòng Hành chính - Nhân sự; Phòng Kế hoạch tài chính; Phòng Chất lượng 1; Phòng Nghiệp vụ và Phòng Nhãn hàng hóa ta có kết quả đánh giá về mức độ hài lòng với tiền lương của CBCC, NLĐ như sau:

Bảng 3. Tiền lương thời gian bình quân của CBCC tại Cục QLCL SPHH

Năm / Phòng ban	2017		2018		2019	
	Người	TLBQ (trđ)	Người	TLBQ (trđ)	Người	TLBQ (trđ)
Phòng HC - Nhân sự	8	5,0	7	5,3	7	5,7
Phòng Nghiệp vụ	7	5,7	7	6,2	7	6,6
Phòng KHTC	5	6,4	4	6,9	5	7,4
Phòng Chất lượng 1	7	5,6	7	6,0	10	6,4
Phòng Chất lượng 2	8	5,9	7	6,4	8	6,8
Phòng Chất lượng 3	8	5,75	8	6,21	8	6,2
Phòng Nhãn hàng hóa	8	5,6	8	6,0	7	6,4
Lãnh đạo Cục (Được tính bình quân cơ học của TL Cục trưởng + TL Cục phó)	2	9,1	2	10,5	2	11,6
Tổng cộng	53	6,1	50	6,21	55	6,53

[Nguồn: Phòng Kế hoạch Tài chính]



Đồ thị 1. Sự hài lòng về tiền lương của CBCC tại Cục QLCL SPHH

[Nguồn: Tác giả khảo sát, phân tích]

Qua kết quả khảo sát 5 phòng ban trong Cục QLCL ta thấy tỷ lệ ý kiến hài lòng và rất hài lòng về tiền lương hiện nay của CBCC, NLĐ là khá thấp với Phòng Hành chính - Nhân sự là 36% ý kiến; Phòng Chất lượng 1 có 40% ý kiến; Phòng

Nghiệp vụ 45% ý kiến; Phòng Nhãn hàng hóa có 38% ý kiến; riêng Phòng Kế hoạch tài chính có mức hài lòng cao hơn cả đạt 75% ý kiến. Nhìn vào đồ thị ta thấy chủ yếu nhất được đánh giá về tiền lương của CBCC, NLĐ là ở mức tạm hài lòng, trong đó tỷ lệ ý kiến chưa hài lòng và hoàn toàn không hài lòng là khá cao. Điều này cho thấy mức tiền lương mà CBCC, NLĐ đang làm việc tại Cục chưa mang lại sự thoả mãn cao cho CBCC, NLĐ. Với mức tiền lương trung bình của 5 phòng ban năm 2019 hiện chỉ dao động ở khoảng 6,53 triệu đồng/tháng là khá thấp so với mặt bằng chung tiền lương của NLĐ trên thị trường Hà Nội.

3.2. Những hạn chế, tồn tại về tiền lương cho CBCC, NLĐ tại Cục QLCL

Mặc dù đã có nhiều cố gắng nhưng công tác tiền lương của Cục QLCL còn nhiều hạn chế vì tiền lương luôn là vấn đề khó giải quyết thỏa đáng và toàn diện như:

Còn một số ít CBCC, NLĐ chưa thật sự hài lòng về tiền lương của Cục QLCL, đặc biệt với mức tiền lương hiện chủ yếu được chi trả dựa vào ngân sách nhà nước, Cục QLCL chưa tạo được các nguồn thu tự chủ để nâng cao mức lương cho CBCC, NLĐ vì không có nhiều các dịch vụ công cung ứng cho xã hội để tăng thu nhập.

Việc đảm bảo tham gia đầy đủ các khoản phụ cấp và phúc lợi cho CBCC, NLĐ của Cục QLCL chưa đảm bảo mức độ thường xuyên.

Còn những vướng mắc do chịu sự chi phối trong công tác tổ chức tiền lương của luật pháp nhà nước, quy định của các cơ quan cấp trên như Bộ Khoa học và Công nghệ; Tổng cục Tiêu chuẩn đo lường chất lượng; Quy chế chi tiêu nội bộ của Cục. Bên cạnh những hạn chế xuất phát từ phía Cục QLCL thì không ít những bất cập xuất phát từ phía CBCC, NLĐ. Qua tìm hiểu một số CBCC, NLĐ trong Cục QLCL về tiền lương, nhiều ý kiến cho rằng, họ nhận lương theo tháng, còn phương pháp tính, các mức lương được hưởng, nhiều CBCC chưa thực sự quan tâm. Khi được hỏi về mức lương tối thiểu, các loại phụ cấp được hưởng nhiều CBCC còn tỏ ra không nắm chắc quy chế tính lương, phúc lợi cho mình.

4. Một số giải pháp cải thiện mức tiền lương cho cán bộ, công chức tại Cục Quản lý chất lượng sản phẩm, hàng hóa

4.1. Mở rộng và nâng cao chất lượng các dịch vụ công cho xã hội để tăng thu nhập

Tại Nghị định số 32/2019/NĐ-CP ngày 10/4/2019 Quy định giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu cung cấp sản phẩm, dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước từ nguồn kinh phí chi thường xuyên đối với các cơ quan quản lý nhà nước từ trung ương xuống cấp huyện, thị xã nhằm mở rộng, nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ công trong điều kiện tự chủ tài chính và tăng nguồn thu cho đơn vị.

Một thực tế, ở các cơ quan nhà nước, việc thụ động thực hiện các nhiệm vụ chính trị theo quy định của nhà nước trong cung ứng dịch vụ công cho xã hội đã ăn sâu trong tiềm thức của CB,CC, NLĐ khu vực nhà nước. Cục QLCL được Nhà nước giao nhiệm vụ quản lý, đo lường, giám sát chất lượng sản phẩm trên thị trường ở toàn Việt Nam. Vì vậy, Ban Lãnh đạo Cục cần có những chiến lược mạnh mẽ hơn trong việc thúc đẩy nâng cao chất lượng dịch vụ công trong nhiệm vụ được giao để nâng cao chất lượng, hiệu quả, hiệu lực trong thực hiện cung ứng dịch vụ cho khu vực doanh nghiệp về đo lường, kiểm tra, giám sát chất lượng sản phẩm, từ đó tăng nguồn thu cho CBCC. Bên cạnh đó, Ban Lãnh đạo Cục cần có chiến lược, có tầm nhìn trong việc mở rộng hơn nữa các dịch vụ công mới trong nhiệm vụ được nhà nước giao *cho (như là cung ứng dịch vụ công cho khu vực tư nhân trong việc kiểm tra chất lượng sản phẩm, hàng hóa của doanh nghiệp; cung cấp các chứng nhận kiểm định chất lượng sản phẩm, hàng hóa cho khu vực tư nhân....)* để tạo nguồn việc làm và tạo thêm thu nhập cho CBCC, NLĐ làm việc tại Cục trong điều kiện NN đang đẩy mạnh tự chủ tài chính cho các cơ quan thuộc khu vực nhà nước hiện nay.

4.2. Khai thác hiệu quả các cơ sở hạ tầng do Cục Quản lý

Tại Điều 57 Luật Quản lý sử dụng tài sản công số 15/2017/QH14 ngày 21/6/2017 quy định về việc cơ quan nhà nước cho thuê lại tài sản công trong các trường hợp: Tài sản được giao, được đầu tư xây dựng, mua sắm để thực hiện nhiệm vụ Nhà nước giao nhưng chưa sử dụng hết công suất; Tài sản được đầu tư xây dựng, mua sắm..., mà không do ngân sách nhà nước đầu tư; Cho thuê từng hạng mục thuộc cơ sở hoạt động sự nghiệp *(hội trường, phòng họp, phòng hội thảo,...)* trong thời gian dưới 15 ngày hoặc từ 15 ngày trở lên nhưng không liên tục.

Với mục đích cải thiện đời sống của CBCC, NLĐ của Cục QLCL, Ban chấp hành Công đoàn Cục đã phối hợp với chính quyền thực hiện khai thác triệt để cơ sở hạ

tầng mà cơ quan đang có. Cụ thể hiện nay Cục đang dư diện tích tầng 1 và 2 phòng ở tầng 2 - khu làm việc nên Cục QLCL có thể xem xét cho thuê lại để các cơ quan, đơn vị khác khai thác để nâng cao thu nhập, đời sống của CBCC, NLĐ trong Cục.

4.3. Chuyển hướng từ quản lý tài chính sang quản lý theo kết quả đầu ra

Tại Điều 19 Thông tư 72/2017/TT-BTC ngày 17/7/2017 quy định về Sử dụng kết quả hoạt động tài chính trong năm: Hằng năm sau khi trang trải các khoản chi phí, nộp thuế và các khoản nộp khác theo quy định, phần chênh lệch thu lớn hơn chi thường xuyên, đơn vị được sử dụng theo trình tự sau: Thứ nhất, đối với các đơn vị tự bảo đảm chi phí hoạt động.; trích tối thiểu 25% để lập Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp; trả thu nhập tăng thêm cho người lao động; trích lập Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi, Quỹ dự phòng ổn định thu nhập....

Thực tế trong suốt thời gian dài, Cục QLCL hoạt động và thực hiện các nhiệm vụ chính trị dựa trên ngân sách phân bổ cho chi tiêu công một cách dàn trải, kém hiệu quả, không theo thứ tự ưu tiên. Hiệu quả chi tiêu công của Cục QLCL những năm qua khá thấp, tình trạng lãng phí, thất thoát vấn diễn ra. Chính vì vậy, để có khoản thu nhập tăng thêm bổ sung thu nhập cho CBCC, NLĐ theo quy định, buộc Ban Lãnh đạo Cục cần có định hướng chuyển hướng quản lý tài chính từ quản lý đầu vào sang quản lý theo kết quả đầu ra, phân bổ tài chính theo thứ tự ưu tiên.

Đồng thời hoàn thiện các thể chế về quản lý chi tiêu công tại Cục QLCL: tạo ra môi trường pháp lý đầy đủ và phù hợp trong phân bổ và sử dụng chi tiêu công, bảo đảm đạt được hiệu quả kinh tế cao nhất. Công khai, minh bạch tài chính đối với việc quản lý, sử dụng ngân sách nhà nước cho chi tiêu công tại đơn vị.

4.4. Động viên, khích lệ tinh thần làm việc của CBCC, NLĐ Cục QLCL

Đội ngũ CBCC, NLĐ là nguồn lực quan trọng có ý nghĩa to lớn quyết định sự thành bại của các tổ chức nói chung và Cục QLCL nói riêng. Một sự động viên, quan tâm kịp thời, đúng mức, đúng lúc đối với CBCC, NLĐ sẽ tạo môi trường làm việc lành mạnh, tăng NLSĐ, nâng cao hiệu quả làm việc và nâng cao thu nhập cho CBCC, NLĐ của Cục QLCL.

Để làm được việc này, tại Cục QLCL cần có sự hòa nhập, đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau giữa các thành viên trong Cục. Đoàn kết tạo nên sức mạnh. Chính vì vậy, mỗi CBCC, NLĐ trong Cục QLCL cần xây dựng cho mình những mối quan hệ

chặt chẽ gắn bó với đồng nghiệp, cấp trên, cấp dưới trong đơn vị để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

5. Kết luận

Tiền lương là công cụ tài chính tốt nhất để các cơ quan, tổ chức sử dụng, quản lý đội ngũ CBCC, NLĐ của mình cũng như thu hút được lao động có trình độ cao, chất lượng cao và duy trì, phát triển được đội ngũ CBCC, NLĐ có tầm, có tâm, vừa hồng vừa chuyên để thực hiện các nhiệm vụ chính trị mà Đảng và Nhà nước giao cho. Tại Cục QLCL xác định tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi vai trò, chức năng, nhiệm vụ về quản lý chất lượng sản phẩm hàng hóa mà Cục QLCL được nhà nước giao cho, đồng thời nâng cao chất lượng quản lý đội ngũ CBCC, NLĐ trong đơn vị, góp phần phát huy năng lực của CBCC, NLĐ trong Cục QLCL để cống hiến nhiều nhất cho đơn vị, phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội khoá XII (2008), *Luật cán bộ, công chức, ngày 13/11/2008*.

2. Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2018), *Giáo trình Tiền lương - Tiền công, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.*

3. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Nghị định số 53/2016/NĐ-CP quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công chức làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước.

4. Phòng Kế hoạch tài chính (2019), Báo cáo tình hình sử dụng quỹ lương các năm 2016- 2018, Cục Quản lý chất lượng sản phẩm, hàng hóa.

5. Phòng Kế hoạch tài chính (2019), Bảng lương các năm 2017 - 2019, Cục Quản lý chất lượng sản phẩm, hàng hóa

6. Phòng Hành chính - Nhân sự (2019), Báo cáo tổng kết kế hoạch nhân sự của Cục QLCL SPHH năm 2017 -2019, Cục Quản lý chất lượng sản phẩm, hàng hóa.

KINH NGHIỆM TRẢ LƯƠNG CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ BÀI HỌC GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

ThS. Phạm Thị Hằng[69]

Tóm tắt: *Tiền lương là một bộ phận quan trọng trong chính sách kinh tế - xã hội, tạo động lực tăng trưởng kinh tế và giải quyết công bằng, tiến bộ xã hội, nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý nhà nước, khai thác tiềm năng sáng tạo của người lao động. Bài nghiên cứu dựa trên việc sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích tài liệu nghiên cứu trong những năm gần đây để làm sáng tỏ kinh nghiệm trả lương của một số nước trên thế giới. Kinh nghiệm trả lương của các nước là những gợi ý có giá trị tham khảo cho Việt Nam trong quá trình cải cách tiền lương khu vực nhà nước.*

Từ khóa: *tiền lương, kinh nghiệm, Singapore, Trung Quốc, Hàn Quốc, Malaysia, Thái Lan.*

1. Đặt vấn đề

Trong bất kỳ một tổ chức nào thì tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp luôn được coi là mối quan tâm hàng đầu và là yếu tố quan trọng kích thích người lao động làm việc. Mức tiền lương hợp lý và công bằng sẽ tạo động lực thúc đẩy người lao động ra sức lao động, học tập, nâng cao trình độ nhằm đóng góp một cách tối đa cho tổ chức.

Trong khu vực công, tiền lương là số tiền mà các cơ quan, tổ chức của Nhà nước trả cho người lao động theo cơ chế, chính sách của Nhà nước và được thể hiện trong hệ thống thang, bảng lương do Nhà nước quy định. Trong hoạt động công vụ, tiền lương đóng giữ vai trò đặc biệt quan trọng, là một trong những yếu tố tiên quyết thu hút và giữ được những người có tài năng tham gia hoạt động trong khu vực công, tránh hiện tượng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư. Điều này có ảnh hưởng hàng đầu tới sự phát triển của quốc gia nhưng lại rất khó thực hiện bởi sự quan liêu và xơ cứng của chính bộ máy công.

Hiện nay đã có nhiều quốc gia đã thành công trong hoạt động này, điển hình như Singapore, Trung Quốc, Hàn Quốc, Thái Lan, Malaysia...

2. Kinh nghiệm trả lương của một số nước

** Kinh nghiệm từ Singapore* [2]

Hiện nay, Singapore có hơn 114.500 người làm việc trong lĩnh vực công, chiếm khoảng 5,23% tổng số lao động. Về GDP trên đầu người, Singapore đứng

[69] Giảng viên, Phân hiệu trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh.

thứ 3 trên thế giới, đạt 57.000 USD (năm 2010 - theo thống kê của Quỹ Tiền tệ quốc tế). Chính phủ nước này luôn đứng đầu danh sách về độ minh bạch và chống tham nhũng. Đây là hệ quả của một chính sách đãi ngộ công chức khôn ngoan và sáng suốt khi chọn vấn đề lương công chức là chìa khóa cho mọi cải cách.

Tại Singapore, chế độ lương hiện hành được áp dụng trên nguyên tắc trả lương cao, đãi ngộ cao để thu hút nhân tài, loại bỏ tham nhũng nhằm tạo ra một nền hành chính công lành mạnh và hiệu quả. Các bộ trưởng của Singapore có mức lương cao hơn tất cả các bộ trưởng ở những quốc gia giàu có nhất.

Ngày 9-4-2007, Chính phủ Singapore đã công bố chế độ lương mới, bắt đầu có hiệu lực từ tháng 4-2007. Theo đó, ngân sách phải chi thêm 214 triệu đôla Singapore (SGD) và nâng tổng số quỹ tiền lương lên 4,7 tỷ SGD/năm. Mốc lương chuẩn (Benchmark) để tính lương cho các chức vụ từ Thư ký Thường trực trở lên là 2,2 triệu SGD. Cụ thể là:

Lương của Thư ký Thường trực và Bộ trưởng khởi điểm tăng từ 1,2 triệu SGD lên 1,6 triệu tương đương với 73% Benchmark, cuối năm 2007 nâng lên bằng 77% và cuối năm 2008 là 88% của Benchmark.

Lương của Thủ tướng tăng từ 2,5 triệu lên 3,1 triệu/năm; của Tổng thống tăng từ 2,5 triệu lên 3,2 triệu/năm; Bộ trưởng Cao cấp và Cố vấn Bộ trưởng từ 2,7 triệu lên 3,04 triệu SGD/năm.

Lương của cán bộ trung cấp trẻ và có triển vọng tăng từ 372 nghìn SGD lên 384 nghìn SGD, gần ngang với thu nhập của người ở độ tuổi 32 - 35 làm việc trong khu vực tư nhân.

Để duy trì tính cạnh tranh, việc đánh giá lương hàng năm của công chức rất được coi trọng, làm căn cứ để xem xét mức lương cần sửa đổi. Nhờ đó, mức lương đã gia tăng đáng kể với cả các công chức hành chính (khoảng 20%) và các công chức khác (từ 21 - 34%) vào cuối năm 1993 để phù hợp với thực tế tỉ lệ tuyển dụng thấp và thôi việc cao. Đặc biệt, Singapore chú trọng việc đánh giá lương của các bộ trưởng và công chức cao cấp để điều chỉnh nhằm bảo đảm mức cạnh tranh với khu vực tư nhân. Từ chỗ cố định bằng 2/3 thu nhập của các vị trí tương đương trong khu vực tư nhân, mức lương của các bộ trưởng và các công chức cao cấp được điều chỉnh bằng lương trung bình của 04 người hưởng lương cao nhất trong 06 ngành, nghề của khu vực tư nhân. Sau lần điều chỉnh mới nhất, hiện nay mức lương của các cán bộ này tương đương mức lương bình quân của 08 nhóm người có mức lương cao nhất trong 06 ngành nghề lương cao (chủ ngân hàng, doanh nhân, giám đốc điều hành các công ty xuyên quốc gia, luật sư, kế toán trưởng và công trình sư). Có thể thấy, chế độ đãi ngộ công chức của Singapore là cao nhất thế giới, hơn

nhiều so với Mỹ (đơn cử, lương của Tổng thống Singapore đạt khoảng 3,2 triệu SGD một năm, gấp 5 lần lương của Tổng thống Mỹ, khoảng 400.000 USD). Việc chấp nhận chi trả lương công chức ở mức cao và bảo đảm tính cạnh tranh với khu vực tư nhân là một sự lựa chọn chiến lược của các nhà lãnh đạo Singapore trong nhiều thập niên qua, nhờ đó Singapore đã thu hút và giữ được những người tài năng nhất làm việc cho Chính phủ. Năm 2007, Bộ trưởng Nội vụ Teo Chee Hean từng nói: "*Chúng tôi không muốn lương là động lực duy nhất để níu kéo công chức, nhưng cũng không muốn lương là lý do để họ rời bỏ nhà nước"*.

Singapore kiên định với việc trả lương công chức tương xứng với hiệu quả công việc. Căn cứ vào chất lượng dịch vụ đối với công dân mà Singapore trả mức lương và các khoản tiền thưởng tương xứng cho công chức. Năm 1989, Singapore áp dụng chế độ tiền thưởng 3 tháng lương cho các quan chức cao cấp có thành tích công việc tốt, chiếm khoảng 1% tổng số công chức nhà nước. Tuy nhiên, ngoài việc phụ thuộc vào hiệu quả công việc, mức lương công chức của Singapore còn phụ thuộc vào hiệu quả tổng thể của nền kinh tế. Singapore sẽ không trả các khoản tiền thưởng cho công chức nếu nền kinh tế hoạt động kém hiệu quả. Ngoài ra, việc đề bạt công chức ở Singapore cũng phải căn cứ hoàn toàn vào thành tích công việc.

Kết hợp với trả lương cao, Singapore xây dựng một hệ thống luật giám sát rõ ràng và một hệ thống đánh giá công chức hiệu quả, thực chất nhằm quản lý và kiểm soát chặt chẽ thu nhập của đội ngũ công chức. Việc làm này đã khiến cho đội ngũ công chức thực hiện một cách tự giác và nghiêm túc "04 không": "không được, không thể, không muốn và không dám tham nhũng". Ông Lý Quang Diệu - nguyên Thủ tướng Singapore, đã từng khẳng định: *"Sự trả công thỏa đáng là nhân tố quan trọng đối với chuẩn mực liêm khiết của hàng ngũ những nhà lãnh đạo chính trị và viên chức cao cấp".* Singapore cũng đã đổi mới cơ chế quản lý ngân sách bằng việc phân quyền tự chủ tài chính đến tận cấp vụ của các bộ.

Hơn nữa, công chức nhà nước bị kết án trước tòa về hành vi tham nhũng còn bị mất việc làm, và nếu họ là những quan chức đã nghỉ hưu thì sẽ bị cắt lương hưu và những lợi ích khác. Họ cũng sẽ không nhận được bất kỳ một sự bổ nhiệm nào ở khu vực công trong tương lai.

Như vậy, thành công trong cải cách lương của Singapore đã chứng tỏ vai trò của Hội đồng lương quốc gia (NWC) trong việc bảo đảm sự hài hòa thông qua việc thực hiện chế độ lương linh hoạt. Về mặt kỹ thuật, nó chứng tỏ rằng sự thành công của công cuộc cải cách tiền lương là dựa trên cơ sở của sự tin cậy giữa mối quan hệ ba bên: lao động, nhà quản lý và chính quyền.

** Kinh nghiệm từ Trung Quốc*

Tại Trung Quốc, công chức được hưởng lương theo vị trí công việc và thứ hạng trong bảng phân loại công chức. Tổng tiền lương của một công chức bao gồm: lương cơ bản, lương theo vị trí, lương theo cấp bậc và lương theo thâm niên, trong đó tiền lương theo vị trí và tiền lương theo cấp bậc chiếm phần lớn trong tổng mức lương. Bảng lương theo vị trí công tác được chia thành 14 bậc tăng dần theo thâm niên công tác. Lương theo thâm niên chiếm tỷ trọng rất nhỏ, tương đương với số năm làm việc, chẳng hạn 7 CNY/tháng đối với công chức có thâm niên làm việc 7 năm.

Kèm theo chế độ tiền lương là các quy định thưởng, phạt rõ ràng. Chẳng hạn, công chức có thành tích xuất sắc có thể được thăng tiến mà không cần tuân theo các quy định về thâm niên. Ngược lại, việc hạ chức và bãi nhiệm được áp dụng cho các công chức không đủ năng lực… Năm 2006, với sự ra đời của Luật Công chức, một hệ thống trả lương mới được ban hành nhằm đơn giản hóa cơ chế trả lương bằng cách bãi bỏ lương cơ bản và lương thâm niên, đồng thời kết hợp lương theo vị trí và lương cơ bản [1].

** Kinh nghiệm từ Hàn Quốc*

Tại Hàn Quốc, năm 1999 Chính phủ ban hành chính sách tiền lương dựa trên hiệu quả lao động cùng với hệ thống quản lý hiệu quả lao động. Theo đó, hiệu quả thực hiện công việc sẽ được đánh giá dựa trên 03 chỉ tiêu quan trọng: (i) Kết quả thực hiện công việc (chiếm 60%); (ii) Khả năng của từng cá nhân (30%); (iii) Thái độ làm việc (10%). Hệ thống chi trả lương này được áp dụng cho toàn bộ công chức ở chính quyền trung ương và được phân chia thành hai hệ thống nhỏ hơn áp dụng cho nhóm công chức cấp cao (hệ thống tăng lương hằng năm) và nhóm công chức hành chính ở cấp bậc trung bình là bậc 3 hoặc 4 trở xuống.

Cơ cấu tiền lương của cán bộ, công chức nhà nước ở Hàn Quốc bao gồm: (i) Lương cơ bản được chi trả dựa trên cấp bậc và bậc lương được phân loại theo mức độ trách nhiệm và mức độ khó khăn của từng vị trí công tác cũng như thâm niên công tác; (ii) Phụ cấp là phần phụ thêm vào lương được chi trả theo vị trí và điều kiện sinh hoạt của từng công chức; (iii) Phúc lợi (bao gồm tiền ăn, tiền hỗ trợ việc nhà, tiền thông tin liên lạc, thưởng ngày nghỉ lễ, hỗ trợ việc làm) [1].

** Kinh nghiệm từ Malaysia*

Tại Malaysia, lương công chức Malaysia bao gồm lương cơ bản và các loại phụ cấp. Lương cơ bản được thiết kế thành 19 thang, bảng lương khác nhau cho 19 ngành nghề, trong đó ngành ngoại giao và quản lý hành chính có mức lương cao nhất, tiếp theo là ngành y tế và các ngành khác. Các khoản phụ cấp được chi trả với mục đích tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh giữa các công chức để cải thiện và nâng

cao kiến thức, kỹ năng, năng lực và trình độ của công chức cũng như để thu hút và giữ chân công chức làm việc ở các ngành nghề, vùng có điều kiện khó khăn [1].

** Kinh nghiệm từ Thái Lan*

Tại Thái Lan, lương công chức được trả theo nguyên tắc "trả lương đúng người, đúng việc và đúng năng lực", đồng thời "trả lương bằng nhau cho công việc như nhau". Chính phủ Thái Lan thực hiện chế độ điều chỉnh tăng lương dựa trên đánh giá năng lực 02 lần/năm; điều chỉnh định kỳ cấu trúc lương và bổ nhiệm. Việc điều chỉnh tăng lương dựa trên năng lực được thực hiện hai lần trong một năm, dựa trên mức phân loại đánh giá công chức [1].

3. Bài học gợi mở cho Việt Nam

Theo Bộ Nội vụ, từ năm 2003 đến 2011, mức lương tối thiểu của cán bộ, công chức đã được điều chỉnh 7 lần, từ 210.000đ/tháng lên 830.000đ/tháng (áp dụng từ ngày 01/5/2011 theo Nghị định số 22/2011/NĐ-CP của Chính phủ ngày 04/4/2011). Từ năm 2011 đến nay, đã có thêm 7 lần điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu chung (nay là mức lương cơ sở) [3]. Như vậy, thực tế trong những năm gần đây, mức tăng lương chỉ là để bù đắp mức tăng giá tiêu dùng, chứ chưa thể nói đến việc nâng cao mức sống cho cán bộ, công chức. Các giải pháp như tinh giản biên chế cũng không đạt kết quả như mong muốn. Từ kinh nghiệm thành công của một số nước nói trên về cải cách tiền lương cho công chức, có thể khái quát một số gợi ý cho Việt Nam:

Một là, chính sách tiền lương cần phải được xây dựng trên cơ sở tiền lương gắn với hiệu quả công việc. Hiệu quả công việc là thước đo chính xác nhất giá trị lao động. Giá trị cao của một lao động thể hiện ở chỗ người công chức đó có thể hoàn thành một công việc xác định với hiệu quả cao, lao động có giá trị thấp thì công chức chỉ có thể hoàn thành công việc xác định với hiệu quả khiêm tốn mà thôi. Chỉ như thế, tiền lương mới thực sự là giá cả, là sự biểu hiện bằng tiền của giá trị lao động, mới gắn chặt với hiệu quả và phản ánh được hiệu quả của công việc. Do đó, những công chức mà lao động của họ có giá trị cao mới thực sự có khả năng được trả công cao nhờ vào lao động chân chính của mình. Thực hiện tiền lương gắn với hiệu quả công việc cần dựa trên việc định giá cho một công việc cụ thể dưới hình thức khoán sản phẩm hoặc khoán công việc và công chức đứng ra nhận thực hiện công việc phải ký hợp đồng cam kết về trách nhiệm của họ đối với công việc được giao, trách nhiệm này luôn gắn với những điều kiện vật chất, nếu một trong các bên không hoàn thành hợp đồng sẽ phải chịu bồi thường thiệt hại.

Hai là, trả lương theo công việc tức là trả lương theo vị trí hay thực tế công việc đảm nhận. Trả lương theo kết quả công việc chỉ được thực hiện khi tiến hành

song song với rất nhiều những thay đổi về quản lý như: hệ thống đánh giá, thiết kế công việc, chính sách khen thưởng, kỷ luật. Do vậy, áp dụng cách thức trả lương dựa trên kết quả thực hiện công việc sẽ hỗ trợ rất nhiều cho việc thay đổi cách quản lý không hiệu quả trước đây.

Công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm cao, đóng góp cho tổ chức nhiều thì phải được trả lương cao hơn so với những công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm thấp hơn và đóng góp cho tổ chức ít hơn. Hệ thống thang, bảng lương hiện nay chưa được xây dựng dựa trên đánh giá giá trị công việc mà công chức đang đảm nhận và theo đúng thực tế của cơ quan, đơn vị mà chỉ có các thang bảng lương chung cho tất cả công chức. Hệ thống lương như vậy không có sự khác biệt trong cơ chế trả lương cho các loại công việc khác nhau. Việc trả lương hay tăng lương chủ yếu dựa trên thâm niên làm việc và bằng cấp của công chức chứ không phải dựa trên công việc mà công chức đảm nhận. Nếu công chức có bằng đại học thì hưởng lương chuyên viên và tương đương, cấp quản lý chỉ hưởng phụ cấp tính theo lương tối thiểu, định kỳ xét tăng lương là 3 năm. Vì vậy, trên thực tế có hiện tượng bất hợp lý là trường hợp lao động giản đơn, có thâm niên cao có mức lương cao hơn hoặc bằng cử nhân. Thực tế không phải tất cả những người có bằng cấp cao hay thâm niên công tác đều là những người làm việc tốt. Ngược lại, không phải tất cả những người không có bằng cấp cao đều hạn chế về năng lực làm việc. Như vậy, nếu chỉ căn cứ vào bằng cấp và thâm niên công tác làm việc là tiêu chí chính để xếp lương và nâng lương mà không dựa trên thực tế công việc người lao động đảm nhận sẽ tạo nên tình trạng "cào bằng", "bình quân chủ nghĩa" trong phân phối tiền lương không khuyến khích được người lao động làm hết khả năng của mình.

Ba là, cải cách chính sách tiền lương cần chú ý 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. Cải cách tiền lương cần làm rõ mối quan hệ giữa chính sách tiền lương với các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, giáo dục và phần tiền nhà ở, điện, nước, phương tiện đi lại, trang bị đồ dùng cho chuyên gia cao cấp và cán bộ lãnh đạo trong cơ cấu tiền lương.

Bốn là, cải cách tiền lương phải gắn với phải cải cách, đổi mới và nâng cao năng lực hiệu quả, chất lượng của khu vực công, gắn với tiến trình cải cách hành chính, tinh giản biên chế; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị;

đổi mới đơn vị sự nghiệp công lập. Bởi nếu không tinh giản biên chế, đối tượng hưởng lương ngân sách vẫn còn nguyên, không đánh giá, phân loại, gắn tiền lương với công việc, thì tất cả việc tăng lương sẽ không có nhiều ý nghĩa [3].

4. Kết luận

Từ thực tiễn cải cách chính sách tiền lương, nhất là từ giai đoạn từ 1992 đến nay cho thấy những nỗ lực, cố gắng của cả hệ thống chính trị, cải cách chính sách tiền lương của nước ta đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, chính sách tiền lương ở nước ta mặc dù đã trải qua nhiều lần cải cách nhưng vẫn còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn, đời sống của đa số người hưởng lương còn khó khăn; tiền lương trong khu vực công vẫn còn thấp so với khu vực doanh nghiệp và yêu cầu phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; việc điều chỉnh tiền lương của người đang làm việc vẫn chưa độc lập với việc điều chỉnh lương hưu và trợ cấp ưu đãi người có công; việc thể chế hóa chủ trương của Đảng về tiền tệ hóa các chế độ ngoài lương (xe ô tô, nhà ở, khám chữa bệnh,...) còn chậm.

Tóm lại, thực hiện cải cách tiền lương là việc làm hết sức khó khăn, phức tạp, không dễ làm, không thể giải quyết được tất cả các bức xúc xã hội. Cải cách tiền lương phải có một quá trình, lộ trình cụ thể, không thể nói là làm ngay được.Vì vậy, bên cạnh cải cách chính sách tiền lương cần phải tiến hành đồng bộ tất cả các giải pháp, có như vậy mới có thể góp phần xây dựng Chính phủ liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ người dân và doanh nghiệp./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. CL&CSTC (2018), *Cải cách chính sách tiền lương khu vực nhà nước: Kinh nghiệm một số nước trên thế giới*, ngày truy cập 27/04/2018, https://www.mof.gov.vn/webcenter/portal/tttc/r/o/nctd/nctd_chitiet;jsessionid=bknYRsPSqb2ZUAiHhlnQg8DDGiR8P0s8NLy_DOAbCtsCaqLETIEL!1511552814!1425772864?dDocName=UCMTMP121386&_afrLoop=60299637449587410#!%40%40%3F_afrLoop%3D60299637449587410%26dDocName%3DUCMTMP121386%26_adf.ctrl-state%3D13afgxbb1t_4

2. Mai Đức Hán, *Kinh nghiệm cải cách chính sách tiền lương đối với công chức của Singapore*, ngày truy cập 10/5/2020, http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/509/language/vi-VN/Kinh-nghi-m-c-i-cach-chinh-sach-ti-n-l-ng-d-i-v-i-cong-ch-c-c-a-Singapore.aspx

3. Phạm Thị Hằng (2018), *Bàn về chính sách cải cách tiền lương trong khu vực công,* Tạp chí Tổ chức nhà nước số 12/2018, tr 11-14.

THỰC TRẠNG CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG KHU VỰC NHÀ NƯỚC TẠI VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Bích Ngọc[70]; ThS. Phạm Thị Diễm Hương[71]

Tóm tắt: *Chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng có quan hệ chặt chẽ trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của đất nước, đặc biệt chính sách tiền lương khu vực hành chính liên quan trực tiếp đến thị trường lao động và đời sống người hưởng lương, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, phòng, chống tham nhũng.*

Từ khóa: Cải cách, Chính sách tiền lương; Nhà nước; Việt Nam.

1. Giới thiệu

Hiện nay, chính sách tiền lương trong khu vực hành chính được áp dụng theo hệ thống thang, bảng, ngạch, bậc lương và chế độ phụ cấp, mặc dù đã có nhiều cải cách, nhưng còn khá phức tạp và mang nặng tính bình quân, chưa đảm bảo sự công bằng; chưa phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm; việc phân thành các ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp còn nặng về bằng cấp và thâm niên làm việc, chưa trả lương phù hợp với năng suất công việc và hiệu quả làm việc nên không có tác dụng thu hút người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao. Điều đó dẫn tới thực trạng công chức, viên chức chạy đua theo cấp bậc, chức vụ mà không chú trọng nâng cao chất lượng, năng lực chuyên môn. Điều đó dẫn đến thực trạng công chức nhà nước đang phải chịu mức lương không đủ sống. Để tạo ra được đội ngũ công chức hành chính đủ mạnh, đủ năng lực để quản lý, điều hành, thúc đẩy phát triển đất nước là một yêu cầu cấp thiết hiện nay. Để có được điều đó thì việc cải cách chính sách tiền lương công chức hành chính nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước được coi là một trong những giải pháp quan trọng để đẩy nhanh quá trình xây dựng một đội ngũ công chức, viên chức tài năng, chuyên nghiệp, hiện đại, tận tâm, tận lực với đất nước.

2. Quá trình cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam

Trong nhiều năm qua, nhà nước luôn cố gắng cải cách chính sách tiền lương nhằm đáp ứng được nhu cầu của xã hội và phù hợp với nền kinh tế đang phát triển

[70] Giảng viên Khoa Quản trị nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
[71] Chuyên viên, Phòng Hợp tác quốc tế, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

nhanh của đất nước. Chính sách tiền lương của nước ta đã trải qua 4 lần cải cách vào các năm 1960, 1985, 1993 và năm 2003. Trong đó lần cải cách khá toàn diện theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa được tiến hành vào năm 1993, tiếp tục được điều chỉnh vào năm 2003.

Cải cách chính sách tiền lương giai đoạn 1960 -1984

Thời kỳ này nền kinh tế Việt Nam là nên kinh tế tập trung bao cấp. Việc cải cách chính sách tiền lương lần đầu tiên được ban hành vào Ngày 5.7.1960, do Hội đồng Chính phủ (nay là Chính phủ) ban hành Nghị định 25/CP quy định chế độ lượng thuộc khu vực hành chính sự nghiệp. Theo đó, chế độ lượng của cán bộ, viên chức công tác ở các cơ quan hành chính sự nghiệp được thực hiện theo nguyên tắc: mức lương của cán bộ lãnh đạo nói chung cao hơn mức lương của cán bộ, nhân viên bị lãnh đạo; mức lương có chức vụ yêu cầu cao về kỹ thuật, nghiệp vụ cao hơn mức lượng của chức vụ mà kỹ thuật, nghiệp vụ đơn giản hơn; mức lương của lao động trong điều kiện khó khăn, hại sức khỏe cao hơn mức lương của lao động trong điều kiện bình thường; cán bộ, viên chức đang làm chức vụ gì thì xếp lương theo chức vụ ấy, khi chức vụ thay đổi thì bậc lương cũng thay đổi theo.

Cũng theo Nghị định này, mức lương tối thiểu là 27,3 đồng. Bảng lương chức vụ được thiết kế theo quan hệ tiền tương tối thiểu - trung bình - tối đa là 1 - 2,56 - 7,03.

Do vậy, chính sách tiền lương khu vực nhà nước trong giai đoạn 1960 - 1984 có những đặc điểm chính sau:

- Cơ cấu tiền lương của cán bộ ngoài phần tiền lương theo thang bảng lương do Nhà nước quy định còn có chế độ phân phối định lượng hiện vật với giá bao cấp theo tem phiếu, bao gồm lương thực, nhà ở, khám chữa bệnh, nhu yếu phẩm. Phần tiền lương chiếm tỷ lệ nhỏ hơn phần hiện vật.

- Không có sự phân biệt chính sách lương giữa những người làm công việc hành chính, sự nghiệp hay sản xuất.

- Thang bảng lương được thiết kế chủ yếu dựa vào thâm niên công tác, ngoài ra còn căn cứ vào tính chất, đặc điểm lao động của các công nhân, viên chức.

Cải cách chính sách tiền lương giai đoạn 1985 - 1992

Nghị quyết của Hội nghị T.Ư 8 (6.1985) và Nghị định số 235/HĐBT ngày 18.9.1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang đã dẫn đến cuộc cải cách lớn về giá - lương - tiền. Nghị định số 235 quy định thang, bảng lương đối với công nhân, nhân viên, cán bộ quản lý xí nghiệp, công ty và bảng lương chức vụ đối với cán bộ, viên chức trong các tổ chức sự nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước.

Nguyên tắc hưởng lương là làm công việc gì, chức vụ gì thì hưởng lương theo công việc ấy, chức vụ ấy, khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng lương theo công việc mới, chức vụ mới, không bảo lưu mức lương cũ. Chỉ trừ trường hợp cán bộ cấp trên được cử về tăng cường cho cấp dưới mới giữ nguyên lương.

Mức lương tối thiểu là 220 đồng/tháng tương ứng với vùng có giá sinh hoạt thấp nhất. Mức lương tối thiểu là cơ sở để định các mức lương cấp bậc hoặc lương chức vụ. Bảng lương chức vụ được thiết kế theo quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa là 1 - 1,32 - 3,5.

Chính sách tiền lương khu vực nhà nước trong giai đoạn 1985 – 1992 có những đặc điểm chính như sau:

- Xóa bỏ chế độ bao cấp hiện vật, tính đủ giá các mặt hàng theo định lượng vào tiền lương (thường được gọi là chính sách bù giá vào lương).

- Trong khoảng 6 năm, tiền lương danh nghĩa trung bình tăng 380 lần, trong khi lạm phát phi mã khiến giá các mặt hàng thiết yếu tăng khoảng 800 lần.

- Từng bước tách bạch chính sách lương khu vực sản xuất – kinh doanh với khu vực hành chính.

Cải cách chính sách tiền lương giai đoạn 1993 - 2002

Cải cách chính sách tiền lương năm 1993 đặt nền móng cho sự hình thành tiền lương, trên cơ sở có quan hệ thuê mướn lao động, tạo sự cạnh tranh giữa những người lao động và điều kiện cho sự phát triển thị trường lao động; tách chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức với tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp.

Mức lương tối thiểu năm 1993 là 120.000 đồng/tháng làm căn cứ để tính các mức lương khác của hệ thống bảng lưởng, mức phụ cấp lương và trả công đối với người làm công việc đơn giản nhất trong điều kiện lao động bình thường.

Hệ thống bảng lương (lương chức vụ đối với cán bộ bầu cử và lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ đối với cán bộ do bổ nhiệm) được ban hành quy định bằng hệ số nhân với mức lương tối thiểu được thiết kế theo quan hệ tiền lương 1 - 1,78 - 8,5.

Ngày 21/1/1997, Chính phủ ban hành Nghị định số 06/CP về việc giải quyết tiền lương và trợ cấp năm 1997 đối với công chức, viên chức hành chính - sự nghiệp, người nghỉ hưu, nghỉ mất sức, lực lượng vũ trang cán bộ xã, phường và một số đối tượng hưởng chính sách xã hội. Theo đó, nâng mức lương tối thiểu lên 144.000 đồng/tháng. Tiếp đến, ngày 15/12/1999, Chính phủ ra Nghị định số 175/1999/NĐ-CP Về việc điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu, mức trợ cấp sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và sinh hoạt phí từ nguồn kinh phí thuộc nguồn ngân sách nhà nước, với mức lương tối thiểu là 180.000 đồng/tháng. Đối với khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ra Quyết định số 708/1999/QĐ-BLĐTBXH quy định mức lương tối thiểu cho lao động trong khu vực này là 417.000 đồng - 626.000 đồng/tháng tùy thuộc vào địa phương và đặc trưng của từng ngành nghề. Ngày 15-12-2000, Chính phủ ra Nghị định số 77/2000/NĐ-CP Về việc điều chỉnh mức lương tối thiểu, mức trợ cấp và sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và sinh hoạt phí, với mức lương tối thiểu là 210.000 đồng/tháng.

Chính sách tiền lương khu vực nhà nước trong giai đoạn 1993 – 2002 có những đặc điểm chính như sau:

- Mức lương tối thiểu thường xuyên được điều chỉnh tăng lên. Một trong những lý do là sự tác động của quy luật cung - cầu, giá cả, cạnh tranh.

- Đặt nền móng cho việc hoàn thiện các quy định về tiền lương dựa trên cơ sở có quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động; tạo sự cạnh tranh giữa những người lao động và điều kiện cho sự phát triển thị trường lao động; tách chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước với tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp; tách dần chính sách tiền lương với chính sách bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công

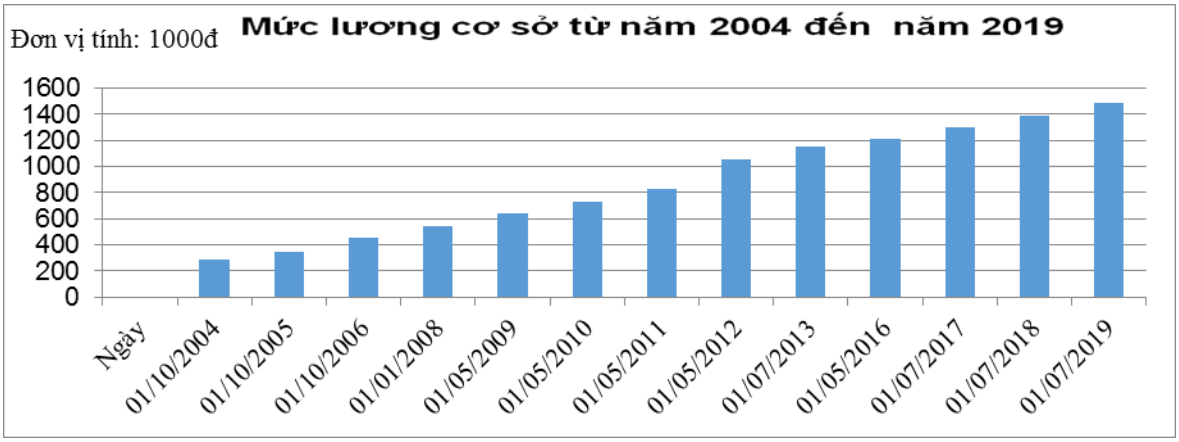
- Tiền lương tối thiểu đã được ghi nhận một cách đầy đủ, toàn diện trong văn bản pháp lý có hiệu lực cao, góp phần tạo nên trật tự cho các quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động thay đổi theo hướng tích cực và hội nhập với thế giới.

Cải cách chính sách tiền lương năm 2003 đến nay

Chế độ tiền lương hiện hành được hoàn thiện trên cơ sở kế thừa chế độ tiền lương năm 1993 được thực hiện bắt đầu từ năm 2003.

Hệ thống bảng lương ban hành từ tháng 10/2004 tiếp tục được quy định bằng hệ số nhân với mức lương tối thiểu, thiết kế theo quan hệ tiền lương 1 - 2,34 - 10.

Mức lương cơ sở được quy định vào tháng 10.2004 là 290.000 đồng/tháng. Từ năm 2009 thì có thêm quy định mức lương tối thiểu vùng dựa trên mức lương tối thiểu chung dành riêng cho khu vực doanh nghiệp tư nhân, đến năm 2011 thì tách thành 2 quy định riêng. Bắt đầu từ năm 2013, tiền lương tối thiểu để tính lương cho công chức, viên chức khu vực công được đổi thành mức lương cơ sở như cách gọi hiện nay.



Sơ đồ 1: Mức lương cơ sở từ năm 2004 đến nay

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Điểm nổi bật của cải cách chính sách tiền lương giai đoạn này là từ năm 2009, Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng dựa trên mức lương tối thiểu chung dành cho khu vực doanh nghiệp tư nhân. Đặc biệt, thực hiện Kết luận số 23-KL/TW ngày 29/5/2012 của Hội nghị Trung ương 5 và Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI , nước ta đã từng bước hoàn thiện cơ chế quy định mức lương tối thiểu vùng và chế độ tiền lương của khu vực doanh nghiệp theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước; Thực hiện nguyên tắc chỉ điều chỉnh mức lương cơ sở và ban hành chính sách, chế độ mới

đối với khu vực công khi đã bố trí đủ nguồn lực; Không ban hành mới các chế độ phụ cấp theo nghề, triển khai xây dựng danh mục vị trí việc làm tạo cơ sở cho việc trả lương [5]. Đồng thời từ năm 2013, tiền lương tối thiểu để tính lương cho người lao động ở khu vực công được đổi thành mức lương cơ sở. Ngày 9/11/2016, Quốc hội đã ban hành Nghị quyết về kế hoạch tài chính 5 năm, trong đó có nội dung tăng mức lương cơ sở trung bình 7%/năm giai đoạn 2016 - 2020. Tính đến ngày 01/7/2019, mức lương cơ sở của người lao động khu vực công đạt 1.490.000 đồng/tháng. Đây là một trong những nội dung nổi bật của chính sách cải cách tiền lương giai đoạn 2003-2020.

Chính sách tiền lương khu vực nhà nước giai đoạn 2003 – nay có những đặc điểm chính như sau:

- Áp dụng chế độ ngạch bậc cán bộ, công chức, viên chức. Sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức vào ngạch bậc lương theo trình độ đào tạo và thâm niên công tác. Xây dựng hệ thống thang bảng lương cho từng khu vực, ngành, nghề.

- Quản lý tiền lương khu vực nhà nước thông qua cơ chế xác định và duyệt biên chế, giao ngân sách nhà nước chi trả lương theo số lượng biên chế.

- Không phân biệt khu vực hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội khi áp dụng chính sách lương.

- Thực hiện chế độ lương chuyên môn kết hợp phụ cấp trách nhiệm cho người được bổ nhiệm vào các chức vụ quản lý.

- Thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Như vậy thể nhận thấy từ năm 2004 đến nay, nước ta đã liên tục đổi mới chế độ tiền lương trên cơ sở mở rộng quan hệ tiền lương, thu gọn hệ thống thang, bảng, ngạch, bậc lương, đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính đối với khu vực nhà nước. Với quy trình thực hiện cải cách theo nhiều bước, các quy định về tiền lương của giai đoạn 2003-2020 có xu hướng đảm bảo cuộc sống của người lao động và gia đình họ; vừa không tạo ra gánh nặng cho quỹ lương của Nhà nước và người sử dụng lao động, đảm bảo tính hợp lý và hài hòa lợi ích giữa các bên tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, thực chất cải cách chính sách tiền lương trong giai đoạn này vẫn dựa trên cách tính lương năm 1993, chỉ điều chỉnh tăng mức lương cơ sở, mở rộng quan hệ tiền lương, tách tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh với khu

vực chi từ ngân sách nhà nước... Vì vậy, chính sách tiền lương của Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập so với thực tiễn phát triển đất nước. Điều này đặt ra yêu cần một cuộc cải cách chính sách tiền lương toàn diện, đồng bộ; dựa trên nhu cầu của thực tiễn.

Hai phương án chính sách tiền lương mới

Tại Hội nghị T.Ư 7, ban soạn thảo Đề án Cải cách chính sách tiền lương đề xuất 2 phương án về quan hệ tiền lương áp dụng từ năm 2021:

- Phương án 1: Mở rộng quan hệ tiền lương từ 1 - 2,34 - 10 như hiện nay lên 1 - 2,68 - 12. Theo phương án này, mức lương thấp nhất của công chức, viên chức trong bảng lương mới (tương ứng với hệ số 1,86, trình độ trung cấp, trong bảng lương hiện hành) là 4,14 triệu đồng.

Mức lương của chuyên viên bậc 1 (tương ứng với hệ số 2,34 trong bảng lương hiện hành) là 5,96 triệu đồng. Mức lương của chuyên gia cao cấp bậc 3 (tương ứng với hệ số 10 trong bảng lương hiện hành, tương đương chức danh bộ trưởng) là 26,7 triệu đồng, tăng 33,5% so với năm 2020.

- Phương án 2: Mở rộng quan hệ tiền lương từ 1 - 2,34 - 10 như hiện nay lên 1 - 3 - 15. Theo đó, mức lương thấp nhất của công chức, viên chức trong bảng lương mới vẫn là 4,14 triệu đồng. Mức lương của chuyên viên bậc 1 sẽ tăng lên 6,68 triệu đồng. Mức lương của chuyên gia cao cấp bậc 3 là 33,4 triệu đồng.

Bên cạnh đó, chính sách tiền lương mới cũng rút gọn hệ thống bảng lương từ 11 bảng lương (thực hiện từ năm 2004) xuống chỉ còn 5 bảng lương (gồm: 2 bảng lương cho công chức, viên chức và 3 bảng lương đối với lực lượng vũ trang). Hệ thống bảng lương mới sẽ được quy định bằng số tiền tuyệt đối thay vì quy định hệ số lương nhân với mức lương cơ sở.

Sắp xếp lại các chế độ phụ cấp hiện hành để đảm bảo tổng quỹ phụ cấp chiếm tối đa 30% tổng quỹ lương, trong đó, có trường hợp cao hơn 30% hoặc thấp hơn 30%, hoặc không có phụ cấp.

3. Một số nhận xét về thực trạng cải cách chính sách tiền lương khu vực hành chính của Việt Nam

Những mặt đạt được

Thứ nhất, về quan điểm, chủ trương cải cách chính sách tiền lương khu vực hành chính sự nghiệp của Nhà nước Việt Nam từ năm 2003 đến nay là đúng đắn,

phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đặc biệt quan điểm coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để phát triển kinh tế và nâng cao chất lượng dịch vụ công, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy Nhà nước. Đặc biệt, Luật Cán bộ, Công chức đã quy định công chức nếu 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ sẽ bị cho thôi việc. Thực hiện tốt việc xác định vị trí việc làm là cơ sở và căn cứ để tính toán được biên chế công chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, phạm vi và đối tượng quản lý trong từng cơ quan, tổ chức, đơn vị. Người nào không đáp ứng được các yêu cầu của vị trí việc làm sẽ bị đưa ra khỏi công vụ.

Thứ hai, tách dần tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh với khu vực hành chính nhà nước và khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công; chính sách tiền lương với chính sách bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công, trợ giúp xã hội. Đó là bước ngoặt rất quan trọng cải cách tiền lương trong điều kiện mới theo định hướng thị trường.

Thứ ba, cải cách tiền lương cán bộ, công chức, viên chức với cải cách hành chính và xây dựng nền công vụ, tinh giảm biên chế khu vực hành chính nhà nước, phát triển khu vực sự nghiệp, cung cấp dịch vụ công đã đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội.

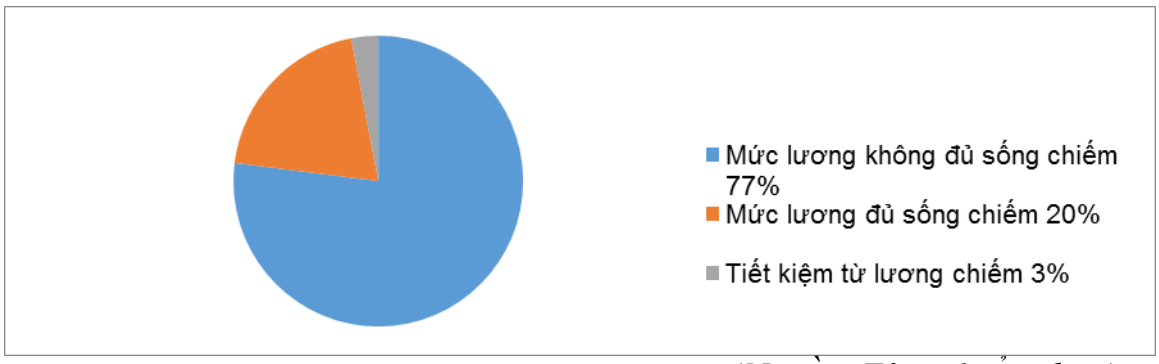
Thứ tư, đổi mới cơ chế tiền lương, mở rộng và làm rõ trách nhiệm, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp công lập trong việc xếp lương, trả lương gắn với chất lượng và hiệu quả cung cấp dịch vụ công theo tinh thần xã hội hóa. Đây cũng là định hướng rất quan trọng trong cải cách và cơ chế tạo nguồn cải cách tiền lương cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ năm, tiền lương danh nghĩa của cán bộ, công chức, viên chức có xu hướng tăng do nhiều lần điều chỉnh mức lương tối thiểu chung trên cơ sở bù trượt giá và tăng trưởng kinh tế, mở rộng quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa, từng bước tiền tệ hóa các khoản ngoài lương nhằm khắc phục tính bình quân, bao cấp và ổn định đời sống của cán bộ, công chức, viên chức.

Những tồn tại và bất cập của cải cách chính sách tiền lương tại Việt Nam

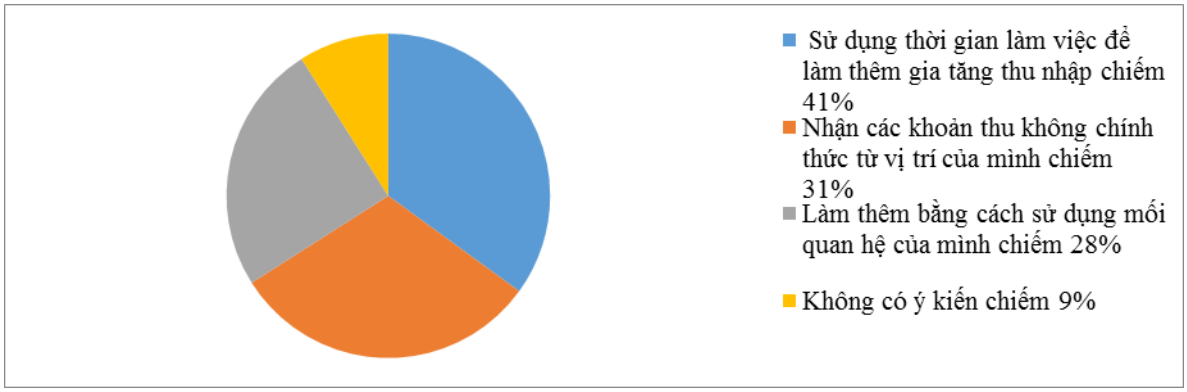
Từ số liệu khảo sát người đọc của vietnamnet.vn về cải cách chính sách tiền lương tối thống kê được số liệu như sau:

- Với câu hỏi: *Nếu bạn là công chức đã công tác 10 năm và có gia đình gồm 4 thành viên, lương tháng của bạn có đáp ứng được cuộc sống không?"* nhận được kết quả như sau:



(*Nguồn: Tác giả tổng hợp)*

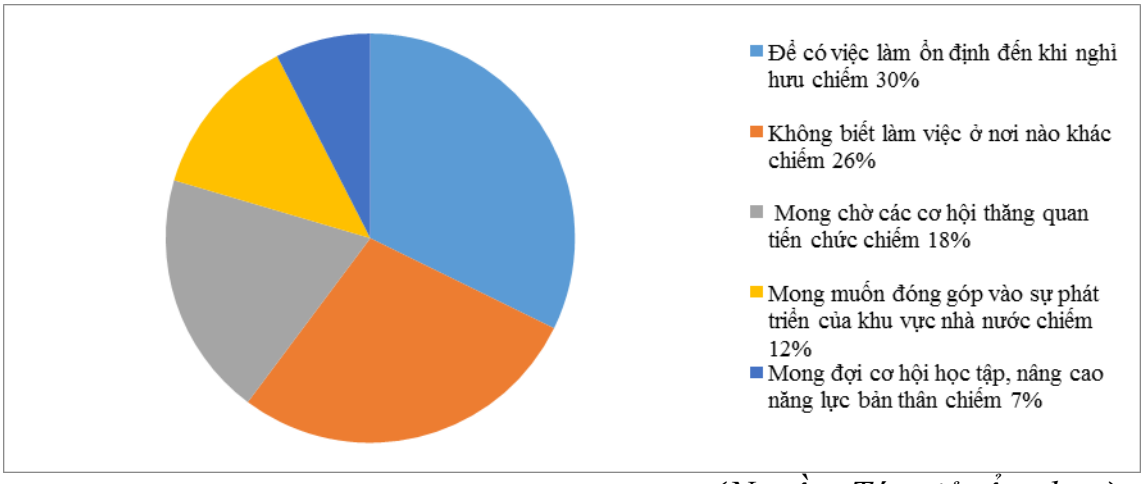
- Với câu hỏi: *"Bạn là công chức và lương không đủ sống, bạn làm gì để kiếm tiền?"* nhận được kết quả như sau:



(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

- *Với câu hỏi: "Lý do chính khiến bạn lựa chọn tham gia đội ngũ công chức, viên chức mặc dù mức lương thấp"* nhận được kết quả như sau:

Căn cứ vào số liệu trên ta nhận thấy, qua 5 lần cải cách tiền lương, việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu trong thời gian qua đã cải thiện phần nào cuộc sống của người lao động, người làm có lương. Song chính sách tiền lương vẫn còn nhiều bất cập và hiện nay đây vẫn là một trong những vấn đề đang gây bức xúc trong dư luận xã hội.



(*Nguồn: Tác giả tổng hợp*)

Tiền lương của cán bộ, công chức có xu hướng ngày càng thấp so với thị trường, mức lương tối thiểu hiện nay mới chỉ đáp ứng được 60% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Chế độ tiền lương của ta thời gian qua không những không cơ bản mà còn mất tác dụng kích thích, thực sự chưa hướng tới các mục tiêu cơ bản là thu hút nhân lực, duy trì nhân lực giỏi, kích thích động viên nhân lực và chưa tạo ra động lực đủ mạnh cho người hưởng lương phát huy tài năng và cống hiến. Mức lương vừa thấp, vừa không có điều kiện làm việc tốt nên không thể khuyến khích làm việc hiệu quả. Hơn nữa, tiền lương thấp không kích thích được cán bộ, công chức gắn bó với Nhà nước, không thu hút được nhân tài; ngược lại, người làm việc giỏi, người có tài đi tìm việc nơi có tiền lương và thu nhập cao có xu hướng tăng. Dù chính sách cải cách tiền lương đã đạt được những thành công nhất định, song vẫn còn rất nhiều tồn tại và bất cập như sau:

Thứ nhất, duy trì quá lâu chính sách tiền lương thấp đối với cán bộ, công chức, viên chức. Các lần cải cách vừa qua luôn bị chi phối bởi ngân sách nhà nước, nên đã thực hiện một chính sách tiền lương quá thấp đối với cán bộ, công chức, viên chức và gắn chặt với tiền lương tối thiểu chung vốn rất thấp (chỉ đáp ứng 60% - 70% nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động). Theo kết quả điều tra của Công đoàn Viên chức Việt Nam, tiền lương cứng của cán bộ viên chức khá thấp, phần lớn là hưởng lương ở mức cán sự và chuyên viên, chiếm khoảng 73% (cán sự chiếm 32% và chuyên viên 41%), còn ở mức chuyên viên chính là 24% và chuyên viên cao cấp là 3%. Với chi phí sinh hoạt ngày càng đắt đỏ do giá cả leo thang, lạm phát, những cải cách tăng lương của Nhà nước vẫn chỉ như muối bỏ bể, nếu chỉ căn cứ vào mức lương hiện nay thì không đủ chi phí cho từng cá nhân chứ chưa nói đến đảm bảo đủ sống cho gia đình và con cái. Thực tế cán bộ công chức nhà nước đa phần đều có thu nhập ngoài lương, và mức thu nhập này cũng không kiểm soát được.

Thứ hai, Chế độ nâng bậc lương theo thâm niên và áp ngạch lương theo trình độ đào tạo không có tác dụng khuyến khích sự năng động, sáng tạo của cán bộ công chức. Tiền lương chưa gắn liền với năng suất, chất lượng, đặc thù công việc cũng như hiệu quả công việc, do đó không có tác dụng khuyến khích tính chuyên môn hóa, tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức. Ngoài ra, Trong khu vực nhà nước còn tồn tại sự khác biệt về cách tính hệ số lương ở một số ngành, dẫn đến sự bất bình đẳng trong thực thi công vụ.

Thứ ba, mặc dù Nhà nước đã nhiều lần cải cách chính sách tiền lương, nhưng mức lương tối thiểu luôn thấp so với nhu cầu sinh sống thiết yếu của người làm việc cho Nhà nước. Trong khi tiền lương không đủ sống, thì thu nhập ngoài lương lại khá cao (phụ thuộc vào vị trí, chức danh công việc, lĩnh vực quản lý, vùng, miền…) và không có giới hạn, không minh bạch, cũng không kiểm soát được. Trong phần thu nhập ngoài lương cho đến nay không ai có thể thống kê, đánh giá định lượng được, có thể có phần chính đáng, song chủ yếu là không chính đáng do lợi dụng quyền lực để tham nhũng, tiêu cực trong thi hành công vụ (từ biếu xén, cơ chế xin - cho, cơ chế ăn chia…). Mức lương tối thiểu của công chức năm 2019 được nâng lên 1.490.000 đồng, song vẫn là mức quá thấp, không đủ cho chi phí trong cuộc sống vốn ngày càng đắt đỏ. Chính điều này đã tạo điều kiện cho tham nhũng, tiêu cực ngày càng nhức nhối…

Thứ tư, Hiện tại tiền lương của công chức nhà nước phụ thuộc chủ yếu vào các khoản phụ cấp với số lượng hơn 20 loại phụ cấp khác nhau. Điều này làm giảm ý nghĩa của chế độ phụ cấp, làm cho khoản chi có tính chất lương trong ngân sách nhà nước tăng nhanh và làm giảm vai trò của tiền lương.

Thứ năm, cải cách tiền lương, thu nhập trong các đơn vị sự nghiệp công lập chưa đạt kết quả do chưa tính đủ chi phí tiền lương trong giá dịch vụ. Việc đổi mới tổ chức và quản lý, đặc biệt là cơ chế tài chính của khu vực sự nghiệp công lập còn chậm, còn nặng bao cấp, không đạt mục tiêu, tiến độ đề ra.

Thứ sáu, đội ngũ người hưởng lương từ ngân sách quá lớn, quá cồng kềnh nên gây khó khăn cho cải cách chính sách tiền lương. Trong khi đó, tiền lương của công chức hành chính bị đánh đồng với các đối tượng khác do chúng ta chưa nhận thức đầy đủ về vai trò tiên phong của đội ngũ công chức hành chính trong phát triển kinh tế và xã hội của đất nước. Chính sách tiền lương hiện nay còn cào bằng giữa các địa phương, giữa các vùng miền nên chưa khuyến khích được các địa

phương tích cực cải cách hành chính nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước cũng như nỗ lực của đội ngũ công chức hành chính tại địa phương.

Ngoài những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương có nguyên nhân khách quan nhưng nguyên nhân chủ quan là chủ yếu, cụ thể như sau: Tiền lương là vấn đề phức tạp, ảnh hưởng lớn đến nhiều mặt của đời sống xã hội; còn tư tưởng bình quân, cào bằng; chưa có nghiên cứu toàn diện về tiền lương trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị còn cồng kềnh, nhiều tầng nấc; đối tượng hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước quá lớn và ngày càng tăng, nhất là biên chế viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn và tổ dân phố dẫn đến tổng quỹ lương và phụ cấp từ ngân sách nhà nước ngày càng lớn (khoảng 20% chi ngân sách nhà nước). Việc xác định vị trí việc làm còn chậm, chưa thực sự làm cơ sở để xác định biên chế và trả lương. Nguồn kinh phí được giao tự chủ trong tổng chi ngân sách nhà nước cấp cho cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa hợp lý, dẫn đến việc sử dụng các khoản chi hoạt động hành chính để bổ sung thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức khá lớn và trở thành phổ biến. Việc gắn điều chỉnh tiền lương với điều chỉnh lương hưu và trợ cấp ưu đãi người có công, dẫn đến thay đổi lộ trình của từng chính sách. Chưa phân định rõ mối quan hệ giữa quản lý Nhà nước và quản trị doanh nghiệp, giữa đại diện chủ sở hữu với ban điều hành doanh nghiệp. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát và việc phát huy vai trò của tổ chức công đoàn còn nhiều hạn chế. Công tác hướng dẫn, tuyên truyền về chính sách tiền lương chưa tốt, chưa tạo được đồng thuận cao. [9]

4. Một số giải pháp góp phần hoàn thiện cải cách chính sách tiền lương

Thứ nhất, trong thời gian tới cần đổi mới tư duy trong cải cách tiền lương, không nên duy trì quá lâu một chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức. Từ đó có thể xây dựng chính sách tiền lương phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Cần phải xem xét lại chính sách tiền lương nước ta đối với khu vực hành chính, mức lương đảm bảo nhu cầu cuộc sống của người hưởng lương.

Thứ hai, tiền lương phải được trả đúng với vị trí làm việc, chức danh và hiệu quả công việc, chất lượng đối với khu vực hành chính, nhằm khuyến khích sự sáng tạo, năng động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Cải cách tiền lương của các vị trí lãnh đạo, quản lý từ đó thúc đẩy cán bộ, công chức, viên chức chủ động năng cao học tập, trình độ chuyên môn, gắn bó với công việc và tổ chức. Ngoài ra

cần đảm bảo mối tương quan về tiền lương giữa khu vực công và khu vực sản xuất, kinh doanh tránh sự khác biệt về cách tính hệ số lương ở một số ngành bảo đảm bình đẳng trong thực thi công vụ.

Thứ ba, cần công khai hóa, minh bạch hóa các khoản thu nhập ngoài lương. Hầu hết các nguồn này được hợp pháp hóa và chính thức hóa bằng cách này hay cách khác, song Chính phủ cần quan tâm nhiều hơn tới việc hợp lý hóa và giám sát chặt chẽ các nguồn thu bên ngoài, thông qua thực hiện nghiêm túc và xác minh việc kê khai tài sản của cán bộ, công chức tránh tình trạng quan liêu, tham nhũng.

Thứ tư, là cơ chế toàn tâm cống hiến: Một cách để thiết lập một nền công vụ chuyên nghiệp hơn là cơ chế để công chức cống hiến toàn bộ thời gian thực hiện nhiệm vụ và các trách nhiệm được giao phó. Điều này đồng nghĩa với kiểm soát các hoạt động làm thêm của cán bộ, công chức có thể gây ra xung đột lợi ích và suy giảm hiệu quả trong thực thi công vụ. Cơ chế "toàn tâm cống hiến" có nghĩa là cán bộ và công chức được hưởng mức lương cao hơn nhưng minh bạch hơn, và họ không được phép tham gia các hoạt động tạo ra các nguồn thu nhập thêm từ bên ngoài.

Thứ năm, cần thực hiện khảo sát tiền lương thường niên và công bố công khai khảo sát tiền lương thường xuyên trong khu vực công và tư nhân, từ đó Chính phủ có thể đưa ra kế hoạch điều chỉnh lương cho cán bộ, công chức, viên chức. Những khảo sát này có tác dụng rất tốt ở những quốc gia đã áp dụng như: Hàn Quốc, Singapore, các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế - OECD. Thực hiện khảo sát lương thường xuyên là bước đi cần thiết trước khi đổi mới chính sách tiền lương khu vực hành chính ở Việt Nam. Kết quả khảo sát sẽ cung cấp thông tin, dữ liệu cho các quyết sách quan trọng của Hội đồng Tiền lương quốc gia.

Tóm lại, việc trả lương cho cán bộ, công chức, viên chức cần kết hợp các yêu cầu: Trả lương theo vị trí, thông qua việc xây dựng hệ thống chức danh công việc hợp lý và so sánh với mức tiền công trên thị trường; Trả lương theo cá nhân, theo đó cần xác định các yêu cầu về trình độ và khả năng của người lao động đối với từng vị trí công việc để trả lương tương ứng; xác định và áp dụng các mức lương cao đối với các kỹ năng và tay nghề có nhu cầu cao trên thị trường; Trả lương cho kết quả hoàn thành công việc. Đây là cách thức trả lương được nhiều nước trên thế giới hướng đến trong thời gian qua.Việc hình thành được một phương thức trả lương phù hợp, có sự kết gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức là điều kiện tiên quyết để xóa bỏ tính cao bằng trong cơ chế trả lương, thúc đẩy cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ được giao; Cần nghiên cứu hệ

thống bảng lương trên cơ sở phân loại công chức. Việc trả lương cho công chức cần chuyển sang đánh giá công chức theo kết quả đầu ra, từ đó tạo ra động lực thực sự cho công chức làm việc và phấn đấu để có mức lương cao, xoá bỏ cơ chế tăng lương dựa chủ yếu vào thâm niên như hiện nay; Cần có sự phân cấp về quản lý nhân sự và trả lương; Cải cách tiền lương phải gắn với cải cách bộ máy hành chính, tinh giảm biên chế nhằm đảm bảo nguồn lực thực hiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ĐCSVN: Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016.

2. Hội đồng Chính phủ: Nghị định 25/CP ngày 5-7-1960, quy định chế độ lượng thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Hội đồng Chính phủ, 1960, https://thuvienphapluat.vn.

3. Hội đồng Bộ trưởng: Nghị định số 235/NĐ-HĐBT ngày 18-9-1985 về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang, https://thuvienphapluat.vn.

4. Chính phủ: Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14-12-2004, Về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, https://thuvienphapluat.vn.

5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng: Kết luận số 63-KL/TW ngày 27-5-2013, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020, http://dangcongsan.vn.

6. Đỗ Văn Quân, Lê Trung Kiên: "Chính sách tiền lương ở Việt Nam - những chặng đường cải cách", 2020, https://tcnn.vn/

7. Kết quả lấy ý kiến của cuộc thăm dò về chính sách cái cách tiền lương ở Việt Nam, 2018, https://vietnamnet.vn/

8. Nguyễn Trung Thành "Chính sách tiền lương khu vực nhà nước ở Việt Nam", 2019, https://www.quanlynhanuoc.vn/

9. Vương Đình Huệ: "Cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp", 2018, http://tapchitaichinh.vn.

TRẢ LƯƠNG CÔNG CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM VÀ KIẾN NGHỊ ÁP DỤNG TẠI VIỆT NAM

ThS. Phạm Thị Toàn[72]

Tóm tắt: *Lương, phụ cấp và tiền thưởng là một vấn đề kinh tế thuộc lĩnh vực phân phối, là tác nhân căn bản, quan trọng cho phát triển kinh tế- xã hội. Tiền lương có vai trò quan trọng không chỉ đối với người lao động mà đó còn là mối quan tâm của chính người sử dụng lao động. Tiền lương không chỉ có vai trò tạo động lực làm việc, tăng năng suất lao động và từ đó tạo ra lợi nhuận cũng như hiệu quả hoạt động của tổ chức mà còn có vai trò nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.*

Từ khóa: Công chức; Trả lương; Vị trí việc làm; Việc làm.

1. Giới thiệu nghiên cứu

Việc trả công đúng và đủ cho người lao động không chỉ đảm bảo tái sản xuất sức lao động, mà còn nâng cao hiệu quả công tác và tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức, cải tiến hiệu lực và hiệu năng của bộ máy công quyền và tạo điều kiện cho quá trình sản xuất và lưu thông, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Khu vực Nhà nước thường áp dụng ba hình thức trả lương cho công chức như sau: trả lương theo ngạch bậc, trả lương theo vị trí việc làm (VTVL) và trả lương theo kết qủa thực thi công việc. Mỗi mô hình đều có những ưu và nhược điểm riêng, việc vận dụng hình thức nào tuỳ thuộc vào thể chế, cách thức vận hành nền công vụ của quốc gia đó. Tại Nghị quyết 27/NQ-TƯ về cải cách tiền lương của Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá XII ban hành ngày 21/5/2018, Đảng ta xác định: Trả lương theo VTVL là một trong những nội dung cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta từ nay đến 2021.

2. Khái quát chung về hình thức trả lương theo VTVL

Khái niệm

Trả lương theo VTVL là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào giá trị của vị trí công việc/việc làm và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc mà người lao động đảm nhận trong tổ chức.

[72] Giảng viên Khoa Hành chính học - Đại học Nội vụ Phân hiệu TP.HCM

VTVL là thuật ngữ được quy định tại điều 3 Nghị định 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức như sau: VTVL là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, đơn vị. Cấu trúc của mỗi vị trí việc làm trong cơ quan, đơn vị, tổ chức gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc.

Giá trị của từng VTVL là căn cứ để xác định mức tiền lương tương ứng. Trong hệ thống VTVL sẽ có những vị trí có giá trị cao hơn trong tương quan so sánh với những vị trí khác, do đó tiền lương cao hay thấp phụ thuộc vào năng lực và khả năng đáp ứng yêu cầu từng vị trí việc làm của cán bộ, công chức trong tổ chức.

Như vậy, mỗi vị trí công việc sẽ có một mức lương tương ứng, xác định giá trị VTVL là điều kiện tiên quyết để có thể trả lương theo VTVL. Bản mô tả công việc và khung năng lực là căn cứ xây dựng hệ thống thang, bảng lương cho cán bộ, công chức theo mô hình này.

Đặc điểm

Thứ nhất, là hình thức trả lương cho cán bộ công chức trong mô hình công vụ VTVL. Khác với mô hình công vụ chức nghiệp, việc quản lý công chức theo mô hình VTVL không dựa vào ngạch bậc mà dựa vào hệ thống công việc trong nền công vụ. Đây là mô hình được nhiều nước tiên tiến trên thế giới áp dụng như Mỹ, Anh, Úc,Singapore,… . Trong mô hình này, công vụ được chia thành hệ thống VTVL được thiết lập dựa trên việc phân tích công việc một cách có hệ thống. Yêu cầu cơ bản của mô hình này là phải đánh giá được giá trị của VTVL và phân loại công việc. Mô hình vị trí việc làm dựa trên khái niệm "chuyên gia". Mỗi công chức là một chuyên gia, mỗi vị trí công việc nhất định đòi hỏi một công chức cụ thể với những tiêu chuẩn cụ thể phù hợp với yêu cầu công việc. Việc trả lương là theo vị trí công việc chứ không theo thâm niên. Các vị trí công việc được sắp xếp căn cứ vào mức độ phức tạp của công việc.Công việc càng khó, càng phức tạp tương ứng với mức lương cao được trả cho công chức thực hiện công việc đó.

Mô hình quản lý công chức mà nước ta đang áp dụng cơ bản là mô hình chức nghiệp. Trong mô hình này, người làm việc cho Nhà nước được phân loại chủ yếu theo trình độ đào tạo để làm cơ sở cho việc xếp ngạch và trả lương. Mỗi ngạch lại bao gồm nhiều bậc khác nhau. Mỗi một bậc tương ứng với một hệ số tiền lương. Như vậy, lương gắn liền với ngạch, bậc chứ không gắn với vị trí, nội dung, hiệu quả công việc mà công chức, viên chức đảm nhận.

Thứ hai, căn cứ vào giá trị công việc/việc làm để tính mức lương. Gía trị của một việc làm được đánh giá bởi ba tiêu chuẩn sau: Tiêu chuẩn kỹ thuật của việc làm; tính chất kinh tế của việc làm; các yêu cầu về năng lực và phẩm chất đối với nhân sự đảm nhận công việc. Công việc nào đòi hỏi kỹ thuật phức tạp, đóng góp trực tiếp và tạo ra lợi nhuận cũng như đòi hỏi về tiêu chuẩn nhân sự cao sẽ trả lương cao hơn so với các vị trí có yêu cầu thấp hơn. Căn cứ vào giá trị công việc sẽ có các mức lương thấp nhất- trung bình- cao nhất trong hệ thống tiền lương trong tổ chức.

Thứ ba, mỗi vị trí chỉ có một mức lương nhất định trong suốt quá trình làm việc và không tăng lương theo thâm niên. Không có mức lương cơ sở và hệ số lương, mỗi vị trí được xác định mức lương bằng số tiền cụ thể, việc tăng lương không phụ thuộc vào năm công tác mà phụ thuộc vào việc công chức phải nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm mới, có mức lương cao hơn.

Thứ tư, chế độ tiền lương không bao gồm các loại phụ cấp, trợ cấp. Hiện nay, trong mô hình chức nghiệp, ngoài lương được tính theo hệ số lương (tương ứng bậc trong ngạch) công chức còn được hưởng các khoản phụ cấp trong hơn hai mươi loại phụ cấp lương khác nhau. Điều này dẫn đến quan hệ tiền lương không còn đúng bản chất. Chế độ tiền lương theo VTVL chỉ có mức lương cho từng vị trí mà không còn các loại phụ cấp sẽ thể hiện đúng bản chất của tiền lương và khắc phục được tình trạng "lương thì thấp phụ cấp thì nhiều".

Ưu và nhược điểm

Ưu điểm

Trả lương công chức theo vị trí việc làm bảo đảm trả lương đúng, trả lương công bằng với kết quả hoạt động công vụ, tạo động lực làm việc, nâng cao hiệu lực và hiệu quả của các cơ quan Nhà nước. Việc trả lương không căn cứ vào bằng cấp mà căn cứ vào năng lực và kết quả thực thi công vụ tại vị trí giúp tiền lương thể hiện đúng bản chất là thước đo giá trị sức lao động.

Tiền lương có tính cạnh tranh với các khu vực khác trong thị trường lao động. Cạnh tranh về tiền lương là yếu tố mà Khu vực Nhà nước cần có để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đồng thời khắc phục được tình trạng "chảy máu chất xám" từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân. Mặt khác, do thu nhập có tính cạnh tranh nên người lao động dễ dàng chuyển đổi từ khu vực công sang khu vực tư và ngược lại. Các nhà quản lý có nhiều quyền hơn trong chọn lựa, tuyển dụng, nhiều quyền hơn trong trả lương cho công chức thuộc quyền và được phép ký hợp đồng ngắn hạn để lựa chọn người giỏi…

Hệ thống thang, bậc lương được thiết kế thống nhất bảo đảm tính toàn diện, đồng bộ, phân biệt rõ ngạch bậc gắn với chế độ công vụ và tạo điều kiện cho việc phân cấp, bố trí công chức linh hoạt, luân chuyển được trong hệ thống, thực hiện tiêu chuẩn chức danh và quản lý chặt chẽ biên chế.

Mô hình vị trí việc làm được xem là mô hình mở vì nó tạo điều kiện cho tất cả những ai quan tâm đều có thể tiếp cận đến các vị trí công việc và cho phép dự tuyển vào công vụ bất cứ khi nào có vị trí công việc trống.

Nhược điểm

Thứ nhất, xây dựng hệ thống VTVL là một công việc khó khăn và phức tạp. Ở các tổ chức có quy mô rộng như tổ chức nhà nước, hệ thống VTVL có thể lên tới hàng ngàn vị trí khác nhau tương ứng đó là các mức lương cụ thể. Nếu VTVL không được xây dựng khoa học, hợp lý sẽ dẫn đến biên chế phình to và hệ thống lương theo VTVL cũng không chính xác và hiệu quả.

Thứ hai, định giá trị công việc là một nội dung khó và đòi hỏi phải có chuyên gia được đào tạo chuyên sâu tiến hành. Trong khu vực Nhà nước, giá trị của công việc rất khó xác định bởi các tiêu chuẩn mang tính định tính mà khó lượng hoá. Nhiều công việc chỉ có thể xác định giá trị và kết quả đóng góp sau một khoảng thời gian dài thực hiện như hoạch định chính sách hay nhà quản lý. Nếu việc định giá trị không chính xác sẽ dẫn đến tình trạng mức chênh lệch tiền lương giữa vị trí này với vị trí kia không hợp lý và gây mâu thuẫn trong tổ chức.

Thứ ba, kém linh hoạt trong trường hợp tổ chức có sự chia tách hay sáp nhập. Khi tổ chức có sự thay đổi về mặt cơ cấu, đồng thời là sự thay đổi về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn. Hệ thống VTVL cũng thay đổi và hệ thống tiền lương theo VTVL cần phải được xây dựng lại cho phù hợp.

3. Một số kiến nghị áp dụng mô hình trả lương theo VTVL cho công chức ở nước ta hiện nay

Chính sách hiện hành trả lương cho công chức, viên chức trong bộ máy nhà nước ta đang có những hạn chế và bất cập như: tiền lương thấp không đủ sống, trả lương không theo VTVL không gắn với chất lượng và hiệu quả hoạt động công vụ, tiền lương không tạo được động lực làm việc mà còn tạo ra sức ỳ cho nguồn nhân lực ở khu vực công…Những hạn chế, bất cập trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân nhưng không thể không kể đến nguyên nhân từ việc chúng ta chậm đổi mới mô hình công vụ từ chức nghiệp sang VTVL.

Tại Hội nghị TƯ 7, khoá XII, Đảng ta đã thống nhất chỉ đạo việc trả lương theo VTVL với những nhiệm vụ cụ thể đến 2021. Nhằm tạo tiền đề và từng bước triển khai áp dụng trả lương theo VTVL, chúng ta cần thực hiện một số việc sau:

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện hệ thống VTVL. Mục đích, ý nghĩa của việc xác định VTVL là xác định số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực đảm bảo cho việc thực hiện các nhiệm vụ của một cơ quan, tổ chức. Trên cơ sở đó cải cách chính sách tiền lương.

Tại Hội nghị trao đổi kinh nghiệm xây dựng Đề án VTVL trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập đã tổng kết kết quả thực hiện Đề án VTVL như sau: Đến tháng 6/2016, Bộ Nội vụ đã cơ bản phê duyệt xong khung danh mục VTVL trong các cơ quan, tổ chức hành chính của các Bộ, ngành, địa phương, gồm các nội dung: Phê duyệt khung danh mục VTVL; Phê duyệt ngạch công chức tương ứng với từng VTVL; Quy định việc giao Bộ, ngành, địa phương hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm theo danh mục được phê duyệt để làm căn cứ tuyển dụng, bố trí, sắp xếp lại đội ngũ công chức theo VTVL đã được phê duyệt.

Như vậy, về cơ bản chúng ta đã hoàn thành xây dựng hệ thống VTVL, tuy nhiên để trả lương theo VTVL thì cần nâng cao hơn nữa chất lượng của Đề án VTVL ở các nội dung sau:

- Xác định số lượng người làm việc cần thiết tương ứng với số lượng vị trí việc làm hay chính là công tác xác định biên chế. Nhiều cơ quan, tổ chức khi xây dựng Đề án VTVL có số lượng biên chế phình to hơn do không có phương pháp định biên hợp lý. Người quản lý (Trưởng, phó đơn vị…) cần phải nghiên cứu kỹ cơ cấu hiện tại của đơn vị, phân tích kỹ từng người, loại bỏ sự trùng lắp, chồng chéo và không phù hợp để xác định số lượng người làm việc hợp lý. Nếu xác định biên chế không hợp lý sẽ không thể trả lương cạnh tranh theo VTVL so với khu vực tư nhân vì số lượng công chức quá nhiều.

- Xây dựng bản mô tả công việc cụ thể của từng VTVL. Nội dung của bản mô tả công việc phải khoa học, bảo đảm sự liên kết giữa mô tả công việc (trách nhiệm, nhiệm vụ) với tiêu chuẩn vị trí (kiến thức, kỹ năng, thái độ) của công chức. Bản mô tả công việc sẽ giúp nhà quản lý định giá trị công việc thông qua việc xem xét kết quả thực hiện nhiệm vụ đã được liệt kê đồng thời xác định mức lương tương xứng thông qua những đòi hỏi về tiêu chuẩn nhân sự (kiến thức, kỹ năng, thái độ) phù hợp với vị trí công việc.

Thứ hai, xây dựng hệ thống thang, bảng lương mới theo VTVL. Trên cơ sở hệ thống VTVL được xây dựng, cần xây dựng hệ thống thang bảng lương mới khoa học, cụ thể và khả thi. Theo Nghị quyết 27/NQ-TW về cải cách, thiết kế cơ cấu tiền lương mới đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang thì hệ thống thang, bảng lương mới sẽ có những điểm thay đổi như sau:

Cơ cấu thu nhập của công chức phù hợp với thông lệ quốc tế với 70% thu nhập đến từ lương, phụ cấp chiếm 30% và tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ lương của năm, không bao gồm phụ cấp.

Không có hệ số lương và lương cơ sở chỉ có lương cơ bản với số tiền cụ thể. Tiền lương cơ bản không thấp hơn lương hiện hưởng và ngang bằng với khu vực tư nhân. Theo các phương án cải cách tiền lương đang được trình, dự kiến mức tiền lương thấp nhất của một công chức, viên chức từ năm 2021 là 4,14 triệu đồng/tháng (mức lương thấp nhất của công chức ngạch chuyên viên hiện nay là 1.490.000 * 2,34)

Hệ thống bảng lương mới rút gọn còn 5 bảng lương, gồm: 2 bảng lương cho công chức, viên chức và 3 bảng lương đối với lực lượng vũ trang. Cụ thể:

+ Bảng lương chức vụ áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo (bầu cử và bổ nhiệm) trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cấp xã.

+ Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo

+ Bảng lương sĩ quan quân đội, sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ công an (theo chức danh, chức vụ và cấp bậc quân hàm/cấp hàm)

+ Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp, chuyên môn kỹ thuật công an

+ Bảng lương công nhân quốc phòng, công nhân công an

Bãi bỏ, sắp xếp lại các loại phụ cấp hiện hành. Với hơn 20 nhóm phụ cấp hiện với gần 100 loại, phụ cấp chiếm tỷ lệ tương đối lớn trong tổng thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức là chưa hợp lý.

Thứ ba, đào tạo đội ngũ chuyên viên phụ trách về tiền lương trong khu vực công. Để xây dựng và áp dụng chế độ tiền lương theo VTVL đòi hỏi kiến thức và kỹ năng quản lý nguồn nhân lực chuyên nghiệp như kỹ năng phân tích công việc, kỹ năng định giá trị công việc, kỹ năng thiết kế hệ thống tiền lương…. Do đó, đội ngũ này cần được đào tạo bài bản và chuyên sâu tại các cơ sở đào tạo hoặc được

bồi dưỡng theo nhiều hình thức khác nhau trong các chương trình bồi dưỡng. Thực tế cho thấy, khi xây dựng hệ thống VTVL- căn cứ để trả lương theo VTVL chúng ta gặp nhiều khó khăn trong vấn đề nhân sự phụ trách công việc này về kiến thức và kỹ năng cần thiết, làm giảm đi chất lượng và tính khả thi của Đề án VTVL.

Thứ tư, lộ trình thực hiện phù hợp với trình độ phát triển, trình độ quản lý và tâm lý của cán bộ, công chức, tránh những thay đổi quá đột ngột gây ảnh hưởng tiêu cực đến các quan hệ kinh tế, tiền lương, việc làm. Hiện nay, Đề án VTVL đã được phê duyệt thời gian tiếp theo sẽ tiếp tục giai đoạn triển khai Đề án VTVL về tuyển dụng, đánh giá cán bộ công chức để tiếp tục hoàn thiện Đề án. Song song đó, Chính phủ cần xây dựng Đề án Trả lương công chức theo VTVL và tiếp tục tinh giản biên chế trong đó ưu tiên các chính sách đãi ngộ mang tính cạnh tranh, thu hút nhân tài và sự gắn bó của công chức với Nhà nước. Lộ trình thực hiện trả lương theo VTVL cần chỉ đạo thống nhất từ Trung Ương, ban hành cơ sở pháp lý đầy đủ, tiến hành thí điểm, rút kinh nghiệm trước khi nhân rộng.

Cải cách chính sách tiền lương cho đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và trả lương theo VTVL nói riêng là đòi hỏi tất yếu của cải cách hành chính, liên quan chặt chẽ với các chính sách khác trong hệ thống chính sách kinh tế- xã hội. Quá trình này cần thực hiện đồng bộ rất nhiều giải pháp và trong thời gian tới còn gặp nhiều khó khăn và thách thức. Cải cách tiền lương thành công sẽ là một đột phá lớn trong quản lý nguồn nhân lực của khu vực công, tạo động lực làm việc nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức; đảm bảo đời sống cho người lao động; phòng chống tham nhũng, tăng hiệu lực và hiệu quả hoạt động của các cơ quan Nhà nước, phát triển kinh tế- xã hội bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết 27- NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khoá XII về cải cách chính sách tiền lương.

2. Nghị định 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.

3. Tập bài giảng Tiền lương và chế độ phúc lợi trong HCNN (2015) của Học viện Hành chính Quốc gia.

ÁP DỤNG CÔNG THỨC TRẢ LƯƠNG 3P VÀ ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC THEO KPI VÀO TRẢ LƯƠNG CHO GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

ThS.NCS. Nguyễn Văn Phú[73]

Tóm tắt: *Áp dụng công thức trả lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI vào trả lương là công cụ phổ biến trên thế giới và tại Việt Nam được nhiều tổ chức áp dụng trong công tác trả lương cho người lao động. Để thu hút nhân tài, giữ được chân họ Trường Đại học Nội vụ Hà Nội cần tham khảo và áp dụng công thức trả lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI vào trả lương cho giảng viên. Trả lương theo 3P là mô hình đãi ngộ cho người lao động dựa trên việc kết hợp trả lương theo 3 yếu tố cơ bản: vị trí công việc, năng lực cá nhân và kết quả công việc. KPI là một hệ thống đo lường và đánh giá hiệu quả công việc được thể hiện qua số liệu, tỷ lệ, chỉ tiêu định lượng, nhằm phản ánh hiệu quả hoạt động của tổ chức hoặc bộ phận chức năng hay cá nhân. Từ đó tổ chức có thể áp dụng công thức trả lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI để trả lương, thưởng phù hợp với vị trí việc làm và tạo động lực cho người lao động trong tổ chức.*

Từ khóa: Trả lương 3P; Đánh giá thực hiện công việc; Giảng viên; Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

1. Mở đầu

Hiện nay, cả nước hàng triệu công chức, viên chức và người lao động đang làm trong ngành giáo dục. Nhà nước quy đinh chế độ trả lương đối với đội ngũ này theo hình thức: tổng mức lương được hưởng = mức lương cơ sở * hệ số lương hiện hưởng. Dẫn tới hiện tượng cào bằng người làm nhiều cũng như người làm ít tiền lương được trả như nhau. Theo nghị quyết số 27- NQ/TW ban hành ngày 21 tháng 5 năm 2018 tại Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành trung ương khoá 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 quy định: thiết kế cơ cấu tiền lương mới gồm: Lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương) và các khoản phụ cấp

[73] Giảng viên Khoa Quản trị nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

(chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương). Bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp).

Năm 2018, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, quyết định thành lập Hội đồng trường theo quy định của luật giáo dục. Mô hình tổ chức và quản lý của Nhà trường thay đổi, bản chất hoạt động giống như doanh nghiệp ở đó Chủ tịch hội đồng trường có vai trò quyết định mọi vấn đề liên quan đến: trả lương, thưởng, tuyển dụng. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội có ba cơ sở bao gồm: trụ sở chính tại Hà Nội, phân hiệu Quảng Nam và thành phố Hồ Chí Minh với hơn 512 cán bộ viên chức. Đến năm 2021, Nhà trường sẽ phải tự chủ về mặt tài chính, khi đó cần có chính sách cân đối thu chi. Trong đó chính sách trả lương cho người lao động sao cho đảm bảo số lượng và chất lượng nhằm nâng cao chất lượng dạy và học. Khi nhận lương người lao động cảm thấy công sức của mình đóng góp được ghi nhận thoả đáng. Vì vậy, tác giả chọn vấn đề nghiên cứu "Áp dụng công thức trả lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI vào trả lương cho giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội".

2. KPI, các cách tính lương theo hệ số KPI

2.1. KPI là gì?

KPI theo tiếng anh là "Key Performance Indicator" có nghĩa là một hệ thống đo lường và đánh giá hiệu quả công việc được thể hiện qua số liệu, tỷ lệ, chỉ tiêu định lượng, nhằm phản ánh hiệu quả hoạt động của tổ chức hoặc bộ phận chức năng hay cá nhân. Thông thường mỗi chức danh sẽ có bản mô tả công việc hoặc kế hoạch làm việc hàng tháng. Nhà quản lý sẽ áp dụng các chỉ số để đánh giá hiệu quả của chức danh đó. Dựa trên việc hoàn thành chỉ số KPI, tổ chức sẽ có các chế độ thưởng phạt cho từng cá nhân.

KPI là một công cụ hiện đại giúp các nhà quản lý triển khai chiến lược lãnh đạo thành các mục tiêu quản lý và chương trình hành động cụ thể cho từng bộ phận, nhân viên. Vì vậy, KPI áp dụng cho nhiều mục đích: quản lý hệ thống công việc của tổ chức, tự quản lý công việc của nhóm, tự quản lý công việc của cá nhân. Sử dụng trong đánh giá thực hiện công việc, hệ thống KPI được hiểu là những chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc. Hay nói cách khác, KPI chính là mục tiêu mục tiêu công việc mà cá nhân, tổ/nhóm, phòng, tổ chức… cần đạt được để đáp ứng yêu cầu chung. Thông thường mỗi vị trí chức danh sẽ có bản mô tả vị trí việc

làm trong đó nêu rõ những trách nhiệm của vị trí chức danh đó cần phải thực hiện những công việc gì, như thế nào… Dựa trên những cơ sở công việc đó, nhà quản lý sẽ đưa ra các chỉ số (mục tiêu) để đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của vị trí chức danh đó. Dựa trên việc hoàn thành KPI tổ chức sẽ có chế độ thưởng phạt cho từng cá nhân. KPI là cơ sở để nhà quản lý đánh giá thành tích của nhân viên và đưa ra những khuyến khích phù hợp cho từng nhân viên.

2.2. Các cách tính lương theo hệ số KPI

2.2.1. Tính lương hiệu quả theo KPI

Hiện nay, có hai phương pháp chủ yếu được áp dụng phổ biến để tính lương theo hệ số KPI đó chính là phương pháp lương 3P hoặc 2P.

Phương pháp lương 2P:

Là phương pháp trả lương theo vị trí công việc và kết quả công việc. Đây là phương pháp trả lương theo lương cố định được ứng với vị trí chức danh, cùng với kết quả công việc mà nhân viên đạt được.

Công thức:

2P = P1 + P3

Trong đó

P1: Lương theo vị trí chức danh

P3: Lương theo kết quả công việc mà nhân viên đạt được

Phương pháp lương 3P:

Trả lương theo 3P là mô hình đãi ngộ cho người lao động dựa trên việc kết hợp trả lương theo 3 yếu tố cơ bản: vị trí công việc, năng lực cá nhân và kết quả công việc.

Công thức:

3P = P1 + P2 + P3

Trong đó:

P1: Lương trả theo vị trí công việc

P2: Lương trả theo năng lực cá nhân

P3: Lương trả theo kết quả thực hiện công việc mà nhân viên đạt được

Đây là phương pháp trả lương hiện đại, cải tiến, được nhiều doanh nghiệp áp dụng vì tính công bằng, phát triển cá nhân và nâng cao năng lực tổ chức. Ngoài

lương cứng, nhân viên còn được hưởng thêm lương hiệu quả theo năng suất làm việc đạt được.

2.2.2. Tính thưởng theo KPI

Đây là phương pháp cũ, khi tổ chức không muốn thay đổi quá nhiều quy chế lương cũ của tổ chức nhưng vẫn muốn áp dụng KPI. Họ coi KPI là công cụ để tính ra một phần tiền thưởng, có thể trả theo tháng, quý hoặc năm phản ánh chất lượng công việc. Tuy không phải cách hay và hiện đại, nhưng những khoản tiền thưởng hay phần thưởng vẫn là động lực khá lớn đối với nhân viên, thúc đẩy năng suất và chất lượng làm việc của nhân viên.

2.2.3. So sánh

- Đây đều là hai phương pháp tính lương theo hệ số KPI được áp dụng nhiều trong tổ chức hiện nay.

- Bản chất của 2 phương pháp này giống nhau: vì trước khi quyết định quy chế lương, doanh nghiệp đều đã vạch ra một quỹ lương nhất định và tham chiếu mức trả lương trung bình của thị trường. Do vậy, bản chất hai cách trả lương này không ảnh hưởng đến nguồn tiền tổ chức mà chỉ là các phương pháp khác nhau trong chế độ đãi ngộ. Tuy nhiên, cách trả lương thứ 2 sẽ phù hợp hơn với loại hình tổ chức ở nước ta, với hai loại thù lao cụ thể:

+ Thù lao cố định: Thù lao cố định là khoản thù lao mà người lao động nhận được theo định kỳ, không chịu ảnh hưởng kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN. Thông thường, thù lao cố định bị ảnh hưởng bởi bằng cấp, trình độ, thâm niên…

+ Thù lao biến đổi: Thù lao biến đổi là khoản thù lao mà người lao động nhân được ngoài khoản thù lao cố định, phụ thuộc vào kết quả sản xuất, kinh doanh của DN, không giống nhau theo thời kỳ, thời gian…

Vì cả ưu điểm và nhược điểm của hai loại thù lao này, nên hiện nay nhiều tổ chức kết hợp bằng cách tính lương cá nhân, tổng hợp cả 3 cấu phần: lương cứng, lương hiệu quả công việc đạt được, thưởng, và đề ra quy chế riêng nếu nhân viên đạt kết quả tốt.

3. Ứng dụng công thức trả lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI vào thực tế trả lương cho giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

- *Lương 3P:* Tính lương theo phương pháp 3P là cách tính có nhiều ưu điểm và Trường Đại học Nội vụ Hà Nội có thể áp dụng. Tính lương 3P là tính lương dựa trên vị trí công việc, năng lực và hiệu quả công việc theo KPI. Trong khi đó, tính lương 2P tức là tính lương theo lương vị trí và lương hiệu quả thực hiện công việc theo KPI: Lương 3P = P1 + P2 + P3

- Xác định tiền lương trả theo vị trí giảng viên P1: Nhà trường cần quy định mức cụ thể tiền lương cố định đối với vị trí giảng viên. Thực hiện thanh toán giống nhau với tất cả những người có vị trí việc làm là giảng viên. Khi đó mức lương theo vị trí mà giảng viên được hưởng là P1= P(GV).

- Cách tính tiền lương trả theo năng lực cá nhân của giảng viên P2: Trường Đại học Nội vụ Hà Nội căn cứ theo học vị của giảng viên: thạc sĩ, tiến sĩ và học hàm: Phó giáo sư, Giáo sư; hạng giảng viên: I, II, III làm căn cứ trả lương. Từ năng lực cá nhân của giảng viên là học hàm và học vị, hạng giảng viên Nhà trường xây dựng mức lương cố định phù hợp để giảng viên thoả mãn về năng lực bản thân trong hiện tại và phấn đấu nâng cao trình độ trong tương lai.

Bảng 1: Xác định lương P2 theo năng lực giảng viên

STT	Giảng viên hạng I	Lương P2 theo năng lực	Giảng viên hạng II	Lương P2 theo năng lực	Giảng viên hạng III/giáo sư	Lương P2 theo năng lực
1	Thạc sĩ	PI (ThS)	Thạc sĩ	PII (ThS)	Thạc sĩ	PIII (ThS)
2	Tiến sĩ	PI (TS)	Tiến sĩ/phó giáo sư	PII (TS)	Tiến sĩ/phó giáo sư	PIII (TS)

- Xác định tiền lương theo kết quả thực hiện công việc của giảng viên P3: là lương theo hiệu quả thực hiện công việc theo KPI của giảng viên.

Việc tính lương P3 đòi hỏi Nhà trường phải có phương pháp phân bổ và đặt trọng số KPI phù hợp. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội căn cứ bảng mô tả vị trí việc làm của giảng viên xác định các nhiệm vụ chính đảm nhiệm cùng lúc. Nhà trường cần xác định giảng viên thường làm từ 5 - 7 đầu công việc, không nên xác định quá nhiều công việc khi xác định kết quả thực hiện công việc theo KPI cần định lượng cao, nếu không phải sử dụng thuật ngữ đảm bảo, đạt được. Nhiệm vụ chính của giảng viên hạng I trong bản mô tả công việc bao gồm: giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hướng dẫn sinh viên làm khoá luận, hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa

học… Với các nhiệm vụ như vậy, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc của giảng viên hạng I Trường Đại học Nội vụ Hà Nội được xây dựng theo KPI như sau:

Bảng 2: Bảng tiêu chuẩn thực hiện công việc tháng của giảng viên hạng I theo KPI

STT	Nhiệm vụ	Kết quả
1	Giảng dạy	23 giờ/ tháng
2	Nghiên cứu khoa học	16 giờ/ tháng
3	Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học	Đảm bảo 100% đúng tiến độ
4	Hướng dẫn sinh viên làm khoá luận tốt nghiệp	Đảm bảo 100% đúng tiến độ
5	Làm các công việc khác được phân công	Đảm bảo 100% công việc được hoàn thành đúng hạn
6	Cố vấn học tập	Đảm bảo 100% không bị Nhà trường hoặc sinh viên thắc mắc

Sau khi có nội dung bản tiêu chuẩn thực hiện công việc trong từng tháng của giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội theo PKI. Bước tiếp theo cần thực hiện đó là dựa trên các nhiệm vụ trong bản mô tả vị trí việc làm thực hiện phân chia sức đóng góp cho tổ chức thành 3 nhóm chính như sau:

+ Nhóm A: Tốn nhiều thời gian để thực hiện, ảnh hưởng nhiều đến mục tiêu chung.

+ Nhóm B: Tốn ít thời gian để thực hiện, ảnh hưởng nhiều đến mục tiêu chung hoặc/và tốn nhiều thời gian để thực hiện, ảnh hưởng ít đến mục tiêu chung.

+ Nhóm C: Tốn ít thời gian, ảnh hưởng ít.

Sau đó Nhà trường có thể sử dụng trọng số của mỗi nhóm công việc sẽ được tính bằng đơn vị %, và dựa trên mức độ quan trọng/đóng góp của chúng. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội xác định tỷ trọng kết quả thực hiện công theo KPI trong tháng của giảng viên hạng I như sau:

Bảng 2: Bảng xác định tỷ trọng KPI hàng tháng của giảng viên hạng I

STT	Nhiệm vụ	Nhóm KPI	Tỷ trọng KPI (%)
1	Giảng dạy	A	25
2	Nghiên cứu khoa học	A	25
3	Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học	B	15
4	Hướng dẫn sinh viên làm khoá luận tốt nghiệp	B	15
5	Làm các công việc được phân công	C	10
6	Cố vấn học tập	C	10

Sau khi đã xác định được tỷ trọng KPI hàng tháng đối với các nhiệm vụ trong bản mô tả vị trí việc làm. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội cần xác định hiệu suất KPI thành phần như sau:

Công thức xác định:

Hiệu suất KPI thành phần = (Kết quả thực tế / Mục tiêu) * Trọng số

Bảng 3: Bảng tính hiệu suất KPI thành phần của giảng viên hạng I

STT	Nhiệm vụ	Tỷ trọng KPI (%)	Kết quả thực tế (%)	Hiệu suất KPI thành phần (%)
1	Giảng dạy	25	100	25
2	Nghiên cứu khoa học	25	50	12,5
3	Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học	15	100	15
4	Hướng dẫn sinh viên làm khoá luận tốt nghiệp	15	100	15
5	Làm các công việc được phân công	10	50	5
6	Cố vấn học tập	10	100	10

Căn cứ vào bảng tính hiệu suất KPI thành phần của giảng viên tại bảng số 3. Nhà trường tính hiệu suất KPI tổng của giảng viên hạng I dựa vào công thức sau:

Công thức xác định:

Hiệu suất KPI tổng = hiệu suất KPI thành phần (1) + hiệu suất KPI thành phần (2) + hiệu suất KPI thành phần (3) + hiệu suất KPI thành phần (4) + hiệu suất KPI thành phần (5) + hiệu suất KPI thành phần (6)

Đơn vị tính: %

Thay số liệu vào công thức ta có:

Hiệu suất KPI tổng = 25 + 12,5 + 15 + 15 + 5 + 10 = 82,5 (%)

Vậy hiệu suất làm việc của giảng viên hạng I trong tháng là: 82,5%

Mức lương thực lĩnh trong tháng theo đánh giá thực hiện công việc của giảng viên hạng I là:

P(t1) = 82,5% * P3

Vậy mức lương hưởng theo tháng của giảng viên hạng I với trình độ thạc sĩ là:

P3 = P(GV) + P(ThS) + P(t1)

Kết luận: Áp dụng công thức tính lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI là một trong những hình thức trả lương được sử dụng rộng rãi và phổ biến ngày nay vì nhiều ưu điểm của nó. Trả lương theo 3P và hệ số KPI có thể thúc đẩy nâng cao năng suất và thời gian làm việc của người lao động. Khiến người lao động muốn gắn bó lâu dài với Nhà trường.

Để áp dụng tốt cách thức trả lương theo 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI, đòi hỏi phải huy động toàn bộ tổ chức tham gia vào quá trình xây dựng KPI cho từng vị trí việc làm. KPI cần phải phù hợp với kế hoạch và chiến lược phát triển của từng Khoa và Nhà trường. KPI khi xây dựng cần phải có tính định lượng cao, phù hợp với năng lực của từng vị trí việc làm. Trả lương theo 3P phù hợp với nội dung Nghị quyết số 27- NQ/TW ban hành ngày 21 tháng 5 năm 2018 tại hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành trung ương khoá 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. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội với mô hình hoạt động như doanh nghiệp, đặc biệt đến năm 2021 sẽ tự chủ 100% về tài chính. Để có thể tồn tại và phát triển Nhà trường cần quan tâm đến công tác trả lương cho đội ngũ giảng viên. Vì giảng viên được coi là máy cái của một trường đại học. Dựa vào kết quả trình bày ở trên mô hình tính lương 3P và đánh giá thực hiện công việc theo KPI là hoàn toàn phù hợp để áp dụng vào trả lương cho giảng viên. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội có thể nghiên cứu và áp dụng cách thức trả lương này đối với toàn bộ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ sở đào tạo của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS. TS. Trần Kim Dung (2009). *Quản trị Nguồn nhân lực*, Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.

2. TS. Lê Thanh Hà (2012). *Giáo trình Quản trị nhân lực (tập I)*, Nxb Lao động - Xã hội.

3. Nguyễn Tiệp (2010). *Giáo trình Tiền lương - Tiền công*, NXB Lao động - Xã hội.

4. PGS.TS Trần Thị Thu - PGS.TS Vũ Hoàng Ngân (2013) *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công,* NXB Đại học kinh tế quốc dân

5. Sách tham khảo của viện quản lý PACE người dịch Mai Chí Trung (2019). *Thước đo mục tiêu trọng yếu,* Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.

6. Luật số 43/2019/QH14 của Quốc hội: Luật Giáo dục ban hành ngày 14 thánh 6 năm 2019.

7. Luật số 22/2008/QH12 của Quốc hội: Luật Cán Bộ, Công Chức ban hành ngày 13 tháng 11 năm 2008

8. Luật số 58/2010/QH12 của Quốc hội: Luật Viên Chức phê chuẩn ngày 15 tháng 11 năm 2010

9. Nghị quyết số 27- NQ/TW ban hành ngày 21 tháng 5 năm 2018 tại hội nghị lần thứ bảy ban chấp hành trung ương khoá 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.

10. Thông tư số 14/2012/TT-BNV ban hành ngày 18 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

11. Quyết định số 3196/QĐ-ĐHNVngày 24 tháng 12 năm 2019 về công nhận kết quả đánh giá phân loại năm 2019 đối với các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

12. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, Báo cáo đánh giá ngoài (2020).

TRẢ LƯƠNG CHO CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC LÀM CÔNG TÁC VĂN THƯ, LƯU TRỮ TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

ThS. Phạm Thị Hạnh[74]

Tóm tắt: *Công chức, viên chức làm công tác văn thư, lưu trữ là một bộ phận của công chức và viên chức nói chung. Quy định pháp luật hiện nay về việc phân loại bảng lương và xếp lương cho đối tượng công chức, viên chức nói chung và công chức, viên chức văn thư, lưu trữ nói riêng đã được Nhà nước ban hành tương đối đầy đủ và chi tiết. Tuy nhiên khi triển khai thực tế, nhiều cơ quan đã không thực hiện đúng quy định. Bài viết này tổng hợp các văn bản quy định hiện hành về hệ số lương và xếp lương đối với công chức, viên chức văn thư, lưu trữ. Nêu thực trạng về việc xếp lương và đề xuất một số kiến nghị để các cơ quan, đơn vị áp dụng đúng quy định của pháp luật.*

Từ khóa: *Công chức viên chức văn thư, lưu trữ, hệ số lương, hướng dẫn xếp lương, bất cập xếp lương, một số kiến nghị.*

1. Quy định của Nhà nước về chức danh, mã số ngạch và xếp lương đối với công chức, viên chức làm công tác văn thư, lưu trữ

- Quy định về chức danh, mã số ngạch và xếp lương đối với công chức văn thư làm việc tại các cơ quan nhà nước

+ Chức danh và mã số ngạch của công chức chuyên ngành văn thư

Hiện nay chức danh, mã số ngạch, chức trách, nhiệm vụ và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn của công chức chuyên ngành văn thư được quy định tại Thông tư số 14/2014/TT-BNV của Bộ Nội vụ ban hành ngày 31/10/2014. Tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành văn thư quy định tại Thông tư này là căn cứ để các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức có liên quan thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ công chức chuyên ngành văn thư. Các đơn vị sự nghiệp công lập, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp được áp dụng các quy định tại Thông tư

[74] Giảng viên Khoa Văn thư - Lưu trữ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

này để tuyển dụng, sử dụng và quản lý người làm công tác văn thư. Thông tư này quy định chức danh và mã số ngạch công chức chuyên ngành văn thư, bao gồm:

- Văn thư chính: Mã số ngạch: 02.006
- Văn thư: Mã số ngạch: 02.007
- Văn thư trung cấp: Mã số ngạch: 02.008

+ Quy định về xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành văn thư

Hiện tại quy định về xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành văn thư được thực hiện theo hướng dẫn của Thông tư số 10/2019/TT-BNV của Bộ Nội vụ, ngày 02/8/2019. Đối tượng xếp lương là công chức ngạch văn thư quy định tại Thông tư số 14/2014/TT-BNV, ngày 31/10/2014 của Bộ Nội vụ. Trong đó, các ngạch công chức văn thư quy định tại Thông tư số 14/2014/TT-BNV được áp dụng Bảng 2 (Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước) ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, cụ thể như sau:

Bảng 1: Bảng lương chuyên môn nghiệp vụ đối với công chức chuyên ngành văn thư

STT	Nhóm ngạch	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12
1	Ngạch văn thư chính (mã số 02.006) – công chức loại A2 (nhóm 1)												
	Hệ số lương	4.40	4.74	5.08	5.42	5.76	6.10	6.44	6.78				
2	Ngạch văn thư (mã số 02.007) áp dụng bảng lương công chức loại A1												
	Hệ số lương	2.34	2.67	3.00	3.33	3.66	3.99	4.32	4.65	4.98			
3	Ngạch văn thư trung cấp (mã số 02.008) áp dụng bảng lương công chức loại B.												
	Hệ số lương	1.86	2.06	2.26	2.46	2.66	2.86	3.06	3.26	3.46	3.66	3.86	4.06

Nguồn: Thông tư số 10/2019/TT-BNV, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP

Mức lương hiện tại của công chức chuyên ngành văn thư được thực hiện theo Nghị định số 38/2019/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 09/5/2019, mức lương cơ sở là 1.490.000 đồng/tháng được áp dụng từ ngày 01 tháng 7 năm 2019.

- Quy định về chức danh, mã số ngạch và xếp lương đối với viên chức chuyên ngành lưu trữ làm việc tại các cơ quan nhà nước

+ Chức danh và mã số ngạch của viên chức chuyên ngành lưu trữ

Hiện nay quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ được quy định tại Thông tư số 13/2014/TT-BNV của Bộ Nội vụ ban hành ngày 31/10/2014. Quy định trong Thông tư này áp dụng đối viên chức chuyên ngành lưu trữ làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Thông tư quy định các loại viên chức chuyên ngành lưu trữ, bao gồm:

- Lưu trữ viên chính (hạng II): Mã số: V.01.02.01
- Lưu trữ viên (hạng III): Mã số: V.01.02.01
- Lưu trữ viên trung cấp (hạng IV): Mã số: V.01.02.03

+ Quy định về xếp lương đối với tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ

Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ được thực hiện theo Thông tư số 13/2014/TT-BNV, ngày 31/10/2014 của Bộ Nội vụ. Hướng dẫn thời gian tập sự, bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ thực hiện theo Thông tư số 08/2015/TT-BNV của Bộ Nội vụ, ban hành ngày 28/12/2015. Điều 5 của Thông tư quy định: Các chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ quy định tại Thông tư số 13/2014/TT-BNV được áp dụng bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước (Bảng 3) ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, cụ thể như sau:

Chức danh nghề nghiệp Lưu trữ viên chính (hạng II) được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A2, nhóm 2 (A2.2), từ hệ số lương 4,00 đến hệ số lương 6,38.

Chức danh nghề nghiệp Lưu trữ viên (hạng III) được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A0, từ hệ số lương 2,10 đến hệ số lương 4,89.

Chức danh nghề nghiệp Lưu trữ viên trung cấp (hạng IV) được áp dụng hệ số lương của viên chức loại B, từ hệ số lương 1,86 đến hệ số lương 4,06.

Bảng 2: Hệ số lương theo chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ

STT	Nhóm ngạch	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12
1	Lưu trữ viên chính (hạng II) - Mã số: V.01.02.01- Viên chức A2 (nhóm 1)												
	Hệ số lương	4.00	4.34	4.68	5.02	5.36	5.70	6.04	6.38				
2	Lưu trữ viên (hạng III) - Mã số: V.01.02.02 – Viên chức loại A1												
	Viên chức có trình độ cao đẳng phù hợp với chuyên ngành lưu trữ												
	Hệ số lương	2.10	2.41	2.72	3.03	3.34	3.65	3.96	4.27	4.58			
	Viên chức có trình độ đại học phù hợp với chuyên ngành lưu trữ												
	Hệ số lương		2.41	2.72	3.03	3.34	3.65	3.96	4.27	4.58			
3	Lưu trữ viên trung cấp (hạng IV) - Mã số: V.01.02.03 – Viên chức loại C												
	Hệ số lương	1.86	2.06	2.26	2.46	2.66	2.86	3.06	3.26	3.46	3.66	3.86	4.06

Nguồn: Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, Thông tư số 08/2015/TT-BNV

Ngoài xếp lương theo quy định chung được xác định theo mã ngạch, viên chức lưu trữ nói riêng và công chức, viên chức nói chung còn được hưởng chế độ phụ cấp độc hại của đặc thù ngành nghề quy định tại Thông tư số 07/2005/TT-BNV, ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ. Trong đó, phụ cấp độc hại, nguy hiểm gồm 4 mức: 0,1; 0,2; 0,3 và 0,4 so với mức lương tối thiểu chung. Theo mức lương tối thiểu chung 1.490.000 đồng/tháng (áp dụng từ 01/7/2019) thì các mức tiền phụ cấp độc hại nguy hiểm được tính như sau:

Bảng 3: Hệ số phụ cấp độc hại, nguy hiểm đối với công chức, viên chức.

Mức	Hệ số	Mức tiền phụ cấp từ 01/7/2019
1	0,1	149.000 đồng
2	0,2	298.000 đồng
3	0,3	447.000 đồng
4	0,4	596.000 đồng

Nguồn: Thông tư số 07/2005/TT-BNV, Nghị định số 38/2019/NĐ-CP

Các mức phụ cấp sẽ được quy định cụ thể theo từng đối tượng trong Thông tư số 07/2005/TT-BNV.

2. Thực trạng xếp lương cho viên chức chuyên ngành lưu trữ và công chức chuyên ngành văn thư tại các cơ quan nhà nước

Hiện nay văn bản quy định về việc xếp lương cho viên chức chuyên ngành lưu trữ và công chức chuyên ngành văn thư tương đối rõ ràng và đầy đủ. Tuy nhiên khi triển khai thực tế, nhiều đơn vị chưa thực hiện đúng quy định. Khảo sát thực trạng xếp lương cho công chức văn thư và viên chức lưu trữ làm việc tại cơ quan nhà nước, chúng tôi nhận thấy một số vấn đề sau:

- *Xếp lương cho viên chức lưu trữ và công chức văn thư:*

+ *Đối với viên chức lưu trữ*: Xếp lương cho viên chức lưu trữ làm việc tại một số cơ quan nhà nước về cơ bản được thực hiện theo quy định. Tuy nhiên việc xếp lương cho viên chức lưu trữ chưa thực hiện đồng bộ, thống nhất ở các cơ quan nhà nước. Có cơ quan tuyển dụng viên chức vào vị trí lưu trữ viên nhưng bố trí làm văn thư - xếp lương theo ngạch văn thư. Có cơ quan viên chức tuyển dụng vào vị trí lưu trữ viên –viên chức tốt nghiệp đại học đúng chuyên ngành, cơ quan tuyển dụng xếp ngạch Lưu trữ viên (hạng III) - xếp lương bậc 1- hệ số lương 2.10. Như vậy đối chiếu với văn bản quy định, cơ quan tuyển dụng chưa thực hiện đúng theo quy định của Thông tư số 08/2015/TT-BNV. Tại khoản 2, điều 5 của Thông tư này, viên chức trên phải được xếp lương bậc 2- hệ số lương 2.41.

- *Đối với công chức văn thư*: Hiện nay các cơ quan nhà nước căn cứ Thông tư số 10/2019/TT-BNV, ngày 02/8/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành văn thư làm cơ sở để xếp lương cho công chức văn thư tại cơ quan mình. Qua khảo sát ở UBND một số phường, cơ quan này không có văn thư chuyên trách mà bố trí văn thư kiêm nhiệm (kiêm nhiệm công tác lưu trữ; văn phòng – thống kê). Thực tế khối lượng công việc hàng ngày mà công chức văn thư phải xử lý rất nhiều, ngoài công việc chính, công chức văn thư phải kiêm nhiệm thêm rất nhiều việc khác nhưng việc xếp lương chưa được thực hiện theo đúng quy định. Văn thư tại UBND một phường tốt nghiệp Đại học Lưu trữ, hệ số lương khởi điểm chỉ được tính: 1,86 thấp hơn so với quy định của Thông tư số 10/2019/TT-BNV.

Hiện nay, rất nhiều cơ quan nhà nước coi công việc của công chức văn thư không phức tạp, thậm chí không cần học đúng chuyên ngành, chỉ cần có bằng tốt nghiệp đại học, có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ văn thư cũng có thể thực hiện được công việc, điều này dẫn đến thực trạng còn tồn tại ở một số cơ quan như: công chức có bằng đại học Kế toán, theo quy định (có chứng chỉ Văn thư- Lưu trữ phù hợp với vị trí việc làm) lại được xếp lương cao hơn so với công chức văn thư học đúng chuyên ngành đào tạo. Việc xếp lương chưa đúng với vị trí việc làm vẫn còn tồn tại ở một số cơ quan nhà nước hiện nay.

- *Chi trả phụ cấp độc hại, nguy hiểm cho viên chức ngành lưu trữ:* Do tính chất đặc thù của công việc, công chức, viên chức lưu trữ trực tiếp làm việc trong các kho lưu trữ ở các cơ quan nhà nước, ngoài chế độ xếp lương theo vị trí việc làm, viên chức lưu trữ còn được hưởng chế độ phụ cấp độc hại; trang bị bảo hộ lao động và bồi dưỡng hiện vật. Theo quy định của Thông tư số 07/2005/TT-BNV, ban hành ngày 05/01/2005 và công văn số 2939/BNV-TL của Bộ Nội vụ, ban hành ngày 04/10/2005, viên chức lưu trữ được hưởng phụ cấp độc hại, nguy hiểm mức 2, hệ số 0,2 so với mức lương tối thiểu chung.

Tại một số Sở trên địa bàn thành phố Hà Nội, có những cơ quan không bố trí lưu trữ chuyên trách mà bố trí viên chức lưu trữ kiêm nhiệm. Chế độ phụ cấp độc hại cho viên chức lưu trữ chỉ được tính hệ số 0,1 so với mức lương tối thiểu chung, trang bị bảo hộ được cấp 2 năm/1 lần. Công chức văn thư kiêm nhiệm lưu trữ ở UBND, trong một ngày phải xử lý rất nhiều công việc, ngoài công việc chuyên môn còn thực hiện công việc liên quan đến công tác lưu trữ, mức lương hàng tháng thấp hơn so với quy định- không đủ trang trải cuộc sống, ngoài ra không được hưởng phụ cấp độc hại, nguy hiểm của đặc thù ngành nghề.

Hiện nay cơ quan quản lý Nhà nước mới ban hành văn bản về phụ cấp độc hại, nguy hiểm cho cán bộ công chức, viên chức ngành lưu trữ, chưa có văn bản hướng dẫn hưởng phụ cấp độc hại cho công chức văn thư. Hệ thống văn bản quy định chưa có nên các cơ quan nhà nước không có cơ sở để chi trả phụ cấp cho công chức văn thư và công chức văn thư kiêm nhiệm công tác lưu trữ tại cơ quan.

- *Quy định về hệ số lương cho công chức văn thư và viên chức lưu trữ* : Văn bản của cơ quan Nhà nước quy định, đối với công chức văn thư: Ngạch văn thư có hệ số là 2,34 đến 4,98; ngạch văn thư chính có hệ số là 4,40 đến 6,78. Đối với viên chức lưu trữ: Chức danh lưu trữ viên trình độ cao đẳng có hệ số là 2,10 đến 4,89; có trình độ đại học là 2,41 đến 4,89; chức danh lưu trữ viên chính có hệ số là 4.00 đến 6,38.

Như vậy có thể thấy sự bất hợp lý ở chỗ, cùng có trình độ đại học nhưng công chức văn thư có hệ số khởi điểm là 2,34 (mỗi bậc lương chênh lệch 0,33), viên chức lưu trữ có hệ số 2,41 (mỗi bậc lương chênh lệnh 0,31) hoặc cùng ở hạng II nhưng công chức văn thư và viên chức lưu trữ lại có hệ số lương khác nhau.

Hiện nay tại các cơ quan nhà nước, công chức văn thư và viên chức lưu trữ hàng ngày, hàng giờ thực hiện các công việc liên quan đến văn bản giấy tờ, quản lý văn bản hình thành trong quá trình hoạt động của cơ quan, bảo quản và khai thác sử dụng hồ sơ, tài liệu. Như trên đã nói, ở các cơ quan lớn (Bộ, ngành ở Trung ương, UBND cấp tỉnh) cán bộ văn thư, lưu trữ thực hiện chuyên trách công việc của

mình, còn lại ở các cơ quan nhỏ, công chức văn thư và viên chức lưu trữ đảm nhiệm công việc kiêm nhiệm. Để thực hiện tốt chuyên môn, công chức văn thư và viên chức lưu trữ có trình độ nghiệp vụ: Thạc sĩ Lưu trữ; đại học Lưu trữ; cao đẳng Văn thư- Lưu trữ. Có thể thấy rằng về chuyên môn nghiệp vụ của công chức văn thư và viên chức lưu trữ là giống nhau, quy định về bảng lương của hai đối tượng này lại khác nhau. Đây là một trong những thực trạng còn bất cập, gây lúng túng cho các cơ quan nhà nước khi xếp lương và nâng lương cho viên chức lưu trữ và công chức văn thư, đặc biệt đối với các cơ quan không bố trí văn thư, lưu trữ chuyên trách mà bố trí văn thư, lưu trữ kiêm nhiệm tại cơ quan.

3. Một số kiến nghị về xếp lương cho công chức văn thư và viên chức lưu trữ làm việc tại cơ quan nhà nước

- Về phía cơ quan quản lý:

+ Tiến hành thanh tra, kiểm tra việc thực hiện xếp lương cho công chức, viên chức nói chung và công chức văn thư, viên chức lưu trữ nói riêng. Việc xếp lương phải được triển khai đồng bộ, thống nhất ở các cơ quan nhà nước và phải đảm bảo quyền lợi cho người lao động

+ Xây dựng và ban hành văn bản quy định về phụ cấp trách nhiệm cho công chức văn thư tại các cơ quan nhà nước. Mức phụ cấp đề xuất: mức 3, hệ số 0,3 so với mức lương tối thiểu chung. Hiện nay với mặt bằng chung, thu nhập của công chức văn thư và viên chức lưu trữ còn thấp, mức phụ cấp độc hại theo quy định cho viên chức lưu trữ là 0,2 so với mức lương tối thiểu chung. Cơ quan quản lý cần điều chỉnh phụ cấp lên mức 3, hệ số 0,3 cho viên chức lưu trữ làm việc tại các cơ quan nhà nước.

+ Điều chỉnh và thống nhất giữa hệ số lương của viên chức lưu trữ với công chức văn thư để đảm bảo sự công bằng cho công chức, viên chức, khích lệ và động viên công chức, viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Về phía cơ quan, tổ chức:

+ Cập nhật văn bản quy định hiện hành về xếp lương và phụ cấp cho công chức văn thư và viên chức lưu trữ. Thực hiện việc xếp lương và chi trả phụ cấp cho công chức văn thư (kiêm nhiệm công tác lưu trữ) và viên chức lưu trữ của cơ quan theo đúng quy định, nên đưa nội dung này vào quy chế chi tiêu nội bộ của cơ quan, đảm bảo quyền lợi cho công chức, viên chức văn thư, lưu trữ.

+ Bố trí và xếp lương cho công chức văn thư và viên chức lưu trữ theo vị trí việc làm trên cơ sở trình độ và chuyên môn được đào tạo để hạn chế thiệt thòi cho những người làm công tác văn thư, lưu trữ tại cơ quan- tốt nghiệp cao đẳng đúng

chuyên ngành nhưng chỉ được hưởng lương trung cấp, khắc phục tình trạng học đúng chuyên ngành không được xếp lương theo quy định.

Có thể thấy rằng, tiền lương có vai trò quan trọng đối với công chức, viên chức. Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu để đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho người lao động nói chung và công chức, viên chức văn thư, lưu trữ nói riêng. Tiền lương có vai trò như một nhịp cầu nối giữa người sử dụng lao động với người lao động. Tiền lương và phụ cấp đặc thù chi trả cho người lao động hợp lý sẽ tạo hứng khởi cho người lao động mang lại năng suất, chất lượng công việc của cơ quan.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ: Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14-12-2004, Về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, https://thuvienphapluat.vn.
2. Chính phủ: Nghị định số 38/2019/NĐ-CP, ngày 09/5/2019, quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang., https://thuvienphapluat.vn.
3. Công văn số 2939/BNV-TL, ngày 04/10/2005 về chế độ phụ cấp độc hại, nguy hiểm đối với cán bộ, công chức, viên chức ngành lưu trữ, https://thuvienphapluat.vn.
4. Bộ luật Lao động, 2012, http://vanban.chinhphu.vn
5. Bộ Nội vụ: Thông tư số 07/2005/TT-BNV, ngày 05/01/2005, hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm công việc đối với cán bộ, công chức, viên chức, https://thuvienphapluat.vn.
6. Bộ Nội vụ: Thông tư số 13/2014/TT-BNV, ngày 31/10/2014, quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ, https://thuvienphapluat.vn.
7. Bộ Nội vụ: Thông tư số 14/2014/TT-BNV, ngày 31/10/2014, quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành văn thư, https://thuvienphapluat.vn
8. Bộ Nội vụ: Thông tư số 08/2015/TT-BNV, ngày 18/12/2015 về việc hướng dẫn thời gian tập sự, bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành lưu trữ.
9. Bộ Nội vụ: Thông tư số 10/2019/TT-BNV, ngày 2/8/2019 về việc hướng dẫn việc xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành văn thư.

PHẦN 3. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP TIỀN LƯƠNG KHU VỰC DOANH NGHIỆP TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP HƯỚNG TỚI MỨC LƯƠNG BẢM ĐẢM CUỘC SỐNG

LƯƠNG TỐI THIỂU ĐÁP ỨNG MỨC SỐNG TỐI THIỂU VÀ QUAN ĐIỂM CẢI CÁCH HƯỚNG TỚI MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Vi Thị Hồng Minh[75]

1. Thực trạng chính sách tiền lương

Lương chính là yếu tố quan trọng nhất và cũng gây nhiều xung đột nhất trong quan hệ lao động, và luôn là yếu tố được người sử dụng lao động, người lao động và Chính phủ cùng quan tâm.

1.1. Quy định về tiền lương trong Bộ Luật lao động

- Điều 90, Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2012 ghi rõ: "Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác".

- Điều 90, Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2019 quy định: "Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác".

1.2. Quá trình điều chỉnh chính sách tiền lương tại Việt Nam

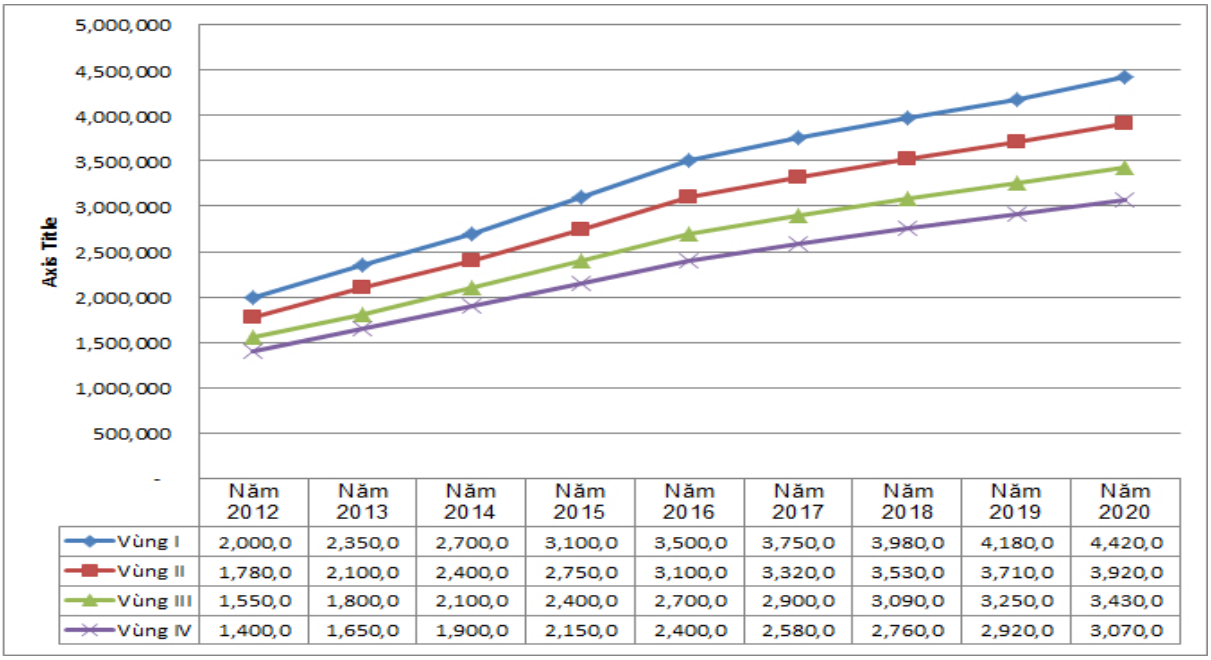
Tiền lương cơ sở áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang được xác định theo hướng tiếp cận dần mức sống tối thiểu, luôn điều chỉnh bù đắp được tiền lương theo chỉ số giá sinh hoạt và mức tăng trưởng kinh tế. Tiền lương trong khu vực công đã được điều chỉnh 12 lần từ năm 2004 - 2019 tăng từ 290.000 đồng lên 1.490.000 đồng. Hiện nay tiền lương cơ sở được áp dụng cho khoảng 4,2 triệu lao động[76] hưởng lương từ ngân sách.

Tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Căn cứ quy định của pháp luật lao động, hàng năm Chính phủ xem

[75] Phó giám đốc, Văn phòng Giới sử dụng Lao động, VCCI

[76] Theo số liệu thống kê quý I/2020, Việt Nam hiện nay có 55,3 triệu người thuộc lực lượng lao động, trong đó có 23,8 triệu người làm công ăn lương (gồm 10 triệu lao động có hợp đồng lao động; 9,6 triệu không có hợp đồng lao động; 4,2 triệu lao động hưởng lương từ ngân sách) chiếm 43% lực lượng lao động.

xét điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng. Theo đó, mức lương tối thiểu hiện nay được chia thành 4 vùng, giai đoạn từ năm 2013 - 2020 mức lương tối thiểu tăng bình quân trên 10,4%. Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012 thì đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động chỉ bao gồm khoảng 10 triệu lao động có hợp đồng lao động (chiếm 18% lực lượng lao động).



	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Vùng I	2,000,0	2,350,0	2,700,0	3,100,0	3,500,0	3,750,0	3,980,0	4,180,0	4,420,0
Vùng II	1,780,0	2,100,0	2,400,0	2,750,0	3,100,0	3,320,0	3,530,0	3,710,0	3,920,0
Vùng III	1,550,0	1,800,0	2,100,0	2,400,0	2,700,0	2,900,0	3,090,0	3,250,0	3,430,0
Vùng IV	1,400,0	1,650,0	1,900,0	2,150,0	2,400,0	2,580,0	2,760,0	2,920,0	3,070,0

Hình 1. Quá trình điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng từ 2012-2020

(Nguồn: VCCI tổng hợp)

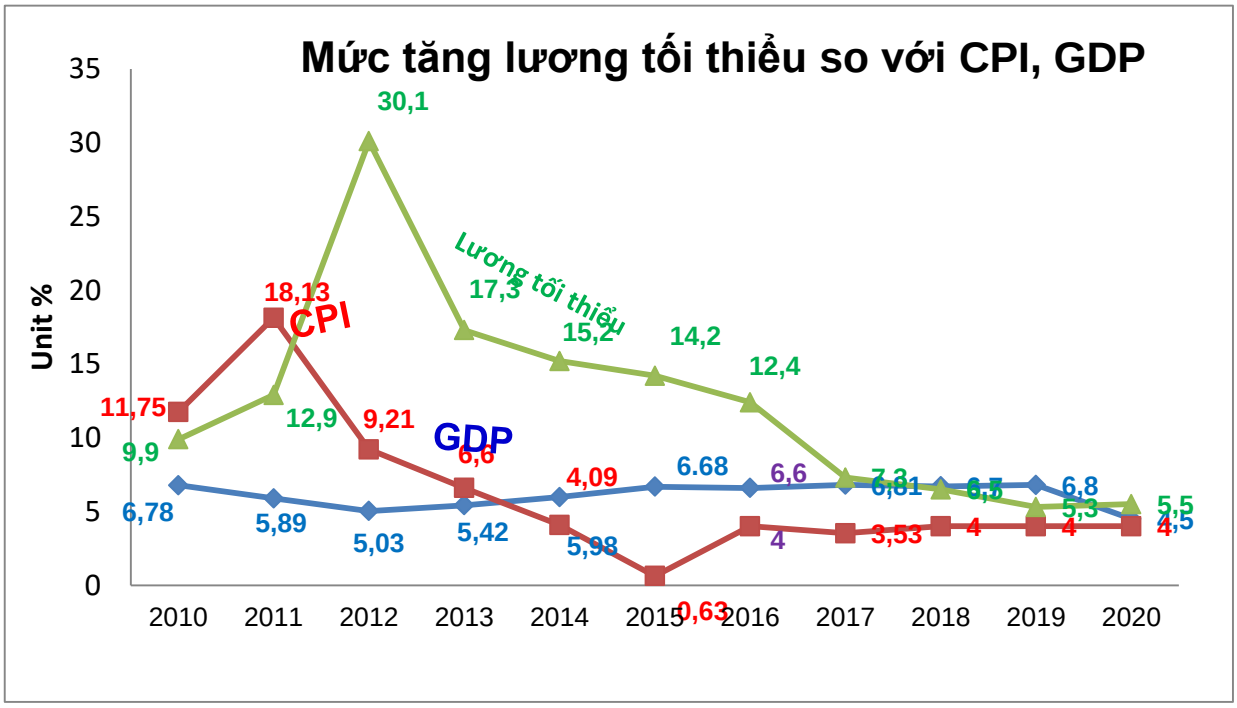
2. Lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu tối thiểu

2.1. Lương tối thiểu vùng được điều chỉnh qua các năm so với chỉ số CPI và GDP

Ở Việt Nam, lương tối thiểu vùng theo tháng thường xuyên được điều chỉnh để đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động. Sau 8 năm thành lập và hoạt động, đến nay Hội đồng đã 8 lần khuyến nghị với Chính phủ phương án tiền lương tối thiểu vùng; Chính phủ cơ bản đều thống nhất với phương án Hội đồng đã khuyến nghị.

Mức lương tối thiểu đã được điều chỉnh tăng dần theo từng năm cơ bản đã góp phần giúp ổn định thị trường lao động và quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Trong khi đó tốc độ tăng lương tối thiểu vùng 8 năm gần đây từ 2013-2020 trung bình trên 10,4%/năm tuy nhiên chỉ số CPI trong các đợt xét tăng lương tối thiểu vùng trước đây thường được dự kiến cao hơn trong thực tế, cụ thể là năm 2014 dự kiến tăng CPI là 7% thì thực tế chỉ là 4%, năm 2015 dự kiến là 5% thì thực tế chỉ là

0,63%, năm 2016 dự kiến tăng CPI là 5% thì thực tế chỉ là 4,74%, CPI năm 2017 và 2018 dự kiến tăng 4% nhưng thực tế chỉ là 3,53% và 3,54%. CPI năm 2019 dự kiến tăng 4% nhưng thực tế chỉ là 2,79%. Mức lương tối thiểu trong những năm gần đây đã dần tiếp cận với mức tăng trưởng GDP nhưng vẫn cao hơn gần gấp đôi chỉ số CPI.



Hình 2. So sánh mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng so với CPI và GDP

(Nguồn: VCCI tổng hợp)

2.2. Mức sống tối thiểu của người lao động

Theo ước lượng từ báo cáo xác định mức sống tối thiểu của Bộ phận kỹ thuật báo cáo Hội đồng tiền lương quốc gia năm 2018 đã dự kiến mức sống tối thiểu ở các vùng đến năm 2020 như sau:

Bảng 1. Tổng hợp nhu cầu sống tối thiểu năm 2016 - 2020

Đơn vị tính:1000 đồng

Vùng	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Vùng 4	2588	2680	2787	2897	**3012**
Vùng 3	2968	3073	3194	3320	**3451**
Vùng 2	3369	3486	3622	3763	**3909**
Vùng 1	3769	3899	4049	4205	**4367**

(Nguồn: Số liệu từ báo cáo chung bộ phận kỹ thuật Hội đồng tiền lương Quốc gia)

Bảng 2: Bình quân thu nhập và nhu cầu sống tối thiểu của người lao động

Nội dung	Lương cơ sở/Lương tối thiểu vùng I	Thu nhập bình quân (Quý IV/2019)	Nhu cầu sống tối thiểu 2020 (Vùng I)
Khu vực Chính phủ	1.490.000 * hệ số lương theo ngạch, bậc, chức vụ, chức danh		4.205.000
Khu vực tư nhân	4.420.000 * 7% * 5%	7.520.000	4.205.000
Khu vực FDI	4.420.000 * 7% * 5%	7.380.000	4.205.000

(Nguồn: Bản tin TTLĐ quý 4/2019 Molisa)

Bình quân thu nhập năm 2019 đã cao gần gấp đôi so với mức sống tối thiểu của người lao động (bình quân cả 4 vùng năm 2020)

Chỉ số CPI trong các đợt xét tăng lương tối thiểu vùng trước đây thường được dự kiến cao hơn trong thực tế nên khi đánh giá lại theo CPI thực tế năm 2019 thì mức lương tối vùng năm 2020 đã cao hơn mức sống tối thiểu 1,51% và vượt quá khả năng chi trả của một số doanh nghiệp [77] tại thời điểm hiện nay.

3. Quan điểm cải cách hướng tới mức lương đủ sống/mức lương công bằng

3.1. Bối cảnh

Đại dịch Covid -19 tác động lớn đến vấn đề lao động, việc làm của người lao động, có tới 85,7% số doanh nghiệp trên phạm vi cả nước bị tác động của dịch Covid-19.

Khi đánh giá lại theo CPI thực tế 2019 thì lương tối thiểu 2020 đã cao hơn mức sống tối thiểu 1,51%.

Thủ tướng vừa đề nghị Quốc hội xem xét, cân nhắc dừng tăng mức lương cơ sở năm 2020 theo kế hoạch từ ngày 1/7/2020 để có thêm nguồn lực cho các mục tiêu cấp bách và đã được Bộ Chính trị thống nhất chưa triển khai điều chỉnh mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và lương hưu từ ngày 1/7/2020. Điều này sẽ tác động đến việc thực hiện "Mục 3.1.c Phần II Nghị quyết 27-NQ/TW, từ năm 2021 sẽ bãi bỏ mức lương cơ sở và áp dụng mức lương

[77] Theo báo cáo của Tổng cục thống kê về tình hình DN 5 tháng đầu năm 2020, số DN thành lập mới và số DN quay trở lại hoạt động là 70.031 DN. Trong khi đó, số DN rút lui khỏi thị trường, DN ngừng kinh doanh, chờ thủ tục giải thể và giải thể khoảng 97.242 DN. Số DN không hoạt động tại địa chỉ đã đăng ký, qua kiểm tra của cơ quan thuế thì không tìm thấy và không liên lạc được là 17.436 DN.

cụ thể đối với cán bộ, công chức, viên chức; mức lương cụ thể này sẽ được tính căn cứ theo vị trí việc làm của từng đối tượng. Như vậy, tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức năm 2021 sẽ không còn dựa trên mức lương cơ sở như hiện nay sẽ được tính căn cứ theo nhiều yếu tố trong đó có yếu tố là mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.

Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019, thì đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động bao gồm người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.

Chưa có bất kỳ nghiên cứu chính thức nào từ cơ quan quản lý nhà nước hay các đối tác xã hội. Kể cả Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng chưa đưa ra được phương pháp luận hay tiêu chí rõ ràng để tính toán mức lương đủ sống hay để đưa khái niệm này vào cuộc sống do vẫn còn gặp khó khăn về phương pháp luận và có những khác biệt quá lớn về điều kiện tại cấp quốc gia cũng như địa phương.

Luật pháp quy định trả lương cho người lao động phải căn cứ vào vị trí công việc người lao động đảm nhận, năng suất lao động, hiệu quả làm việc của người lao động; người sử dụng lao động được quyền tự quyết định cách phân phối tiền lương, đảm bảo trả lương phải phù hợp với số lượng, chất lượng lao động, mức độ đóng góp của người lao động. Doanh nghiệp trả lương cho người lao động phải đảm bảo công bằng, bình đẳng. Bên cạnh đó, pháp luật cũng quy định hàng năm căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp có thưởng cho người lao động theo mức độ đóng góp của họ vào thành tích chung của doanh nghiệp do đó để hướng tới mức lương đủ sống cần sự quan tâm của cả cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và các đối tác xã hội.

** Đối với cơ quan quản lý Nhà nước:*

Nâng cao hiệu lực, hiệu quả lực quản lý Nhà nước về tiền lương, hoàn thiện các chính sách pháp luật có liên quan đến chính sách tiền lương như thu hẹp khoảng cách tiền lương giữa khu vực hành chính sự nghiệp với khu vực doanh nghiệp, luật bảo hiểm xã hội ... Hoàn thiện cơ chế hỗ trợ thoả thuận về tiền lương trong doanh nghiệp thông qua việc thiết lập cơ chế đối thoại, thương lượng và thoả thuận giữa các chủ thể trong quan hệ lao động.

** Đối với doanh nghiệp và tổ chức đại diện người sử dụng lao động:*

Đối với người sử dụng lao động, do lương cấu thành nên một phần lớn những chi phí mà người sử dụng lao động phải bỏ ra (cụ thể là phần lớn chi phí lao động, do đó người sử dụng lao động quan tâm tới chi phí lao động nhiều hơn là mức lương nói chung, và do đó tất cả các yếu tố cấu thành nên lương cũng đều quan trọng đối với người sử dụng lao động, ví dụ như chế độ phúc lợi bằng tiền hay hiện vật hay những yếu tố tiền tệ hay phi tiền tệ đều tác động đến mức sống của người lao động) do đó khi bàn đến mức lương đủ sống cần quan tâm đến những nội dung sau:

Nâng cao trách nhiệm trong việc trả lương đúng và đủ.

Đảm bảo thực hiện quy định về tiền lương tối thiểu.

Trả lương đúng về thời gian trả lương và đủ về mức lương thoả thuận.

Đảm bảo mức lương công bằng

Quan điểm về mức lương đủ sống của người lao động và người quản lý.

Hiểu biết của người lao động và người quản lý về mức lương phổ biến trong cùng ngành sản xuất và cùng địa bàn.

Điều chỉnh lương công bằng

Lương thực tế sẽ được điều chỉnh căn cứ vào tỷ lệ lạm phát và chi phí sinh hoạt qua chỉ số giá tiêu dùng.

Căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, năng suất lao động.

Căn cứ vào trình độ đào tạo, ứng dụng công nghệ, thay đổi quy trình hoặc phương thức sản xuất...

** Đối với người lao động và Tổ chức đại diện người lao động*

Đối với người lao động, lương là nguồn thu nhập chính do đó lương là nền tảng cho các tiêu chuẩn sống của người lao động tuy nhiên các nguồn thu nhập ngoài lương cơ bản, ví dụ như thưởng tiền hay các chế độ phúc lợi bằng hiện vật khác cũng có ý nghĩa quan trọng trọng việc nâng cao mức sống của người lao động.

Cơ chế thỏa thuận trong quan hệ lao động, trong đó có thỏa thuận về tiền lương đã được quy định trong pháp luật lao động, bước đầu đã được thực hiện nhưng chưa phát huy được tác dụng. Tranh chấp về tiền lương thường không qua thương lượng, thỏa thuận mà đi thẳng đến đình công[78] do đó cần thúc đẩy cơ chế

[78] Theo số liệu tổng hợp tình hình đình công hàng năm trên 80% các cuộc đình công là xuất phát từ vấn đề tiền lương.

đối thoại và thông tin về lương và nâng cao năng lực thương lượng, thoả thuận về tiền lương thông qua hợp đồng lao động, phiếu lương và các kênh thông tin hiện có tại các doanh nghiệp.

* *Đối với các nhãn hàng*

Thực hiện tốt thông lệ đặt hàng có trách nhiệm.

Chia sẽ lợi ích với các nhà máy để giúp các nhà máy có đủ năng lực thực hiện tốt các điều kiện làm việc cho người lao động bao gồm cả việc tăng lương cho người lao động.

TIỀN LƯƠNG, MỨC SỐNG VÀ THU NHẬP CỦA LAO ĐỘNG VIỆT NAM- THỰC TRẠNG KHOẢNG THIẾU HỤT SO VỚI MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

PGS.TS. Mạc Văn Tiến[79]

Tóm tắt: *Tiền lương, mức sống, thu nhập là những khái niệm, những phạm trù không hề mới, nhưng luôn là những vấn đề có tính thời sự trong cả nghiên cứu và thực tiễn. Điều này cho thấy tính phát triển và tính biện chứng của những khái niệm, những phạm trù này, phù hợp với sự phát triển của tư duy và sự phát triển kinh tế- xã hội. Với ý nghĩa đó, bài viết góp phần làm rõ nội hàm, bản chất của tiền lương, mức sống và thu nhập của người lao động cả từ giác độ lý luận và giác độ thực tiễn và đưa ra một số hàm ý chính sách. Những quan điểm, nhận định trong bài viết không phản ánh bất kỳ quan điểm nào của cơ quan, tổ chức nào.*

Từ khóa: Mức lương đủ sống; Mức sống; Tiền lương; Thu nhập.

1. Một số khái niệm liên quan

a. Tiền lương

Theo từ điển giải nghĩa (Anh - Việt)[80], các khái niệm tiền lương, tiền công, giá cả sức lao động và thu nhập từ công ăn việc làm là những khái niệm đồng nghĩa (Wages), gọi chung là giá cả sức lao động. Tiền lương, tiền công thuộc quan hệ lao động, giữa một bên là người sử dụng lao động và một bên là người lao động trên Thị trường lao động.

Theo góc độ của Kinh tế học, tiền lương - tiền công từ giác độ người trả công, là một loại chi phí sản xuất.

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO): "Tiền lương là sự trả công hay thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính như thế nào, có thể biểu hiện bằng tiền mặt và được ấn định bằng sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, thường được trả theo tháng hoặc nửa tháng". Theo khái niệm trên có thể thấy bản chất của tiền lương:

(1) Tiền lương là phần đối trọng của sức lao động mà người lao động đã bỏ ra cho người sử dụng lao động trong một khoảng thời gian và được nhận một khoản tiền theo thỏa thuận.

(2) Tiền lương là khoản thu nhập của người lao động để đáp ứng nhu cầu cuộc sống của họ và gia đình ở một thời điểm kinh tế - xã hội nhất định.

b. Tiền lương tối thiểu

[79] Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Trưng Vương, Phú Thọ.
[80] NXB Khoa học và Kỹ thuật Hà Nội, năm 1996.

Tiền lương tối thiểu là khái niệm được ILO đưa ra ngay trong Hiến chương thành lập. Sau này được quy định trong Công ước 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, theo đó tiền lương tối thiểu được ILO được xác định là số tiền thù lao thấp nhất mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động sau khi họ thực hiện các công việc trong một khoảng thời gian nhất định, mà không thể được trả thấp hơn bằng cách thỏa thuận tập thể hay bằng hợp đồng cá nhân[81].

Ở Việt Nam, tiền lương tối thiểu được quy định trong Bộ luật Lao động (2019), tại Điều 91, theo đó "Mức lương tối thiểu 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 mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ". Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Ngoài khái niệm tiền lương tối thiểu nêu trên, còn có khái niệm tiền lương tối thiểu vùng. Theo quy định của Bộ Luật Lao động, tiền lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng theo từng Vùng kinh tế (hiện chia ra 4 vùng). Tiền lương tối thiểu vùng là mức sàn thấp nhất làm căn cứ để người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tiền lương, tạo lưới an toàn cho người lao động, phù hợp với điều kiện ở từng vùng kinh tế.

b. Tiền lương/mức lương đủ sống

Lý thuyết tiền lương đủ sống (xuất hiện từ cuối thế kỷ thứ 18 và đầu thế kỷ thứ 19) cho rằng, mức lương của lao động phổ thông (không có tay nghề) sẽ được xác định ở mức bằng hoặc cao hơn so với mức chi phí tối thiểu cần thiết cho người lao động và gia đình họ.

Tiền lương đủ sống (living wage) theo theo Anker (2011)[82] - là tiền lương đủ để đảm bảo cho người lao động và gia đình họ có cuộc sống cơ bản bền vững phù hợp với mức độ phát triển kinh tế.

Tiền lương đủ sống có thể được hiểu là mức thù lao nhận được của người lao động đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản đảm bảo cho cuộc sống của người lao động và gia đình của mình một cách bền vững, kể cả các khoản dự phòng trong

[81] http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--en/index.htm.
[82] Richard Anker (2011), Ước tínhmức lương tối thiểu đủ sống:đánh giá phương pháp luận. Tuyển tập số 29 về các điều kiện lao động và việc làm.Tổ chức lao động quốc tế. Giơ-ne-vơ

trường hợp chi tiêu đột xuất để người lao động không dễ dàng rơi vào tình trạng nợ nần và nghèo đói triền miên. Nội hàm của tiền lương đủ sống bao gồm:

- Các nhu cầu sống cơ bản như: các nhu cầu về LTTP, nhà ở, quần áo, nước sạch và vệ sinh, chăm sóc YT và GD cho trẻ em, đi lại đến nơi làm việc.

- Bền vững, theo Anker là các nhu cầu cơ bản, đáp ứng theo chuẩn của các Tổ chức quốc tế, ví dụ như: nhu cầu cơ bản về LTTP thì các yếu tố, chỉ tiêu tính toán về LTTP phải đáp ứng các yêu cầu cơ bản tối thiểu theo chuẩn của Tổ chức FAO. Các nhu cầu về nhà ở đáp ứng yêu cầu cơ bản tối thiểu của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO).

- Tiền lương của người lao động cần phải đảm bảo việc hỗ trợ gia đình họ.

- Mức sống được coi là chấp nhận được, chịu ảnh hưởng bởi thời gian, không gian và được cải thiện cùng với sự phát triển KT-XH.

- Là khoản thu nhập cần thiết nên được tạo ra trong một tuần làm việc tiêu chuẩn mà không có làm thêm giờ.

Có một số phát biểu khác về tiền lương đủ sống, như:

- Theo Tổ chức tiền lương đủ sống của Canada (Living Wage Canada): "Mức lương đủ sống được tính bằng mức lương giờ mà một hộ gia đình có thể đáp ứng nhu cầu cơ bản của của họ, mà không cần đến các hỗ trợ khác của chính phủ".[83]

- Theo OXFAM: "Một mức lương đủ sống là một mức lương mà NLĐ và gia đình của họ có thể sống dựa vào đó - đủ cho chi phí nhà ở phù hợp, giáo dục, đi lại và lương thực thực phẩm - đồng thời cho phép người lao động có tiền tích lũy"....

- Theo Robert C.Shelburne[84] Mức lương đủ sống nhằm định nghĩa một mức thu nhập "công bằng và đầy đủ", tạo cho NLĐ khả năng đạt được "những nhu cầu cơ bản"[85].

- Lương đủ sống được ILO quy định là khoản lương NLĐ nhận được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải các mức sống cơ bản cho họ và gia đình.

- Lương đủ sống (Oxfam) là mức lương thấp nhất được trả cho một người làm việc toàn thời gian đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết, bao gồm LTTP đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và

[83] http://livingwagecanada.ca/

[84] Tác giả nghiên cứu về Lịch sử và lý thuyết về khái niệm tiền lương đủ sống (History and Theory of the Living Wage Concept), 1999.

[85]The History and Theory of the Living Wage Concept-Robert C. Shelburne-Division of Foreign Economic Research U.S. - 1999 - Trang 3

các sự việc bất khả kháng xảy ra. Một mức lương đủ sống là mức lương NLĐ kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho NLĐ và gia đình họ [Oxfam, Tiền lương không đủ sống và hệ lụy].

- Theo Nguyễn Huyền Lê[86] (2016), mức lương đủ sống là mức thù lao nhận được của NLĐ từ người SDLĐ đủ trang trải, đáp ứng các nhu cầu cơ bản, đảm bảo cho cuộc sống của NLĐ và gia đình họ một cách đàng hoàng, bền vững, kể cả những khoản dự phòng trong trường hợp chi tiêu đột xuất để người lao động không dễ dàng rơi vào tình trạng nợ nần và nghèo đói triền miên.

Mỗi tổ chức và các nhà nghiên cứu hiện đang nghiên cứu về tiền lương đủ sống lại có những cách tiếp cận khác nhau, phương pháp khác nhau, áp dụng cho các đối tượng khác nhau tuy nhiên cùng hướng đến một mục tiêu chung là đảm bảo "Mọi người đều có quyền có được mức sống thích đáng cho bản thân và gia đình, bao gồm cả thức ăn, quần áo, nhà ở và chăm sóc y tế và các dịch vụ xã hội cơ bản và quyền được an toàn đối với các sự kiện thất nghiệp, ốm đau, tàn tật, góa bụa, tuổi già hay thiếu các nguồn sống trong những hoàn cảnh nằm ngoài tầm kiểm soát"[87].

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) xem mức lương đủ sống như một quyền con người, mức lương đủ sống được thể hiện trong tuyên bố chính của ILO: "Hòa bình lâu dài và rộng khắp chỉ được thiết lập nếu nó dựa trên công bằng xã hội; và khi các điều kiện lao động tồn tại bao gồm cả thách thức về sự công bằng và thiếu lượng lớn người lao động gây ra những bất ổn lớn đến sức hòa bình và sự hòa hợp của thế giới bị đe dọa; và một sự cải thiện về các điều kiện này là đòi hỏi cấp bách, ví dụ, bằng điều khoản về một mức lương đủ sống hợp lý"[88].

c. Khái niệm Mức sống

Mức sống (standard of living) là một phạm trù kinh tế xã hội phức tạp và phong phú về mặt nội dung, phản ánh quan hệ sản xuất, quan hệ xã hội giữa những người với những người trong quan hệ sản xuất, phân phối, trao đổi và tiêu dùng xã hội.

Mức sống là một khái niệm, liên quan đến sự phát triển và thỏa mãn nhu cầu của xã hội nói chung và nhu cầu của con người nói riêng. Hiện nay tồn tại rất nhiều định nghĩa về mức sống. Nhìn chung, giữa các nhà nghiên cứu có hai cách tiếp cận đối với khái niệm này. Cách thứ nhất lấy mức thỏa mãn nhu cầu của con người làm

[86] Nguyễn Huyền Lê (2016), Nghiên cứu tiền lương đủ sống, Đề tài cấp Bộ, Bộ LĐTBXH.
[87] Tuyên bố chung về quyền con người (UDHR), ngày 10/12/1948
[88] ILO(1919)

cơ sở xem xét. Cách thứ hai chọn tập hợp các điều kiện sống làm cơ gồm các điều kiện xã hội, chính trị, mức sản xuất chung, môi trường v.v.

Mức sống là mức độ giàu có, tiện nghi, hàng hóa vật chất và nhu yếu phẩm có sẵn cho một tầng lớp kinh tế xã hội nhất định hoặc một khu vực địa lí nhất định. *Mức sống* bao gồm các yếu tố vật chất cơ bản như thu nhập, Tổng sản phẩm quốc nội (GDP), tuổi thọ và cơ hội kinh tế.

Mức sống liên quan mật thiết đến chất lượng cuộc sống, cũng có thể bao gồm các yếu tố như sự ổn định kinh tế và chính trị, tự do chính trị và tôn giáo, chất lượng môi trường, khí hậu và an toàn.

Theo Các Mác[89]: "Mức sống không chỉ là sự thoả mãn những nhu cầu của đời sống vật chất, mà còn là sự thoả mãn những nhu cầu nhất định được sản sinh ra bởi chính những điều kiện mà con người đang sống và trưởng thành".

Theo Đại từ điển Tiếng Việt[90] (1999): Mức sống là khái niệm chỉ mức độ thoả mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần. Mức sống được thể hiện ở khối lượng các dịch vụ, vật phẩm kể từ loại thiết yếu nhất về ăn, ở, mặc, đi lại, bảo vệ sức khoẻ, …cho tới những nhu cầu cao nhất liên quan tới việc thoả mãn các hòi hỏi về tinh thần, đạo đức, thẩm mỹ.

Theo Nguyễn Văn Ngọc (2006)[91], Mức sống là khái niệm phản ánh điều kiện sinh hoạt vật chất của các cá nhân trong nền kinh tế. Nó còn được gọi là mức phúc lợi kinh tế, mức ích lợi hay mức thu nhập đầu người. Trong các phân tích kinh tế, mức sống được coi là bị quy định bởi mức tiêu dùng hàng hóa và dịch vụ (bao gồm cả nghỉ ngơi). Tuy nhiên, mức thu nhập và tiêu dùng như nhau có thể đem lại phúc lợi khác nhau.

Liên quan đến khái niệm mức sống, có khái niệm mức sống tối thiểu. Mức sống tối thiểu (ILSA, 2013), là mức để con người có thể tồn tại, bảo đảm cho con người một thân thể khỏe mạnh và một nhu cầu văn hóa tối thiểu. Như vậy, thực chất của mức sống tối thiểu là mức độ thỏa mãn các nhu cầu cơ bản ở mức tối thiểu của thành viên trong xã hội, mà những nhu cầu này đã được xã hội thừa nhận tuỳ theo trình độ phát triển KT-XH và phong tục tập quán của địa phương.Về bản chất, mức sống tối thiểu là mức thấp nhất về phúc lợi và thu nhập để duy trì cuộc sống ở mức thấp nhất tương ứng với trình độ phát triển KT-XH của một quốc gia hay một vùng tại một thời điểm nhất định. Mức sống tối thiểu phải đảm bảo đáp ứng nhu

[89] Các Mác-Angghen toàn tập (2004), NXB Chính trị quốc gia-Sự thật, Hà nội.
[90] Nguyễn Như Ý (1999), Đại từ điển tiếng Việt, NXB Văn hóa-Thông tin.
[91] Nguyễn Văn Ngọc (2006), Từ điển Kinh tế học, Đại học Kinh tế Quốc dân

cầu cơ bản về lương thưc, thực phẩm, mặc, nhà ở, đi lại, nước sạch, giáo dục, y tế và chăm sóc sức khỏe.

Ủy ban Chuyên gia của ILO phân biệt hai loại "mức sống tối thiểu": một là mức sống tối thiểu để tồn tại, hai là mức sống tối thiểu cơ bản đủ sống. Các nước phát triển đều áp dụng cách tính lương dựa trên loại thứ hai. Cấu phần của lương đủ sống cũng được tính dựa trên mức sống này. Mức lương ấy không chỉ đáp ứng tối thiểu nhu cầu về lương thực thực phẩm, nơi ở, mà còn phải tính đến các nhu cầu khác như: giáo dục, y tế, giải trí, tích lũy...

Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt nam, mức sống tối thiểu là một mức sống đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của con người, bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và các sự việc bất khả kháng xảy ra.

Có thể nói mức sống tối thiểu là tồn tại khách quan và về mặt xã hội, phản ánh trình độ phát triển KT-XH của một quốc gia nói chung và vùng kinh tế nói riêng.

Tổng hợp những khái niệm trên, có thể quan niệm về mức sống là sự thoả mãn những nhu cầu về mặt vật chất, tinh thần của con người, mức sống càng cao thì con người càng có nhiều khả năng lựa chọn việc phát triển cá nhân và hưởng thụ các giá trị vật chất và tinh thần mà xã hội tạo ra.

2. Các yếu tố cấu thành tiền lương đủ sống

Theo cộng đồng quốc tế, mức lương đủ sống được coi là quyền của con người. Dù có cách giải thích khác nhau để định nghĩa khái niệm mức lương đủ sống nhưng tất cả đều có chung một giải thích rằng mức lương đủ sống nên hỗ trợ người lao động có mức sống cơ bản. Luật về tiền lương tối thiểu đầu tiên ở Mỹ năm 1912 đã sử dụng cụm từ "đủ để cung cấp nhu yếu phẩm cần thiết để đảm bảo sức khỏe cho người người lao động". Những quy định trong Tuyên ngôn của ILO năm 1921 sử dụng cụm từ "đủ để đảm bảo điều kiện sống hợp lý". Franklin D. Roosevelt năm 1933 sử dụng cụm từ "cuộc sống đầy đủ". Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền của Liên hiệp quốc năm 1948 sử dụng cụm từ "cuộc sống xứng đáng với nhân phẩm"…. Như vậy, có thể thấy các yếu tố cấu thành tiền lương đủ sống có thể bao gồm (i) các khoản đáp ứng chi tiêu cho các nhu cầu/điều kiện sống cơ bản (ăn, mặc, ở, học hành…) cho bản thân và gia đình (theo mô hình gia đình chuẩn) và (ii) các khoản chi phí cho các nhu cầu nâng cao (bao gồm cả việc nộp thuế và các đóng góp

xã hội). Các chi phí này tùy thuộc vào điều kiện KT-XH mỗi nước trong từng giai đoạn phát triển cụ thể.

Tiền lương đủ sống thường được tính bình quân theo hộ gia đình (hộ chuẩn), bao gồm toàn bộ số người lao động trong gia đình. Đề ước tính mức lương đủ sống các nhà khoa học kinh tế đưa ra ba thành tố là: điều kiện sống cơ bản được chấp nhận, số lượng người được hỗ trợ nhờ mức lương đủ sống, số lượng thành viên (người lao động) trong gia đình dự kiến làm việc toàn thời gian để hỗ trợ gia đình.

a. Khác biệt giữa tiền lương tối thiểu và tiền lương đủ sống

Cả tiền lương thiểu và tiền lương đủ sống đều thuộc phạm trù tiền lương, do vậy đều gắn với việc làm được trả công hay nói cách khác đều được đặt trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tiền lương tối thiểu và tiền lương đủ sống đều phải đảm bảo nguyên tắc duy trì sức lao động, có vai trò là thước đo giá trị, bảo vệ sức mua trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế khác.

Tuy nhiên, giữa tiền lương tối thiểu có những khác biệt. Theo Nguyễn Huyền Lê (2016), có một số điểm khác biệt sau:

** Tính chất pháp lý*

Tiền lương tối thiểu thường được luật hóa và mang tính bắt buộc trong khi đó tiền lương đủ sống là mức được khuyến khích trả và mang tính tự nguyện. Tiền lương đủ sống là mức nên trả cho người lao động, thường được áp dụng trong các tiêu chuẩn của các bộ tiêu chuẩn quốc tế,… trách nhiệm xã hội và khuyến khích chủ sử dụng lao động nên trả. Tiền lương đủ sống chỉ tồn tại với vai trò là "thước đo tiêu chuẩn" khuyến khích các bên liên quan đến sử dụng, quản lý lao động và trả lương hướng tới để góp phần cho người lao động có cuộc sống đầy đủ, bền vững một phần giảm bớt gánh nặng xã hội của chính phủ đồng thời tăng uy tín và sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Với ý nghĩa đó nên tiền lương đủ sống chỉ mang tính tham khảo và không bị can thiệp bởi pháp luật.

** Tiền lương tối thiểu thấp hơn nhiều tiền lương đủ sống*

Tiền lương tối thiểu thường được thiết lập để bảo vệ người lao động khỏi đói nghèo, khỏi bị bần cùng hóa. Tuy nhiên nó thường không theo kịp với chi phí thực tế của cuộc sống, kết quả là nhiều người trong số những người nhận tiền lương tối thiểu vẫn phải sống trong điều kiện rất khó khăn và thiếu thốn, do vậy, họ cũng không có một khoản để chi cho giáo dục để có được một trình độ cao hơn hay một công việc tốt hơn do đó khó có thể cải thiện được cuộc sống. Trong khi đó tiền lương đủ sống lại được tính toán để đảm bảo mức sống tiêu chuẩn cơ bản, đầy đủ

và bền vững mà không cần phải làm thêm hay cần đến sự hỗ trợ từ Nhà nước hay các tổ chức khác.

Tiền lương tối thiểu thường chỉ bảo đảm tiền lương của người lao động để duy trì được cuộc sống hàng ngày mà ít tính đến các khoản dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hoặc xảy ra bất trắc. Trong khi đó, tiền lương đủ sống phải là mức lương đảm bảo nhu cầu sống cơ bản của bản thân và gia đình, có tính đến dự phòng rủi ro, tích lũy và là khoản đã khấu trừ các khoản thuế phải nộp.

- Cách tiếp cận tiền lương đủ sống và tiền lương tối thiểu:

Tiền lương tối thiểu được tiếp cận dựa trên nhiều phương pháp, phổ biến là phương pháp xác định dựa trên nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, ngoài ra, phải xem xét đến khả năng của doanh nghiệp và tác động của nó đến nền kinh tế. Tiền lương đủ sống cũng tiếp cận dựa trên nhu cầu sống nhưng là tiêu chuẩn/mức sống cơ bản, do vậy nó phù hợp với từng những nhóm đối tượng lao động cụ thể ở một vùng/khu vực nhất định, phụ thuộc nhiều vào điều kiện sống, điều kiện KT-XH mà không xem xét về khía cạnh khả năng tài chính của doanh nghiệp hay tác động của nó đến nền kinh tế.

Mặc dù phương pháp dựa trên nhu cầu/mức sống của người lao động được sử dụng đối với cả hai phạm trù trên nhưng cách xác định để tính toán khá khác nhau. Tiền LTT đa phần chỉ được xác định tính toán dựa trên 2 nhóm chi phí chính là chi phí LTTP và chi phí phi LTTL, hơn nữa dựa trên phương pháp chi phí tiêu dùng tham chiếu là chủ yếu. Đối với tiền lương đủ sống, thường được xác định riêng với nhiều nhóm chi phí hơn, và khi xác định cho mỗi nhóm chi phí sẽ được áp dụng những tiêu chuẩn cơ bản phù hợp với điều kiện sống, mức sống đảm bảo bền vững, an toàn và đàng hoàng, thường gần với mức thu nhập trung bình.

Như vậy, về bản chất có thể thấy khác biệt cơ bản giữa tiền lương đủ sống và tiền LTT, đó là, nếu như tiền LTT chỉ hướng tới đảm bảo mức sống tối thiểu, bù đắp sức lao động giản đơn thì tiền lương đủ sống hướng tới đảm bảo nhu cầu cơ bản, đầy đủ, đàng hoàn, bền vững; không chỉ bù đắp sức lao động mà còn đảm bảo có dự phòng, tích lũy.

3. Thực trạng khoảng cách giữa tiền lương thực tế với tiền lương đủ sống

Như đã nêu trên, dù có nhiều cách tiếp cận, cách "phát biểu" khác nhau về khái niệm tiền lương/mức tiền lương đủ sống, nhưng về cơ bản, mức lương đủ sống là mức tiền lương của người lao động đủ trang trải, đáp ứng các nhu cầu cơ bản, đảm bảo cho cuộc sống của người lao động và gia đình họ một cách đàng hoàng,

bền vững, kể cả những khoản dự phòng trong trường hợp chi tiêu đột xuất. Như vây, tiền lương hiện tại đã đáp ứng được tiền lương đủ sống hay chưa? Câu trả lời chắc chắn là chưa. Tuy nhiên, khoảng cách này là bao nhiêu, luôn luôn là vấn đề tranh cãi. Điều này cũng dễ hiểu bởi khái niệm đủ sống là khái niệm rất tương đối, phụ thuộc vào nhiều yếu tố cảm nhận, KT-XH và địa lý ở mỗi địa phương/vùng miền.

Có một thực tế, tiền lương của người lao động ngày càng được nâng lên, thông qua việc Chính phủ điều chỉnh tiền LTT. Theo ILO, mức LTT tại Việt Nam tăng 12,3% trên cơ sở hàng năm kể từ năm 2006, trong khi NSLĐ chỉ tăng 3,4% / năm trong thập kỷ qua. Do đó, để nâng cao tiền lương cho NLĐ với mức lương đủ sống, không thể chỉ trông chờ vào chính sách chung và đồng loạt thực hiện mà cần những bứt phá, ở những ngành, loại hình doanh nghiệp có khả năng, do đó, đòi hỏi sự nỗ lực của các doanh nghiệp, các công ty, công đoàn địa phương và chính phủ để tìm ra các biện pháp tốt nhất phù hợp với điều kiện cụ thể của ngành và các khu vực, trong đó, sự tự nguyện và thương lượng về mức lương đủ sống có thể là một giải pháp phù hợp.

Cách đây 4 năm, năm 2016 SAI (Social Accountability International) là tổ chức quốc tế đa ngành phi chính phủ, cùng Liên minh tiền lương đủ sống Mỹ (6 hệ thống tổ chức tiêu chuẩn bền vững) đã thực hiện xác định mức lương đủ sống ở Việt Nam, cụ thể được xác định cho lao động di cư làm việc ở khu công nghiệp thuộc thành phố Hồ Chí Minh (đại diện cho khu vực thành thị, thuộc vùng 1 lương tối thiểu). Các yếu tố của một mức lương đủ sống trong nghiên cứu này bao gồm LTTP, nhà ở, giáo dục, y tế, đi lại và các nhu cầu thiết yếu khác bao gồm cả dự phòng cho các sự kiện bất ngờ. Sau khi tính toán, nghiên cứu này chỉ ra rằng mức lương hiện hành của công nhân may mặc tại TP.HCM là 5.267.000 đồng, chỉ đáp ứng được khoảng 81% so với mức lương đủ sống (6.435.864 đồng).

Một nghiên cứu khác của OXFAM (2018)[92] về tiền lương đủ sống ở một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt nam, cho kết quả như sau: Mức LTT trung bình quốc gia tại Việt Nam là 3,34 triệu đồng (trung bình cộng của mức lương tối thiểu bốn vùng), chỉ bằng khoảng 37% mức lương của Sàn lương châu Á và bằng 64% mức lương đủ sống (do Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu tính cho Việt Nam). Trong đó LTT trung bình ở Vùng 1 đáp ứng 76% mức lương đủ sống và vùng 4 chỉ đáp ứng 53%. Tuy nhiên, mức LTT chỉ là cơ sở để tính toán cho mức

[92] Oxfam (2018), Tiền lương không đủ sống và hệ lụy- Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt nam

lương hiện hành, nhưng cũng cho câu trả lời là tiền lương hiện hành chưa đáp ứng được tiền lương đủ sống của người lao động. Mặc dù nghiên cứu của OXFAM chỉ hạn chế ở các doanh nghiệp may xuất khẩu may ở Việt nam, nhưng cũng cho thấy vấn đề là tiền lương hiện tại của người lao động trong các doanh nghiệp còn rất thấp, chưa thể đáp ứng được mức lương đủ sống của người lao động và gia đình họ.

Một nghiên cứu khác của Đoàn thị Yến (2019) tại 40 doanh nghiệp cho thấy, đa số người lao động cho rằng tiền LTT vùng chưa đảm bảo được mức sống tối thiểu của người lao động, trong đó 9% đánh giá mức độ đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động của tiền LTT vùng ở mức rất thấp, 25% đánh giá ở mức thấp, chiếm 49% đánh giá mức trung bình, 17%) đánh giá đáp ứng ở mức cao.

Theo báo cáo xu hướng lao động và Xã hội (ILSA,2019), năm 2018, mức tiền lương danh nghĩa bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương là 5.776 nghìn đồng, tăng 7,5% so với năm trước. Giai đoạn 2009-2018, tiền lương bình quân tháng (danh nghĩa) của lao động làm công hưởng lương tăng khá cao. Chênh lệch giữa mức tiền lương bình quân danh nghĩa của lao động năm 2018 so với năm 2009 là 2,44 lần (5.776 ngàn/2366 ngàn). Mức chênh giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế là 1,03 lần (5776 ngàn/5592 ngàn).

Theo ngành, mức lương của người lao động trong ngành dịch vụ cao nhất, đạt 6.343 ngàn/người/tháng; thấp nhất là tiền lương của lao động trong ngành NLT đạt 3.717 ngàn/người/tháng. Những lĩnh vực có mức tiền lương bình quân tháng/lao động cao nhất năm 2018 gồm: (i) Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm (9,1 triệu đồng), (ii) Hoạt động kinh doanh bất động sản (8,5 triệu đồng); (iii) Thông tin và truyền thông (8,2 triệu đồng) và (iv) Hoạt động khoa học và công nghệ (8,1 triệu). Lương của lao động ngành công nghiệp và xây dựng năm 2018 đạt 5.690 ngàn/người/tháng.

Theo hình thức sở hữu, báo cáo trên cho thấy, tiền lương của người lao động trong các DNNN cao nhất, đạt 6.622 ngàn/người/tháng, thấp nhất là mức lương của người lao động hộ cá thể, đạt 4.504 ngàn/người/tháng. Lao động làm việc ở khu vực Kinh tế hộ gia đình/cá nhân và kinh doanh cá thể có mức tiền lương bình quân tháng thấp nhất, chỉ bằng 58,78% so với khu vực có mức tiền lương cao nhất là doanh nghiệp nhà nước và chỉ bằng 77,98% mức thu nhập chung toàn thị trường. Số lao động có mức tiền lương thấp hơn mức lương bình quân là 13,32%, dù đã có sự cải thiện hơn so với 8 năm trước đó (16,27%.)

Theo các nhà khoa học kinh tế lao động, mức lương hiện tại của người lao động dù đã được cải thiện nhưng cũng chưa thể đáp ứng được mức lương đủ sống của người lao động với nhu cầu sống ngày càng tăng lên.

4. Hàm ý chính sách

- Tiền lương phải được khẳng định là giá cả sức lao động, được hình thành theo quy luật của thị trường, dựa trên cung - cầu sức lao động, chất lượng lao động và mức độ cạnh tranh về việc làm trên thị trường lao động.

- Nhà nước cần thiết phải duy trì hệ thống tiền lương tối thiểu là công cụ bảo vệ người lao động yếu thế, tạo lưới an toàn chung cho người lao động làm công ăn lương trong doanh nghiệp và điều tiết thị trường lao động. Thể chế 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 và các khoản thu nhập có tính chất lương. Tuy nhiên, cần làm rõ về bản chất, lương tối thiểu không phải là cơ sở để doanh nghiệp, cơ quan trả lương cho người lao động mà chỉ mang ý nghĩa là "sàn" bảo vệ. Do vậy, về khung khổ pháp luật, nhà nước cần có định nghĩa rõ, quy định rõ điều này. Bộ Luật lao động (2019), tại Điều 91 cũng đã có quy định này, nhưng các văn bản dưới luật cần làm rõ hơn nội hàm. Nhất là nội hàm "mức sống tối thiểu".

- Xem xét việc công bố 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 chi trả của doanh nghiệp, không nhất thiết phải công bố định kỳ hàng năm, khi mức lương tối thiểu đã tiệm cận mức sống tối thiểu.

- Xây dựng lộ trình tăng mức lương tối thiểu hiện tại lên mức lương đủ sống, phù hợp với định nghĩa về lương đủ sống được chấp nhận trên toàn cầu. Thay thể dần khái niệm "lương tối thiểu" bằng "lương đủ sống".

- Tăng cường cơ chế đối thoại trong doanh nghiệp để xây dựng hệ thống tiền lương cho người lao động, đảm bảo đời sống cho người lao động, tạo động lực lao động, góp phần tăng năng suất lao động, nâng cao sức cạnh tranh của doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Nguyễn Huyền Lê (2016), *Nghiên cứu tiền lương đủ sống,* Đề tài khoa học cấp Bộ.

Tống Thị Minh (2017), Chính sách tiền lương ở Việt Nam: Hiện trạng và định hướng cải cách, Hội thảo "Xu hướng phân phối thu nhập và tiền lương trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng", Viện Khoa học Lao động và Xã hội.

Nguyễn Văn Ngọc (2006), Từ điển Kinh tế học, Đại học Kinh tế Quốc dân

Oxfam(2018), Tiền lương không đủ sống và hệ lụy- Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt nam.

Lê Đình Quảng (2017), Tiền lương tối thiểu vùng, thu nhập và mức sống của người lao động. Hội thảo "Xu hướng phân phối thu nhập và tiền lương trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng", Viện Khoa học Lao động và Xã hội.

Nguyễn Tiệp & Lê Thanh Hà (2007), Giáo trình Tiền lương - Tiền công, Nxb. Lao động Xã hội.

Phạm Minh Thu (2013), Mối quan hệ giữa tiền lương và năng suất lao động ở Việt Nam, Đề tài cấp bộ năm 2013 - Bộ LĐTBXH.

Viện Công nhân và Công đoàn (2017), Công bố kết quả khảo sát đời sống và tiền lương của người lao động tại 25 tỉnh, thành phố, ngành trung ương có đông lao động công nghiệp, dịch vụ, đại diện các loại hình DN và vùng lương.

Richard Anker (2011), Ước tính mức lương tối thiểu đủ sống: đánh giá phương pháp luận. Tuyển tập số 29 về các điều kiện lao động và việc làm, ILO, Giơ-ne-vơ.

Richad Anker (2014), Đánh giá các phương pháp xác định nhu cầu tối thiểu của người lao động Việt Nam. Hội thảo "Chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập", Bộ LĐTBXH phối hợp ILO.

Đoàn thị Yến (2019), Nghiên cứu đổi mới QLNN về tiền lương trong doanh nghiệp, Đề tài cấp bộ (CB2018-04), Bộ LĐTBXH.

Nguyễn Như Ý (1999), Đại từ điển tiếng Việt, NXB Văn hóa-Thông tin.

NGHIÊN CỨU XÂY DỰNG VÀ TRIỂN KHAI MỘT SỐ CHỈ SỐ ĐÁNH GIÁ NHÂN LỰC (KPI) TIÊU BIỂU ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP THƯƠNG MẠI

PGS.TS. Phạm Công Đoàn[93], Ths Nguyễn Thị Tú Quyên[94]

Tóm tắt: *Đánh giá thực hiện công việc là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong công tác quản trị tại các doanh nghiệp thương mại bởi chỉ có đánh giá đúng mới có thể nhìn nhận chính xác thực trạng doanh nghiệp để từ đó đưa ra quyết định đúng. Đối với đánh giá thực hiện công việc, KPI - "chỉ số đo lường hiệu suất" hay "chỉ số đánh giá hiệu quả công việc" là một trong những phương thức hiện đại và có nhiều ưu điểm. Trên thế giới, việc áp dụng KPIs trong đánh giá thực hiện công việc đối với doanh nghiệp thương mại đã được nghiên cứu và triển khai rộng rãi. Ở nước ta, việc triển khai sử dụng KPI tại các doanh nghiệp thương mại vẫn còn hạn chế do các doanh nghiệp gặp nhiều vướng mắc trong quá trình tiếp cận và triển khai. Xuất phát từ thực tế đó, bài viết nghiên cứu xây dựng và triển khai một số chỉ số đánh giá nhân lực tiêu biểu đối với doanh nghiệp thương mại.*

Từ khóa: Đánh giá thực hiện công việc, doanh nghiệp thương mại, KPI

1. Một số khái niệm cơ bản

Đánh giá thực hiện công việc

Đánh giá nhân lực là quá trình thu nhận và xử lí thông tin để đưa ra được những nhận định về những giá trị của một cá nhân so với những tiêu chuẩn tham chiếu chức danh công việc nhất định nhằm tiến hành các hoạt động quản trị nhân lực có liên quan. Một cách cụ thể hơn, đánh giá thực hiện công việc là quá trình thu nhận và xử lí thông tin về quá trình và kết quả thực hiện công việc của nhân lực trong doanh nghiệp để đưa ra được những nhận định chính xác về năng lực thực hiện công việc và mức độ hoàn thành công việc của nhân lực đối với một doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định [1].

Thẻ điểm cân bằng (Balanced Scorecard - BSC)

BSC là hệ thống quản lý giúp doanh nghiệp sắp đặt, điều khiển và đạt được những mục tiêu chính trong chiến lược kinh doanh. Khi áp dụng BSC, chiến lược

[93] Nguyên Trưởng khoa Quản trị nhân lực, Trường Đại học Thương Mại.
[94] Giảng viên Khoa Quản trị nhân lực, Trường Đại học Thương Mại.

kinh doanh của doanh nghiệp được phân tích, nhìn nhận dưới bốn góc độ: Khách hàng; Tài chính; Quy trình nội bộ; Hiểu biết - đào tạo - phát triển [2].

Góc độ "Khách hàng": mức độ hài lòng đối với sản phẩm hay dịch vụ mà doanh nghiệp mang lại.

Góc độ "Tài chính": yêu cầu về tài chính và hiệu quả tài chính.

Góc độ "Quy trình nội bộ": quy trình thực hiện công việc trong doanh nghiệp.

Góc độ "Hiểu biết-đào tạo-phát triển": mức độ đào tạo đối với nhân viên khả năng tiếp thu kiến thức, khả năng áp dụng kiến thức trong thực tế công việc.

Chỉ số đánh giá nhân lực KPI

KPI (Key Performance Indicator) là các chỉ số lượng hóa các hoạt động phi tài chính trong doanh nghiệp. Đối với từng doanh nghiệp cụ thể, khi áp dụng KPIs họ sẽ lựa chọn những chỉ số có khả năng đánh giá những vấn đề mấu chốt dựa trên chiến lược kinh doanh. Khi tiến hành đánh giá, KPIs được thực hiện liên tục hàng giờ, hàng ngày, hoặc hàng tuần [3]. Từ kết quả đánh giá KPIs, nhà quản lý sẽ hình dung được "hình ảnh" của doanh nghiệp mình trong từng thời điểm cụ thể.

2. Quy trình xây dựng chỉ số KPI trong doanh nghiệp

Quy trình xây dựng chỉ số KPI trong doanh nghiệp gồm các bước:

Bước 1: Thuyết phục đội ngũ quản trị cấp cao hỗ trợ dự án KPIs

Đội ngũ quản lý cấp cao của doanh nghiệp cần phải được thuyết phục để tham gia xây dựng và triển khai chương trình KPI và BSC có liên quan. Để đội ngũ quản lý cấp cao của doanh nghiệp thực sự tham gia vào chương trình KPI thì họ cần phải hiểu và nắm được cục diện, ý nghĩa cũng như vai trò của họ trong quá trình triển khai KPIs.

Bước 2: Tạo dựng ban dự án KPI

Dự án KPIs khó thành công nếu được xây dựng độc lập, không có sự hỗ trợ của đội ngũ quản lý và nhân việ của doanh nghiệp. Thông thường, tùy thuộc vào quy mô doanh nghiệp, nhóm dự án KPI bao gồm từ hai đến bốn thành viên, nhóm dự án nên bao gồm cả những thành viên trẻ năng động và những thành viên giàu kinh nghiệm, không bao gồm thành viên trong ban quản trị cao cấp vì những người này khó tham gia toàn thời gian đối với dự án.

Bước 3: Tạo dựng văn hóa "hành động" và quy trình làm việc

Việc xây dựng KPI giống như tạc bức tượng – nhà điêu khắc có thể bị phê bình về mặt nghệ thuật nhưng các thao tác thực hiện thì không được sai lầm. Đội ngũ quản trị cấp cao và nhóm dự án KPIs cần chắc chắn rằng họ có được văn hóa "hành động", không sử dụng tư duy chủ quan trong bất kỳ bước nào của quy trình, hành động nhiều hơn là dành thời gian cho việc nghiên cứu.

Bước 4: Xây dựng chiến lược phát triển KPI toàn diện

Một vấn đề quan trọng trong quá trình xây dựng KPI là nhìn nhận toàn bộ chiến lược của doanh nghiệp. Trong bước này, doanh nghiệp cần trả lời các câu hỏi: doanh nghiệp có thời gian và năng lực để thực hiện dự án này chưa? doanh nghiệp sẽ áp dụng chương trình KPIs như thế nào? doanh nghiệp đã có cái nhìn dài hạn về sự phù hợp của KPIs chưa?

Bước 5: Truyền thông về chương trình KPI trên toàn doanh nghiệp

Toàn bộ nhân viên trong doanh nghiệp cần có sự chuẩn bị tiếp nhận những thay đổi do KPI mang lại, do vậy ban dự án KPI cần tiến hành những công việc cơ bản: giúp người lao động hiểu được sự cần thiết của chương trình KPI và họ cần nhiệt tình trao đổi thông tin; truyền thông về những yêu cầu trong chương trình; giải thích về những đóng góp của chương trình KPI; thu hút sự chú ý của người lao động khiến họ hứng thú và hào hứng khi tham gia dự án; thuyết phục những người lao động chưa sẵn sàng cho dự án.

Bước 6: Xác định các yếu tố chủ chốt quyết định thành công

Các yếu tố quan trọng quyết định thành công trong doanh nghiệp là những yếu tố cơ bản có ảnh hưởng tới sự phát triển và thành công của doanh nghiệp, việc đánh giá các yếu tố này sẽ giúp doanh nghiệp nhìn nhận được khả năng thực hiện chiến lược kinh doanh. Nhận biết được các yếu tố chủ chốt quyết định thành công có thể xem như sự sống còn của dự án KPI.

Bước 7: Lưu trữ số liệu đánh giá thực hiện công việc

Ban dự án KPI cần phải tổng hợp các số liệu đánh giá thực hiện công việc trong quá trình làm việc với đội ngũ cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp, nhìn nhận những thành quả đạt được của doanh nghiệp, khảo sát các báo cáo tháng và tổng hợp cũng những số liệu nghiên cứu từ đầu dự án. Các số liệu này cần được ghi chép, hoàn

thiện và cung cấp cho cán bộ trong doanh nghiệp giúp họ hiểu rõ hơn hoạt động đánh giá thực hiện công việc.

Bước 8: Lựa chọn chỉ số đánh giá phù hợp tùng nhóm đối tượng

Đây là bước quan trọng trong việc nâng cao chất lượng. Việc lựa chọn chính xác chỉ số đánh giá đối với từng nhóm đối tượng sẽ giúp điều chỉnh chính xác hành vi của họ theo mong muốn của doanh nghiệp. Chúng ta có được điều này vì các chỉ số đánh giá với từng nhón đối tượng tương quan với "các yếu tố quyết định chủ chốt" của doanh nghiệp.

Bước 9: Lựa chọn KPIs trên toàn doanh nghiệp

Chương trình KPI bắt đầu thâm nhập vào doanh nghiệp thông qua quá trình làm việc của nhóm dự án KPI với các nhóm khác trong doanh nghiệp. Trong bước này, KPI sẽ được triển khai tới từng bộ phận cụ thể trong doanh nghiệp. Để xây dựng các chỉ số KPI không phải vấn đề khó mà cái khó là ở chỗ xác định được những chỉ số KPI cần thiết trong giới hạn 10 chỉ số.

Bước 10: Xây dựng phương thức báo cáo ở mọi cấp độ

Báo cáo đánh giá thực hiện công việc (ở đây là báo cáo KPIs) cần phải đáp ứng yêu cầu cụ thể tại từng cấp độ riêng biệt trong doanh nghiệp.

Bước 11: Xây dựng cơ chế hỗ trợ KPIs

Để chương trình KPI được thành công thì nó cần được triển khai trên toàn doanh nghiệp và phải trở thành văn hóa của doanh nghiệp. Để có được điều này, đội ngũ quản lý cấp cao cần phải ban hành quy chế về áp dụng KPI, tiếp theo là việc triển khai KPI phải được theo dõi và nhanh chóng khắc phục những sai sót và việc phân quyền, trao quyền cũng cần được thực hiện tốt.

Bước 12: Điều chỉnh KPI theo yêu cầu của doanh nghiệp

Để chương trình KPI hoạt động đạt kết quả tốt thì chương tình này cần có sự điều chỉnh nhằm giúp chương trình phù hợp với yêu cậu thực tại của doanh nghiệp. Thông thường thì những chỉ số "cốt yếu" luôn được giữ nguyên vì nó liên quan tới phương thức hành động của doanh nghiệp.

3. Quy trình triển khai chỉ số KPI trong doanh nghiệp

Thông thường việc triển khai áp dụng chỉ số KPI trong doanh nghiệp được trải qua 8 bước như sau:

Bước 1: Truyền đạt ý tưởng

Một số vấn đề, ý tưởng cơ bản cần truyền đạt trong bước này bao gồm:

- Nhìn nhận về chương trình đánh gá thực hiện công việc được ứng dụng.

- Việc triển khai KPIs thành công đồng nghĩa với việc nhìn nhận một cách định tính về hiệu quả công việc trong những khoảng thời gian ngắn.

- KPIs tạo mối liên hệ giữa hoạt động hàng ngày của nhân viên với chiến lược doanh nghiệp. Có thể khẳng định rằng đây là điểm mạnh của KPIs so với hầu hết các phương thức đánh giá khác.

- KPIs giúp nhanh chóng chuyển đổi số liệu trong đánh giá thực hiện công việc sang các hoạt động cụ thể nhằm cải thiện quá trình thực hiện công việc.

Bước 2: Xác định "yếu tố quyết định thành công của doanh nghiệp" thông qua hội thảo và phác thảo định hướng đánh giá dựa trên các yếu tố này.

Bước 3: Đào tạo và giao nhiệm vụ đối với các thành viên trong ban dự án KPIs. Những người tham gia dự án cần phải có kỹ năng truyền thông tốt, có khả năng sáng tạo và tổng hợp dữ liệu, có hiểu biết về doanh nghiệp và có các kiến thức liên quan về quản trị. Thành viên tham gia dự án KPIs cần bao gồm đầy đủ các thành phần và nên có thêm ban tư vấn từ bên ngoài doanh nghiệp.

Bước 4: Hoàn thành BSC

BSC là thước đo định lượng được lựa chọn cẩn thận bắt nguồn từ chiến lược của một doanh nghiệp. Các thước đo được lựa chọn cho thẻ điểm đại diện cho công cụ mà các nhà lãnh đạo dùng trong việc truyền đạt tới cổ đông bên ngoài về những yếu tố dẫn dắt hiệu suất mà thông qua đó DN sẽ đạt được chiến lược cùng các mục tiêu chiến lược của mình. BSC được xác lập thông qua việc trao đổi hội thảo với sự điều hành của ban dự án KPIs.

Bước 5: Lựa chọn các chỉ số KPIs cho doanh nghiệp

KPIs được xây dựng dựa trên thực trạng của doanh nghiệp và đây chính là một nền tảng quan trọng đối với sự thành công của doanh nghiệp. KPIs được ban dự án lựa chọn với sự tham khảo ý kiến của các cán bộ trong doanh nghiệp và cần được tiến hành đánh giá, báo cáo liên tục.

Bước 6: Xây dựng phương án báo cáo kết quả tới toàn doanh nghiệp

Khung báo cáo cần được xây dựng khác nhau để phù hợp với từng bộ phận nhận báo cáo. Thông thường KPIs sẽ được phân loại theo mức độ quan trọng và các chỉ số khác nhau sẽ được báo cáo hàng ngày, hàng tuần thông qua hệ thống thông tin điện tử. Một số bộ phận khác có thể sẽ nhận được báo cáo hàng tháng.

Bước 7: Giao nhiệm vụ triển khai KPIs

Nhiệm vụ thực hiện cần được giao với sự phân cấp và phân quyền hợp lý nhằm giúp các bộ phận nhanh chóng có sự điều chỉnh phù hợp dựa trên kết quả KPIs.

Bước 8: Điều chỉnh KPIs hàng năm

KPIs cần có sự nhìn nhận và điều chỉnh hàng năm để luôn phù hợp với thực trạng của doanh nghiệp.

4. Đề xuất triển khai một số chỉ số đánh giá nhân lực (KPI) tiêu biểu đối với doanh nghiệp thương mại

Thứ nhất, về đối tượng ứng dụng bộ chỉ số KPI: Các chỉ số KPI được lựa chọn trong chương trình nghiên cứu được xác định nhằm phục vụ nhu cầu đánh giá thường gặp tại doanh nghiệp thương mại. Dựa trên các yêu cầu cơ bản về công tác đánh giá thực hiện công việc tại doanh nghiệp thương mại, nhóm tác giả lựa chọn các chỉ số KPI tiêu biểu dựa trên bộ chỉ số đánh giá hiệu suất với 800 chỉ số của tác giả David Paramenter [4]:

Chỉ số	Đối tượng đánh giá	Chu kỳ
Tên chỉ số: Giành được khách hàng mới ***Mục đích:*** Nhìn nhận khả năng thu hút khách hàng ***Tiến hành đánh giá:*** → Đánh giá dựa trên số khách hàng mới	Toàn DN	Tháng
Tên chỉ số: Lượng khách hàng mất đi ***Mục đích:*** Nhìn nhận về tỷ lệ khách hàng không tiếp tục sử dụng dịch vụ ***Tiến hành đánh giá:*** → Đánh giá dựa trên số khách hàng mất đi	Toàn DN	Tuần
Tên chỉ số: Chất lượng sản phẩm ***Mục đích:*** Đánh giá quá trình thực hiện nhiệm vụ của một số bộ phận có liên quan ***Tiến hành đánh giá:*** → Số sản phẩm hỏng/tổng số sản phẩm do bộ phận chịu trách nhiệm quản lý → Số sản phẩm bị trả lại/tổng số sản phẩm do bộ phận quản lý	Kho, tổ trưởng các quầy hàng	Tháng

Tên chỉ số: Số khen thưởng ***Mục đích:*** Đánh giá trưởng các bộ phận ***Tiến hành đánh giá:*** → Số khen thưởng mà NV nhận được hàng tháng/tổng số NV tại bộ phận	Đánh giá cán bộ quản lý các cấp	Tuần
Tên chỉ số: Tuyển dụng thành công thông qua sự giới thiệu của NV ***Mục đích:*** Đánh giá lòng trung thành và động lực làm việc của NV ***Tiến hành đánh giá:*** → Số tuyển dụng thành công có sự giới thiệu của NV trong DN	Đánh giá nỗ lực toàn DN	Tháng
Tên chỉ số: Các đề xuất được thực hiện ***Mục đích:*** Đánh giá trưởng các bộ phận & động lực làm việc của NV ***Tiến hành đánh giá:*** → Các đề xuất được áp dụng trong từng bộ phận (trong tháng) → Các đề xuất được được áp dụng trong toàn bộ DN (trong tháng)	- Các bộ phận - Toàn DN	Tháng
Tên chỉ số: Số lần kế hoạch không được hoàn thành ***Mục đích:*** Đánh giá trưởng các bộ phận ***Tiến hành đánh giá:*** → Số kế hoạch không hoàn thành/tổng số kế hoạch tháng	Cán bộ cấp cao, cán bộ nhân lực, trưởng bộ phận	Tháng
Tên chỉ số: Chính xác và kịp thời của báo giá ***Mục đích:*** Hoàn thành nhiệm vụ của bộ phận kinh doanh ***Tiến hành đánh giá*** → Kiểm tra Xác suất báo giá Số báo giá chính xác/tổng số báo giá kiểm tra	Trưởng bộ phận kinh doanh	Tuần
Tên chỉ số: Số khiếu nại ***Mục đích:*** Đánh giá khả năng thực hiện công tác bán hàng siêu thị ***Tiến hành đánh giá:*** → Số khiếu nại/đơn vị hàng bán ra	Toàn DN/các bộ phận	Tuần
Tên chỉ số: Số ngày DN đào tạo ***Mục đích:*** Nhìn nhận việc triển khai công tác đào tạo ***Tiến hành đánh giá:*** → Số ngày DN đào tạo	Bộ phận nhân lực	Tháng
Tên chỉ số: Số NV bị chấm dứt hợp đồng sớm ***Mục đích:*** Đánh giá công tác quản lý nguồn nhân lực của các bộ phận có liên quan ***Tiến hành đánh giá:*** → Số NV bị chấm dứt hợp đồng sớm/tổng số NV	Bộ phận nhân lực, Quản lý trực tiếp	Tháng
Tên chỉ số: Số NV có ý thức về sáng kiến	Trưởng bộ	Tháng

Mục đích: Đánh giá trưởng các bộ phận & động lực làm việc của NV ***Tiến hành đánh giá*** → số NV vi phạm/tổng số NV trong các lần kiểm tra *** NV vi phạm là NV vô tình hay cố ý không tuân thủ những thay đổi về quy trình nghiệp vụ đã được DN phê duyệt trong lần kiểm tra	phận/NV	
Tên chỉ số: Tổng thời gian đi làm muộn ***Mục đích:*** Đánh giá NV, trưởng các bộ phận & nhìn nhận động lực làm việc của NV ***Tiến hành đánh giá*** → Tổng thời gian đi làm muộn trong từng bộ phận/tổng số NV	Trưởng bộ phận/NV	Tháng
Tên chỉ số: Số ngày nghỉ ngoài dự kiến ***Mục đích:*** Đánh giá NV, trưởng các bộ phận & nhìn nhận động lực làm việc của NV ***Tiến hành đánh giá*** → Số ngày nghỉ ngoài dự kiến/tổng số NV		Tháng

Bảng 1: Các chỉ số KPIs tiêu biểu lựa chọn cho doanh nghiệp thương mại

Thứ hai, quy trình vận dụng chỉ số KPI để đánh giá thực hiện công việc: doanh nghiệp có thể lựa chọn quy trình đã được trình bày trong phần 2 để tiến hành áp dụng KPI. Tuy vậy, với những DN chưa có kinh nghiệm trong việc áp dụng phương pháp này có thể áp dụng KPI trước khi xây dựng chương trình BSC [5]. Đề xuất xây dựng kế hoạch triển khai KPI cho các doanh nghiệp thương mại như sau:

STT	Tên đầu mục CV chính phải triển khai	Các CV liên quan đến đầu việc chính phải triển khai	ĐIỀU CHỈNH	Bộ phận thực hiện CV	Bộ phận phối hợp thực hiện CV	Thời gian thực hiện và hoàn thành CV
Bước 1: Xây dựng bộ chỉ số KPI						
1	Chuẩn hóa các chức danh CV, bản mô tả CV hoặc phân tích CV một cách rõ ràng	1.1. Rà soát chuẩn hóa lại các chức CV cũ đã ban hành và các chức danh chưa xây dựng				
		1.2. Hệ thống hóa lại các vị trí CV đã xây dựng được bản mô tả CV theo thực tế các CV đang làm				
		1.3. Xây dựng tiếp các vị trí còn chưa hoàn thiện bản mô tả CV				
		1.4. Phân tích lại các CV, chưa rõ về nhiệm vụ, chức năng				
2	Thành lập Hội đồng thẩm định, ban dự án xây dựng bộ chỉ số KPI	2.1. Ban hành Quyết định thành lập Hội đồng thẩm định xây dựng bộ chỉ số KPI: Thành viên tham gia Tổng Giám đốc DN – Chủ tịch HĐ, Chủ tịch Công đoàn DN, Phòng HR, Trưởng các bộ phận phòng ban đơn vị + Chức năng, nhiệm vụ của từng thành viên tham gia				
		2.2. Hội đồng thẩm định họp phê duyệt kết quả chuẩn hóa các chức danh, bản mô tả CV. Trên cơ sở tổng hợp của Phòng HR				
3	Huấn luyện đào tạo công tác xây dựng chỉ số cho các Trưởng bộ phận hoặc người được giao phụ trách CV này	3.1. DN tập huấn về phương pháp, xây dựng các chỉ số KPI				

4	Xây dựng các chỉ số cho từng CV, khi xây dựng phải có sự tham gia của lãnh đạo trưởng các bộ phận trong DN	4.1. Xây dựng biểu mẫu và các quy trình xây dựng chỉ số đánh giá KPI				
		4.2. Căn cứ vào định hướng, chiến lược phát triển kinh doanh của ban lãnh đạo DN giao cho các bộ phận, phòng ban trong DN. Trên cơ sở các bộ phận đó, phòng ban và các đơn vị sẽ chọn các chỉ tiêu chính và quan trọng để đưa vào việc xây dựng chỉ số KPI				
		4.3. Hoàn chỉnh bảng chỉ số KPI, sau khi các bộ phận đã xây dựng xong chỉ số cho các bộ phận, phòng ban và đơn vị mình				
		4.4. Hội đồng thẩm định nghe báo cáo, thông qua các chỉ số đánh giá KPI của cán bộ NV các bộ phân, phòng ban và đơn vị đã xây dựng xong				
		4.5. Truyền thông, thông báo việc áp dụng chỉ số KPI cho tất cả cán bộ, NV DN				
		4.6. DN giao chỉ số KPI cho tất cả cán bộ NV các bộ phận, phòng ban và đơn vị				
Bước 2: Xây dựng quy trình, quy chế áp dụng chỉ số KPI						
1	Dự thảo quy trình, quy chế áp dụng chỉ số KPI	1.1. Xây dựng bản nháp dự thảo lần 1				
		1.2. Gửi lấy ý kiến đóng góp vào quy trình, quy chế dự thảo lần 1				
		1.3. Hoàn thành bản dự thảo lần 2				
2	Họp hội đồng thẩm định thông qua dự thảo quy trình, quy chế áp dụng chỉ số KPI	2.1. Họp hội đồng thẩm định cùng với các trưởng bộ phận, phòng ban và đơn vị				
		2.2. Ban hành quyết định áp dụng quy trình, quy chế chỉ số KPI				

Bước 3: Tổng kết, đánh giá việc áp dụng chỉ số KPI trong thời gian 6 tháng đầu năm						
1	Tổng hợp ý kiến phản hồi của các trưởng bộ phận, phòng ban và đơn vị sau thời gian áp dụng chỉ số KPI	1.1.Phát phiếu lấy ý kiến về việc áp dụng chỉ số KPI trong thời gian 6 tháng đầu năm khi áp dụng				
		1.2. Tổng hợp các ý kiến và đề xuất phương án sửa đổi những chỗ chưa hợp ý của các bản chỉ số KPI				
2	Họp Hội đồng thẩm định, đánh giá kết quả thực hiện ứng dụng chỉ số KPI trong toàn DN	2.1. Báo cáo kết quả ứng dụng chỉ số KPI, những ưu và nhược điểm cần khắc phục trong công tác triển khai				
		2.2. Thông báo các sửa đổi về việc ứng dụng chỉ số KPI trong thời gian 6 tháng cuối năm				

Bảng 2: *Đề xuất xây dựng kế hoạch triển khai KPI cho các doanh nghiệp thương mại*

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nguyễn Thị Minh Nhàn, Mai Thanh Lan, *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*, NXB Thống kê, 2015.

[2] Lê Quân, *Kỹ thuật xây dựng hệ thống tiền lương và đánh giá thành tích*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, 2008.

[3] Albert P.C. Chan, Ada P.L. Chan, *Key performance indicators for measuring construction success*, Emerald Group Publishing Limited.

[4] David Parmenter, *Key Performance Indicator*, Wiley, 2007.

[5] Michael Armstrong, Helen Murlis, *Reward Management*, Kogan Page, 2007.

TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ KHOẢNG CÁCH GIỮA MỨC THU NHẬP CỦA CÁC CÁ NHÂN TRONG DOANH NGHIỆP

ThS. Dương Thi Thu Hà[95]

1. Quan niệm về tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp

Cùng với các thời kỳ và sự phát triển của xã hội khái niệm tiền lương được nhìn nhận theo các cách khác nhau.

Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động được coi là một thứ hàng hoá đặc biệt trong quan hệ trao đổi giữa người lao động và người sử dụng lao động. Do đó tiền lương chính là giá cả sức lao động, là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động tuân theo các quy luật của cơ chế thị trường**.**

Mặc dù, tiền lương trong nền kinh tế thị trường dù phải tuân theo các quy định luật pháp, quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu (vì tiền lương là giá cả sức lao động) ... nhưng quyết định nhất vẫn phải là quy luật phân phối theo lao động. Vì quy luật phân phối theo lao động là lấy kết quả lao động làm thước đo, lấy số lượng lao động và chất lượng lao động của mỗi người làm căn cứ trả công. Khi có sự khác biệt giữa các loại lao động như lao động trí óc, lao động chân tay, lao động giản đơn, lao động có trình độ kỹ thuật…. Tức là cùng một đơn vị thời gian, những lao động khác nhau đưa lại kết quả ít nhiều, tốt xấu khác nhau. Do đó cần phải dựa vào kết quả lao động để phân phối.

Trong doanh nghiệp, tiền lương là một trong số những động lực kích thích năng lực sáng tạo, tăng năng suất lao động hiệu quả nhất. Bởi vì tiền lương gắn liền quyền lợi thiết thực nhất đối với người lao động, nó không chỉ thoả mãn nhu cầu về vật chất mà còn mang ý nghĩa khẳng định vị thế của người lao động trong doanh nghiệp.

Chính vì vậy khi tiền lương nhận được thoả đáng, công tác trả lương của doanh nghiệp công bằng, rõ ràng sẽ tạo ra động lực tăng năng suất lao động, từ đó lợi nhuận của doanh nghiệp được tăng lên. Khi có lợi nhuận cao nguồn phúc lợi trong doanh nghiệp dành cho người lao động nhiều hơn, nó là phần bổ sung cho tiền lương làm tăng thu nhập và lợi ích cho bản thân và gia đình họ, tạo ra động lực lao động tăng khả năng gắn kết làm việc, tăng năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất, xoá bỏ sự ngăn cách giữa những người sử dụng lao động và người lao động

[95] Giám đốc nhân sự Tập đoàn Videc.

tất cả hướng tới mục tiêu của doanh nghiệp đưa sự phát triển của doanh nghiệp lên hàng đầu.

Tuy nhiên, trong hầu hết các doanh nghiệp cổ phần, tư nhân hiện nay lại phổ biến một khái niệm là "Thu nhập của người lao động". Tiền lương và thu nhập là hai khái niệm khác nhau.

Đây là những khái niệm rất khác nhau về nội dung và hình thức nhưng lại bổ sung gắn kết cho nhau. Trong thu nhập có một phần là tiền lương, và tiền lương là một phần của thu nhập.

2. Kết cấu của tiền lương trong thu nhập

Ta có thể biểu diễn qua một công thức: **TN=TLpc + M**

Trong đó:

TN: Thu nhập

TLpc: Tiền lương, phụ cấp

M có thể hiểu là những loại hình thu nhập khác ngoài lương như: hỗ trợ, đãi ngộ, trợ cấp, thưởng…

Vì vậy, trong doanh nghiệp, khái niệm thu nhập bao hàm khái niệm tiền lương.

Thu nhập của người lao động được: "kết cấu" gồm các phần:

2.1 Tiền lương và phụ cấp: là mức lương cơ sở và phụ cấp theo quy định cũng là căn cứ để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp và bệnh nghề nghiệp của người lao động. Tiền lương và phụ cấp được ghi nhận trong hợp đồng lao động. Và thể hiện trong quy chế quản lý phân chia quỹ tiền lương của doanh nghiệp. Tiền lương và phụ cấp thường chiếm từ 10% đến 80% tổng thu nhập của người lao động. Tuy nhiên sẽ khó tìm được những dữ liệu về nội dung này được thống kê, công bố hay báo cáo cụ thể. (Tác giả tổng hợp từ thực tiễn làm việc tại doanh nghiệp và quá trình tiếp xúc với nhiều doanh nghiệp trong thời gian làm công tác tư vấn quản lý).

Vì thực tế quy định của pháp luật chỉ yêu cầu doanh nghiệp phải xây dựng và đăng ký hồ sơ thang lương, bảng lương chứ không có quy định buộc doanh nghiệp phải xây dựng, hay báo cáo thang thu nhập với phòng lao động, sở lao động, cơ quan BHXH các cấp và các cơ quan quản lý khác.

Nếu người lao động chỉ phụ thuộc khoản tiền lương và phụ cấp thì sẽ khó đảm bảo duy trì các chi phí sinh hoạt, đặc biệt với mức sống trong khu vực thành phố với các đầu mục phải chi phí như: thuê nhà, nuôi con, tiền ăn, tiền học của con, tiền điện, tiền nước…hoặc thanh toán tiền vay các tổ chức tín dụng để mua nhà, mua xe.

2.2 Các khoản hỗ trợ, phúc lợi, đãi ngộ: tiền xăng xe, ăn ca, thuê nhà, trông con, sinh nhật, đồng phục, di chuyển, thăm ốm đau, hiếu hỷ, học tập, đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng.

Các khoản hỗ trợ và phúc lợi là phần thu nhập để người lao động đảm bảo đáp ứng thêm các nhu cầu thiết thực trong cuộc sống. Các khoản hỗ trợ và phúc lợi này thường chiếm từ 10% đến 20% tổng thu nhập. Tuy nhiên sẽ khó tìm được những dữ liệu về nội dung này được thống kê, công bố hay báo cáo cụ thể. (*Tác giả tổng hợp từ thực tiễn làm việc tại doanh nghiệp và quá trình tiếp xúc với nhiều doanh nghiệp trong thời gian làm công tác tư vấn quản lý*).

Các khoản hỗ trợ và phúc lợi được doanh nghiệp ghi nhận trong các phụ lục hợp đồng, biên bản thỏa thuận, biên bản ghi nhớ. Và được thể hiện trong các văn bản như quy định về phúc lợi, hỗ trợ, thỏa ước lao động của doanh nghiệp.

2.3 Thưởng, hưởng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh: trên cơ sở đánh giá KPI hoặc các chỉ số, chỉ tiêu, hiệu quả sản xuất kinh doanh hàng tuần, tháng, quý, năm của doanh nghiệp.

Thưởng, hưởng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh là không cố định và khoản này thường chiếm từ 10% đến 60 % tổng thu nhập. Tuy nhiên sẽ khó tìm được những dữ liệu về nội dung này được thống kê, công bố hay báo cáo cụ thể. (*Tác giả tổng hợp từ thực tiễn làm việc tại doanh nghiệp và quá trình tiếp xúc với nhiều doanh nghiệp trong thời gian làm công tác tư vấn quản lý*).

Thưởng, hưởng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh được đưa vào quy định đánh giá hiệu quả, bảng đánh giá kết quả công việc cá nhân, biểu ghi nhận đóng góp cá nhân trong hiệu quả công việc, sáng kiến, cải tiến, đề xuất thay đổi…. Đối với mỗi vị trí công việc, doanh nghiệp sẽ có quy định mức thưởng, hưởng hiệu quả công việc, chỉ tiêu và quy định cụ thể của từng mức KPI khác nhau.

Thưởng, hưởng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh là khoản thu nhập mà người lao động luôn muốn đạt được bằng cách hoàn thành tốt công việc, hiệu quả đảm bảo, năng suất gia tăng, học hỏi thêm.

Hầu hết các doanh nghiệp đều sử dụng phần thưởng, hưởng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh này làm công cụ để thu hút nhân sự làm việc, tạo áp lực và động cơ để thúc đẩy gia tăng khối lượng, chất lượng công việc, tạo động lực khiến người lao động chủ động học hỏi, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ.

Việc các doanh nghiệp đều thực hiện phân chia tổng thu nhập của người lao động thành 3 phần cơ bản như trên là dựa trên các quy định của pháp luật lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Tuy nhiên, với mỗi doanh nghiệp, trên cơ sở đặc thù hoạt động trong các lĩnh vực sản xuất kinh doanh khác nhau thì mức thu nhập của người lao động lại được "kết cấu" theo các tỷ lệ khác nhau.

Việc phân bổ để chia nguồn thu nhập từ các mục trong tổng thu nhập như trên sẽ có lợi cho doanh nghiệp vì nó:

Đảm bảo năng lực cạnh tranh giữa các doanh nghiệp khi thu hút người lao động bằng công cụ mức thu nhập.

Người lao động có mức thu nhập đáp ứng với mức sống, các chỉ số giá cả khu vực thành phố, đảm bảo tái tạo sức lao động và có một phần tích lũy.

Doanh nghiệp tiết kiệm được một khoản chi phí lớn vì mức đóng bảo hiểm xã hội và các khoản phải thu theo quy định thấp hơn mức thu nhập chi trả cho người lao động.

Người lao động cũng tiết kiệm được một khoản chi phí vì đóng bảo hiểm xã hội thấp hơn mức thu nhập người lao động được nhận.

Song không phải vị trí lao động nào trong doanh nghiệp cũng được hưởng chính sách thu nhập như nhau.

Với các quy định của pháp luật lao động, pháp luật bảo hiểm xã hội, pháp luật thuế, như hiện nay, quy định này được doanh nghiệp áp dụng sẽ có lợi cho các doanh nghiệp và ở góc độ nào đó cũng có lợi cho người lao động, nên vẫn được người lao động thừa nhận, ủng hộ.

3. Khoảng cách giữa mức thu nhập của các cá nhân trong doanh nghiệp

Trên báo cáo của các doanh nghiệp luôn có mức lương bình quân, và con số này cho thấy mặt bằng thu nhập năm sau cao hơn năm trước. Theo số liệu thông kê của Nhà nước cũng thấy rõ điểm này, VD: mức lương thu nhập của khối doanh nghiệp: năm 2019 khoảng: 7,8 triệu đồng/ người/ tháng, năm 2018 khoảng: 7,1 triệu đồng/ người/ tháng, năm 2017 khoảng: 6,5 triệu đồng/ người/ tháng.

(*Nguồn: tiền lương bình quân của người lao động tăng qua các năm, 6/1/2020, báo lao động*)

Tuy nhiên con số này không phản ánh được mức sống của người lao động trong doanh nghiệp, bởi thực tế trong các doanh nghiệp hiện nay mức thu nhập của các cá nhân có độ giãn cách rất lớn. Hầu hết mức thu nhập cao đều nằm ở các lao động giữ vị trí như các Tổng giám đốc/ giám đốc, cán bộ quản lý cấp trung, hay trưởng đơn vị, trưởng bộ phận, trưởng nhóm…. đều cao gấp từ 3-15 lần (thậm chí có doanh nghiệp còn cao gấp hơn 30 lần) nhóm lao động trực tiếp. Mức lương thấp nhất trong doanh nghiệp thường là người lao động phổ thông, làm các công việc liên quan đến vệ sinh, bảo vệ, tạp vụ, lễ tân, công nhân bậc thấp… không yêu cầu cao về trình độ, kỹ năng. (*Tác giả tổng hợp từ thực tiễn làm việc tại doanh nghiệp và quá trình tiếp xúc với nhiều doanh nghiệp trong thời gian làm công tác tư vấn quản lý*).

Với lao động trực tiếp có trình độ chuyên môn thấp thì tiền lương chiếm đến 80% mức thu nhập. Các phần thu nhập khác như thưởng, hỗ trợ, hiệu quả công việc chỉ chiếm tỷ lệ 10% đến 20%. như vậy phần tổng thu nhập được nhận không cao hơn là bao so với mức lương tối thiểu. (*Tác giả tổng hợp từ thực tiễn làm việc tại doanh nghiệp và quá trình tiếp xúc với nhiều doanh nghiệp trong thời gian làm công tác tư vấn quản lý*).

Ngược lại, đối với lao động có chất lượng và trình độ cao, nắm giữ các vị trí "key" trong doanh nghiệp thì mức lương chỉ chiếm khoảng 10% trong tổng thu nhập.

Điều này thể hiện rõ bản chất giá trị hàng hóa sức lao động của mỗi người sẽ được đánh giá bởi thước đo thị trường mà doanh nghiệp là nơi nó được biểu hiệu rõ ràng nhất. Các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau thì mức

lương- thu nhập cũng khác biệt: Các doanh nghiệp dệt may được đánh giá là có mức thu nhập trung bình của người lao động là thấp nhất.

*"*Lao động trong ngành dệt may đang có mức lương cơ bản thấp nhất trong các ngành, không đủ đảm bảo cho nhu cầu cơ bản theo số liệu thống kê của ban quan hệ lao động Tổng liên đoàn lao động Việt Nam lương cơ bản thấp nhất trong các ngành, với 4,67 triệu đồng. Nhìn chung đời sống của người lao động trong ngành còn nhiều khó khăn, nhiều công nhân may có mức lương chưa đủ sống. Họ phải chi tiêu dè xẻn và hầu như không có điều kiện để nâng cao chất lượng cuộc sống. Đây cũng là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tỷ lệ đình công trong ngành dệt may cao nhất cả nước, chiếm đến gần 40%. Thực tế là những năm vừa qua dù tiền lương của người lao động có tăng nhưng đời sống của họ không được cải thiện đáng kể. Đa số người lao động cho biết thu nhập chỉ đủ trang trang trải, gặp nhiều khó khăn và buộc phải làm thêm giờ*". (Tin tức ngày 28/4/2019 – Ngành dệt may lương thấp nhất đình công nhiều nhất)*

Trong khi các doanh nghiệp thuộc một số nhóm ngành lại có thu nhập binh quân ở tốp đầu như: kinh doanh bất động sản, thương mại điện tử, dịch vụ công nghệ thông tin, Tài chính ngân hàng…

"Theo báo cáo thị trường lao động năm 2019 và dự báo nhu cầu nhân lực 2020 của Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động ở các thành phố lớn, 8 ngành nghề sau đây có mức thu nhập bình quân tháng cao:

Quản lý điều hành (10,82 triệu đồng), Kinh doanh tài sản - Bất động sản (10,48 triệu đồng), Kiến trúc - Kỹ thuật công trình xây dựng (9,66 triệu đồng), Biên phiên dịch (9,53 triệu đồng), Bưu chính - Viễn thông - Dịch vụ công nghệ thông tin (9,23 triệu đồng), Tài chính - Tín dụng - Ngân hàng (8,67 triệu đồng), Biên tập viên (8,55 triệu đồng), Công nghệ thông tin (8,41 triệu đồng)."

Như vậy, lao động trong các doanh nghiệp thuộc các lĩnh vực khác nhau lại có mức lương chênh lệch nhau khá rõ dêt. Ngành dệt may sử dụng lực lượng lao động phổ thông, lao động nữ có số lượng lớn. Đây là một trong số những nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng đời sống, thu nhập của nhiều gia đình.

4. Tiền lương, thu nhập sự đảm bảo mức sống tối thiểu?

Tổ chức Lao động quốc tế ILO cho rằng "Tiền lương đủ sống là tiền lương đủ để đảm bảo cho người lao động và gia đình họ có cuộc sống cơ bản bền vững phù hợp với mức độ phát triển kinh tế mỗi quốc gia, vùng, địa phương. Là tiền lương nhận được đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản đảm bảo cho cuộc sống của người lao động và gia đình, kể cả các khoản dự phòng. Tiền lương đủ sống là tiền lương đủ để đảm bảo cho người lao động và gia đình được tính theo thời gian làm việc tiêu chuẩn mà không tính làm thêm giờ"

"Theo khảo sát thực tế năm 2019 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đối với khoảng 30.000 người lao động ở gần 150 doanh nghiệp khắp cả nước cho thấy thu nhập hiện nay của người lao động (không kể ăn ca) trung bình là gần 5.530.000 đồng (bao gồm cả làm thêm giờ). Đa số người lao động cho biết thu nhập cả làm thêm giờ cơ bản chỉ đủ trang trải chi phí đơn giản, tối thiểu hằng ngày, đời sống gặp nhiều khó khăn".

Thực tế cho thấy, việc tăng lương tối thiểu hàng năm không giúp cải thiện bao nhiêu điều kiện sống của người công nhân 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.

Như vậy, tiền lương đối với đại bộ phận lao động không đủ trang trải sinh hoạt của cuộc sống kéo theo nhiều hệ lụy đối với người công nhân, gia đình của họ. Buộc người lao động phải cắt giảm chi phí hoặc tăng thời gian làm thêm giờ để tăng thu nhập. Việc tăng giờ làm thêm dẫn đến sức khỏe của người lao động không được đảm bảo.

TIỀN LƯƠNG, CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN NGÀNH DU LỊCH Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

TS. Bùi Thị Minh Thu[96]

Tóm tắt: *Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (VKTTĐMT) được thành lập theo Quyết định số 1085/QĐ-TTg ngày 12/8/2008 của Thủ tướng chính phủ. VKT-TĐMT có 5 đơn vị hành chính gồm Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định. Đây là vùng kinh tế có vị trí rất quan trọng cả về an ninh quốc phòng, không chỉ đối với định hướng phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của khu vực miền Trung - Tây Nguyên mà còn có vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển KT-XH của cả nước. Ngày 22/01/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 147/QĐ-TTg về việc phê duyệt Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030. Theo đó, mục tiêu đến năm 2025, Việt Nam trở thành điểm đến hấp dẫn, phấn đấu thuộc nhóm ba quốc gia dẫn đầu về phát triển du lịch trong khu vực Đông Nam Á và 50 quốc gia có năng lực cạnh tranh du lịch hàng đầu thế giới. Sự khủng khoảng kinh tế và cạnh tranh nguồn lao động đang diễn ra khắc nghiệt ở rất nhiều ngành nghề dẫn đến nhân viên ngành du lịch cũng bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Nghiên cứu động lực làm việc của nhân viên ngành du lịch có tầm quan trọng trong thu hút và giữ chân người tài cho VKT- TĐMT. Nghiên cứu đã phát hiện 07 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ngành du lịch là: lương và chế độ phúc lợi, văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ lãnh đạo, công việc, điều kiện làm việc, cơ hội đào tạo và phát triển theo mức độ quan trọng thấp dần. Kết quả có được từ nghiên cứu là gợi ý quan trọng trong việc xây dựng chiến lược và kế hoạch phù hợp phát triển nguồn nhân lực của VKT- TĐMT.*

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên ngành du lịch, văn hóa doanh nghiệp.

1. Đặt vấn dề

Ngày 13 tháng 10 năm 2014, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1874/QĐ-TTg phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Kinh tế trọng điểm Miền Trung đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 thành trung tâm kinh tế biển mạnh, vùng động lực phát triển cho toàn vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, vùng công nghiệp gắn với biển và các trung tâm dịch vụ hiện đại. VKTTĐMT có diện tích 27.884 km2, chiếm 8,4% diện tích toàn VN; có dân số

[96] Giảng viên, Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ tại Quảng Nam.

khoảng 6,2 triệu người (năm 2010), chiếm 7% dân số VN; có chuỗi 7 đô thị lớn là Huế, Đà Nẵng, Hội An, Tam Kỳ, Vạn Tường, Quảng Ngãi và Quy Nhơn; có 4 khu kinh tế (KKT) đang phát triển nằm trải dài dọc trên 609 km bờ biển là KKT Chân Mây – Lăng Cô, KKT mở Chu Lai, KKT Dung Quất và KKT Nhơn Hội, cùng với hệ thống chuỗi khu công nghiệp, khu chế xuất, khai thác lợi thế gần cảng; hệ thống kho bãi quốc gia và quốc tế sẽ gắn với hệ thống cảng tổng hợp quốc tế và các đầu mối giao thông liên vùng, xuyên quốc gia...Thế nhưng trong những năm qua, Phát biểu tại Hội nghị Phát triển kinh tế miền Trung được tổ chức ngày 20/8/2019 tại Bình Định, Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư Nguyễn Chí Dũng đã chỉ ra hạn chế trong tỷ trọng GRDP của vùng kinh tế trọng điểm so với GDP cả nước trong giai đoạn 2016-2018 có xu hướng giảm, năm 2016 chiếm 7,89%, năm 2017 là 7,79%, đến năm 2018 chiếm 7,84%. Tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân hàng năm thời kỳ 2016-2018 là 7,3%/năm (đứng thứ 3 trong 6 vùng kinh tế của cả nước) thấp hơn bình quân vùng miền Trung (7,62%) [9]. Vẫn chưa phát huy được vai trò vùng kinh tế trọng điểm, Làm gì và bắt đầu từ đâu để phát triển bền vững cho khu vực này, thực hiện đúng quy hoạch của Chính phủ phát triển ngành du lịch, qua đó nâng cao vị thế của khu vực trong cả nước đang là câu hỏi lớn. Trong khi đó ngành du lịch VKTTĐMT, nguồn nhân lực vừa thiếu, vừa hạn chế về trình độ. Số chuyên gia đầu ngành, nhân viên lành nghề thiếu; nhân công lao động được đào tạo chiếm tỷ lệ chưa cao. Để có thể tạo động lực làm việc cho nhân viên ngành du lịch thì cần có chính sách động viên nhân viên. Theo nghiên cứu của Arman vào năm 2009 : “Nhân viên có động lực thì họ làm việc đạt 80-90% hiệu suất, tỷ lệ nghỉ việc thấp, nghỉ phép thấp”. Theo nghiên cứu của Kovach vào năm 1995 có chỉ rõ: “Vấn đề lớn nhất của quản lý là cảm nhận chính xác các yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên”. Với cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực du lịch ở Việt Nam dẫn đến hiện tượng nhảy việc liên tục ở lực lượng này, đặc biệt là những lao động có tay nghề cao dẫn đến khủng hoảng lao động trầm trọng. Vì thế tác giả chọn đề tài nghiên cứu ‘tiền lương, chế độ phúc lợi và các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ngành du lịch VKTTĐMT’ để làm cơ sở cho VKTTĐMT xây dựng chiến lược nguồn nhân lực du lịch đúng với tiềm năng của mình.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Động lực làm việc

Là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể (Nói cách khác động lực bao gồm tất cả những

lý do khiến con người hành động). Động lực cũng chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, các nhân tố này luôn thay đổi và khó nắm bắt. Chúng được chia thành ba loại yếu tố cơ bản đó là:

Loại 1. Những yếu tố thuộc về con người tức là những yếu tố xuất hiện trong chính bản thân con người thúc đẩy con người làm việc như: lợi ích của con người, mục tiêu cá nhân, thái độ của cá nhân, khả năng và năng lực của cá nhân, thâm niên, kinh nghiệm công tác.

Loại 2. Các nhân tố thuộc môi trường là những nhân tố bên ngoài có ảnh hưởng đến người lao động như: văn hoá của doanh nghiệp, các chính sách về nhân sự.

Loại 3. Các yếu tố thuộc về nội dung bản chất công việc là yếu tố chính quyết định ảnh hưởng đến thù lao lao động và mức tiền lương của người công nhân trong tổ chức như: tính ổn định và mức độ tự chủ của công việc, mức độ khác nhau về nhiệm vụ, trách nhiệm, sự phức tạp của công việc, sự hấp dẫn và thích thú trong công việc. [Nguyễn Vân Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007, trang 128)]

2.2. Tạo động lực làm việc

Là tất cả những hoạt động mà doanh nghiệp có thể thực hiện được đối với người lao động, tác động đến khả năng làm việc tinh thần thái độ làm việc nhằm đem lại hiệu quả cao trong lao động. Tạo động lực gắn liền với lợi ích hay nói cách khác là lợi ích tạo ra động lực trong lao động. Song trên thực tế động lực được tạo ra ở mức độ nào, bằng cách nào điều đó phụ thuộc vào cơ chế cụ thể để sử dụng nó như là một nhân tố cho sự phát triển của xã hội. Muốn lợi ích tạo ra động lực phải tác động vào nó, kích thích nó làm gia tăng hoạt động có hiệu quả của lao động trong công việc, trong chuyên môn hoặc trong những chức năng cụ thể. [Nguyễn Vân Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007, trang 129)]

2.3 Tầm quan trọng của tiền lương và chế độ phúc lợi đối với nhân viên nói chung và ngành du lịch nói chung

Tiền lương có vai trò quan trọng đối với cả NLĐ và người sử dụng lao động. Đối với NLĐ, tiền lương có tác dụng bù đắp lại sức lao động, đồng thời động viên khuyến khích NLĐ yên tâm làm việc, NLĐ chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống. Đối với người sử dụng lao động, tiền lương thể hiện rõ vai trò chức năng của mình trong quản lý và vai trò đối với Nhà nước và xã hội. Tiền lương là một đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Vì vậy, chi cho tiền lương là chi cho đầu tư phát triển. Mặt khác tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp công bằng và

hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình. Để xác định tiềm năng gắn bó lâu dài với một tổ chức, chính sách phúc lợi luôn được người đi làm xem xét thận trọng. Đây được đánh giá như một trong những cơ sở phù hợp giúp ứng viên đo lường sức hấp dẫn của doanh nghiệp và ra quyết định trước lời đề nghị của nhà tuyển dụng. Bên cạnh đó, phúc lợi cũng là yếu tố không thể thiếu khi bạn được đề bạt thăng chức, thuyên chuyển vị trí trong công ty, hoặc nhảy việc. Nghiên cứu của Kwame R. *Charles*, Lincoln H. *Marshall*, (*1992*) chỉ ra rằng, với các tình huống chuyển việc hay thăng tiến, mức lương chiếm 70% tổng thu nhập đã là dấu hiệu tốt cho người lao động.

2.4. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Năm 1946, Foreman Facts (Viện quan hệ lao động New York) đã nghiên cứu đưa ra mô hình các yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên trên các đối tượng nhân viên ngành công nghiệp gồm 10 yếu tố. Sau đó mô hình này được phổ biến rộng rãi và được nhiều nhà nghiên cứu, nhiều tổ chức ứng dụng nghiên cứu ở nhiều ngành khác nhau như: Nghiên cứu của Kennett S.Kovach (1987) đã bổ sung và đưa ra mô hình 10 yếu tố động viên nhân viên như: (1) Công việc thú vị (2) Được công nhận đầy đủ công việc đã làm (3) Sự tự chủ trong công việc (4) Công việc ổn định (5) Lương cao (6) Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp (7) Điều kiện làm việc tốt (8) Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên (9) Xử lý kỷ luật khéo léo, tế nhị (10) Sự giúp đỡ của cấp trên để giải quyết những vấn đề cá nhân. Tiếp theo có nhiều nghiên cứu ứng dụng của các nhà nghiên cứu như Bob Nelsson, Balanchard Training & Development (1991), Shilverhorne (1992), Charles và Mashal (1992), Simons và Enz (1995), Wong, Siu, Tsang (1999), ở Việt Nam nhà nghiên cứu của Trần Kim Dung (2005) cũng tiến hành nghiên cứu về mô hình này. Việc nghiên cứu theo mô hình của Kovach được tiến hành ở nhiều nước, nhiều lĩnh vực đều kiểm định được rằng mười yếu tố đều ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Đây cũng là nền tảng trong việc xây dựng mô hình nghiên cứu của đề tài này.

Ưu điểm của mô hình này là phân loại cụ thể hơn các khía cạnh có thể ảnh hưởng đến động lực nhân viên, tách bạch từng yếu tố giúp cho nhà quản lý kiểm soát được vấn đề cần làm, đã được kiểm chứng trên nhiều quốc gia, có cơ sở để đối chiếu và so sánh khi phân tích ở Việt Nam và mô hình có quan tâm đến các yếu tố cảm xúc của nhân viên, đó chính là mục tiêu nghiên cứu của tác giả về tạo động lực cho nhân viên ngành du lịch. Vì xu hướng lãnh đạo theo trí tuệ cảm xúc (EQ) là xu hướng mới

và thiết thực, nhà quản lý cần biết quản lý cảm xúc để cải thiện mối quan hệ với nhân viên và hiểu nhân viên mình hơn.

Khuyết điểm của mô hình là chưa nêu rõ vai trò ảnh hướng của yếu tố văn hóa doanh nghiệp (VHDN) đến động lực nhân viên, trong khi điều này rất quan trọng. Vấn đề văn hoá doanh nghiệp đã được nghiên cứu rộng rãi trong suốt mấy thập kỉ qua. Trong nghiên cứu kéo dài 11 năm với 207 công ty của Kotter và Hettsket, một kết quả đáng chú ý là: các công ty với văn hoá nhấn mạnh đến các thành viên quan trọng trong mặt quản lý (khách hàng, cổ đông, nhân viên) có những kết quả kinh doanh vượt trội hơn so với số lượng lớn các công ty không có đặc điểm văn hoá này. Trong quãng thời gian 11 năm này, nhóm công ty đề cao văn hóa doanh yếu tố nguồn lao động đã phát triển thêm 282% so với tỉ lệ 36% của nhóm công ty không có đặc điểm văn hóa doanh nghiệp. Nghiên cứu này khẳng định mối liên hệ mật thiết giữa văn hoá doanh nghiệp và động lực làm việc của nhân viên. Một nền văn hoá doanh nghiệp vững chắc, trái lại, có thể là yếu tố mang lại động lực cũng như sự tận tâm thực sự cho nhân viên trong công ty.

2.5. Thang đo các yếu tố tạo động lực làm việc

2.5.1. Thang đo động lực theo các yếu tố

Từ các lý thuyết và mô hình nghiên cứu động lực làm việc của Kennett S.Kovach (1987), nhóm tác giả đã tiến hành nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp thảo luận với ban quản trị của các công ty du lịch ở vùng kinh tế trọng điểm Miền Trung, với các chuyên gia về nhân sự ngành du lịch lắp máy, đã xác định mô hình nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên ngành du lịch ở vùng kinh tế trọng điểm Miền Trung về nội dung thì tương đồng với mô hình 10 yếu tố động viên của Kennett S.Kovach (1987) nhưng có bổ sung thêm yếu tố văn hóa doanh nghiệp và điều chỉnh một số tên gọi các biến cho phù hợp như sau:

(1) Sự tự chủ trong công việc: Theo thuyết cơ sở công việc của Hackman và Oldham (1976) đã xây dựng nhằm xác định cách thức công việc sao cho người lao động có động lực làm việc ngay từ bên trong họ cũng như tạo được sự thỏa mãn trong công việc và tạo được hiệu quả công việc tốt nhất. Người nhân viên phải nắm rõ công việc từ đầu đến cuối và công việc phải có tầm quan trọng nhất định. Kế đến, công việc phải cho phép nhân viên thực hiện một số quyền nhất định nhằm tạo cho nhân viên cảm nhận được trách nhiệm về kết quả công việc của mình. Cuối cùng, công việc phải đảm bảo có tính phản hồi từ cấp trên, ghi nhận thành tựu của nhân viên cũng như

những góp ý, phê bình nhằm giúp nhân viên làm việc tốt hơn ở lần sau. Nó giúp nhân viên biết được kết quả thực sự của công việc mình làm.

(2) Lương và chế độ phúc lợi: Thu nhập và phúc lợi thể hiện ở nhu cầu sinh lý và an toàn trong thuyết nhu cầu của Maslow (1943), là yếu tố quan trọng nhất đối với nhân viên trong các nghiên cứu của Simons & Enz (1995) tại Mỹ, Canada và nghiên cứu của Charles & Marshall (1992) tại Caribean. Theo nghiên cứu của Artz (2008) phúc lợi có vai trò quan trọng xác định mức thỏa mãn công việc

(3) *Đào tạo và phát triển*: Theo Trần Kim Dung (2009) cho rằng cơ hội đào tạo thỏa mãn nhu cầu phát triển cho nhân viên. Được trang bị những kỹ năng chuyên môn cần thiết sẽ kích thích nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, đạt nhiều thành tích hơn, muốn được trao những nhiệm vụ có tính thách thức cao hơn có nhiều cơ hội thăng tiến hơn. Theo thuyết Maslow thì yếu tố này nằm trong nhu cầu, nhu cầu được tôn trọng và khẳng định mình, theo thuyết 2 nhóm yếu tố của Herzberg thì các yếu tố này thuộc nhóm các yếu tố về môi trường có khả năng gây ra sự không thỏa mãn, trong khi nghiên cứu Wong, Siu, Tsang (1999) thì yếu tố này quan trọng nhất đối với nhân viên khách sạn Hồng Kông.

(4) Quan hệ với đồng nghiệp: nhân viên cần có được sự hỗ trợ giúp đỡ của đồng nghiệp khi cần thiết, tìm thấy sự thoải mái thân thiện khi làm việc với đồng nghiệp (Hill, 2008). Đồng thời, nhân viên phải tìm thấy đồng nghiệp của mình tận tâm với công việc để đạt được kết quả tốt nhất (Bellingham, 2004). Cuối cùng, đồng nghiệp cần phải là người đáng tin cậy (Chami & Fullenkamp 2002).

(5)Văn hóa doanh nghiệp: Theo Stephen Overell (2009) 5 đại lượng then chốt của động viên khuyến khích: Xây dựng thương hiệu bên trong, truyền thông các giá trị của tổ chức, thể hiện lãnh đạo tốt, tạo môi trường làm việc thú vị và thách thức, quản trị kết quả thực hiện công việc và thường xuyên hoàn thiện . Nghiên cứu của Tavassoli (2008) chỉ ra rằng: "Thực hiện truyền thông và làm cho thương hiệu sống động thông qua nguồn nhân lực sẽ tạo kết quả là nhân viên có niềm tự hào cao hơn, cảm nhận tốt hơn về mục đích chung và mức độ động viên cao hơn". (Trích lại trong Trần Kim Dung, Nguyễn Ngọc Lan Vy, 2011).

(6) Phong cách lãnh đạo: Theo nghiên cứu của Janet Cheng lian Chew (2004) về:"Ảnh hưởng của quản trị tài nguyên nhân sự trong việc giữ lại các nhân viên chủ chốt của các tổ chức ở Úc: Một nghiên cứu kinh nghiệm", cho rằng động lực nhân viên phụ thuộc vào chính vào hành vi lãnh đạo, quan hệ làm việc, văn hóa và cấu trúc công ty, môi trường làm việc. Kết quả từ nghiên cứu của Towers Watson về lực lượng Lao

động toàn cầu năm 2012 củng cố quan điểm cho rằng nhà quản lý trực tiếp có ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự gắn kết của nhân viên với công việc của họ, gắn bó với công ty của họ và sẵn sàng đóng góp công sức vào thành công của công ty .

(7) Sự ổn định trong công việc: Theo Frederick Herzberg (1959) các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc gồm 2 yếu tố: yếu tố duy trì và yếu tố thúc đẩy trong đó yếu tố duy trì là điều kiện làm việc, chính sách của công ty, sự giám sát, quan hệ đồng nghiệp, tiền lương, địa vị và công việc ổn định. Và đặc biệt trong khủng hoảng kinh tế hiện nay thì sự ổn định công việc, tiền lương đều đặn cũng là một trong những yếu tố quan trọng thu hút nhân tài của nhân viên ngành du lịch.

(8) Điều kiện làm việc tốt: Môi trường an toàn, có đầy đủ công cụ để làm việc, giờ giấc làm việc hợp lý, nơi làm việc vui vẻ và được tổ chức tốt theo nghiên cứu của Kennett S.Kovach (1987).

2.5.2. Động lực làm việc

Biến phụ thuộc là động lực làm việc được đo lường trực tiếp qua các biến quan sát. Thang đo nỗ lực cho rằng sự nỗ lực được đo bằng các biến quan sát:

(1) Nhân viên thấy hứng thú với công việc hiện tại.

(2) Tâm trạng làm việc của nhân viên luôn đạt ở mức độ tốt, vui vẻ lạc quan.

(3) Nhân viên sẵn sàng hy sinh quyền lợi bản thân để đạt thành tích tốt trong công việc.

(4) Nhân viên đánh giá cao các chính sách động viên khuyến khích của công ty.

2.6. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở phân tích các yếu tố ảnh hưởng và xây dựng thang đo như trên, tác giả đề nghị mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên trực tiếp với các giả thuyết các biến quan sát đều có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Từ mô hình nghiên cứu gồm 8 yếu tố, tác giả thảo luận nhóm xây dựng bảng câu hỏi chính thức phù hợp với tình hình thực tế của VKTTĐMT với 39 biến quan sát và bốn biến quan sát để đo lường mức độ động lực chung. Tất cả các biến quan sát trong các thành phần đều sử dụng thang đo Likert 5 bậc với mức độ tương ứng: mức 1 là hoàn toàn không đồng ý với phát biểu, mức 2 không đồng ý, mức 3 là bình thường, mức 4 đồng ý và mức 5 là hoàn toàn đồng ý với phát biểu. Kết quả của phần này là bảng câu hỏi chính thức để sử dụng khảo sát.

Điều kiện làm việc ký hiệu là LV với 4 biến quan sát như sau : LV1.Công ty có trang bị đầy đủ công cụ dụng cụ, bảo hộ lao động nơi làm việc. LV2.Điều kiện làm việc an toàn vệ sinh không độc hại. LV3.Điều kiện làm việc và sống ở công trường có

đầy đủ tiện nghi và sạch sẽ. LV4.Điều kiện làm việc có đảm bảo sức khỏe cho nhân viên.

Sự ổn định trong công việc ký hiệu là OD có 2 biến quan sát là OD1. Nhân viên không lo bị mất việc ở công ty, OD2.Công ty hoạt động ổn định và hiệu quả.

Đào tạo và phát triển ký hiệu là DT gồm 4 biến quan sát DT1.Công ty có chương trình đào tạo phát triển thường xuyên phù hợp. DT2.Công ty luôn tạo điều kiện cho nhân viên phát triển tay nghề và nâng cao kỹ năng làm việc. DT3. Công ty luôn tạo cơ hội cho nhân viên thăng tiến và phát triển. DT4. Nhân viên biết điều kiện cần để phát triển.

Văn hóa doanh nghiệp ký hiệu là VH gồm 6 biến quan sát như: VH1.Nhân viên tự hào về thương hiệu công ty. VH2. Nhân viên nhận thấy toàn bộ đối tác khách hàng đánh giá cao thương hiệu công ty. VH3.Nhân viên yêu thích văn hóa công ty. VH4.Công ty có chiến lược phát triển bền vững. VH5.Nhân viên thấy văn hóa công ty phù hợp VH6.Công ty luôn tạo ra sản phẩm có chất lượng cao.

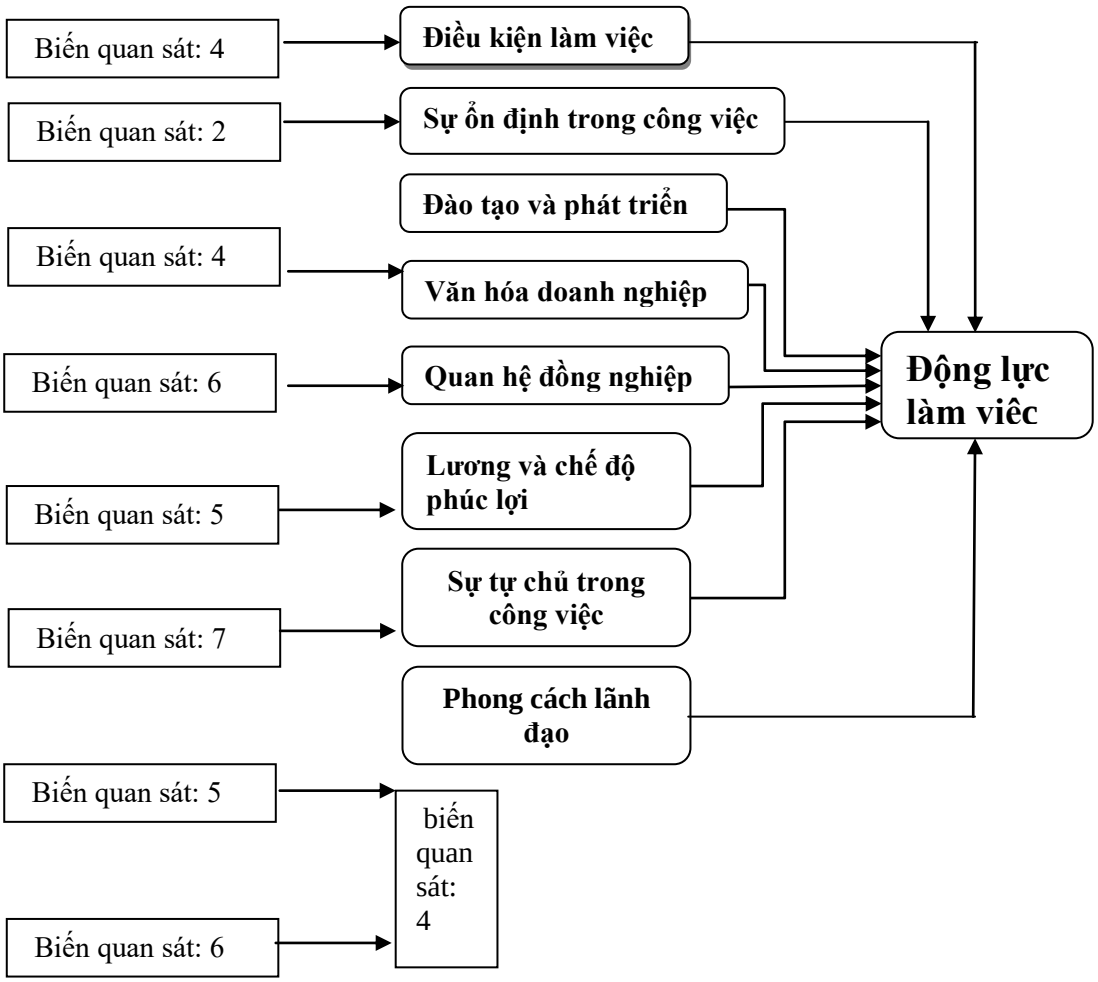
Quan hệ đồng nghiệp ký hiệu là DN gồm 5 biến quan sát như: DN1. Đồng nghiệp đáng tin cậy và trung thực.DN2. Đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt với nhau. DN3. Đồng nghiệp thường san sẻ kinh nghiệm và giúp đỡ trong công việc, cuộc sống. DN4. Đồng nghiệp thoải mái, vui vẻ hòa đồng. DN5. Đồng nghiệp biết hợp tác làm việc nhóm.

Lương và chế độ phúc lợi ký hiệu là LP gồm 7 biến quan sát như: LP1.Tiền lương được trả xứng đáng với công sức nhân viên bỏ ra. LP2. Lương có đảm bảo được cuộc sống của người lao động và gia đình. LP3. Chính sách khen thưởng có kịp thời, rõ ràng và công khai, minh bạch. LP4.Chế độ phúc lợi có đa dạng, đầy đủ và đúng đối tượng lao động được hưởng. LP5.Người lao động có hài lòng với chính sách phúc lợi của công ty. LP6.Chế độ phúc lợi, lương, thưởng có trả đúng thời hạn và thỏa đáng chưa?. LP7.Chính sách lương, thưởng, chế độ phúc lợi đã thực sự quan tâm tới nhân viên hay chưa?

Sự tự chủ trong công việc ký hiệu là TC gồm 5 biến quan sát như: TC1. Chấp nhận rủi ro bởi sáng tạo và cải tiến. TC2. Được quyền quyết định một số công việc phù hợp với năng lực của nhân viên. TC3. Được tham gia vào việc lập kế hoạch sản xuất. TC4. Nhân viên được phân chia công việc hợp lý. TC5. Nhân viên được tham gia vào các quyết định có ảnh hưởng đến công việc của mình.

Phong cách lãnh đạo ký hiệu là LD gồm 6 biến quan sát: LD1. Lãnh đạo đánh giá thành tích nhân viên công bằng và có ghi nhận. LD2. Lãnh đạo có giúp đỡ và hỗ

trợ nhân viên hoàn thành tốt công việc được giao. LD3. Lãnh đạo có cung cấp thông tin phản hồi giúp nhân viên cải thiện hiệu suất công việc. LD4. Lãnh đạo luôn bảo vệ quyền lợi cho nhân viên. LD5. Lãnh đạo tin tưởng khả năng của nhân viên. LD6. Lãnh đạo khéo léo tế nhị khi phê bình.

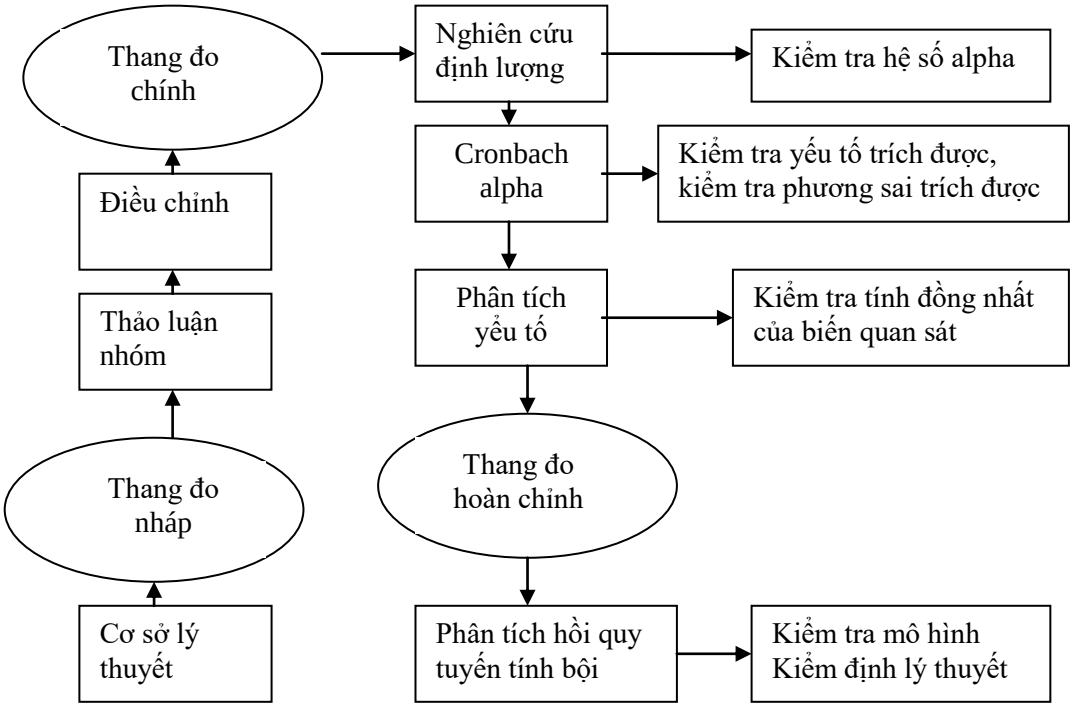


Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình nghiên cứu

Theo Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn thị Mai Trang (2007) thì quy trình nghiên cứu tiến hành các bước như sau :



Hình 2: Quy trình nghiên cứu

3.2. Phương pháp thu thập số liệu

Theo các nhà nghiên cứu Hair và cộng sự năm 1998, thì để chọn kích thước mẫu nghiên cứu phù hợp đối với phân tích nhân tố khám phá EFA cỡ mẫu tối thiểu N>5*x (x : là tổng số biến quan sát). Theo Tabachnick và Fideel (1996) để tiến hành phân tích hồi quy của một cách tốt nhất thì cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức N> 50+8m (trong đó m là biến độc lập). Còn theo Bentlou và Chou (1987) thì số lượng mẫu cho mỗi tham số ước lượng là 5 mẫu. Như vậy trong nghiên cứu này để phù hợp với các nghiên cứu của các tác giả trên và phù hợp với nghiên cứu của mình thì tác giả sử dụng số mẫu ứng với 39 biến quan sát và 8 thành phần là : N> max (5x39 ; 50+ 8x8) = (195, 114)= 195 mẫu. Dự đoán quá trình phát bảng câu hỏi ra để thu thập dữ liệu thì có những bảng câu hỏi không hợp lệ vì thể để dự phòng tác giả sẽ lấy số lượng mẫu là 300 mẫu, gửi cho các đối tượng là nhân viên ngành du lịch của các công ty cổ phần du lịch ở vùng kinh tế trọng điểm Miền Trung theo lấy mẫu phi xác suất thuận tiện với số lượng là: 60 mẫu ở Đà Nẵng, 60 mẫu ở Huế, 60 mẫu ở Bình Định, 60 mẫu ở Quảng Ngãi, 60 mẫu ở Quảng Nam. Thời gian nghiên cứu từ tháng 8 đến tháng 10/2019.

3.3. Phương pháp phân tích số liệu

Phân tích kết quả thu thập được từ mẫu, kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach’s alpha và phân tích nhân tố EFA (Exploratory Factor Analysis). Phân tích tương quan, hồi quy tuyến tính bội được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên

cứu, kiểm định giả thiết và cuối cùng thảo luận kết quả xử lý số liệu và phân tích nguyên nhân, so sánh với các nghiên cứu trước đây sau đó đưa ra giải pháp chiến lược.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Kết quả về mẫu nghiên cứu

Mẫu trong nghiên cứu được chọn theo phương pháp thuận tiện, kích thước mẫu n = 300. Sau khi phỏng vấn trực tiếp hoặc gián tiếp (bằng email, điện thoại, facebook) nhân viên thông qua bảng câu hỏi, tiến hành tập hợp bảng câu hỏi, xem xét và loại bỏ những bảng câu hỏi nhận về không đạt yêu cầu. Tỷ lệ phản hồi thực tế là 81,3% (244/300). Sau khi kiểm tra tính hợp lệ có 06 phiếu không đạt yêu cầu (chiếm 2,0%) bị loại bỏ. Số phiếu phản hồi hợp lệ là 238 phiếu (79,33%) được đưa vào phân tích. Phân loại 238 người tham gia trả lời theo thành phần giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn, thời gian công tác, vị trí công việc và mức thu nhập trước khi được đưa vào xử lý.

Bảng 1 : Kết quả mẫu nghiên cứu

ĐVT: %

Giới tính		**Độ tuổi**			**Trình độ**			**Thời gian công tác**			**Thu nhập**		
Nữ	Nam	21-30	31-40	41-50	Dưới đại học	Đại học	Sau đại học	< 3 năm	Từ 3-5 năm	> 5 năm	< 3 triệu	3-10 triệu	> 10 triệu
87,3	12,7	57,8	24,8	17,4	63,4	32,6	4,0	54,6	18,3	27,1	9,9	73,6	16,5

(Nguồn: Số liệu khảo sát 2019)

Nhận xét:

+ Tỷ lệ nữ cao hơn nhiều lần so với nam đây cũng là đặc thù của ngành du lịch.

+ Độ tuổi trên phù hợp với thực tế vì nhân viên ngành du lịch thường nằm trong độ tuổi từ 21 đến dưới 40 tuổi vì ngành du lịch vất vả nên tuổi nghề không cao.

+ Nhân viên du lịch đa phần có trình độ học vấn từ trung cấp nghề và cao đẳng chiếm 63,4%, đại học chiếm 31,6% và còn lại 4% có trình độ sau đại học. Tỷ lệ này phù hợp với thực tế, vì nhân viên ngành du lịch thường là các nhân viên có tay nghề trung cấp và cao đẳng, còn quản lý đội, tổ nhóm là đại học và sau đại học.

+ Số người có thời gian công tác dưới 3 năm chiếm gần một nửa trong số lượng mẫu, điều này cho thấy việc gắn kết với tổ chức không cao.

+ Kết quả thống kê cho thấy, mức thu nhập của nhân viên nằm trong khoảng 3-10 triệu chiếm tỷ lệ cao, phù hợp với thực tế hiện nay, với tình hình lạm phát tăng mức lương này là mức lương hợp lý cho nhân viên để duy trì được cuộc sống.

4.2. Kết quả kiểm định thang đo

Thang đo được đánh giá thông qua các phương pháp: đánh giá độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá. Việc kiểm định thang đo thông qua việc sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định mức tương quan giữa các mục câu hỏi (biến quan sát). Nếu biến quan sát có mức tương quan so với biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại, đồng thời đảm bảo hệ số tin cậy lớn hơn 0,6.

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo "Quan hệ đồng nghiệp" thành phần thang đo gồm 5 biến quan sát ký hiệu từ DN1 đến DN5. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha = 0,689 > 0,6 Hệ số tương quan giữa biến tổng (Corrected item – Total Correlation) đều lớn hơn 0,3. Tuy nhiên ta thấy nếu bỏ đi biến DN4. Đồng nghiệp thoải mái, vui vẻ hòa đồng thì hệ số Cronbach's Alpha = 0,773 >0,689, vì vậy tác giả quyết định loại bỏ biến DN4.

Kết quả đánh giá hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến quan sát đều có hệ số tương quan giữa biến tổng *(Corrected Item-Total Correlation)* trên 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo đều > 0,6. Do đó, tất cả 8 thang đo với 38 biến quan sát này đều được sử dụng tiếp tục trong bước phân tích nhân tố (EFA) tiếp theo.

Bảng 2 : Kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Stt	Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Văn hóa doanh nghiệp	0,827
2	Sự ổn định trong công việc	0,769
3	Cơ hội đào tạo và phát triển	0,871
4	Mối quan hệ với đồng nghiệp	0,773
5	Điều kiện làm việc	0,871
6	Lương và chế độ phúc lợi	0,853
7	Sự tự chủ trong công việc	0,713
8	Phong cách lãnh đạo	0,852
9	Động lực chung	0,903

Nguồn: Số liệu khảo sát 2019

4.3. Kết quả phân tích khám phá (EFA)

Phân tích nhân tố khám phá được sử dụng để kiểm định giá trị các khái niệm của thang đo, theo nhà nghiên cứu Clack & Watson (1995) thì những biến quan sát nào có trọng số tải nhân tố nhỏ hơn 0,4 sẽ bị loại. Trong nghiên cứu này, phương pháp trích hệ số thành phần chính (Principal component) được sử dụng với phép xoay nhân tố là Varimax và chỉ số đại diện cho lượng biến thiên được giải thích bởi nhân tố lớn

hơn 1 (Eigenvalue>1) (Ngọc và Trọng, 2005). Giá trị tổng phương sai lớn hơn hoặc bằng 0,5 sẽ được chấp thuận (Hair và cộng sự, 1998, Holmes- Smith, 2001).

Thang đo các yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên gồm 8 thang đo với 38 biến quan sát được đưa vào phân tích nhân tố EFA. Trong phân tích khám phá, kết quả có 8 nhân tố được rút ra với tổng phương sai trích bằng 70,23%, các thành phần có hệ số chuyển tải đạt yêu cầu (>0,5) đảm bảo mức ý nghĩa trong phân tích nhân tố. Hệ số KMO= 0,751> 0,5; mức ý nghĩa Sig.= 0,000 cho thấy phân tích nhân tố và giả thiết về ma trận tương quan tổng thể là mà trận đồng nhất bị bác bỏ, tức là các biến có tương quan với nhau và thỏa mãn điều kiện trong phân tích nhân tố. Sử dụng phép quayVarimax, kích thước mẫu n=238, kết quả sau khi loại các hệ số truyền tải < 0,5, có 4 biến quan sát bị loại bỏ (OD1,DT4,LV3,TC3). Còn lại 34 biến quan sát được đưa vào phân tích một lần nữa, để đảm bảo các biến quan sát thuộc các nhân tố có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và được phân bố đều trên các nhân tố. Kết quả phân tích nhân tố cho thấy có 7 nhân tố được rút ra với tổng phương sai trích bằng bằng 66,78%

.Bảng 3. Ma trận xoay nhân tố trong kết quả phân tích nhân tố

Ký hiệu	Biến quan sát	Nhân tố						
		1	2	3	4	5	6	7
LV1		,697						
LV2		,665						
LV4		,643						
TL1			,818					
TL2			,782					
TL3			,736					
TL4			,696					
TL5			,688					
TL6			,687					
TL7			,654					
VH1				,853				
VH2				,815				
VH3				,805				
VH4				,786				
VH5				,713				
VH6				,655				
DN4				,623				
DN5				,515				
LD1					,843			
LD2					,818			
LD4					,802			
LD6					,879			
DT2					,905			
ĐN1						,723		

ĐN2		,688		
ĐN3		,644		
TC1			,765	
TC2			,756	
TC4			,642	
TC5			,631	
OD2			,562	
DT3				,901
LD5				,632
LD6				,512

Nguồn: Số liệu khảo sát 2019

Theo bảng 3, sau khi thực hiện phép xoay, các nhân tố có sự xáo trộn giữa biến quan sát của các thành phần nên phải đặt tên lại cho nhân tố mới như sau:

Bảng 4. Các nhân tố sau phép xoay nhân tố

Nhân tố	Tên nhân tố	Các quan sát
H1	Điều kiện làm việc	LV1,LV3,LV4
H2	Lương và chế độ phúc lợi	TL1,TL2,TL3,TL4,TL5,TL6,TL7
H3	Văn hóa doanh nghiệp	VH1,VH2,VH3,VH4,VH5,VH6,DN4,DN5
H4	Mối quan hệ với lãnh đạo	LD1,LD2.,LD4,LD6, DT2
H5	Mối quan hệ với đồng nghiệp	DN1,DN3, DN3
H6	Công việc	TC2,TC3,TC4,C5,OD2
H7	Cơ hội đào tạo và phát triển	DT3, LD5,LD6

Nguồn: Số liệu khảo sát 2019

Thang đo động lực làm việc chung khi phân tích EFA, 4 biến quan sát từ DLC1 đến DLC4 của thang đo động lực làm việc chung (mức độ động lực chung khi làm việc) được nhóm thành một nhân tố, không có biến quan sát nào bị loại. KMO bằng 0,708, phương sai trích bằng 61,54%, hệ số tải nhân tố của 4 biến quan sát đều lớn hơn 0,5.

4.4. Kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu

Sau khi qua giai đoạn phân tích nhân tố (EFA), có 7 nhân tố được đưa vào kiểm định mô hình. Giá trị của từng nhân tố là giá trị trung bình của các biến quan sát thành phần thuộc nhân tố đó. Kết quả của phân tích hồi quy sẽ được sử dụng để kiểm định các giả thuyết từ H1’ đến H7’.

+ Phân tích tương quan

Trước khi tiến hành phân tích hồi quy, tác giả sử dụng hệ số tương quan Pearson để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng. Trong phân tích tương quan Pearson, không có sự phân biệt giữa biến độc lập và biến phụ thuộc mà tất cả các biến đều được xem xét như nhau Xem xét ma trận tương quan giữa các biến, nhân tố động lực làm việc và các nhân tố khác đều có sự tương quan tuyến tính > 0, vì vậy tiếp tục phân tích hồi quy.

+ Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy được thực hiện với 7 biến độc lập bao gồm: Điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ với lãnh đạo, mối quan hệ với đồng nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển. Để tiến hành phân tích hồi quy cũng như đưa ra kết luận từ hàm hồi quy đạt được độ tin cậy thì cần kiểm định các giả định cần thiết và sự chuẩn đoán về sự vi phạm các giả định đó. Tác giả đã tiến hành kiểm tra các giả định, kết quả cho thấy hiện tương đa cộng tuyến giữa các biến không đáng kể *(hệ số phóng đại phương sai VIF tương ứng các biến độc lập = 1 (và nhỏ hơn 10),* các phần dư có phân phối chuẩn và không có hiện tượng tương quan giữa các phần dư không có sự vi phạm về các giả định. Với giả thuyết ban đầu cho mô hình lý thuyết, phương trình hồi quy có dạng như sau:

Y = B0 + B1* X1+ B2* X2+ B3* X3+ B4*X4+ B5*X5 + B6*X6+B7*X7 Trong đó:

- Y là giá trị động lực làm việc chung
- X1, B1 là giá trị và hệ số hồi quy của thành phần điều kiện làm việc
- X2, B2 là giá trị và hệ số hồi quy của thành phần lương và chế độ phúc lợi
- X3, B3 là giá trị và hệ số hồi quy của thành phần văn hóa doanh nghiệp
- X4, B4 là giá trị và hệ số hồi quy của thành phần phong cách lãnh đạo
- X5, B5 là giá trị và hệ số hồi quy của thành phần mối quan hệ với đồng nghiệp
- X6, B6 là giá trị và hệ số hồi quy của thành phần công việc
- X7, B7 là giá trị và hệ số hồi quy của thành phần cơ hội đào tạo và phát triển
- B0 hệ số hồi quy

Tiếp theo, tác giả tiến hành kiểm định mô hình lý thuyết với phương pháp đưa vào một lượt (Enter), theo phương pháp này 07 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc sẽ được đưa vào mô hình cùng một lúc. Kết quả hồi quy tuyến tính bội cho thấy mô hình có hệ số xác định R2 (coefficient of determination) là 0,702 và R2 điều chỉnh (adjusted Rsquare) là 0,715. Như vậy mô hình giải thích được 71,5% tác động của các yếu tố tác động đến động lực của nhân viên. Cụ thể như sau:

Bảng 5. Kết quả hồi quy

Mô hình	R	R2	Hệ số xác định R2 điều chỉnh	Độ lệch chuẩn	Hệ số Durbin-Watson
	0,849a	0,702	0,715	0,529	1,789

Nguồn: Số liệu khảo sát 2019

a. Predictors: (Constant), Điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ với lãnh đạo, mối quan hệ với đồng nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển.

Bảng 6. Phân tích phương sai ANOVA.b

Mô hình		Tổng sai số	df	Phương sai trung bình	Thống kê F	Mức ý nghĩa
1	Hồi quy	178,386	12	14,8655	86,39	,000a
	Phần dư	62,09	226	0,2747		
	Tổng	240,476	238			

Nguồn: Số liệu khảo sát 2019

b. Predictors: (Constant), Điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ với lãnh đạo, mối quan hệ với đồng nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển.

c. Dependent Variable: Động lực làm việc

Bảng 7. Tóm tắt các hệ số hồi quy chính của mô hình

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn	Thống kê T	Mức ý nghĩa
	B	Độ lệch chuẩn	Beta		
Hằng số	-1,589E	0,37			
ĐKLV	0,351	0,34	0,346	8,365	,000
LVCĐPL	0,676	0,35	0,658	16,312	,000
VHDN	0,589	0,42	0,615	15,617	,000
MQHLD	0,298	0,43	0,310	6,522	,000
MQHĐN	0,495	0,36	0,495	12,841	,000
CV	0,232	0,37	0,231	5,635	,019
CHĐTVPT	0,196	0,43	0,211	5,312	,015

d. Dependent Variable: Động lực làm việc

Nguồn: Số liệu khảo sát 2019

Với kết quả được trình bày ở bảng 6, tất cả các biến đều có ý nghĩa thống kê Sig = 0,000 < 0,05. Quan sát các hệ số Beta, có thể thấy trong 7 thành phần của mô hình nghiên cứu đều tác động đến động lực làm việc của nhân viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy có ba nhân tố có mức độ ảnh hưởng mạnh đến động lực làm việc là lương và chế độ phúc lợi, văn hóa doanh nghiệp và mối quan hệ đồng nghiệp. Bốn nhân tố còn lại cũng có ảnh hưởng đến động lực làm việc nhưng với mức độ nhỏ hơn.

Phương trình hồi quy như sau *:*

*Y=0,676*X2+0,599*X3+0,495*X5+0,351*X5+0,298*X4+0,232*X6+0,196*X7*

Động lực làm việc chung = 0,676 * Lương và chế độ phúc lợi+ 0,599* Văn hóa doanh nghiệp +0,495* mối quan hệ với đồng nghiệp + 0,351*Điều kiện làm việc + 0,298* phong cách lãnh đạo+ 0,232* sự tự chủ trong công việc + 0,196* cơ hộiđào tạo và phát triển.

Phương trình hồi quy cho thấy động lực làm việc của nhân viên ngành du lịch ở VKTTĐMT có quan hệ tuyến tính tỷ lệ thuận với lương và chế độ phúc lợi, văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ với đồng nghiệp, điều kiện làm việc, phong cách lãnh đạo, sự tự chủ trong công việc, cơ hội đào tạo và phát triển. Trong đó lương và chế độ phúc lợi là nhân tố có ảnh hưởng nhiều nhất đến động lực làm việc của họ. Sau đó đến văn hóa doanh nghiệp. Kết quả hồi quy tuyến tính bội cho thấy mô hình có hệ số xác định R2 (coefficient of determination) là 0,702 và R2 điều chỉnh (adjusted Rsquare) là 0,715. Như vậy, mô hình giải thích được 71,5% tác động của các yếu tố tác động đến động lực của nhân viên. Thông qua phương trình hồi quy trên tacũng thấy được tầm quan trọng của các biến trong mô hình, cụ thể là khi mức độ lương và chế độ phúc lợi tăng lên 1 đơn vị thì mức độ động lực chung được tăng lên trung bình 0,676 đơn vị trong điều kiện cố định các nhân tố còn lại. Tương tự, khi mức độ các nhân tố văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ với đồng nghiệp, điều kiện làm việc, phong cách lãnh đạo, sự tự chủ trong công việc, cơ hội đào tạo và phát triển tăng 1 đơn vị và các yếu tố khác không đổi thì sẽ làm động lực làm việc chung tăng trung bình lần lượt là 0,599; 0,495; 0,351; 0,298; 0,232;0,196

4.5. Kết quả thống kê mức độ động lực chung

Theo Bảng 7 kết quả thống kê cho thấy nhân viên đánh giá các mức độ đối với lương và chế độ phúc lợi, văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ với đồng nghiệp, điều kiện làm việc, phong cách lãnh đạo, sự tự chủ trong công việc, cơ hội đào tạo và phát

triển và động lực chung ở mức độ vừa chứ không cao. Cao nhất trong bảng là lương và chế độ phúc lợi ở mức 4,00 thấp nhất là cơ hội đào tạo và phát triển 3,09 và mức độ động lực chung là 3,32

Bảng 8. Kết quả thống kê về mức độ động lực chung

	Yếu tố	Quan sát	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Lương và chế độ phúc lợi	238	1,18	5	4,00	0,0518
2	Văn hóa doanh nghiệp	238	1,15	5	3,95	0,0515
3	Mối quan hệ với đồng nghiệp	238	1,07	5	3,44	0,0514
4	Điều kiện làm việc	238	1,06	5	3,21	0,0615
5	Phong cách lãnh đạo	238	1,00	5	3,15	0,0617
6	Sự tự chủ trong công việc	238	1,01	5	3,14	0,0665
7	Cơ hội đào tạo và phát triển	238	1,02	5	3,09	0,0600
	Động lực làm việc chung	238	1,33		3,32	0,0598

Nguồn: Số liệu khảo sát 2019

5. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu trên, tác giả đưa ra các biện pháp để tạo động lực cho nhân viên ngành du lịch của nhân viên ngành du lịch ở VKTTĐMT như sau :

Giải pháp 1. Nhóm nhân tốt tạo động lực làm việc cho nhân viên bằng xây dựng thương hiệu và văn hóa công ty bao gồm: văn hóa doanh nghiệp, mối quan hệ đồng nghiệp, mối quan hệ lãnh đạo.

Văn hóa doanh nghiệp là những đặc trưng cơ bản, những chuẩn mực hành vi chung nhất mà cán bộ công nhân viên doanh nghiệp cùng chia sẻ, chấp nhận, đề cao và ứng xử theo. Nó được gầy dựng nên trong suốt quá trình tồn tại, phát triển của một doanh nghiệp(DN), thể hiện bản sắc riêng và là tài sản vô hình đem lại lợi ích cho DN. Vì thế các đơn vị trong ngành du lịch ở VKTTĐMT phải liên tục tổ chức những lớp tập huấn, chia sẻ cho nhân viên toàn hệ thống thông qua hình thức trao đổi, thảo luận, hình thành nhận thức về những giá trị cốt lõi của ngân hàng, hướng đến tầm nhìn và sứ mệnh của doanh nghiệp. " Từ đó mới thúc đẩy động lực của nhân viên ngành du lịch, giúp cho nhân viên cảm thấy thoải mái, hòa đồng, tự tin trong môi trường làm việc của DN, hiệu suất làm việc tăng lên rõ rệt. Mỗi DN về du lịch ở VKTTĐMT cần một thời

gian rất dài để xây dựng, định hình và củng cố văn hóa của đơn vị mình. Bước đầu, DN nên soạn thảo quy chế văn hóa doanh nghiệp để xây dựng nền tảng. Giai đoạn hai, đưa vào thực hiện. Trải qua quá trình đánh giá kết quả, sửa chữa bổ sung, DN mới ban hành quy chế văn hóa doanh nghiệp chính thức. Đây là cơ sở để đánh giá hiệu quả hoạt động của nhân viên, là "đòn bẩy" để thúc đẩy doanh nghiệp phát triển. Những doanh nghiệp vừa và nhỏ, cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ lẻ vẫn có thể xây dựng văn hóa doanh nghiệp theo cách riêng nếu có định hướng phù hợp. Song song đó, các doanh nghiệp du lịch ở VKTTĐMT cần hình thành văn hóa doanh nghiệp hướng về chiều sâu. Thông qua các hoạt động do Đoàn Thanh niên, Công đoàn DN tổ chức như phong trào "Tìm hiểu giá trị cốt lõi", các chương trình xây dựng nhóm (team-building), huấn luyện văn hóa doanh nghiệp nâng cao...DN sẽ đảm bảo được hiệu quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh, đồng thời hình thành phong cách ứng xử chuẩn mực cho cán bộ công nhân viên. Đây cũng chính là cơ sở để xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên ngành du lịch.

Giải pháp 2. Nhóm nhân tố tạo động lực làm việc cho nhân viên bằng chính sách đãi ngộ bao gồm: lương và chế độ phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến

Mặc dù lương vẫn là yếu tố quan trọng trong việc tạo động lực nhân viên ngành du lịch nhưng DN ngành du lịch ở VTTTĐMT cần phải chú trọng hơn đến những chính sách đãi ngộ toàn diện, từ lương, các khoản phúc lợi đến các cơ hội phát triển nghề nghiệp, chế độ làm việc theo thời gian linh hoạt… Bên cạnh đó, cần phải tiếp tục xây dựng các chính sách động viên khác như khen thưởng những nhân viên đạt thành tích xuất sắc, cung cấp các chương trình bảo hiểm y tế toàn diện, chế độ nghỉ dưỡng bổ sung, xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp lành mạnh… nhằm giúp người lao động cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình. Đối với cấp quản lý, chính sách đãi ngộ mà các DN du lịch đang có xu hướng áp dụng bao gồm ba phần là lương cơ bản, các khoản khuyến khích ngắn hạn và các khoản khuyến khích dài hạn, trong đó các khoản khuyến khích dài hạn đang được áp dụng khá phổ biến nhằm gắn trách nhiệm của các cấp điều hành đối với các mục tiêu trung hạn và hướng đến sự tăng trưởng bền vững dài hạn của doanh nghiệp. Các DN du lịch cần thiết kế lại bộ máy tổ chức theo hướng tinh giản các cấp bậc nhưng nới rộng dải tiền lương ở mỗi cấp bậc. Cách làm như vậy giúp doanh nghiệp chú trọng hơn đến sự đóng góp của người lao động thông qua nhiều vai trò linh hoạt hơn và đảm nhận nhiều nhiệm vụ hơn, đồng thời buộc các cấp quản lý phải cân nhắc kỹ hơn trong việc trả lương cũng như có trách nhiệm nặng nề hơn khi thực hiện nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ nhân viên.

Trên cơ sở đánh giá đúng nhu cầu đào tạo, các DN du lịch ở VTTTĐMT phải thiết kế chương trình đào tạo phù hợp. Tính phù hợp ở đây thể hiện ở các yếu tố: nội dung, thời lượng, thời điểm và nơi đào tạo cần phải tập trung. Thiết kế nội dung đào tạo phải đáp ứng đúng các kỹ năng, kiến thức về kỹ thuật vì ngành du lịch ngày càng phát triển nên chính sách đào tạo phải thường xuyên cập nhập vấn đề kỹ thuật mà người được đào tạo đang thiếu để nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu công việc. Nội dung đào tạo không nên chỉ mang tính chất lý thuyết, thiên về các định nghĩa, nguyên tắc, yêu cầu mà cần nhấn mạnh vào giải thích các kỹ năng: làm gì, làm như thế nào, trong điều kiện hoàn cảnh nào,.v.v. Chương trình đào tạo mang tính thực hành và phải có kiểm tra tay nghề sau khi học để đánh giá chương trình đào tạo có thiết thực hay không? Phải xây dựng chương trình đào tạo gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực của từng DN du lịch ở VKTTĐMT.

Giải pháp 3. Nhóm nhân tố tạo động lực làm việc cho nhân viên bằng công việc bao gồm: công việc và điều kiện làm việc

Để thực hiện giải pháp này thì công ty cần**:** Làm cho nhân viên hiểu được công việc của họ đóng góp vào mục tiêu vàchiến lược phát triển của công ty như thế nào? Nhân viên được tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến công việc của họ, khuyến khích để nhân viên phát triển công việc theo hướng chuyên nghiệp, giao quyền hạn phù hợp tương ứng với trách nhiệm trong công việc. Phân công công việc hợp lý, cải thiện điều kiện ăn ở làm việc tại công trường, mục tiêu công việc phù hợp với từng phòng ban và đội công trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Anh

1. Adams, J.S. (1963) “Towards An Understanding of Inequality.” *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology.* (67), pp. 422-436.
2. *Artz, B.(2008), “Job Satisfaction Review of Labour”,Economics & Industrial Relations, ,22 (2).*
3. Arman, F., (2009). *Employees motivation at Areco India manufacturing private Limited, The M.B.A Degree Course of Bangalore* University, pp 38.
4. Clayton *Alderfer(1972), Học thuyết E.R.G (Existance, Relatedness, Growth),*New York.
5. *Chew, Janet Cheng Lian* (*2004*),*The influence of human resource* , Murdoch University, USA

6. Kwame R. *Charles*, Lincoln H. *Marshall*, (*1992*) "*Motivational Preferences of Caribbean Hotel Workers: An Exploratory Study"*, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 4 Iss: 3
7. *Bob Nelson, Blanchard Training & Development* (*1991*),*Unpublished Doctoral Dissertation*, University of North Carolina, USA.
8. P. M. *Bentler*, C. *Chou (1987*, 16; 78-117*.) Sociological Methods and Research (Sample Size, SEM)*, USA
9. Dubrin (1995), *Learship, Research findings, practise,skill,* Boston, MA, Houghton Mifflan.
10. Farhaan Arman (2009), Employees motivation at Areco India manufacturing private Limited , *The M.B.A Degree Course of Bangalore University*, June, 38.
11. Hackman, J. R & Oldham, G. R. (1974), *The Job Diagnosis Survey, AnInstrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Project*, Technical Report No. 4, Department of Administrative Sciences,Yale University, USA.
12. Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1976, page *16*,250-279), *Motivation through the design of work, test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance*, New York.
13. Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1980, page 77), *Work redesign*, Mass, Addison-Wesley.
14. Charles W.L. *Hill* and Gareth R. *Jones(2008), Strategic Management an Integrated Approach by, Houghton Mifflin Company, USA.*
15. *Herzberg*, Frederick (*1959*), "*The Motivation to Work"*, Harvard Business Review Classics,New York.
16. *Hair, J.F. Jr. , Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998), Multivariate Data Analysis, (5th Edition), Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.*
17. Kovach, K.A. (1995), "Employee motivation: addressing a crucial factor in your organization's performance", *Employment Relations Today 22 (2),page* 93-107.
18. Maslow, A.H. (1943), "A theory of human motivation", *Psychological Review*, 50, page 370- 396.
19. *McClelland*, D. C. (*1985*), *Human motivation*, Cambridge University Press, USA.
20. Edwin locke(1996, page 117-124), *Applied & Preventive Psychology*, Cambridge University Press. Printed in the USA
21. *Porter and Lawler* (*Porter*, III *1968*) *further expanded Vroom's expectancy theory*, Harvard Business Review Classics, New York.

22. *Silverthorne,* C. (*1992*),*Work motivation in the United States,* Russia
23. *Stephen Overell (2009), The Meaning of Work,* The Work Foundation, London .
24. *Simons and Enz* (Cornell, *1995*), *employee motivation*, United States of America
25. *Tabachnick*, B. G., & *Fidell*, L. S. (*1996*). *Using multivariate statistics* (3rd ed.), New York.
26. Wong, S., Siu, V., & Tsang, N., (1999), "The impact of demographic actorson Hong Kong hotel employees' choice of job-related motivators",*International Journal of Contemporary Hospitality Management,* 11 (5), page 230-241.
27. Wanda Roos (2005), *The relationship between motivation and satisfaction of employees with corporate culture,* University of South Africa, USA.
28. *Vroom* V H (1964), *Work and motivation,* New York, Wiley, *USA.*
29. *Jex , S.M.&Britt, T.W.* (*2008*), "Organizationa *Psychology Research*", *Canadian Journal of Behavioural Science* 41. (4) page 213-226.

Tài liệu Tiếng Việt

1. Trần Kim Dung (2009), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. Thống kê, Tp. HCM.
2. Trần Kim Dung và Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011), "Thang đo động viên nhân viên", *Tạp chí Phát triển Kinh tế số: 244 năm: 2/2011*.
3. Nguyễn Vân Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. Đại học Kinh Tế Quốc Dân Hà Nội.
4. TS. Lê Văn Huy, Trương Trần Trâm Anh (2012), *Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh,* NXB Tài chính Hà Nội
5. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 & tập 2*, NXB. Hồng Đức, Tp. HCM.
6. Nguyễn Ngọc Lan Vy (2010), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến mức độđộng viên nhân viên trong công việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Tp.HCM,Tp.HCM.
7. http://archive.saga.vn/dfincor.aspx?id=2951
8. http://www.towerswatson.com/en-VN/Insights/Newsletters/Asia-Pacific/vietnam-ban-tin/2013/Vietnam-Ban-Tin-Newsletter-January-2013-Issue-Quan-Diem?page=1
9. https://tinnhanhchungkhoan.vn/thoi-su/bo-truong-nguyen-chi-dung-de-xuat-3-nhom-giai-phap-de-phat-trien-vung-mien-trung-276111.html

TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU, TIỀN LƯƠNG DANH NGHĨA, TIỀN LƯƠNG THỰC TẾ VÀ CƠ SỞ XÁC ĐỊNH MỨC TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU VỰC DOANH NGHIỆP

ThS.NCS. Cồ Huy Lệ[97]

1. Đặt vấn đề

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách về tiền lương, tiền công cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Tại Việt Nam, trong những năm qua, chính sách tiền lương vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Chính sách tiền lương trong khu vực công còn phức tạp, hệ thống bảng lương chưa phù hợp với vị trí việc làm; còn mang nặng tính bình quân, không bảo đảm được cuộc sống, chưa phát huy được nhân tài, chưa tạo được động lực để nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của người lao động. Ở khu vực doanh nghiệp, tiền lương mà người lao động nhận được là số tiền thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động theo thị trường, ít căn cứ vào mức tiền lương tối thiểu. Bên cạnh đó, những năm gần đây, do ảnh hưởng của lạm phát phi mã, tiền lương danh nghĩa tăng, nhưng tiền lương thực tế thấp; tiền lương tối thiểu có tốc độ tăng bình quân năm từ 4 - 6%, trong khi tốc độ tăng giá chung của các mặt hàng bình quân năm khoảng 17,89%. Điều này dẫn đến sự mất cân xứng giữa tốc độ tăng lương chậm với tốc độ tăng giá nhanh trong nền kinh tế và đó chính là cơ sở khẳng định mức tiền lương tối thiểu hiện nay ở nước ta mới cơ bản chạm tới mức sống tối thiểu của người lao động nghèo và bù lạm phát, trượt giá khoảng 5%/năm. Như vậy, việc tìm cơ sở để xác định mức tiền lương đủ sống/thoả đáng cho người lao động đã từ lâu là mối quan tâm của Chính phủ các nước và các tổ chức quốc tế.

2. Tiền lương tối thiểu

2.1. Khái niệm tiền lương tối thiểu

Theo Điều 91, Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 quy định: *"Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm*

[97] Phó Trưởng bộ môn Kinh tế lao động, Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội".

Như vậy, mức lương tối thiểu là số lượng tiền dùng để trả cho người lao động làm những công việc giản đơn nhất trong xã hội trong điều kiện và môi trường lao động bình thường, chưa qua đào tạo nghề. Đó là số tiền đảm bảo cho người lao động có thể mua được các tư liệu sinh hoạt và tiêu dùng thiết yếu cho tái sản xuất sức lao động cá nhân và dành một phần bảo hiểm tuổi già và nuôi con.

Mức lương tối thiểu phải phản ánh mức sống tối thiểu trong từng thời kỳ nhất định. Nhà nước ban hành các văn bản pháp luật quy định lương tối thiểu trên cơ sở có sự tham gia của đại diện người sử dụng lao động và người lao động. Nhà nước công bố tiền lương tối thiểu và sự điều chỉnh chúng trong từng thời kỳ. Nhà nước cũng thực hiện các biện pháp kiểm tra, giám sát... nhằm tăng tính thuyết phục giới chủ thực hiện lương tối thiểu, công khai đến người lao động.

2.2. Đặc điểm của tiền lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo ngày, tháng. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; mối tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường lao động; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Mức lương tối thiểu vùng hiện nay các cơ quan, doanh nghiệp có thuê mướn lao động dựa vào để đăng ký làm thang lương, bảng lương cho người lao động. Lương tối thiểu vùng cũng là căn cứ để người lao động tham gia chế độ Bảo hiểm xã hội.

Mức lương tối thiểu chung (mức lương cơ sở) được luật hoá, đảm bảo cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích luỹ tái sản xuất sức lao động mở rộng và người sử dụng lao động không được trả cho người lao động thấp hơn mức lương này. Mức lương tối thiểu được xác định từ 4 phương pháp: tính theo nhu cầu tối thiểu, khả năng của nền kinh tế, tiền lương trên thị trường lao động, từ chỉ số giá tiêu dùng trên thị trường.

Tiền lương tối thiểu là lưới an toàn chung cho những người làm công ăn lương trong toàn xã hội. Người sử dụng lao động không được trả công thấp hơn mức lương tối thiểu nên loại trừ sự bóc lột lao động quá mức có thể xảy ra đối với những người lao động trước sức ép mức cung quá lớn của thị trường sức lao động.

Bảo đảm sức mua trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế xã hội khác thông qua việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu.

Giảm bớt sự đói nghèo, loại bỏ sự cạnh tranh không công bằng, bảo đảm sự trả công tương đương cho những công việc tương đương.

Cơ chế điều chỉnh tiền lương tối thiểu hiện nay căn cứ vào mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt và quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường.

2.3. Phân loại tiền mức lương tối thiểu

a. Tiền lương tối thiểu chung

Theo Nghị định 31/2012/NĐ-CP thì "Lương tối thiểu chung là: áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, các đối tượng thuộc lực lượng vũ trang; tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; Đơn vị sự nghiệp của Nhà nước; đơn vị sự nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu được tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật doanh nghiệp".

Căn cứ xác định tiền lương tối thiểu chung là: Quan hệ cung cầu về lao động trên thị trường lao động cả nước; chỉ số giá sinh hoạt trong từng thời kỳ; hệ thống các nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ; mức sống chung đạt được và sự phân cực mức sống giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội; khả năng chi trả của các cơ sở sản xuất - kinh doanh hay mức tiền lương - tiền công đạt được trong từng lĩnh vực, ngành, nghề; 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 từng thời kỳ.

Bảng 1. Mức lương tối thiểu chung giai đoạn 2016 đến 2020 ở Việt Nam

Thời gian	Mức lương cơ sở (đồng/tháng)	Quy định tại	Mức tăng Lcs (đồng)
01/5/2016 đến 30/6/2017	1.210.000	NĐ 47/2016/NĐ-CP	+ 90.000
01/7/2017 đến 30/6/2018	1.300.000	NĐ 47/2017/NĐ-CP	+ 90.000
01/7/2018 đến 30/6/2019	1.390.000	NĐ 72/2018/NĐ-CP	+ 90.000
01/7/2019 đến 30/6/2020	1.490.000	NĐ 38/2019/NĐ-CP	+ 100.000
Dự kiến 1/7/2020	1.600.000	NQ 86/2019/QH14	+ 110.000

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Như vậy, ta thấy mức tiền lương cơ sở ở Việt Nam có xu hướng được điều chỉnh tăng lên theo thời gian, cụ thể ở năm 2016 là 1.210.000 đồng, ..., năm 2018, mức lương cơ sở là 1.390.000 đồng và đến nay (2020) là 1.490.000 đồng. Nếu tính từ mốc 2016, đến năm 2020, trải qua 5 năm cải cách, điều chỉnh mức tiền lương cơ sở đã tăng hàng năm khoảng 90.000 đồng đến 100.000 đồng, cùng với quy định mức lương cơ sở nhân với hệ số không thể hiện rõ giá trị thực của tiền lương, mang nặng tính bình quân, không bảo đảm được cuộc sống, chưa phát huy được nhân tài, chưa tạo được động lực để nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của người lao động.

b. Tiền lương tối thiểu vùng

Tiền lương tối thiểu vùng được áp dụng đối với những người lao động trong khu vực doanh nghiệp. Mức lương tối thiểu vùng được hiểu là mức lương thấp nhất và cũng là cơ sở quan trọng để các doanh nghiệp cũng người lao động có thể thỏa thuận trong quá trình làm việc và ký kết hợp đồng. Đối với từng vùng sẽ có mức lương tối thiểu khác nhau bởi thực tế giá trị của tiền lương sẽ phụ thuộc vào doanh nghiệp đó đóng ở vị trí thuộc khu vực nào theo 4 vùng *(vùng I, II, III và IV)*.

Mức lương tối thiểu vùng là mức lương thấp nhất làm cơ sở để các doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương, trong đó, mức lương trả cho người lao động làm việc trong điều kiện bình thường, bảo đảm đủ giờ làm việc quy định trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải đảm bảo không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng với người lao động chưa qua đào tạo làm công việc đơn giản nhất và cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động đã qua học nghề.

Tiền lương tối thiểu theo vùng có ý nghĩa: Bảo đảm sức mua của mức lương tối thiểu tại các vùng với các yếu tố tự nhiên, kinh tế - xã hội khác nhau; Góp phần điều tiết cung - cầu lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, điều chỉnh tỷ lệ thất nghiệp giữa các vùng; Hoàn thiện hệ thống trả công lao động, loại bỏ một số phụ cấp trong tiền lương như phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút.

Tiền lương tối thiểu theo vùng phụ thuộc vào nhu cầu tối thiểu của bản thân và gia đình người lao động trong vùng; mức sống chung đạt được và sự chênh lệch mức sống giữa các tầng lớp dân cư; mức tiền lương, tiền công chung đạt được và

yếu tố giá cả trong vùng. Ngoài các yếu tố trên, tiền lương tối thiểu theo vùng còn phụ thuộc vào các yếu tố chính trị - kinh tế - xã hội của vùng.

Bảng 2. Mức lương tối thiểu vùng giai đoạn 2016 đến 2020 ở Việt Nam

Năm	Mức lương (đồng/ tháng)				Quy định tại
	Vùng I	Vùng II	Vùng III	Vùng IV	
2016	3.500.000	3.100.000	2.700.000	2.400.000	NĐ 122/2015/NĐ-CP
2017	3.750.000	3.320.000	2.900.000	2.580.000	NĐ 153/2016/NĐ-CP
2018	3.980.000	3.530.000	3.090.000	2.900.000	NĐ 141/2017/NĐ-CP
2019	4.180.000	3.710.000	3.250.000	2.920.000	NĐ 157/2018/NĐ-CP
2020	4.420.000	3.920.000	3.430.000	3.070.000	NĐ 90/2019/NĐ-CP

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Như vậy ta thấy, thực tế, tốc độ tăng mức tiền lương tối thiểu bình quân năm từ 4 - 6%, năm 2020, tốc độ tăng lương tối thiểu vùng là 5,5% so với năm 2019; năm 2018, tốc độ tăng tiền lương tối thiểu vùng là 6,5% so với năm 2017... trong khi tốc độ tăng giá chung của các mặt hàng trong nền kinh tế tăng nhanh chóng bình quân 17,89%/năm. Điều này dẫn đến mất cân xứng giữa tốc độ tăng lương chậm với tốc độ tăng giá nhanh trong nền kinh tế và đó chính là cơ sở khẳng định mức tiền lương tối thiểu vùng hiện nay ở nước ta mới cơ bản đáp ứng được mức sống tối thiểu của người lao động và bù lạm phát, trượt giá khoảng 5%.

c. Tiền lương tối thiểu ngành

Tiền lương tối thiểu theo ngành là mức tiền lương tối thiểu áp dụng cho một số ngành nghề đặc thù như ngành nông nghiệp, ngành lâm nghiệp, ngành nuôi trồng thủy sản...nhằm đảm bảo khả năng tái sản xuất sức lao động giản đơn cho người lao động và gia đình họ với yêu cầu mức độ phức tạp và trình độ tay nghề thấp nhất trong ngành đó mà các yếu tố này chưa thể hiện ở mức tiền lương tối thiểu chung.

Như vậy, tiền lương tối thiểu 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. Căn cứ Khoản 3, Điều 90 của Bộ luật Lao động 2012 thì mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành. Được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành và mức lương này không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng

(mục b).

Việc xác định mức tiền lương tối thiểu theo ngành thường dựa trên các yếu tố sau: Mức tiền lương tối thiểu chung; Điều kiện lao động và mức độ phức tạp công việc của ngành; Khả năng thoả thuận của người lao động trong từng ngành; Tầm quan trọng của ngành đó trong nền kinh tế quốc dân.

d. Lương tối thiểu đối với người giúp việc gia đình

Theo Khoản 1 Điều 15 của Nghị định 27/2014/NĐ-CP hướng dẫn Bộ Luật Lao động năm 2012 về lao động là người giúp việc gia đình, lương tối thiểu của người giúp việc gia đình không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng (mục b). Mức lương này do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau để đưa ra sao cho phù hợp với lợi ích của hai phía.

Các quốc gia nói chung, Việt Nam nói riêng, khi ban hành chính sách về tiền lương tối thiểu, đều đặc biệt quan tâm đến các thuật ngữ "Bảo đảm mức tiền lương đủ sống cho người lao động", "mức tiền lương tối thiểu đủ sống cho toàn thể những người làm công ăn lương", "nhu cầu tối thiểu", " mức sống tối thiểu", "Bảo đảm cho những người làm công ăn lương một sự đảm bảo xã hội cần thiết dưới dạng mức tiền lương tối thiểu đủ sống", "Bảo đảm mức sống tối thiểu là một trong những nội dung cơ bản của chiến lược phát triển kinh tế xã hội và chính sách tiền lương của mỗi nước".... Vì vậy, tại Việt Nam, nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động trả lương cho người lao động càng cao càng tốt.

3. Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

3.1. Tiền lương danh nghĩa

Tiền lương danh nghĩa là mức lương biểu thị bằng giá trị của đồng tiền hiện hành. Tiền lương danh nghĩa là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động, phù hợp với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã đóng góp vào cho các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức.

Trên thực tế mọi mức lương trả cho người lao động trên bảng lương đều là tiền lương danh nghĩa. Song bản thân tiền lương danh nghĩa lại chưa phản ánh đầy đủ về mức trả công lao động thực tế cho người lao động. Lợi ích mà người lao động bán hàng hóa sức lao động nhận được ngoài việc phụ thuộc vào tiền lương danh nghĩa; giá cả hàng hoá, giá cả dịch vụ ở các vùng và thời điểm khác nhau, còn

phụ thuộc vào thuế thu nhập và các khoản đóng góp, khoản nộp khác theo quy định. Phần tiền lương còn lại sau khi đóng thuế thu nhập, thực hiện các khoản đóng góp, khoản nộp theo quy định thuộc quyền sử dụng của người lao động và họ sử dụng phần tiền lương đó để chi tiêu, mua sắm.

3.2. Tiền lương thực tế

Tiền lương thực tế là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động trao đổi được bằng tiền lương danh nghĩa của mình sau khi đã đóng các khoản thuế, khoản đóng góp, khoản nộp theo qui định. Có nghĩa là số lượng hàng hóa, dịch vụ mà người lao động mua được bằng số tiền lương danh nghĩa ký nhận của mình. Do đó có thể nói rằng, chỉ có tiền lương thực tế mới phản ánh chính xác mức sống thực của người lao động.

Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế có quan hệ với chỉ số giá cả hàng hoá. Tiền lương danh nghĩa tỷ lệ thuận với chỉ số giá cả hàng hóa, trong khi tiền lương thực tế tỷ lệ nghịch với chỉ số giá cả hàng hóa.

Nếu tiền lương danh nghĩa không tăng mà chỉ số giá cả tăng lên thì có nghĩa là tiền lương thực tế giảm xuống, mức sống của người lao động theo đó giảm sút và ngược lại. Vậy chỉ số giá cả trong nền kinh tế cũng là một tác nhân rất lớn ảnh hưởng đến mức lương đủ sống của người lao động làm công hưởng lương.

4. Cơ sở xác định mức tiền lương đủ sống

4.1. Khái niệm tiền lương

Theo Điều 90, Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định, *"Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác".*

4.2. Bản chất của tiền lương

Tiền lương bị chi phối bởi quy luật giá trị và quy luật cung cầu lao động. Tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động. Tiền lương biến động xoay quanh giá trị sức lao động, phụ thuộc vào quan hệ cung cầu và giá cả tư liệu sinh hoạt. Sự biến động xoay quanh giá trị sức lao động đó được xem là sự biến động thể hiện bản chất của tiền lương.

Theo C. Mác, giá trị hàng hóa sức lao động 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, trong và sau tuổi có khả năng lao động, giá trị những chi phí cần thiết cho việc học hành". 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. Cách phân tích, lý giải của C. Mác được các nhà quản lý thừa nhận như là cách lý giải thuyết phục về giá trị sức lao động của công nhân làm thuê.

Theo nhà kinh tế học Adam Smith: "tiền lương không phải chỉ là sự bù đắp cho lao động, tính theo mỗi giờ lao động mà đó là thu nhập của người nghèo, và do đó, không những phải đủ để tự duy trì trong khi đang hoạt động mà cả trong khi ngừng lao động".

Các nhà quản lý lao động phương Tây xem: "tiền lương là giá trị sức lao động được hình thành trên thị trường lao động. Nó không chỉ liên quan trực tiếp tới sự tồn tại của người làm công mà còn cả với sự thành bại của người sử dụng lao động".

Về phương diện kinh tế: Tiền lương là kết quả của thoả thuận trao đổi hàng hoá sức lao động giữa người lao động cung cấp sức lao động của mình trong một khoảng thời gian nào đó và sẽ nhận được một khoản tiền lương thoả thuận từ người sử dụng lao động.

Về phương diện xã hội, thì tiền lương còn là số tiền đảm bảo cho người lao động có thể mua được những tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất và tái sản xuất sức lao động của bản thân và dành một phần để nuôi thành viên gia đình cũng như bảo hiểm lúc hết tuổi lao động. Ngoài tiền lương cơ bản, trong quá trình quan hệ lao động người lao động còn nhận được các khoản phụ cấp lương, tiền thưởng và các loại phúc lợi. Do đó, tiền lương còn có ý nghĩa như là khoản tiền đầu tư cho người lao động không ngừng phát triển về trí lực, thể lực, thẩm mỹ và đạo đức.

4.3. Các căn cứ xác định mức lương đủ sống

a. Tiền lương phải đảm bảo được nhu cầu tối thiểu và mức sống tối thiểu của người lao động

Trước hết mức lương đủ sống phải đảm bảo đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của người lao động làm công, hưởng lương. Nghĩa là với mức lương đủ sống đó họ phải đạt được mức sống tối thiểu của mình.

Nhu cầu tối thiểu là nhu cầu thiết yếu, cơ bản tối thiểu về các mặt ăn, mặc, ở, đi lại, học tập, đồ dùng, hưởng thụ văn hoá, giao tiếp xã hội, bảo hiểm và nuôi con nhằm duy trì cuộc sống và làm việc.

Mức sống tối thiểu là mức độ thoả mãn các nhu cầu tối thiểu, trong những điều kiện kinh tế xã hội cụ thể đó là mức sống chỉ đủ đảm bảo cho con người có một thân thể khoẻ mạnh và một nhu cầu văn hoá tối thiểu, dưới mức sống đó con người không đảm bảo nhân cách cá nhân.

Nhu cầu của con người gồm có hai loại là nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần. Nhu cầu vật chất là nhu cầu cơ bản, có trước nhu cầu tinh thần. Khi nhu cầu vật chất được đáp ứng, thỏa mãn, nhu cầu tinh thần xuất hiện. Nhu cầu được thỏa mãn từ bậc thấp đến bậc cao. Khi nhu cầu bậc thấp được thỏa mãn, nhu cầu bậc cao hơn sẽ xuất hiện.

Theo Abraham Maslow, nhu cầu của con người gồm các bậc theo thứ tự từ cơ bản, thiết yếu đến cao cấp, xa xỉ. Căn cứ vào đó, tác giả dự tính mức lương tối thiểu của một người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường tại vùng I (Hà Nội) (theo khái niệm tiền lương tối thiểu) như sau:

Bảng 3: Mức tiền lương tối thiểu vùng khảo sát tại vùng I

Nhu cầu thể lý	Ăn, mặc, ở, đi lại, liên lạc, thuốc men, duy trì chỉ số hạnh phúc tối thiểu *(tìm kiếm người yêu, lập gia đình, sinh đẻ con cái - duy trì nòi giống)*	Ăn = 1.350.000 Mặc = 200.000 Ở = 1.300.000 Đi lại = 800.000 Liên lạc = 150.000 Thuốc men = 75.000 Duy trì tình yêu, gia đình, sinh con = 200.000
Nhu cầu an toàn	Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xe máy	=10,5% * 4.420.000 + 10.000 = 465.000 + 10.000
Nhu cầu nhận thức, học tập	Chi phí học tập, nhận thức	100.000
Nhu cầu xã hội	Hiếu, hỉ	200.000

Nhu cầu thẩm mĩ	-	-
Nhu cầu thể hiện bản thân	-	-
Nhu cầu tâm linh	-	-
Tổng cộng tháng LĐ chính	Mức đủ sống LĐ chính	4.850.000
Chi phí nuôi con nhỏ	Mức đủ sống con nhỏ *(ăn, mặc, thuốc men, học tập) (theo NT của Parato 20:80)*	970.000
Tổng mức lương tối thiểu	Cho LĐ giản đơn	5.820.000
Mức lương đủ sống	Cho LĐ giản đơn	≥ 5.820.000

(Nguồn: Tác giả khảo sát và dự tính)

Như vậy, hiện nay, với mức lương tối thiểu cho người lao động giản đơn thuộc vùng I là 4.420.000 đồng/tháng theo quy định là chưa đảm bảo mức lương đủ sống cho người lao động, theo khảo sát thực tế của tác giả.

b. Tiền lương tối thiểu

Như phần phân tích ở trên ta thấy, mức tiền lương tối thiểu vùng hiện nay ở nước ta mới cơ bản đáp ứng được mức sống tối thiểu của người lao động nghèo và bù lạm phát, trượt giá khoảng 5%. Trong khi tốc độ tăng giá của Việt Nam giai đoạn 2014 - 2020, bình quân là 17,89%. Như vậy, nhà nước cần phải tăng lương hơn 12% để đảm bảo mức đủ sống cho người lao động.

c. Chỉ số giá cả hàng hóa

Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế có quan hệ mật thiết với chỉ số giá cả hàng hóa trên thị trường. Chỉ số giá cả hàng hóa là một tác nhân lớn ảnh hưởng đến mức lương đủ sống của người lao động làm công hưởng lương. Để xác định mức tiền lương đủ sống cho người lao động cần thiết phải nghiên cứu 2 nhóm biện pháp lớn: một là tăng lương thực tế cho người lao động, hai là tăng lương danh nghĩa hoặc bình ổn và giảm giá cả. Hai nhóm biện pháp này có mối quan hệ hữu cơ, có tác động qua lại lẫn nhau.

Giá cả thực tế trong vùng chi phối giá trị thực tế của tiền lương tối thiểu. Do đó khi xác định tính mức lương đủ sống, cần tính toán dựa trên mức giá cả thực tế

đối với các tư liệu sinh hoạt và dịch vụ cần thiết tối thiểu để người lao động có thể sản xuất và tái sản xuất sức lao động.

d. Chênh lệch giàu nghèo giữa người làm công hưởng lương và xã hội.

Mức lương đủ sống cho người lao động phụ thuộc cả vào mức độ chênh lệch về nhu cầu tối thiểu thực tế của người lao động trong các vùng. Do trình độ phát triển, tập tục văn hoá, tốc độ phát triển kinh tế xã hội ở mỗi vùng là khác nhau nên nhu cầu của người lao động trong các vùng rất khác nhau: ở nông thôn, miền núi, nhu cầu về ăn, ở, mặc, y tế, văn hoá giáo dục, đi lại, và duy trì phát triển giống nòi khác với nhu cầu của người lao động ở các đô thị... Do đó trong thiết kế mức tiền lương tối thiểu vùng cần tính xét đến sự khác biệt về nhu cầu thực tế của người lao động của các vùng khác nhau.

Mức sống chung đạt được trong vùng: Nếu trong vùng tỷ lệ người lao động có mức sống chung cao, kéo theo mức lương đủ sống của người lao động bình quân nhìn chung sẽ cao hơn các vùng khác. Nói cách khác, mức lương đủ sống phụ thuộc vào sự chênh lệch giàu nghèo của người lao động tại mỗi vùng, phụ thuộc vào mức độ phát triển kinh tế xã hội ở mỗi vùng. Với vùng có càng nhiều doanh nhân, nhiều người kinh doanh buôn bán, không thuộc diện làm công, hưởng lương, có mức thu nhập cao, sẽ kéo theo mức sống tại vùng đó cao hơn. Điều này làm cho mức lương đủ sống của người lao động tại vùng đó cao hơn và có thể sẽ gây khó khăn cho người lao động làm công, hưởng lương khi sự tăng lương là không đáng kể, đồng tiền mất giá, giá cả leo thang... ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

5. Kết luận

Lương đủ sống cho người lao động trong khu vực doanh nghiệp là mức lương cao hơn mức tiền lương tối thiểu vùng mà người lao động được trả cho toàn thời gian làm việc, đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và các sự việc bất khả kháng xảy ra. Mức lương đủ sống phải đảm bảo được các nhu cầu tối thiểu và mức sống tối thiểu để người lao động có thể duy trì, sản xuất và tái sản xuất sức lao động. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có

để thoát nghèo. Lương đủ sống là mức lương một người lao động giản đơn kiếm được trong một tháng làm việc quy định (6 ngày/ tuần và đủ 48 giờ/ tuần), đủ để trang trải một mức sống "tử tế" cơ bản cho người lao động và gia đình họ. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có để thoát nghèo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Luật Lao động (2019), *Bộ Luật số 45/2019/QH14.*
2. Cồ Huy Lệ (2019), *Bài giảng Thống kê lao động*, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
3. Nhà xuất bản Lao Động (2015), *Bộ Luật Lao Động và các văn bản hướng dẫn thi hành*, Nhà xuất bản Lao Động, Hà Nội.
4. Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2018), *Giáo trình Tiền lương - Tiền công*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. Vũ Thị Tươi (2019), *Chính sách tăng lương và điều chỉnh tiền lương*, Nhà xuất bản Lao động, Tp. HCM

MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI KHU CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Thu Hằng[98]; ThS. Hoàng Minh Ngọc[99]

Tóm tắt: *Bài viết khái quát các khái niệm về mức lương đủ sống và mức lương tối thiểu được sử dụng tại Việt Nam và trên thế giới. Sử dụng phương pháp thu thập thông tin thứ cấp từ các báo cáo, công trình nghiên cứu đã công bố và phương pháp phân tích, so sánh để đánh giá vai trò mức lương đủ sống đối với người lao động làm việc tại khu công nghiệp Việt Nam.*

Từ khóa: Mức lương đủ sống, người lao động, khu công nghiệp.

Đặt vấn đề

Mức lương đủ sống đang là khái niệm được bàn tới trên nhiều quốc gia, trong đó có cả Việt Nam. Vậy mức lương đủ sống là gì? có sự khác biệt nào giữa mức lương đủ sống và mức lương tối thiểu - mức lương mà Việt Nam đang sử dụng đối với người lao động nói chung và đối với người lao động làm việc tại các khu công nghiệp Việt Nam.

Từ khóa: Mức lương đủ sống, mức lương tối thiểu, người lao động.

1. Một số khái niệm cơ bản

- Khái niệm người lao động (NLĐ):

Theo Khoản 1 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012: "*Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động*".

Theo Bộ luật lao động năm 2019 thì người lao động là *người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.

Với khái niệm người lao động mới theo Luật lao động năm 2019 thì cơ bản không thay đổi, sự khác biệt là đối tượng người lao động được quy định rõ ràng hơn các trường hợp không đủ điều kiện lao động.

- Khái niệm khu công nghiệp:

[98] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội
[99] Giảng viên Trung tâm Tin học - Ngoại ngữ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Theo Nghị định số 82/2018/NĐ-CP về việc Quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế thì: Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định tại Nghị định này. Theo đó, khu công nghiệp có ba loại hình khác nhau gồm: Khu chế xuất, khu công nghiệp hỗ trợ, khu công nghiệp sinh thái.

- Khái niệm mức lương tối thiểu (MLTT):

Xuất hiện từ năm 1985 tại Nghị định 235-HĐBT ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang, khi đó quy định "*Mức lương tối thiểu là 220 đồng một tháng. Mức lương này ứng với mức giá ở những vùng có giá sinh hoạt thấp nhất hiện nay. Khi nào mức giá thay đổi hoặc ở những vùng có giá sinh hoạt cao hơn thì tiền lương được tính thêm phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt. Lương tối thiểu dùng để trả công cho những người làm công việc lao động giản đơn nhất và với điều kiện lao động bình thường*".

Đến năm 1993, Nghị định 26-CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp: "*Mức lương tối thiểu là 120.000 đồng/tháng. Mức lương tối thiểu này làm căn cứ để tính các mức lương khác của hệ thống thang lương, bảng lương, mức phụ cấp lương và để trả công đối với những người làm công việc đơn giản nhất trong điều kiện lao động bình thường*" và có kèm theo thang bảng lương theo hệ số cho từng ngành nghề, công việc do Chính phủ quy định (khi đó nhóm thợ cơ khí, điện, điện tử, tin học gồm 7 bậc, bậc 1 hệ số từ 1,35 - 1,47 và bậc 7 hệ số từ 3,28 - 3,73).

Theo Luật Lao động năm 2019, mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ.

Như vậy, có thể hiểu lương tối thiểu là mức lương thấp nhất cho công việc bình thường nhất, không qua đào tạo và nó cũng là cơ sở để tính lương theo hệ thống thang bảng lương.

Theo Nghị định số 90/2019/NĐ-CP về việc Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp như sau:

- Mức 4.420.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.
- Mức 3.920.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.
- Mức 3.430.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III.
- Mức 3.070.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV.

- Khái niệm mức lương đủ sống (MLĐS):

Trước hết thế nào là mức sống tối thiểu:

Ủy ban Chuyên gia Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cho rằng có hai loại "mức sống tối thiểu": mức sống tối thiểu để tồn tại và mức sống tối thiểu cơ bản đủ sống.

Các nước phát triển đều áp dụng cách tính lương dựa trên loại thứ hai là mức sống tối thiểu cơ bản đủ sống. Cơ cấu của lương đủ sống cũng được tính dựa trên mức sống này. Mức lương ấy không chỉ đáp ứng tối thiểu nhu cầu về lương thực thực phẩm, nơi ở, mà còn phải tính đến các nhu cầu khác như: giáo dục, y tế, giải trí, tích lũy...

Theo quy định của Luật Lao động Việt Nam, lương tối thiểu là mức lương đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu cơ bản cho người lao động và gia đình họ. Có thể thấy, khái niệm tiền lương tối thiểu của Việt Nam lâu nay vốn đã kết nối được với khái niệm lương đủ sống của ILO.[7]

Theo ILO, mức lương đủ sống hay lương đủ sống là: "*một mức lương để dựa vào đó mà sống, đảm bảo mức sống chấp nhận được*".

2. Khái quát thực trạng mức lương đủ sống đối với người lao động trong khu công nghiệp tại Việt Nam

2.1. Thực trạng tiền lương trên cơ sở mức lương tối thiểu đối với người lao động ở Việt Nam

Năm 2017, Hội đồng Tiền lương quốc gia thống nhất tăng lương tối thiểu bình quân 7,3%; năm 2018 tăng bình quân là 6,5%, năm 2019 tăng bình quân 5,3%, con số này vào năm 2020 là 5,5%. Các mức tăng được đưa ra nhằm mục đích đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Theo kết quả nghiên cứu mới đây của Oxfam, có tới 69% công nhân cho biết họ không đủ tiền trang trải nhu cầu sinh hoạt của mình, 31% không tiết kiệm được gì từ tiền lương, 37% luôn trong tình trạng vay nợ bạn bè, 96% không bao giờ hoặc hiếm khi đi ăn hàng, 23% công nhân đang sống trong các căn nhà tạm bợ.

Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, thì cần phải tính toán cơ chế tiền lương để người lao động và gia đình họ đủ mức sống tối thiểu: ăn ở, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, văn hóa tinh thần... và có thể tích lũy phòng khi ốm đau, hoạn nạn. Mức lương này phải được điều chỉnh khi trượt giá để đảm bảo duy trì, cân đối cuộc sống. Khi tranh luận về tăng lương tối thiểu, phía đại diện người sử dụng lao động đưa ra các số liệu về tỷ lệ tăng lương phải tương ứng với mức tăng chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế, năng suất lao động... và cho rằng mức sống Tổng Liên đoàn đưa ra là tiêu chuẩn mức sống trung bình của người lao động. Chúng ta chưa xây dựng tiêu chuẩn mức sống tối thiểu (theo Chính phủ mức sống bình quân của người Việt Nam là 2 triệu đồng/ tháng), như vậy mức sống nào để người lao động có thể tồn tại, là cơ sở để yêu cầu doanh nghiệp và cả cơ quan quản lý Nhà nước điều chỉnh cho phù hợp.

Hiện lương tối thiểu vẫn là căn cứ duy nhất để doanh nghiệp trả lương cho người lao động. Trong khi đó, từ nhiều năm nay, Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã khuyến nghị các quốc gia thành viên (trong đó có Việt Nam) trả lương theo mức đủ sống. Nhiều quốc gia trên thế giới đã áp dụng cách tiếp cận tiền lương này.

Với thực trạng các công nhân ở khu vực Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh, Bắc Ninh thường gặp phải những cơn buồn ngủ, những căn bệnh về xương khớp, suy giảm thị lực,... bởi phải thường xuyên làm ngoài giờ. Để đủ tiền trang trải các chi phí tối thiểu như ăn ở, nuôi con, tích luỹ phòng lúc ốm đau…, thì làm tăng ca 10-12 giờ/ngày gần như là lựa chọn duy nhất của người lao động.

Thậm chí, có những công nhân ở Khu Công nghiệp Yên Phong (Bắc Ninh) phải nhiều lần cắt giảm chi tiêu đến mức tối đa, ăn mì gói thay cơm nhiều bữa trong tuần, mới đủ tiền gửi về cho con nhỏ ở quê.

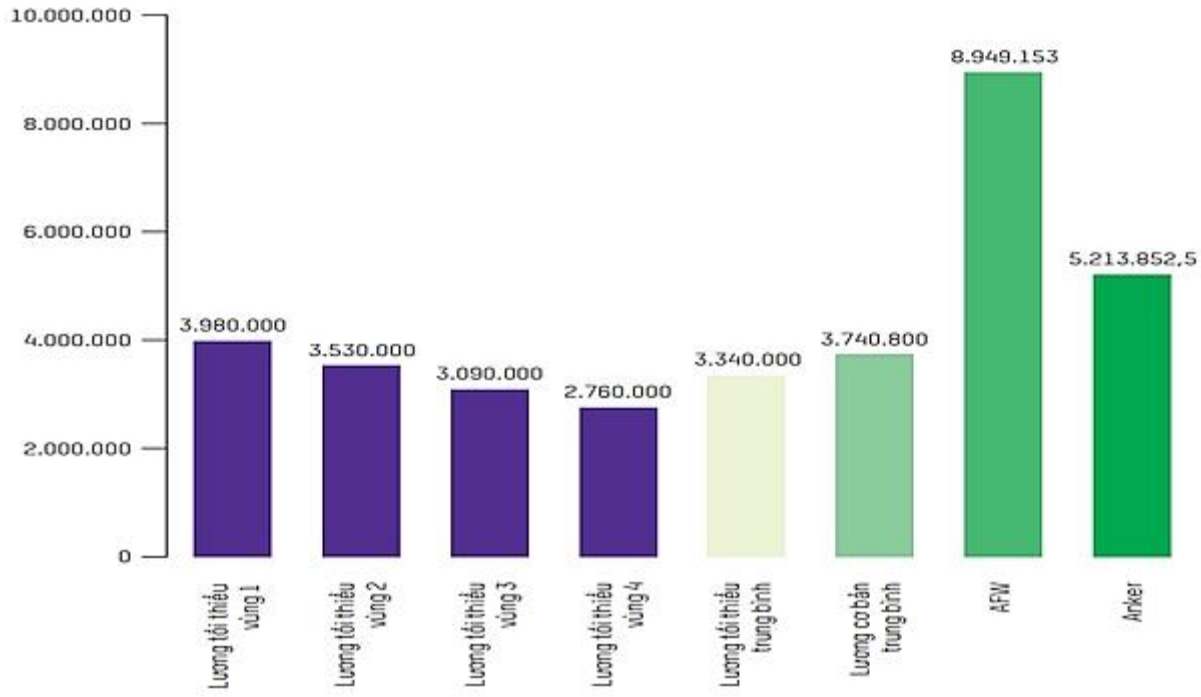
2.2. Một số đánh giá mức lương tối thiểu và mức lương đủ sống

Theo nghiên cứu của Viện Công nhân và Công đoàn (Tổng LĐLĐ Việt Nam) phối hợp với tổ chức Oxfam tiến hành nghiên cứu về tình hình tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động ở một số doanh nghiệp may cung ứng cho các nhãn hàng quốc tế. Qua đó, chúng ta có thể thấy sự khác biệt giữa mức lương tối thiểu của Việt Nam với mức lương đủ sống trên thế giới như thế nào:

Việt Nam có bốn vùng lương tối thiểu, phản ánh mức chi phí sinh hoạt khác nhau ở từng vùng. Ngoài lương, NLĐ thường được nhận các khoản phụ cấp, như tiền thâm niên, phụ cấp trách nhiệm, trợ cấp đào tạo, nhà ở, chuyên cần, thưởng năng suất... Lương cơ bản của công nhân trong các công ty may tại Việt Nam được ghi cụ thể trong hợp đồng lao động. Mức lương cơ bản ít nhất phải tương đương MLTT cộng thêm 7% phụ cấp đào tạo và 5% phụ cấp độc hại.

Trên quốc tế có nhiều cách khác nhau tính MLĐS, nhưng có hai phương pháp chính hiện nay là Sàn lương châu Á (AFW) và Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu (còn được gọi là phương pháp Anker). Phương pháp Sàn lương châu Á tính MLĐS dựa trên mô hình tiêu dùng của châu Á nói chung theo đồng đô la với sức mua tương đương. Phương pháp Anker tính MLĐS dựa trên mô hình tiêu dùng của NLĐ trong nước với khảo sát giá cả trong nước, đảm bảo tiêu chuẩn đủ sống

Chúng ta có thể theo dõi hình dưới để thấy sự khác biệt giữa các mức lương tối thiểu ở Việt Nam với mức lương đủ sống trên quốc tế:



Hình 1: So sánh MLTT ở Việt Nam với MLĐS trên thế giới

Kết quả nghiên cứu cho thấy, lương tối thiểu trung bình ở Việt Nam chỉ bằng khoảng 37% MLĐS theo Sàn lương châu Á và 64% MLĐS theo phương pháp Anker. Khảo sát thực tiễn một bộ phận công nhân ở 6/11 doanh nghiệp may cho thấy, 99% NLĐ có mức lương thấp hơn MLĐS của Sàn lương châu Á và 74% có mức lương thấp hơn MLĐS của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu.

Nếu tính cả tiền lương làm thêm giờ, vẫn có hơn 52% công nhân may ở Việt Nam đang được trả mức lương dưới mức của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu, và 99% công nhân có mức lương thấp hơn mức Sàn lương châu Á.

Tiền lương thực tế của công nhân may theo sản phẩm. Nếu không đủ số sản phẩm định mức để được lương tối thiểu, công nhân được bù lương. 45% nhóm công nhân được kháo sát thỉnh thoảng hoặc thường xuyên được bù lương trong năm.

Tiền lương ảnh hưởng tới tâm trạng của NLĐ, tâm lý ức chế hoặc không thoải mái, thì năng suất và chất lượng công việc giảm, NLĐ làm việc uể oải, không hứng thú. Nhiều NLĐ nghĩ đến việc nghỉ việc để tìm kiếm cơ hội tốt hơn, làm cho biến động lao động cao.



Hình 2: Ảnh hưởng của tiền lương

2.3. Vai trò thực tiễn của việc trả lương theo mức lương đủ sống

Thực tế, theo CDI, nguyên nhân chính dẫn đến các cuộc đình công xuất phát từ mức lương tối thiểu không đảm bảo cuộc sống của công nhân. Ở khía cạnh vĩ mô, tiếp cận tiền lương theo mức lương đủ sống cũng là yếu tố cần thiết để Việt Nam giữ được các cam kết về lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)

Trả lương theo mức lương đủ sống là cách để người lao động không còn phải tiếp tục đi ngược với xu hướng "*tăng lương giảm giờ làm*" của thế giới. Và việc này sẽ còn rất xa nếu không có sự thay đổi mạnh mẽ về chính sách thu hút đầu tư ngay từ bây giờ và tăng cường năng lực của các tổ chức công đoàn phải giám sát và tham gia chịu trách nhiệm, chống tình trạng hạ giá đơn hàng để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp gia công trả thêm lương cho công nhân.

3. Kết luận

So sánh với mức lương tối thiểu thì mức lương đủ sống sẽ có độ chênh. Nhưng mức lương đủ sống không phải là một cách tính xa xỉ mà chỉ là mức tối thiểu cần có để công nhân có thể tái tạo sức lao động. Về phía chủ các khu công nghiệp, khi người lao động và gia đình của họ có cuộc sống tử tế để làm việc bình thường rõ ràng sẽ thúc đẩy tăng trưởng cho doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012

2. Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019

3. Nghị định 26-CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp

4. Nghị định số 82/2018/NĐ-CP về việc Quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế

5. Nghị định số 90/2019/NĐ-CP về việc Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

6. Nghị định 235-HĐBT ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang.

7. https://www.thesaigontimes.vn/291880/Luong-du-song---mot-cach-tiep-can-khac-ve-tien-luong.html

TIỀN LƯƠNG DANH NGHĨA VÀ TIỀN LƯƠNG THỰC TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

ThS. Hà Thị Hiên[100]

Tóm tắt: *Những năm qua, tiền lương trong khu vực doanh nghiệp từng bước được cải cách để phù hợp với xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập. Tuy nhiên, mức lương được nâng lên chủ yếu để bù đắp trượt giá, giải quyết một phần gánh nặng trong chi tiêu hằng ngày của người lao động, không ít người lao động trong các doanh nghiệp gặp khó khăn khi chỉ sống bằng đồng lương hàng tháng. Trong bài viết này, tác giả tập trung vào 3 vấn đề: (1) Lý luận về tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế; (2) Thực trạng tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế ở các doanh nghiệp hiện nay); (3) Giải pháp tăng tiền lương thực tế cho người lao động trong các doanh nghiệp.*

Từ khóa: Doanh nghiệp, người lao động, lương danh nghĩa, lương thực tế.

1. Lý luận về tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

1.1. Bản chất tiền lương

Theo học thuyết Marx - Lenin, tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá, là biểu hiện bằng tiền của giá trị hàng hoá sức lao động, là giá cả của hàng hoá sức lao động. Tiền lương là một phần giá trị mới sáng tạo ra được phân phối cho người lao động để tái sản xuất sức lao động của mình, vì người lao động trong quá trình tham gia sản xuất phải hao phí một lượng sức lao động nhất định và sau đó phải được bù đắp bằng việc sử dụng tư liệu tiêu dùng.

Theo Công ước số 95, Công ước về bảo vệ tiền lương 1949 "Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật, pháp quy Quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo hợp

[100] Giảng viên, Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại thành phố Hồ Chí Minh

đồng lao động cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc những dịch vụ đã làm hoặc sẽ phải làm"

Ở Việt Nam trước đây trong nền kinh tế bao cấp, tiền lương được hiểu là một phần thu nhập quốc dân, được Nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động. Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường thì tất yếu thị trường lao động phải được hình thành theo quy luật cung cầu về hàng hóa lao động. Hiện nay, có sự phân biệt các yếu tố trong tổng thu nhập của người lao động từ công việc gồm tiền lương (dụng ý chỉ lương cơ bản), phụ cấp và phúc lợi... Theo quan điểm cải cách tiền lương năm 1993, tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành qua sự thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu về sức lao động trên thị trường quyết định và được trả cho năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Theo Bộ luật lao động 2012, tiền lương 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 thoả thuận hợp pháp giữa hai bên trong hợp đồng lao động hoặc theo quy định của pháp luật; tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Với các quan niệm trên ta thấy, bản chất của tiền lương chính là giá cả của hàng hóa sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động thông qua sự thỏa thuận giữa người có sức lao động và người sản xuất lao động, đồng thời chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế, trong đó có quy luật cung - cầu.

1.2 Mối quan hệ giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

Tiền lương danh nghĩa là mức tiền mà người lao động ký kết hợp đồng với chủ lao động được pháp luật thừa nhận. Không phụ thuộc vào các yếu tố khác nó là khoản tiền lương cố định từ khi thực hiện một kỳ lao động. Nói cách khác, tiền lương danh nghĩa là toàn bộ số tiền theo thỏa thuận mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động phù hợp với kết quả lao động mà người đó đã cống hiến. Tiền lương danh nghĩa không phản ánh rõ mức sống của người người lao động.

Để xem xét mức sống của người lao động người ta căn cứ vào lượng hàng hóa và dịch vụ mà người lao động mua được từ tiền lương danh nghĩa sau khi đã trừ đi các khoản thuế, đóng bảo hiểm và các khoản phí khác theo quy định mà

không căn cứ vào số lượng tiền người lao động sở hữu. Bởi lẽ, lượng hàng hóa và dịch vụ người lao động tiêu dùng còn phụ thuộc vào mức giá trên thị trường hàng hóa. Sự phản ánh tiêu dùng đó gọi là tiền lương thực tế của người lao động. Như vậy, tiền lương thực tế là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ sinh hoạt và dịch vụ người lao động có thể mua được bằng tiền lương danh nghĩa của mình, sau khi đã đóng khoản thuế theo quy định của Chính phủ. Tiền lương thực tế luôn phản ánh chính xác mức sống của người người lao động.

Với mức tiền lương nhất định, nếu giá cả hàng hoá thị trường tăng thì chỉ số tiền lương thực tế giảm và ngược lại. Trường hợp thị trường ổn định không có lạm phát, thì lương thực tế chính là lương danh nghĩa, nói cách khác, tiền lương danh nghĩa tăng lên thì chỉ số tiền lương thực tế cũng tăng. Nếu cùng một lúc, tiền lương danh nghĩa và giá cả hàng hoá thị trường cùng tăng hoặc cùng giảm, thì đại lượng nào có tốc độ tăng, giảm lớn hơn sẽ quyết định chỉ số tiền lương thực tế. Đối với người lao động, lợi ích và mục đích cuối cùng của việc cung ứng sức lao động là tiền lương thực tế chứ không phải tiền lương danh nghĩa, vì tiền lương thực tế quyết định khả năng tái sản xuất sức lao động quyết định các lợi ích trực tiếp của họ.

Sự chệnh lệch giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế là do sức mua của đồng tiền (hay giá trị của đồng tiền) thay đổi. Với một lượng tiền lương danh nghĩa được trả như nhau, nhưng tiền lương thực tế của những người lao động có thể khác nhau do mua hàng hóa ở các thị trường khác nhau, hoặc ở thời điểm khác nhau sẽ mua được khối lượng tư liệu sinh hoạt khác nhau. Từ vấn đề nêu ra ở đây ta thấy, tiền lương thực tế phụ thuộc vào giá trị các tư liệu sinh hoạt và vận động ngược chiều với giá cả các tư liệu sinh hoạt. Khi tiền trượt giá thì giá cả hàng hoá sẽ tăng lên. Nếu tiền lương danh nghĩa không được điều chỉnh theo hướng nâng lên để tương ứng với mức trượt giá của tiền thì tiền lương thực tế sẽ bị giảm xuống, mức sống của người lao động hưởng lương sẽ bị giảm.

Như vậy, trên thực tế thì mọi mức lương trả cho người lao động đều là lương danh nghĩa. Song, bản thân tiền lương danh nghĩa lại chưa thể cho ta một nhận thức đầy đủ về mức tiền lương thực tế cho người lao động. Lợi ích mà người cung ứng sức lao động nhận được ngoài việc phụ thuộc vào mức lương danh nghĩa

còn phụ thuộc vào giá cả hàng hoá, dịch vụ và số lượng thế mà người lao động sử dụng tiền lương đó để mua sắm hoặc đóng thuế. Việc nghiên cứu, phân biệt tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế có ý nghĩa quan trọng đối với chính sách tiền lương nói chung và xác định mức tiền lương tối thiểu cho từng giai đoạn tương ứng với những biến động của giá cả thị trường đảm bảo cuộc sống thực tế của người lao động hưởng lương.

2. Thực trạng tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế ở các doanh nghiệp hiện nay

2.1. Thực trạng tiền lương danh nghĩa của người lao động ở các doanh nghiệp

Cùng với sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, cơ cấu kinh tế phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp ngày càng tăng. Song song với sự phát triển đó, chế độ tiền lương đã nhiều lần được cải tiến, đây là yêu cầu cấp thiết tại các doanh nghiệp.

Theo "Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2019", đến thời điểm 31-12-2018, cả nước có 714.755 doanh nghiệp đang hoạt động, tăng 9,2% so với cùng kỳ năm trước. Thành phố Hồ Chí Minh đang dẫn đầu cả nước với 228.267 doanh nghiệp, vị trí thứ 2 là Hà Nội với 143.119 doanh nghiệp. Hiện nay, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân có chính sách tiền lương hết sức linh hoạt, bám sát theo cơ chế thị trường, khuyến khích và thu hút được người lao động.

Tiền lương của các doanh nghiệp trả cho người lao động được căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động...nhưng cần phải đảm bảo không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu vùng được điều chỉnh tăng qua các năm để đảm bảo cho nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Hiện nay, lương tối thiểu vùng năm 2020 tăng thêm 5,5% (tăng từ 150.000-240.000 đồng), tùy theo từng vùng. Mức tăng lương tối thiểu vùng năm 2020 đáp ứng cao hơn mức sống tối thiểu cho người lao động so với năm 2019. Quy định mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 90/2019/NĐ-CP như sau: vùng 1 tăng lên 4,42 triệu đồng/tháng (tăng 240.000 đồng/tháng); vùng 2 lên 3,92 triệu đồng/tháng (tăng 210.000 đồng/tháng); vùng 3 lên 3,43 triệu đồng/tháng (tăng 180.000 đồng/tháng); vùng 4 lên 3,07 triệu đồng/tháng (tăng 150.000 đồng/tháng). Tính đến

thời điểm này, hầu hết các doanh nghiệp đều đã thực hiện điều chỉnh lương theo quy định nên mức lương, thu nhập của người lao động đã tăng lên. Mặt khác, việc các doanh nghiệp đang trả lương cao hơn mức lương tối thiểu vì doanh nghiệp trả lương theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc lao động. Mức lương danh nghĩa cao hay thấp, sẽ phụ thuộc vào thương lượng giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Doanh nghiệp có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán tùy theo tính chất công việc. Hình thức trả lương theo thời gian khá phổ biến tại các doanh nghiệp, gồm tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động; tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần; tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn, nhưng tối đa không quá 26 ngày; tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định của Bộ luật Lao động. Thực tế trong các doanh nghiệp vẫn tồn tại các cách tính lương sau:

Lương tháng = Lương + Phụ cấp (nếu có) / ngày công chuẩn của tháng X số ngày làm việc thực. Theo cách này, lương tháng thường là con số cố định, chỉ giảm xuống khi người lao động nghỉ không hưởng lương. Do vậy, người lao động không phải băn khoăn về mức thu nhập hàng tháng bởi số tiền trừ cho mỗi ngày công không lương là cố định, nghỉ bao nhiêu ngày người lao động bị trừ bấy nhiêu tiền, còn trong trường hợp đi làm đủ ngày theo quy định thì người lao động sẽ được hưởng đủ mức tiền lương.

*Lương tháng = Lương + Phụ cấp (nếu có) /26 * ngày công thực tế làm việc*. Theo cách tính này, lương tháng của người lao động không cố định, vì ngày công chuẩn hàng tháng khác nhau.

Ngoài hình thức trả lương theo thời gian, một số doanh nghiệp chọn hình thức trả lương theo các cách khác như: trả lương theo sản phẩm, đây là cách tính tiền lương cho người lao động căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao; trả lương theo

khoán, đây là hình thức trả lương khi người lao động hoàn thành một khối lượng công việc theo đúng chất lượng được giao; trả lương theo doanh thu, là hình thức trả lương cho người lao động phụ thuộc vào doanh số đạt được theo mục tiêu doanh số và chính sách lương của từng doanh nghiệp.

Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, năm 2019, mức lương danh nghĩa bình quân chung ước đạt 7,8 triệu đồng/tháng, tăng 6,8% so với năm 2018. Báo cáo dựa trên số liệu thống kê từ 24.907 doanh nghiệp thuộc 40 tỉnh, thành phố. Các doanh nghiệp báo cáo tình hình lương, thưởng đang sử dụng 3,155 triệu lao động, chiếm khoảng 12,8% tổng số lao động làm công hưởng lương trên cả nước. Cụ thể, Công ty TNHH một thành viên 100% vốn Nhà nước chi trả cho người lao động bình quân 10,5 triệu đồng/tháng, tăng 10,5% so với năm 2018; tiếp đến là loại hình công ty cổ phần có vốn góp chi phối của Nhà nước chi trả 9,1 triệu đồng/tháng, tăng 13,8% so với năm 2018; khối doanh nghiệp dân doanh chi trả 6,9 triệu đồng/tháng, tăng 1,5% so với năm 2018; doanh nghiệp FDI chi trả 7,5 triệu đồng/tháng, tăng 2,7% so với năm 2018 [5].

2.2. Thực trạng tiền lương thực tế của người lao động trong các doanh nghiệp

Trong những năm qua, mức lương danh nghĩa của người lao động trong các doanh nghiệp có điều chỉnh theo mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng. Tuy nhiên, căn cứ thực tế mức sống hiện nay, mức lương tối thiểu này hoàn toàn chưa đảm bảo để người lao động có thể sống được trong một tháng, nhất là ở những thành phố lớn như Hà Nội hay thành phố Hồ Chí Minh. Khi lạm phát ngày càng đẩy giá cả tiêu dùng leo thang chóng mặt. Tiền lương danh nghĩa tăng nhưng tiền lương thực tế có tăng hay không còn phụ thuộc vào tốc độ tăng giá.

Theo số liệu công bố của Tổng cục Thống kê, chỉ số giá tiêu dùng (CPI) bình quân năm thời kỳ 2014 – 2016 tăng 2,46%; CPI năm 2017 tăng 3,53%; CPI 2018 tăng 3,54% . Xét về tốc độ tăng, CPI bình quân năm 2019 vừa không tăng quá cao như thời lạm phát "phi mã" như thời kỳ 1986-1995 (tăng 94,33%/năm), như bình quân năm trong thời kỳ 2004-2013, cũng không tăng thấp như bình quân năm trong thời kỳ 2014-2016 nhưng tăng thấp hơn năm 2017, 2018. CPI bình quân năm 2019 tăng 2,79% so với năm trước nhưng CPI quý IV năm 2019 tăng 3,66% so với cùng kỳ năm 2018. Đầu năm 2020, bình quân 2 tháng đầu năm so với cùng kỳ năm

trước tăng 5,91%, các nguyên nhân chủ yếu làm tăng CPI trong thời điểm hiện tại là do một số mặt hàng tăng giá như nhóm hàng tiêu dùng (thực phẩm, dịch vụ ăn uống, đồ uống, dịch vụ giao thông công cộng, du lịch,...); giá nhiên liệu, chất đốt trong nước tăng theo giá thế giới; giá dịch vụ y tế điều chỉnh tăng theo mức tăng thêm của lương cơ bản; giá vật liệu xây dựng và nhân công tăng do nhu cầu và chi phí đầu vào.

Vấn đề đặt ra là phải kiềm chế tốc độ tăng giá, nếu không tiền lương thực tế sẽ bị giảm. Đây là điều khó khăn trong tình hình nền kinh tế thế giới đang bị ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch Covid -19, cộng thêm ảnh hưởng bởi tâm lý "lương tăng là các nhà kinh doanh đã tăng giá vượt trước ngăn chặn". Hiện nay, mặc dù người lao động trong các doanh nghiệp luôn cố gắng lao động đạt năng suất cao nhất có thể, tuy nhiên mức lương danh nghĩa vẫn còn thấp, chi phí sinh hoạt ngày càng tăng nên dẫn đến tiền lương thực tế không đủ sống, phần lớn họ đều khó khăn trong tích luỹ về tài chính. Để giải quyết khó khăn, có khoản tiền tích lũy, người lao động phải cắt đi những khoản có thể như học thêm, mua sắm… chỉ dành tiền chi cho những khoản không thể không chi như ăn uống, sinh hoạt hằng ngày, thậm chí những người lao động có hoàn cảnh khó khăn phải nợ lương, nợ tiền thuê nhà…

Theo báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ở thời điểm hiện tại, cả nước hiện nay có hơn 55 triệu lao động có việc làm, trong đó gần 15 triệu lao động làm việc trong các doanh nghiệp, hơn 9 triệu lao động đang làm việc trong các hợp tác xã, cơ sở kinh tế cá thể phi nông nghiệp. Qua báo cáo nhanh của các doanh nghiệp, do ảnh hưởng của đại dịch Covid–19, trong tháng 2/2020 có khoảng 10% doanh nghiệp phải cắt giảm quy mô sản xuất, bước sang nửa đầu tháng 3/2020, khi đại dịch Covid -19 có diễn biến phức tạp số lượng doanh nghiệp phải cắt giảm quy mô sản xuất tăng lên rõ rệt với khoảng trên 15% trong tổng số doanh nghiệp [4]. Các biện pháp cắt giảm nhân sự, chi phí và tạm thời không chia cổ tức... đây là những động thái nhằm thích nghi trong bối cảnh dịch viêm đường hô hấp cấp lây lan nhanh chóng và các biện pháp nghiêm ngặt của chính phủ nhằm kiềm chế dịch bệnh đang khiến hoạt động sản xuất và nhu cầu tiêu dùng giảm mạnh. Hệ lụy là người lao động trong một số doanh nghiệp buộc phải nghỉ chờ việc, hoặc nghỉ luân phiên làm việc, kéo theo thất nghiệp hoặc cắt giảm lương danh nghĩa

trong thời gian chờ nền kinh tế phục hồi, điều này làm cho lương thực tế của người lao động trong các doanh nghiệp đang có xu hướng giảm.

3. Giải pháp tăng tiền lương thực tế cho người lao động ở các doanh nghiệp

3.1. Tăng lương danh nghĩa

Tiền lương danh nghĩa là giá cả của hàng hoá sức lao động, nó có thể tăng lên hay giảm xuống tuỳ theo sự biến động trong quan hệ cung- cầu về hàng hoá sức lao động trên thị trường. Trong khoảng thời gian nào đó, nếu tiền lương danh nghĩa không tăng nhưng giá cả tư liệu tiêu dùng và dịch vụ tăng lên hay giảm xuống thì tiền lương thực tế cũng sẽ giảm xuống hay tăng lên theo. Theo quy luật của sự vận động tiền lương trong trong nền kinh tế thị trường, tiền công danh nghĩa có xu hướng tăng lên nhưng mức tăng của nó nhiều khi không theo kịp với mức tăng giá cả tư liệu tiêu dùng và dịch vụ, khi đó tiền lương thực tế của người lao động có xu hướng hạ thấp. Như vậy, muốn tăng lương thực tế thì điều trước tiên là tăng lương danh nghĩa.

Trong nhiều năm qua, nhà nước luôn cố gắng cải cách các chính sách tiền lương bằng cách xây dựng hệ thống lương nhằm đáp ứng được nhu cầu của xã hội và phù hợp với nền kinh tế đang phát triển nhanh. Về mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động trong doanh nghiệp cần điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng bảo đảm 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 KT-XH; các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) được tự quyết định chính sách tiền lương và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố và trên cơ sở thoả ước lao động tập thể phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, khả năng của doanh nghiệp và công khai tại nơi làm việc; doanh nghiệp và người lao động thương lượng, thoả thuận tiền lương, ký HĐLĐ và trả lương gắn với năng suất và kết quả lao động; doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động thương lượng, thoả thuận về tiền lương, tiền thưởng, các chế độ khuyến khích khác trong thoả ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp; tăng cường vai trò, năng lực của tổ chức công đoàn và công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan quản lý nhà nước…

3.2. Điều hòa cung cầu nhằm ổn định thị trường

Dưới góc độ quản lý Nhà nước, cần phải có những giải pháp để đảm bảo cân đối cung cầu, bình ổn thị trường hàng hóa. Không để xảy ra tình trạng thiếu hàng hóa, gián đoạn nguồn hàng hoặc tồn đọng hàng hóa; đẩy mạnh triển khai các hoạt động thực hiện Cuộc vận động "Người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam"; tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát thị trường đối với các vấn đề về giá, chất lượng sản phẩm, các quy định về an toàn thực phẩm, các hành vi đầu cơ, găm hàng, tăng giá trái pháp luật; đôn đốc các doanh nghiệp triển khai các hoạt động xúc tiến thương mại nội địa, các chương trình kích cầu tiêu dùng, có chính sách hỗ trợ, ưu tiên và tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tham gia chương trình bình ổn mở rộng mạng lưới phân phối hàng hóa đến các khu vực đông dân cư, khu công nghiệp, ngoại thành, vùng sâu vùng xa, khu vực biển đảo nhằm tăng khả năng tiếp cận hàng bình ổn cho các đối tượng có thu nhập trung bình và thấp.

Đồng thời, tập trung thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với ứng dụng khoa học, công nghệ hiện đại, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp cũng như phát triển thị trường lao động để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động, góp phần tích cực vào việc điều hòa cung cầu hàng hóa sức lao động; đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với chuyển đổi nghề nghiệp, chuyển dịch cơ cấu lao động khu vực nông nghiệp, nông thôn. Trong bối cảnh tỷ lệ người lao động trong các doanh nghiệp bị mất việc gia tăng do ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, cần tăng cường các hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm của hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm; đa dạng hóa các hoạt động giao dịch việc làm; tăng tần suất, nâng cao hiệu quả tổ chức sàn giao dịch việc làm tại địa phương; thực hiện các chính sách, giải pháp giải quyết việc làm cho người lao động…

3.3. Kiểm soát lạm phát

Lương thực tế được tính bằng khối lượng và chất lượng của sản phẩm, tư liệu tiêu dùng mà người lao động mua được bằng lương danh nghĩa. Do vậy, cần phải kiểm soát tốt lạm phát để giữ cho mức giá cả ổn định, để lương danh nghĩa vẫn đảm bảo cho người lao động có thể mua được đủ số lượng, chất lượng hàng hoá tiêu dùng.

Để tiếp tục thực hiện thành công mục tiêu kiềm chế CPI dưới 4% như những năm qua, Việt Nam cần tiếp tục chính sách kiềm chế lạm phát và ổn định

kinh tế vĩ mô. Đồng thời, kết hợp thực hiện các chính sách phục hồi tăng trưởng như: hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua khó khăn, nới lỏng chính sách tiền tệ và chính sách tài khóa ở mức độ nhất định; tập trung rà soát, hoàn thiện các cơ chế chính sách có thể tạo chuyển biến mạnh mẽ cho nền kinh tế như khuyến khích, hỗ trợ ứng dụng công nghệ cao, phát triển đồng bộ kết cấu hạ tầng, nhất là hạ tầng giao thông và công nghệ thông tin; cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ngành liên quan (Bộ Công Thương, Bộ Tài chính, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo) và các địa phương trong theo dõi sát diễn biến giá cả thị trường các mặt hàng thiết yếu để kịp thời có các giải pháp bảo đảm cân đối cung - cầu nhằm bình ổn giá cả thị trường, nhất là trong các thời điểm lễ, tết hoặc xảy ra thiên tai, bão lũ…

Tiền lương là một trong những chính sách kinh tế - xã hội quan trọng, là một đòn bẩy để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp từ đó góp phần tạo động lực tăng trưởng kinh tế và giải quyết công bằng, tiến bộ xã hội. Hiện nay, tiền lương được trả cho người lao động đôi khi không đảm bảo được chi tiêu cho đời sống sinh hoạt, làm cho người lao động khó có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc. Từ đó, mức tăng trưởng của nền kinh tế sẽ không đạt được như mong muốn do bản chất động lực làm việc của người lao động có liên quan đến thu nhập, tiền lương được hưởng. Cải tiến hệ thống tiền lương đang là yêu cầu cấp thiết tại các doanh nghiệp, đây là vấn đề tác động trực tiếp đến đời sống của người lao động, tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp cần được công bằng và hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Khi tiền lương được trả đúng với sức lao động bỏ ra của người lao động và đủ để trang trải cho cuộc sống thì tình hình an ninh, xã hội sẽ ngày càng phát triển./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *Giáo trình Kinh tế chính trị Mác - Lênin*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019), *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2019*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

3. Minh Nhung (2019), *Kiểm soát lạm phát - kết quả kép của năm 2019, thách thức cho năm 2020*. Tạp chí Tài chính. Địa chỉ: Http://tapchitaichinh.vn/su-kien-noi-

bat/kiem-soat-lam-phat-ket-qua-kep-cua-nam-2019-thach-thuc-cho-nam-2020-317300.html.

4. Văn Duẩn (2020), *Tạm dừng đóng BHXH, miễn đóng bảo hiểm thất nghiệp đến tháng 12/2020 do Covid-19*. Tạp chí Tài chính. Địa chỉ: http://Tapchitaichinh.Vn/Bao-Hiem/Tam-Dung-Dong-Bhxh-Mien-Dong-Bao-Hiem-That-Nghiep-Den-Thang-122020-Do-Covid19-320403.Html.

5. Phạm Phương (2020), *Tiền lương bình quân đạt 7,8 triệu đồng/người/tháng trong năm 2019. Báo điện tử An ninh thủ đô*. Địa chỉ: https://anninhthudo.vn/doi-song/tien-luong-binh-quan-dat-78-trieu-dong-nguoi-thang-trong-nam-2019/838708.antd.

6. Vũ Thị Giang – Đỗ Doãn Tú (2019), *Tiền lương và vai trò của tiền lương trong việc nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp*. Tạp chí Công thương. Địa chỉ: Http://Tapchicongthuong.Vn/Bai-Viet/Tien-Luong-Va-Vai-Tro-Cua-Tien-Luong-Trong-Viec-Nang-Cao-Hieu-Qua-San-Xuat-Kinh-Doanh-Cua-Doanh-Nghiep-64368.Htm.

7. TS.Trịnh Việt Tiến (2018), *Đổi mới chính sách tiền lương tạo động lực làm việc cho người lao động: Một số vấn đề trao đổi*. Tạp chí Công thương. Địa chỉ: http://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/doi-moi-chinh-sach-tien-luong-tao-dong-luc-lam-viec-cho-nguoi-lao-dong-mot-so-van-de-trao-doi-29155.htm.

MỘT SỐ HẠN CHẾ TRONG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM

ThS.NCS. Lê Thị Hiền[101]

Tóm tắt: *Tiền lương tối thiểu được sử dụng làm căn cứ cho các doanh nghiệp khi kí hợp đồng với người lao động. Tuy nhiên, hiện nay việc thực hiện tiền lương tối thiểu tại Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập. Bài viết nghiên cứu và phân tích thực trạng về chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, nâng cao nhận thức về trả lương cho người lao động phù hợp với cung cầu lao động trên thị trường.*

Từ khóa: Chính sách tiền lương; Tiền lương tối thiểu; Việt Nam.

1. Khái quát về tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương là một trong những nội dung quan trọng mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng quan tâm, là một trong những công cụ quan trọng để nâng cao năng suất lao động, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức. Bất kỳ người lao động nào khi tham gia vào hoạt động sản xuất đều mong muốn được trả công xứng đáng, được bù đắp lại sức lao động mà mình đã bỏ ra. Do đó, tiền lương có tác dụng to lớn trong động viên khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Người lao động chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống. Đối với doanh nghiệp, tiền lương được coi là một bộ phận của chi phí sản xuất. Tiền lương là một đòn bẩy quan trọng nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp công bằng hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình [3].

Theo PGS.TS Nguyễn Tiệp và TS. Lê Thanh Hà: "Tiền lương là giá cả của sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động, phù hợp với quan hệ cung - cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định tiền lương của pháp luật lao động" [6; 9]. Như vậy, khái niệm này chỉ ra rằng, tiền lương từ chỗ được coi là yếu tố của phân phối đã được coi là yếu tố của sản xuất; chi phí tiền lương không chỉ để tái sản xuất sức lao động, mà còn là đầu tư cho người lao động.

[101] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Tóm lại, tiền lương mang bản chất kinh tế-xã hội. Đây có thể coi là khái niệm phổ biến nhất hiện nay về tiền lương.

Theo Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019: "Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thoả thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác" [5].

Tiền lương được hình thành trên cơ sở thương lượng, thoả 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, tức là quy định mức lương tối thiểu để doanh nghiệp làm căn cứ trả lương. Tuỳ thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội mà các quốc gia có sự điều chỉnh tiền lương ở những mức độ khác nhau. 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 bắt buộc phải được thiết lập ở hầu hết các quốc gia. Đây là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Cách xác định nhu cầu sống tối thiểu từ trước tới nay vẫn dựa trên nhu cầu lương thực thực phẩm, phi lương thực thực phẩm và nhu cầu nuôi con của người lao động và cho đến năm 2019, lương tối thiểu mới đáp ứng được 95% nhu cầu sống tối thiểu (Dương Đình Quảng, 2019). Năm 2020, quy định về mức lương tối thiểu vùng ở Việt Nam được thực hiện theo nghị định số 90/2019/NĐ-CP. Theo đó, vùng I là 4.420.000 đồng/tháng; vùng II là 3.920.000 đồng/tháng; vùng III là 3.430.000 đồng/tháng và vùng IV là 3.070.000 đồng/tháng.

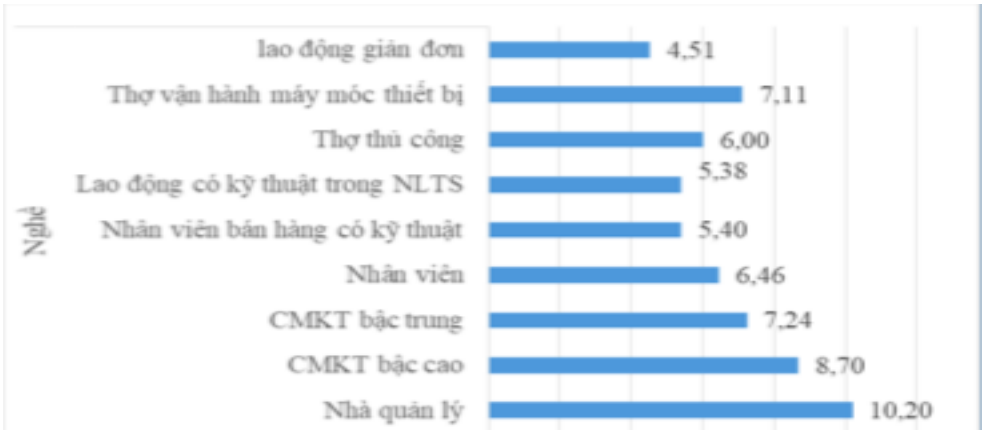
2. Thực trạng tiền lương tối thiểu hiện nay tại Việt Nam

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 tính đến quý 1/2019 với nam đạt 6,87 triệu đồng/tháng; nữ đạt 6,09 triệu đồng/tháng.

Chia theo nhóm nghề công việc, tiền lương cho người lao động làm việc quản lý là cao nhất (10,2 triệu đồng/tháng), tiếp đó là lao động làm việc thuộc các

nhóm nghề chuyên môn kỹ thuật bậc cao (ngành tài chính, ngân hàng, bảo hiểm…) và thấp nhất là lao động giản đơn (4,51 triệu đồng/tháng)

Hình 1. Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương từ công việc chính chia theo nghề, quý 1/2019



(Nguồn: Tổng cục thống kê 2019)

Nhìn chung, tiền lương khu vực doanh nghiệp từng bước củng cố, hoàn thiện hơn, doanh nghiệp 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; 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. Khi so sánh với mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm 2019 (căn cứ theo Nghị định số 157/2018/NĐ-CP): vùng I là 4.180.000 đồng; vùng II là 3.710.000 đồng; vùng III là 3.250.000 đồng; vùng IV là 2.920.000 đồng thì có thể thấy mức lương trung bình theo thống kê trên đã cao hơn hẳn theo quy định của pháp luật.

Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn dành sự quan tâm đặc biệt đối với tiền lương tối thiểu. Năm 2013, Việt Nam đã thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia. Từ khi thành lập, Hội đồng đã 7 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 (năm 2014 là 15,4%; năm 2015 là 14,2%; năm 2016 là 12,4%; năm 2017 là 7,3%; năm 2018 là 6,5%, năm 2019 là 5,3% và năm 2020 là 5,5%). 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. 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.

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

- Yếu tố xác định mức lương tối thiểu mới chủ yếu nhấn mạnh nhu cầu sống tối thiểu của người lao động.Khi xác định 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 vẫn còn nhiều bất cập. 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), NSLĐ… đều được tính theo đơn vị cấp tỉnh. Do đó, sẽ không công bằng nếu 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 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.

- Đối với người lao động làm công việc bán thời gian, việc áp dụng mức lương tối thiểu vùng với nhóm đối tượng này chưa phù hợp.

- Mặc dù đã có sự điều chỉnh về mức lương tối thiểu vùng qua các năm. Tuy nhiên, thực tế có thể thấy hiện nay mức lương tối thiểu còn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Theo khảo sát năm 2018 của Viện Công nhân – Công đoàn, với thu nhập và chi tiêu hiện nay (không có biến động về việc làm, thu nhập và đời sống) có 32,1% người lao động cho biết gia đình họ có khoản tiết kiệm, trung bình ở mức 1,5 triệu đồng/tháng. Đây là khoản tiền mà người lao động dành dụm để chi tiêu dịp lễ Tết, lúc ốm đau, thất nghiệp và tích luỹ đầu tư cho việc học hành của con cái. Chính vì mức thu nhập chưa đủ chi tiêu nên càng gần Tết, người lao động càng có nhu cầu làm thêm nhiều hơn vì cần thu nhập trang trải các khoản chi tiêu tăng đột biến (Vũ Quang Thọ, 2018).

Bên cạnh đó, xuất hiện 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 2019, đã có hơn 120 cuộc đình công, ngừng việc tập thể của người lao động. Đình công xảy ra chủ yếu trong các doanh nghiệp may, da giày, chế biến gỗ, điện, điện tử… Nguyên nhân đình công chủ yếu xuất phát từ vi phạm của người sử dụng lao động, dẫn đến người lao động phải đòi nợ lương, đề nghị công khai chi trả lương, thưởng trước thời điểm Tết nguyên đán, thanh toán tiền phép năm và thực hiện quy định làm thêm giờ. Sau thời điểm Tết nguyên đán, nguyên nhân tranh chấp chủ yếu là người lao động đề nghị tăng lương, thực hiện quy định về tiền lương làm thêm giờ, chưa trao đổi thống nhất người lao động khi thay đổi hình thức trả lương, cách tính lương.

- Việc quản lý thực hiện lương tối thiểu vùng tại các doanh nghiệp còn lỏng lẻo. 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 cao hơn tiền lương tối thiểu vùng nên thu nhập của một số người lao động về cơ bản là chưa cải thiện. Ngoài ra, doanh nghiệp ở Việt Nam chủ yếu có quy mô vừa và nhỏ - chiếm khoảng 98% (Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2019); do đó 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 hoà lợi ích giữa các bên luôn là vấn đề nan giải.

- Chế tài xử lý vi phạm trong thực hiện lương tối thiểu còn chưa đủ mạnh, chủ yếu phạt hành chính, với mức tối đa là 75 triệu đồng nếu vi phạm từ 51 người trở lên liên quan đến hành vi "Trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng" (Nghị định số 28/2020/NĐ-CP). Chính chế tài xử lý còn thấp, sự quản lý còn lỏng lẻo nên tình trạng vi phạm vẫn thường xuyên xảy ra.

3. Một số đề xuất nhằm hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu cho người lao động tại doanh nghiệp

- Nhà nước 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.

- 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 người lao động, tuỳ theo năng suất lao động của từng cá nhân và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

- Thường xuyên kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng và thông báo thang lương, bảng lương; hoàn thiện chế tài xử lý đủ mạnh của Nhà nước để buộc các doanh nghiệp phải nghiêm chỉnh chấp hành các quy định của pháp luật về tiền lương.

- 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.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2020); *Nghị định số 28/2020/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.

2. Chính phủ (2019), *Nghị định số 90/2019/NĐ-CP về quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.*

3. Vũ Thị Giang, Đỗ Doãn Tú (2019), *Tiền lương và vai trò của tiền lương trong việc nâng cao hiệu quả sản xuất-kinh doanh của doanh nghiệp*, Tạp chí Công thương

4. Đỗ Văn Quân, Lê Trung Kiên (2019), *Chính sách tiền lương ở Việt Nam – những chặng đường cải cách,* Tạp chí Tổ chức Nhà nước.

5. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật Lao động số 45/2019/QH14.*

6. Nguyễn Tiệp, Lê Thành Hà (2006), *Giáo trình Tiền lương – Tiền công,* NXB Lao động xã hội.

TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP THÔNG QUA TIỀN LƯƠNG MỘT SỐ VẤN ĐỀ TRAO ĐỔI

ThS. Hoàng Thị Công[102], ThS. Nguyễn Thị Hoa[103]

Tóm tắt: *Tiền lương không chỉ là mối quan tâm hàng đầu của người lao động mà còn là một trong những vấn đề nan giải đối với doanh nghiệp. Hiện nay, cơ chế lương tại các doanh nghiệp vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế chưa tạo được động lực làm việc cho người lao động. Do đó, trong phạm vi bài viết sẽ trình bày cơ sở lý luận về tiền lương, tạo động lực làm việc và những giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ tiền lương tại doanh nghiệp để tạo được động lực làm việc cho người lao động.*

Từ khóa: Tiền lương, động lực làm việc, tạo động lực làm việc

1. Một số lý luận cơ bản về tạo động lực làm việc, tiền lương

1.1. Tạo động lực làm việc

* Động lực làm việc: Có khá nhiều quan điểm khác nhau về động lực làm việc. Theo tác giả Nguyễn Vân Điềm cho rằng động lực là sự khao khát, tự nguyện của cá nhân nhằm tăng cường sự nỗ lực của cá nhân để đạt được mục tiêu hay kết quả nào đó. Động lực được hiểu chung nhất với nghĩa là tất cả những gì kích thích, thúc đẩy con người và xã hội vận động, phát triển theo hướng tiến bộ. Còn theo tác giả Hồ Bá Thâm thì động lực lao động là sự khao khát và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu của tổ chức. Động lực cá nhân là kết quả của rất nhiều nguồn lực hoạt động đồng thời trong con người và trong môi trường sống và làm việc của con người. Theo tác giả Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương (2013), động lực của người lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Trong khuôn khổ bài viết này, động lực làm việc là những mong muốn, khao khát thúc đẩy người lao động làm việc hướng tới những mục tiêu nhất định của cá nhân và của doanh nghiệp.

* Tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp:

Theo Nguyễn Hữu Lam (2006), tạo động lực là các biện pháp và cách ứng xử của doanh nghiệp và của nhà quản lý nhằm tạo ra sự khao khát và tự nguyện của người lao động cố gắng phấn đấu để đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp. Theo

[102, 104] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Nguyễn Xuân Lan (2010) tạo động lực là quá trình tạo ra kích thích cho hành động động viên những cố gắng của người lao động. Theo tác giả Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương (2013), tạo động lực làm việc được hiểu là hệ thống các chính sách, biện pháp, thủ thuật quản lý tác động đến người lao động nhằm làm con người lao động có động lực trong công việc. Tạo động lực lao động là sự vận dụng một hệ thống chính sách, biện pháp, cách thức quản lý tác động tới người lao động làm cho họ có động lực trong công việc, làm cho họ hài lòng hơn với công việc và mong muốn được đóng góp cho tổ chức theo tác giả Hồ Bá Thâm.

Theo tiếp cận của bài viết này, tạo động lực làm việc là quá trình xây dựng, triển khai thực hiện và đánh giá các biện pháp tác động tới người lao động nhằm kích thích những mong muốn, khát khao của họ trong công việc góp phần đạt được các mục tiêu của cá nhân và của doanh nghiệp. Như vậy, có thể hiểu tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp là một quá trình bao gồm các bước cơ bản xây dựng, triển khai thực hiện các chương trình tạo động lực và đánh giá kết quả tạo động lực nhằm tạo ra, duy trì và phát huy động lực của người lao động. Trong doanh nghiệp, để xây dựng các biện pháp tạo động lực phù hợp cần phải biết người lao động muốn gì (xác định nhu cầu cả người lao động), sau đó xem xét có thể đáp ứng họ ở những nhu cầu gì và ở mức độ nào, rồi từ đó chọn lựa các chương trình, biện pháp tạo động lực phù hợp nhằm hướng mong muốn, nhu cầu cá nhân đi cùng với mục tiêu phát triển của doanh nghiệp. Tạo động lực liên quan đến sự khích lệ, không thể là sự đe dọa hay dụ dỗ, hay nói cách khác, muốn tạo động lực cho ai làm việc gì đó, nhà quản lý phải làm cho họ tự mong muốn làm công việc ấy. Khi nhu cầu cụ thể nào đó của con người được thỏa mãn, nhu cầu mới sẽ xuất hiện, vì vậy chuỗi mắt xích nhu cầu – mong muốn – thỏa mãn là một chuỗi không có điểm khởi đầu và điểm kết thúc. Vì vậy, nhà quản trị muốn người lao động luôn hăng say, hứng khởi làm việc và cống hiến hết mình vì doanh nghiệp thì phải luôn tìm mọi biện pháp để thỏa mãn nhu cầu liên tục được sinh ra của người lao động. Vậy nên, việc tạo động lực là việc làm thường xuyên, liên tục và phải được duy trì trong doanh nghiệp. Biện pháp tạo động lực làm việc cho người lao động có hai nhóm chính: biện pháp tạo động lực tài chính (bao gồm tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi và dịch vụ) và biện pháp tạo động lực phi tài chính(bao gồm đánh giá thực hiện công việc, bố trí sử dụng nhân lực, đào tạo và phát triển nhân lực, bầu không khí làm việc).

1.2. Khái niệm tiền lương

Theo tổ chức lao động quốc tế(ILO) thì tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo một số lượng nhất định mà không căn cứ vào số giờ làm việc thực tế, thường được trả theo tháng hoặc nửa tháng.

Theo PGS.TS. Nguyễn Tiệp thì cho rằng tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, chịu tác động của quy luật cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật.

Theo PGS.TS. Trần Xuân Cầu, PGS.TS. Mai Quốc Chánh thì tiền lương trong nền kinh tế thị trường được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động mà họ hao phí trên cơ sở thỏa thuận(theo hợp đồng lao động)

Tóm lại, tiền lương là khoản tiền đã được thỏa thuận mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động, trong quá trình sản xuất ra của cải vật chất của doanh nghiệp và quá trình sản xuất này phù hợp với pháp luật quy định. Như vậy, có thể khái quát tiền lương như sau: là giá cả sức lao động, biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động làm thuê dựa trên cơ sở tính đúng, đủ chi phí lao động; phụ thuộc vào quan hệ cung- cầu lao động trên thị trường lao động; được hình thành thông qua cơ chế thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu quy định

Tiền lương có một vai trò hết sức quan trọng không chỉ đối với tất cả những người lao động mà còn đối với mọi doanh nghiệp.Vì:

Đối với người lao động, nó là một phần không thể thiếu trong việc duy trì cuộc sống, đảm bảo các nhu cầu thiết yếu của con người, giúp họ tái sản xuất lao động và có thể tích luỹ một phần. Tiền lương có tác dụng bù đắp lại sức lao động cho người lao động. Đồng thời, tiền lương cũng có tác dụng to lớn trong động viên khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Người lao động chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống. Thực tế hiện nay tiền lương được coi như một thước đo chủ yếu về trình độ lành nghề và thâm niên nghề nghiệp. Vì thế, người lao động rất tự hào về mức lương cao, muốn được tăng lương, mặc dù tiền lương có thể chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng thu nhập của họ.

Đối với các doanh nghiệp, tổ chức: Tiền lương được coi như một biện pháp hữu hiệu giúp họ giữ chân người lao động và khuyến khích họ làm việc đạt hiệu suất cao nhất có thể.

Với sự phát triển của nền kinh tế thị trường như hiện nay thì đã có nhiều hình thức trả lương tương đối đa dạng và linh hoạt song cơ bản gồm 2 hình thức trả lương chính là: Trả lương theo thời gian và Trả lương theo sản phẩm. Ngoài ra có một số doanh nghiệp còn có hình thức trả lương theo doanh thu và trả lương theo lương khoán.

Hiện nay, mức độ quan trọng của tiền lương tuy đã không còn giữ vị trí quyết định trong việc khuyến khích lao động bởi bên cạnh nó còn rất nhiều các yếu tố khác đang ngày càng trở thành nhu cầu cần thiết cho lao động, song không ai có thể phủ nhận rằng tiền lương là một yếu tố không thể thiếu được trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động. Trong hệ thống nhu cầu của cá nhân thì nhu cầu vật chất luôn là nhu cầu hàng đầu, và tiền lương là hình thức cơ banrn thỏa mãn nhu cầu và khuyến khích vật chất đối với người lao động. Tiền lương bản thân chưa phải là động lực nếu nó chưa đáp ứng đủ nhu cầu cơ bản cho người lao động. Nên, tiền lương chỉ tạo động lực khi tiền lương đáp ứng đủ nhu cầu. Chính vì vậy, để có thể phát huy được vai trò của tiền lương trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động thì cần phải đảm bảo các yêu cầu sau:

Thứ nhất, tiền lương phải thoả mãn đầy đủ các nhu cầu về cuộc sống cho lao động, để họ có thể tái sản xuất lao động và có thể tích lũy một phần. Hầu hết với tất cả người lao động, tiền lương là yếu tố rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định tác động tới tâm lý yêu thích công việc và ham muốn được làm việc của họ. Bởi trên hết, nó giúp con người một cách giao tiếp thoả mãn những nhu cầu tối thiểu nhất về cuộc sống. Khi tiền lương quá thấp hoặc không ổn định, người lao động không được đảm bảo về điều kiện sống, họ sẽ có nguy cơ rời bỏ doanh nghiệp và tổ chức.

Thứ hai, tiền lương phải đảm bảo tính công bằng. Yêu cầu về tiền lương không chỉ dừng lại ở sự ổn định và đủ chi trả cho cuộc sống sinh hoạt hàng ngày mà nó còn phải thực sự hợp lý và công bằng. Công bằng không chỉ với người lao động trong cùng Công ty mà còn phải đảm bảo tính công bằng tương đối giữa các mức lương mà người lao động được hưởng từ doanh nghiệp so với mức lương thông thường ở vị trí tương ứng trong các doanh nghiệp hoạt động trên cùng lĩnh vực.

Thứ ba, tiền lương phải tương xứng, có tác dụng thúc đẩy tăng năng suất và hiệu quả lao động. Mức lương trả cho người lao động trong doanh nghiệp cần dựa

trên kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao theo số lượng, chất lượng. Người lao động được hưởng lương cũng phải xứng đáng với công sức và cống hiến mà người đó bỏ ra cho doanh nghiệp. Một mức lương hợp lý mà doanh nghiệp bỏ ra để giữ chân người lao động cũng là điều dễ hiểu và nên làm nếu thực sự người lao động đó có những đóng góp đáng kể.

2. Một số giải pháp hoàn thiện chế độ tiền lương trong doanh nghiệp nhằm tạo động lực làm việc cho người lao động

Thứ nhất*, doanh nghiệp phải xác định được mức lương bình quân của các vị trí lao động trong cùng ngành và trong cùng khu vực địa lý*. Điều này giúp doanh nghiệp đưa ra được các mức tiền lương cạnh tranh, có khả năng thu hút và lưu giữ nhân viên. Để xác định mặt bằng mức lương bình quân, doanh nghiệp phải xem xét các yếu tố bên ngoài và bên trong của doanh nghiệp. Cụ thể như sau:

Các yếu tố bên ngoài:

Quy định của pháp luật: tìm hiểu và tuân thủ đúng các quy định của pháp luật về các vấn đề lao động. Doanh nghiệp cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định hợp đồng và lương thử việc, lương thời vụ, lương trong kỳthai sản, ốm đau, nghỉ việc... Quan điểm và ý kiến của người lao động: thông qua trưng cầu ý kiến của người lao động, doanh nghiệp có thể biết được ưu, nhược điểm của cơ chế trả lương hiện tại và những vấn đề cần khắc phục. Doanh nghiệp có thể nắm rõ mong muốn nguyện vọng và quan điểm của người lao động về tính hợp lý, sự công bằng trong cách tính lương… Điều này, giúp doanh nghiệp tránh được những sai lầm mang tính chủ quan, áp đặt. Mặt khác, làm cho người lao động cảm thấy được tôn trọng và việc trả lương là do chính họ xây dựng và quyết định.

Các yếu tố bên trong:

Chính sách phát triển nhân lực của Công ty: doanh nghiệp phải xác định rõ loại lao động và số lượng lao động mà doanh nghiệp cần. Doanh nghiệp cần họ cống hiến cái gì và như thế nào? Và bạn sẽ làm gì để có?

Tính chất đặc thù công việc và mức độ ưu tiên đối với các vị trí chức danh: liệt kê và sơ bộ phân loại lao động trong doanh nghiệp theo đặc thù công việc và yêu cầu năng lực, trình độ khác nhau. Loại lao động hay nhóm vị trí chức danh nào là then chốt trong doanh nghiệp, chịu sự cạnh tranh lớn nhất từ thị trường lao động và cần có mức độ ưu tiên thích đáng. Việc phân loại lao động thành các nhóm có vị trí, tính chất công việc. Mức độ trách nhiệm khác nhau để trả lương sẽ giúp bạn trong việc xác lập nên một cơ chế trả lương công bằng hơn.

Cách thức tính trả lương: tuỳ thuộc vào đặc thù kinh doanh của từng doanh nghiệp mà doanh nghiệp lựa chọn cách thức trả lương cứng hay khoán, hoặc đồng thời cả hai. Lương cứng là số tiền cố định mà doanh nghiệp trả cho người lao động hàng tháng tương ứng với vị trí chức danh công việc. Lương khoán là số tiền người lao động được hưởng trên khối lượng, số lượng và chất lượng công việc hoàn thành. Lương khoán có thể theo thời gian (giờ), hay trên đơn vị sản phẩm, hoặc trên doanh thu, thậm chí là lãi gộp trong tháng. Mỗi cách trả lương đều có ưu điểm riêng. Lương cứng đảm bảo cho người lao động cảm thấy yên tâm và ổn định trong công việc và cuộc sống, từ đó họ có thể toàn tâm, toàn ý với công việc. Lương khoán lại tạo ra động lực khuyến khích, phát huy tối đa năng lực của từng người, đo đếm dễ dàng và gắn liền với kết quả lao động thông qua căn cứ khoán. Thực tế, các doanh nghiệp vừa và nhỏ nên áp đụng cả hai cách trả lương này.

Khả năng chi trả của doanh nghiệp: doanh nghiệp cần tính toán tỷ lệ tiền lương hợp lý trên doanh thu kế hoạch để vừa đảm bảo trả lương đủ và khuyến khích được người lao động, vừa đảm bảo hiệu quả kinh doanh.

***Thứ hai**, xác định đơn giá và quỹ tiền lương thông qua thỏa ước lao động tập thể.*

Thỏa ước lao động tập thể là hình thức cơ bản thông qua đó người lao động và người sử dụng lao động thống nhất về tiền lương hiện nay trong doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần dự báo tổng số tiền chi cho lương nhân viên và xác định tỷ lệ tiền lương trên doanh thu. Đây chính là đơn giá tiền lương trong năm. Đơn giá này sẽ là cơ sở để doanh nghiệp xác định lương cơ bản cho các nhóm chức danh, căn cứ để tính lương khoán trên doanh thu hay đơn vị sản phẩm.

***Thứ ba,** xây dựng cơ chế tiền lương hiệu quả, khách quan và khoa học*

Phần lớn doanh nghiệp của Việt Nam hiện nay lả doanh nghiệp vừa và nhỏ, quy trình công việc chưa rõ ràng, thường kiêm nhiệm và thay đổi nhiều. Do đó, cơ chế tiền lương phù hợp để áp dụng là cơ chế trả lương gắn với hiệu quả công việc.

- Để xác định thang lương theo vị trí công việc: (1) Xác định các yếu tố liên quan đến công việc dùng để phân loại công việc như học vấn, kinh nghiệm, trách nhiệm. (2) Thiết lập những bản mô tả công việc chuẩn cho từng hạng. (3) So sánh vị trí công việc với bản mô tả công việc chuẩn. Chính vì vậy, doanh nghiệp cần phải xây dựng bản tiêu chí đánh giá thực hiện công việc cụ thể, rõ ràng có thể lượng hóa được để công tác đánh giá được chính xác nhất.

- Để xác định lương theo năng lực: doanh nghiệp cần xác định các năng lực liên quan đến công việc, mô tả năng lực và xác định mức độ thành thạo, xác định tiêu chuẩn năng lực cho từng vị trí. Để có thế đánh giá theo năng lực làm cơ sở trả lương thì cần phải hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh đối với từng loại lao động thông qua hoạt động phân tích công việc

- Để xác định mức thưởng theo kết quả công việc: thiết lập mục tiêu cá nhân, xác định mức thưởng kết quả công việc

Thứ tư, *kiện toàn và nâng cao chất lượng bộ phận chuyên trách về lao động - tiền lương*

Đội ngũ nhân lực làm về công tác tiền lương đóng vai trò quan trọng trong việc tham mưu, xây dựng các chế độ chính sách tiền lương hiệu quả phù hợp với doanh nghiệp. Chính vì vậy cần phải thực hiện đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ tiền lương các kiến thức kỹ năng về luật lao động, bảo hiểm, phương pháp xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương, phương pháp phân phối tiền lương…

Thứ năm*, Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương, quy trình và bảng biểu chấm công*

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng được hệ thống thang, bảng lương phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình. Nhiều doanh nghiệp chấm công chưa chặt chẽ mà còn mang tính hình thức. Do đó, các doanh nghiệp cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương đồng thời thực hiện chấm công chặt chẽ. Để có được hệ thống thang, bảng lương một cách minh bạch, rõ ràng, cụ thể khoa học cần phải xây dựng hệ thống định mức lao động và hệ thống bảng biểu thống kê sản phẩm của người lao động. Ngoài ra, doanh nghiệp cần có quy định về quản lý ngày, giờ công, xây dựng bảng chấm công, biểu mẫu về giấy đề nghị tăng ca, bảng xác nhận thời gian làm việc. Có thể tiến hành chấm công bằng thẻ chấm công hoặc sử dụng máy quét thẻ và làm thẻ từ cho nhân viên.

Thứ sáu, *ban hành quy chế lương thưởng trong doanh nghiệp thành văn bản và phổ biến đến tất cả nhân viên*.

Quy chế lương thưởng càng rõ ràng, minh bạch thì tinh thần và động lực của nhân viên càng cao. Mức lương của mỗi người là bí mật nhưng cách tính lương phải rõ ràng và dễ hiểu… Mặt khác, doanh nghiệp cần lưu ý rằng, cơ chế hoặc chính sách trả lương nên được xem xét và đánh giá, sửa đổi cho phù hợp với bối cảnh kinh doanh và những yêu cầu mới. Quy chế trả lương cần phải phản ánh đầy đủ công thức

xác định quỹ lương, thưởng, phương pháp phân phối. Các chế độ tiền lương cho những ngày nghỉ quy định, ngày ngừng việc, các chế độ công tác, làm thêm, đêm,…Khi xây dựng cần có hội đồng xây dựng quy chế trả lương trong đó phải có đại diện của tổ chức công đoàn để tham gia đóng góp ý kiến bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Quy chế sau khi xây dựng phải được phổ biến công khai đến mọi người để biết quyền và nghĩa vụ của mình phấn đấu để đạt mức tiền lương cao.

3. Kết luận

Tiền lương có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động. Bởi thông qua tiền lương sẽ tạo 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 nhân 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.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực.* Hà Nội: NXB Kinh tế Quốc dân

2. Nguyễn Vân Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2012. *Giáo trình Quản trị nhân lực.* Hà Nội: NXB Kinh tế Quốc dân.

3. Hoàng Văn Hải và Vũ Thùy Dương, 2010. *Giáo trình quản trị nhân lực*. Hà Nội: NXB Thống Kê

4. PGS. TS. Bùi Anh Tuấn, *Giáo trình Hành vi tổ chức.* NXB Đại học Kinh tế quốc dân, 2009.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO THU NHẬP CHO NGƯỜI LAO ĐÔNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

ThS. Nguyễn Thị Thảo[104]

Tóm tắt: *Thu nhập của người lao động (NLĐ) tại các doanh nghiệp nói chung và tại các khu công nghiệp nói riêng đang từng bước được hoàn thiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Các chính sách cải cách về tiền lương ở nước ta hiện nay phần nào góp phần nâng cao đời sống của người lao động. Tuy nhiên trên thực tế hiện nay, mức sống của NLĐ tại các khu công nghiệp vẫn ở khá thấp, chưa đảm bảo đời sống. Bài viết dưới đây sẽ đánh giá thực trạng thu nhập của NLĐ tại các khu công nghiệp, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao thu nhập cho người lao động tại các khu công nghiệp.*

Từ khóa: Khu công nghiệp, người lao động, thu nhập.

1. Nội dung

1.1 Khái niệm, bản chất của tiền lương, thu nhập

Khi sức lao động trở thành hàng hoá, xuất hiện thị trường sức lao động (hay còn gọi là thị trường lao động) thì khái niệm tiền lương xuất hiện. Tiền lương là một phạm trù kinh tế - xã hội, thể hiện kết quả của sự trao đổi sức lao động trên thị trường lao động. Chính vì vậy, có rất nhiều quan điểm cũng như khái niệm khác nhau về tiền lương.

Theo lý thuyết tiền lương của W. Petty (1623 - 1687) 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. Recardo) 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) 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

[104] Giảng viên Khoa Quản trị nguồn nhân lực - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

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.

Giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động - Xã hội do PGS.TS. Nguyễn Tiệp chủ biên năm 2004 đưa ra khai niệm tiền lương như sau: *"Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, chịu tác động của quy luật cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật"*

Điều 90 Bộ luật Lao động 2019 có ghi: *"Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác"*

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, *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.*

Trong khái niệm tiền lương cần phân biệt giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế. *Tiền lương danh nghĩa* là số tiền người lao động trực tiếp nhận được từ phía người sử dụng lao động trả cho công việc họ làm, còn *tiền lương thực tế* được hiểu là lượng hàng hóa, dịch vụ cần thiết mà người lao động hưởng lương mua được bằng lượng tiền lương danh nghĩa của họ.

Thu nhập có cùng bản chất với tiền lương nhưng được hiểu với nghĩa rộng hơn. Có rất nhiều quan niệm khác nhau về thu nhập được đưa ra nhưng nhìn chung các quan niệm này đều thống nhất quan điểm thu nhập là toàn bộ các khoản tiền mà người lao động nhận được từ tổ chức. Cụ thể, có thể khai quát thu nhập của NLĐ từ doanh nghiệp là các khoản tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, các khoản thu nhập

khác có tính lương, tiền BHXH chi trả thay lương và các khoản thu nhập khác không tính vào chi phí sản xuất kinh doanh như các khoản chi lấy từ quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi của doanh nghiệp.

1.2. Thực trạng thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp

Từ ngày 01/1/2020, lương tối thiểu vùng tăng từ 150.000 đến 240.000 đồng so với mức áp dụng năm 2019, nghĩa là thu nhập của người lao động được cải thiện. Song, hội thảo "Thực hiện trách nhiệm xã hội tại doanh nghiệp - Vai trò và sự tham gia của người lao động" do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với Tổ chức Lao động quốc tế tổ chức ngày 13/2/2020 cho thấy, đời sống của công nhân vẫn chưa được cải thiện. Ông Lê Đình Quảng, Phó Trưởng ban Quan hệ lao động (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) cho biết, hầu hết người lao động có tiền lương, thu nhập chỉ vừa đủ trang trải cuộc sống, không có tích lũy. Thậm chí còn hơn 30% lao động phải chi tiêu tằn tiện.

Mặc dù các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất đều trả lương cao hơn mức lương tối thiểu tuy nhiên người lao động vẫn không đủ sống. Hà Nội có 9 KCN nhưng phần lớn công nhân là người ngoại tỉnh không có hộ khẩu, riêng tiền thuê nhà khoảng 1,5-1,8 triệu đồng, chiếm 1/3 tiền lương, chưa kể các khoản tiền điện, tiền nước cũng rất cao. Vì vậy, họ muốn đi làm thêm để kiếm tiền, để bớt được một bữa ăn cho gia đình, để không phải sống trong nhà trọ chật chội trong những ngày nóng nực. Thậm chí, đến việc rút tiền lương từ ATM họ cũng phải tính toán làm sao không bị trừ nhiều tiền.

Thực tế đã chỉ ra, điều kiện làm việc vất vả, tổng thu nhập chưa bảo đảm là một trong những nguyên nhân xảy ra đình công. Theo báo cáo nhanh của Liên đoàn Lao động cấp cơ sở, hai tháng đầu năm 2020, cả nước có 18 cuộc ngừng việc tập thể, đình công, chủ yếu do doanh nghiệp trả lương tối thiểu, bố trí lịch sản xuất, chất lượng bữa ăn ca chưa hợp lý… Điển hình tại Hà Nội, xảy ra vụ phản ứng của công nhân ở Công ty TNHH Daiwa Plastic Thăng Long và Công ty TNHH Inkel Việt Nam đề nghị tăng thêm tiền thưởng. Sau khi Công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội trực tiếp gặp doanh nghiệp, tổ chức đối thoại, quyền lợi của người lao động đã được đáp ứng.

Chị Nguyễn Thị Thuận, từng làm việc ở Khu công nghiệp Quang Minh (Hà Nội) chia sẻ, ngoài tiền lương cơ bản, người lao động còn nhận được tiền làm thêm giờ, tiền chuyên cần và các khoản phụ cấp, trợ cấp khác từ doanh nghiệp. Tuy nhiên, tổng thu nhập chỉ được khoảng 5 triệu đồng/tháng nên cuộc sống của nhiều người lao động gặp rất nhiều khó khăn.

Thu nhập của người lao động vốn đã thấp, nay do ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 lại càng thấp hơn do doanh nghiệp cắt giảm quy mô sản xuất. Theo thống kê, trong tháng 2 vừa qua, có khoảng 10% doanh nghiệp phải cắt giảm quy mô sản xuất. Bước sang đầu tháng 3, đặc biệt tuần thứ 2 của tháng 3, khi dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, số lượng doanh nghiệp phải cắt giảm quy mô sản xuất tăng lên rõ rệt. Nhiều công ty đã phải áp dụng các biện pháp giãn ca, không làm thêm giờ, đặc biệt là vào thứ bảy, chủ nhật.

1.3. Đề xuất giải pháp nâng cao thu nhập của người lao động

**** Đối với doanh nghiệp tại khu công nghiệp***

Thứ nhất, cần có nhiều biện pháp kích thích, động viên NLĐ nâng cao năng suất lao động nhằm tăng doanh thu cho tổ chức, từ đó tăng thêm thu nhập cá nhân dựa trên hình thức trả lương theo sản phẩm

Đối với một số bộ phận lao động trực tiếp hiện đang được trả lương khoán theo công việc hoàn thành thì nên xây dựng mức lương tối thiểu hàng tháng cho cả nhóm, nếu họ hoàn thành khối lượng công việc được giao sẽ trả lương tăng thêm. Với việc vận dụng hình thức trả lương khoán kết hợp với thưởng, các doanh nghiệp sẽ khuyến khích được NLĐ làm việc tích cực hơn.

Kích thích theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được áp dụng chung cho tất cả NLĐ trong doanh nghiệp, sẽ giúp cho mỗi NLĐ hiểu được mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân với kết quả chung của doanh nghiệp.

Thứ hai, doanh nghiệp cần có giải pháp kích thích về tinh thần.

Doanh nghiệp cần có một số dịch vụ, phúc lợi miễn phí cho NLĐ như y tế, phòng tập thể dục thể thao (bóng bàn, cầu lông...); Tăng các dịch vụ giải trí, như: tổ chức các bữa tiệc, đi dã ngoại, tham quan du lịch… cần chú ý nhiều hơn để tạo tinh thần thoải mái, thân thiện cho NLĐ, NLĐ sẽ gắn bó và cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp. Xét thấy, tham quan du lịch là một trong những biện pháp giúp bản

thân NLĐ được thư giãn, biết được những danh lam thắng cảnh nổi tiếng của đất nước, được thưởng thức một số đặc sản vùng, miền… nhưng do phải gánh nặng nhiều khoản chi tiêu trong gia đình nên NLĐ không tự lo được chi phí tham quan du lịch và rất mong muốn được doanh nghiệp tổ chức.

Doanh nghiệp nên gia tăng việc tiếp nhận và giải đáp các thắc mắc từ phía NLĐ bằng nhiều hình thức, như: hộp thư góp ý kín, email chung dành cho doanh nghiệp - điều này rất thiết thực và giúp cho lãnh đạo nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, thắc mắc từ phía NLĐ, từ đó có biện pháp giải quyết và tháo gỡ tạo tâm lý tin tưởng và yên tâm làm việc; Có chính sách đầu tư phát triển nhà ở cho những gia đình công nhân nghèo, đảm bảo mọi công nhân có nơi ở ổn định, vì qua khảo sát cho thấy còn rất nhiều công nhân phải ở trọ hoặc ở nhờ nhà người thân.

Thứ ba, doanh nghiệp cần đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho người lao động. Doanh nghiệp nên đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cho NLĐ một cách thường xuyên, liên tục và xem đây là một trong những yếu tố cơ bản luyện tay nghề cho đội ngũ NLĐ. NLĐ cần dành nhiều thời gian cho việc học tập nâng cao trình độ của mình vì trình độ chuyên môn có ảnh hưởng rất lớn đến thu nhập.

Thứ tư, doanh nghiệp tạo môi trường làm việc thân thiện, an toàn cho NLĐ. Đầu tư trang thiết bị, sửa chữa và bổ sung cơ sở vật chất, tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động... sẽ khiến NLĐ cảm thấy an tâm và hăng say lao động; tránh tình trạng NLĐ chưa thật sự thấy thoải mái trong công việc, bởi họ chịu sự quản lý chặt chẽ của những người quản lý trực tiếp, họ không có cơ hội sáng tạo và phát triển ý tưởng.

Thứ năm, xây dựng chính sách tiền lương linh hoạt, công bằng. Hoàn thiện chính sách tiền lương, đặc biệt là công tác tổ chức tiền lương, xây dựng thang bảng lương, xây dựng định mức lao động trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, nhằm thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động và phân phối theo sự đóng góp của mỗi người. Nghiên cứu quy định chính sách ưu đãi những công nhân bậc cao, những người có tài năng thực sự, tạo động lực khuyến khích công nhân cống hiến năng lực, trí tuệ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Doanh nghiệp cần minh bạch về cách tính tiền lương đảm bảo có sự tham gia tích cực của NLĐ và tổ chức công đoàn: Nhiều doanh nghiệp trả lương kín, có cách tính lương phức tạp dẫn đến NLĐ không tính được tiền lương của mình nhưng NLĐ có quyền được biết tiền lương của mình được tính như thế nào. Do vậy, doanh nghiệp cần tìm hiểu và tuân thủ đúng các quy định của pháp luật, cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định, lương thử việc, lương thời vụ, lương trong kỳ thai sản, ốm đau, nghỉ việc; bên cạnh đó, doanh nghiệp cần trưng cầu ý kiến của NLĐ để biết được ưu, nhược điểm của cơ chế trả lương hiện tại và những vấn đề cần khắc phục.

**** Đối với Liên đoàn Lao động***

- Căn cứ vào Hiến pháp 2013 về Quyền và trách nhiệm của công đoàn Việt Nam, Liên đoàn lao động cần tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động của doanh nghiệp. Đặc biệt, cần lưu ý những hành vi vi phạm pháp luật làm ảnh hưởng đến quyền lợi NLĐ, vì lợi nhuận mà "xem nhẹ" NLĐ.

**** Đối với Hiệp hội doanh nghiệp và tổ chức Công đoàn cơ sở***

Cần làm việc với các công ty để tính toán trả một mức lương đủ sống cho NLĐ. Khi thương lượng về giá đơn hàng, quản lý công ty cần tính toán số thời gian trung bình cần thiết để sản xuất ra sản phẩm đó. Sau đó sử dụng số liệu này để tính toán số lượng sản phẩm có thể sản xuất hợp lý trong một ngày với 8 giờ làm việc bình thường. Trên cơ sở đó, các công ty cần cam kết không giảm báo giá dưới mức giá tiêu chuẩn khi cạnh tranh đơn hàng.

Các tổ chức công đoàn cơ sở: Nâng cao vai trò, trách nhiệm của Tổ chức Công đoàn: lực lượng lao động trẻ tại khu công nghiệp, đa số có nguồn gốc xuất thân từ nông thôn ra đô thị làm việc, do đó thay đổi tâm lý cộng đồng (quan hệ giao tiếp, lối sống), tâm lý cá nhân (sự thích nghi, sự năng động, biết nắm bắt cơ hội, nhận thức, sự chuẩn bị tâm lý...) đòi hỏi tổ chức công đoàn cần tập trung giáo dục công nhân về kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp. Bên cạnh đó, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở cần tích cực thương lượng, xác lập định mức lao động và đơn giá tiền lương công bằng; đảm bảo cho công nhân tham gia vào quá trình thương lượng tập thể; giám sát doanh nghiệp về chính sách tiền lương của họ; thông báo

cho khách hàng (đối tác của doanh nghiệp) về hành vi không tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp hoặc tranh thủ sự hỗ trợ của khách hàng để yêu cầu doanh nghiệp thực hiện chính sách lương đủ sống.

2. Kết luận

Thu nhập chính là thước đo mức sống của người lao động, là động lực thức đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững. Mặc dù thu nhập của người lao động nói chung và NLĐ tại các khu công nghiệp nói riêng đang ngày càng được cải thiện hơn cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, tuy nhiên một thực tế cho thấy đời sống của công nhân tại các khu công nghiệp vẫn còn nhiều khó khăn. Thu nhập chưa đủ sống khiến NLĐ luôn trong tình trạng phải "vắt kiệt" sức lao động để làm việc. Để có thể khắc phục được tình trạng này cũng như nâng cao mức sống, nâng cao thu nhập của người lao động đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ, triệt để. Phải có sự kết hợp từ phía NLĐ và doanh nghiệp với các tổ chức liên đoàn lao động và các hiệp hội nhằm nâng cao thu nhập, đảm bảo mức sống cho người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2019), *Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 về Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động*

2. Quốc hội (2019), *Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14*

3. PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân, Ths. Nguyễn Vân Điềm (2014), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.

4. Phạm Thị Hằng (2020), *Chăm lo chế độ phúc lợi xã hội cho công nhân các khu công nghiệp, khu chế xuất- Góc nhìn từ Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng*. http://hdll.vn/vi/nghien-cuu---trao-doi/cham-lo-che-do-phuc-loi-xa-hoi-cho-cong-nhan-cac-khu-cong-nghiep-khu-che-xuat--goc-nhin-tu-cong-doan-khu-kinh-te-hai-phong.html

5. Sandra Polaski (2014), *Chính sách tiền lương toàn cầu, khu vực và quốc gia - xu hướng và thách thức,* Hội thảo Tiền lương quốc gia Việt Nam, Hà Nội, tháng 11, 2014.

6. Nguyễn Tiệp (2004), Giáo trình Tiền lương – Tiền công, NXB Lao động – Xã hội.