

Thực trạng chế độ tiền lương

Năm 1975, đất nước thống nhất, cả nước bước vào thời kỳ quá độ lên CNXH bỏ qua chế độ TBCN. Lúc bấy giờ, chế độ tiền lương đối với người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước mang nặng tính chất bình quân, theo kiểu chính sách xã hội. Chế độ tiền lương đó không còn là đòn bẩy thúc đẩy người lao động hăng hái làm việc, nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm. Trước tình hình đó, năm 1985, Đảng và Nhà nước ta chủ trương cải cách, nâng mức lương lên khoảng 3

lần. Sau Đại hội VI của Đảng (1986), triển khai Nghị quyết TW3 về đổi mới quản lý kinh tế, tháng 11.1987, Hội đồng Bộ trưởng đã ra quyết định 217, quy định mọi người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước được thu nhập theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp và năng suất, hiệu quả lao động của mỗi người. Nhưng trên thực tế, một mặt, do chưa có hướng dẫn quy định cụ thể để có sự thống nhất, mặt khác, Nhà nước cũng chưa có biện pháp kiểm tra, kiểm soát ở tầm vĩ mô. Nên chế độ tiền lương đối với doanh

NGHIỆP NHÀ NƯỚC trở nên rối loạn, vì mỗi ngành, mỗi đơn vị hiểu và làm theo cách riêng của mình. Thêm vào đó, do lương thấp, các doanh nghiệp đã tìm mọi biện pháp để nâng lương bằng nhiều cách kể cả việc gian dối trong hạch toán thu nhập như: tăng định mức lao động giả tạo, hạch toán chi phí tiền lương không theo các khoản mục quy định trong giá thành. Mặt khác, tình trạng lạm phát cao đã làm triệt tiêu tác dụng của cải cách tiền lương.

Do vậy, năm 1989, Hội đồng Bộ trưởng ra chỉ thị 317 để chấn chỉnh lại chế độ tiền lương, tiếp theo là quyết định 110 / QĐLB ngày 3.4.1989 của liên Bộ LĐTBXH và Tài chính. Theo đó, Nhà nước quản lý tiền lương theo đơn giá sản phẩm được tính toán trên cơ sở thang bảng lương theo Quyết định 235/HĐBT (tháng 9.1985) và được trượt giá 2 lần so với quyết định 202/HĐBT, tức chỉ số tăng giá lương vào khoảng 204,5 lần so với tháng 9/1985. Nhưng trên thực tế, do hậu quả của lạm phát đã làm chỉ số giá tăng hơn rất nhiều lần. Thí dụ: chỉ tính riêng cho 44 mặt hàng trong cơ cấu lương tối thiểu tháng 9.1985, thì chỉ số giá đã tăng lên tới xấp xỉ 700 lần (ở TP.HCM). Vì vậy, tháng 5.1993, Đảng, Nhà nước tiến hành cải cách tiền lương, ban hành hệ thống lương mới theo hướng, thiết lập hệ thống tiền lương theo hệ số với mức lương tối thiểu là 120.000 đồng/ tháng, tương đương với 60 kg gạo, bảo đảm 2.100 calo cho một người/ngày, ... Nhưng mức lương tối thiểu này không thể đủ để duy trì được năng lực lao động cho bản thân người lao động chưa nói gì tới nuôi con cái và học hành. Do đó, đầu năm 2000, Nhà nước đã nâng mức lương tối thiểu lên 180.000đ/tháng, đến năm 2001, mức lương này được nâng lên 210.000đ/tháng, và năm 2003 nâng lên 290.000đ/tháng. Trong những năm tới, có thể vẫn phải tiếp tục nâng mức lương tối thiểu, chẳng hạn: năm 2005, mức lương này có thể là 320.000đ/tháng, năm 2006 là 360.000đ/tháng, năm 2007 là 400.000đ/tháng v.v...Sở dĩ phải nâng mức lương tối thiểu lên một cách



Ảnh Diệp Đức Minh

Tiếp tục cải cách chế độ tiền lương

TS. LÊ HỒNG TIẾN

Lương tối thiểu là giá trị những tư liệu sinh hoạt mà thiếu nó, người công nhân sẽ không thể khôi phục lại quá trình sống của mình, nó sẽ rơi xuống thấp hơn giá trị của nó, khi đó sự sống của người công nhân chỉ được duy trì và phát triển dưới một trạng thái lay lắt mà thôi.

liên tục là để bù sự trượt giá vào lương, nhằm bảo đảm lương thực tế cho người lao động.

Ngoài việc tiền lương thực tế bị hạ quá thấp, hệ thống tiền lương còn bộc lộ rõ sự chênh lệch bất hợp lý giữa lương của các loại lao động, của các ngành nghề, các đơn vị khác nhau. Thí dụ: có trường hợp thu nhập lao động giản đơn cao hơn thu nhập lao động phức tạp; thu nhập của doanh nghiệp trung ương cao hơn thu nhập của doanh nghiệp địa phương... Điều này được phản ánh qua số liệu điều tra về tiền lương của 637 doanh nghiệp do Sở lao động - thương binh xã hội TP.HCM tiến hành năm 1999: doanh nghiệp nhà nước trung ương: 1,5-1,9 triệu đồng/người/tháng, con số đó đối với doanh nghiệp nhà nước thành phố: 1,0-1,5; doanh nghiệp nhà nước quận, huyện: 0,6-0,8; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 0,975; đơn vị hành chính sự nghiệp: 0,6-0,8.

Nhìn chung, tiền lương ở nước ta hiện nay, tuy đã được cải cách, hoàn thiện nhiều lần, nhưng vẫn còn những bất cập, những tồn tại như: mức lương thấp, không đủ để tái sản xuất giản đơn sức lao động; lương thực tế bị hạ thấp; thu nhập từ lương còn nhỏ bé so với tổng thu nhập, còn có sự chênh lệch bất hợp lý tiền lương giữa các loại lao động, các ngành, các đơn vị; các thang, bậc lương vẫn còn mang tính bình quân; tiền lương chưa trở thành đòn bẩy kinh tế khuyến khích người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ, nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm.

Giải quyết những bất cập, những tồn tại trên đây đòi hỏi phải tiếp tục cải cách chế độ tiền lương một cách cơ bản.

Một số yêu cầu khi tiến hành cải cách

1. Chế độ tiền lương phải phù hợp với thực tế khách quan của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, bảo đảm cho người công nhân duy trì được sức lao động ở điều kiện bình thường.

Nền kinh tế nước ta hiện nay là nền kinh tế thị trường định hướng

XHCN, nên chế độ tiền lương trong nền kinh tế này vừa mang tính chất thị trường, vừa mang tính chất định hướng XHCN. Nghĩa là chế độ tiền lương vừa chịu sự chi phối bởi thị trường lao động, vừa chịu sự chi phối bởi nguyên tắc phân phối theo lao động. Điều này cho thấy, không nên cực đoan cho rằng, tiền lương chỉ là biểu hiện bằng tiền của giá trị hàng hoá sức lao động, hoặc ngược lại, tiền lương chỉ là kết quả của việc phân phối theo lao động. Bởi lẽ, trong điều kiện hiện nay, năng suất lao động xã hội rất thấp, sự cạnh tranh gay gắt, bộ máy quản lý cồng kềnh, các khoản khấu trừ quá lớn nên quỹ tiền lương sẽ thấp. Trong điều kiện đó, nếu tiền lương chỉ là kết quả của phân phối theo lao động thì tiền lương sẽ thấp, thậm chí không đủ để duy trì cuộc sống cho bản thân người lao động. Nhưng, nếu tiền lương là giá cả của hàng hoá sức lao động, thì vì mục tiêu lợi nhuận mà chủ doanh nghiệp luôn luôn muốn trả lương thấp. Thêm vào đó, do sức ép của cạnh tranh, của thất nghiệp, làm cho người công nhân phải chấp nhận lương thấp tới mức chỉ tạm đủ cho bản thân sống, miễn là có được việc làm. Vì vậy, yêu cầu của cải cách chế độ tiền lương ở nước ta hiện nay là tiền lương phải bảo đảm cho người lao động duy trì được năng lực lao động, nuôi con cái và chi phí đào tạo cho bản thân người lao động ở điều kiện bình thường. Điều đó đòi hỏi, trong các doanh nghiệp nhà nước, việc trả lương vừa tuân theo cơ chế thị trường là thuận mua vừa bán sức lao động (tức phải được thoả thuận giữa người lao động với doanh nghiệp về mức lương), vừa đảm bảo tính chất XHCN là phân phối theo lao động, nhưng mức lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Đối với các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, tiền lương công nhân cũng không được thấp hơn lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Như vậy, việc xác định lương tối thiểu là vấn đề quan trọng và cần thiết không chỉ đối với các doanh nghiệp nhà nước mà cả cho các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế trong nền kinh tế

quốc dân.

2. Xác định mức lương tối thiểu, khắc phục tình trạng bình quân.

Mức lương tối thiểu ở nước ta hiện nay có hai loại:

- Mức lương tối thiểu đối với công nhân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (tại TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, được Nhà nước quy định năm 1995 là 35 USD/tháng; quy định năm 1999 là 626.000 đồng/tháng).

- Mức lương tối thiểu đối với những người hưởng lương và phụ cấp từ nguồn kinh phí thuộc ngân sách nhà nước và người lao động trong các doanh nghiệp (trừ các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) được Nhà nước quy định năm 1993 là 120.000 đ/tháng (60 kg gạo), năm 2000 là 180.000 đ/tháng, năm 2001 là 210.000 đ/tháng, năm 2003 là 290.000 đ/tháng. Mức lương tối thiểu này không đủ để duy trì cuộc sống người lao động, nên phải xác định lại mức lương tối thiểu. Nhưng có người giải thích rằng, sở dĩ lương tối thiểu thấp là do khả năng của nền kinh tế không cho phép. Nếu chỉ nâng lương tối thiểu lên một chút cũng đã làm cho nền kinh tế không chịu đựng nổi, vì hiện nay, năng suất lao động thấp, giá trị tổng sản phẩm xã hội thấp, mà tiền lương là một bộ phận của tổng sản phẩm xã hội, nên sau khi khấu trừ các khoản như tu liệu sản xuất đã sử dụng, quỹ mở rộng sản xuất, quỹ bảo hiểm, chi phí quản lý, chi phí an ninh, quốc phòng, y tế, giáo dục, cứu tế xã hội... các khoản khấu trừ này lại rất lớn, thì quỹ tiền lương sẽ nhỏ. Với quỹ lương nhỏ bé này lại chia cho số lượng người hưởng lương lên tới 7 triệu người, với hệ thống thang bảng lương chia nhỏ thành nhiều ngạch, nhiều bậc như hiện nay, thì lương cho mỗi người sẽ thấp, và lương tối thiểu cũng sẽ rất thấp. Như vậy, theo cách giải thích này, thì việc xác định lương tối thiểu là căn cứ vào quỹ lương, nếu quỹ lương thấp thì phải chấp nhận lương tối thiểu thấp, không thể khác được.

Thực ra, lương tối thiểu được xác định không căn cứ vào quỹ

lượng mà căn cứ vào sự trao đổi ngang giá của hao phí sức lao động về cơ bản, thần kinh, trí não ... của con người trong quá trình lao động, sự hao phí này phải được bù đắp lại bằng những tư liệu sinh hoạt cần thiết cho cuộc sống con người ở mức thấp nhất nhằm duy trì được năng lực lao động và tiếp tục nòi giống của mình. Hao phí sức lao động càng nhiều, thì việc bù đắp lại càng lớn. Bản thân những nhu cầu tự nhiên về tư liệu sinh hoạt như thức ăn, nhà ở ... cũng khác nhau tùy theo khí hậu và những đặc điểm tự nhiên, trình độ văn minh của mỗi nước. Mặt khác, người công nhân có thể bị chết đi, nên phải được thay thế bằng sức lao động mới. Để có sức lao động thay thế, mỗi cá nhân người lao động phải sinh con đẻ cái. Vì vậy, tổng số tư liệu cần thiết cho sức lao động bao gồm cả những tư liệu sinh hoạt cho những người thay thế đó, tức là cho con cái những người công nhân. Đồng thời, để cho người công nhân có được những kiến thức cần thiết cho lao động thì cần phải được học hành, muốn thế phải tốn một số chi phí đào tạo. Do đó, những chi phí đào tạo ấy được gia nhập vào tổng số những chi phí cho sức lao động của người công nhân.

Như vậy để duy trì sức lao động của người công nhân phải có một tổng số những tư liệu sinh hoạt cần thiết nhất định. Trong những tư liệu sinh hoạt ấy, có thứ như thức ăn, chất đốt... hàng ngày được tiêu dùng đi, vì vậy cũng phải hoàn lại hàng ngày. Những tư liệu sinh hoạt khác như áo quần, đồ gỗ... được tiêu dùng trong một khoảng thời gian dài hơn, thì phải hoàn lại sau những khoảng thời gian dài hơn. Gọi một số lượng hàng hoá được mua hay trả tiền hàng ngày = A, số khác thì trả hàng tuần = B, còn hàng hoá trả hàng quý = C,... thì số lượng trung bình hàng ngày của những hàng hoá ấy = $(365 A + 52 B + 4 C + v.v.) : 365$. Số lượng này là cơ sở để xác định tiền lương tối thiểu, nếu tiền lương thấp hơn nó, thì sẽ không duy trì được cuộc sống của người công nhân. Như vậy, lương tối thiểu là giá trị những tư liệu sinh hoạt mà thiếu nó, người công nhân

sẽ không thể khôi phục lại quá trình sống của mình, nó sẽ rơi xuống thấp hơn giá trị của nó, khi đó sự sống của người công nhân chỉ được duy trì và phát triển dưới một trạng thái lay lắt mà thôi.

Sự phân tích trên đây cho thấy, mức lương tối thiểu được xác định không dựa vào khả năng sản xuất, mà dựa vào yêu cầu phải bảo đảm cho việc duy trì cuộc sống cho người lao động ở mức thấp nhất. Căn cứ vào lương tối thiểu này để tính ra các mức lương khác, có thể làm cho nền kinh tế không chịu nổi, thì phải tìm mọi cách nâng cao năng suất lao động, giảm bớt các khoản khấu trừ bằng các biện pháp như: đổi mới kỹ thuật công nghệ; tiết kiệm lao động sống, lao động quá khứ; triệt để xoá bỏ bao cấp; đẩy mạnh cải cách hành chính, giảm biên chế bộ máy; khoán quỹ lương; thực hiện xã hội hoá y tế, giáo dục, cứu tế xã hội...

Thực tế cho thấy, ở thời điểm 1993, mức lương tối thiểu 60 kg gạo, (120.000 đ/tháng) là có thể phù hợp với giá cả và mức sống lúc đó. Nhưng trong điều kiện hiện nay, lương tối thiểu 290.000 đ/ tháng là thấp. Bởi vì, mức sống, thói quen, tập quán đã thay đổi, tư liệu sinh hoạt cần thiết cho cuộc sống đã mở rộng và nâng cao hơn, giá cả hàng hoá thiết yếu và giá cả các mặt hàng khác đã thay đổi quá lớn, nên 290.000 đ/tháng là không đủ để duy trì quá trình sống của người lao động. Nên việc xác định lại lương tối thiểu là cần thiết. Việc xác định lương tối thiểu cần lưu ý một số yêu cầu sau đây:

- Thực hiện sự trao đổi ngang giá sức lao động đã hao phí để người công nhân duy trì được năng lực lao động, nuôi con cái và chi phí đào tạo cho người lao động;
- Tính đúng, tính đủ những tư liệu sinh hoạt thiết yếu đáp ứng cho nhu cầu tự nhiên của lao động giản đơn trong từng ngành, từng vùng nói riêng và trong cả nước nói chung;
- Bảo đảm công bằng: ở đâu có hao phí sức lao động nhiều hơn, thì ở đó có mức lương tối thiểu cao hơn;
- Thường xuyên điều chỉnh mức

lương tối thiểu theo mức tăng của chỉ số giá để bảo đảm lương thực tế không bị giảm sút.

Căn cứ vào lương tối thiểu để tính các mức lương cho các loại lao động khác trên cơ sở một hệ thống thang, bảng lương hợp lý. Để khắc phục tình trạng bình quân trong hệ thống thang bảng lương hiện nay, cần giảm bớt số ngạch, số bậc. Thí dụ: Lương hành chính giảm 50% số bậc, tăng 2 lần mức chênh lệch giữa bậc thấp nhất và cao nhất. Như vậy có thể nâng mức chênh lệch giữa bậc thấp nhất và cao nhất của lương này từ 2 lần lên 8 lần ...

3. Thực hiện trả lương theo lao động trong các doanh nghiệp nhà nước, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

Trả lương theo lao động là việc phân phối tiền lương gắn với kết quả cuối cùng của từng người, từng bộ phận lao động. Có hai trường hợp:

* *Trả theo thời gian*: là tính mức lương cho người i (Li) phụ thuộc vào: quỹ tiền lương của bộ phận (V); tổng số ngày công của bộ phận (N); số ngày công thực tế người công nhân i đã làm (ni). Công thức tính lương cho người (i):

$$L_i = \frac{V}{N} \times n_i$$

* *Trả theo sản phẩm hoặc lương khoán* của cá nhân trực tiếp là tính mức lương cho lao động, phụ thuộc vào đơn giá tiền lương sản phẩm hoặc lương khoán (Vđg); số lượng sản phẩm hoặc tiền khoán đã hoàn thành (q). Công thức tính lương cho một lao động nào đó (T):

$$T = Vđg \times q$$

Trên đây là những công thức tương trưng nói lên bản chất của phân phối tiền lương theo lao động. Trong thực tế, khi tính tiền lương, phải lập công thức cụ thể hơn nữa. Nếu tính toán trên đây có kết quả lớn hơn mức lương tối thiểu thì lấy kết quả đó, nếu nhỏ hơn mức lương tối thiểu thì lấy mức lương tối thiểu để trả lương cho công nhân ■