

Quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước đòi hỏi phải có một thị trường lao động lành mạnh. Để phát triển thị trường lao động các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều giải pháp khác nhau như: giải pháp phát triển cung lao động, giải pháp phát triển cầu lao động, giải pháp tiền lương. Chúng tôi cho rằng hiện nay giải pháp về chính sách tiền lương là quan trọng hơn cả. Thật vậy, cần phải có một chính sách tiền lương thực sự phản ánh được những yêu cầu, nội dung, tác dụng của các quy luật kinh tế vận hành thị trường lao động mới hy vọng có được một thị trường lao động phát triển. Sự thay đổi của chính sách tiền lương theo hướng trên sẽ là khâu đột phá, kéo toàn bộ lực lượng lao động ở nước ta ra khỏi tình trạng níu kéo kìm hãm bởi tàn dư của cơ chế tập trung bao cấp, mà nó đã dẫn tới cản trở sự phát triển mạnh mẽ của thị trường lao động ở VN nói chung và TP.HCM nói riêng. Theo hướng nghiên cứu này cũng có nhiều ý kiến khác nhau. Trên tinh thần tiếp thu một cách có phê phán, bài viết này tập trung vào hai vấn đề sau: thứ nhất là khái lược các quan điểm về chính sách tiền lương đối với sự phát triển thị trường lao động; hai là giải pháp phát triển thị trường lao động trên cơ sở hoàn thiện chính sách tiền lương ở VN hiện nay.

1. Quan điểm về hoàn thiện chính sách tiền lương

Mặc dù chính sách tiền lương của Nhà nước tác động chủ yếu tới khu vực kinh tế nhà nước, tới các công nhân viên chức trong hệ thống hành chính sự nghiệp, tới những người trong biên chế nhà nước, nhưng trong nền kinh tế đa thành phần ở VN hiện nay, thành phần kinh tế nhà nước giữ vai trò chủ đạo, vai trò định hướng cho nền kinh tế, cho sự vận động và phát triển của xã hội ta, bởi vậy chính sách tiền lương của nhà nước sẽ có ảnh hưởng sâu rộng, có tác dụng hướng dẫn đối với tất cả các thành phần kinh tế khác.

Cho tới nay có không ít tác giả đã đưa ra những kiến nghị về chính sách tiền lương. Những kiến nghị đó có yêu cầu chủ yếu là tiền lương phải được tiền tệ hoá một cách triệt để, mức tiền lương phải tính đến khả năng cho phép của

nền kinh tế, nhưng phải đảm bảo mức sống của người lao động, phù hợp với yêu cầu và trình độ phát triển kinh tế xã hội. Tiền lương phải trở thành bộ phận thu nhập chủ yếu của người lao động. Tiền lương phải phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp...

Hầu hết các tác giả đều cho rằng chính sách tiền lương đúng đắn nhất là phải gắn với chất lượng công việc thì mới có tác dụng khuyến khích phát triển thị trường lao động.

lượng sức lực hao phí và yếu tố thâm niên. Tác giả cuốn sách nhận định hệ thống này là dùng để xếp lương chứ chưa phải để trả công lao động, điều này là rất rõ rệt đối với lao động chất xám. Để thay đổi tình trạng bất cập này tác giả cuốn sách kiến nghị tại khu vực kinh tế nhà nước cần pháp lý hoá các phần thu nhập khác ngoài lương theo hướng cho phép doanh nghiệp được quyền dùng toàn bộ 35% lợi nhuận sau thuế để trả lương, trả thưởng mà không

Bàn về nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc

ĐINH THỊ KIM CHI

Với ý tưởng chung như vậy các tác giả đưa ra kiến nghị cụ thể về chính sách tiền lương của mình. Ví dụ, tác giả Vũ Công Chính khi nghiên cứu đề tài "cơ sở khoa học và thực tiễn hình thành giá cả lao động ở nước ta" năm 2000 đã kiến nghị phải tạo ra khoảng cách chênh lệch thực sự giữa tiền lương của người quản lý với lao động chuyên môn bình thường nói chung. Lương của cán bộ quản lý phải tách bạch ra hai phần: phần tiền lương cơ bản tính theo chuyên môn nghiệp vụ cơ bản, phần tiền lương phụ cấp chức vụ bao gồm phụ cấp quản lý. Chúng tôi cho rằng nếu chính sách tiền lương thực hiện theo hướng kiến nghị này sẽ không xoá bỏ mà còn thúc đẩy thêm tình trạng chạy đua bằng cấp để dành mức lương cơ bản cao, tranh dành chức vụ vị trí công tác để có phụ cấp chức vụ cao, khó có thể gắn tiền lương với chất lượng công việc.

Trong cuốn *Thị trường lao động TP.HCM trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế* của PGS.TS. Nguyễn Thị Cảnh, tác giả cuốn sách chỉ rõ hệ thống thang bảng lương hiện nay ở khu vực nhà nước chỉ mới phản ánh hao phí lao động thể lực về thời gian lao động,

bị khống chế theo Nghị định 59/CP do chính phủ ban hành ngày 3.10.1996 mà nên áp dụng cơ chế tự chủ trong trả công, trong đó tất cả các loại lao động, kể cả giám đốc đều phải thực hiện theo cơ chế lao động làm thuê có ký hợp đồng lao động. Đối với khu vực hành chính sự nghiệp, tác giả Nguyễn Thị Cảnh kiến nghị cho phép người lãnh đạo được toàn quyền tuyển dụng và sa thải lao động dư thừa, hoặc chuyển số người lao động dư thừa sang chế độ làm việc trả công theo giờ mà vẫn giữ quỹ tiền lương như cũ. Tác giả cuốn sách cho rằng giải pháp cơ bản cốt lõi để giữ được người tài giỏi làm việc trong khu vực quản lý nhà nước là phải trả công cho họ ít ra là tương đương với mức giá tiền công trung bình cùng loại trên thị trường lao động.

2. Giải pháp phát triển thị trường lao động

Sau khi tham khảo những kiến nghị của một số nhà nghiên cứu về thị trường lao động nước ta, chúng tôi nhận thấy hầu hết các nhà nghiên cứu dừng lại ở mô tả, phê phán hệ thống thang, bảng lương trong chính sách tiền lương

của nước ta thời gian qua, các kiến nghị tập trung vào thay đổi mức lương tối thiểu theo xu hướng ngày càng tăng mức lương danh nghĩa và đòi hỏi tăng hệ số lương. Những kiến nghị này chưa làm rõ được tiền lương, tiền công là kết quả sự vận động của hàng loạt các quy luật kinh tế tác động lên thị trường lao động, do vậy chính sách tiền lương phải phản ánh rõ nét yêu cầu, nội dung của các quy luật đó. Bởi vậy chúng tôi xin nêu kiến nghị của mình về chính sách tiền lương trong thời kỳ đổi mới ở VN như sau:

Trước tiên về quan điểm, chúng ta cần thống nhất rằng mong muốn làm giàu bằng con đường chân chính là khách quan, mong muốn đó phù hợp với quy luật vận động và phát triển của xã hội loài người. Làm giàu bằng con đường chân chính có nghĩa là con người sử dụng các nguồn lực của mình để làm giàu một cách hợp pháp, mà lao động là một trong số những nguồn lực quý giá nhất của mỗi con người. Bởi vậy, bất kỳ ai, làm bất cứ việc gì, ở bất cứ cương vị nào, khu vực nào làm giàu bằng khả năng lao động chân chính của mình đều được xã hội thừa nhận, tôn vinh, ủng hộ. Điều này cho thấy không chỉ những người làm việc trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh mà cả những người làm việc trong lĩnh vực hành chính, sự nghiệp, không chỉ những người làm việc trong lĩnh vực quản lý gián tiếp mà cả những người làm việc trực tiếp, không chỉ những người làm việc trong thành phần kinh tế tư nhân mà cả những người làm việc trong thành phần kinh tế nhà nước đều có thể làm giàu bằng lao động của mình một cách chính đáng.

Để điều này có thể thực hiện được, chính sách tiền lương của chúng ta 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 của một lao động cao thể hiện ở chỗ người lao động đó có thể hoàn thành một công việc xác định với hiệu quả cao, lao động có giá trị thấp thì người lao động đó chỉ có thể hoàn thành công việc xác định với hiệu quả khiêm tốn mà thôi. Chỉ như thế, tiền lương, tiền công 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 người lao động mà lao động của họ có giá trị cao mới thực sự có khả năng được trả công cao và giàu có được nhờ lao động chân chính của mình.

Về nguyên tắc: 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. Người 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. Theo nguyên tắc này, nếu giá trị lao động của người nhận công việc là phù hợp với công việc họ sẽ hoàn thành tốt công việc đó và nhận được lượng tiền công tương xứng với giá trị lao động mà họ đã bỏ ra. Nếu giá trị lao động của họ càng cao họ sẽ hoàn thành tốt một đơn vị công việc với chi phí càng thấp, thời gian càng ít, do vậy trong một khoảng thời gian xác định họ sẽ hoàn thành được nhiều đơn vị công việc hơn và họ sẽ thu được tiền công cao hơn.

Nếu giá trị lao động của người nhận công việc là không phù hợp với công việc, những người này sẽ nhận được tiền công lao động thấp khi công việc hoàn thành, nếu công việc không hoàn thành họ còn phải thực hiện trách nhiệm vật chất như giao kết trong hợp đồng. Qua đó bản thân người nhận việc phải rút kinh nghiệm để tìm đến những công việc phù hợp hơn với giá trị lao động của mình. Nguyên tắc này còn cho phép ngăn chặn hiện tượng vì tham lợi người ta có thể một lúc nhận quá nhiều công việc so với khả năng lao động của mình hoặc nhận chỉ một việc nhưng khả năng của họ không đáp ứng nổi. Chính rằng buộc về trách nhiệm vật chất khiến người lao động phải tính toán kỹ lưỡng cho sự lựa chọn của mình để có thể thu lợi ích.

Chính sách tiền lương được thực hiện theo nguyên tắc này sẽ đáp ứng được sự vận hành của các quy luật kinh tế tác động lên thị trường lao động:

Đối với quy luật giá trị: Nguyên tắc này đảm bảo giá trị lao động là cơ sở của giá cả hàng hoá lao động, giá trị lao động cao thì giá cả của nó cao và ngược lại.

Đối với quy luật cung cầu:

Nguyên tắc này cho thấy nếu công việc càng khó khăn, số người sẵn sàng chấp nhận công việc càng ít, tức là cầu về lao động cho công việc đó cao hơn so với cung, vì thế việc định giá tiền công cho công việc đó phải cao mới thu hút được người làm. Ngược lại nếu công việc dễ dàng thực hiện, số người sẵn sàng chấp nhận công việc cao, có nghĩa là cung lao động cho công việc đó nhiều, bởi vậy việc định giá cho công việc đó có thể giảm.

Đối với quy luật cạnh tranh: Nguyên tắc này cho thấy ứng với một công việc cùng một mức giá xác định sẽ có một số người muốn thực hiện, nhưng ai năng động hơn người đó sẽ giành được công việc cho mình, ai thực sự có tài hơn sẽ hoàn thành công việc theo đúng yêu cầu chất lượng với chi phí thấp hơn. Do vậy các thành viên trong xã hội phải luôn chạy đua trong cuộc tìm kiếm những điều kiện thuận lợi hơn để có thể nhận được và hoàn thành công việc một cách có lợi hơn.

Đối với quy luật tối đa hoá lợi ích: Nguyên tắc này phản ánh quy luật ở chỗ để có được thu nhập cao, chi phí thấp ai cũng phải tính toán lựa chọn công việc cho mình sao cho phù hợp hơn cả với khả năng của họ. Nếu công việc họ lựa chọn vượt quá khả năng bản thân thì trách nhiệm vật chất sẽ làm họ bị thiệt hại, nếu công việc họ lựa chọn chưa sử dụng hết khả năng lao động của họ thì họ có thể tìm thêm công việc khác nữa để tận dụng ở mức càng cao càng tốt lao động của mình.

Những tác dụng

Tác dụng tích cực:

Thứ nhất, xoá bỏ được tình trạng trả lương không đúng với giá trị thực của lao động.

Thứ hai, xoá bỏ tình trạng chạy đua bằng cấp, đào tạo kém chất lượng, lãng phí nguồn vốn trong đào tạo.

Thứ ba, tạo ra môi trường đòi hỏi người lao động phải rèn luyện học tập suốt đời để gìn giữ và phát triển giá trị lao động của mình.

Thứ tư, xoá bỏ tình trạng phân phối đều quỹ lương đã làm cho khoảng cách tiền lương giữa người làm tốt làm giỏi có trách nhiệm với người làm kém làm lười vô trách nhiệm trở nên không rõ ràng đã làm thui chột tinh thần tích

cực phần đầu trong mỗi con người lao động chân chính.

Thứ năm, thúc đẩy cải cách hành chính và tinh giản biên chế ở nước ta.

Tác dụng tiêu cực: Nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc có gắn với trách nhiệm vật chất nhất định sẽ đưa tới tình trạng cách biệt không nhỏ về tiền lương, về thu nhập giữa các thành viên tham gia thị trường lao động. Lúc này chúng ta cần một chính sách thuế thu nhập tích cực, tức là một chính sách thuế thu nhập có thể tính đủ, tính đúng và có mức thuế sao cho mọi người có thu nhập cao dễ dàng chấp nhận đóng thuế chứ không tìm cách trốn tránh thuế. Khoản thuế thu nhập đó sẽ là một nguồn hỗ trợ cho những người có hoàn cảnh khó khăn.

Nhân tố cốt lõi của nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc có gắn trách nhiệm vật chất là việc định giá tiền công tiền lương cho một đơn vị công việc. Trong điều kiện hiện nay của đất nước việc định giá này phải dựa vào trình độ, năng suất lao động hiện hữu, vào kinh nghiệm sử dụng quỹ lương của các cơ sở kinh tế xã hội, sử dụng ngân sách của nhà nước, dựa vào pháp luật về tiền lương tối thiểu và mức sống trung bình của xã hội. Chúng tôi cho rằng để định giá tiền công cho một đơn vị công việc cần căn cứ trước tiên vào mức lương tối thiểu mà nhà nước quy định và năng suất lao động trung bình của lao động giản đơn. Mức giá tiền công tiền lương tối ưu là mức giá mà người lao động có trình độ lao động giản đơn cần cố gắng chăm chỉ tích cực sẽ đạt được mức sống trung bình của xã hội, còn người lao động có trình độ lao động trung bình nếu cố gắng tích cực chăm chỉ sẽ vượt tới mức sống trung bình khá. Cách định giá tiền công tiền lương cho một đơn vị công việc như vậy sẽ khuyến khích người lao động luôn cố gắng nỗ lực làm việc và học tập để nâng dần giá trị lao động của mình, không ỷ lại, không dựa dẫm vào người khác mà vẫn nhận lương đầy đủ được.

Điều kiện cơ bản

Thứ nhất, người lao động được tự do lựa chọn công việc, nơi làm việc sao cho phù hợp hơn cả với bản thân. Do vậy, pháp luật cần thừa nhận và tạo điều kiện cho người lao động được tự do

di chuyển lao động.

Thứ hai, thông tin về công việc và định giá tiền công tiền lương cho một đơn vị công việc phải công khai và đầy đủ. Do vậy, thông tin về giá cả cho các công việc cụ thể cần được vi tính hoá, được công bố rộng rãi qua các phương tiện thông tin, càng thông tin đại chúng càng tốt.

Thứ ba, người lãnh đạo mỗi cơ sở sản xuất kinh doanh hay hành chính sự nghiệp là người có toàn quyền về lựa chọn người làm việc tại cơ sở của mình. Nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc có gắn với trách nhiệm vật chất đã tạo nên mối quan hệ chặt chẽ giữa quyền lợi, trách nhiệm của người lãnh đạo với việc tuyển chọn người làm. Nếu người lãnh đạo tuyển quá nhiều người làm thì việc định giá tiền công tiền lương cho một công việc sẽ dẫn đến tiền công tiền lương thấp cho một nhân công đồng thời tiền lương của người lãnh đạo cũng bị ảnh hưởng. Nếu người lãnh đạo tuyển quá ít người làm dẫn đến công việc không hoàn thành đúng thời hạn, trách nhiệm vật chất sẽ làm người lãnh đạo bị thiệt hại trước tiên. Người lãnh đạo giỏi sẽ là người biết tuyển dụng những người có lao động phù hợp với công việc, đồng thời người lãnh đạo đó biết tính toán số lượng người đủ dùng cho công việc được hoàn thành đúng yêu cầu. Lúc này người được lợi trước tiên chính là người lãnh đạo đó. Tác giả cho rằng chỉ khi người lãnh đạo thực sự được toàn quyền trong việc lựa chọn người làm thì nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc mới thực sự phát huy đầy đủ sức mạnh và việc tính giản nâng cao hiệu quả công việc, nâng cao tiền lương, giảm gánh nặng ngân sách... mới thực hiện được triệt để.

Thứ tư, để nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc có gắn với trách nhiệm vật chất phát huy tác dụng thì vấn đề vô cùng quan trọng cần có là một môi trường pháp lý nghiêm minh, bình đẳng. Luật pháp cần quy định rõ những trách nhiệm vật chất của người sử dụng lao động cũng như người lao động. Những sai phạm cần xử lý kịp thời, mức phạt phải thoả đáng để mọi người tham gia thị trường lao động vì lợi ích của bản thân mà luôn chủ động tìm

hiểu luật pháp và có ý thức thực hiện đúng luật.

Thứ năm, về cơ cấu tiền lương chúng tôi cho rằng tiền lương của mỗi nhân công bao gồm hai phần:

Phần thứ nhất, là tiền lương tối thiểu. Lương tiền lương tối thiểu được thực hiện theo quy định của pháp luật. Người lao động cứ nhận được hợp đồng lao động, được sử dụng vào các công việc của các đơn vị kinh tế, xã hội là được nhận tiền lương tối thiểu. Lương tiền này không phụ thuộc vào thâm niên hay trình độ...

Phần thứ hai, là tiền lương theo hiệu quả công việc. Hiệu quả công việc là thước đo chuẩn xác trình độ lao động, khả năng tích lũy kinh nghiệm theo năm tháng, tinh thần thái độ và đạo đức lao động. Đây phải là phần chủ yếu, mang tính quyết định trong tổng tiền lương của người làm công.

Trong khuôn khổ khoa học kinh tế chính trị, chúng tôi đưa ra kiến nghị chung về chính sách tiền lương như trên. Nhưng để kiến nghị đi vào thực tế cuộc sống chúng tôi cho rằng cần có các đề tài nghiên cứu cụ thể về chính sách tiền lương cho từng ngành, từng lĩnh vực, thậm chí từng cơ sở kinh tế, xã hội. Tuy cần nhiều đề tài cụ thể như vậy, nhưng các đề tài đó đều dựa trên nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc gắn với trách nhiệm vật chất, đồng thời dựa vào những kinh nghiệm về mức lương, mức sống trong thời gian qua của cơ sở mình cũng như của xã hội, từ đó tìm ra giá khoán tiền công tiền lương hợp lý cho từng công việc cụ thể trong việc sử dụng lao động tại cơ sở của mình.

Chúng tôi cho rằng khi chính sách tiền lương theo hiệu quả công việc gắn với trách nhiệm vật chất được đưa vào thực hiện, hàng loạt các hoạt động ảnh hưởng tới cung, cầu, điều tiết cung cầu lao động, hoạt động đào tạo dạy nghề, tuyển dụng, di chuyển nhân công, dịch vụ việc làm... sẽ có những biến đổi theo hướng thực sự đáp ứng những đòi hỏi của các quy luật kinh tế khách quan. Bởi vậy thị trường lao động nhất định hình thành, phát triển và vận hành, góp phần hoàn thiện cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và công cuộc công nghiệp hoá hiện đại hóa đất nước ■