

Bộ Luật Lao Động của Việt Nam đã được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994. Chương VI của Bộ Luật Lao Động đã có 13 điều (Điều 55-Điều 67) qui định về tiền lương, theo đó tiền lương của người lao động là do hai bên (người thuê và người được thuê) thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động. Chính phủ công bố thang bảng lương để làm cơ sở tính các chế độ bảo hiểm xã hội, y tế, tiền lương làm thêm giờ, nghỉ chế độ... Người sử dụng lao động có quyền chọn các hình thức trả lương theo sản phẩm hoặc theo thời gian. Tuy nhiên, theo các qui định của chính phủ hiện hành thì mức lương tối thiểu chung đối với khu vực trong nước là 144.000 đồng/tháng, trong đó đối với khu vực sản xuất kinh doanh có thể di dịch từ 144.000 đồng đến 360.000 đồng, cho khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là 40 USD/tháng đối với các tỉnh và 45 USD/tháng đối với TP. Hà Nội và TP. HCM. Quy định này đã lạc hậu với tình hình mức sống của các tầng lớp dân cư hiện nay. Vì rằng tại TP. HCM, kể cả khu vực ngoại thành thu nhập bình quân dưới 200.000 đồng/người- tháng được coi là nghèo, không đảm bảo mức sống tối thiểu của một người. Ngoài ra, đối với khu vực DNNN còn có qui định buộc các doanh nghiệp trả lương theo khung, thang bảng lương ban hành của chính phủ đã quá lỗi thời và không chế mức thu nhập tối đa tại doanh nghiệp. Theo đó mức thu nhập tối đa của người lao động tại doanh nghiệp không được vượt quá 2 lần mức thu nhập bình quân của doanh nghiệp (theo ND 28 của Chính phủ và thông tư số 13 của Bộ Lao Động TBXH ban hành tháng 4.1997). Kết quả là các DNNN khó thu hút được những người tài giỏi làm việc tại doanh nghiệp. Kết quả điều tra 400 doanh nghiệp và 5 đơn vị hành chính sự

ngiệp mới đây của Viện Kinh Tế TP. HCM về vấn đề lao động, tiền lương dưới đây sẽ phản ánh tình hình này.

Số liệu điều tra tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP HCM cho thấy mức thu nhập thấp nhất của lao động giản đơn hiện nay là 543.647 đồng/tháng. Như vậy mức lương tối thiểu nhà nước qui định là 144.000 đồng/tháng là quá lạc hậu so với tình hình giá cả sinh hoạt nói chung và giá cả tiền lương nói riêng trên thị trường.

Do quy định bất hợp lý của nhà nước về chính sách tiền lương, và hầu như các doanh nghiệp đã chấp nhận thi hành theo cách riêng của mình nên nhà nước khó có thể kiểm soát được các nguồn thu nhập thực của doanh nghiệp. Tuy nhiên, số liệu khảo sát cũng cho thấy có sự cách biệt rõ

triệu đồng năm 1994; 5,21 triệu đồng năm 1995; và 5,51 triệu đồng năm 1996. Như vậy, thu nhập bình quân của một lao động ở các ngành kinh doanh dịch vụ cao gấp 5,2 lần thu nhập bình quân của một lao động ở khu vực quản lý nhà nước, các ngành còn lại có thu nhập bình quân cao gấp từ 2,1 lần đến 2,5 lần thu nhập bình quân của lao động công chức thuộc khu vực quản lý nhà nước. Hệ số chênh lệch giữa thu nhập của các loại lao động (cao nhất là nhóm lao động lãnh đạo tính từ phó phòng trở lên, và thấp nhất là nhóm lao động giản đơn, lao động phổ thông) trong cùng một ngành thấp nhất là hệ số chênh lệch của lao động quản lý nhà nước, nhóm cao nhất (lãnh đạo) so với nhóm thấp nhất (nhân viên) là 1,48 lần, ngành dịch vụ khoảng chênh lệch này là 2,9 lần, ngành xây dựng có khoảng chênh lệch cao nhất là 4,56 lần, ngành công nghiệp là 2,74 lần.

Theo kết quả điều tra thì phân hóa thu nhập theo hình thức pháp lý cũng có độ chênh lệch đáng kể. Khoảng cách giữa khu vực có thu nhập cao so với khu vực có thu nhập thấp từ 1,74 đến 2,42 lần. Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thu nhập bình quân lao động(chỉ tính cho lao động người Việt Nam) cao

TÁC ĐỘNG CỦA TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP ĐẾN DỊCH CHUYỂN CÁC LƯỜNG NHÂN CÔNG HIỆN NAY TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PGS. PTS. NGUYỄN THỊ CÀNH
Viện Kinh Tế TP Hồ Chí Minh

riệt về thu nhập, mức tiền công theo ngành nghề kinh doanh, theo loại hình doanh nghiệp hay theo khu vực kinh tế và theo loại hàng hóa lao động. Số liệu điều tra cho thấy ngành có thu nhập cao nhất hiện nay là ngành dịch vụ (tài chính ngân hàng, kinh doanh vàng bạc, khách sạn, nhà hàng, du lịch...), ngành có thu nhập thấp nhất là khu vực quản lý nhà nước (quận huyện, sở ban ngành). Thu nhập bình quân lao động (gồm có tiền lương và các khoản thu nhập ngoài lương kể cả ăn trưa, bảo hiểm xã hội, các khoản phúc lợi mà người lao động trong doanh nghiệp được hưởng) của ngành dịch vụ năm 1994 là 17,07 triệu đồng, năm 1995 thu nhập bình quân là 24,01 triệu đồng, năm 1996 thu nhập bình quân là 28,68 triệu đồng, trong lúc thu nhập bình quân năm của một lao động ở khu vực quản lý nhà nước chỉ đạt 4,58

nhất (năm 1994: 12,37 Tr.đ./người; năm 1995: 21,0 Tr.đ./người; năm 1996: 26,63 Tr.đ./người), doanh nghiệp nhà nước trung ương (DNNN TW) có mức thu nhập bình quân cao thứ hai (năm 1994: 11,43 Tr.đ./người; năm 1995: 12,28 Tr.đ./người; năm 1996: 14,6 Tr.đ./người), doanh nghiệp nhà nước thành phố (DNNN TP) xếp thứ ba (năm 1994: 9,53 Tr.đ./người; năm 1995: 11,09 Tr.đ./người; năm 1996: 12,3 Tr.đ./người), khu vực doanh nghiệp, công ty tư nhân có thu nhập bình quân thấp nhất (năm 1994: 7,1 Tr.đ./người; năm 1995: 9,14 Tr.đ./người; năm 1996: 11,02 Tr.đ./người). Hệ số chênh lệch thu nhập giữa loại lao động cao cấp (lao động lãnh đạo) so với thu nhập bình quân của doanh nghiệp theo các loại hình doanh nghiệp như sau: DNNN TW là 1,57 (22,98 Tr.đ./14,6Tr.đ); DNNN TP là 1,57 lần

nhất (năm 1994: 12,37 Tr.đ./người; năm 1995: 21,0 Tr.đ./người; năm 1996: 26,63 Tr.đ./người), doanh nghiệp nhà nước trung ương (DNNN TW) có mức thu nhập bình quân cao thứ hai (năm 1994: 11,43 Tr.đ./người; năm 1995: 12,28 Tr.đ./người; năm 1996: 14,6 Tr.đ./người), doanh nghiệp nhà nước thành phố (DNNN TP) xếp thứ ba (năm 1994: 9,53 Tr.đ./người; năm 1995: 11,09 Tr.đ./người; năm 1996: 12,3 Tr.đ./người), khu vực doanh nghiệp, công ty tư nhân có thu nhập bình quân thấp nhất (năm 1994: 7,1 Tr.đ./người; năm 1995: 9,14 Tr.đ./người; năm 1996: 11,02 Tr.đ./người). Hệ số chênh lệch thu nhập giữa loại lao động cao cấp (lao động lãnh đạo) so với thu nhập bình quân của doanh nghiệp theo các loại hình doanh nghiệp như sau: DNNN TW là 1,57 (22,98 Tr.đ./14,6Tr.đ); DNNN TP là 1,57 lần

(18,87 tr.đ./ 12,03 Tr.đ.); DN, công ty tư nhân là 2,09 lần (23,08 Tr.đ./ 11,02 Tr.đ.); doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 2,58 lần (68,36 Tr.đ./26,63 Tr.đ.). Hệ số chênh lệch thu nhập giữa nhóm lao động cao cấp (lãnh đạo) với nhóm lao động thấp nhất (lao động phổ thông) theo các loại doanh nghiệp được tính toán từ kết quả điều tra như sau: DNNN TW: 1,83 lần; DNNN TP: 1,77 lần; doanh nghiệp, công ty tư nhân: 2,64 lần; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 4,76 lần. Hệ số chênh lệch giữa mức thu nhập cao nhất và mức thu nhập thấp nhất phân theo ngành kinh tế như sau: ngành cao nhất là dịch vụ có hệ số chênh lệch là 4,35 lần, kế đến là ngành công nghiệp có hệ số chênh lệch là 3,42 lần, ngành xây dựng có hệ số là 3,18 lần, ngành thương nghiệp có hệ số chênh lệch là 2,66 lần, ngành quản lý nhà nước có hệ số chênh lệch thấp nhất là 2,45 lần. Hệ số chênh lệch giữa mức thu nhập cao nhất và mức thu nhập thấp nhất phân theo thành phần kinh tế như sau: độ chênh lệch cao nhất là tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hệ số chênh lệch là 6,36 lần, kế đến là DNNN TW có hệ số chênh lệch là 3,2 lần. Khu vực kinh tế tư nhân có hệ số chênh lệch là 2,84 lần, DNNN TP có hệ số chênh lệch là 2,69 lần.

Do tác động của việc phân hóa quá lớn về mức thu nhập, giá tiền công trên thị trường lao động đã có sự chuyển biến các luồng nhân công quá lớn giữa các vùng, giữa các ngành kinh tế, và giữa các khu vực kinh tế. Mức tiền công, thu nhập của TP Hồ Chí Minh cao hơn bất kỳ khu vực, vùng, tỉnh nào trong cả nước nên dễ lý giải tại sao lao động nhập cư vào thành phố theo kết quả điều tra này có tỷ lệ khá cao trên 50%. Số liệu về kết quả điều tra đã cho thấy có sự chuyển biến lao động diễn ra khá lớn theo ngành nghề và khu vực thành phần kinh tế do tác động của tiền công, thu nhập. Ngành xây dựng, thương nghiệp, dịch vụ và công nghiệp đều có tỷ lệ chuyển biến lao động cao; ngành xây dựng có tỷ lệ người đã từng làm ở nơi khác chuyển đến là 83,32%, ngành thương nghiệp là 79,78%, ngành dịch vụ là 75,86%, ngành công nghiệp là 72,01%, trong khi đó ngành quản lý nhà nước có 40%. Lý do chuyển đến các ngành này chủ yếu là do thu nhập thấp, 31% với ngành dịch vụ, 29% với ngành xây dựng, 26,7%-27,4% với ngành công nghiệp và thương nghiệp. Lý do chủ yếu thứ hai là công việc làm không ổn định, 29,3% với ngành công nghiệp, 20,9% với ngành thương nghiệp, 19,45 với ngành xây dựng... Riêng với ngành quản lý nhà nước lý do chuyển

đến với 25% do nơi làm cũ xa nhà, còn 75% là do điều kiện công tác. Xét sự chuyển biến diễn ra theo thành phần kinh tế thì kết quả điều tra cho thấy:

- Với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài:
 - + Từ DNNN TW chuyển qua chiếm 22,22%;
 - + Từ DNNN TP chuyển qua chiếm 26,67%;
 - + Từ DN, công ty tư nhân chuyển qua chiếm 11,11%;
 - + Từ khu vực quản lý nhà nước chuyển qua chiếm 2,22%;
 - + Từ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khác chuyển qua chiếm 4,44%.

- Với doanh nghiệp, công ty tư nhân:
 - + Từ DNNN TW chuyển qua chiếm 8,37%;
 - + Từ DNNN TP chuyển qua chiếm 14,98%;
 - + Từ DN, công ty tư nhân khác chuyển qua chiếm 24,15%;
 - + Từ khu vực quản lý nhà nước chuyển qua chiếm 4,84%;
 - + Từ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chuyển qua chiếm 2,64%;
 - + Làm nghề tự do chuyển qua chiếm 17,18%.

- Với doanh nghiệp nhà nước:
 - + Từ DNNN khác chuyển qua chiếm 26,12%;
 - + Từ DN, công ty tư nhân chuyển qua chiếm 0,78%;
 - + Từ khu vực quản lý nhà nước chuyển qua chiếm 3,92%;
 - + Từ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chuyển qua chiếm 0,78%;
 - + Làm nghề tự do chuyển qua chiếm 14,84%;
 - + Bộ đội chuyển ngành chiếm 7,03%, còn lại là từ các trường đại học, dạy nghề về.

Lý do chuyển biến như sau: 27,5% do chỗ làm cũ có thu nhập thấp, 24,6% do chỗ làm cũ có công việc không ổn định, 14,1% do chỗ làm cũ thiếu cơ hội phát triển, 11,7% do điều kiện công tác, 7,3% do doanh nghiệp cũ đóng cửa, 6,1% do chỗ cũ xa nhà, 6,1% do công việc cũ không phù hợp.

Xu hướng dịch chuyển nhân công theo kết quả điều tra nêu trên chủ yếu là dịch chuyển từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân và đầu tư nước ngoài. Đặc biệt là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có tới trên 51% lao động là chuyển dịch từ khu vực nhà nước qua. Khu vực kinh tế tư nhân tuy có mức thu nhập bình quân lao động thấp hơn khu vực kinh tế nhà nước, nhưng mức thu nhập bình quân của loại lao động lãnh đạo, lao động có trình độ tay nghề hay lao động chất xám lại cao hơn (hệ số thu nhập của loại này có cách biệt đáng kể so với

mức thu nhập bình quân của toàn khu vực) do đó luồng chuyển nhân công từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân chủ yếu là lao động có tay nghề và trình độ cao. Đối với khu vực kinh tế Nhà nước sự chuyển biến chủ yếu là diễn ra trong nội bộ các DNNN như từ DNNN khác chuyển qua chiếm trên 26%, từ các đơn vị quản lý nhà nước chuyển qua chiếm gần 4%. Các ngành nghề có tỷ lệ lao động cao về thay đổi công việc nhiều lần (lớn hơn hoặc bằng hai lần với tỷ lệ từ 15% đến 20% lao động) là ngành dịch vụ, thương nghiệp và ngành xây dựng. Loại công việc chuyển biến nhiều nhất là công việc kinh doanh văn phòng và công nhân kỹ thuật bậc cao với tỷ lệ trên 57%. Tỷ lệ lao động đang có nguyện vọng muốn chuyển đến nơi khác là 6,5%, trong đó ngành cao nhất là thương nghiệp 9,48%, khu vực kinh tế cao nhất là khu vực tư nhân 7,05%, loại lao động cao nhất là chuyên gia kỹ thuật 9,38% và quản lý nhà nước 9,09%.

Khi hỏi về loại doanh nghiệp thuận lợi nhất cho việc thăng tiến thì tỷ lệ trả lời cao nhất dành cho DNNN là 30,5%, loại doanh nghiệp tốt nhất để tăng thu nhập là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ lệ cao nhất là 51,75%, loại doanh nghiệp tốt nhất để đảm bảo công việc tỷ lệ trả lời cao nhất là dành cho cơ quan nhà nước 47,5%, kế đến là DNNN 39%.

Thực trạng qua kết quả điều tra trên cho thấy khu vực nhà nước gồm có quản lý nhà nước và doanh nghiệp nhà nước muốn giữ và thu hút được lao động có trình độ chuyên môn, lao động có tay nghề và kể cả giám đốc tài năng trong điều kiện thị trường lao động cạnh tranh cần phải sửa đổi chính sách tiền lương hiện hành. Theo đó cần có chính sách khuyến khích vật chất cho lao động chất xám có trình độ chuyên môn kỹ thuật và tay nghề cao bằng cách tăng hệ số lương, thưởng cho họ và không nên không chế mức thu nhập đối đa không được cao hơn 2 lần thu nhập bình quân trong doanh nghiệp như hiện nay. Mặt khác, mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định 144.000 đồng/ tháng/ người đã quá lỗi thời do nó thấp hơn ranh giới nghèo đói ở khu vực TP. Hồ Chí Minh. Bởi vậy, theo chúng tôi cũng cần nên nghiên cứu để xác định lại mức lương tối thiểu chung cho cả nước và mức riêng cho thị trường lao động từng khu vực trên cơ sở xác định ranh giới đói nghèo của cả nước và khu vực (thành thị, nông thôn...) ■