

NHỮNG QUAN ĐIỂM SỐ LƯỢNG TIỀN LƯƠNG

Dù có những quan điểm khác nhau về bản chất, cũng như những ảnh hưởng đến tiền lương, nhưng người đều thống nhất nhau rằng, sau một khoảng gian làm việc nhất định, người lao động nhận được một lượng tiền từ tay người chủ hoặc người trực tiếp tổ chức lao động, sản xuất. Đó là tiền lương. Nhưng về định lượng tiền lương thì lại có những quan điểm không đồng nhất. Tựu trung lại, có ba quan điểm cơ bản sau:

Quan điểm thứ nhất những người theo thuyết "quy luật sắt của tiền lương", gồm: W. Petty, J. G. Malthus ... theo quan điểm này thì tiền lương không nên vượt quá mức tối thiểu sinh hoạt vật chất tối thiểu của người lao nhân. Vì nâng cao tiền lương quá mức sẽ làm giảm số kết hôn và sinh đẻ, người công nhân không thể làm việc, họ sẽ muốn nghỉ ngơi hơn. Mặt khác, xã hội công nhân có sự cạnh tranh ác liệt, vì luôn luôn nhiều công nhân muốn việc làm. Vì vậy nhà tư bản chỉ thuê những người làm việc với số lương thấp nhất, muốn bắt người lao động làm việc thì phải hạ tiền lương tới mức ít nhất.

Một số nhà kinh tế học sau này giải thích rằng, dĩ lý luận "quy luật sắt của tiền lương" xuất hiện một mặt, lúc bấy giờ nhà tư bản sản xuất công nghiệp đang đạo luật cấm tăng lương. Mặt khác, trong giai đoạn phát triển đầu tiên của chủ nghĩa tư bản, sản xuất bằng máy móc chưa phát triển, chủ nghĩa tư bản chưa có công cụ gì để thể đặt điều kiện với người lao nhân, sự phụ thuộc của công nhân vào nhà tư bản còn mang tính chất nguyên thủy, người công nhân có thể dễ dàng chuyển thành người sản xuất độc lập.

Theo quan điểm cơ bản, cách giải thích trên



Bàn về TIỀN LƯƠNG VÀ NHÂN SỰ

PTS Kinh tế ĐINH SƠN HÙNG

có phần không thỏa đáng, vì nếu người công nhân có thể dễ dàng biến thành người sản xuất độc lập, thì họ cũng dễ dàng từ bỏ nơi làm việc có mức lương thấp đến nơi làm việc có mức lương cao hơn, hoặc là tự mình sản xuất kinh doanh. Do vậy cần đứng trên quan điểm, chế độ trợ cấp thất nghiệp chưa có, trình độ kỹ thuật còn thấp của nền kinh tế dẫn đến năng suất lao động thấp, nhưng yêu cầu tích lũy lại cao với tỷ lệ thất nghiệp cao là những nguyên nhân chính dẫn đến sự xuất hiện lý luận và việc tuyên truyền cho lý luận "quy luật sắt của tiền lương".

Quan điểm thứ hai, đó là quan điểm của Mác. Theo Mác, chế độ tiền lương dưới chủ nghĩa tư bản là chế độ tiền lương hút máu. Tuy vậy Mác vẫn xác định lương tiền lương dưới chủ nghĩa tư bản bằng giá trị những tư liệu sinh hoạt vật chất và tinh thần cần thiết cho người lao động và gia đình họ, cộng với những phí tổn đào tạo.

Như vậy, tiền lương không chỉ đủ bù đắp những hao phí về thể chất, tinh thần, chi phí đào tạo của bản thân người lao động mà còn cả cho gia đình họ nữa.

Quan điểm thứ ba là của Paul A. Samuelson, W. Nordhaus, Milton

Spencer; quan điểm này xem xét sự vận động của tiền lương trong mối tương quan với năng suất lao động, tay nghề, phí tổn đào tạo và những mô hình xác định tiền lương dưới tác động của cạnh tranh, cung-cầu về lao động. Và dựa vào những số liệu thực tế họ chứng minh ảnh hưởng tích cực của tiền lương cao đến năng suất lao động. Khảo sát tại Mỹ, các nhà kinh tế học ở đây thấy rằng, qua nhiều năm, mức tăng lương và tăng năng suất lao động đạt ở tốc độ như nhau. Từ năm 1960, mức tăng lương (cả lương danh nghĩa và thực tế) thường nhanh hơn mức tăng năng suất lao động. Quan điểm này cũng chỉ ra rằng, lương cao làm cho năng suất lao động cao và kết quả là chi phí sản xuất lại thấp. Vì nhiều ông chủ thấy rằng lương quá thấp làm cho kinh doanh tồi, cả khi đứng trên quan điểm chất chi tiêu từng đồng xu một. Chất lượng và sự hài lòng của công nhân giảm mạnh đến nỗi công ty bị thua thiệt hơn là được lợi thông qua giảm một ít tiền lương. Tinh thần của người lao động là vấn đề quan trọng và lương đã tác động đến tâm lý và sinh lý của họ.

II. TIỀN LƯƠNG, LAO ĐỘNG VÀ SỰ ĐÁNH GIÁ CỦA XÃ HỘI

Hệ thống thang lương, chế độ tiền lương của ta được xây dựng dựa trên cơ sở lý luận của nguyên tắc phân phối theo lao động và theo giá trị (ở đây chỉ nói đến giá trị sức lao động). Và số lượng tiền lương của mỗi người không chỉ phản ánh sự đóng góp của người đó đối với xã hội mà còn thể hiện sự đánh giá của xã hội đối với mỗi người. Vì vậy tiền lương biểu hiện ra vừa là lợi ích vừa là động lực kinh tế mạnh nhất kích thích người lao động nâng cao trình độ, kỹ năng và thái độ đối với công việc. Mức tiền lương, do vậy cũng đặt ra trách nhiệm, nghĩa vụ cho người lao động là phải làm việc xứng đáng với lượng tiền lương mà mình được nhận. Trên lý luận, có lẽ không ai bác bỏ được tính công bằng và sự ưu việt của những nguyên tắc này. Nhưng thực tế lại đặt ra cho ta biết bao nhiêu điều đáng suy nghĩ. Có thể đơn cử ra đây vài mâu thuẫn của vấn đề:

- Mức lương bình quân hiện tại quá thấp, không đáp ứng được những nhu cầu tối thiểu về vật chất và tinh thần cho bản thân người lao động. Vì vậy thu nhập từ lương chưa trở thành một động lực kinh tế khuyến khích người lao động tăng năng suất và nâng cao ý thức kỷ luật lao

động. Do vậy cái vòng luẩn quẩn: lương thấp dẫn đến năng suất và kỷ luật lao động thấp, và ngược lại, hình thành.

- Chế độ tiền lương chưa có tác dụng kích thích thể hệ lao động hiện tại, cũng như những thể hệ tương lai nâng cao trình độ học vấn - yếu tố cơ bản để tăng năng suất lao động xã hội.

Ở đây, một mặt, đứng trên quan điểm lí luận giá trị lao động mà xét, thì lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn. Vì vậy về nguyên tắc, giá cả của sức lao động phức tạp cũng phải bằng bội số giá cả của sức lao động giản đơn. Nhưng thực tế, không ít trường hợp thu nhập của sức lao động giản đơn lại là bội số so với thu nhập của sức lao động phức tạp. Đó là nghịch lý. Mặt khác tuy chưa có được số liệu thống kê chính xác là bao nhiêu người tốt nghiệp đại học chưa có việc làm và bao nhiêu người do lương quá thấp nên phải chuyển sang những hoạt động không cần phải đào tạo và cũng chẳng đáng gì đến chuyên môn của quá trình đào tạo 4-5 năm ở trường đại học, nhưng thực tế là có. Trường hợp này, dùng theo danh từ của các nhà kinh tế nước ngoài thì chúng ta đã lãng phí nguồn tài nguyên quý nhất của đất nước, làm phép tính đơn giản cũng thấy rằng xã hội không phải mất mát bằng một đơn vị mà là mất mát ở dạng lũy thừa. Hãy ví dụ: chi phí cho một sinh viên đại học là 1000 đô-la + 4 năm học. Khi ra trường, nếu được bố trí việc làm đúng nghề đào tạo và lương đảm bảo được cuộc sống của anh ta và gia đình anh ta, thì anh ta sẽ đóng góp cho xã hội tương ứng với năng lực và trình độ đã được đào tạo. Trong một thời gian ngắn, những phí tổn đào tạo sẽ được thu hồi và người lao động bắt đầu quá trình làm lợi cho mình và cho xã hội.

Trường hợp phải chuyển sang nghề khác (thậm chí nghề mới này

không cần quá trình đào tạo nào) hoặc không tìm được việc làm thích hợp, vậy là lẽ ra đã không cần chi phí: 1000 đô-la + 4 năm đào tạo (trong thời gian học, họ không tạo ra chút của cải nào cho xã hội) mà họ lại đã tạo ra của cải từ 4 năm trước đó.

- Mức chênh lệch khá lớn về thu nhập giữa các nghề: Nhìn chung các ngành du lịch, dịch vụ, khách sạn, nhà hàng hoặc buôn bán thu nhập cao hơn các ngành khác 5-20 lần; ngay trong các doanh nghiệp quốc doanh, mức lương bình quân (đồng/tháng) cũng chênh lệch đến 10 lần. Theo số

liệu điều tra của Liên đoàn lao động TP.HCM, thì mức lương bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước thuộc TP.HCM là 60.000 đồng/người chiếm 15%, trên 600.000 đồng/người chiếm 5% trong tổng số các doanh nghiệp.

Sự chênh lệch đó do nhiều nguyên nhân như: hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, sự khác nhau về ngành nghề, loại hàng hóa và dịch vụ, tài năng của người đứng đầu doanh nghiệp... Vậy là tuy người lao động có năng lực, trình độ, tay nghề, kỹ năng ngang nhau nhưng làm việc ở những doanh nghiệp

khác nhau thì lương và nhập không giống nhau. Đó là sự bất bình đẳng.

III. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Mức lương và thống thang lương thấp vừa bộc lộ những hợp lý. Vì vậy không được tiền lương với trách nhiệm công việc cũng kỷ luật lao động đối người lao động. Do đó cách hệ thống thang lương chế độ tiền lương khác chỉ vì lợi ích của người lao động mà còn vì chính ích kinh tế-xã hội của nước. Ở đây xin đề xuất một vài phương án.

Thứ nhất, nếu tiền lương không thay thì phải giảm bớt số người lao động và gắn liền theo nâng cao năng lực tổ chức lao động và quản lý xuất kinh doanh. Trên số đó với ít người nhưng đảm nhiệm nhiều công việc hơn năng suất lao động nhờ vậy lương tăng lên.

Nhiều năm qua chúng ta đã và đang đi theo hướng này, nhưng kết quả thu được chẳng đáng bao, vì định luật Parkinson (*) vẫn hoạt động có thời sự ở hầu hết mọi nơi.

Thứ hai, vừa từ quỹ lương, vừa tính biến chế. Xét về lâu dài đây là phương án tối nhưng hiện tại đối với chúng ta, phương án này gặp ngại lớn, vì sức ép sẽ tăng lên đối với khoản chi lương của ngân sách.

Cả hai phương án đều vấp phải vấn đề giải là số người không việc làm sẽ tăng lên. Nhưng dù vậy, về lâu việc sử dụng lao động lao động sẽ có hiệu quả hơn, bản thân người lao động cũng phải tìm cách nâng cao trình độ học vấn và tay nghề. Cũng khắc phục được bệnh chế của chế độ lao động biến chế nhà nước, ở dù có mức lương thấp người lao động vẫn bám víu nghiệp để làm việc dù thâm niên hưởng lợi trí sau này; mặt khác vì được vòng luẩn quẩn lương thấp dẫn đến

J.J. ROUSSEAU bàn về luật

- "Dân chúng tuân theo luật phải là người làm ra luật". (bản tiếng Pháp trang 37/ bản tiếng Việt trang 69)

- "Cái mà một người, vô luận chức tước gì, ra lệnh cho một cá nhân làm, đều không phải là luật" (37/69)

- "Tôi gọi nước cộng hòa là tất cả những nước nào do luật trị vì. Luật trị vì tức là lợi ích chung trị vì". (37/69)

- Các luật được phân loại như sau:

"Trước tiên phải xem xét hoạt động của toàn thể xã hội... Các luật điều chỉnh mối quan hệ chung nhất trong quốc gia gọi là luật chính trị, cũng gọi là luật cơ bản... Mối quan hệ thứ hai là quan hệ giữa các thành viên với nhau, hoặc quan hệ giữa các thành viên với toàn bộ cơ thể xã hội. Từ mối quan hệ thứ hai này nảy sinh các luật dân sự. Còn loại quan hệ thứ ba là quan hệ giữa con người với pháp luật. Khi có kẻ không chấp hành nghĩa vụ, cưỡng lại pháp luật thì phải thiết lập ra luật hình sự, có ý nghĩa là sự trừng phạt của mọi người đối với kẻ vi phạm. Gắn liền với ba loại luật nói trên, có một loại luật thứ tư, quan trọng hơn cả. Luật này không khắc lên đá, lên đồng, mà khắc vào lòng công dân, tạo nên hiến pháp chân chính của quốc gia... Loại luật thứ tư này chính là phong tục tập quán, nói chung là dư luận nhân dân". (50-51/89-90)

- "Nếu tìm xem điều tốt nhất cho tất cả mọi người, và đỉnh cao nhất của các hệ thống lập pháp là cái gì, ta sẽ thấy điều đó quy gọn vào hai mục tiêu: TỰ DO và BÌNH ĐẲNG. Tự do, vì cá nhân bị mất tự do bao nhiêu thì cơ thể quốc gia giảm sút sức lực bấy nhiêu. Bình đẳng, vì không có bình đẳng thì không thể nào có tự do được... Tự do đây chỉ là tự do dân sự; còn về bình đẳng thì không nên hiểu là mọi mức độ quyền lực và tài sản đều phải tuyệt đối ngang nhau" (49/66)

- "Từ bỏ tự do của mình là từ bỏ phẩm chất con người, từ bỏ quyền làm người và cả nghĩa vụ làm người". (14/36)

THANH ĐẠM dịch

ít và kỷ luật lao động áp và ngược lại.

Thứ ba, nên nghiên cứu chuyển dần một số tổ chức, đoàn thể quần chúng, xã hội sang chế độ hoạt động theo phương thức tự hạch toán là chủ yếu (tự tạo kinh phí và tự quản lý) dựa vào sự đóng góp của các thành viên trong tổ chức, đoàn thể (tự mình) như một số tổ chức bảo hiểm. Như vậy ngân sách nhà nước sẽ không được khoản chi cho các tổ chức, đoàn thể này.

Mặt khác, điều đó buộc các tổ chức, đoàn thể phải năng động, sáng tạo trong hoạt động để thu hút hội viên và bảo vệ quyền lợi hội viên của mình.

Thứ tư, lương là phạm trù kinh tế-xã hội, do vậy mức lương vừa phải căn cứ vào thời gian công tác, vừa dựa vào tay nghề, quá trình và phí tổn đào tạo người lao động. Những yếu tố làm cơ sở định lượng tiền lương này lại phải xuất phát từ nguyên tắc: lao động phức tạp là bội số của



lao động giản đơn, giá cả của sức lao động phức tạp bằng bội số của giá cả sức

lao động giản đơn. Như vậy vừa phù hợp với sự vận động của thị trường sức lao động trong nền kinh tế thị trường có sự điều tiết của nhà nước, vừa đạt được yêu cầu do tiến bộ khoa học, công nghệ đặt ra.

Ví dụ, ở Mỹ người học hết trung học và làm việc đầy đủ thời gian, năm 1984 thu nhập 19.000 đô-la, người tốt nghiệp đại học thu nhập nhiều hơn 70% tức là 32.000 đô-la. Những số liệu gần đây cho thấy, một thanh niên 18 tuổi, tiếp tục học để tốt nghiệp đại học được lĩnh 2,5 triệu đô-la trước khi tới 65 tuổi, người tốt nghiệp trung học lĩnh 1,7 triệu, những người không tốt nghiệp trung học chỉ lĩnh 1,2 triệu đô-la.

Thứ năm, tạo mặt bằng kinh tế, xã hội, luật pháp thúc đẩy sự phát triển kinh tế nhiều thành phần để thu hút lao động dôi ra và nâng cao hiệu lực hoạt động của các dịch vụ giới thiệu việc làm.

Tài liệu tham khảo

- Mác và Ăng-Ghen. *Tuyển tập*, Sự Thật, 1962, trang 126-129

- Sơ lược lịch sử các học thuyết kinh tế.

- Paul A. Samuelson và W. Nordhaus, *Kinh tế học*, tập I.

- Milton Spencer, *Kinh tế học hiện đại*, chương 29.

- *Thông tin lý luận*, 10-1992, trang 23-25.

(*) Xin xem Lương Hữu Định, "Tình hình biến chế và định luật Parkinson", *Thời báo Kinh tế Sài Gòn*, số 20-92 (72), trang 20.

KHIẾM DỤNG, TOÀN DỤNG, THIẾU DỤNG

Khiếm dụng (unemployment) hay còn gọi là thất nghiệp, là một tình trạng kinh tế xã hội phổ biến ở nhiều nước, theo đó, những người đang ở trong độ tuổi làm việc (từ 16 đến 60 hoặc từ 18 đến 65...tùy theo từng nước), vì các lý do khác nhau, đã ngừng có hoặc bị mất việc làm (không kể những người chưa đến tuổi thành niên và những người mặc dù còn đang trong độ tuổi lao động nhưng không có nhu cầu về việc làm như những người làm nội trợ ở nhà...). Ở đây, không có việc làm có nghĩa là không nhận được thu nhập do việc làm đó mang lại.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp. Điều này cũng có nghĩa là có nhiều loại thất nghiệp khác nhau:

- **Thất nghiệp tạm thời** (Frictional unemployment): Thất nghiệp này xảy ra khi có sự thay đổi từ việc làm này sang việc làm khác, hoặc khi người lao động tự nghỉ trong một khoảng thời gian nhất định (như nghỉ hè...) rồi sau đó lại tiếp tục đi làm. Đây là một loại thất nghiệp thông thường có gì đáng lo ngại, rất phổ biến, luôn luôn tồn tại ngay cả trong trường hợp đạt đến sự toàn dụng ở mức cao nhất, chỉ một tỷ lệ phần trăm nhất định (từ 1 đến 1,5%).

- **Thất nghiệp do thời vụ** (Seasonal unemployment): Loại thất nghiệp này thường xảy ra với những nghề nghiệp chịu ảnh hưởng trực tiếp từ thời vụ như nông nghiệp, các dịch vụ du lịch giải trí...

- **Thất nghiệp do việc làm không ổn định** (Casual unemployment): Đối với một số việc làm không có tính chất bền vững, cố định, như nghề xây dựng chẳng hạn, người lao động dễ rơi vào tình trạng thất nghiệp khi hết việc làm cũ mà vẫn chưa tìm ra được việc làm mới...

- **Thất nghiệp trá hình** (Disguised unemployment): Vì một số lý do, những người được gọi là "thất nghiệp trá hình" vẫn có thể có việc làm nhưng chỉ lãnh

lương tương trưng hoặc không đủ sống để tái tạo lại sức lao động. Loại thất nghiệp trá hình này không được ghi vào sổ sách thống kê chính thức.

- **Thất nghiệp chu kỳ** (Cyclical unemployment): Loại thất nghiệp này xảy ra do tính chất chu kỳ, thường ở giai đoạn suy thoái của nền kinh tế, khi con số những người thất nghiệp cao hơn con số việc làm có thể kiếm được, tạo ra sự lãng phí to lớn về mặt tài nguyên nhân lực.

- **Thất nghiệp kỹ thuật** : (Technological unemployment): gây ra do sự thay đổi phương pháp sản xuất hoặc do ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật mới vào sản xuất.

- **Thất nghiệp cơ cấu** : (Structural unemployment): Loại thất nghiệp này xảy ra khi có sự thay đổi hoặc điều chỉnh lại cơ cấu của nền kinh tế. Sự thay đổi hoặc điều chỉnh này có thể đòi hỏi người lao động phải có phẩm chất, kiến thức chuyên môn hoặc kỹ năng mới, và nếu người lao động không đáp ứng được yêu cầu này thì sẽ xảy ra nạn thất nghiệp...

Cũng cần phân biệt các hiện tượng thất nghiệp nói trên với một tình trạng được gọi là **thiếu dụng** (underemployment) xảy ra khi người lao động có quá ít việc làm, chỉ sử dụng được một phần nhỏ thời gian lao động, hoặc không sử dụng đúng với năng lực và chuyên môn của mình.

Trái với khiếm dụng, **toàn dụng** (full employment) là một tình trạng lý tưởng, trong đó, tất cả những người có khả năng và muốn lao động đều tìm được việc làm thích hợp, hay nói đúng hơn, đó là một tình trạng mà ở đó, sự thất nghiệp được giữ ở mức thấp nhất. Cần chú ý là ngay cả trong trường hợp toàn dụng, nạn thất nghiệp vẫn xảy ra nhưng đó là những loại thất nghiệp tạm thời, thất nghiệp do thời vụ chứ không phải là những loại thất nghiệp có tính chất cơ cấu hay chu kỳ. Tỷ lệ thất nghiệp cơ cấu hay chu kỳ phải là con số zero trong khi có thể chấp nhận tỷ lệ thất nghiệp tạm thời là 4%.

TTP