

# Chính sách tiền lương trong doanh nghiệp và cơ chế thỏa thuận về tiền lương

NGUYỄN TIỆP

**H**oàn thiện chính sách tiền lương và cơ chế thỏa thuận tiền lương trong doanh nghiệp là nội dung quan trọng của chương trình cải cách chính sách tiền lương trong các năm tới. Chính sách tiền lương trong doanh nghiệp và cơ chế thỏa thuận về tiền lương là những công cụ dùng để tác động vào quá trình phân phối thu nhập trong doanh nghiệp. Đó là các quy định, hướng dẫn của Nhà nước về tiền lương, phụ cấp, hệ thống các đòn bẩy, giải pháp... nhằm thực hiện phân phối công bằng, minh bạch, hài hoà lợi ích giữa doanh nghiệp, người lao động và nhà nước, phù hợp với những qui luật phát triển kinh tế - xã hội.

Sau đây bài viết đề cập đến một số nội dung về hoàn thiện chính sách tiền lương và cơ chế thỏa thuận tiền lương trong doanh nghiệp.

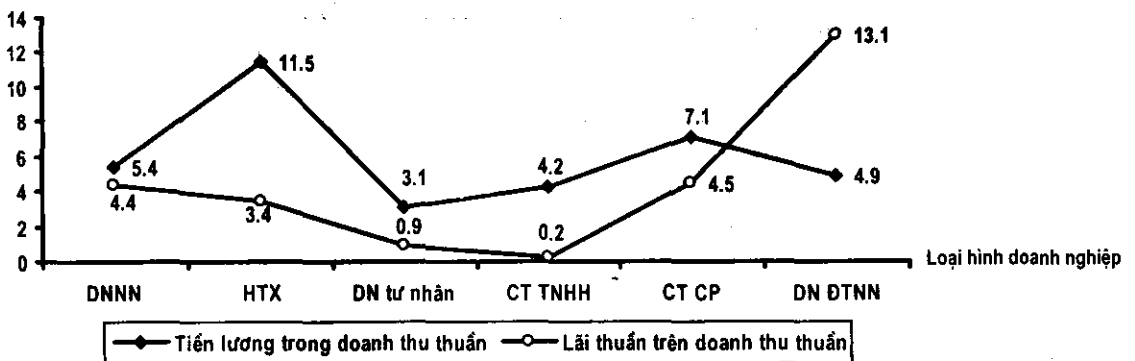
## 1. CÁC NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH, CƠ CHẾ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

Quá trình hoàn thiện chính sách, cơ chế

tiền lương trong doanh nghiệp cần phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản sau đây:

- Xây dựng chính sách tiền lương phải được xem xét trong toàn bộ quan hệ phân phối của doanh nghiệp, trong đó thu nhập lần đầu của người lao động (V) là một bộ phận của giá trị gia tăng thuần (NVA = V + M). Tiền lương nhận được qua phân phối lần đầu phải theo nguyên tắc bình đẳng, phân phối theo lao động, số lượng và chất lượng lao động. Thu nhập lần đầu của người lao động là một bộ phận của chi phí sản xuất (C+V), do đó tiền lương liên quan đến lợi nhuận và liên quan đến phân phối thu nhập giữa người lao động và người sử dụng lao động. Để xét mối quan hệ này, cần phải xác định mối tương quan tỷ trọng tiền lương trong giá trị gia tăng (VA) hoặc trong giá trị gia tăng thuần, tỷ trọng tiền lương và lợi nhuận trong doanh thu. Ví dụ tỷ trọng tiền lương và lãi thuần trước thuế trong doanh thu thuần của các loại hình doanh nghiệp ở nước ta có thể tham khảo qua biểu sau:

**BIỂU ĐỒ: Tỷ trọng tiền lương và lãi trong doanh thu (%)**



Nguồn: "Vấn đề phân phối thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp", TS. Nguyễn Công Nhự.

Nguyễn Tiếp, PGS, TS, Đại học Lao động - xã hội.

Số liệu trên cho thấy, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đầu tư cho hàng hóa sức lao động đạt hiệu quả cao nhất và thấp nhất là trong các doanh nghiệp tư nhân và công ty trách nhiệm hữu hạn.

- Xu hướng tiền lương trong doanh nghiệp phải phù hợp với xu hướng tăng trưởng kinh tế, tốc độ tăng tiền lương phải thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động.

- Chính sách tiền lương, cơ chế tiền lương phải phù hợp với các hình thức, chế độ trả công lao động theo cơ chế kinh tế thị trường.

- Chính sách tiền lương trong doanh nghiệp phải gắn kết với sự vận động của thị trường lao động, với quy luật hoạt động của cung cầu lao động. Tiền lương là giá cả của sức lao động.

- Chính phủ đảm bảo cho người lao động và người sử dụng lao động có quyền đàm phán tự nguyện và hỗ trợ quá trình đàm phán về tiền lương.

- Chính phủ quy định chính sách tiền lương tối thiểu phù hợp với nền kinh tế thị trường. Đảm bảo cho lao động giản đơn làm thuê không phải sống dưới mức sống tối thiểu, chống nghèo đói, chống bần cùng hóa người lao động.

- Chính sách tiền lương, cơ chế thỏa thuận tiền lương phải có tính bình đẳng trong trả lương đối với các loại hình doanh nghiệp.

Như vậy, chính sách tiền lương trong doanh nghiệp là sự tác động có ý thức và điều chỉnh bằng quyền lực Nhà nước đối với quá trình tổ chức trả công lao động, bao gồm việc nghiên cứu, xây dựng, ban hành hệ thống các văn bản quy định, các hướng dẫn về chế độ tiền lương, tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thực hiện những chính sách tiền lương đã ban hành nhằm đạt được các mục tiêu kinh tế - xã hội của các doanh nghiệp.

## 2. Thực trạng chính sách tiền lương và cơ chế thỏa thuận tiền lương trong doanh nghiệp

Chính sách tiền lương đối với các doanh nghiệp được quy định tại Bộ luật Lao động

và các văn bản dưới luật như: Nghị định số 114/2002/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 về tiền lương; Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, Nghị định số 206/2004/NĐ-CP, Nghị định số 207/2004/NĐ-CP ngày 14-12-2004 của Chính phủ và các Thông tư hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội...

Các nội dung cơ bản của chính sách tiền lương trong doanh nghiệp bao gồm:

### 2.1. Chính sách tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu được luật hóa, đảm bảo cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện bình thường bù đắp sức lao động giản đơn, một phần tích lũy 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. Tiền lương tối thiểu được xác định theo nhu cầu tối thiểu, khả năng của nền kinh tế, tiền lương trên thị trường lao động, chỉ số giá sinh hoạt. Tiền lương tối thiểu làm căn cứ để tính các mức lương trong hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương trong khu vực nhà nước, tính mức lương ghi trong hợp đồng lao động và thực hiện chế độ khác cho người lao động theo quy định của pháp luật (lương hưu, trợ cấp người có công, lao động dôi dư...).

Tiền lương tối thiểu theo Nghị định số 118/2005/NĐ-CP ngày 15-9-2005 của Chính phủ là 350 nghìn đồng/tháng (từ ngày 01-10-2005) và từ 1-10-2006 theo Nghị định 94/2006/NĐ-CP là 450 nghìn đồng và sẽ được điều chỉnh phù hợp với sự vận động của các yếu tố tác động đến tiền lương tối thiểu. Hiện nay, tiền lương tối thiểu qui định khác nhau đối với các loại hình doanh nghiệp:

- Đối với doanh nghiệp nhà nước, áp dụng mức thấp nhất bằng tiền lương tối thiểu chung và cao nhất bằng 3 lần mức lương tối thiểu chung, cụ thể là từ 450.000 đến 1.350.000 đồng/tháng theo Nghị định 94/2006/NĐ-CP ngày 07-9-2006 của Chính phủ.

- Đối với doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, doanh nghiệp hợp tác xã có thuê lao động, doanh nghiệp gia đình có thuê lao động là 450.000 đồng/tháng (từ ngày 1-10-2006).

- Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không được trả thấp hơn từ 710.000 đồng đến 870.000 đồng, tùy theo khu vực lãnh thổ do nhà nước quy định (Nghị định 03/CP ngày 6-1-2006 của Chính phủ).

### **2.2. Chính sách về thang lương, bảng lương**

Chính sách về thang, bảng lương trong doanh nghiệp bao gồm các nội dung chính là:

- Đối với công ty nhà nước: Nhà nước quy định các thang, bảng lương để thực hiện trả công lao động cho người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước. Theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14-12-2004 của Chính phủ, hệ thống thang bảng lương hiện hành áp dụng cho khu vực doanh nghiệp nhà nước bao gồm:

▪ Bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp cho các chức danh Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng với hệ số lương cao nhất là 8,2 (Tổng giám đốc, Giám đốc Tổng công ty đặc biệt và tương đương) và thấp nhất là 4,33 (Kế toán trưởng công ty hạng III).

▪ Bảng lương của thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị gồm 2 chức danh chủ tịch Hội đồng quản trị và thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị với hệ số lương cao nhất là 8,5 (chủ tịch Hội đồng quản trị tổng công ty đặc biệt và tương đương) và hệ số lương thấp nhất 4,66 (thành viên Hội đồng quản trị công ty hạng III).

▪ Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ của các công ty nhà nước cho 4 chức danh: chuyên viên cao cấp, kinh tế viên cao cấp, kỹ sư cao cấp (3 mức lương); chuyên viên chính, kinh tế viên chính, kỹ sư chính (6 mức lương); chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư (6 mức lương); cán sự, kỹ thuật viên (12

mức lương).

▪ Bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ ở các công ty nhà nước cho 2 chức danh nhân viên văn thư (12 mức lương) và nhân viên phục vụ (12 mức lương). Hệ số lương cao nhất là 3,33 (nhân viên văn thư bậc 12) và hệ số lương thấp nhất là 1,00 (nhân viên phục vụ bậc 1).

▪ Bảng lương chuyên gia cao cấp và nghệ nhân gồm 2 chức danh: chuyên gia cao cấp (3 mức lương), nghệ nhân (2 mức lương). Hệ số lương cao nhất là 8,0 (chuyên gia cao cấp bậc III), hệ số lương thấp nhất là 6,25 (nghệ nhân bậc I).

▪ Các thang lương cho công nhân sản xuất gồm: thang lương 7 bậc cho các nhóm ngành: du lịch và dịch vụ khác, văn hóa, dược phẩm, chế biến lâm sản, công trình đô thị, cơ khí, điện, điện tử- tin học, kỹ thuật viễn thông, xây dựng cơ bản, vật liệu xây dựng, sành sứ, thủy tinh, luyện kim, hóa chất, địa chất, đo đạc cơ bản, khai thác mỏ lộ thiên, in tiền, chỉnh hình. Thang lương 6 bậc cho các nhóm ngành: chế biến lương thực, thực phẩm; dệt, thuộc da, giả da, giấy, may; nông nghiệp, thủy lợi, thủy sản; lâm nghiệp; xăng dầu; dầu khí; khai thác mỏ hầm lò.

▪ Quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa của khu vực doanh nghiệp nhà nước là 1 - 2,34 - 8,5.

▪ Căn cứ vào hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do Chính phủ quy định, các công ty nhà nước dùng làm cơ sở để xếp lương, nâng bậc lương, nâng ngạch lương cho người lao động, tính đơn giá tiền lương đầu vào, thỏa thuận tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, đóng và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trả lương ngừng việc, nghỉ việc và thực hiện các chế độ khác theo quy định của pháp luật.

- Đối với doanh nghiệp vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, Nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng thang

lương, bảng lương, phụ cấp lương và giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp tự xây dựng theo các nguyên tắc quy định, phù hợp với thực tế của doanh nghiệp (theo Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31-12-2002 và Thông tư 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30-5-2003 của Bộ LĐTBXH). Mức lương bậc 1 trong hệ thống thang lương, bảng lương phải cao hơn mức lương tối thiểu. Hệ thống thang lương, bảng lương phải đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương nơi doanh nghiệp đóng sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

### **2.3. Cơ chế thoả thuận tiền lương trong doanh nghiệp**

Cơ chế thoả thuận tiền lương trong doanh nghiệp biểu hiện ở các cấp độ sau đây:

#### **- Cơ chế ba bên:**

Hiện nay, việc xây dựng, ban hành, điều chỉnh chính sách tiền lương trong doanh nghiệp do Chính phủ quyết định và có sự tham khảo ba bên nhưng chưa có Hội đồng lương ba bên, chưa thiết lập cơ chế ba bên bình đẳng để quyết định các quan hệ tiền lương như ở nền kinh tế thị trường nhiều nước trên thế giới. Trong xây dựng, ban hành, thực hiện chính sách tiền lương doanh nghiệp, Chính phủ tham khảo ý kiến của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (đại diện của người lao động) và đại diện người sử dụng lao động (dưới hình thức các tổ chức: Hội đồng liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam-VCCI) về các vấn đề tiền lương tối thiểu, thang lương, bảng lương, quản lý tiền lương, thanh tra tiền lương, hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

Như vậy, ở cấp quốc gia vai trò của đại diện người lao động (Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam) và đại diện người sử dụng lao động (các Hiệp hội người sử dụng lao động) là:

#### **• Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam:**

▪ Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động về tiền lương.

▪ Tuyên truyền cho người lao động trong việc thực hiện các quy định về tiền lương.

▪ Tham gia giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

▪ Đề nghị các sửa đổi, điều chỉnh chính sách tiền lương doanh nghiệp.

• Đại diện người sử dụng lao động (Hội đồng liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI):

▪ Hội đồng liên minh Hợp tác xã Việt Nam tham gia vấn đề tiền lương ở góc độ phản ánh nguyện vọng, kiến nghị và tham gia đóng góp ý kiến trong xây dựng, sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh chính sách tiền lương, tuyên truyền, hướng dẫn các thành viên thực hiện đầy đủ các quy định về chính sách tiền lương.

▪ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam trao đổi với Chính phủ về các mức tiền lương tham khảo để tạo môi trường kinh tế và môi trường kinh doanh; tổ chức trao đổi về các vấn đề tiền lương; tư vấn, hướng dẫn về tiền lương trên thị trường trong và ngoài nước.

#### **- Cơ chế hai bên:**

Cơ chế 2 bên thoả thuận tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp là cơ chế được luật hóa trong Bộ luật Lao động và các văn bản dưới luật, biểu hiện dưới các hình thức chủ yếu là:

▪ Ký kết hợp đồng về mức lương thoả thuận giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động.

▪ Ký kết thoả ước lao động tập thể có ghi rõ cơ chế trả lương, các mức lương thoả thuận giữa đại diện của người lao động (công đoàn cơ sở) và người sử dụng lao động.

Cơ chế thoả thuận tiền lương 2 bên là cơ chế tạo quyền chủ động cao cho các doanh nghiệp trong tuyển dụng lao động và cho người lao động trong tìm việc. Thoả ước lao động tập thể là một biểu hiện của cơ chế dân

chủ và cơ chế kinh tế thị trường, là công cụ hữu hiệu để người lao động và người sử dụng lao động bảo vệ các quyền và lợi ích của mình cũng như để duy trì ổn định và phát triển quan hệ lao động doanh nghiệp.

Các thách thức và khó khăn lớn nhất trong triển khai cơ chế thỏa thuận ở doanh nghiệp thường được các cơ quan chức năng, nhà nghiên cứu đề cập tới là:

- Thương lượng tập thể chưa được thực hiện rộng rãi, nhiều trường hợp đình công trước rồi mới thương lượng, hoà giải.

- Cơ chế ngăn ngừa tranh chấp chưa phát huy hiệu quả (cơ chế hợp tác, đối thoại tại nơi làm việc ít được triển khai, hội đồng hòa giải cơ sở chưa thực hiện hết chức năng, thủ tục khiếu nại tại doanh nghiệp ít thực thi...).

- Đối thoại hai chiều giữa người sử dụng lao động và người lao động còn hạn chế, thông tin hai chiều giữa giới chủ sử dụng lao động và người lao động, giữa công đoàn và người lao động chưa thường xuyên và chưa được quy định rõ ràng.

- Khung pháp lý giải quyết tranh chấp chưa hoàn thiện phù hợp với thực tế.

- Đại diện của người lao động (công đoàn cơ sở) và đại diện của giới sử dụng lao động (Hiệp hội người sử dụng lao động...) năng lực hạn chế, chưa tương xứng với chức năng nhiệm vụ cần thực hiện.

### **2.4. Cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp**

Hiện nay, cơ chế quản lý tiền lương trong doanh nghiệp được thực hiện dưới các hình thức sau đây:

#### **2.4.1. Đối với công ty nhà nước**

Quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương được xác định trên cơ sở đơn giá tiền lương và chỉ tiêu sản xuất kinh doanh kế hoạch (doanh thu, lợi nhuận, tổng thu trừ tổng chi, khối lượng sản phẩm) dùng để chi trả cho Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và những người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động. Cơ chế hình thành quỹ này là:

- Các sản phẩm, dịch vụ trong công ty phải có đơn giá tiền lương làm cơ sở để xác định chi phí tiền lương ở đầu vào. Xây dựng đơn giá tiền lương thực hiện theo khoản 1 và khoản 2 điều 5 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP để làm căn cứ trả lương cho người lao động phù hợp với giá tiền công và quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động.

- Các công ty được tự chủ trong xây dựng đơn giá tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh; xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương và đăng ký với đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện. Phương pháp xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo Thông tư số 07/2005/TT-LĐTBXH của Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14-12-2004 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ty nhà nước.

- Đơn giá tiền lương do công ty xây dựng trên cơ sở định mức lao động, mức lương tối thiểu, hệ số lương và phụ cấp lương theo cấp bậc công việc và phải gắn với chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh được giao (doanh thu, tổng thu - tổng chi chưa có lương, lợi nhuận, khối lượng đơn vị sản phẩm...).

- Khi xây dựng đơn giá tiền lương, công ty được áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 2 lần so với mức lương tối thiểu chung để tính đơn giá tiền lương nếu đảm bảo được các điều kiện về nộp ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật, mức tăng tiền lương bình quân phải thấp hơn mức tăng năng suất lao động bình quân, lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề.

- Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, công ty xác định quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá được hưởng theo nguyên tắc: Nếu đảm bảo các chỉ tiêu về năng suất lao động, lợi nhuận thực hiện không thấp hơn so với kế hoạch thì được hưởng quỹ tiền lương theo đơn giá xác định trên cơ sở đơn giá tiền lương và chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện (doanh thu, tổng thu - tổng

chi chưa có lương, lợi nhuận hoặc khối lượng đơn vị sản phẩm); nếu không bảo đảm (thấp hơn) thì phải giảm trừ quỹ tiền lương thực hiện.

- Tổng quỹ tiền lương trả cho người lao động của công ty được xác định từ các nguồn: quỹ tiền lương được hưởng theo đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển qua, quỹ tiền lương từ các hoạt động kinh doanh dịch vụ khác (cho vay vốn, cho thuê đất...), quỹ tiền lương trả cho các ngày nghỉ lễ tết có hưởng lương, quỹ lương ngày nghỉ có hưởng lương cho lao động nữ.

- Căn cứ vào tổng quỹ tiền lương được hưởng, công ty được toàn quyền xếp lương và trả lương cho người lao động theo quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty đảm bảo quy định pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch gắn với năng suất lao động, mức đóng góp lao động cho công ty.

- Quỹ tiền lương trả cho các chức danh thành viên Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Giám đốc công ty được quy định theo năm, trả lương căn cứ vào thực hiện lợi nhuận và năng suất lao động; lợi nhuận và năng suất lao động tăng thì tiền lương trả cho các chức danh thành viên Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Giám đốc công ty tăng, lợi nhuận và năng suất lao động giảm thì tiền lương giảm, thấp nhất bằng mức lương chế độ.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của các chức danh thành viên Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Giám đốc công ty được xác định thông qua số thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc, hệ số lương chức vụ bình quân và mức lương tối thiểu do công ty lựa chọn và hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 2 lần khi bảo đảm các điều kiện về lợi nhuận và năng suất lao động theo quy định.

- Quản lý quỹ tiền thưởng trong công ty:

• Quỹ tiền thưởng từ quỹ khen thưởng của công ty được xác định theo quy định tại Nghị định số 199/2004/ND-CP ngày 03-12-

2004 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý tài chính của công ty nhà nước và quản lý vốn nhà nước đầu tư vào doanh nghiệp khác. Tiền thưởng đối với người lao động được thực hiện theo quy chế thưởng của công ty do công ty tự xây dựng.

• Quỹ tiền thưởng hàng năm của thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc công được trích từ quỹ thưởng Ban quản lý điều hành công ty và quỹ tiền thưởng được hưởng từ quỹ khen thưởng chung của công ty. Căn cứ vào quỹ tiền thưởng hàng năm và mức độ hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, các thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc được thưởng hàng năm tối đa không quá 60% quỹ tiền thưởng. Phần tiền thưởng còn lại dùng để thưởng sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

### 2.4.2. Đối với doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp

Quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, thực hiện dưới các hình thức:

Căn cứ vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh, mức tiền công trên thị trường, doanh nghiệp được toàn quyền thoả thuận hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể để trả lương cho người lao động theo năng suất lao động và mức độ đóng góp của từng người, đối với lao động giản đơn không thấp hơn mức lương tối thiểu Nhà nước quy định.

Các doanh nghiệp phải thực hiện chế độ trả lương khi người lao động làm việc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm, làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, làm những công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại nguy hiểm; tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương và tiền lương ngừng việc trong trường hợp ngừng hoạt động sản xuất do pháp luật lao động quy định.

Nhà nước quy định doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng và ban hành quy chế trả lương, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, bảo

của công ty. Nhà nước giao quyền cho công ty căn cứ vào đặc điểm sản xuất kinh doanh, hiệu quả, khả năng chịu đựng của giá thành, mức tiền công trên thị trường để lựa chọn, áp dụng mức lương tối thiểu phù hợp.

Thực tế cho thấy, các công ty nhà nước đã áp dụng mức lương tối thiểu ngang bằng với mức lương tối thiểu của các công ty ngoài nhà nước và liên tục được điều chỉnh theo mức tăng trưởng kinh tế, theo chỉ số giá cả sinh hoạt, tạo điều kiện hình thành đúng giá tiền công trên thị trường, thúc đẩy quá trình đổi mới của các công ty nhà nước.

Theo số liệu điều tra 500 công ty nhà nước, mức lương tối thiểu bình quân của công ty áp dụng năm 2002 là 292.659 đồng, năm 2003 là 366.821 đồng tăng 25,5% so với năm 2002, trong đó công ty áp dụng mức lương tối thiểu dưới 290.000 đồng là 2%; năm 2004 mức lương tối thiểu là 450.000 đồng tăng 20% so với 2003, năm 2005 là 550.000 đồng/tháng, tăng khoảng 20% so với năm 2004.

- Tiền lương, thu nhập của người lao động được ổn định và nâng lên, gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh, gắn với mức tiền lương trên thị trường lao động: năm 2003, tiền lương bình quân/lao động/tháng trong các công ty nhà nước đạt 1.617 nghìn đồng, tăng 23,5% so với năm 2002; năm 2004 đạt 1.780 nghìn đồng, tăng 10,1% so với năm 2003; năm 2005 ước đạt 1.995 nghìn đồng, tăng 12,0% so với năm 2004.

- Nhà nước quy định nguyên tắc để các công ty xây dựng thang lương, bảng lương phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của các công ty nên đã có tác dụng thúc đẩy xác định tiền lương theo giá thị trường.

- Thang lương, bảng lương được phân biệt cho từng loại lao động, gắn với các chức danh, công việc và khuyến khích một bước người lao động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật.

- Nhà nước giao toàn quyền cho các công ty trong việc trả lương, trả thưởng cho người

lao động đã tạo điều kiện để các công ty sắp xếp lại lao động, đào tạo, sử dụng lao động một cách hợp lý, trả lương, tiền thưởng cho người lao động theo chất lượng, kết quả lao động và hiệu quả kinh tế, gắn tiền lương, thu nhập với năng suất, chất lượng và hiệu quả. Do đó, từng bước khắc phục được tính bình quân, khoảng cách chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa người có tiền lương, thu nhập cao nhất và thấp nhất trong công ty nhà nước trước đây từ 3-4 lần thì nay được mở rộng lên 5-6 lần, có công ty từ 12-14 lần, tiền lương trả cho lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đã được nâng lên tương ứng với mức tiền công của lao động cùng loại trên thị trường lao động.

### *3.1.2. Những hạn chế của chính sách tiền lương đối với các công ty nhà nước*

Những hạn chế chủ yếu của chính sách tiền lương đối với các công ty nhà nước hiện nay là ở việc quy định hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương áp dụng đối với công ty nhà nước chưa thể hiện đúng vai trò là bảng giá nhân công để trả lương cho người lao động, chưa phản ánh đúng quan hệ tiền lương giữa các loại lao động trong công ty và không phù hợp với cơ chế thị trường. Mức lương trong các thang lương, bảng lương được tính theo mức lương tối thiểu chung do Nhà nước qui định chỉ chiếm 25% - 30% mức lương thực lĩnh của người lao động, do đó, dần dần đã làm mất tác dụng của mức lương theo các thang lương, bảng lương. Mức lương này chỉ còn giữ vai trò quan trọng để tính đóng, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và thực hiện các quyền lợi khác theo pháp luật lao động quy định. Ngoài ra, hiện nay Nhà nước chưa quy định nguồn trả lương của công ty gắn với giá trị mới tăng thêm. Điều này đã làm cho mối quan hệ giữa tiền lương với hiệu quả và năng suất lao động có sự bất cập, thể hiện phần nào ở số liệu sau đây:

▪ Theo số liệu tổng hợp của các cơ quan chức năng cho thấy, 1 đồng tiền lương của công ty nhà nước làm ra 0,7 đồng lợi nhuận,

trong khi đó doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì 1 đồng tiền lương làm ra 2,3 đồng lợi nhuận;

- Tỷ suất lợi nhuận trên vốn của công ty nhà nước chỉ bằng 1/3 so với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, mức lãi bình quân chỉ bằng 1/6 mức lãi bình quân của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài;

- Mức tăng tiền lương bình quân năm 2000 là 16%, trong khi năng suất lao động bình quân tăng 13,9%; năm 2001 tiền lương bình quân tăng 11%, năng suất lao động bình quân tăng 13%; năm 2003 tiền lương bình quân tăng 16%, năng suất lao động bình quân tăng 11%.

- Mặc dù Nhà nước đã giao quyền chủ động cho công ty trong việc trả lương, trả thưởng; tuy nhiên, hiện nay các công ty nhà nước chủ yếu vẫn trả lương, trả thưởng trên cơ sở các hệ số lương theo thang lương, bảng lương mang tính chất bình quân, chưa phản ánh đầy đủ chất lượng lao động, hiệu quả công việc.

Điều này dẫn đến mức độ chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa các loại lao động trong công ty không lớn, chưa khuyến khích người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi. Tiền lương trả cho loại lao động chuyên môn kỹ thuật thấp hơn so với tiền công trên thị trường lao động, dẫn đến tình trạng khó thu hút lao động chuyên môn, kỹ thuật cao vào khu vực Nhà nước.

### **3.2. Mặt tích cực và tồn tại của chính sách tiền lương trong doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp**

#### **3.2.1. Mặt tích cực**

- Nhà nước quy định mức lương tối thiểu theo vùng nhằm bảo vệ mức sống tối thiểu của người lao động dưới tác động của các yếu tố chỉ số giá sinh hoạt, điều kiện lao động... tạo điều kiện cho các doanh nghiệp lựa chọn được vùng đầu tư phù hợp với khả năng tài chính, công nghệ của mình và nguồn tài nguyên phong phú của đất nước. Quy định

này trong giai đoạn đầu phù hợp với thực tế, các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp đều cơ bản thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước.

Theo số liệu điều tra 1313 doanh nghiệp, năm 2003 chỉ có 3,1% doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp trả lương cho người lao động dưới mức lương tối thiểu, đa số là những doanh nghiệp làm ăn thua lỗ; 2,3% doanh nghiệp bằng mức lương tối thiểu, đa số ở doanh nghiệp làm ăn không có lãi và 94,6% doanh nghiệp trả cao hơn mức lương tối thiểu.

Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, năm 2003 có 4,7% doanh nghiệp trả công cho lao động giản đơn dưới mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định, năm 2004 các doanh nghiệp đều áp dụng mức lương tối thiểu bằng và cao hơn mức lương tối thiểu.

- Nhà nước giao quyền tự chủ cho các doanh nghiệp các khu vực này tự xây dựng thang lương, bảng lương phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của doanh nghiệp và cơ chế thị trường. Giữa mức lương qui định trong hệ thống thang lương, bảng lương với mức lương ghi trong hợp đồng và tiền lương thực trả không có khoảng cách lớn như ở trong doanh nghiệp nhà nước.

Theo số liệu thống kê, báo cáo của các tỉnh, thành phố, các doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp thường xây dựng các mức lương theo bảng lương có các mức lương cao dùng để trả cho lao động có trình độ chuyên môn - kỹ thuật cao, tay nghề giỏi nhằm giữ và thu hút lao động "chất xám", phân biệt rõ loại lao động. Tiền lương bình quân của viên chức quản lý doanh nghiệp cao gấp 1,83 lần so với tiền lương bình quân của lãnh đạo các phòng, ban; gấp 1,59 lần tiền lương bình quân của cán bộ nghiệp vụ, kỹ thuật; gấp 5 lần tiền lương bình quân của lao động trực tiếp.

Đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tiền lương bình quân của Tổng giám đốc, Giám đốc gấp khoảng 6,25 lần tiền lương bình quân của trưởng phó phòng,



gấp 12,5 lần tiền lương bình quân của viên chức chuyên môn, nghiệp vụ và gấp 35,71 lần tiền lương bình quân của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh.

- Cơ chế trả công lao động trong các doanh nghiệp chuyển sang phân phối theo quan hệ thị trường, gắn tiền lương, thu nhập với năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Cơ chế trả lương trong doanh nghiệp có tác động khuyến khích thu hút những người có tay nghề cao, kỹ thuật giỏi trên thị trường lao động, động viên khích lệ người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề để nâng cao năng suất lao động.

### 3.2.2. Những mặt tồn tại

- Chính sách tiền lương của Nhà nước chưa có cơ chế điều tiết quan hệ giữa các ngành theo mức độ phức tạp lao động của ngành, dẫn đến doanh nghiệp ký hợp đồng lao động với người lao động không có sự phân biệt về tiền lương giữa các ngành.

- Nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng, đăng ký thang lương, bảng lương nhưng chưa có hướng dẫn cụ thể việc xây dựng, trong khi đó các doanh nghiệp vừa và nhỏ ngoài quốc doanh ít có cán bộ am hiểu xây dựng thang lương, bảng lương. Hệ thống thang, bảng lương trong khu vực tư nhân thiếu vắng, do đó thiếu căn cứ để trả lương, tăng lương, nâng lương cho người lao động.

- Việc quy định mức lương tối thiểu khác nhau cho các loại hình doanh nghiệp dẫn đến bất bình đẳng về môi trường kinh doanh, hạn chế hoạt động của thị trường lao động.

- Nhà nước còn thiếu cơ chế nắm thông tin về quản lý tiền lương trong doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp ngoài quốc doanh; các biện pháp chế tài chưa đủ mạnh để buộc doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh các chính sách về tiền lương, dẫn đến quyền và lợi ích của người lao động về tiền lương chưa được đảm bảo đầy đủ; đặc biệt là trong trả lương làm thêm giờ, lương ngừng việc, tiền lương của lao động làm việc trong điều

kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...

## 4. Một số nội dung cơ bản đổi mới chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp trong các năm tới

### 4.1. Chính sách tiền lương tối thiểu

Đổi mới chính sách tiền lương tối thiểu cần thiết hướng vào các nội dung chủ yếu sau đây:

- Mức lương tối thiểu áp dụng trong doanh nghiệp phù hợp với nhu cầu mức sống tối thiểu, mức sống nhân văn đảm bảo phát triển không ngừng của người của người lao động và sự vận động của tiền lương trên thị trường lao động.

- Quy định tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng áp dụng thống nhất không phân biệt loại hình doanh nghiệp, thực hiện đúng chức năng của tiền lương trong kinh tế thị trường định hướng XHCN là: mở rộng phạm vi điều chỉnh của tiền lương tối thiểu đến tất cả những người làm công ăn lương trên thị trường lao động; nâng cao vai trò của tiền lương trong việc thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu quả công việc; điều tiết cung - cầu lao động; thực hiện điều chỉnh tiền lương tối thiểu trên cơ sở sử dụng hệ thống chỉ tiêu đồng bộ đánh giá tác động đến tiền lương tối thiểu.

- Xây dựng khung pháp lý để hình thành và điều chỉnh mức lương tối thiểu ngành thông qua thoả ước lao động ngành.

- Nghiên cứu và thông qua cơ chế 3 bên để hình thành công bố mức lương tối thiểu giờ, ngày đối với một số ngành, nghề.

### 4.2. Chính sách về thang lương, bảng lương

Nhà nước quy định một số nguyên tắc chung, trên cơ sở đó để doanh nghiệp các khu vực kinh tế (kể cả doanh nghiệp nhà nước) tự xây dựng, áp dụng phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của từng doanh nghiệp.

### 4.3. Chính sách quản lý tiền lương trong doanh nghiệp

Các nội dung chính đổi mới chính sách quản lý tiền lương trong doanh nghiệp là:

- Công đoàn ngành và đại diện giới sử dụng lao động thoả thuận mức lương tối thiểu ngành áp dụng cho các doanh nghiệp những ngành cần thiết có mức tiền lương tối thiểu ngành.

- Hằng năm Nhà nước khảo sát, điều tra và công bố mức lương một số ngành nghề thực tế trên thị trường để các doanh nghiệp và người lao động tham khảo khi thoả thuận tiền lương hợp đồng.

- Các doanh nghiệp được quyền tự chủ trong trả lương, trả thưởng cho người lao động theo năng suất, hiệu quả lao động.

- Với tư cách là chủ sở hữu, Nhà nước quy định các chế độ tiền lương gắn với năng suất lao động và lợi nhuận của công ty nhà nước (bản chất là cho công ty thuê vốn nhà nước). Trên cơ sở đó các công ty được toàn quyền trả lương, trả thưởng cho người lao động. Nhà nước quy định tiền lương, tiền thưởng cho Hội đồng quản trị, Giám đốc công ty.

- Hoàn thiện hệ thống các chỉ tiêu về tiền lương dùng trong quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp nhà nước, đảm bảo phù hợp với nền kinh tế thị trường.

- Nhà nước tổ chức việc giám sát, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện chế độ, chính sách lao động, tiền lương trong doanh nghiệp, cung cấp thông tin thị trường, tuyên truyền pháp luật, tăng cường vai trò của quan hệ giữa tổ chức công đoàn và đại diện người sử dụng lao động.

### 5. Các giải pháp đổi mới chính sách tiền lương trong doanh nghiệp

Đổi mới chính sách tiền lương trong doanh nghiệp phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường là yêu cầu đặt ra cho thời gian tới. Các giải pháp đổi mới tập trung vào:

1). Xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu nhằm thiết lập các căn cứ, nguyên tắc xác

định, điều chỉnh và cơ chế áp dụng mức lương tối thiểu chung gắn với thị trường lao động, nhằm bảo đảm giá trị thực tế của mức tiền lương tối thiểu chung theo chỉ số tăng của giá sinh hoạt và các yếu tố chi phối khác; hình thành và áp dụng mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành để thuận lợi áp dụng trong các doanh nghiệp.

2). Quy định trả tiền lương tối thiểu theo giờ, ngày đối với một số khu vực quan hệ lao động trong các doanh nghiệp.

3). Tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý, loại bỏ các cản trở và tạo quyền chủ động, điều kiện kinh doanh bình đẳng, hiệu quả cho các loại hình doanh nghiệp.

4). Tăng cường hướng dẫn thực hiện chính sách tiền lương làm cơ sở để phát huy vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, đại diện người lao động trong xác định, thoả thuận tiền lương.

5). Xây dựng hệ thống thông tin tiền lương các loại lao động, ngành nghề để người lao động, người sử dụng lao động tham khảo khi ký kết hợp đồng lao động.

6). Chú trọng đào tạo cán bộ chuyên ngành kinh tế lao động để phát triển đội ngũ những người làm công tác quản lý tiền lương tại các doanh nghiệp. Bồi dưỡng, bổ túc nâng cao chuyên môn lao động - tiền lương cho đội ngũ làm công tác lao động - tiền lương tại các doanh nghiệp, nâng cao tính chuyên nghiệp của đội ngũ này.

7). Tăng cường vai trò tư vấn trong giám sát, kiểm tra, thanh tra tiền lương để nâng cao hiệu lực, hiệu quả các chính sách tiền lương trong doanh nghiệp.

8). Ban hành đồng bộ các chính sách thị trường lao động để thúc đẩy thị trường lao động phát triển, tạo môi trường cho các quy luật quy luật cung cầu lao động, quy luật giá trị sức lao động... hoạt động hiệu quả.

9). Hoàn thiện hệ thống các chỉ tiêu quản lý nhà nước về tiền lương. Ngoài các chỉ tiêu như: tiền lương tối thiểu, tiền lương thấp nhất, tiền lương trung bình, tiền lương cao

nhất v.v..., Nhà nước quy định một số chỉ tiêu khác để quản lý tiền lương phù hợp với nền kinh tế thị trường, đảm bảo hội nhập vào xu thế quản lý tiền lương của các nước thế giới, cụ thể như việc bổ sung thêm các chỉ tiêu:

- Chi phí lao động trên một đơn vị đầu ra (unit labour cost - ULC)

$$ULC = V/\text{tổng đầu ra}$$

- Giá trị gia tăng trên một đơn vị chi phí lao động (value added per labour cost)

$H_v = \text{Giá trị gia tăng (VA)}/\text{chi phí lao động (V)}$

- Mức doanh lợi tính trên chi phí tiền lương,  $R_v$ :

$R_v = M/V$ , với  $M$  là lợi nhuận của DN (lợi nhuận trước thuế, và sau thuế).

- Giá trị gia tăng trên lao động,  $P(L)$  (value added employee):

$$P(L) = VA/\text{tổng số lao động}$$

10). Về cơ chế thoả thuận tiền lương trong doanh nghiệp, các giải pháp tập trung vào khắc phục các tồn tại và yếu kém hiện nay là:

▪ Xúc tiến thành lập Hội đồng 3 bên (đại diện Chính phủ, đại diện chủ sử dụng lao động, đại diện của người lao động) cấp quốc gia để thúc đẩy đối thoại, giải quyết, quyết định các vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp.

▪ Hoàn thiện khung pháp lý về quy trình đình công và khung pháp lý giải quyết tranh chấp lao động nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả các chính sách tiền lương trong doanh nghiệp.

▪ Thúc đẩy một cách có hệ thống thương lượng tập thể về tiền lương trong doanh nghiệp thông qua cơ chế khuyến khích phát triển tổ chức công đoàn, hỗ trợ đào tạo nâng

cao năng lực của tổ chức và chuyên môn của cán bộ công đoàn doanh nghiệp, công đoàn ngành.

▪ Nâng cao chất lượng của thoả ước lao động tập thể thông qua cải thiện chất lượng xây dựng nội dung tiền lương trong thoả ước lao động tập thể, chất lượng quá trình thương lượng, tạo điều kiện cho người lao động tham gia đàm phán thoả ước lao động tập thể, nhằm đáp ứng được những lợi ích tối đa của người lao động và giới chủ doanh nghiệp.

▪ Tăng cường quyền của người sử dụng lao động trong thương lượng, thoả thuận với người lao động về mức lương ghi trong hợp đồng lao động, trong thoả ước lao động tập thể.

▪ Tăng cường năng lực đại diện của công đoàn cơ sở thông qua đào tạo cán bộ công đoàn, đảm bảo tỷ lệ hợp lý số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách. Công đoàn doanh nghiệp với chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động, đồng thời là bạn đồng hành với doanh nghiệp trên con đường phát triển, được quyền tham gia bàn bạc, giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động và tiền lương, tham gia giám sát thi hành các quy định pháp luật về tiền lương.

Nâng cao năng lực của các tổ chức đại diện cho giới chủ về quan hệ lao động và tiền lương thể hiện ở các mặt như: tăng cường mối hợp tác giữa các Hiệp hội giới chủ, thúc đẩy hoạt động của Hội đồng Liên Minh Hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam... trong việc hỗ trợ và đào tạo nhân lực làm công tác tiền lương tại các doanh nghiệp, nâng cao năng lực của các tổ chức đại diện giới chủ trong tham gia hiệu quả vào quá trình đối thoại xã hội ba bên và hai bên./.