

Một số vấn đề về hoàn thiện chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

NGUYỄN TIỆP

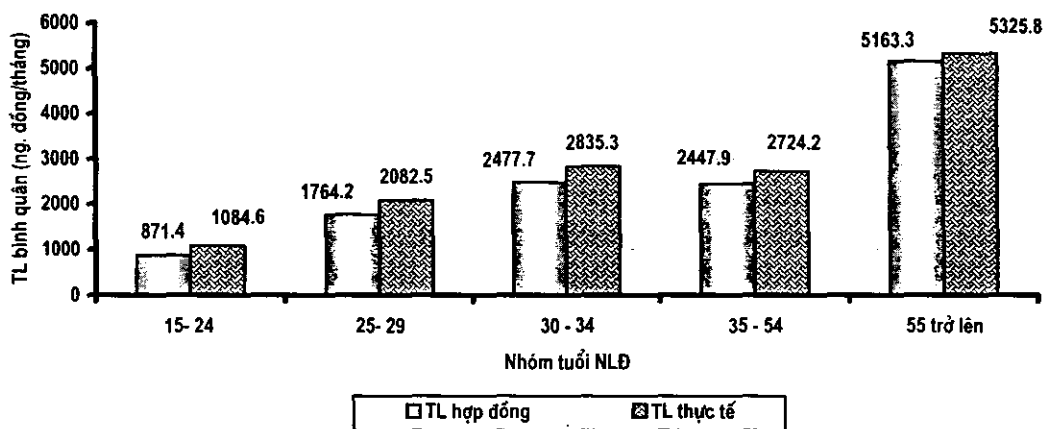
Hoàn thiện chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đang là vấn đề thực tiễn bức xúc đặt ra cho công tác quản lý lao động, điều chỉnh quan hệ lao động hiện nay. Thời gian qua, việc áp dụng chính sách tiền lương khác nhau đối với doanh nghiệp các khu vực kinh tế đã bộc lộ những cản trở, gây khó khăn cho doanh nghiệp FDI trong tuyển dụng, sử dụng lao động. Do đó, để tiến tới một chính sách chung về tiền lương cho các loại hình doanh nghiệp, trước mắt đối với doanh nghiệp FDI, cần có sự nghiên cứu, trao đổi thêm về vấn đề này mà bài viết này là một vài xói xáo.

1. Hiện trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp FDI

• Tiền lương hợp đồng và tiền lương thực tế:

Tiền lương hợp đồng là tiền lương thỏa

BIỂU ĐỒ 1: Tiền lương hợp đồng và tiền lương thực tế



Chất lượng lao động và vị trí công việc có vai trò quyết định đến mức tiền lương của người lao động, thể hiện ở các mặt sau đây:

+ Tiền lương thực tế có mối quan hệ với trình độ văn hóa: đối với lao động chưa tốt

thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động. Tiền lương thực tế là tiền lương mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp. Kết quả điều tra gần đây (12-2004) của Bộ LĐ-TBXH tại 251 doanh nghiệp FDI cho thấy, tiền lương hợp đồng bình quân/quãng/tháng/lao động là 2041,3 nghìn đồng, tiền lương thực tế cao hơn tiền lương hợp đồng 14,54%. Mức tiền lương thực tế cao hơn tiền lương hợp đồng bởi các lý do như: có sự thay đổi công việc hợp đồng với công việc thực tế; năng suất, hiệu quả lao động của người lao động đạt cao và do ở một số doanh nghiệp người sử dụng lao động cố tình ký kết tiền lương hợp đồng thấp hơn tiền lương thực tế để giảm chi phí đóng bảo hiểm xã hội. Tiền lương hợp đồng và tiền lương thực tế có sự khác nhau theo nhóm tuổi người lao động, có thể thấy ở biểu đồ sau đây:

ng nghiệp tiểu học, tiền lương thực tế bình quân 1091 nghìn đồng, con số này ở tốt nghiệp

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

tiểu học là 1137,9 nghìn đồng, tốt nghiệp trung học cơ sở 1183,4 nghìn đồng, tốt nghiệp trung học phổ thông 2640,8 nghìn đồng. Chênh lệch tiền lương thực tế bình quân giữa lao động trình độ văn hóa thấp nhất (chưa tốt nghiệp tiểu học) với lao động trình độ văn hóa cao (tốt nghiệp trung học phổ thông) là 2,42 lần. Những người trình độ văn hóa cao đồng nghĩa với có điều kiện, cơ hội hơn để tham gia đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật và do đó nâng cao được năng suất lao động, tiền lương, thu nhập.

+ Tiền lương thực tế có mối quan hệ với trình

độ chuyên môn, kỹ thuật: đối với lao động trình độ cao đẳng, đại học (CD/ĐH) trở lên, tiền lương thực tế bình quân/tháng là 3925,8 nghìn đồng, trung học chuyên nghiệp (THCN) 1862,6 nghìn đồng, công nhân kỹ thuật (CNKT)/sơ cấp 1361,2 nghìn đồng, lao động phổ thông (LDPT) 1120,1 nghìn đồng. Tiền lương thực tế bình quân của LDPT chỉ bằng 28,53% của lao động CD/ĐH trở lên, của CNKT/sơ cấp bằng 1/3, của THCN chỉ bằng gần 1/2. Phân cực các mức tiền lương bình quân thực tế theo trình độ chuyên môn, kỹ thuật có thể thấy qua bảng 1:

BẢNG 1: Phân cực tiền lương theo trình độ chuyên môn, kỹ thuật (đơn vị: %)

	<1 triệu đồng/tháng	1 - < 2 triệu đồng/tháng	2 - < 5 triệu đồng/tháng	5 triệu đồng trở lên
CD/ĐH trở lên	8,18	23,35	62,78	94,52
THCN	9,78	19,33	14,66	3,98
CNKT/Sơ cấp	47,1	38,91	18,23	1,5
LDPT	34,94	18,41	4,33	0
Tổng số	100	100	100	100

Mức tiền lương thấp nhất (dưới 1 triệu đồng/tháng) tập trung vào lao động ở trình độ công nhân kỹ thuật/sơ cấp và lao động phổ thông, trong khi mức tiền lương 2 triệu đồng trở lên đa số là ở lao động trình độ CD/ĐH hoặc trình độ cao hơn. Như vậy rõ ràng: trong doanh nghiệp FDI có sự phân cực rất rõ giữa tiền lương của lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật thấp và lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao; vai trò của kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghề nghiệp có ý nghĩa quyết định mức tiền lương, thu nhập của người lao động.

• *Mức tiền lương cao nhất và thấp nhất của các doanh nghiệp FDI:*

Mức tiền lương cao nhất và thấp nhất mà doanh nghiệp FDI trả cho lao động Việt Nam phụ thuộc vào các yếu tố như: lợi thế ngành nghề, khả năng chi trả và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, khuynh hướng quan hệ lao động của doanh nghiệp, mức tiền công lao động chuyên môn, kỹ thuật cao trên thị trường lao động địa phương, sự vận động của chỉ số giá sinh hoạt và mức sống tối thiểu. Năm 2004, tiền lương bình quân cao

nhất/tháng của các doanh nghiệp FDI Hà Nội là 13.515,92 nghìn đồng và thấp nhất là 1.526,89 nghìn đồng, con số này trong doanh nghiệp FDI các địa phương khác là: Hải Phòng: 7.890,44 và 751,72 nghìn đồng; Đà Nẵng: 6.546,5 và 602,35 nghìn đồng; TP HCM: 9.380,01 và 859,23 nghìn đồng; Đồng Nai: 8.385,05 và 716,72 nghìn đồng. Tính chung, chênh lệch giữa tiền lương cao nhất và tiền lương thấp nhất của các doanh nghiệp FDI 5 địa phương nêu trên (2004) là 10,14 lần, năm 2004 so với năm 2003, tiền lương cao nhất tăng 13,07% và tiền lương thấp nhất tăng 13,9%. Tốc độ tăng tiền lương cao nhất và thấp nhất trong các doanh nghiệp FDI khá cao, phản ánh xu hướng vận động tích cực của năng suất lao động và hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp.

Tiền lương tối thiểu Nhà nước qui định có vai trò quan trọng, đảm bảo cho người lao động làm các công việc đơn giản nhất có mức sống tối thiểu với tư cách là người chủ gia đình, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội. Tiền lương tối thiểu là lới an toàn đối với người lao động làm việc trong các doanh

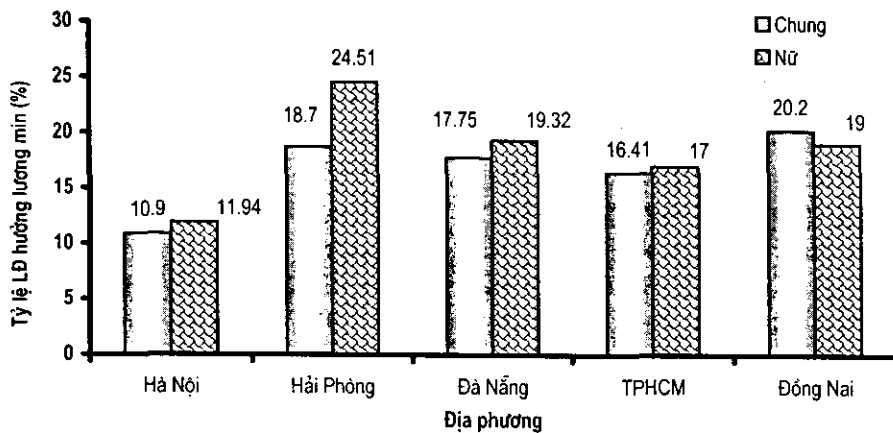
ngành FDI để loại trừ sự bóc lột thậm tệ có thể xảy ra đối với những người làm công, ăn lương, trước sức ép mức cung quá lớn của thị trường lao động, chống lại xu hướng giảm chi phí các yếu tố sản xuất tới mức không thoả đáng trong đó có tiền lương. Việc xác định lương tối thiểu là bao nhiêu trong từng thời kỳ là vấn đề phức tạp, chịu sự ảnh hưởng của nhiều nhân tố, do đó cần phải tính toán kỹ nhiều phương án và lựa chọn phương án tối ưu để áp dụng. Đồng thời phải điều chỉnh kịp thời lương tối thiểu để làm cho tiền lương linh hoạt, không bị cứng nhắc và phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường.

Các kết quả điều tra doanh nghiệp FDI tháng 12/2004 của Bộ LĐ-TBXH cho thấy, so với tiền lương tối thiểu qui định tại Thông tư

số 14/2003/TT- BLĐTBXH* thì tiền lương thấp nhất bình quân của các doanh nghiệp FDI tại 5 thành phố/địa phương đều cao hơn. Và trong điều kiện các yếu tố như: giá sinh hoạt, giá USD, giá vàng, tiền công trên thị trường lao động, mức sống tối thiểu của lao động phổ thông tăng lên trong các năm gần đây thì tiền lương tối thiểu nhà nước qui định như trên là thấp. Do đó, tăng tiền lương tối thiểu trước mắt là một trong những giải pháp để cải thiện thu nhập của bộ phận lao động đang hưởng mức tiền lương thấp nhất trong các doanh nghiệp FDI.

Tỷ lệ lao động hưởng tiền lương thấp nhất ở doanh nghiệp FDI một số địa phương như sau (đơn vị: % tổng số lao động; nữ so tổng số lao động nữ):

BIỂU ĐỒ 2: Tỷ lệ lao động hưởng lương thấp (%) ở doanh nghiệp FDI một số địa phương



Tỷ lệ lao động hưởng tiền lương thấp nhất là ở doanh nghiệp FDI Đồng Nai là 20,2%, sau đó là Hải Phòng 18,7%, Đà Nẵng 17,75%, TP HCM: 16,41% và Hà Nội 10,9%. Nhìn chung, tỷ lệ lao động hưởng tiền lương thấp nhất trong doanh nghiệp FDI khá cao và đa số là lao động phổ thông, tập trung vào các nghề lao động giản đơn trong dịch vụ (39,6% tổng số lao động hưởng tiền lương thấp nhất), lao động giản đơn trong khai thác mỏ, xây dựng (27,13%), thợ chế biến lương thực và thực phẩm (6,6%), dịch vụ cá nhân (7,1%), nhân viên văn phòng (3,66%), các nghề khác mỗi nghề chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ.

• Thu nhập và cơ cấu thu nhập của người lao động:

Thu nhập bình quân/tháng/lao động trong 251 doanh nghiệp FDI (năm 2004) là 2546,44 nghìn đồng, so với tiền lương bình quân cao hơn 8,16%. Thu nhập ngoài tiền lương của người lao động không lớn trong tổng thu nhập của người lao động, cơ cấu thu nhập bình quân là: tiền lương 83,09%, tiền thưởng

* Hà Nội và TPHCM không thấp hơn 626 nghìn đồng/tháng; địa bàn các huyện TPHCM và Hà Nội và các quận thành phố Hải Phòng, thành phố Biên Hoà, thành phố Vũng Tàu không thấp hơn 556 nghìn đồng/tháng; địa bàn các huyện, tỉnh, thành phố còn lại không thấp hơn 487 nghìn đồng/tháng.

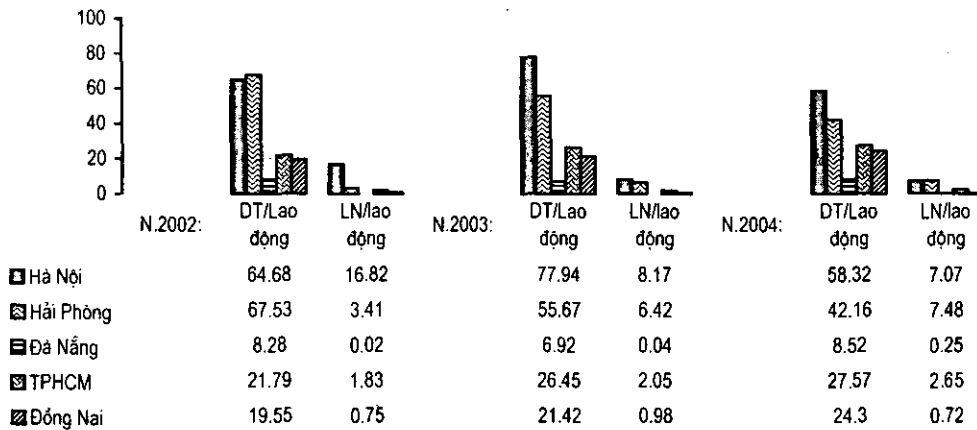
8,19%, phụ cấp 6,8%, thu nhập khác 1,92%. Tỷ trọng tiền lương trong thu nhập của người lao động ở các doanh nghiệp FDI cao hơn so với các khu vực doanh nghiệp khác (doanh nghiệp nhà nước 64,7%, ngoài quốc doanh 69,6%). Tỷ trọng tiền lương cao trong thu nhập của lao động doanh nghiệp FDI thể hiện công cụ tiền thưởng còn ít được sử dụng để kích thích nâng cao năng suất lao động và hiệu quả hoạt động kinh tế, chi phí cho các

khoản phúc lợi thấp, các hoạt động xã hội và văn hóa (chi cho lễ, tết, sinh nhật...) ít được doanh nghiệp chú trọng.

2. Mối quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương và tốc độ tăng năng suất lao động

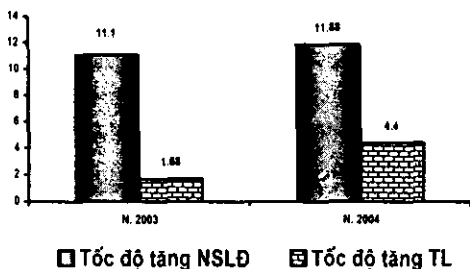
Năng suất lao động tính bằng doanh thu, lợi nhuận/lao động của doanh nghiệp FDI một số địa phương như sau (triệu đồng/tháng):

BIỂU ĐỒ 3: Năng suất lao động (tính bằng doanh thu và lợi nhuận/lao động của doanh nghiệp FDI ở một số địa phương (đơn vị: triệu đồng)



Doanh nghiệp FDI đạt doanh thu bình quân/lao động cao hơn, biểu hiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp cao hơn, do đó có lợi nhuận bình quân/lao động lớn hơn. Tuy nhiên, cũng có những trường hợp do tính chất ngành nghề, đặc điểm sản xuất, kinh doanh khác biệt... mà có những biểu hiện khác so với nhận định này. Kết quả điều tra doanh nghiệp FDI (năm 2004) cho thấy, tốc độ tăng tiền lương bình quân thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động, biểu hiện cụ thể như sau:

BIỂU ĐỒ 4: Tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng tiền lương (%)



Tốc độ tăng năng suất lao động của các năm 2003, 2004 là 11,1% và 11,88%; trong khi tốc độ tăng tiền lương tương ứng của các năm này là 1,68% và 4,4%.

Quan hệ giữa tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng tiền lương còn thể hiện qua chỉ số sau:

Năm 2003:

$$K1 = \frac{I_{L1} - 1}{I_{W1} - 1} = \frac{1,68 - 1}{11,1 - 1} = 0,07$$

K1 cho biết năm 2003 năng suất lao động tăng 1% thì tiền lương bình quân tăng 0,07%.

Năm 2004:

$$K2 = \frac{I_{L2} - 1}{I_{W2} - 1} = \frac{4,4 - 1}{11,88 - 1} = 0,28$$

K2 cho biết năm 2004 năng suất lao động tăng 1% thì tiền lương bình quân tăng 0,28%. Nhìn chung, các doanh nghiệp FDI đều hướng tới mục tiêu nâng cao tốc độ tăng năng suất lao động và tiền lương bình quân, đảm bảo tốc

độ tăng tiền lương thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động, tiết kiệm chi phí tiền lương trên một đơn vị sản phẩm và nâng cao khả năng cạnh tranh, tăng trưởng, phát triển của doanh nghiệp.

3. Tồn tại, vướng mắc từ chính sách pháp luật lao động về tiền lương

Đánh giá về tiền lương trong khu vực doanh nghiệp FDI cho thấy nổi lên một số tồn tại, vướng mắc về chính sách tiền lương như sau:

- *Tiền lương tối thiểu mà pháp luật lao động qui định cho khu vực FDI theo Quyết định 53/1999/QĐ-TTg ngày 26-3-1999 của Thủ tướng Chính phủ không còn phù hợp*, bởi vì từ đó đến nay (tháng 9-2005) chỉ số giá tiêu dùng đã tăng 24,7%, tỷ giá giữa đồng Việt Nam và USD tăng 14%, mức lương tối thiểu bình quân các doanh nghiệp nhà nước áp dụng tăng 35% (từ 296 nghìn đồng lên 400 nghìn đồng/tháng), mức tiền công trên thị trường lao động thành thị tăng 33% (từ 450 nghìn đồng lên 600 nghìn đồng), thị trường lao động nông thôn tăng 50% (từ 300 nghìn đồng lên 450 nghìn đồng), mức sống tối thiểu của người lao động tăng khoảng 17-22%. Việc chậm trễ điều chỉnh tiền lương tối thiểu cho phù hợp với sự biến động của các yếu tố ảnh hưởng là một trong những nguyên nhân của tình trạng đình công và tỷ lệ cao người lao động rời doanh nghiệp FDI, gây biến động lao động lớn, khó khăn về nguồn nhân lực cho doanh nghiệp.

- *Trong điều kiện đô thị hóa đang diễn ra nhanh chóng trên địa bàn ở các thành phố (cả nội và ngoại thành), thị trường lao động phải được phát triển thống nhất, trong khi sự phân mảnh thị trường lao động tại các thành phố lớn đang thu hẹp dần, thì việc qui định phân biệt tiền lương tối thiểu theo khu vực nhỏ ngay trong một thành phố (tiền lương tối thiểu khác nhau giữa nội và ngoại thành) là không hợp lý*. Hơn nữa hiện nay số lớn doanh nghiệp FDI đóng trong các khu công nghiệp tại ngoại thành, nhưng bộ phận lớn người lao động làm việc trong các doanh nghiệp này sống ở nội thành, do đó qui định tiền lương

tối thiểu như trên ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động và cần thiết phải có sự thay đổi.

- *Theo điều 56 Bộ luật Lao động (đã sửa đổi, bổ sung 2002) thì "Mức tiền lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, đảm bảo cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường", nhưng trên thực tế có một số doanh nghiệp FDI sử dụng mức tiền lương tối thiểu để trả lương cho một số lao động chuyên môn, kỹ thuật*. Đặc biệt là đối với thợ kỹ thuật sửa chữa, bảo dưỡng máy móc, thiết bị; thợ kỹ thuật chế biến lương thực, thực phẩm, đồ gỗ, hàng dệt may, da giày; lái xe và thợ điều khiển máy móc thiết bị có động cơ...do đó cần phải có biện pháp để khắc phục tồn tại này.

- *Theo qui định của Bộ luật Lao động (điều 64) thì "Căn cứ vào kết quả sản xuất - kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp". Trên thực tế thì tại các doanh nghiệp FDI làm ăn không có lợi nhuận thường không thực hiện chế độ tiền thưởng đối với người lao động*. Tại các doanh nghiệp này, tiền thưởng không được sử dụng như đòn bẩy kích thích tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất - kinh doanh, làm hạn chế động lực đối với người lao động, do đó cần phải có qui định cụ thể thêm về tiền thưởng cho người lao động trong trường hợp này.

- *Các nghiên cứu tiền lương trong khu vực FDI cho thấy, nhiều doanh nghiệp FDI còn lúng túng trong xây dựng hệ thống thang, bảng lương (theo qui định khoản 1 điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP và mục III Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH)*. Nguyên nhân là do qui định phương pháp xây dựng thang lương, bảng lương kèm phụ lục trong các văn bản pháp luật này thiếu cụ thể, chưa khuyến khích được doanh nghiệp chủ động trong xây dựng, áp dụng thang, bảng lương có căn cứ khoa học, phù hợp với điều kiện quản trị nhân lực và ngành nghề hoạt động của từng doanh nghiệp.

• Sự phân biệt về chính sách tiền lương giữa các doanh nghiệp ở loại hình sở hữu khác nhau gây khó khăn cho các doanh nghiệp FDI trong tuyển dụng lao động, trả lương cho người lao động, do có sự phân mảnh thị trường lao động theo loại doanh nghiệp, hạn chế sự hoạt động thống nhất của thị trường lao động địa phương và cả nước. Do đó, cần phải tiến tới thống nhất các chính sách tiền lương, tạo môi trường pháp lý lao động bình đẳng đối với tất cả các khu vực doanh nghiệp.

4. Khuyến nghị hoàn thiện chính sách tiền lương đối với khu vực FDI

Để tháo gỡ những vướng mắc tồn tại về chính sách tiền lương đối với khu vực FDI, ở tầm vĩ mô nên hướng vào giải quyết các vấn đề sau đây:

• Như đã đề cập ở trên, xuất phát từ thực tế tăng nhanh chỉ số giá sinh hoạt, tăng giá USD, giá vàng, tiền lương trên thị trường lao động, mức sống tối thiểu của lao động... các năm gần đây, nên trước mắt Nhà nước cần nâng tiền lương tối thiểu qui định đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI và bãi bỏ qui định phân biệt về tiền lương tối thiểu trong cùng một thành phố (nội và ngoại thành) để đảm bảo được mức sống tối thiểu của lao động phổ thông. Cần phải tính toán cụ thể để đưa ra mức tăng hợp lý.

• Để hạn chế tình trạng một bộ phận doanh nghiệp FDI lợi dụng tình trạng dùng mức lương tối thiểu để ký hợp đồng và trả lương đối với lao động chuyên môn, kỹ thuật đã qua đào tạo, Nhà nước cần nghiên cứu, bổ sung qui định mức lương bậc 1 áp dụng đối với lao động có chuyên môn, kỹ thuật đã qua đào tạo, mức lương này về nguyên tắc phải cao hơn mức lương tối thiểu ở một tỷ lệ xác định hợp lý.

• Trong điều kiện nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển, Chính phủ càng ít can thiệp vào các vấn đề tiền lương của doanh nghiệp, do đó chính sách quản lý tiền lương và thu nhập phải mang tính thống nhất. Nhà

nước cần ban hành pháp luật về tiền lương tối thiểu với vai trò chủ yếu là tạo ra một sàn chung cho người làm công ăn lương. Tiền lương tối thiểu phải được coi là một trong những cơ sở của chính sách điều tiết thu nhập nhằm thiết lập sự công bằng xã hội trong lĩnh vực phân phối, ngăn ngừa và giải quyết các vụ tranh chấp giữa giới chủ và giới thợ. Nhà nước ban hành tiền lương trên các nguyên tắc đàm phán, thoả thuận 3 bên (nhà nước, đại diện người sử dụng lao động, đại diện người lao động). Nhà nước công bố tiền lương tối thiểu, điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo các yếu tố ảnh hưởng cho từng thời kỳ.

• Để khuyến khích các doanh nghiệp FDI tăng cường sử dụng công cụ tiền thưởng trong kích thích kinh tế, cần hoàn thiện qui định về tiền thưởng của người lao động trong các doanh nghiệp; hướng dẫn cụ thể hơn về phương pháp xây dựng và đưa vào áp dụng qui chế trả thưởng; thúc đẩy các doanh nghiệp FDI đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp ngành có nghề sử dụng nhiều lao động.

• Nhà nước có biện pháp thúc đẩy các doanh nghiệp FDI xác định tiền lương thông qua thoả ước tập thể, coi đó là hình thức cơ bản để doanh nghiệp duy trì quan hệ lao động, giải quyết các vấn đề liên quan đến tiền lương trong nền kinh tế thị trường. Các hình thức thảo luận, đàm phán, trao đổi thông tin, thoả thuận... giữa đại diện người sử dụng lao động và đại diện người lao động phải được sử dụng rộng rãi trong quyết định các vấn đề tiền lương tại doanh nghiệp. Trong cơ chế thị trường, thoả ước lao động tập thể, nâng cao vai trò của đại diện người lao động trong lĩnh vực phân phối, chia sẻ lợi nhuận và các kết quả lao động của tập thể có ý nghĩa rất quan trọng và nó cần phải được nâng cao./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của người lao động tại 251 doanh nghiệp FDI (8-12/2004), Bộ LĐTBXH, 2005.