

Tác động chính sách tiền lương đến đầu tư và giải quyết việc làm

NGUYỄN TIỆP

1. Trong những năm chuyển sang nền kinh tế thị trường, việc chuyển đổi hệ thống chính sách tiền lương cũ sang hệ thống chính sách tiền lương phù hợp với nền kinh tế thị trường đã có tác động kích thích đầu tư trong và ngoài nước vào phát triển sản xuất - kinh doanh, giải quyết việc làm. Các tác động chính của hệ thống chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường đến thu hút đầu tư, giải quyết việc làm biểu hiện ở các mặt sau đây:

- Nhà nước công nhận tiền lương, tiền công là giá cả của hàng hóa sức lao động, tiền lương do quan hệ cung cầu lao động trên thị trường quyết định. Do đó, quá trình phát triển các yếu tố của thị trường lao động đã có tác động lớn trong phân bổ, điều chỉnh nguồn nhân lực phạm vi vùng, địa phương và toàn bộ nền kinh tế. Đồng thời, tạo ra khả năng thuận lợi cho đầu tư và thu hút lao động vào các vùng kinh tế trọng điểm, khu công nghiệp, khu chế xuất, khu dịch vụ...

- Bộ luật Lao động ra đời (năm 1994) và 2 lần sửa đổi, bổ sung, đã quy định những khung pháp lý thuận lợi cho thực hiện cơ chế lao động 2 bên trong doanh nghiệp; tiền lương/tiền công được xác định, điều chỉnh thông qua thỏa thuận hợp đồng lao động và thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động. Đây thực sự là bước đột phá để loại bỏ hẳn cơ chế sử dụng lao động cứng nhắc, hạn chế đến sự di chuyển và phát triển của nguồn nhân lực. Cơ chế thỏa thuận hợp đồng lao động và thương lượng tập thể về tiền lương có tác động kích thích các nhà đầu tư huy động các nguồn vốn xã hội cho phát triển các ngành nghề, lĩnh vực và thu hút lao động xã hội.

- Các chính sách tiền lương của Nhà nước đã hướng vào trả công lao động theo giá trị của hàng hóa sức lao động, lao động phức tạp được trả tiền lương/tiền công cao hơn, từng bước khắc phục được tính bình quân trong tiền lương/ tiền công. Các cải cách tiền lương theo hướng này đã có tác động kích thích phát triển nguồn nhân lực, trong lực lượng lao động, tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên môn - kỹ thuật không ngừng được nâng cao, năm 1996 là 7,26% đến năm 2005 tăng lên 24,78%. Sự phát triển của thị trường sức lao động trình độ cao là nhân tố quan trọng thúc đẩy thu hút vốn, công nghệ, tri thức trong và ngoài nước cho phát triển sản xuất kinh doanh và tạo việc làm

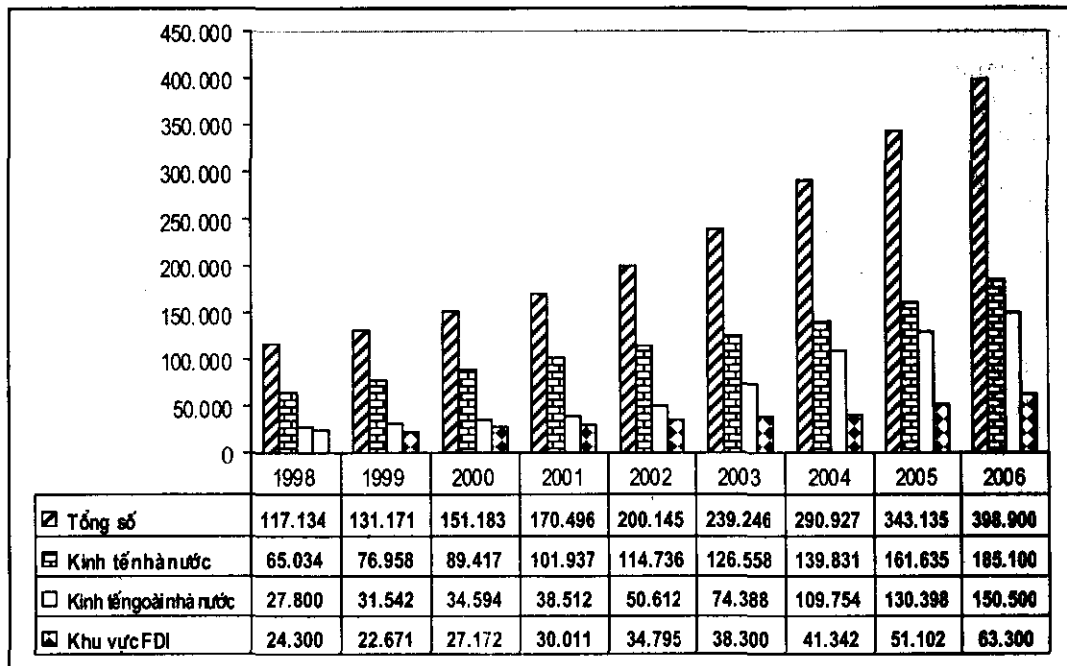
- Để vận hành nền kinh tế thị trường hiệu quả, Nhà nước không ngừng đổi mới hoàn thiện các chính sách lao động - xã hội khác liên quan đến tiền lương, thu nhập của người lao động như: chính sách đào tạo, hỗ trợ giải quyết việc làm, phát triển hệ thống dịch vụ việc làm, xóa đói giảm nghèo... Đây cũng là những chính sách mà các nguồn vốn xã hội được tập trung để giải quyết các mục tiêu định hướng cụ thể về việc làm, thu nhập, đem lại sự công bằng xã hội trong quá trình hội nhập quốc tế.

Các nhân tố về chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường cùng với các nhân tố kinh tế thị trường khác và nhân tố hội nhập kinh tế quốc tế đã tác động thúc đẩy nhanh thu hút đầu tư vốn, công nghệ, tri thức trong và ngoài nước để mở rộng quy mô, nâng cao hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của các khu vực doanh nghiệp.

Thực tế cho thấy, vốn đầu tư thực hiện theo giá thực tế (năm 2006) của các khu vực kinh tế ngày càng có quy mô lớn hơn, năm 1998 tổng vốn đầu tư thực hiện của nền kinh tế là 117.134 tỷ đồng (giá thực tế) thì đến năm 2006 đạt 398.900 tỷ đồng

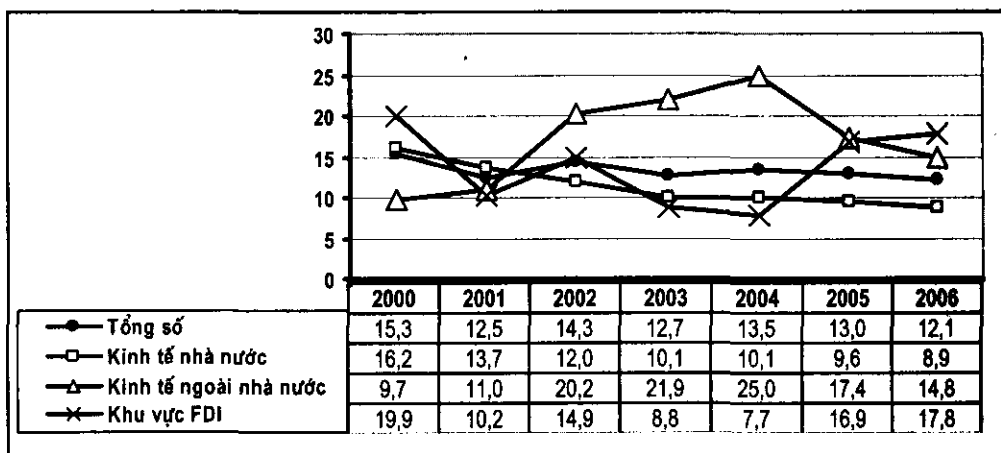
(tăng 19,07% so với năm 2005), trong đó khu vực kinh tế nhà nước tăng 14,51%, kinh tế ngoài nhà nước tăng 15,41%, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tăng 23,86%. Cụ thể hơn có thể thấy qua biểu sau đây:

BIỂU 1: Vốn đầu tư thực hiện của các khu vực kinh tế, theo giá thực tế (tỷ đồng)



Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK.

BIỂU 2: Tốc độ tăng vốn đầu tư của các khu vực kinh tế (% so với năm trước, giá so sánh năm 1994)



Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK.

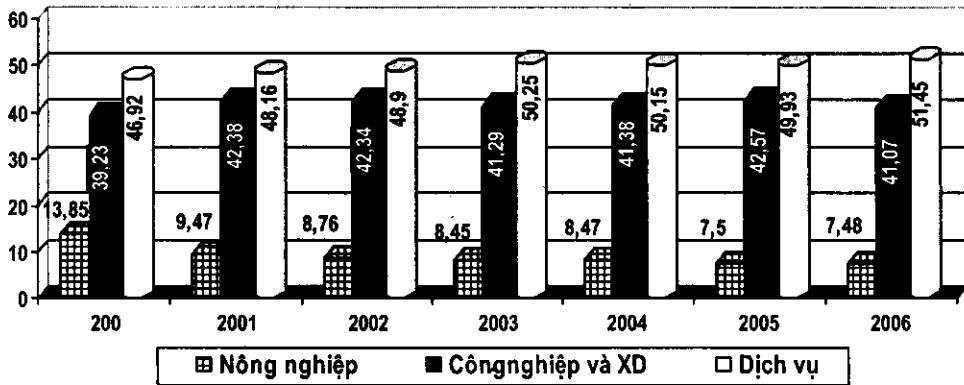
Trên tổng thể, xét giai đoạn 2000 -2006 cũng cho thấy tốc độ tăng vốn thực hiện của toàn bộ nền kinh tế luôn có mức ổn định từ

12-15%, trong đó tăng nhanh nhất là khu vực kinh tế ngoài nhà nước và khu vực kinh tế FDI. Tỷ trọng đầu tư có sự chuyển dịch

sang các ngành công nghiệp - xây dựng, dịch vụ và giảm ở ngành nông nghiệp (mặc dù quy mô đầu tư không giảm trong ngành

nông nghiệp) là yếu tố quan trọng thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu ngành, cụ thể như ở biểu sau:

BIỂU 3: Cơ cấu vốn đầu tư theo nhóm ngành kinh tế (%)

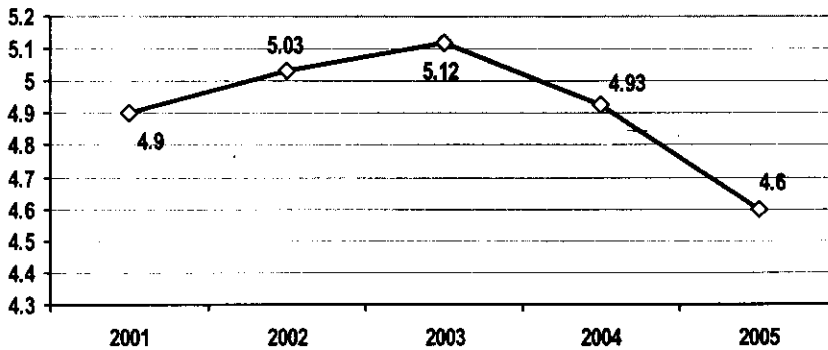


Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK

Xét về hiệu quả đầu tư cho thấy, trong các năm 2001-2006 năng lực sản xuất của vốn đầu tư thể hiện ở hệ số ICOR ($ICOR = I_1/Y_1 - Y_0$, trong đó I_1 là tổng vốn đầu tư của

năm nghiên cứu, Y_1 là GDP của năm nghiên cứu, Y_0 là GDP của năm trước đó) còn thấp nhưng có xu hướng tăng là tín hiệu tích cực, thể hiện ở biểu sau:

BIỂU 4: ICOR của nền kinh tế Việt Nam 2001-2005



Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK.

Hệ số ICOR còn cao nhưng so với một số nước trong khu vực đang có sự xích dần lại, trước năm 1997 hệ số ICOR của Trung Quốc là 3,5, Xingapo 4,3, Ấn Độ 3,7. Đây thực sự là tín hiệu đáng mừng của quá trình đầu tư trong nền kinh tế nước ta.

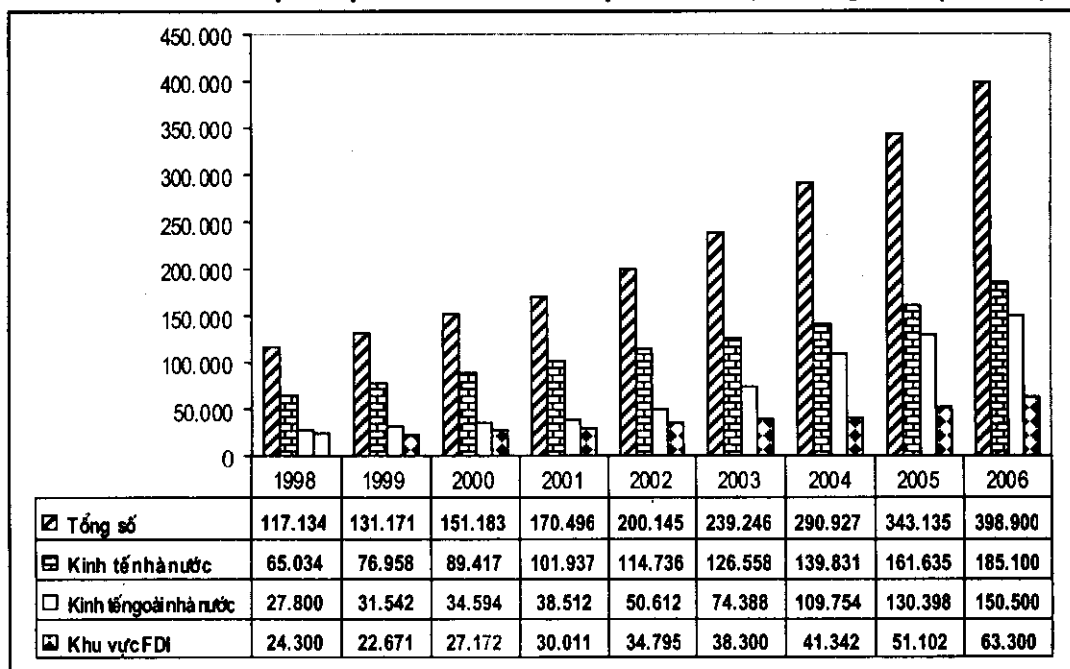
Năm 2005, Nhà nước đã ban hành Luật Đầu tư sửa đổi (Luật Đầu tư 2005) và Luật Doanh nghiệp áp dụng chung cho các loại hình doanh nghiệp nhằm góp phần cải thiện

mạnh mẽ môi trường đầu tư và kinh doanh. Nhà nước cũng đang tiếp tục nghiên cứu cải cách toàn diện, triệt để, sâu sắc hơn chính sách tiền lương cho thực sự phù hợp với nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế - như ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, thiết lập quan hệ tiền lương mới, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng hệ thống thang, bảng lương, hoàn thiện khung pháp luật cho sự hoạt động hiệu quả hơn của cơ chế hai

Thực tế cho thấy, vốn đầu tư thực hiện theo giá thực tế (năm 2006) của các khu vực kinh tế ngày càng có quy mô lớn hơn, năm 1998 tổng vốn đầu tư thực hiện của nền kinh tế là 117.134 tỷ đồng (giá thực tế) thì đến năm 2006 đạt 398.900 tỷ đồng

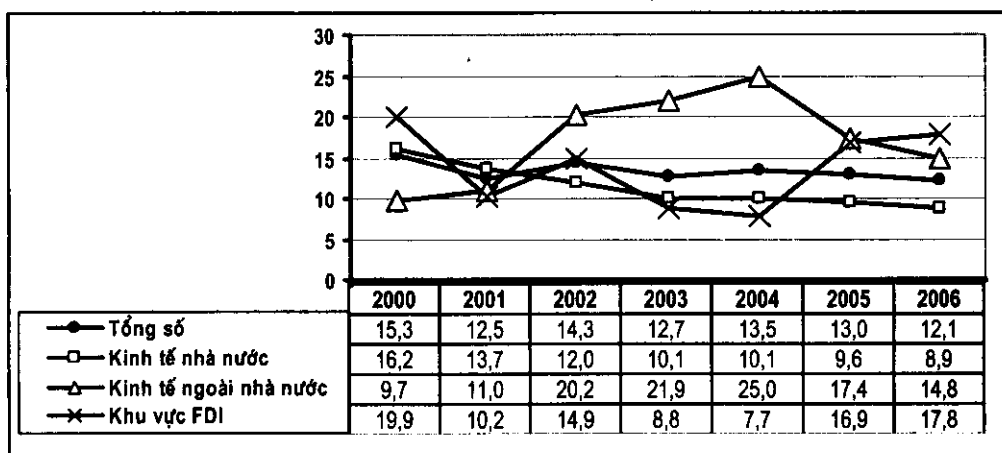
(tăng 19,07% so với năm 2005), trong đó khu vực kinh tế nhà nước tăng 14,51%, kinh tế ngoài nhà nước tăng 15,41%, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tăng 23,86%. Cụ thể hơn có thể thấy qua biểu sau đây:

BIỂU 1: Vốn đầu tư thực hiện của các khu vực kinh tế, theo giá thực tế (tỷ đồng)



Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK.

BIỂU 2: Tốc độ tăng vốn đầu tư của các khu vực kinh tế (% so với năm trước, giá so sánh năm 1994)



Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK.

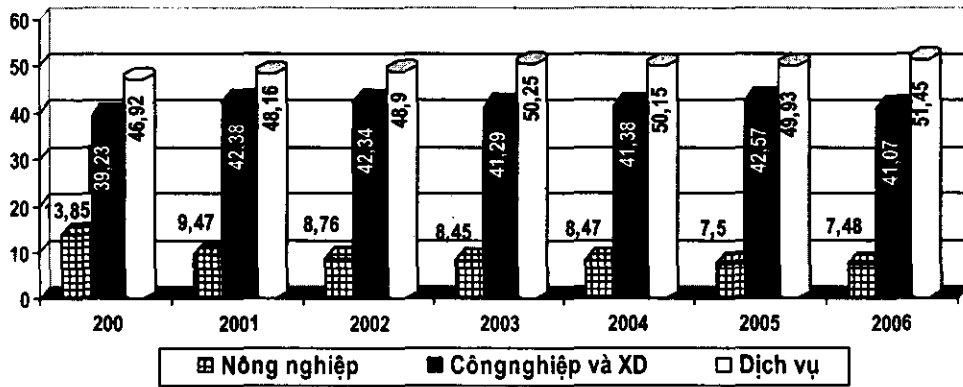
Trên tổng thể, xét giai đoạn 2000 -2006 cũng cho thấy tốc độ tăng vốn thực hiện của toàn bộ nền kinh tế luôn có mức ổn định từ

12-15%, trong đó tăng nhanh nhất là khu vực kinh tế ngoài nhà nước và khu vực kinh tế FDI. Tỷ trọng đầu tư có sự chuyển dịch

sang các ngành công nghiệp - xây dựng, dịch vụ và giảm ở ngành nông nghiệp (mặc dù quy mô đầu tư không giảm trong ngành

nông nghiệp) là yếu tố quan trọng thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu ngành, cụ thể như ở biểu sau:

BIỂU 3: Cơ cấu vốn đầu tư theo nhóm ngành kinh tế (%)

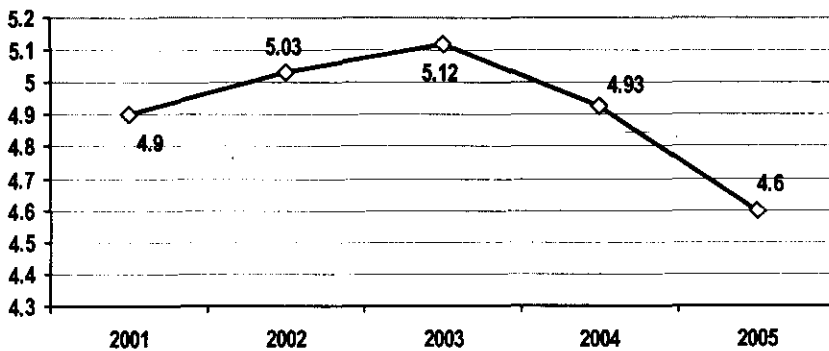


Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK

Xét về hiệu quả đầu tư cho thấy, trong các năm 2001-2006 năng lực sản xuất của vốn đầu tư thể hiện ở hệ số ICOR ($ICOR = I_1 / Y_1 - Y_0$, trong đó I_1 là tổng vốn đầu tư của

năm nghiên cứu, Y_1 là GDP của năm nghiên cứu, Y_0 là GDP của năm trước đó) còn thấp nhưng có xu hướng tăng là tín hiệu tích cực, thể hiện ở biểu sau:

BIỂU 4: ICOR của nền kinh tế Việt Nam 2001-2005



Nguồn: Niên giám thống kê 2006, TCTK.

Hệ số ICOR còn cao nhưng so với một số nước trong khu vực đang có sự xích dần lại, trước năm 1997 hệ số ICOR của Trung Quốc là 3,5, Xingapo 4,3, Ấn Độ 3,7. Đây thực sự là tín hiệu đáng mừng của quá trình đầu tư trong nền kinh tế nước ta.

Năm 2005, Nhà nước đã ban hành Luật Đầu tư sửa đổi (Luật Đầu tư 2005) và Luật Doanh nghiệp áp dụng chung cho các loại hình doanh nghiệp nhằm góp phần cải thiện

manh mẽ môi trường đầu tư và kinh doanh. Nhà nước cũng đang tiếp tục nghiên cứu cải cách toàn diện, triệt để, sâu sắc hơn chính sách tiền lương cho thực sự phù hợp với nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế - như ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, thiết lập quan hệ tiền lương mới, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng hệ thống thang, bảng lương, hoàn thiện khung pháp luật cho sự hoạt động hiệu quả hơn của cơ chế hai

bên, cơ chế ba bên... nhằm tạo ra khung pháp luật chung, bình đẳng cho tất cả các nhà đầu tư, chủ sử dụng lao động. Trên cơ sở tháo gỡ những khó khăn, rào cản của chính sách đầu tư và chính sách tiền lương, Nhà nước tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hội nhập hiệu quả vào thị trường vốn và thị trường lao động, thúc đẩy mạnh mẽ đầu tư trong nước và đầu tư quốc tế ở Việt Nam, góp phần nâng cao tốc độ tăng trưởng kinh tế, tăng trưởng việc làm và tiền lương, thu nhập của các tầng lớp lao động.

2. Tuy nhiên, *trong chính sách tiền lương hiện tại cũng đang có những tồn tại, ảnh hưởng tới kích thích đầu tư và thu hút lao động vào các khu vực doanh nghiệp, biểu hiện cụ thể là:*

- Trong chính sách tiền lương của Nhà nước chưa quy định mức lương tối thiểu ngành, do đó các ngành gặp khó khăn trong ký kết thỏa ước lao động ngành.

- Nhà nước quy định các doanh nghiệp ngoài quốc doanh phải đăng ký thang lương, bảng lương, nhưng khu vực doanh nghiệp này có số lượng rất lớn doanh nghiệp nhỏ và trong các doanh nghiệp này cán bộ quản lý ít am hiểu về xây dựng thang lương, bảng lương, do đó tính khả thi thấp. Do hệ thống thang, bảng lương trong khu vực tư nhân thiếu vắng trong các doanh nghiệp nhỏ, nên các doanh nghiệp thiếu căn cứ để trả lương, tăng lương, nâng lương cho người lao động.

- Hiện nay, Nhà nước chưa thiết lập được mô hình cơ chế ba bên hiệu quả và phù hợp với vận hành nền kinh tế thị trường để xác định các mức lương tối thiểu chung và mức lương tối thiểu cho từng vùng, mức lương tối thiểu giờ của một số nghề... Đồng thời tiền lương tối thiểu còn quy định theo từng khu vực doanh nghiệp (doanh nghiệp nhà nước, FDI, ngoài quốc doanh) dẫn đến sự bất bình đẳng môi trường kinh doanh, hạn chế sự hoạt động của thị trường lao động, ảnh hưởng đến thu hút đầu tư nước ngoài cho giải quyết việc làm.

- Nhà nước còn thiếu cơ chế thông tin hữu hiệu về tiền lương trong doanh nghiệp và thị trường lao động. Ngoài ra, các biện pháp chế tài chưa đủ mạnh để buộc doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật 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...

- Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương áp dụng đối với doanh nghiệp 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 doanh nghiệp và chưa 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 tỷ lệ nhất định trong mức lương thực lĩnh của người lao động (trong một số ngành lĩnh vực là 30%). Do đó, 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.

- Nhà nước chưa đổi mới quy định nguồn trả lương đối với doanh nghiệp nhà nước, như bắt buộc quỹ tiền lương của doanh nghiệp phải xuất phát từ giá trị gia tăng và tính toán đến năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP). Khắc phục tồn tại này sẽ làm tăng mối quan hệ giữa tiền lương với hiệu quả và năng suất của doanh nghiệp.

Thực tế hiện nay cho thấy hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước còn thấp hơn doanh nghiệp khu vực FDI. 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

là 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.

3. Để chính sách tiền lương thực sự là động lực kích thích đầu tư phát triển sản xuất - kinh doanh, giải quyết việc làm cho người lao động, khuyến nghị một số vấn đề sau đây:

- Nhanh chóng thiết lập cơ cấu tổ chức và cơ chế hoạt động của cơ chế ba bên (công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động, Nhà nước) để thương lượng, đàm phán, giải quyết các vấn đề tiền lương trong nền kinh tế thị trường, bao gồm cả vấn đề tiền lương tối thiểu.

- Tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng phải là kết quả của đàm phán, thương lượng ba bên giữa đại diện của người lao động, đại diện người sử dụng lao động và Chính phủ.

- Để tiền lương tối thiểu phản ánh được quan hệ cung cầu lao động, năng suất lao động, hiệu quả sản xuất - kinh doanh, khả năng của nền kinh tế và có tính thực thi, cần có cơ chế thu thập, xử lý và cung cấp thông tin kinh tế, thông tin thị trường lao động, tiền lương và thu nhập trong các khu vực doanh nghiệp, ngành nghề... cho đại diện của người lao động, đại diện người sử dụng lao động và Chính phủ. Có thể phát triển hình thức các bên quan hệ lao động (đại diện người lao động, đại diện người sử dụng lao động, Chính phủ) phải có các đặt hàng thường xuyên (kèm kinh phí) để các cơ quan nghiên cứu, tổ chức thống kê... thực hiện việc thu thập, xử lý và cung cấp thông tin trên. Các thông tin này cùng với các thông tin tham khảo khác mà ba bên sẵn có

là cơ sở quan trọng nhất cho việc đàm phán, thương lượng giải quyết các vấn đề tiền lương, kể cả xác định các loại tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng... áp dụng cho các khu vực kinh tế.

- Để thúc đẩy thu hút đầu tư trong và ngoài nước, cần đàm phán, thương lượng và ban hành, áp dụng ngay tiền lương tối thiểu chung cho tất cả các khu vực doanh nghiệp, không nên phải có lịch trình đến năm 2010 mới thực hiện công việc này.

- Ban hành chính sách tiền lương tối thiểu ngành, tạo điều kiện cho các ngành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động ngành và thúc đẩy các ngành gọi vốn đầu tư và thu hút lao động.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần nghiên cứu ban hành phương pháp xây dựng thang, bảng lương một cách chi tiết để hướng dẫn doanh nghiệp các loại hình thực hiện. Có thể nghiên cứu khuyến nghị (không bắt buộc áp dụng) một số thang bảng lương theo ngành, nghề để các doanh nghiệp tham khảo trong vận dụng xây dựng hệ thống thang bảng lương của doanh nghiệp mình. Đối với các doanh nghiệp nhỏ (<50 lao động) thì thang bảng lương có thể không cần phải đăng ký tại cơ quan lao động địa phương mà chỉ cần thông báo là doanh nghiệp có thang, bảng lương để trả công cho người lao động.

- Khuyến khích các doanh nghiệp thành lập bộ phận (tổ, phòng) thực hiện đầy đủ các chức năng quản lý về tiền lương, tổ chức lao động, định mức lao động, đào tạo nhân viên để vận hành hiệu quả các chính sách tiền lương vào doanh nghiệp.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của thanh tra lao động trong thực hiện các chức năng giám sát, tư vấn, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động về tiền lương trong nền kinh tế./.