

LUONG TỐI THIỂU:

Công cụ bóc lột hay nguồn động viên khuyến khích người lao động?

Nguyễn Thị Anh Đào*

Luong tối thiểu là một công cụ quan trọng của Nhà nước nhằm điều tiết mối quan hệ lợi ích giữa giới chủ và giới thợ nhằm đảm bảo quan hệ chủ - thợ từ đó góp phần bảo đảm sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Việc hiểu và xác định lương tối thiểu cũng rất quan trọng vì nếu xác định không đúng dễ dẫn đến tình trạng “bóc lột” hay “bán sức lao động của quốc gia với giá rẻ” hoặc thất nghiệp. Bài viết này tập hợp những nội dung lí luận cơ bản về lương tối thiểu trên thế giới có thể là nguồn tham khảo cho các nhà làm luật.

Luong tối thiểu được định nghĩa là mức lương được trả theo quy định của pháp luật cho thực thi công việc; là mức lương dựa trên cơ sở thời gian làm việc thường được áp dụng cho người lao động mới tham gia lần đầu làm những công việc giản đơn. Lương tối thiểu được chi trả theo thời gian làm việc, có thể tính theo giờ, ngày, tuần hoặc tháng và chính vì được pháp luật quy định nên lương tối thiểu có giá trị pháp lý. Việc kiểm tra thực hiện mức lương tối thiểu thường do các cơ quan thanh tra lao động thực hiện. Với quyền hạn pháp lý của mình, các cơ quan thanh tra lao động được vào các nơi làm việc để kiểm tra sổ sách về lương, điều tra các khiếu nại và phỏng vấn người lao động và người làm công.

Mục đích chủ yếu của việc quy định mức tối thiểu của hệ thống lương chính là nhằm ngăn chặn tình trạng tùy tiện trong quy định lương qua đó bóc lột sức lao động của người làm công, vì vậy việc xác định rõ ràng về hệ thống lương tối thiểu cũng góp phần thực hiện xóa đói giảm nghèo. Bởi quy định về lương tối thiểu là quy định một mức lương đủ cung cấp một

sức mua cho phép người lao động có mức sống cơ bản.

Luong tối thiểu cũng có thể nhằm mục đích khuyến khích người lao động và tạo cho họ có điều kiện được hưởng lợi từ sự tăng trưởng kinh tế.

Việc qui định mức lương tối thiểu thể hiện vai trò can thiệp của Nhà nước đối với thị trường lao động. Tất cả các quốc gia theo cơ chế thị trường đều có điều luật về mức lương tối thiểu nhằm giải quyết hài hòa xung đột về lợi ích thường xuyên của chủ - thợ. Nếu mức lương tối thiểu được xác định quá cao, kết quả dẫn đến tình trạng mất việc làm và thất nghiệp, do các doanh nghiệp sa thải lao động, thay lao động trực tiếp bằng máy móc hoặc trang thiết bị sử dụng ít lao động. Nhưng nếu mức lương tối thiểu được xác định quá thấp, có thể dẫn đến tình trạng thiếu hụt lao động do tình trạng người lao động không chấp nhận làm việc với mức lương như vậy. Ngoài ra, việc quy định mức lương tối thiểu thiếu hợp lý có thể dẫn đến tình trạng người lao động chỉ đạt năng suất lao động thấp, động lực làm việc kém và lãnh đạo doanh nghiệp ít được khuyến khích có những thay đổi (do lao động rẻ), cái “bẫy lương thấp” dễ dẫn đến một loạt

* Ts.; Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

hệ quả làm giảm năng suất lao động và cuối cùng lại trở thành nguyên nhân làm giảm mức lương...

Hơn nữa, nếu mức lương tối thiểu quá thấp cũng không thể đạt được mục tiêu xóa đói nghèo. Đặc biệt ở các nước mà hoạt động công đoàn còn quá yếu hoặc hình thức như Việt Nam thì lương tối thiểu là công cụ duy nhất để bảo vệ người lao động khỏi bị bóc lột. Khi hoạt động công đoàn yếu kém, người lao động không có tiếng nói, không có sự lựa chọn nào khác vẫn phải làm việc và hệ quả là trong xã hội tồn tại một tầng lớp "lao động nghèo". Chính vì vậy, lương tối thiểu thấp là nguyên nhân cơ bản của đình công, gây bất ổn xã hội.

Các nhà nghiên cứu cũng thường đưa ra một số tiêu chí xác định mức lương tối thiểu là:

- Nhu cầu của người lao động liên quan đến mức sống cơ bản.

- Năng lực chi trả của cơ quan sử dụng lao động.

Cả 2 tiêu chí này đều cần một số yêu cầu về thông tin. Đối với nhu cầu của người lao động liên quan đến mức sống cơ bản, cần có các thông tin về:

- Các mức lương nói chung (dựa trên cơ sở các điều tra cơ bản, điều tra về lực lượng lao động),

- Giá cả sinh hoạt (dựa trên các điều tra về đói nghèo, chỉ số giá tiêu dùng (CPI), chỉ số giá thu nhập thấp (LIPI)),

- An sinh/trợ cấp xã hội (các phụ cấp và các đối tượng được hưởng).

Đối với năng lực chi trả, cần có các thông tin về:

- Trình độ phát triển (ở cấp quốc gia và cấp ngành nghề),

- Tình hình doanh nghiệp (sản phẩm, tăng trưởng, lợi nhuận, tạo thêm nhiều việc mới).

Về phạm vi áp dụng, lương tối thiểu áp

dụng cho tất cả mọi đối tượng lao động tham gia chế độ trả lương trên cơ sở thời gian làm việc thông qua hợp đồng lao động. Lương tối thiểu không áp dụng cho đối tượng tự lao động cho mình bởi vì đối tượng này không thông qua một hợp đồng lao động. Chế độ lương tối thiểu áp dụng cho tất cả mọi đối tượng lao động theo luật lao động của một quốc gia. Ở một số quốc gia, có một số đối tượng không được bảo đảm trong chế độ lương tối thiểu, bao gồm:

- Người lao động làm việc trong các đặc khu (ví dụ khu chế xuất)

- Học viên và những công nhân học nghề,

- Người lao động trong thời gian tập sự,

- Lao động khuyết tật...

Khi mức lương tối thiểu được xác định, trong từng giai đoạn thực hiện cần có sự điều chỉnh, trong đó cần tính đến các yếu tố sau đây:

- Các tiêu chí điều chỉnh,

- Tần suất điều chỉnh,

- Thời điểm điều chỉnh,

Các tiêu chí điều chỉnh chủ yếu cần tính đến trong điều chỉnh lương tối thiểu bao gồm những thay đổi về:

- Giá cả sinh hoạt,

- Năng lực chi trả của doanh nghiệp,

- Các điều kiện kinh tế nói chung, bao gồm năng suất lao động, lương trung bình, các yếu tố cạnh quốc tế, các mức độ đầu tư.

Trong một số trường hợp, những thay đổi trong mức chi trả an sinh và trợ cấp xã hội (như khám chữa bệnh, trợ cấp đi lại và nhà ở) cũng có thể được tính đến trong điều chỉnh lương tối thiểu.

Về tần suất điều chỉnh, thông thường, lương tối thiểu được điều chỉnh hàng năm. Trong một số trường hợp, lương tối thiểu có thể không được điều chỉnh theo năm. Trong những trường hợp như vậy, điều quan trọng là phải có sự giải thích lý do tại sao không điều chỉnh. Những điều chỉnh hàng năm thường dựa trên những

thay đổi trong chỉ số giá sinh hoạt.

Việc điều chỉnh lương tối thiểu do những thay đổi trong giá sinh hoạt có thể được gộp trong các đợt điều chỉnh 2 năm 1 lần trên cơ sở những thay đổi của tình hình kinh tế. Điều này làm cho người lao động có điều kiện được hưởng lợi từ sự tăng trưởng kinh tế. Điều này có ý nghĩa cực kỳ quan trọng trong điều kiện các thỏa ước tập thể không được thực hiện và người lao động không có điều kiện được đàm phán về tăng lương.

Về thời điểm điều chỉnh, khi có quyết định điều chỉnh lương tối thiểu, cần có quyết định về ngày tháng cụ thể mức lương điều chỉnh có hiệu lực. Tốt nhất là nên quy định một khoảng thời gian là vài tháng giữa thời điểm ra quyết định mức lương tối thiểu mới và thời điểm mức lương này được áp dụng. Chẳng hạn, thời điểm quyết định mức lương mới vào ngày 1 tháng 10 của năm nay, và thời điểm có hiệu lực thi hành là ngày 1 tháng 1 của năm sau.

Các nhà nghiên cứu cũng thường đưa một số vấn đề cần cân nhắc khi xác định mức lương tối thiểu như sau:

- *Chỉ số giá sinh hoạt*: Một hệ thống lương tối thiểu cần phải có các thông tin về giá cả sinh hoạt, được thu thập định kỳ trên phạm vi toàn quốc và mỗi tỉnh/thành hay quận/huyện. Để xây dựng được chỉ số giá tiêu dùng, cần tính đến các yếu tố sau đây:

- Các hàng hóa và dịch vụ được bao gồm trong toàn bộ các khoản chi tiêu,

- Tầm quan trọng trong quan hệ tương quan của các khoản chi tiêu đó,

- Các loại giá cả đó được thu thập như thế nào? Với tần suất ra sao? Và do ai thực hiện?

- *Năng suất lao động*: Năng suất lao động là tổng các sản phẩm do người lao động làm ra trong mối quan hệ với số

lượng người lao động cần có để làm ra khối lượng sản phẩm đó. Một thước đo nữa là đơn giá các chi phí lao động, tức là tỷ suất giữa tổng chi phí cho lao động trên khối lượng sản phẩm làm ra. Nếu lương tối thiểu tăng và năng suất lao động không thay đổi, thì đơn giá các chi phí lao động sẽ tăng, và do vậy tính cạnh tranh của doanh nghiệp sẽ giảm. Do vậy, việc tăng các mức lương tối thiểu cần phải tính đến vấn đề năng suất lao động nếu doanh nghiệp muốn duy trì đơn giá các chi phí lao động và năng lực cạnh tranh của mình.

- *Phạm vi áp dụng*: Cần xác định rõ mức lương tối thiểu được áp dụng đối với các đối tượng nào, ví dụ có áp dụng cho tất cả mọi đối tượng lao động hay chỉ áp dụng đối với người lao động thuộc khu vực tư nhân, còn đối tượng là lao động trẻ hay người khuyết tật thì có áp dụng gì đặc biệt hay không?

- *Mức tối thiểu*: Cũng cần cân nhắc xem mỗi quốc gia chỉ nên xây dựng một mức lương tối thiểu áp dụng chung trên phạm vi toàn quốc hay nên có nhiều mức được áp dụng ở các tỉnh/thành và quận/huyện khác nhau, hơn nữa cũng cần tính đến tính đặc thù của mỗi vùng. Để có thể xác định và điều chỉnh hợp lý theo định kỳ các mức lương tối thiểu cho mỗi tỉnh/thành hay quận/huyện, yêu cầu phải có đầy đủ các thông tin cần có (như các dữ liệu về giá cả sinh hoạt) của mỗi địa phương tương ứng.

- *Cho cá nhân người lao động hay cho gia đình họ*: Lương tối thiểu còn được cân nhắc tính trên cơ sở các nhu cầu của cá nhân người lao động hay cả nhu cầu của gia đình họ. Nếu được tính trên cơ sở các nhu cầu của cả gia đình người lao động thì điều cần xác định tiếp theo là phạm vi và đối tượng của một gia đình là như thế nào.

- *Cơ cấu lương*: Cơ cấu lương đề cập đến mối quan hệ giữa mức lương cao nhất

và thấp nhất của một doanh nghiệp, lĩnh vực, ngành nghề hay của một quốc gia. Chẳng hạn, nếu mức lương cao nhất cao gấp 10 lần mức lương thấp nhất, thì cơ cấu lương này được coi là có **giãn cách hẹp**. Nhưng nếu mức lương cao nhất cao gấp 500 lần mức lương thấp nhất, thì cơ cấu lương này không hẹp. Trong các nền kinh tế thị trường, cơ cấu lương thường có giãn cách rất rộng. Trong các trường hợp đó, những thay đổi về lương tối thiểu ít gây tác động.

Nhưng trong trường hợp cơ cấu lương có giãn cách hẹp, thì sự thay đổi của lương tối thiểu có thể có những ảnh hưởng rất lớn bởi vì mức lương tối thiểu chiếm một phần khá lớn trong giá trị của lương trung bình (trên thực tế, trong 1 cơ cấu lương giãn cách hẹp, lương tối thiểu có thể gần như ngang bằng mức lương trung bình).

- **Tổ chức thực hiện:** Việc xác định và điều chỉnh lương tối thiểu được tổ chức thực hiện như thế nào cũng là một tiêu chí cần xem xét. Ví dụ, do Chính phủ quyết định không cần thông qua tham vấn hay cần được một ủy ban độc lập về lương thực hiện; Ủy ban này là ủy ban đồng nhất hay ủy ban ba bên về lương thực hiện; Các quyết định dưới dạng các đề xuất lên cơ quan cấp trên có thẩm quyền, hay là các quyết định cuối cùng mang tính ràng buộc mà không cần phải lấy ý kiến của các cơ quan khác... Nhìn chung, việc tổ chức thực hiện xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu có thể phát huy được lợi thế nếu có đại diện của người lao động và người sử dụng lao động được mời tham gia quá trình xây dựng lương. Có thể tranh thủ ý kiến của các nhóm lợi ích trong cộng đồng hoặc các chuyên gia. Ủy ban tiền lương ba bên thường là cơ cấu được áp dụng phổ biến ở nhiều quốc gia. Cơ cấu này có thể tạo điều kiện cho việc thương lượng giữa Chính phủ, người lao động và

người sử dụng lao động trong quá trình xây dựng chế độ, chính sách tiền lương. Cơ cấu này sẽ không gây trở ngại gì nếu việc thương lượng được thực hiện trên cơ sở có thông tin đầy đủ và chính xác, và các bên có nguyện vọng chính đáng mong đạt được kết quả vì lợi ích chung.

- **Thi hành:** Vấn đề cuối cùng được đặt ra là làm thế nào để các quyết định về lương tối thiểu được đảm bảo thi hành và tuân thủ. Trong trường hợp này thông thường tốt nhất là các doanh nghiệp phải tự giác tuân thủ các quy định của pháp luật (nếu được phổ biến). Việc tuân thủ pháp luật phải trở thành một thông lệ đối với doanh nghiệp. Tuy nhiên, một phương thức thanh tra chế độ tiền lương cũng thường được áp dụng và được tổ chức thực hiện như là một mảng công việc thường kỳ của các cơ quan thanh tra về lao động. Tuy nhiên không cần thiết phải có một cơ quan thanh tra tiền lương riêng biệt.

Tài liệu tham khảo:

1. N. Gregory Mankiw, *Kinh tế vĩ mô*, Đại học kinh tế quốc dân, Nxb. Thống kê. Tr. 132 – 151.
2. *Đạo luật về tiêu chuẩn lao động lành mạnh* (1938), Mỹ.
3. Luật Lao động Việt Nam.
4. Paul A Samuelson and William D Nordhalls, *Kinh tế học*, Nxb. Tài chính. Tr. 351 – 395.
5. David begg, Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch, *Kinh tế học vĩ mô*, Nxb. Thống kê. Tr.191 – 207.
6. Frederic S. Mishkin, *Tiền tệ ngân hàng và thị trường tài chính*, Nxb.Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 1994. Tr. 800 – 829.
7. *Quản trị nguồn nhân lực* (dịch giả Hương Huy), Nxb. Giao thông vận tải.
8. George T. Milkovch and John W. Bonudreau, *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb.Thống kê.