

TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

■ NGUYỄN DUY THĂNG (*)

Quan niệm về tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường

1. QUAN NIỆM:

Lương tối thiểu là mức tiền trả công (mức lương) thấp nhất do luật định, có thể trả theo giờ, ngày hoặc tháng cho lao động giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu theo nhu cầu thiết yếu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với giá cả sinh hoạt, quan hệ cung - cầu lao động và điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi nước; được bảo đảm thực hiện bằng pháp luật, không thể bị giảm bớt bởi thoả ước lao động tập thể hoặc thoả thuận cá nhân.

Các mức lương thấp nhất không ấn định bằng luật thì không gọi là mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu không bao gồm các khoản tiền thưởng, phúc lợi xã hội, không phải là trợ cấp xã hội(1).

2. CHỨC NĂNG CỦA TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU:

- Các chức năng xã hội (chức năng cơ bản) của tiền lương tối thiểu:

Mức lương tối thiểu là lưới an toàn đối với mọi người lao động làm công ăn lương; không một người sử dụng lao động nào được trả thấp hơn nhằm tạo lập công bằng xã hội và loại trừ bóc lột quá đáng có thể xảy ra đối với người lao động; đồng thời là một công cụ để phòng ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động;

Việc ấn định mức lương tối thiểu được coi là biện pháp để bảo đảm mức sống tối thiểu theo nhu cầu thiết yếu của người lao động và gia đình họ, ngăn cản sự đói nghèo của người lao động dưới mức cho phép.

- Các chức năng kinh tế của tiền lương tối thiểu:

Loại bỏ cạnh tranh không công bằng thông qua luật định lương tối thiểu, buộc chủ doanh nghiệp phải tìm cách khác (ngoài tiền lương) để giảm chi phí sản xuất;

Người lao động được chia sẻ lợi ích từ sự phát triển, tạo động lực lao động của người lao động.

3. HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU:

Điều 56 Bộ Luật lao động đã quy định hệ thống tiền lương tối thiểu ở nước ta có mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành.

- Mức lương tối thiểu chung: là mức lương sàn thấp nhất (lưới an toàn) bắt buộc áp dụng chung trong mọi quan hệ lao động.

Ở nước ta hiện nay, mức lương tối thiểu chung (trừ doanh nghiệp FDI) được dùng làm "nền" để tính mức lương trong các thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp của cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang, người lao động trong các doanh nghiệp và là căn cứ để tính các chế độ bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc.

- Mức lương tối thiểu vùng: (cao hơn mức lương tối thiểu chung) được quy định để nhấn mạnh yếu tố đặc thù từng vùng mà khi ấn định mức lương tối thiểu chung chưa tính đến. Mức lương tối thiểu vùng có 3 chức năng cơ bản: bảo đảm sức mua ngang nhau của các mức lương tối thiểu tại các vùng khác nhau; điều tiết cung cầu lao động; khuyến khích phân bố đầu tư hợp lý giữa các vùng.

Ở nước ta hiện nay, khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) được áp dụng các mức lương tối thiểu vùng (khu vực trong nước không áp dụng).

- Mức lương tối thiểu ngành: (cao hơn mức

(*) Vụ trưởng Vụ Tiền lương, Bộ Nội vụ

lương tối thiểu vùng) hình thành từ thoả ước lao động tập thể (yêu cầu của thị trường lao động phát triển) để áp dụng chung trong ngành đó. Mức lương tối thiểu ngành có 3 chức năng cơ bản; bảo đảm mức lương phù hợp với mức độ phức tạp thấp nhất trong ngành; điều tiết cung cầu lao động; loại trừ cạnh tranh không công bằng giữa các ngành.

XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

1. XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CHUNG:

Việc ấn định mức lương tối thiểu chung trong nền kinh tế thị trường là vấn đề rất phức tạp, phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động cho người lao động, phù hợp với khả năng chi trả tiền lương của người sử dụng lao động nhằm thúc đẩy thị trường lao động phát triển. Trên cơ sở khuyến nghị của ILO, ở nước ta từ năm 1993 đến nay khi cải cách tiền lương theo yêu cầu của nền kinh tế thị trường, chúng ta đã thực hiện 4 phương pháp tiếp cận để xác định mức lương tối thiểu chung như sau:

Phương pháp 1, xác định từ mức sống tối thiểu theo nhu cầu thiết yếu của người lao động có nuôi con (gọi tắt là từ nhu cầu tối thiểu):

Phương pháp này xác định trên cơ sở hệ thống nhu cầu tối thiểu (thiết yếu) của người lao động có nuôi con để người lao động hoà nhập vào thị trường lao động. Cải cách tiền lương năm 2004, chúng ta xác định theo 2 nhóm nhu cầu sau:

Nhóm 1: nhu cầu sinh học xác định trực tiếp theo rổ hàng hoá lương thực, thực phẩm với mức tiêu hao năng lượng tối thiểu (theo khuyến nghị của Viện Dinh dưỡng Việt Nam là 2.300 kcal/ngày) để duy trì việc làm nhẹ nhàng trong điều kiện lao động bình thường và có nuôi 1 con (bằng 70% bản thân).

Nhóm 2: nhu cầu xây dựng (phi lương thực, thực phẩm) gồm: may mặc, nhà ở, giáo dục, y tế, bảo hiểm xã hội và các nhu cầu xã hội khác xác định gián tiếp thông qua tỷ lệ chi cho lương thực, thực phẩm trong tổng chi tiêu của hộ gia đình theo số liệu điều tra mức sống dân cư của Tổng cục Thống kê.

Kết quả của phương pháp này phụ thuộc vào việc xác định rổ hàng hoá lương thực, thực phẩm, hệ số nuôi con và tỷ lệ chi cho rổ hàng hoá trong tổng chi của gia đình người lao động (việc xác định các yếu tố này còn có ý kiến khác nhau).

Phương pháp 2, xác định từ điều tra chi trả tiền lương đối với lao động giản đơn (không qua đào tạo nghề) trên thị trường lao động:

Phương pháp này xác định trên cơ sở: thống kê các mức lương thấp nhất Chính phủ quy định áp dụng cho các đối tượng hưởng lương khác nhau; tính bình quân các mức lương thấp nhất thực trả qua điều tra trên thị trường lao động.

Kết quả của phương pháp này phụ thuộc vào mẫu và các tiêu chí điều tra tiền lương thực trả thấp nhất trên thị trường lao động (hiện chưa có mẫu điều tra chuẩn).

Phương pháp 3, xác định từ khả năng nền kinh tế:

Phương pháp này xác định trên cơ sở các số liệu công bố của Tổng cục Thống kê về các chỉ tiêu GDP, quỹ tiêu dùng cá nhân dân cư, lao động đang làm việc trong nền kinh tế, quy mô hộ gia đình, thời gian làm việc hưởng lương, năng suất lao động xã hội và tương quan về thu nhập giữa các tầng lớp dân cư.

Kết quả của phương pháp này phụ thuộc vào quỹ tiêu dùng cá nhân dân cư trong GDP và việc xác định các hệ số điều chỉnh (về lực lượng lao động xã hội, hệ số nuôi con, năng suất lao động, thời gian làm việc hưởng lương, tỷ trọng tiền lương trong tổng thu nhập, quan hệ lương bình quân so với thấp nhất...) để tính mức lương tối thiểu cho người làm công ăn lương (các hệ số điều chỉnh này còn có ý kiến khác nhau).

Phương pháp 4: Xác định từ chỉ số tăng giá tiêu dùng:

Kết quả của phương pháp này là tính đủ trượt giá tiêu dùng vào lương tối thiểu hiện áp dụng để giữ tiền lương thực tế bằng thời kỳ trước (chưa tính tăng trưởng GDP và mức tăng năng suất lao động xã hội). Trước năm 2001, bù đủ trượt giá vào lương là mục tiêu của chính sách tiền lương ở nước ta, nhưng từ năm

2001 mức lương tối thiểu chung đã được điều chỉnh cao hơn mức tăng giá tiêu dùng. Tuy nhiên, đến nay mức lương tối thiểu chung (450.000 đồng/tháng) vẫn chưa đáp ứng mức sống tối thiểu của người lao động, chưa thực hiện được các chức năng của tiền lương tối thiểu. Vì vậy, phương pháp này chỉ có ý nghĩa thực tiễn khi tiền lương tối thiểu đã bảo đảm mức sống tối thiểu theo nhu cầu thiết yếu của người lao động.

Tóm lại, từ 4 phương pháp tiếp cận xác định mức lương tối thiểu chung nêu trên, từ năm 1993 đến nay khi trình Chính phủ ấn định mức lương tối thiểu chung, chúng ta đều đưa ra một miễn xác định lương tối thiểu, chênh lệch nhau nhiều lần giữa mức cao nhất so với mức thấp nhất (thấp nhất bằng mức bù trượt giá; cao nhất là nhu cầu tối thiểu, thời gian gần đây là mức lương thấp nhất được áp dụng ở doanh nghiệp nhà nước 1.050.000 đồng/tháng). Với cách làm này và trong điều kiện ngân sách nhà nước khó khăn, thì đương nhiên quyết định chính sách là ấn định mức lương tối thiểu thuộc miễn xác định gần cận dưới. Đây là nhược điểm cơ bản của việc xác định tiền lương tối thiểu theo 4 phương pháp tiếp cận từ năm 1993 đến nay; đồng thời do mức lương tối thiểu chung là "nền" của chế độ tiền lương đã dẫn đến chính sách tiền lương rất lạc hậu so với thực tiễn, gây khó khăn cho cải cách cơ bản chính sách tiền lương theo yêu cầu của nền kinh tế thị trường đang trong quá trình chuyển đổi và hội nhập.

2. XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG:

Mức lương tối thiểu vùng có thể được xác định theo 5 yếu tố: mức sống tối thiểu theo nhu cầu thiết yếu của người lao động trong vùng; mức sống chung trong vùng (vùng mức sống); mặt bằng tiền lương trong vùng; giá cả tiêu dùng trong vùng; các yếu tố về vị trí, vai trò, mức độ hấp dẫn của vùng.

3. XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU NGÀNH:

Mức lương tối thiểu ngành có thể được xác định theo 3 yếu tố: chất lượng và điều kiện lao động theo yêu cầu của ngành; quan hệ cung cầu lao động của ngành; các yếu tố về vị trí, vai trò, mức độ hấp dẫn của ngành.

Thực trạng và định hướng thay đổi chính sách tiền lương tối thiểu

Từ ngày 1/10/2006 mức lương tối thiểu chung ở nước ta là 450.000 đồng/tháng(2). Từ mức lương tối thiểu chung này, Chính phủ quy định mức lương thấp nhất (hiện nay gọi là tiền lương tối thiểu) được trả cao hơn mức lương tối thiểu chung như sau:

Đối với doanh nghiệp nhà nước, được áp dụng mức lương tối thiểu (để tính đơn giá trả lương) từ 450.000 đồng đến 1.050.000 đồng/tháng và không khống chế mức lương tối đa (đơn vị sự nghiệp công lập đóng hưởng bảo hiểm xã hội trên cơ sở mức lương tối thiểu chung 450.000 đồng/tháng).

Đối với các cơ quan hành chính (nhà nước, đảng, đoàn thể), đơn vị lực lượng vũ trang và các đơn vị sự nghiệp công lập còn lại, về cơ bản mức lương trong các bảng lương và các chế độ phụ cấp được tính theo mức lương tối thiểu chung 450.000 đồng/tháng (mức thấp nhất trên thị trường lao động). Phần kinh phí tiết kiệm và thu sự nghiệp tăng thêm để bổ sung thu nhập là không nhiều, nếu có thì ở mức phần đầu tiên ăn trưa và trợ cấp khó khăn cho cán bộ, công chức, viên chức.

Đối với các doanh nghiệp FDI, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam, được thực hiện mức lương tối thiểu theo 3 vùng với các mức 710.000 đồng, 790.000 đồng và 870.000 đồng/tháng.

Thực trạng tiền lương tối thiểu ở nước ta nêu trên đã dẫn đến các doanh nghiệp không bình đẳng trong cạnh tranh trên thị trường (do Chính phủ quy định nhiều mức lương tối thiểu khác nhau, trong đó 450.000 đồng/tháng là mức thấp nhất); đồng thời đã tạo ra chênh lệch quá bất hợp lý về tương quan giữa đội ngũ cán bộ, công chức (những người tạo ra và vận hành thể chế nền hành chính, quyết định sự tăng trưởng và phát triển kinh tế) với mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động (do các đối tượng hưởng lương ngân sách chỉ được tính lương trên cơ sở mức lương tối thiểu chung 450.000 đồng/tháng là mức thấp nhất trên thị trường lao động). Để giải quyết những bất hợp lý này cần thay đổi cơ bản chính sách tiền lương tối thiểu theo hướng:

1. Thay đổi phương pháp xác định mức lương tối thiểu chung:

Trên cơ sở hoàn chỉnh các thông số của 4 phương pháp tiếp cận xác định mức lương tối thiểu chung đang thực hiện ở nước ta nêu trên, cần đẩy nhanh tiến độ điều chỉnh mức lương tối thiểu chung để áp dụng mức lương tối thiểu chung thống nhất giữa các loại hình doanh nghiệp; đồng thời khi mức lương tối thiểu chung đạt được mức sống tối thiểu theo nhu cầu thiết yếu (MSmin) của người lao động (nhiều chuyên gia đánh giá mức này chính là mức lương tối thiểu ở các doanh nghiệp FDI) thì dùng kết quả của phương pháp tiếp cận theo nhu cầu thiết yếu này làm "trung tâm", trên cơ sở đó ấn định và điều chỉnh mức lương tối thiểu chung theo công thức sau:

$$ML_{\min} \text{ chung} = MS_{\min} \times k_1 \times k_2 \times k_3$$

Trong đó:

MSmin: kết quả (mức tiền) của phương pháp tiếp cận từ mức sống tối thiểu theo nhu cầu thiết yếu của người lao động (vai trò trung tâm);

Hệ số k1: hệ số điều chỉnh theo kết quả của phương pháp tiếp cận từ điều tra tiền lương của lao động giản đơn trên thị trường lao động;

Hệ số k2: hệ số điều chỉnh theo kết quả của phương pháp tiếp cận từ khả năng nền kinh tế. Các phương án điều chỉnh (các giá trị k2 khác nhau) trong từng giai đoạn được xác định xoay quanh (thấp hơn, bằng hoặc cao hơn) mức tăng trưởng GDP;

Hệ số k3: hệ số điều chỉnh của phương pháp tiếp cận từ chỉ số giá tiêu dùng. Khi lạm phát ($k_3 > 1,0$) thì phải tính đủ để không giảm tiền lương thực tế; khi giảm phát ($k_3 < 1,0$) thì xác định $k_3 = 1,0$ (coi như đã tăng lương thực tế).

Phương pháp tích số theo các hệ số so với MSmin nêu trên sẽ thực hiện được chính sách tiền lương tối thiểu linh hoạt, có bảo đảm trong cơ chế thị trường (cơ sở của Luật lương tối thiểu) và tạo thuận lợi để cải cách cơ bản chính sách tiền lương. Phương pháp này khác cơ bản và khắc phục nhược điểm của việc xác định miễn tiền lương tối thiểu theo 4 phương pháp tiếp cận đã thực hiện ở nước ta hiện nay.

2. Xác định tần suất điều chỉnh mức lương tối thiểu:

Do các yếu tố dùng để xác định mức lương tối thiểu được xác định theo số thống kê hàng năm, vì vậy về nguyên tắc mức lương tối thiểu cũng phải điều chỉnh theo năm. Tuy nhiên, trong trường hợp nền kinh tế khó khăn do tăng trưởng chậm, khủng hoảng, thiên tai... thì mức lương tối thiểu có thể điều chỉnh theo giai đoạn trong nhiều năm, nhưng nguyên tắc cao nhất là phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động của người lao động. Đồng thời để duy trì trạng thái cân bằng của thị trường lao động thì tỷ lệ thất nghiệp là căn cứ rất quan trọng để quyết định tần suất điều chỉnh mức lương tối thiểu.

3. Thay đổi cơ chế áp dụng mức lương tối thiểu:

Trên cơ sở thay đổi phương pháp xác định mức lương tối thiểu chung nêu trên, cần thay đổi lại cơ chế áp dụng mức lương tối thiểu theo hướng:

Đối với các doanh nghiệp và các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi phí hoạt động: thu hẹp dần để bãi bỏ cơ chế quy định hệ số tăng thêm tiền lương tối thiểu so với mức lương tối thiểu chung như đang làm hiện nay, tiến tới áp dụng một mức lương tối thiểu chung giữa các loại hình doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp FDI) vào năm 2010 (theo Nghị quyết Quốc hội). Việc áp dụng mức lương tối thiểu thực trả cao hơn mức lương tối thiểu chung (không khống chế mức tối đa) để doanh nghiệp và đơn vị sự nghiệp tự quyết định tùy thuộc vào kết quả hoạt động và quyền tự chủ của đơn vị. Việc đóng hưởng bảo hiểm xã hội đối với các doanh nghiệp (trừ doanh nghiệp nhà nước) tính trên cơ sở mức lương thực trả ghi trong hợp đồng lao động; đối với các đơn vị sự nghiệp công lập và các doanh nghiệp nhà nước tính trên cơ sở mức lương tối thiểu chung.

Đối với các đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước: để đồng thuận trong xã hội (do đặc thù ở Việt Nam lương hưu tính theo % lương tại chức và có khoảng 1,5 triệu người nghỉ hưu do ngân sách nhà nước trả lương hưu) thì không nên áp dụng mức lương tối thiểu để tính trả lương cho cán bộ, công chức tại chức cao hơn mức lương tối thiểu chung mà thực hiện theo hướng quy định áp dụng

chế độ phụ cấp đối với cán bộ, công chức tại chức theo sự thay đổi của tiền lương trên thị trường lao động (mức phụ cấp được xác định bằng chênh lệch giữa mức lương thấp nhất thực trả tính bình quân trên thị trường lao động so với mức lương tối thiểu chung từng thời kỳ; phụ cấp này không tính đóng hưởng bảo hiểm xã hội). Việc thực hiện chế độ phụ cấp này là cơ sở để thực hiện chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức linh hoạt (có lên, có xuống) theo diễn biến tiền lương trên thị trường lao động; đồng thời khắc phục được cơ bản bất hợp lý giữa tiền lương của cán bộ, công chức với tiền lương của khu vực doanh nghiệp hiện nay, góp phần thúc đẩy cải cách hành chính và chống tham nhũng.

Theo định hướng thay đổi chính sách tiền lương tối thiểu nêu trên, thì từ nay đến năm 2010 mức lương tối thiểu chung hàng năm sẽ có mức tăng tương đối cao (hiện nay mức lương tối thiểu chung 450.000 đồng cho khu vực trong nước mới đạt khoảng 63% mức lương tối thiểu theo vùng thấp nhất 710.000 đồng của khu vực FDI, đó là chưa tính trượt giá và tăng trưởng kinh tế từ nay đến 2010). Việc tăng lương tối thiểu chung ảnh hưởng trực tiếp các chỉ tiêu kinh tế vĩ mô như cơ cấu chi ngân sách nhà nước, thất nghiệp, giá cả, lạm phát, tăng trưởng kinh tế, tương quan mức sống của các tầng lớp dân cư... Đây là thách thức lớn nhất của cải cách cơ bản chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

Ghi chú:

(1) Điều 56 Bộ Luật lao động ở nước ta quy định lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường như sau:

"Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác.

Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút, thì Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để bảo đảm tiền lương thực tế".

(2) Đến tháng 10/2006, mức lương tối thiểu chung bằng 2,14 lần (tăng 114%) so với năm 2001 và bằng 1,55 lần (tăng 55%) so với năm 2003. Trong khi đó giá tiêu dùng đến tháng 10/2006 bằng 1,337 lần (tăng 33,7%) so với năm 2001 và bằng 1,286 lần (tăng 28,6%) so với năm 2003; nếu tính tăng GDP 7,5%/năm (theo giá so sánh giai đoạn 2001-2005) thì mức lương tối thiểu tháng 10/2006 có mức tăng khá cao so với giá cả và GDP.

(3) Cơ chế áp dụng lương tối thiểu trong doanh nghiệp nhà nước (DNNN) như trên dẫn đến các hệ quả:

Người hưởng lương tối thiểu 1.050.000 đồng/tháng trong DNNN bằng lương của chuyên viên bậc 1 (đại học hết tập sự) trong các cơ quan hành chính; người hưởng lương trung bình (đại học hết thử việc) trong DNNN cao hơn lương của chuyên viên chính bậc 4 (hệ số lương 5,42) trong cơ quan hành chính; người

hưởng lương cao nhất (chủ tịch HĐQT) trong DNNN, tính theo quy định tại Nghị định số 207/2004/NĐ-CP được trả lương đến 26,775 triệu đồng/tháng (bằng khoảng 6 lần mức lương bộ trưởng).

So sánh nêu trên là tính ở doanh nghiệp có hiệu quả được áp dụng mức lương tối thiểu 1.050.000 đồng/tháng; tuy nhiên, trong thực tế thì mức này được áp dụng ở hầu hết các tổng công ty nhà nước (nếu tính từ quỹ lương thực hiện theo đơn giá, tiền ăn ca, tiền thưởng thì mức thu nhập còn cao hơn nhiều). Kết quả so sánh nêu trên đã giải thích rõ lý do hiện nay tiền lương ở các tổng công ty phổ biến đạt mức bình quân từ 4-5 triệu đồng/tháng (bằng nhiều lần so với công chức cùng trình độ). Đây là mâu thuẫn lớn nhất về tương quan tiền lương giữa cán bộ, công chức với người lao động trong các doanh nghiệp, gây khó khăn cho cải cách hành chính. ■