ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

VŨ THỊ LÀ

CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Hà nội – 2009

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

VŨ THỊ LÀ

CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM

Chuyên ngành **: Luật Kinh tế**
Mã số **: 603850**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học**: TS. LÊ THỊ HOÀI THU**

Hà nội – 2009

MỤC LỤC **Trang**

Bìa Luận văn

Bìa phụ của Luận văn

Lời cam đoan

Mục lục 1

Mở đầu 3

Chương 1: Khái quát chung về tiền lương, tiền lương tối thiểu 7

1.1 Khái quát chung về tiền lương 7

1.1.1 Khái niệm, bản chất, vai trò và chức năng của tiền lương 7

1.1.2 Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương 11

1.2 Khái quát chung về tiền lương tối thiểu 13

1.2.1 Khái niệm tiền lương tối thiểu 13

1.2.2 Ý nghĩa của tiền lương tối thiểu 16

1.2.3 Căn cứ xác định tiền lương tối thiểu 18

1.2.4 Hệ thống tiền lương tối thiểu 23

1.2.5 Các mối quan hệ kinh tế - xã hội của tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường 24

1.3 Kinh nghiệm thực hiện tiền lương tối thiểu ở một số nước trên thế giới và bài học cho Việt Nam 26

1.3.1. Tiền lương tối thiểu của Trung Quốc 28

1.3.2. Tiền lương tối thiểu của Thái Lan 31

1.3.3. Tiền lương tối thiểu của Hàn Quốc 33

Chương 2: Chế độ tiền lương tối thiểu trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng 37

2.1 Lược sử hình thành và phát triển chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 37

2.1.1 Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1959 37

2.1.2 Giai đoạn từ năm 1960 đến năm 1985 40

2.1.3 Giai đoạn từ năm 1985 đến 1993 42

2.1.4 Giai đoạn từ 4/1993 đến năm 2004 44

2.1.5 Giai đoạn từ năm 2004 đến nay 47
2.2 Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về tiền lương tối thiểu 49
2.2.1 Tiền lương tối thiểu chung 50
2.2.2 Tiền lương tối thiểu vùng 51
2.2.3 Xử lý vi phạm pháp luật về chế độ tiền lương tối thiểu 54
2.3 Thực tiễn áp dụng chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 55
2.3.1 Tình hình thực hiện chế độ tiền lương tối thiểu chung 55
2.3.2 Tình hình thực hiện chế độ tiền lương tối thiểu vùng 59
2.3.3 Tình hình thực hiện chế độ tiền lương tối thiểu ngành 63
Chương 3: Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 65
3.1 Một số nhận xét chung về chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 65
3.1.1 Ưu điểm 65
3.1.2 Hạn chế 67
3.2 Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của tiền lương tối thiểu 69
3.2.1 Quan điểm về pháp luật tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường 69
3.2.2 Cơ chế ba bên trong việc thực hiện tiền lương tối thiểu 72
3.2.3 Xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu 74
Kết Luận 85
Tài liệu tham khảo 86
Phần phụ lục

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Tiền lương không chỉ là phạm trù kinh tế mà còn là yếu tố hàng đầu của các chính sách xã hội liên quan trực tiếp tới đời sống của người lao động. Tiền lương là nguồn sống chủ yếu của người lao động và gia đình họ. Tiền lương kích thích người lao động nâng cao năng lực làm việc, phát huy mọi khả năng vốn có để tạo ra năng suất lao động, góp phần thúc đẩy kinh tế phát triển. Tiền lương còn tác động tích cực đến việc quản lý kinh tế, tài chính, quản lý lao động, kích thích sản xuất. Như vậy, tiền lương có một vai trò rất lớn không chỉ đối với riêng bản thân người lao động mà còn đối với cả nền kinh tế đất. Trải qua các thời kỳ, chính sách về tiền lương của Nhà nước đã có những sự thay đổi cho phù hợp. Tuy nhiên, trong bối cảnh hiện nay, tình hình lạm phát đang ở mức cao, chính sách tiền lương đang thể hiện nhiều bất cập, đời sống của người lao động gặp nhiều khó khăn. Đó là nguyên nhân chính dẫn đến hàng loạt các cuộc đình công trong khu vực doanh nghiệp và hiện tượng chảy máu chất xám trong khu vực các cơ quan hành chính, sự nghiệp của Nhà nước. Mặt khác, để thực hiện cam kết khi gia nhập WTO nền kinh tế nước ta phải được vận hành theo nguyên tắc thị trường và không phân biệt đối xử, trong đó chính sách tiền lương phải điều chỉnh cho phù hợp với nguyên tắc này. Tiền lương tối thiểu là một trong các chế độ tiền lương, có vị trí hết sức quan trọng trong hệ thống tiền lương, có ảnh hưởng tới toàn bộ chính sách tiền lương. Tiền lương tối thiểu không chỉ áp dụng cho lao động giản đơn mà nó còn là khung pháp lý quan trọng, là cơ sở để trả công lao động toàn xã hội. Việc quy định mức lương tối thiểu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng không chỉ đối với Nhà nước, các đơn vị sử dụng lao động trong lĩnh vực quản lý, sử dụng lao động mà cả đối với đời sống của người lao động. Tuy nhiên, trước biến động của tình hình giá cả như hiện nay, mức tiền lương tối thiểu quy định hiện tại là quá thấp. Mặc dù Nhà nước đã điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu hàng năm, song nó vẫn chưa thực sự phù

hợp với tình hình thực tế, chưa thực hiện được chức năng bảo đảm cho người lao động ở mức sống tối thiểu. Chính vì thế tác giả lựa chọn đề tài "Chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam" nhằm làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về tiền lương tối thiểu cũng như thực tiễn áp dụng chế độ tiền lương này, đồng thời luận văn cũng chỉ ra những điểm bất cập của pháp luật cũng như đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về tiền lương tối thiểu trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam.

2**. Tình hình nghiên cứu của đề tài:**

Tiền lương là một vấn đề rất phức tạp trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Trong thời gian qua, dư luận trong nhân dân cũng như giới nghiên cứu, các nhà lãnh đạo, các nhà quản lý, hoạch định chính sách đã bàn nhiều về vấn đề tiền lương nói chung cũng như tiền lương tối thiểu nói riêng. Tuy nhiên, các đề tài nghiên cứu về tiền lương hay tiền lương tối thiểu lại chủ yếu đi sâu vào các lĩnh vực cụ thể và dưới góc độ kinh tế. Chẳng hạn có các đề tài, bài báo sau:

+ Lê Vĩnh Điển (2005) "Cải cách chế độ tiền lương trong khu vực hành chính của Việt Nam", Luận án Tiến sỹ kinh tế.

+ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (1997) "Xác định Tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng giai đoạn 1996-2000", Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.

+ Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2005) "Đánh giá tình hình áp dụng mức tiền lương tối thiểu trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các giải pháp điều chỉnh", Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

+ Vụ Tiền lương - Tiền công (2007) "Nghiên cứu hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy về tiền lương đáp ứng yêu cầu hội nhập", Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

+ Vụ Tiền lương - Tiền công (2007) "Các nội dung khung làm tiền đề xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu", Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

+ TS. Lê Thanh Hà (2009) "Cần thiết lập cơ chế quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp", Tạp chí Lao động – Xã hội số 361

+ Trần Thu Hương (2004) "Tiền lương tối thiểu: Thực trạng và Giải pháp", Tạp chí Lao động và Xã hội số 247

+ PGS.TS.Nguyễn Tiệp (2008) "Tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương dưới tác động của WTO và hội nhập quốc tế tầm nhìn đến 2020", Tạp chí Lao động và Xã hội số 349

Các đề tài và bài báo nói trên đã nêu lên được thực trạng chế độ tiền lương và tiền lương tối thiểu và đã đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại, yếu kém trong việc thực hiện chế độ tiền lương hiện hành. Tuy nhiên, các giải pháp này chủ yếu được đặt ra để giải quyết các vấn đề dưới góc độ kinh tế. Các công trình nghiên cứu chuyên sâu dưới góc độ luật học lại rất ít và có thể nói là hầu như chưa có.

3. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn nhằm:

- Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về tiền lương tối thiểu

- Nghiên cứu, đánh giá các quy định về chế độ tiền lương tối thiểu qua từng thời kỳ lịch sử của Việt Nam và một số nước trên thế giới

- Nêu lên những định hướng, kiến nghị, các giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả thực hiện Tiền lương tối thiểu trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đề tài này chủ yếu nghiên cứu các vấn đề liên quan đến chế độ tiền lương tối thiểu như nghiên cứu lý luận về chế độ tiền lương tối thiểu, lược sử hình thành, đánh giá mặt tích cực và hạn chế đối với các quy định của pháp luật và trong quá trình tổ chức thực hiện tiền lương tối thiểu, nghiên cứu các quy định

của các nước trên thế giới về tiền lương tối thiểu, đưa ra các định hướng, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam.

5. Phương pháp nghiên cứu:

Để đạt được những mục đích nêu trên, luận văn chủ yếu dựa trên cơ sở phương pháp luận của Triết học Mác –Lê nin, của lý luận chung về nhà nước và pháp luật, đặc biệt là quan điểm, vai trò quyết định của kinh tế đối với pháp luật và vai trò định hướng của pháp luật đối với vấn đề tiền lương. Ngoài ra, những phương pháp nghiên cứu cụ thể: logic, lịch sử, phân tích, tổng hợp, so sánh và thống kê...được sử dụng phù hợp với từng mặt, từng lĩnh vực của đề tài.

6. Đóng góp mới của luận văn:

Thứ nhất: nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lý luận về chế độ tiền lương nói chung và chế độ tiền lương tối thiểu nói riêng

Thứ hai: chỉ ra thực trạng, những ưu nhược điểm của chế độ tiền lương tối thiểu hiện hành, những kinh nghiệm của một số nước trong việc thực hiện tiền lương tối thiểu và rút ra bài học cho Việt Nam

Thứ ba: Đưa ra được những quan điểm, định hướng nhằm hoàn thiện chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam.

7. Kết cấu của luận văn:

Ngoài mục lục, lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, Luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Khái quát chung về chế độ tiền lương, tiền lương tối thiểu

Chương 2: Chế độ Tiền lương tối thiểu trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng

Chương 3: Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả tiền lương tối thiểu ở Việt Nam

CHƯƠNG 1
KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG, TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

1.1 Khái quát chung về tiền lương

1.1.1 Khái niệm, bản chất, vai trò và chức năng của tiền lương

1.1.1.1 Khái niệm và bản chất của tiền lương

Tiền lương không chỉ là phạm trù kinh tế mà còn là yếu tố hàng đầu của các chính sách xã hội có liên quan trực tiếp tới đời sống của người lao động. Khái niệm "tiền lương" xuất hiện khi có sự sử dụng sức lao động của một bộ phận dân cư trong xã hội một cách có tổ chức và đều đặn bởi một bộ phận dân cư khác.

Theo lý thuyết kinh tế của Adam Smith [14]: Cơ sở tiền lương là giá trị tư liệu sinh hoạt cần thiết để nuôi sống người công nhân và gia đình họ. Adam Smith đã chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương là trình độ phát triển kinh tế xã hội của mỗi đất nước, đặc điểm lao động của con người, điều kiện làm việc, tính chất công việc, trình độ chuyên môn, nghề nghiệp.

Theo lý thuyết tiền lương của David Ricardo [14]: Ông coi lao động là hàng hóa. Tiền lương được xác định trên giá cả tự nhiên và xoay quanh nó. Giá cả tự nhiên của hàng hóa lao động là giá trị những tư liệu sinh hoạt nuôi sống người công nhân và gia đình họ.

Trong lý thuyết tiền lương của Adam Smith và các nhà kinh tế học tư sản đều cho rằng tiền lương là giá cả của lao động. Điều đó có nghĩa là nó chịu sự tác động của kinh tế thị trường.

Theo quan niệm của C. Mac trong Quyển I Tập II Phần IV về Tiền công: Tiền công là giá cả của hàng hóa - sức lao động, biểu hiện ra bên ngoài như là giá cả của lao động. Đã là hàng hóa thì hàng hóa sức lao động cũng có giá trị và giá trị sử dụng. Giá trị sức lao động, xét về mặt cơ cấu, gồm ba bộ phận: Chi phí (giá trị các tư liệu sinh hoạt) để có thể nuôi sống và duy trì khả năng hoạt động

của bản thân người công nhân; Chi phí để nuôi sống gia đình người công nhân; Chi phí để đào tạo, nâng cao trình độ cho công nhân.

Tuy nhiên những quan niệm trên về tiền lương của các nhà kinh tế học tư sản và của Mac mới chỉ dừng lại ở chủ nghĩ tư bản, trong nền kinh tế thị trường. Trong Xã hội chủ nghĩa (XHCN), giai đoạn đầu chúng ta chưa hoàn toàn quan niệm sức lao động là hàng hóa, người lao động chưa được hoàn toàn tự do bán sức lao động của mình mà phụ thuộc vào việc sử dụng có kế hoạch của Nhà nước. Trong nền kinh tế XHCN, tiền lương được Nhà nước phân phối cho người lao động một cách có kế hoạch theo số lượng và chất lượng lao động mà mỗi người cống hiến. Như vậy, tiền lương chịu sự tác động của quy luật phát triển cân đối, có kế hoạch cũng như phân phối theo lao động. Nền kinh tế XHCN là nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung và chịu sự chi phối trực tiếp của Nhà nước nên thang, bảng lương, mức lương và các chế độ chính sách đối với người lao động đều do nhà nước thống nhất quản lý, ban hành. Chính chính sách tiền lương đó đã không tạo được động lực cho người lao động phát huy khả năng và sức sáng tạo trong lao động, làm cho nền kinh tế kém phát triển, đời sống của người lao động không được nâng cao. Nhận thức được những bất cập của nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, Đảng và Nhà nước ta đã có những chuyển đổi theo cơ chế mới – kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Chính sách tiền lương cũng có sự thay đổi theo cơ chế mới này. Những năm gần đây, việc sử dụng lao động đã được thực hiện bằng các hợp đồng lao động (tức là có sự thỏa thuận của hai bên về vấn đề sử dụng lao động và mức trả công). Như vậy có nghĩa là phạm trù hàng hóa sức lao động đã được công nhận, tiền lương không chỉ là phạm trù phân phối mà còn là phạm trù trao đổi, phạm trù giá trị. Sức lao động là một loại hàng hóa đặc biệt, có giá trị đặc biệt bởi vì lao động của con người là một trong những yếu tố quan trọng nhất và giữ vai trò quyết định trong quá trình sản xuất. Vì vậy trong khi hoạch định chính sách tiền lương cần đánh giá đúng vai trò quyết định của con người.

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương là biểu hiện bằng tiền giá trị sức lao động, là giá cả sức lao động. Cũng như các thị trường khác, thị trường sức lao động hoạt động theo quy luật cung cầu. Mọi cá nhân, tổ chức có quyền thuê mướn, sử dụng và trả công phù hợp với giá trị sức lao động theo đúng pháp luật của nhà nước.

Như vậy tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành công việc theo chức năng, nhiệm vụ được pháp luật quy định hoặc hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Từ khái niệm trên cho thấy bản chất của tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động, thông qua sự thỏa thuận giữa người có sức lao động và người thuê mướn, sử dụng sức lao động đồng thời chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế trong đó có quy luật cung cầu.

Tuy nhiên, thực tế ở nước ta hiện nay, sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về tiền lương vẫn chỉ là tương đối. Tiền lương chưa phản ánh đúng bản chất là giá cả của một loại hàng hóa đặc biệt và chịu sự tác động của các quy luật kinh tế. Chính thực trạng thị trường lao động của nước ta hiện nay cung lao động luôn lớn hơn cầu đã đẩy người lao động ở vào thế yếu hơn so với người sử dụng lao động và tiền lương phần lớn phụ thuộc vào quyết định của người sử dụng lao động.

1.1.1.2 Vai trò của tiền lương

Tiền lương có một vai trò rất lớn không chỉ đối với riêng bản thân người lao động mà còn đối với cả nền kinh tế đất nước. Vai trò đó được thể hiện ở những điểm sau:

Thứ nhất, tiền lương luôn gắn liền với người lao động, là nguồn sống chủ yếu của bản thân và gia đình người lao động. Tiền lương không chỉ giúp họ tái sản xuất sức lao động đã bị tiêu hao trong quá trình lao động mà còn giúp người lao động nuôi sống gia đình họ, trang trải những chi phí phát sinh do gặp rủi ro

trong cuộc sống. Mặt khác, tiền lương còn giúp người lao động có thể nâng cao được trình độ (kỹ năng nghề nghiệp, trình độ ngoại ngữ) để đáp ứng tốt hơn cho quá trình lao động. Tiền lương kích thích người lao động nâng cao năng lực làm việc của mình, phát huy mọi khả năng vốn có để tạo ra năng suất lao động, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế.

Thứ hai, tiền lương tác động tích cực đến việc quản lý kinh tế, tài chính, quản lý lao động, kích thích sản xuất, ở cả cấp vĩ mô (nhà nước) và cấp vi mô (doanh nghiệp, cá nhân, hộ gia đình…). Nếu chính sách tiền lương đúng đắn, hợp lý sẽ tạo được tâm lý yên tâm, ổn định, phấn khởi của người lao động và do đó sẽ kích thích được họ phát huy khả năng lao động, sáng tạo, phát triển sản xuất. Tiền lương còn là một trong những công cụ kinh tế để Nhà nước quản lý kinh tế, tài chính và bình ổn xã hội.

1.1.1.3 Chức năng của tiền lương

Chức năng thước đo giá trị sức lao động: Tiền lương biểu thị giá cả sức lao động, là thước đo để xác định mức tiền công các loại lao động, là căn cứ để thuê mướn lao động, là cơ sở để xác định đơn giá sản phẩm

Chức năng tái sản xuất sức lao động: Thu nhập của người lao động dưới hình thức tiền lương được sử dụng một phần đáng kể vào việc tái sản xuất giản đơn sức lao động mà chính bản thân họ đã bỏ ra cho quá trình lao động nhằm mục đích duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả cho các quá trình làm việc sau và phần còn lại đảm bảo cho các nhu cầu thiết yếu của các thành viên trong gia đình người lao động. Đời sống của bản thân và gia đình người lao động chịu sự tác động của các thay đổi về các điều kiện kinh tế và sự biến động trên các lĩnh vực hàng hóa, giá cả. Do vậy, tiền lương trả cho người lao động phải đủ bù đắp những hao phí sức lao động tính cả trước, trong và sau quá trình lao động cũng như những biến động về giá cả trong sinh hoạt, những rủi ro hoặc các chi phí khác phục vụ cho việc nâng cao trình độ ngành nghề của người lao động.

Chức năng kích thích: Khi người lao động làm việc có năng suất cao, hiệu quả rõ rệt thì chủ sử dụng lao động làm cần quan tâm tới tiền lương để kích thích người lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động cần áp dụng các biện pháp thưởng. Số tiền này bổ sung cho tiền lương, mang tính chất nhất thời, không ổn định nhưng lại có tác động mạnh mẽ tới năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động.

Chức năng tích lũy: Tiền lương trả cho người lao động phải đảm bảo duy trì được cuộc sống hàng ngày trong thời gian làm việc và còn dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hay gặp rủi ro.

1.1.2 Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương

Thứ nhất, nguyên tắc trả lương trên cơ sở chất lượng và hiệu quả lao động

Lao động là hàng hóa có giá trị sử dụng đặc biệt. Thuộc tính đặc biệt của hàng hóa sức lao động khác với hàng hóa tư liệu sản xuất và tư liệu tiêu dùng ở chỗ khi sử dụng - tạo ra một giá trị mới lớn hơn giá trị của chính bản thân nó. Chính vì vậy, khi phân phối phải trên cơ sở lao động hao phí. Thước đo số lượng và chất lượng lao động tiêu hao là thời gian lao động và trình độ nghề nghiệp của mỗi người, hoặc số lượng và chất lượng sản phẩm được sản xuất ra. Như vậy, những lao động có trình độ nghề nghiệp cao, thành thạo và chất lượng cao, làm việc nhiều thì được trả công cao và ngược lại. Những lao động ngang nhau phải trả công ngang nhau. Phân phối theo lao động không có nghĩa là lao động tạo ra bao nhiêu giá trị, mức hưởng thụ của họ tùy thuộc vào kết quả sản xuất đưa lại, không cần tính đến giá trị sức lao động bỏ ra, không tính đến sự tham gia của các yếu tố vốn và các yếu tố khách quan tác động vào. Phân phối theo lao động là căn cứ vào lượng lao động tiêu hao để phân phối lượng giá trị mới sáng tạo ra tương ứng với giá trị sức lao động đã hao phí.

Tuy nhiên, trong quan hệ hợp đồng lao động, tiền lương do hai bên thỏa thuận, do vậy, để thực hiện nguyên tắc này là điều không đơn giản mà còn cần

sự hỗ trợ của nhiều thiết chế, công cụ pháp lý khác như: thỏa ước lao động tập thể, hệ thống thang bảng lương, chế độ phụ cấp…Mặt khác, nguyên tắc này không đồng nghĩa với quan niệm cho rằng mọi người đều là chủ của quá trình sản xuất mà còn phải tính đến sự tham gia của các yếu tố khác như vốn, năng lực quản lý, giá trị doanh nghiệp…và các yếu tố khách quan tác động vào. Do đó, việc thực hiện nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng và hiệu quả lao động còn phải đặt trong mối tương quan với các nguyên tắc và nội dung khác của luật lao động.

Thứ hai, nguyên tắc trả lương phải căn cứ vào điều kiện lao động cụ thể

Trong quá trình thực hiện công việc hay nhiệm vụ, ngoài đòi hỏi có trình độ lành nghề nhất định, còn đòi hỏi người lao động có sự cố gắng về mặt sức lực, cơ bắp, thần kinh, tâm lý ở mức độ cần thiết. Đòi hỏi thứ hai này được phản ánh qua tiêu hao lao động trong quá trình làm việc cần được bù đắp lại ở mức tương ứng. Mức tiêu hao lao động trong quá trình lao động tùy thuộc vào điều kiện và môi trường lao động cụ thể. Còn điều kiện và môi trường lao động lại quy định bởi mức độ nặng nhọc của công việc hay nhiệm vụ, đó là sự tác động tổng hợp của hàng loạt các yếu tố vệ sinh môi trường lao động và tâm sinh lý lao động có ảnh hưởng đến trạng thái, chức năng cơ thể con người, đến khả năng làm việc, sức khỏe, năng suất và hiệu quả lao động.

Việc nghiên cứu, xác định và phân loại các yếu tố về môi trường và điều kiện lao động một cách khoa học là cơ sở để quy định chế độ tiền lương, thông qua chế độ phụ cấp nhằm bù đắp hao phí lao động cho người lao động. Chính vì vậy cần quan tâm tới thu nhập của người lao động làm việc trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại; quan tâm đến đời sống của họ khi làm việc, sinh sống ở những vùng có điều kiện khó khăn, khí hậu khắc nghiệt… nhằm điều chỉnh kịp thời để đảm bảo lợi ích của người lao động, khi có những biến động làm ảnh hưởng tới thu nhập và đời sống của họ.

Thứ ba, nguyên tắc trả lương phải trên cơ sở năng suất lao động

Năng suất lao động là yếu tố quyết định sự tăng trưởng và ổn định nền kinh tế quốc dân và vì vậy đây là yếu tố quyết định quá trình tích lũy và tái sản xuất mở rộng. Tiền lương là một bộ phận thu nhập quốc dân, là công cụ và hình thức cơ bản để thực hiện phân phối theo lao động. Điều đó cũng có nghĩa xét ở tầm vĩ mô chỉ được phép phân phối và tiêu dùng trong phạm vi thu nhập quốc dân. Chính vì vậy, mức độ tăng tiền lương không được tăng cao hơn năng suất lao động. Nếu việc trả công cao hơn năng suất lao động sẽ cản trở quá trình tích lũy và tái sản xuất. Ngược lại, coi trọng tích lũy sẽ ảnh hưởng tới đời sống của người lao động. Như vậy, trong phạm vi quốc gia cũng như trong từng đơn vị sử dụng lao động thì giữa tốc độ thay đổi về tiền lương và tốc độ thay đổi năng suất lao động cần đảm bảo mối quan hệ tỷ lệ thuận với nhau, điều này cho phép vừa bảo vệ được quyền lợi của người lao động, lợi ích của người sử dụng lao động, của xã hội. Song, trong thực tế cho thấy để giải quyết hài hòa các nội dung nói trên là điều không đơn giản, vì vậy bên cạnh những quy định cứng của Nhà nước rất cần có sự điều chỉnh linh hoạt, mềm dẻo giữa các chủ thể trong quan hệ lao động nhằm thực hiện nguyên tắc trên.

1.2 Khái quát chung về tiền lương tối thiểu

1.2.1 Khái niệm tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu có nguồc gốc xa xưa vào những năm 1792-1750 trước công nguyên, thời vua Namurabi của Babilon đã định ra tiền lương và quy định nó thành một điều trong Bộ luật.

Sau chiến tranh thế giới lần thứ II, tiền lương tối thiểu được thể chế hóa thành đạo luật ở nhiều nước như Hà Lan (6/1945); Ấn Độ (1948); Pháp (1950)…và vấn đề này được tổ chức lao động quốc tế (ILO) sớm khẳng định và ghi nhận trong nhiều Công ước và Khuyến nghị.

Tại Điều 3 Khoản 3 Công ước số 26 ngày 30/5/1928 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về thiết lập những phương pháp ấn định lương tối thiểu quy định như sau: *"Các mức lương tối thiểu được ấn định là bắt buộc với những*

người sử dụng lao động và những người lao động hữu quan, những mức lương tối thiểu đó không thể bị hạ thấp bởi những người được sử dụng lao động và những người lao động dù là bằng thỏa thuận cá nhân hay bằng hợp đồng tập thể, trừ khi nhà chức trách có thẩm quyền cho phép chung hoặc cho phép đặc biệt".

Theo Công ước 131 về ấn định tiền lương tối thiểu do ILO ban hành năm 1970 và Khuyến nghị kèm theo số 135 đã xác định *"bảo đảm cho những người làm công ăn lương một sự bảo đảm xã hội cần thiết dưới dạng mức tiền lương tối thiểu đủ sống"*. Hay nói cách khác mức lương tối thiểu là mức tiền lương duy trì cuộc sống ở mức tối thiểu cho người lao động làm công ăn lương. Trong tuyên bố Chương trình hành động tại hội nghị thế giới ba bên năm 1976 về việc làm, phân phối thu nhập và tiến bộ xã hội, ILO đã khuyến nghị: *"Đảm bảo mức sống tối thiểu là một trong những nội dung cơ bản trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội và chính sách tiền lương của mỗi nước"*.

Điều 56 Bộ luật Lao động ban hành ngày 05 tháng 7 năm 1994 quy định: *"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 luỹ 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".*

Trong giáo trình Luật Lao động Việt Nam đã đưa ra khái niệm về tiền lương tối thiểu như sau: *"Tiền lương tối thiểu được hiểu là số tiền nhất định trả cho người lao động tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện lao động bình thường, số tiền đó đảm bảo nhu cầu tiêu dùng các tư liệu sinh hoạt ở mức tối thiểu cần thiết để tái sản xuất sức lao động của bản thân người người lao động"*[16]. Bản thân cụm từ *"tiền lương tối thiểu"* đã thể hiện nó là mức tiền công thấp nhất, có thể là mức tiền công thấp nhất trong nước, mức tiền công thấp nhất trong vùng hay mức tiền công thấp nhất trong ngành, lĩnh vực. Tuy nhiên, dù ở phạm vi nào thì

cá nhân, tổ chức sử dụng lao động cũng không thể trả thấp hơn mức tiền công tối thiểu mà Nhà nước đã quy định. Trong khái niệm trên "Tiền lương tối thiểu *được hiểu là số tiền nhất định*" chưa thể hiện rõ được đặc trưng thấp đến mức không thể thấp hơn của tiền lương tối thiểu.

Như vậy, tiền lương tối thiểu được hiểu là mức trả công lao động thấp nhất trả cho người lao động tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện lao động bình thường nhằm đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho người lao động phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội.

Từ khái niệm trên cho thấy tiền lương tối thiểu có những dấu hiệu đặc trưng sau:

- Tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, chưa qua đào tạo nghề.

- Tiền lương tối thiểu tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất, không đòi hỏi tiêu hao nhiều năng lượng thần kinh, cơ bắp.

- Tiền lương tối thiểu được tính tương ứng với môi trường và điều kiện lao động bình thường, không có tác động xấu của các yếu tố điều kiện lao động.

- Tiền lương tối thiểu được tính tương ứng với nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu cần thiết.

- Tiền lương tối thiểu phải tương ứng với mức giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu cở vùng có mức giá trung bình.

- Tiền lương tối thiểu phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia.

Như vậy, tiền lương tối thiểu không chỉ áp dụng cho lao động giản đơn mà còn là khung pháp lý quan trọng, là cơ sở để trả công cho người lao động toàn xã hội, là mức lương mang tính bắt buộc người sử dụng lao động phải trả ít nhất là bằng chứ không được thấp hơn. Bởi mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định là số tiền công rất thấp, chỉ đảm bảo cho người lao động ở mức

sống tối thiểu, mà *"nếu trả ít hơn nữa thì công nhân phải chịu sự túng thiếu, không thích hợp với phẩm cách con người"*[9]. Trong kết cấu tiền lương tối thiểu không bao gồm tiền lương làm thêm giờ, phụ cấp làm việc ban đêm, phụ cấp trách nhiệm hay chức vụ, tiền ăn giữa ca và các khoản tiền lương khác ngoài tiền lương thông thường hàng tháng do Chính phủ quy định. Mức lương tối thiểu chung là căn cứ và nền thấp nhất để xây dựng các mức tiền lương tối thiểu vùng, ngành. Tiền lương tối thiểu có thể được quy định theo giờ, theo tuần, theo tháng. Các nước Châu Âu và Mỹ thường quy định mức lương tối thiểu theo giờ, mức lương tối thiểu theo tuần. Các nước khu vực Châu Á thường quy định mức lương tối thiểu tháng gồm mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành. Ở nước ta hiện nay mức lương tối thiểu được quy định theo tháng.

1.2.2 Ý nghĩa của tiền lương tối thiểu

Thứ nhất, đối với người lao động

Tiền lương tối thiểu là sự đảm bảo có tính pháp lý của Nhà nước đối với người lao động trong mọi ngành nghề, khu vực có tồn tại quan hệ lao động, bảo đảm đời sống tối thiểu cho họ phù hợp với khả năng của nền kinh tế. Mục tiêu của chính sách tiền lương tối thiểu là nhằm bảo vệ người lao động, bảo đảm cho người lao động tái sản xuất sức lao động. Điều đó không chỉ có ý nghĩa đối với việc đảm bảo sức khỏe cho người lao động mà còn đảm bảo khả năng cống hiến, lao động trong tương lai của người lao động.

Chính sách tiền lương tối thiểu còn có ý nghĩa trong việc loại trừ khả năng bóc lột có thể xảy ra đối với người lao động trước sức ép của thị trường. Khi cung lao động vượt cầu lao động (thị trường lao động của Việt Nam luôn ở trong tình trạng này) nếu không có "lưới an toàn" là tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định và đảm bảo thực hiện thì người sử dụng lao động có thể lợi dụng, gây sức ép nhằm trả công theo ý muốn.

Tuy nhiên, vai trò của tiền lương tối thiểu chỉ thực sự đạt được khi Nhà nước có chính sách lương tối thiểu hợp lý. Nếu Nhà nước quy định lương tối thiểu quá thấp thì sẽ không đảm bảo được mức sống tối thiểu của người lao động, tình trạng nghèo đói, bần cùng sẽ gia tăng. Nếu Nhà nước quy định mức lương tối thiểu quá cao, không thích ứng với nền kinh tế kém phát triển thì sẽ gây khó khăn cho các cá nhân, tổ chức sử dụng lao động và mặt khác còn có thể dẫn đến tình trạng thất nghiệp gia tăng. Bởi tiền lương tối thiểu là cơ sở để tính các loại tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp. Vì vậy, nếu tiền lương tối thiểu quá cao, để đảm bảo cho lợi nhuận của mình, các doanh nghiệp sẽ hạn chế tối đa sự sử dụng nhân công. Do đó mục đích bảo vệ người lao động của chính sách tiền lương tối thiểu sẽ không đạt được.

Thứ hai, đối với nền kinh tế

Lương tối thiểu là công cụ điều tiết của Nhà nước trên phạm vi toàn xã hội và trong từng cơ sở kinh tế nhằm:

- Bảo vệ sức mua cho các mức tiền lương trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế khác. Bởi vậy, Nhà nước phải phải căn cứ vào điều kiện kinh tế, biến động giá cả để điều chỉnh tiền lương tối thiểu cho phù hợp với mức sống tối thiểu thực tế của người lao động.

- Loại bỏ sự cạnh tranh không công bằng của thị trường lao động. Vì tiền lương là một yếu tố cấu thành sản phẩm, do đó, nó cũng là một yếu tố để giảm giá thành sản phẩm. Chính vì thế, thông qua tiền lương tối thiểu buộc các nhà sản xuất phải tìm cách khác để giảm giá thành sản phẩm.

- Phòng ngừa những cuộc xung đột trong các ngành nghề sản xuất kinh doanh. Sự xác định thỏa đáng các mức tiền lương tối thiểu có thể xóa bỏ một trong những nguyên nhân gây nên xung đột giữa người sử dụng lao động và người lao động, góp phần ổn định chính trị - xã hội, thúc đẩy kinh tế phát triển.

- Thiết lập mối quan hệ ràng buộc kinh tế trong lĩnh vực sử dụng lao động, tăng cường trách nhiệm của các bên trong quản lý và sử dụng lao động.

- Tiền lương tối thiểu không chỉ có chức năng bảo vệ lợi ích của người lao động và còn đảm bảo lợi ích của người sử dụng lao động, có chức năng khuyến khích đầu tư trong nước và thu hút đầu tư nước ngoài, thúc đẩy phân công lao động quốc tế trong xu thế toàn cầu hóa

Thứ ba, tiền lương tối thiểu là sự đảm bảo có tính pháp lý của nhà nước đối với người lao động có tham gia quan hệ lao động trong mọi khu vực kinh tế. Nó là cơ sở để xây dựng hệ thống thang, bảng lương và còn là căn cứ để các bên thỏa thuận tiền lương phù hợp với điều kiện, khả năng, lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

1.2.3 Căn cứ xác định tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu là một chính sách được áp dụng ở tất cả các nước có tền kinh tế thị trường. Nó được áp dụng ở trên 90% các nước thành viên của ILO. Tuy vậy, mức tiền lương tối thiểu được quy định ở các quốc gia là khác nhau. Bởi tiền lương tối thiểu được xác định dựa trên nhiều các yếu tố, mà các yếu tố này ở mỗi quốc gia là khác nhau. Việc xác định tiền lương tối thiểu không chỉ dựa trên việc xác định hệ thống các nhu cầu tối thiểu mà còn phải xét đến tỉ lệ giữa tiền lương tối thiểu và tiền lương trung bình trong xã hội cũng như tỉ lệ giữa tiền lương tối thiểu với GDP theo đầu người.

Việc xác định mức lương tối thiểu cụ thể có phương pháp riêng. Tổ chức Lao động Quốc tế có 3 Công ước xác định mức tiền lương tối thiểu: Công ước số 26 (năm 1928) về cơ chế ấn định lương tối thiểu [16], Công ước số 99 (1951) về cơ chế ấn định lương tối thiểu trong nông nghiệp [17], Công ước số 131 (1970) về ấn định lương tối thiểu [18]. Công ước số 131 năm 1970 được Hội nghị toàn thể của ILO thông qua trên cơ sở ghi nhận Công ước về Cơ chế ấn định lương tối thiểu năm 1928, Công ước về Bình đẳng trong trả công và Công ước về Cơ chế ấn định lương tối thiểu (nông nghiệp) năm 1951

Công ước số 131 về ấn định lương tối thiểu năm 1970 của ILO có quy định: *Trong chừng mực có thể và thích hợp, xét theo thực tiễn và điều kiện quốc gia, những yếu tố cần lưu ý để xác định mức lương tối thiểu phải gồm:*

- Những nhu cầu của người lao động và gia đình họ, xét theo mức lương chung trong nước, giá sinh hoạt, các khoản trợ cấp an toàn xã hội và mức sống so sánh của các nhóm xã hội khác

- Những nhân tố về kinh tế, kể cả những đòi hỏi của phát triển kinh tế, năng suất lao động và mối quan tâm trong việc đạt tới và duy trì một mức sử dụng lao động cao (Điều 3).

Như vậy, theo khuyến cáo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), khi quy định tiền lương tối thiểu cần chú ý một số căn cứ sau đây:

- Hệ thống nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Hệ thống nhu cầu này bao gồm các nhu cầu về mặt sinh học đối với một số mặt hàng thiết yếu theo định hướng và các nhu cầu xã hội như: ăn, mặc, ở, đi lại, học tập, y tế, sinh hoạt văn hóa, giao tiếp xã hội, bảo hiểm tuổi già và nuôi con…Số lượng các nhu cầu và nhất là mức chi phí cho từng nhu cầu thường có sự khác biệt giữa các quốc gia có sự khác nhau về điều kiện kinh tế - xã hội, tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế…

- Mức tiền lương chung trong cả nước.

- Chi phí và sự biến động của giá cả sinh hoạt.

- Mối tương quan về điều kiện sống giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội.

- Các nhân tố kinh tế - xã hội khác ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng nền kinh tế, năng suất lao động.

- Sự đạt được và giữ vững ở mức cao về mức độ có việc làm trên phạm vi vùng và quốc gia.

Ở tất cả các nước áp dụng tiền lương tối thiểu đều xác định tiền lương tối thiểu dựa trên các căn cứ trên. Tuy nhiên, tùy từng nước xác định căn cứ nào

quan trọng hơn và tương ứng với nó là mức tiền lương tối thiểu phù hợp để bảo vệ người lao động ở mức sống tối thiểu. Các yếu tố để xác định mức TLTT (theo quy định của ILO) như trên luôn có sự thay đổi, khi chúng thay đổi thì TLTT cũng phải được điều chỉnh cho phù hợp. Khoản 1 Điều 4 Công ước 131 năm 1970 về ấn định lương tối thiểu của ILO quy định như sau: *Mọi nước thành viên phê chuẩn Công ước này phải thiết lập và duy trì những cơ chế phù hợp với điều kiện và nhu cầu của đất nước mình, để ấn định và điều chỉnh trong từng giai đoạn những mức lương tối thiểu áp dụng cho những nhóm người làm công ăn lương*

Ở Việt Nam việc xác định tiền lương tối thiểu dựa trên các căn cứ sau:

a. Hệ thống các nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Hệ thống nhu cầu tối thiểu này bao gồm các nhu cầu sinh học và nhu cầu xã hội bao gồm: nhu cầu về ăn, mặc, ở, đi lại, học tập, y tế, sinh hoạt văn hóa, giao tiếp xã hội, nuôi con….

Theo tính toán của các nhà kinh tế thì chi phí tiền lương tối thiểu được cụ thể như sau: (Tiền lương tối thiểu (TLTT) 1 tháng là 100%) [8].

Hạng mục		Tỷ trọng (%) so với TLTT
a. Chi cho bản thân người lao động		**81.28**
	Ăn	47
	Mặc, đồ dùng	13.03
	Nhà ở	03.92
	Thắp sáng	03.92
	Nước	01.305
	Học tập, văn hóa	01.305
	Đi lại	01.74
	Thuốc chữa bệnh	00.87
	Giao tiếp xã hội	1.74

	BHYT, BHXH	6.00
b. Chi nuôi con		**18.72**

b. Mức tiền lương chung của cả nước

Mức tiền lương chung của cả nước một mặt phản ánh giá cả của sức lao động cho từng loại lao động, một mặt phản ánh khả năng chi trả của Nhà nước, doanh nghiệp và các các nhân, tổ chức khác có sử dụng sức lao động cho người lao động và mặt khác nó còn phản ánh chất lượng cuộc sống của người lao động trong xã hội. Việc xác định tiền lương tối thiểu phải dựa trên căn cứ này để đảm bảo tiền lương tối thiểu không quá thấp hoặc không quá cao so với giá cả chung trong thị trường sức lao động đồng thời góp phần bảo vệ người lao động, bảo vệ người sử dụng lao động và đảm bảo cho nền kinh tế phát triển ổn định, bền vững.

c. Chi phí và sự biến động của giá cả sinh hoạt

Giá cả sinh hoạt (tức là các chi phí cho các nhu cầu thiết yếu đảm bảo cho sinh hoạt hàng ngày của người lao động) luôn có sự biến động do sự tăng trưởng hay suy thoái kinh tế, hoặc là do có sự biến động của cung và cầu về các mặt hàng, dịch vụ. Sự biến động này có thể diễn ra hàng giờ, hàng ngày. Tuy nhiên, khi có sự biến động về giá cả thì Nhà nước sẽ xem xét việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu cho phù hợp để đảm bảo cuộc sống cho người lao động. Thông thường do chất lượng cuộc sống ngày càng được nâng cao, nhu cầu của con người ngày càng cao do đó giá cả luôn có chiều hướng gia tăng và vì vậy tiền lương tối thiểu luôn được điều chỉnh theo hướng tăng lên.

d. Mối tương quan về điều kiện sống của các tầng lớp dân cư trong xã hội

Tiền lương nói chung và tiền lương tối thiểu không những là công cụ kinh tế mà còn là chính sách xã hội. Vì vậy, việc ban hành mức lương tối thiểu có ảnh hưởng rất lớn không chỉ với nền kinh tế mà đối với cả xã hội. Như trên

đã phân tích, tiền lương tối thiểu là mức tiền công thấp nhất trong xã hội trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất trong điều kiện lao động bình thường, đảm bảo cho người lao động mức sống tối thiểu cần thiết. Tuy nhiên, với tư cách là một chính sách kinh tế xã hội, khi xác định tiền lương tối thiểu, Nhà nước cần phải tính đến mối tương quan về điều kiện sống của các tầng lớp dân cư trong xã hội. Điều này không chỉ có ý nghĩa đối với việc đảm bảo công bằng trong việc trả công trong xã hội mà còn hạn chế sự phân hóa giàu nghèo giữa các tầng lớp dân cư. Đồng thời sự chênh lệch về mức sống giữa các tầng lớp dân cư ở các vùng miền cũng là căn cứ để xác định mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành cho phù hợp.

e. Các nhân tố kinh tế như tốc độ tăng trưởng kinh tế và mức năng suất lao động

Tốc độ tăng trưởng kinh tế và mức năng suất lao động thể hiện kết quả lao động của người lao động. Căn cứ này thể hiện nguyên tắc điều chỉnh lương (trả lương theo nguyên tắc phân phối theo lao động và trên cơ sở năng suất lao động).

g. Sự đạt được và giữ vững về mức độ có việc làm trên phạm vi vùng và quốc gia

Như đã phân tích ở phần vai trò của tiền lương tối thiểu về mối liên hệ giữa tiền lương tối thiểu với tình trạng thất nghiệp. Vì vậy khi xác định tiền lương tối thiểu cần phải tính đến yếu tố đảm bảo việc làm trên phạm vi vùng và quốc gia. Nếu mức lương tối thiểu quá thấp thì mục đích bảo vệ người lao động của tiền lương tối thiểu không đạt được. Nếu mức lương tối thiểu quá cao sẽ ảnh hưởng đến khả năng chi trả và lợi ích của cá nhân, tổ chức sử dụng lao động. Vì vậy, mức tiền lương tối thiểu cần phải tính toán hợp lý để đảm bảo khả năng đạt được và giữ vững mức độ có việc làm cho người lao động. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo chính sách xã hội của nhà nước.

1.2.4 Hệ thống tiền lương tối thiểu

Hệ thống tiền lương tối thiểu của một quốc gia được xây dựng phụ thuộc vào các mối tương quan kinh tế - chính trị - xã hội trong từng quốc gia. Cụ thể bao gồm các loại sau đây:

- Tiền lương tối thiểu quốc gia do nhà nước quy định và được áp dụng trên phạm vi toàn quốc với tất cả mọi người lao động, nó còn được gọi là "lưới an toàn" chung cho mọi người lao động.

- Tiền lương tối thiểu theo khu vực kinh tế có sự phân biệt giữa tiền lương tối thiểu của khu vực đầu tư nước ngoài và khu vực kinh tế trong nước.

- Tiền lương tối thiểu theo khu vực địa lý (vùng, địa phương) do có sự chênh lệch về giá cả sinh hoạt giữa các địa phương mà tiền lương tối thiểu giữa các địa phương có thể được quy định khác nhau. Ví dụ: Tiền lương tối thiểu của thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh so với các huyện, tỉnh, thành phố còn lại…Mức lương tối thiểu vùng là mức tiền lương trả cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường, bù đắp hao phí lao động giản đơn và có một phần tích lũy để sản xuất sức lao động mở rộng phù hợp với chỉ số giá cả sinh hoạt của mỗi vùng và giá tiền công thấp nhất trên thị trường của vùng đó; vùng có mức tiền lương tối thiểu thấp nhất phải bằng mức tiền lương tối thiểu chung.

- Tiền lương tối thiểu của đơn vị sử dụng lao động, của ngành kinh tế được hình thành trên cơ sở thỏa thuận của các bên và thông thường được ghi nhận trong thỏa ước tập thể. Mức lương tối thiểu ngành là mức tiền lương thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất của ngành trong điều lao động bình thường nhất của ngành, bù đắp hao phí lao động giản đơn và có một phần tích lũy để tái sản xuất sức lao động mở rộng. Mục tiêu của mức lương tối thiểu theo ngành là nhằm đảm bảo cho người lao động được trả lương phù hợp với năng suất lao động, hiệu quả kinh tế ở những ngành có nhiều lợi thế kinh doanh, có hiệu quả kinh tế cao, hoặc bảo vệ người lao động trong các

ngành có năng suất lao động thấp không bị trả lương quá thấp tạo điều kiện để ổn định và phát triển của ngành. Mức tiền lương tối thiểu này không được thấp hơn các mức lương tối thiểu nói trên.

Tập hợp tất cả các loại tiền lương tối thiểu nói trên người ta gọi là hệ thống tiền lương tối thiểu của quốc gia.

1.2.5 Các mối quan hệ kinh tế - xã hội của tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường

1.2.5.1 Tiền lương tối thiểu và tăng trưởng kinh tế

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương tối thiểu là căn cứ để các bên thỏa thuận về tiền lương. Tiền lương tối thiểu là một trong những yếu tố hình thành chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Doanh nghiệp dựa trên mức tiền lương tối thiểu do nhà nước quy định hoặc mức tiền lương tối thiểu thỏa thuận trong doanh nghiệp và định mức lao động, cùng với các chi phí lao động khác để xác định đơn giá tiền lương. Căn cứ để trả lương cho người lao động phụ thuộc vào sự đóng góp của lao động, năng suất lao động cá nhân và hiệu quả sản xuất kinh doanh cuối cùng của doanh nghiệp. Một chính sách tiền lương tối thiểu đúng đắn sẽ tạo động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế.

Tăng trưởng kinh tế là điều kiện, tiền đề để tăng tiền lương tối thiểu phù hợp với nền kinh tế, tuy nhiên còn phụ thuộc vào chính sách tiền lương tối thiểu quốc gia. Thực tế ở các nước trên thế giới cho thấy mức tiền lương tối thiểu và mức tăng GDP có mối quan hệ với nhau. Xu hướng chung chia thành 4 nhóm như sau:

- Tỉ lệ giữa mức tiền lương tối thiểu /GDP bình quân đầu người rất thấp (dưới 40%) thường rơi vào các nước có nền kinh tế phát triển, GDP bình quân đầu người khá cao, các nước này thường có chính sách tiền lương tối thiểu và tiền lương rất cao.

- Tỉ lệ giữa các mức tiền lương tối thiểu /GDP bình quân đầu người vào loại trung bình (từ trên 40 đến dưới 60%) . Các nước này thường là các nước

đang phát triển, nhưng có chính sách tiền lương tối thiểu và tiền lương thấp, ưu tiên cho tích lũy.

- Tỉ lệ giữa mức tiền lương tối thiểu/GDP bình quân đầu người vào loại trên trung bình (trên 60% đến dưới 100%), thường là các nước đang phát triển nhưng có chính sách tiền lương ưu tiên cho tiêu dùng, thực hiện chính sách TLTT và tiền lương tương đối cao so với khả năng của nền kinh tế.

- Tỉ lệ giữa các mức tiền lương tối thiểu/GDP bình quân đầu người cao (trên 100%) chủ yếu rơi vào nước nghèo, có chính sách tiền lương tối thiểu và tiền lương rất cao, ưu tiên cho tiêu dùng vượt quá khả năng của nền kinh tế.

Mặt khác, tiền lương tối thiểu cũng tác động tới tăng trưởng kinh tế, nếu chính sách tiền lương tối thiểu tác động tích cực tới tổng cầu. Tăng tiền lương tối thiểu sẽ tác động kích thích tăng chi tiêu của dân cư, do vậy sẽ kích thích tăng tổng cầu về hàng hóa, dịch vụ, do đó sẽ có tác dụng khuyến khích phát triển sản xuất, tăng việc làm và tăng trưởng kinh tế trong tương lai. Tuy nhiên, tác động tiêu cực của tăng lương tối thiểu thường được xem xét trong mối quan hệ với lợi nhuận, quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng. Nếu tăng tiền lương tối thiểu mà làm giảm tỉ lệ lợi nhuận của doanh nghiệp, giảm tính kích thích của tiền lương do việc thu hẹp khoảng cách tiền lương; hoặc là các ảnh hưởng về phân phối thu nhập… sẽ có tác động xấu đến tích lũy và đầu tư và do đó sẽ hạn chế tăng trưởng trong tương lai.

1.2.5.2 Tiền lương tối thiểu với việc làm và giải quyết thất nghiệp

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương được đặt trong tổng thể chính sách về việc làm, đảm bảo sự cân bằng giữa cung và cầu lao động trên thị trường lao động, giảm thất nghiệp. Với một chính sách tiền lương tối thiểu hợp lý, người lao động cũng sẵn sàng chấp nhận việc làm, đồng thời người sử dụng lao động cũng sẵn sàng tuyển dụng lao động vào làm việc. Trên thực tế, tác động của tăng tiền lương tối thiểu có thể là tiêu cực hoặc tích cực đến việc làm và thất nghiệp. Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu cần đảm bảo tăng thu nhập

và nâng cao mức sống của người lao động, tăng cầu lao động, giảm thất nghiệp. Tuy nhiên, theo các nghiên cứu cho thấy, với hệ quả làm tăng chi phí lao động của doanh nghiệp, tăng mức lương tối thiểu rất có thể dẫn đến thất nghiệp, mất việc làm. Vì vậy một trong những căn cứ để xác định tiền lương tối thiểu mà Chính phủ phải tính đến là "Sự đạt được và giữ vững về mức độ có việc làm trên phạm vi vùng và quốc gia".

1.2.5.3 Tiền lương tối thiểu với lạm phát

Tiền lương tối thiểu được xác định trên cơ sở nhu cầu về lương thực, thực phẩm và phi lương thực thực phẩm thông qua xác định "rổ hàng hóa", do đó liên quan chặt chẽ với chỉ số giá tiêu dùng được tính vào cơ cấu tiền lương tối thiểu. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến lạm phát, tăng lương tối thiểu cũng là một trong những nguyên nhân. Việc tăng tiền lương tối thiểu sẽ làm cho tổng tiền lương thực tế tăng lên và do đó sẽ làm tăng tổng cầu trong xã hội, làm cho giá cả tăng lên, dẫn đến lạm phát. Mặt khác, tiền lương tối thiểu cũng có thể làm tăng chi phí sản xuất sản phẩm của các doanh nghiệp, làm cho giá thành tăng, đẩy giá cả lên và dẫn đến lạm phát. Tuy nhiên, lạm phát cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc điều chỉnh tăng tiền lương tối thiểu. Bởi lạm phát làm cho tình trạng giá cả của hàng hóa tăng lên dẫn đến tiền lương thực tế giảm, điều này dẫn đến đòi hỏi tăng tiền lương trong xã hội. Như vậy, việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu, đảm bảo chính sách tiền lương không tách rời kiểm soát lạm phát trong xã hội và ngược lại.

1.3 Kinh nghiệm thực hiện tiền lương tối thiểu ở một số nước trên thế giới và bài học cho Việt Nam

Về cơ bản, nhận thức về tiền lương tối thiểu ở các nước trên thế giới nói chung là như nhau nhưng tùy theo điều kiện kinh tế, chính trị trong từng quốc gia mà việc xác định các yếu tố liên quan đến tiền lương tối thiểu ở các nước có sự khác nhau. Một số nước vừa ban hành đạo luật về tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu theo ngành, tiền lương tối thiểu theo vùng và khu vực,

nhưng cũng có một số nước không ban hành đạo luật về tiền lương tối thiểu chung mà chỉ ban hành tiền lương tối thiểu theo ngành, khu vực, vùng lãnh thổ (Ví dụ như Australia không quy định mức tiền lương tối thiểu chung cho cả nước mà mức tiền lương tối thiểu do từng bang quy định).

Qua nghiên cứu về tiền lương tối thiểu của các nước trên thế giới cho thấy xu hướng giảm dần số lượng mức lương tối thiểu theo vùng diễn ra đồng thời với quá trình phát triển kinh tế và sự tiến bộ xã hội, với quá trình giảm dần sự cách biệt về mức sống giữa các vùng và giữa thành thị và nông thôn. Ở Côlumbia, vào những năm 1950, 1960, sắc luật về tiền lương tối thiểu quy định rất tỉ mỉ theo 6 khu vực kinh tế, trong mỗi khu vực kinh tế chia thành nhiều vùng, trong mỗi vùng được chia ra nông thôn và thành thị. Từ năm 1975 trở lại đây, Nhà nước đã ban hành 3 mức lương tối thiểu theo vùng. Ở Zaire, vào năm 1960 có 257 vùng với mức tiền lương tối thiểu khác nhau thì đến đầu những năm 1980 chỉ còn 7 mức lương tối thiểu theo vùng. Ở Brazin, lúc đầu tiền lương tối thiểu được xác định riêng biệt ở các bang và vùng lãnh thổ, nhưng đến năm 1980, số lượng mức tiền lương tối thiểu giảm dần xuống còn 5 vùng khác nhau. Hiện nay, Brazin thống nhất mức lương tối thiểu trong toàn liên bang (năm 2009 là 465 Real Brazil/tháng tương ứng với 21,12 Real/ ngày và 2,64 Real/giờ). Các bang có thể quy định mức tiền lương tối thiểu cao hơn và có thể có sự khác nhau trong các khu vực kinh tế (5 khu vực).

Tình hình xây dựng và áp dụng tiền lương tối thiểu ở các nước trong khu vực Đông Nam Á và Châu Á cũng diễn ra tương tự theo xu hướng của các nước khác trên thế giới: Ở Nhật Bản, tiền lương tối thiểu được áp dụng từ năm 1959 ở nhiều vùng và khu vực khác nhau, đến năm 1969 tiền lương tối thiểu được phân biệt chỉ có 4 vùng với 4 mức lương tối thiểu khác nhau. Ở Philippin chỉ phân biệt tiền lương tối thiểu theo 2 vùng cơ bản đó là vùng thủ đô Manila và các vùng ngoài Manila. Tuy nhiên, ở nước này người ta lại sử dụng rộng rãi các mức tiền lương tối thiểu theo vùng kết hợp ngành và theo số lượng lao động

làm việc trong doanh nghiệp (Ví dụ: Ngành dịch vụ bán lẻ, tại Manila và các thành phố có trên 150.000 dân có thuê dưới 10 lao động thì tiền lương tối thiểu quy định là 43 pêsô/ngày, nếu thuê từ 10-15 lao động thì tiền lương tối thiểu quy định là 60 pêsô/ngày và trên 15 lao động thì mức tiền lương tối thiểu quy định là 64 pêsô/ngày. Các vùng khác ngoài thủ đô Manila và các thành phố có dưới 150.000 dân nếu doanh nghiệp thuê 10 lao động thì tiền lương tối thiểu quy định là 43 pêsô/ngày, nếu thuê trên 20 lao động thì mức tiền lương tối thiểu quy định là 60 pêsô/ngày.) Philippin không quy định tiền lương tối thiểu theo hình thức sở hữu, mặc dù so với các nước khác, lao động khu vực nhà nước và lao động khu vực đầu tư nước ngoài chiếm tỷ trọng rất đáng kể.

Nói chung mỗi quốc gia đều có ban hành một chế độ tiền lương tối thiểu riêng và phụ thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội của từng nước. Hệ thống tiền lương tối thiểu của từng nước đều nhằm mục đích làm cho tiền lương tối thiểu phù hợp với điều kiện cụ thể của từng vùng như mức tăng trưởng kinh tế, mức sống dân cư, mức độ phát triển của thị trường lao động và các điều kiện tự nhiên – kinh tế - xã hội khác của mỗi vùng. Ở các nước đang phát triển, sự chênh lệch về mức sống giữa các vùng thường cao, do vậy thường xây dựng và áp dụng số mức tiền lương tối thiểu theo vùng nhiều hơn so với với nước phát triển và các nước có nền kinh tế phát triển đồng đều. Hệ thống tiền lương tối thiểu theo vùng luôn gắn bó với quá trình phát triển kinh tế và quá trình giảm dần sự chênh lệch về mức sống giữa các tầng lớp dân cư của các vùng trong phạm vi quốc gia. Bảng lương tối thiểu của các nước trên thế giới (phụ lục 2).

1.3.1 Tiền lương tối thiểu ở Trung Quốc

Tiền lương tối thiểu ở Trung Quốc được quy định có vai trò chính như: đảm bảo mức sống nhân văn cho lao động phổ thông và gia đình họ, bảo vệ người lao động khỏi sự bóc lột quá đáng của chủ sử dụng lao động, để nhà nước giám sát và quản lý trả lương trong các doanh nghiệp, cơ quan. Trong đó, có vai

trò quan trọng để đảm bảo thu nhập cho lao động nông thôn đi làm thuê tại các thành phố lớn, đặc khu kinh tế, các khu công nghiệp mới…

Trung Quốc chưa ban hành Luật về tiền lương tối thiểu, tiền lương tối thiểu chỉ được quy định 2 Điều trong Bộ Luật lao động năm 1995 (Điều 48 và Điều 49). Theo đó Trung Quốc quy định các tiêu chuẩn lương tối thiểu áp dụng cho toàn bộ nền kinh tế, không phân biệt theo vùng, ngành, khu vực kinh tế, hình thức sở hữu. Tuy nhiên, do đất nước rộng, các yếu tố ảnh hưởng đến mức thu nhập và tiêu dùng của dân cư chênh lệch nhau khá nhiều nên nhà nước cho phép các cơ quan lao động địa phương phối hợp với công đoàn và tham khảo đại diện người sử dụng lao động để đưa ra mức tiền lương tối thiểu để đề nghị Chính phủ cho phép địa phương ban hành, áp dụng. Trong các địa phương còn có nhiều bậc lương tối thiểu khác nhau và mức độ khác nhau cũng khá lớn. Điều 48 Bộ Luật lao động 1995 của Trung Quốc quy định rõ *"Nhà nước sẽ thực hiện một hệ thống lương tối thiểu bảo đảm. Những tiêu chuẩn tiền lương tối thiểu cụ thể sẽ được quy định bởi chính quyền nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và khu tự trị và báo cáo Hội đồng Nhà nước để đăng ký.*

Người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động không thấp hơn tiêu chuẩn địa phương về tiền lương tối thiểu" [19].

Theo bảng tiêu chuẩn lương tối thiểu của Trung Quốc năm 2006 có thể thấy: mức lương tối thiểu cao nhất là ở thành phố Quảng Châu với 780 nhân dân tệ/tháng; ở Thượng Hải, Tô Châu, Chiết Giang là 750 nhân dân tệ/ tháng; ở Bắc Kinh là 640 nhân dân tệ/ tháng, mức lương tối thiểu thấp nhất là ở Hồ Bắc với 280 nhân dân tệ/ tháng [15]. Tỉnh có nhiều bậc lương tối thiểu nhất là Hắc Long Giang với 7 bậc, ở Thượng Hải và Bắc Kinh chỉ có duy nhất 1 bậc.

Trong Bộ luật Lao động Trung Quốc cũng quy định rõ các căn cứ để xác định tiền lương tối thiểu. Điều 49 quy định: *"Tiêu chuẩn lương tối thiểu sẽ được ấn định và điều chỉnh lại với sự tham khảo toàn diện các nhân tố sau:*

(1) Chi phí sinh hoạt thấp nhất của bản thân những người lao động và những thành viên gia đình mà họ phải nuôi dưỡng;

(2) Mức lương trung bình của xã hội

(3) Năng suất lao động

(4) Tình hình việc làm

(5) Sự khác biệt về mức độ phát triển kinh tế giữa các địa phương"

Việc xác định mức lương tối thiểu do cơ quan lao động và bảo đảm xã hội tỉnh, khu tự trị và thành phố trực thuộc trung ương chuẩn bị cụ thể dưới sự chỉ đạo của chính quyền địa phương, có sự phối hợp của tổ chức công đoàn và tổ chức doanh nghiệp. Sau khi phương án chuẩn bị xong thì báo cáo với Bộ Lao động và bảo đảm xã hội. Nếu quá 14 ngày mà Bộ vẫn chưa trả lời thì xem như đã đồng ý với phương án đề xuất, địa phương cứ việc thực hiện. Quy định này của pháp luật Trung Quốc về tiền lương tối thiểu là khá phù hợp trong điều kiện lãnh thổ rộng lớn, có nhiều khác biệt giữa các vùng miền, vừa thực hiện được mục tiêu quản lý nhà nước về tiền lương tối thiểu (thông qua Bộ lao động và bảo đảm xã hội) vừa tạo sự tự chủ cho địa phương, đảm bảo cho việc quy định và áp dụng tiền lương tối thiểu theo vùng là phù hợp và hiệu quả. Chính quyền địa phương là cấp nắm rõ nhất tình hình kinh tế - xã hội của địa phương mình, nhu cầu tối thiểu của người lao động, khả năng chi trả của người sử dụng lao động. Vì vậy, trao quyền đề xuất mức tiền lương tối thiểu theo vùng cho địa phương (trên cơ sở có ý kiến của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương) là rất hợp lý.

Năm 2004, Bộ Lao động và bảo đảm xã hội (The Chinese Ministry of Labor and Social Sercurity) đã sửa đổi và ban hành "Quy định lương tối thiểu" (Quy định mới) thay thế cho "Quy định lương tối thiểu xí nghiệp" ban hành năm 1993 (Quy định cũ). Theo đó, Quy định này mở rộng phạm vi áp dụng lương tối thiểu, không những đối với doanh nghiệp, cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đoàn thể xã hội mà còn mở rộng đến các đơn vị dịch vụ dân lập, các

hộ công thương cá thể thuê mướn lao động…Các khoản nộp bảo hiểm xã hội và tiền tích lũy nhà ở của cá nhân được đưa vào các yếu tố xác định tiêu chuẩn lương tối thiểu. Do nhu cầu đa dạng về việc làm, Quy định lương tối thiểu mới đã bổ sung hình thức lương tối thiểu theo giờ để bảo vệ những người làm việc bán thời gian (part-time worker). Ví dụ: năm 2004 ở Bắc Kinh, tiền lương tối thiểu theo giờ của người lao động làm việc bán thời gian là 6.8 nhân dân tệ/giờ (đã bao gồm bảo hiểm xã hội), ở Thượng Hải là 5.5 nhân dân tệ/giờ[20]. Ở nước ta, pháp luật hiện hành quy định hình thức trả lương theo tháng. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay, nước ta, với nhu cầu đa dạng về việc làm, các đối tượng lao động bán thời gian cũng khá nhiều thì hình thức trả lương theo giờ cũng nên nghiên cứu, cân nhắc áp dụng để đảm bảo thực hiện tốt hơn chức năng của tiền lương, góp phần bảo vệ người lao động. Ngoài ra "quy định tiền lương tối thiểu" mới còn quy định thường xuyên hai năm phải điều chỉnh lương tối thiểu ít nhất một lần. Theo Tân Hoa xã (Thông tấn xã chính thức của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa), tính từ năm 1993 đến tháng 4/2004, tổng số lần điều chỉnh tăng lương tối thiểu ở các địa phương Trung Quốc là 117 lần, từ tháng 3/2004 đến cuối tháng 6/2007 là 60 lần. Do kinh tế Trung Quốc tăng trưởng nhanh nên số lần điều chỉnh cũng tăng nhanh. Mức điều chỉnh cũng cao hơn trước. Năm 2006, mức lương tối thiểu tăng bình quân 30%, địa phương tăng cao nhất là 64%.

1.3.2 Tiền lương tối thiểu ở Thái Lan

Thái Lan nhấn mạnh vai trò của tiền lương tối thiểu ở khía cạnh quản lý nhà nước về thu nhập đối với người lao động làm các công việc phổ thông và đa số họ là người nghèo, điều kiện tiếp cận với đào tạo nghề nghiệp bị hạn chế. Ngoài ra tiền lương tối thiểu ở Thái Lan còn là công cụ điều chỉnh cung cầu lao động hướng vào giảm đói nghèo, là công cụ để điều chỉnh tranh chấp trong quan hệ lao động.

Thái Lan không có luật riêng quy định về tiền lương tối thiểu mà từ năm 1973, Thái Lan ban hành các nguyên tắc tiền lương tối thiểu (rules on minimum wages) áp dụng cho người sử dụng lao động trong khu vực dịch vụ, thương mại và công nghiệp. Thái Lan áp dụng các mức lương tối thiểu khác nhau cho các khu vực và vùng khác nhau (25 vùng với 25 mức lương tối thiểu khác nhau) (phụ lục 1). Căn cứ để xác định tiền lương tối thiểu giữa các vùng ở Thái Lan dựa trên cơ sở tốc độ tăng trưởng kinh tế, sự chênh lệch về mức sống giữa các vùng. Hiện nay vùng có mức tiền lương tối thiểu cao nhất là Bangkok với 203 Baht/giờ và vùng có mức tiền lương tối thiểu thấp nhất là Chaiyaphum với 148 Baht/giờ (chênh lệch 1,37 lần)[21].

Thái Lan điều chỉnh tiền lương tối thiểu dựa vào các tiêu chí sau:

- Chỉ số giá cả tiêu dùng
- Khảo sát về chi tiêu – thu nhập của nhóm người có thu nhập thấp;
- So sánh tiền lương tối thiểu với các mức tiền lương khác của Chính phủ hoặc doanh nghiệp Nhà nước
- Nhu cầu của người lao động
- Chi phí sản xuất và các yếu tố khác có liên quan.

Chính phủ thực hiện việc điều chỉnh tiền lương hàng năm. Việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu do Ủy ban Tiền lương thực hiện, trên cơ sở xem xét các tiêu chí nêu trên để sửa đổi mức tiền lương tối thiểu. Ở Thái Lan, tiền lương tối thiểu không được áp dụng cho lao động nông nghiệp và cán bộ công chức, viên chức nhà nước. ở nước ta, tiền lương tối thiểu chung được áp dụng cho cả khối hành chính, sự nghiệp nhà nước và khối kinh doanh. Tiền lương tối thiểu khu vực hành chính Nhà nước gắn liền với tiền lương tối thiểu chung là một sự bất hợp lý trong quan hệ tiền lương, làm cho tiền lương khu vực này luôn thấp hơn khu vực thị trường, và do đó dẫn đến dòng di chuyển lao động từ khu vực Nhà nước sang khu vực có tiền lương cao hơn, đồng thời là một trong những nguyên nhân gây tiêu cực, tham nhũng.

1.3.3 Tiền lương tối thiểu ở Hàn Quốc

Khác với Việt Nam và nhiều nước khác, Hàn Quốc có Luật riêng quy định về Tiền lương tối thiểu. Tại điều 1 của Luật tiền lương tối thiểu Hàn Quốc quy định rõ: "Mục đích của Luật này là nhằm ổn định cuộc sống của người lao động, nâng cao chất lượng của lực lượng lao động bằng việc đảm bảo cho họ một mức lương tối thiểu nhất định và để thúc đẩy họ đóng góp vào sự phát triển kinh tế đất nước". Luật tiền lương tối thiểu của Hàn Quốc có 6 Chương với 31 Điều, trong đó quy định rõ phạm vi áp dụng; căn cứ xác định; cơ chế quyết định Lương tối thiểu; chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng lương tối thiểu; trách nhiệm của Bộ Lao động và các điều khoản về hình phạt khi có vi phạm về tiền lương tối thiểu.

Chỉ có một mức tiền lương tối thiểu duy nhất ở Hàn Quốc và mức tiền lương này được xem xét lại mỗi năm do Bộ trưởng Bộ Lao động quyết định trên cơ sở đề nghị của Hội đồng lương tối thiểu. Mức tiền lương tối thiểu được xác định *"dựa trên sự đánh giá của các loại hình công ty về chi phí cuộc sống của người lao động, tiền lương của lao động cùng loại và năng suất lao động"*. Theo Khoản 1 Điều 5 Luật tiền lương tối thiểu, Lương tối thiểu được xác định theo giờ, ngày, tuần hoặc tháng. Tuy nhiên, mức lương tối thiểu hàng năm do Bộ Lao động Hàn Quốc công bố được xác định theo giờ. Năm 2009, mức tiền lương tối thiểu ở Hàn Quốc là 4000 Won/giờ; Năm 2008, mức lương tối thiểu ở Hàn Quốc là 3770 won/giờ; Năm 2007 mức lương tối thiểu là 3480 Won/giờ.

Ở Việt Nam tiền lương tối thiểu chung được áp dụng cho tất cả người làm công ăn lương, tùy theo vùng, theo ngành mà Chính phủ quyết định mức lương tối thiểu cho từng vùng từng ngành cho phù hợp nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu chung. Ở Hàn Quốc mức lương tối thiểu được ấn định không áp dụng cho những người lao động dưới 18 tuổi có thời gian làm việc không quá 6 tháng. Theo Điều 3, Nghị định hướng dẫn Luật tiền lương tối thiểu quy định "Đối với người lao động dưới 18 tuổi và thời gian làm việc không quá

6 tháng, mức lương được tính bằng cách lấy 10/100 của mức lương tối thiểu giờ làm mức lương tối thiểu giờ của người lao động đó". tiền lương tối thiểu có giá trị bắt buộc thực hiện và nó được quy định rất rõ ở Khoản 1,2,3 Điều 6 Luật Tiền lương tối thiểu của Hàn Quốc:

"(1) Người sử dụng sẽ trả tiền lương cho người lao động ngang bằng hoặc cao hơn mức tiền lương tối thiểu.

(2) Người sử dụng lao động không được trả mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu được xác định theo Luật này

(3) Trong trường hợp một hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và những người lao động theo mức tiền lương tối thiểu mà tiền lương tối thiểu thấp hơn mức tiền lương tối thiểu thì các quy định liên quan đến tiền lương sẽ bị mất hiệu lực và phần khuyết đó của hợp đồng sẽ được hiểu là tiền lương trả cho người lao động bằng tiền lương tối thiểu xác định theo Luật này"

Để đảm bảo cho những quy định về tiền lương tối thiểu được thực hiện đúng, Luật Tiền lương tối thiểu cũng quy định những chế tài rất nghiêm khắc đối với những đối tượng thực hiện không đúng quy định của Nhà nước về tiền lương tối thiểu. Điều 28 Chương VI quy định: *"Bất kỳ ai vi phạm các điều khoản của Điều 6(1) hoặc(2) sẽ bị phạt tù đến ba năm hoặc bị nộp phạt đến 10 triệu Won hoặc chịu cả 2 hình phạt"*. Điều này rất khác với Việt Nam, ở nước ta những vi phạm về Luật lao động chỉ bị xử phạt hành chính với hình phạt chính là phạt tiền chứ không đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự (phạt tù).

Luật tiền lương tối thiểu Hàn Quốc có riêng 1 chương với 11 điều quy định về Hội đồng lương tối thiểu. Hội đồng lương tối thiểu được thành lập trong Bộ Lao động với mục đích cân nhắc mức lương tối thiểu và các vấn đề có liên quan khác. Hội đồng lương tối thiểu bao gồm: đại diện của người lao động, người sử dụng lao động và đại diện cho lợi ích công chúng. Luật tiền lương tối thiểu quy định rất cụ thể chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và hoạt động của Hội đồng lương tối thiểu. Hội đồng có nhiệm vụ đặc biệt quan trọng là *"cân*

nhắc hoặc cân nhắc lại mức lương tối thiểu" để trình lên Bộ Lao động quyết định. Việc thành lập Hội đồng lương tối thiểu là rất quan trọng, nó đảm bảo cho việc xác định tiền lương tối thiểu được dân chủ, hợp lý, hài hòa giữa lợi ích của nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động.

Ở Việt Nam, tại Điều 56 Bộ luật Lao động quy định "Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, 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". Tại Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Tuy nhiên, những quy định trên mới chỉ là những quy định chung chung, và việc tham gia của đại diện người lao động và người sử dụng lao động mới chỉ dừng lại ở việc tham gia ý kiến, còn việc quyết định vẫn là Nhà nước. Như vậy, nghiên cứu Luật tiền lương tối thiểu của Hàn Quốc sẽ rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về việc thiết lập và hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động nói chung và việc xác định tiền lương tối thiểu nói riêng.

CHƯƠNG 2
CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG

2.1 Lược sử quá trình hình thành và phát triển chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam

2.1.1 Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1959

Cách mạng Tháng Tám thành công năm 1945 đã mở ra một kỷ nguyên mới cho dân tộc Việt Nam chúng ta - kỷ nguyên độc lập, tự do. Nhân dân ta từ địa vị người bị áp bức bóc lột đã trở thành những người làm chủ đất nước. Thời gian này nền kinh tế của nước ta phát triển chủ yếu dưới hình thức tư bản, tư nhân. Các quan hệ lao động tồn tại trong xã hội thực tế vẫn là quan hệ chủ - thợ, tư tưởng bóc lột sức lao động vẫn còn rơi rớt từ chế độ cũ, từ đó đặt ra vấn đề phải đặc biệt quan tâm và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quan hệ lao động. Mặc dù chính quyền còn non trẻ cùng với hiểm họa thù trong, giặc ngoài, Nhà nước ta đã tích cực bắt tay vào xây dựng đất nước, trong đó công tác xây dựng pháp luật được đặc biệt chú trọng. Trong lĩnh vực lao động, ngày 12/3/1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 29 và Sắc lệnh này được đánh giá như là "Bộ luật Lao động" đầu tiên của Việt Nam.

Cùng với Sắc lệnh 29, lần đầu tiên khái niệm tiền lương tối thiểu xuất hiện chính thức trong một văn bản luật ở nước ta. Điều thứ 58, Sắc lệnh số 29 nêu rõ: *"Tiền công tối thiểu là số tiền do chính phủ ấn định theo giá sinh hoạt, để một công nhân không chuyên nghiệp sinh sống một mình, trong một ngày, ở một khu vực nhất định"*.

Sắc lệnh 29 có riêng một Tiết (Tiết thứ V) quy định về tiền công, trong đó có tiền công tối thiểu. Sắc lệnh cũng quy định rõ tính bắt buộc của tiền lương tối thiểu, tạo ra một bảo đảm pháp lý, bảo vệ người lao động: *"Tiền công tối thiểu cốt để cho các chủ lấy đó làm định lượng cho các hạng công nhân. Bất luận trường hợp nào cũng không được trả lương công nhân ít hơn lương tối*

thiểu". Tại Sắc lệnh cũng đã giải thích rõ tiền lương tối thiểu do Chính phủ ấn định chỉ là mức nền, được áp dụng cho *"một công nhân không chuyên nghiệp sinh sống một mình, trong một ngày, ở một khu vực nhất định",* giới chủ căn cứ vào mức nền này để trả lương cho phù hợp với từng loại lao động khác nhau. Như vậy, ngay từ văn bản pháp luật đầu tiên, Nhà nước đã tạo ra cơ sở pháp lý cho sự tham gia của người sử dụng lao động và người lao động trong việc quyết định mức TLTT, đảm bảo sự hài hòa lợi ích của nhà nước và các bên trong quan hệ lao động *"Nghị định Bộ trưởng Bộ lao động sẽ ấn định cách tổ chức các hội đồng có nhiệm vụ đề nghị số tiền công tối thiểu cho từng khu vực. Những Hội đồng này mỗi năm ít ra họp một lần. Nếu có sự thay đổi quan trọng về giá sinh hoạt, thì các Ty Thanh tra Lao động, theo lời đề nghị của đại biểu chủ hay công đoàn, có thể triệu tập các hội đồng bất thường. Bộ Lao động sẽ hỏi ý kiến Ủy ban hành chính kỳ về đề nghị của những Hội đồng nói trên trước khi ra nghị định ấn định lương tối thiểu"*

Tại Sắc lệnh 133/SL (7/1946) đã ấn định lương tối thiểu của công chức các ngạch (mỗi tháng 150 đồng – 15 kg gạo cho Hà Nội, Hải phòng và 130 đồng – 13 kg gạo cho các tỉnh khác. Đến tháng 2/1947, lương tối thiểu nâng lên 180 đồng và lương tối đa là 600 đồng (đã trừ 10% cho quỹ hưu bổng) cho công chức.

Năm 1948, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký sắc lệnh số 188-SL ngày 29/5/1948 về việc lập một chế độ công chức mới và một thang lương chung cho các ngạch và các hạng công chức Việt Nam. Sắc lệnh này quy định các ngạch công chức với các bậc lương và các loại phụ cấp. Trong Sắc lệnh 188-SL không quy định rõ mức tiền lương tối thiểu làm cơ sở để tính toán các bậc lương. Tuy nhiên Điều 5 Sắc lệnh 188-SL quy định " Nếu lương và các khoản phụ cấp kể trên của một công chức dưới 220 đồng một tháng thì công chức ấy được lĩnh 220 đồng". Như vậy có thể hiểu mức 220 đồng/tháng là mức tiền lương tối thiểu đối với một công chức. Đến tháng 2/1950, lương tối thiểu nâng

từ 220 đồng lên 250 đồng. Từ năm 1950, chiến sự càng lan rộng, giá sinh hoạt mỗi nơi một khác, giá trị thực tế của đồng tiền sụt giảm. Tháng 5/1950, Sắc lệnh 77/SL quy định: "Công nhân giúp việc Chính phủ (nay gọi là quốc doanh) áp dụng thang lương chung 18 bậc". Tại Sắc lệnh 98/SL ấn định lương và phụ cấp hàng tháng theo giá gạo: lương tối thiểu bằng 35 kg gạo, lương tối đa bằng 53 kg, lương tối đa của công chức bằng 72 kg.

Ngày 31 tháng 5 năm 1958, Thủ tướng Phạm Văn Đồng đã ký Nghị định số 270-TTg quy định chế độ lương cho khu vực hành chính, sự nghiệp nhằm mục đích:

- Cải thiện một phần đời sống cho cán bộ, công nhân, viên chức, khuyến khích mọi người ra sức đẩy mạnh sản xuất và công tác, phấn đấu thực hiện kế hoạch Nhà nước

- Căn bản thống nhất chế độ lương, giảm bớt tính chất bình quân và những điểm không hợp lý trong chế độ tiền lương hiện hành, dần dần thực hiện chế độ tiền lương xã hội chủ nghĩa theo nguyên tắc phân phối theo lao động

- Bước đầu kế hoạch hóa quỹ tiền lương, lập quỹ lương riêng, quỹ xã hội riêng, tiến tới quản lý chặt chẽ tiền lương.

Nghị định này đặt ra năm thang lương áp dụng cho cán bộ, công nhân, viên chức khu vực hành chính, sự nghiệp*:*

"1) Thang lương 21 bực để sắp xếp cán bộ, nhân viên hiện đang công tác ở cơ quan hành chính, sự nghiệp từ trung ương đến huyện.

2) Thang lương 16 bậc để sắp xếp cán bộ, nhân viên chuyên môn ngành giáo dục.

3) Thang lương 16 bậc để sắp xếp cán bộ, nhân viên chuyên môn ngành y tế.

4) Thang lương 12 bậc để sắp xếp cán bộ, nhân viên phiên dịch.

5) Thang lương 8 bậc để sắp xếp công nhân công tác ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp" (Điều 2, Nghị định 270-TTg)

Điều 3 của Nghị định quy định mức lương thấp nhất là 27.300 đồng một tháng. Lương cao nhất của thang lương 21 bậc gấp 7,3 lần lương thấp nhất, Lương cao nhất của thang lương 16 bậc ngành y tế gấp 5,1 lần lương thấp nhất, Lương cao nhất của thang lương 16 bậc ngành giáo dục gấp 5,2 lần lương thấp nhất, Lương cao nhất của thang lương 12 bậc của cán bộ phụ trách và nhân viên phiên dịch gấp 4,1 lần lương thấp nhất, Lương cao nhất của thang lương 8 bậc của công nhân cơ quan gấp 2,5 lần lương thấp nhất.

"Chế độ tiền lương năm 1958 đã cải thiện một phần đời sống của công nhân, viên chức, cán bộ, góp phần khuyến khích mọi người ra sức đẩy mạnh sản xuất và công tác. Tiền lương bình quân năm 1958 của công nhân, viên chức, cán bộ đã tăng 11,7%. Đi với với việc tăng lương, việc lãnh đạo sản xuất, quản lý thị trường, ổn định vật giá làm tương đối tốt, do đó tiền lương thực tế đã tăng thêm"[11].

Trong giai đoạn này, Nhà nước ta đang vừa xây dựng đất nước, vừa đấu tranh chống thực dân Pháp, nên mặc dù đã có những cố gắng trong việc xây dựng pháp luật nhưng số lượng văn bản luật còn rất ít, kỹ thuật lập pháp vẫn chưa cao, các quy định chưa thực sự rõ ràng và chậm đổi mới so với thực tế cuộc sống. Tuy nhiên để đảm bảo cho cuộc sống của người lao động, Nhà nước đã đặt ra các loại phụ cấp (phụ cấp đắt đỏ, phụ cấp khu vực khí hậu xấu….) để bù đắp lao động. Mặt khác bên cạnh việc trả công bằng tiền mặt thì Nhà nước đã vận dụng việc trả công bằng hiện vật (gạo) cho người lao động.

2.1.2 Giai đoạn từ năm 1960 đến năm 1985

Kinh tế nước ta trong giai đoạn này căn bản vẫn là một nền kinh tế nông nghiệp, công nghiệp còn nhỏ bé. Trong nhân dân, nông dân chiếm đại bộ phận; số người thiếu việc làm còn nhiều. Nông nghiệp là nguồn cung cấp chủ yếu về hàng hóa, thực phẩm, nguyên liệu cho thủ công nghiệp và công nghiệp, song sản xuất nông nghiệp còn lạc hậu và thấp kém. Giải quyết vấn đề tiền lương của công nhân, viên chức, cán bộ không thể tách rời khỏi tình hình cơ bản nói trên,

tiền lương không thể tăng nhanh tăng nhiều được mà phải theo phương châm "cải thiện đời sống của nhân dân trên cơ sở phát triển sản xuất và nâng cao năng suất lao động xã hội".

Mặt khác, tiền lương là một vấn đề có quan hệ đến chính sách công nông liên minh, đến vấn đề đoàn kết giữa công nhân, viên chức, cán bộ và bộ đội. Điểm b, khoản 3, mục A Nghị quyết của Hội đồng Chính phủ về việc cải tiến chế độ lương và tăng lương năm 1960 quy định: "Để giữ quan hệ tốt đối với đời sống của đại đa số nhân dân và để phù hợp với những việc làm có tính chất nhẹ nhàng, đơn giản, lương thấp nhất quy định là 27.300 đồng một tháng". Do vậy, để đảm bảo quan hệ lao động với mức thu nhập của nông dân và không ảnh hưởng đến việc phân bổ sắp xếp lao động giữa thành thị và nông thôn, Nhà nước vẫn giữ nguyên mức lương tối thiểu chung 27.300 đồng/tháng như năm 1958.

Trong chế độ tiền lương năm 1960, Nhà nước chưa quy định tiền lương tối thiểu theo vùng, tuy nhiên thông qua chế độ phụ cấp khu vực đã thể hiện sự phân biệt giữa vùng này so với vùng khác qua các yếu tố sau:

- Điều kiện khí hậu xấu;
- Điều kiện sinh hoạt khó khăn, vật giá đắt đỏ có tính chất thường xuyên;
- Điều kiện công tác xa xôi, hẻo lánh.

Căn cứ vào các yếu tố trên chia các địa phương thành 7 khu vực với 7 mức phụ cấp: 40%, 25%, 20%, 15%, 12%, 10%, 6%

Những vùng khan hiếm lao động, tập trung những công trình quan trọng sẽ nghiên cứu đặt các khoản phụ cấp tạm thời nhằm khuyến khích người lao động đến phụ vụ các công trình và giải quyết một phần khó khăn cho công nhân trong thời gian khi điều kiện sinh hoạt chưa ổn định.

Từ năm 1960 đến năm 1985 tuy Nhà nước không tiến hành cải cách tiền lương, không công bố mức lương tối thiểu nhưng thực tế đã nhiều lần tăng tiền lương danh nghĩa thông qua các hình thức trợ cấp tạm thời, hình thức tiền

thưởng, khuyến khích lương sản phẩm, lương khoán… và điều chỉnh mức phụ cấp khu vực đối với các địa phương.

Chế độ tiền lương thi hành đến tháng 8/1985 về cơ bản là chế độ tiền lương năm 1960 và được bổ sung bằng chế độ phụ cấp, trợ cấp. Trong tiền lương, phần phụ cấp và tiền thưởng lớn hơn tiền lương cấp bậc, phần tiền lương bằng hiện vật rất lớn lại không phân phối theo kết quả lao động mà mang tính bao cấp nên đã làm giảm ý nghĩa của tiền lương. Chính những bất cập đó Nghị quyết Trung ương Đảng lần thứ V đã chỉ rõ *"Phải cải tiến chế độ tiền lương, thực hiện từng bước trong năm 1984"* và *"Định lại mức lương tối_thiểu bảo đảm cho người lao động đủ sống và làm việc có hiệu suất. Căn cứ mức lương tối thiểu và khả năng tài chính của Nhà nước , tính lại mức lương trung bình và mức lương cao nhất nhằm giảm bớt tính chất bình quân, bảo đảm quan hệ đãi ngộ hợp lý hơn giữa các loại công nhân viên chức, giữa các ngành nghề và giữa các vùng khác nhau"* [1], Nghị Quyết Trung ương Đảng lần thứ IV đã khẳng định: *"Phải khẩn trương xem xét và thông qua phương án toàn diện cải thiện một bước chế độ tiền lương làm cho tiền lương thực sự bảo đảm quan hệ hợp lý giữa các ngành, nghề và tính thống nhất của tiền lương trong cả nước, bảo đảm thực hiện theo lao động"*[2].

2.1.3. Giai đoạn từ năm 1985 đến năm 1993

Ngày 18/9/1985, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 235/HĐBT về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và lực lượng vũ trang. Điều 2 Nghị định 235/HĐBT quy định: *"Mức lương tối thiểu là 220 đồng một tháng. Mức lương này ứng với mức giá ở những vùng có giá sinh hoạt thấp nhất hiện nay. Khi nào mức giá thay đổi hoặc ở những vùng có giá sinh hoạt cao hơn thì tiền lương được tính thêm phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt. Lương tối thiểu dùng để trả công cho những người làm công việc lao động giản đơn nhất và với điều kiện lao động bình thường.*

Mức lương tối thiểu là cơ sở để định các mức lương cấp bậc hoặc chức vụ"

Nghị định 235 đã đánh dấu một bước tiến lớn trong việc cải cách chế độ tiền lương. Mức tiền lương tối thiểu được áp dụng thống nhất và được tính toán khoa học dựa trên các cơ sở như giá cả sinh hoạt, tính chất công việc và điều kiện lao động. Những căn cứ này rất sát với những căn cứ dùng để tính toán mức lương tối thiểu hiện nay. Trong Nghị định này, Nhà nước chưa quy định cụ thể mức tiền lương tối thiểu theo vùng, tuy nhiên tiền lương giữa các vùng được phân biệt thông qua việc thực hiện các chế độ phụ cấp khu vực, chênh lệch giá sinh hoạt.

- Phụ cấp khu vực: gồm 5 mức phụ cấp: 5%, 10%, 20%, 25% tính theo tỉ lệ trên lương cấp bậc hoặc lương chức vụ tùy theo điều kiện khí hậu, mức độ xa xôi, hẻo lánh, đi lại khó khăn, điều kiện sinh hoạt vật chất và văn hóa thiếu thốn.

- Phụ cấp chênh lệch giá cả sinh hoạt theo vùng: Tỷ lệ phụ cấp căn cứ vào tỉ lệ chênh lệch giữa mức giá tính lương (lấy lương tối thiểu làm chuẩn) và mức giá thực tế ở từng địa phương. Tỷ lệ phụ cấp cứ 3 tháng tính lại một lần và do Hội đồng Bộ trưởng quy định. Theo Quyết định số 308-CT ngày 18/9/1985 của chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng về việc phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt theo vùng cho công nhân, viên chức, các lực lượng vũ trang và các đối tượng hưởng phụ cấp, trợ cấp hàng tháng, toàn quốc được chia thành 13 vùng giá, trong mỗi vùng chia thành 2 khu vực là thành phố và nông thôn, tương ứng với 26 mức phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt theo vùng, mức cao nhất là 28% trên lương cấp bậc, chức vụ. Ngày 04/4/1986 do tốc độ giá sinh hoạt tăng lên, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Quyết định số 86/CT điều chỉnh các mức phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt theo vùng.

Từ năm 1987, giá cả sinh hoạt ngày càng tăng nhanh làm cho tiền lương thực tế giảm sút nhanh chóng, vì vậy đến tháng 9/1987, Hội đồng Bộ trưởng đã

Quyết định điều chỉnh lại tiền lương (trong đó có mức lương tối thiểu) tăng lên 13,15 lần đối với các đơn vị sản xuất kinh doanh (Quyết định số 147/HĐBT); 10,68 lần đối với công nhân, viên chức hành chính sự nghiệp, cán bộ xã, phường; 11,51% đối với lực lượng vũ trang. Đến tháng 4/1988 thống nhất áp dụng một hệ số 13,15 lần; các tháng tiếp theo áp dụng chế độ trợ cấp hàng tháng trên lương cấp bậc đã tính lại theo hệ số 13,15.

Ngày 28/12/1988, Hội đồng Bộ trưởng có Quyết định số 202/HĐBT về tiền lương công nhân, viên chức sản xuất, kinh doanh khu vực quốc doanh và công ty hợp doanh và Quyết định số 203/HĐBT về tiền lương công nhân, viên chức hành chính, sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các đối tượng hưởng chính sách xã hội, nâng mức lương tối thiểu lên 22.500đồng/tháng. Như vậy, giai đoạn này, mặc dù Nhà nước đã tách khu vực sản xuất ra khỏi khu vực hành chính sự nghiệp, tuy nhiên mức tiền lương tối thiểu được quy định cho hai khu vực trên là như nhau.

Do giá cả ngày càng tăng lên nên Hội đồng Bộ trưởng tiếp tục thực hiện chế độ trợ cấp khó khăn. Tổng các khoản trợ cấp tính đến tháng 3/1993 là 125%, tương ứng với mức lương tối thiểu là 50.625 đồng không kể các khoản tiền tệ hóa.

Như vậy, trong suốt 5 năm (từ 12/1988 đến 3/1993), mặc dù nền kinh tế có nhiều biến động, giá cả tăng cao, nhưng Nhà nước chưa có văn bản chính thức điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu mà chỉ điều chỉnh thông qua chế độ trợ cấp khó khăn.

2.1.4. Giai đoạn từ 4/1993 đến năm 2004

Ngày 23/5/1993 Chính phủ ban hành Nghị định số 25-CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang và Nghị định số 26-CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong doanh nghiệp. Cũng giống như năm 1988, Nhà nước đã ban hành một mức lương tối thiểu áp dụng cho cả hai khu vực doanh nghiệp và hành chính, sự

nghiệp là 120.000đồng/ tháng. Mức lương tối thiểu đó được xác định dựa trên những căn cứ như:

- Nhu cầu và mức sống tối thiểu của người lao động

- Mức lương tối thiểu tháng 3/1993 (kể cả khoản tiền tệ hóa và hệ số trượt giá Nhà nước cho phép)

- Kết quả điều tra mức sống và thu nhập ở một số vùng và ở một số địa phương trên cả nước

- Số liệu tham khảo tiền lương tối thiểu ở một số nước trên thế giới, đặc biệt là của các nước trong khu vực

Trong chế độ tiền lương mới này, Chính phủ cũng chưa ban hành tiền lương theo vùng, tuy vậy việc phân biệt mức lương giữa các vùng được thể hiện thông qua việc thực hiện chế độ phụ cấp:

- Phụ cấp khu vực: Được áp dụng đối với những nơi xa xôi hẻo lánh có nhiều khó khăn và khí hậu xấu. Mức phụ cấp gồm 7 mức: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,7 và 1,0 so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp đắt đỏ: Áp dụng đối với những nơi có chỉ số giá sinh hoạt (lương thực, thực phẩm) cao hơn chỉ số sinh hoạt bình quân chung của cả nước từ 10% trở lên. Phụ cấp gồm 5 mức: 0,1; 0,15; 0,2; 0,25 và 0,3 so với mức lương tối thiểu.

Sau khi Hiến pháp năm 1992 ra đời, nước ta thực hiện chủ trương muốn làm bạn với tất cả các nước trên thế giới, mở rộng giao lưu hợp tác trên hầu hết các lĩnh vực (kinh tế, văn hóa, xã hội….). Do vậy giai đoạn này đã có rất nhiều các nhà đầu tư nước ngoài đến đầu tư kinh doanh tại Việt Nam và rất nhiều các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam. Trước tình hình này, vừa là để bảo vệ người lao động trong nước, vừa là để khuyến khích đầu tư nước ngoài, tại Khoản 3 Điều 3 Nghị định số 197/CP ngày 31/12/1994 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động quy định: *"Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn Lao động*

Việt Nam, Uỷ ban Nhà nước về Hợp tác và Đầu tư và đại diện của người sử dụng lao động trình Chính phủ công bố hoặc Chính phủ uỷ quyền cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công bố mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong Khu chế xuất, Khu công nghiệp và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam".

Ngày 03/5/1995, Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và xã hội đã ban hành Thông tư số 11/BLĐTB-XH hướng dẫn thực hiện Nghị định số 197/CP nói trên, công bố mức TLTT *"Mức lương tối thiểu hiện nay là 35 USD/tháng, áp dụng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh; 30 USD/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên các tỉnh, thành phố, thị xã thị trấn còn lại hoặc các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động đơn giản thuộc các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng thuỷ sản. Đối với các ngành, nghề đã được thoả thuận mức lương tối thiểu cao hơn thì tiếp tục thực hiện mức lương tối thiểu đó cho đến khi có quyết định mới"*

Sự ra đời Quyết định số 385/LĐTBXH-QĐ ngày 01/4/1996 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam là minh chứng cho sự hội nhập của Việt Nam với thế giới. Theo đó mức tiền lương tối thiểu là từ 30USD đến 45 USD tùy theo khu vực và ngành nghề (quy định tại Điều 1 Quyết định số 385/BLĐTB-XH).

Sau 3 năm điều chỉnh tiền lương tối thiểu tính từ năm 1994, ngày 21/01/1997 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 06/CP về việc giải quyết tiền lương và trợ cấp năm 1997 đối với công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp, người nghỉ hưu, nghỉ mất sức, lực lượng vũ trang; cán bộ xã, phường và một số đối tượng hưởng chính sách xã hội, nâng mức tiền lương tối thiểu từ 120.000đồng/tháng lên 144.000đồng/tháng.

Tiếp đến, ngày 15/12/1999, Chính phủ tiếp tục điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu cho các đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước từ 144.000đồng/tháng lên 180.000đồng/tháng (Theo Nghị định số 175/1999/NĐ-CP) đồng thời cũng quy định mức tiền lương tối thiểu cho lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp (theo Nghị định số 10/2000/NĐ-CP ngày 27/3/2000) lên 180.000đồng/tháng. Đến 15/12/2000, mức tiền lương tối thiểu được điều chỉnh lên 210.000đồng/tháng, áp dụng cho cả khu vực doanh nghiệp và hành chính, sự nghiệp (Nghị định số 77/2000/NĐ-CP). Và mức tiền lương tối thiểu 210.000đồng/tháng được duy trì cho đến năm 2004.

2.1.5 Giai đoạn từ năm 2004 đến nay

Năm 2004 đánh dấu mốc cải cách chế độ tiền lương mới. Với sự cải cách về thang, bảng lương trong khu vực hành chính, sự nghiệp làm cho mức lương của cán bộ, công chức, viên chức tăng lên đáng kể. Các doanh nghiệp Nhà nước được chủ động quyết định mức lương trên cở sở ký hợp đồng lao động, chủ động trong việc xếp lương và trả lương cho người lao động theo hiệu quả sản xuất, kinh doanh chứ không nhất thiết phải theo thang, bảng lương như trước đây. Mức tiền lương tối thiểu được quy định trong năm 2004 là 290.000đồng một tháng theo Nghị định số 203/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 áp dụng cho:

"*a) Cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;*

b) Công ty hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, gồm: công ty nhà nước; công ty thành viên hạch toán độc lập của Tổng công ty do Nhà nước quyết định đầu tư và thành lập;

c) Công ty, doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;

d) Các hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và tổ chức khác có thuê mướn lao động"

Với mức tiền lương tối thiểu mới này và chế độ tiền lương mới đã cải thiện đáng kể mức sống của một bộ phận lớn người lao động.

Như vậy, lần đầu tiên khái niệm "tiền lương tối thiểu chung" xuất hiện trong văn bản luật. Tiền lương tối thiểu chung là mức sàn thấp nhất trong xã hội. Các mức tiền lương tối thiểu vùng (nếu có) cũng không được quy định thấp hơn tiền lương tối thiểu chung.

Khác với các giai đoạn trước đây, thời gian điều chỉnh tiền lương tối thiểu không đều, từ năm 2004 đến nay, tiền lương tối thiểu được điều chỉnh gần như mỗi năm một lần. Tiền lương tối thiểu chung từ 01/10/2005 là 350.000đồng/tháng (Nghị định số 118/2005/NĐ-CP ngày 15/9/2005), 01/10/2006 là 450.000đồng/tháng (Nghị định số 94/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006), 01/01/2008 là 540.000đồng/tháng (Nghị định số 166/NĐ-CP ngày 16/11/2007), 01/5/2009 là 650.000đồng/tháng (Nghị định số 33/2009/NĐ-CP ngày 06/4/2009), 01/5/2010 là 730.000đồng/tháng (Nghị định số 28/2010/NĐ-CP ngày 25/3/2010).

Mức tiền lương tối thiểu theo vùng chính thức được pháp luật quy định từ năm 1995, tuy nhiên chỉ áp dụng đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan nước ngoài và tổ chức quốc tế tại Việt Nam. Chỉ đến năm 2007, mức tiền lương tối thiểu theo vùng mới được áp dụng cho cả các doanh nghiệp trong nước. Mức tiền lương tối thiểu theo vùng áp dụng cho người lao động làm việc trong công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động năm 2007 là từ 540.000đồng/tháng đến 620.000đồng/tháng (quy định cho 3 vùng, theo Nghị định 167/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007), năm 2008 là từ 650.000đồng một tháng đến 800.000đồng một tháng (quy định cho 4 vùng , theo Nghị định số 110/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008), năm 2009 là từ 730.000đồng/tháng đến 980.000đồng/tháng (quy định cho 4 vùng, theo Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009). Trong

khi đó, mức tiền lương tối thiểu vùng áp dụng cho người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam năm 2007 là từ 800.000đồng/tháng đến 1.000.000đồng/tháng (áp dụng cho 3 vùng– theo Nghị định số 168/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007), năm 2008 là từ 920.000đồng/tháng đến 1.200.000đồng/tháng (áp dụng cho 4 vùng – theo Nghị định số 111/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008), năm 2009 là từ 1.000.000đồng/tháng đến 1.340.000đồng/tháng (áp dụng cho 4 vùng, theo Nghị định số 98/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009).

Mặc dù trong Bộ luật Lao động có nói đến tiền lương tối thiểu theo ngành: *"Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, 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"*. Tuy nhiên cho đến nay, chỉ duy nhất trong Quyết định số 385/BLĐTBXH-QĐ ngày 01/4/1996 tại Khoản 3 Điều 1 có nhắc tới tiền lương tối thiểu ngành *"Mức tiền lương tối thiểu không thấp hơn 35 USD/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư, tổ chức quốc tế đóng trên địa bàn các tỉnh còn lại hoặc các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động giản đơn thuộc các ngành: nông nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản.* Tuy nhiên, sau đó trong các văn bản quy định mức tiền lương tối thiểu của Chính phủ không có quy định nào nói đến tiền lương tối thiểu ngành.

2.2 Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về tiền lương tối thiểu

Bộ luật Lao động Việt Nam đã qua nhiều lần sửa đổi, tuy nhiên những quy định chung về tiền lương tối thiểu vẫn còn nguyên giá trị kể từ khi Bộ luật được ban hành (năm 1994) đến nay. Điều 56, Bộ luật Lao động quy định:

"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 luỹ 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 vùng, 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."

Thực hiện Điều 56 của Bộ luật Lao động, từ năm 1994 đến nay, Chính phủ đã ban hành các mức tiền lương tối thiểu phù hợp cho từng thời kỳ nhằm đảm bảo chức năng của tiền lương tối thiểu (bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng). Tuy nhiên cho đến nay, chúng ta mới chỉ thực hiện mức tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng đối với các doanh nghiệp và mức tiền lương tối thiểu được tính theo tháng.

2.2.1 Tiền lương tối thiểu chung

Mức tiền lương tối thiểu chung hiện nay được quy định trong Nghị định số 28/2010/NĐ-CP ngày 25/3/2010 Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung. Theo đó, mức tiền lương tối thiểu chung 730.000đồng/tháng bắt đầu được thực hiện từ 01/5/2010, được áp dụng đối với:

"- Cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

- Đơn vị sự nghiệp của Nhà nước; đơn vị sự nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; đơn vị sự nghiệp ngoài công lập được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;

- Công ty được thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;

- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ được tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp"

Trong các cơ quan, đơn vị, tổ chức trên, mức tiền lương tối thiểu chung được dùng để tính các mức lương trong hệ thống thang lương, bảng lương, mức phụ cấp lương và thực hiện một số chế độ khác theo quy định của pháp luật; tính trợ cấp kể từ ngày 01/5/2010 trở đi đối với lao động dôi dư theo Nghị định số 110/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007 của Chính phủ về chính sách đối với người lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty nhà nước; tính các khoản trích và các chế độ được hưởng tính theo lương tối thiểu chung.

Mức tiền lương tối thiểu chung được xác định dựa trên cơ sở kết quả của 4 phương pháp tiếp cận:

- Từ nhu cầu của một người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, có nuôi con.

- Từ điều tra tiền lương, tiền công trên thị trường lao động đang trả cho người lao động không có trình độ chuyên môn, kỹ thuật tại một thời điểm và trong một vùng nhất định.

- Từ khả năng của nền kinh tế (GDP) và quỹ tiêu dùng dân cư, tính trên cơ sở tiêu dùng thực tế đạt được qua các năm và dự báo xu hướng tiêu dùng trong thời gian tới để tính khả năng áp dụng các mức tiền công tối thiểu trong từng thời kỳ phù hợp với trình độ phát triển kinh tế.

- Từ trượt giá sinh hoạt, tính trên cơ sở điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu hiện hành theo chỉ số tăng giá tiêu dùng chung hoặc chỉ số tăng giá lương thực, thực phẩm theo mặt bằng giá hiện tại để bảo đảm tiền lương thực tế[6].

2.2.2 Tiền lương tối thiểu vùng

Tiền lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt nam có thuê mướn lao động (gọi chung là doanh nghiệp

trong nước) hiện nay được quy định trong Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009 của Chính phủ, được áp dụng đối với:

"1. Công ty được thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ được tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

3. Doanh nghiệp thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp (không bao gồm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).

4. Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động"

Theo Nghị định 97/2009/NĐ-CP, mức lương tối thiểu vùng mới được thực hiện từ 01/01/2010 và được áp dụng cho 4 vùng:

"1. Mức 980.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.

2. Mức 880.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.

3. Mức 810.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III.

4. Mức 730.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn thuộc vùng IV"

Việc tiền lương tối thiểu vùng theo quy định hiện hành cũng được áp dụng cho 4 vùng (Vùng I, II, III, IV) như Nghị định số 110/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008, tuy nhiên các địa bàn áp dụng tiền lương tối thiểu vùng đã có sự khác biệt do có sự thay đổi về tốc độ đô thị hóa, cơ sở hạ tầng, tăng trưởng GDP, nhiều khu công nghiệp, khu kinh tế được hình thành. Theo đó, Vùng II bổ sung thêm các quận khác thuộc thành phố Cần Thơ (ngoài Quận Ninh Kiều, Bình Thủy) và Thị xã Bà Rịa thuộc tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu; Vùng II bổ sung thêm các huyện Gia Lộc, Bình Giang, Tứ Kỳ thuộc tỉnh Hải Dương, huyện

Bình Xuyên thuộc tỉnh Vĩnh Phúc, huyện Hoành Bồ thuộc tỉnh Quảng Ninh, các huyện Điện Bàn, Đại Lộc thuộc tỉnh Quảng Nam, Thị xã Đồng Xoài và các huyện Chơn Thành, Đồng Phú thuộc tỉnh Bình Phước.

Mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam (gọi chung là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) được quy định cụ thể trong Điều 1 Nghị định số 98/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009 như sau:

"1. Mức 1.340.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.

2. Mức 1.190.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.

3. Mức 1.040.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III.

4. Mức 1.000.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV"

Như vậy so với quy định mức lương tối thiểu vùng trong Nghị định số 167/2007/NĐ-CP và Nghị định số 168/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007 thì thay vì chỉ phân cả nước thành 3 vùng áp dụng 3 mức lương tối thiểu khác nhau, Nghị định số 110/2008/NĐ-CP và Nghị định số 111/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008 và hiện nay là Nghị định số 97/2009/NĐ-CP và Nghị định số 98/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009 đã phân cả nước thành 4 vùng và việc phân vùng cũng cụ thể hơn, chi tiết hơn. Mức tiền lương tối thiểu như trên được các doanh nghiệp dùng làm cơ sở để tính đơn giá tiền lương, hay áp dụng để tính các mức lương trong thang lương, bảng lương, các loại phụ cấp lương...Tại các Nghị định này, nhằm bảo vệ người lao động, Chính phủ cũng quy định mức lương thấp nhất trả cho người lao động đã qua học nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng quy định trong Nghị định (Điểm b, Khoản 2,

Điều 3 Nghị định 110/2008/NĐ-CP và Nghị định 97/2009/NĐ-CP; Điểm b, Khoản 2, Điều 2 Nghị định 111/2008/NĐ-CP và Nghị định 98/2009/NĐ-CP). Các doanh nghiệp không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định và được khuyến khích thực hiện mức lương tối thiểu cao hơn.

2.2.3 Xử lý vi phạm pháp luật về chế độ tiền lương tối thiểu

Nhằm bảo đảm thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu, bảo đảm mức sống tối thiểu, bảo vệ người lao động khỏi sự bóc lột từ phía người sử dụng lao động, Nhà nước không chỉ quy định mức tiền lương tối thiểu áp dụng trong từng thời kỳ mà Nhà nước còn có các chế tài áp dụng đối với những hành vi vi phạm pháp luật về tiền lương tối thiểu. Đây là hành vi của người sử dụng lao động, hoặc là trả lương cho người lao động thấp hơn mức tiền lương tối thiểu do luật lao động đã quy định, hoặc là hành vi trả bằng mức lương tối thiểu cho người lao động làm việc yêu cầu chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo, hoặc điều kiện lao động không bình thường, cường độ lao động không phải là nhẹ nhàng nhất.

Khoản 4, Điều 12 Nghị định 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động quy định rõ:

"Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong những hành vi vi phạm: trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu; trả bằng mức lương tối thiểu đối với lao động chuyên môn kỹ thuật đã qua đào tạo quy định tại Điều 55 và Điều 56 của Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; không trả lương hoặc trả lương không đúng, không đầy đủ cho người lao động làm việc thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo quy định của pháp luật lao động; xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động, theo các mức như sau:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 101 người đến 500 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm với từ 500 người lao động trở lên"

Hiện nay ở nước ta, chế tài áp dụng đối với những hành vi vi phạm pháp luật lao động về tiền lương tối thiểu mới chỉ là những chế tài hành chính. Mặc dù chế tài hình sự đã được quy định trong Công ước 131 (Khoản 1, Điều 2) về Ấn định lương tối thiểu và một số nước đã áp dụng chế tài hình sự cho những vi phạm về tiền lương tối thiểu (Hàn Quốc) tuy nhiên nó chưa được quy định trong pháp luật Việt Nam. Việc quy định các chế tài nghiêm khắc áp dụng đối với những hành vi vi phạm về tiền lương tối thiểu sẽ đảm bảo cho việc thực hiện các quy định về tiền lương tối thiểu và bảo vệ người lao động được tốt hơn. Đối với những hình thức xử phạt quá nhẹ sẽ dẫn đến các hiện tượng coi thường pháp luật, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động bị xâm phạm, mục đích bảo vệ người lao động khó đạt được.

2.3 Thực tiễn áp dụng chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam

2.3.1 Tình hình thực hiện chế độ tiền lương tối thiểu chung

2.3.1.1 Kết quả đạt được

Mức tiền lương tối thiểu chung 730.000đồng/tháng hiện nay được xác định dựa trên 4 phương pháp (tính từ mức sống tối thiểu theo nhu cầu của một người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường; điều tra tiền lương, tiền công trên thị trường lao động của một lao động không có chuyên môn, kỹ thuật, làm công việc giản đơn nhất; theo khả năng nền kinh tế (GDP) và quỹ tiêu dùng cá nhân dân cư và tiếp cận từ trượt giá sinh

hoạt điều tra tiền lương, tiền công trên thị trường lao động), có căn cứ khoa học phù hợp với mức tăng trưởng kinh tế và khả năng chi trả của doanh nghiệp. Với mục tiêu, mức lương tối thiểu phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của bản thân người lao động, chi phí nuôi con tối thiểu cần thiết và có một phần tích lũy để tái sản suất mở rộng sức lao động. Điều này phù hợp với quan điểm của Đảng và Nhà nước ta là bảo đảm đời sống vật chất và tinh thần của người lao động ngày càng được nâng cao, phù hợp với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động trong từng thời kỳ. Mức lương tối thiểu chung được điều chỉnh trên cơ sở chỉ số giá sinh hoạt, có tính đến yếu tố tăng trưởng của nền kinh tế, bảo đảm tiền lương thực tế và cải thiện một bước đời sống cho người lao động qua mỗi giai đoạn phát triển. Nếu tính từ thời điểm cải cách tiền lương năm 1993 đến nay, mức tiền lương tối thiểu đã tăng từ 120.000đồng/ tháng lên 730.000đồng/ tháng về cơ bản đã góp phần cải thiện đời sống cho người lao động. Những năm gần đây, mức tiền lương tối thiểu được điều chỉnh thường xuyên (gần như mỗi năm 1 lần), điều đó thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đến việc đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động cho phù hợp với từng thời kỳ.

Cơ chế áp dụng mức tiền lương tối thiểu chung hiện nay rất linh hoạt, phù hợp với tính chất và điều kiện của từng khu vực, từng loại hình doanh nghiệp:

+ Đối với công ty Nhà nước, tùy thuộc vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và năng suất lao động, được áp dụng hệ số điều chỉnh không quá 3 lần so với mức TLTT chung để tính đơn giá tiền lương và trả lương cho người lao động;

+ Các doanh nghiệp ngoài Nhà nước được quyền định mức tiền lương tối thiểu cao hơn mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định để trả lương cho người lao động;

+ Đối với cơ quan hành chính thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính, tùy thuộc và kinh phí tiết kiệm, được áp dụng hệ số điều chỉnh

không quá 2 lần so với mức tiền lương tối thiểu chung để tính trả lương cho công chức, viên chức;

+ Đối với đơn vị sự nghiệp công, tùy thuộc nguồn thu và kết quả hoạt động, được áp dụng hệ số điều chỉnh không quá 3,5 lần so với mức tiền lương tối thiểu chung để tính trả lương cho công chức, viên chức, đối với đơn vị bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động không khống chế mức tối đa.

Với việc quy định như trên, Chính phủ không chỉ đề cao tính tự chủ của các đơn vị, doanh nghiệp trong việc quy định mức tiền lương tối thiểu chung cho đơn vị mình nhằm thu hút lao động, cải thiện đời sống cho người lao động mà còn góp phần tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh, phát triển thị trường lao động.

Với việc xác định tiền lương tối thiểu dựa trên các cơ sở khoa học, điều tra thực tiễn cùng với việc thống nhất với đại diện người lao động (Tổng liên đoàn lao động Việt Nam) và đại diện người sử dụng lao động (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam), mức tiền lương tối thiểu được ấn định hiện nay là khá phù hợp với tăng trưởng kinh tế của đất nước và khả năng chi trả của doanh nghiệp. Do vậy, trong quá trình thực hiện, nhìn chung hầu hết các doanh nghiệp đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu chung. Trên thực tế, đa số các doanh nghiệp áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn mức do nhà nước quy định. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng mức tiền lương thực tế cho người lao động.

Việc thực hiện quy định về tiền lương tối thiểu qua các năm cho thấy các doanh nghiệp cơ bản thực hiện mức tiền lương tối thiểu cao hơn quy định của Nhà nước. Ví dụ như đầu năm 2006, khi Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu chung là 350.000đồng/tháng thì trên thực tế đa số các doanh nghiệp áp dụng phổ biến mức lương tối thiểu từ 600.000đồng/tháng-700.000đồng/tháng, một số doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả cao đã áp dụng mức tiền lương tối thiểu tối đa là 1.050.000đồng/tháng, các doanh nghiệp nhà nước áp dụng từ 500.000đồng/tháng đến 550.000đồng/tháng.

2.3.1.2 Những vấn đề đặt ra

Về lý thuyết, tiền lương tối thiểu phải đảm bảo cho người lao động một mức sống tối thiểu với tư cách là người chủ gia đình, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội nhất định. Điều đó có nghĩa là lương tối thiểu phải đảm bảo thỏa mãn những nhu cầu thiết yếu nhất, ở mức thấp nhất. Tuy nhiên, cho đến nay mặc dù lương tối thiểu chung đã nâng lên đến 730.000đồng/tháng, song, do giá cả hàng hóa tăng nhanh nên chỉ số tiền lương tối thiểu thực tế vẫn giảm. Mức lương tối thiểu chung quy định còn thấp, chưa bảo đảm mức sống tối thiểu của người làm công ăn lương. Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định thấp hơn so với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động khoảng 30% và bằng khoảng 80% so với mức tiền công thực trả thấp nhất trên thị trường lao động. Mặt khác, mức lương tối thiểu chung chỉ phù hợp với vùng có giá cả sinh hoạt, mức sống thấp nhất, những vùng có mức giá sinh hoạt cao thì chưa đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của người lao động. Trên thực tế, mức sống tối thiểu ở các vùng kinh tế phát triển thường cao hơn từ 1,3 đến 1,6 lần so với vùng thấp nhất. Điều đó có nghĩa là mức lương tối thiểu chung được coi là đủ sống đối với người lao động ở vùng giá cả sinh hoạt, mức sống thấp nhất thì mới đáp ứng được 40% đến 70% nhu cầu của người lao động ở các vùng khác [6].

Mặc dù mức tiền lương tối thiểu chung được quy định khá thấp nhưng một số doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp ngoài quốc doanh vẫn chưa tuân thủ đúng các quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu chung. Tháng 6/2009 vừa qua Thanh tra Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã có báo cáo kết quả thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động tại 12 doanh nghiệp đóng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả, đoàn thanh tra phát hiện 5 doanh nghiệp chưa triển khai áp dụng mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định (650.000 đồng/tháng) [4]. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng vi phạm pháp luật về tiền lương tối thiểu, gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp

pháp của người lao động, đó là công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định về tiền lương tối thiểu chưa được thường xuyên, chưa quan tâm đúng mức và chế tài để xử lý vi phạm chưa đủ mạnh. Theo số liệu điều tra, số các doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu qua các năm đều có nhưng không phổ biến (năm 2005 là 7.8%, 6 tháng đầu năm 2006 là 1.8%) và chủ yếu tập trung ở khu vực ngoài quốc doanh [6]. Vì vậy, cần phải tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra ở khu vực này, xử lý nghiêm khắc các trường hợp vi phạm nhằm bảo vệ người lao động.

Việc quy định tiền lương tối thiểu cho từng thời kỳ do Chính phủ thực hiện trên cơ sở thống nhất của 3 bên (Chính phủ, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam). Điều này đã được quy định trong Bộ Luật Lao động, tuy nhiên trên thực tế, việc phối hợp của cơ chế 3 bên trong việc xác định tiền lương tối thiểu chưa thiết thực. Sự tham gia của đại diện người lao động và người sử dụng lao động vào việc xác định tiền lương tối thiểu còn mang tính hình thức. Để đảm bảo cơ chế 3 bên được thực hiện chặt chẽ cùng với yêu cầu của cơ chế thị trường thì cần phải thiết lập Ủy ban quốc gia về tiền lương để xác định, điều chỉnh tiền lương tối thiểu chung, trong đó phải quy định cụ thể chức năng, quyền hạn, nghĩa vụ, trách nhiệm của Ủy ban, của Chính phủ và các bên trong quan hệ lao động.

2.3.2 Tình hình thực hiện tiền lương tối thiểu vùng

2.3.2.1 Kết quả đạt được

Tiền lương tối thiểu theo vùng bị chi phối bởi đặc thù của từng vùng và mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của từng vùng. Do sự không đồng đều về mức sống giữa các vùng, khu vực và bộ phận dân cư trong quốc gia dẫn đến sự khác biệt về hệ thống nhu cầu, giá cả, chi phí sinh hoạt và khả năng đảm bảo mức sống tối thiểu. Vì vậy mục đích của chính sách tiền lương tối thiểu theo vùng là nhằm bảo đảm nhu cầu tối thiểu cho bản thân và gia đình người lao động tại các

vùng khác nhau. Tiền lương tối thiểu theo vùng còn có ý nghĩa lớn trong việc điều tiết quan hệ cung - cầu lao động giữa các vùng và trong phạm vi vùng.

Tiền lương tối thiểu theo vùng hiện nay áp dụng đối với các doanh nghiệp trong nước được quy định tại Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009 và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được quy định tại Nghị định số 98/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009. Các mức lương này được xác định trên cơ sở chỉ số giá sinh hoạt, khả năng chi trả của doanh nghiệp theo từng vùng, bảo đảm sức mua của các mức tiền lương tối thiểu tại các vùng với các yếu tố tự nhiên, kinh tế, xã hội và biến động giá cả khác nhau, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng lao động giữa các vùng và khuyến khích thu hút đầu tư vào các vùng kém phát triển, vào khu vực nông thôn. Việc quy định mức lương tối thiểu theo 4 vùng với các địa bàn như quy định hai Nghị định trên vào thời điểm ban hành Nghị định (tháng 10/2009) là khá hợp lý với chỉ số giá sinh hoạt và điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của các vùng.

Kết quả điều tra tại 75 Doanh nghiệp thuộc 5 ngành (Khai thác mỏ, Dịch vụ-Thương mại, Xây dựng, Da giầy - Dệt may, Thủy sản) về tiền lương vào thời điểm tháng 8/2008 cho thấy tiền lương trung bình cao nhất ở các doanh nghiệp Nhà nước (3.073.000đ/tháng), sau đó đến các doanh nghiệp dân doanh (2.243.000đ/tháng) và thấp nhất ở các Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (1.780.000đ/tháng)[13]. Số liệu này trái ngược với số liệu của một số cuộc điều tra trước đây, theo đó, mức lương trung bình cao nhất ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, sau đó đến các doanh nghiệp Nhà nước và thấp nhất là ở các doanh nghiệp dân doanh.

Theo số liệu điều tra 1.500 doanh nghiệp năm 2009 do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện cho thấy, mặc dù bị ảnh hưởng của suy giảm kinh tế (khủng hoảng kinh tế thế giới năm 2008) nhưng phần lớn các doanh nghiệp đều trả lương cho người lao động bằng hoặc cao hơn mức quy định của Nhà nước. Khoảng 98% doanh nghiệp trả lương cao hơn mức lương tối thiểu

vùng do Chính phủ quy định [7]. Tuy nhiên, trong điều kiện chỉ số giá tiêu dùng tiếp tục tăng (8 tháng đầu năm 2009 tăng 3,47%) làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút, vì vậy cần tiếp tục điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng đối với các loại hình doanh nghiệp để bảo đảm đời sống cho người lao động.

2.3.2.2 Những vấn đề đặt ra

Cả nước được chia thành 4 vùng (vùng I, II, III, IV) áp dụng các mức tiền lương tối thiểu khác nhau. Tại thời điểm ban hành Nghị định 97/2009/NĐ-CP và Nghị định 98/2009/NĐ-CP thì việc phân vùng các địa bàn áp dụng tiền lương tối thiểu là hợp lý. Tuy nhiên, hiện nay có rất nhiều địa phương có tốc độ đô thị hóa nhanh, cơ sở hạ tầng được cải thiện và phát triển, GDP tăng trưởng ở mức cao, nhiều khu công nghiệp, khu kinh tế được hình thành, thị trường lao động phát triển dẫn đến việc áp dụng mức tiền lương tối thiểu theo vùng như quy định hiện hành không còn phù hợp. Ví dụ: Các địa bàn có tốc độ phát triển nhanh như thành phố Vĩnh Yên, Thái Nguyên, Việt Trì, Hải Dương... (hiện áp dụng mức lương tối thiểu Vùng III, 810.000đ/tháng) cần phải nghiên cứu để áp dụng mức lương tối thiểu Vùng II. Các huyện Mỹ Lộc – Nam Định, Lâm Thao – Phú Thọ, thị xã Tam Điệp – Ninh Bình... (hiện đang áp dụng mức lương tối thiểu vùng IV, 730.000đ/tháng) cần nghiên cứu để điều chỉnh, áp dụng mức lương tối thiểu vùng III...

Có nhiều quan điểm cho rằng việc quy định tiền lương tối thiểu theo vùng không đảm bảo sự công bằng cho người lao động. Hai người có trình độ như nhau, bỏ ra sức lao động như nhau, hiệu quả lao động như nhau lại hưởng lương khác nhau chỉ vì họ ở những vùng khác nhau. Nên chăng, nếu có sự chênh lệch về giá hàng thiết yếu thì cần có chế độ phụ cấp đắt đỏ cho người lao động, như vậy sẽ đảm bảo hơn về sự công bằng. Mặt khác, một thực tế cho thấy với quy định chênh lệch về tiền lương tối thiểu giữa các vùng, vùng phát triển hơn được quy định mức lương tối thiểu cao hơn, sẽ không thu hút được nguồn

lao động có năng lực, trình độ cao về làm việc tại những vùng vừa xa xôi, hẻo lánh, kinh tế kém phát triển, cơ sở hạ tầng nghèo nạn lại có mức lương tối thiểu thấp hơn. Trong khi nhiều địa phương ở vùng núi đã phải có những chính sách ưu đãi, kể cả trải thảm đỏ để thu hút nhân lực, song vẫn không thu hút được người hiền tài về cống hiến. Hiện nay với việc quy định lương tối thiểu vùng lại là một trong những nguyên nhân làm tăng khoảng cách giàu - nghèo giữa thành thị, những vùng có nền kinh tế phát triển với những vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa. Theo chúng tôi, việc quy định lương tối thiểu theo vùng là hợp lý, phù hợp với một nước đang phát triển và có nhiều sự khác biệt giữa các vùng, miền như nước ta. Tuy nhiên việc phân vùng để quy định tiền lương tối thiểu vùng cho phù hợp cần phải được tiếp tục nghiên cứu và hoàn chỉnh để vừa đảm bảo được cuộc sống tối thiểu cho bản thân và gia đình người lao động tại các vùng, vừa đảm bảo thực hiện được các chính sách kinh tế - xã hội của vùng nói riêng và của cả nước nói chung.

Tuy nhiên vấn đề ở đây lại là tiền lương tối thiểu áp dụng cho các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là khác nhau dẫn đến sự cạnh tranh không bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp. Điều này không phù hợp với nguyên tắc đối xử bình đẳng khi hội nhập kinh tế quốc tế. Theo ý kiến của TS Lê Thanh Hà thì: "Nhà nước nên điều chỉnh để tiền lương tối thiểu ở các doanh nghiệp dân doanh, doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp FDI bằng nhau, bắt đầu từ năm 2010 để khắc phục tình trạng "phân biệt đối xử" trong tiền lương tối thiểu. Điều này hoàn toàn có tính khả thi bởi kết quả điều tra cho thấy mức lương thấp nhất và mức lương trung bình ở các doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp dân doanh hiện nay cao hơn so với doanh nghiệp FDI" [13]. Theo lộ trình thực hiện Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012, dự tiến tới năm 2012 sẽ không còn sự phân biệt giữa Doanh nghiệp Nhà nước và Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, mà các doanh nghiệp sẽ có chung

mức tiền lương tối thiểu và tiến tới việc Nhà nước sẽ không can thiệp vào việc trả lương của doanh nghiệp, tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng. Tuy nhiên, theo ông Hoàng Minh Hào, Phó Vụ trưởng Vụ Tiền lương - Tiền công, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội "Cùng với mức tiền lương tối thiểu cụ thể cho năm 2009, Vụ Tiền lương - Tiền công cũng sẽ đưa ra lộ trình thống nhất tiền lương tối thiểu giữa các loại hình doanh nghiệp dựa trên mức tiền lương tối thiểu chung mới" và "Từ năm nay, nếu tốc độ tăng lương hàng năm được đẩy nhanh hơn, rất có thể năm 2010, các loại hình doanh nghiệp sẽ có một mức lương tối thiểu chung cao hơn 1triệu đồng/tháng" [10]

Trong bối cảnh nước ta đã gia nhập WTO như hiện nay thì việc xây dựng chính sách tiền lương theo định hướng kinh tế thị trường là vấn đề cấp thiết. Vấn đề đặc biệt quan trọng khi gia nhập WTO là tiền lương phải theo định hướng thị trường và không được vi phạm nguyên tắc không phân biệt đối xử về tiền lương (nghĩa là các loại hình doanh nghiệp phải có mối quan hệ rất bình đẳng với nhau về trả lương), không được tạo ra rào cản bằng chính sách để chi phí tiền lương trong sản phẩm không bình đẳng giữa các doanh nghiệp. Việc thống nhất mức tiền lương tối thiểu đối với các loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay cũng cần phải thực hiện theo lộ trình cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, Nhà nước cần đặc biệt quan tâm và đẩy nhanh việc thực hiện lộ trình này.

2.3.3 Tình hình thực hiện tiền lương tối thiểu ngành

Điều 56, Bộ Luật Lao động quy định "....Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, 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...". Trên thực tế, việc quy định áp dụng tiền lương tối thiểu ngành chưa được thể chế hoá tại bất kỳ một văn bản dưới luật nào. Hay nói cách khác, ở nước ta chưa chính thức áp dụng tiền lương tối thiểu ngành. Tuy nhiên, mặc dù chưa được thể chế hoá nhưng các doanh nghiệp

đã hình thành mức lương tối thiểu phân biệt theo ngành tùy thuộc vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh và khả năng chi trả của các đơn vị của từng ngành.

Theo số liệu điều tra 1000 doanh nghiệp vừa và nhỏ năm 2005 và 2006, mức lương thấp nhất các doanh nghiệp ngoài nhà nước thực trả cho người lao động: Ngành nông, lâm, ngư nghiệp bình quân năm 2005 là 751.000đồng/tháng, 6 tháng đầu năm 2006 là 779.000đồng/tháng; Ngành công nghiệp, xây dựng bình quân năm 2005 là 722.000đồng/tháng, 6 tháng đầu năm 2006 là 765.000đồng/tháng; Ngành thương mại, dịch vụ bình quân năm 2005 là 756.000đồng/tháng, 6 tháng đầu năm 2006 là 805.000đồng/tháng[5].

Việc quy định mức lương tối thiểu theo ngành là cần thiết và phù hợp với nền kinh tế thị trường hiện nay. Nó không chỉ đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động hoạt động trong những ngành, lĩnh vực khác nhau mà còn đảm bảo được khả năng chi trả của doanh nghiệp và góp phần điều tiết thị trường lao động... Vì vậy cần phải tiếp tục hoàn chỉnh các quy định về tiền lương tối thiểu theo ngành và cụ thể hóa mức lương tối thiểu ngành; xác dịnh rõ cơ chế hình thành mức lương tối thiểu ngành do Chính phủ quy định hay Công đoàn Ngành và đại diện người sử dụng lao động thỏa thuận; căn cứ xác định, điều chỉnh và cơ chế áp dụng mức lương tối thiểu ngành nhằm tạo hành lang pháp lý cho việc thực hiện tiền lương tối thiểu ngành được thống nhất và hiệu quả.

CHƯƠNG 3
MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẰM NÂNG CAO HIỆU QUẢ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM

3.1 Một số nhận xét chung về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam

3.1.1 Ưu điểm

Mức lương tối thiểu chung được quy định từ năm 1993 và trong các năm tiếp theo cho đến nay đã điều chỉnh tăng dần cùng với việc quy định các mức lương tối thiểu theo vùng cho thấy:

Thứ nhất, tiền lương tối thiểu bảo đảm tái sản xuất sức lao động giản đơn và một phần để tích luỹ tái sản xuất sức lao động mở rộng cho những người lao động làm công ăn lương, phù hợp với khả năng của nền kinh tế, khả năng chi trả của người sử dụng lao động và bảo đảm quan hệ hợp lý với mặt bằng tiền công trên thị trường và mức sống của các tầng lớp dân cư trong xã hội.

Thứ hai, tiền lương tối thiểu bảo vệ những người lao động không có trình độ tay nghề hoặc những người lao động trong các ngành, nghề có cung - cầu lao động bất lợi trong thị trường hưởng mức tiền lương thấp nhất. Các mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước qui định có tác động ổn định mức sống cho người lao động ở mức tối thiểu, là một trong các biện pháp bảo vệ người lao động thoát khỏi sự nghèo đói

Thứ ba, tiền lương tối thiểu căn cứ để trả công lao động, mức tiền lương tối thiểu được coi là mức sàn thấp nhất để người sử dụng lao động không được trả công thấp hơn mức đó; dùng làm căn cứ tính các mức lương khác của hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương trong khu vực nhà nước.

Thứ tư, tiền lương tối thiểu thiết lập mối quan hệ về kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động trong từng ngành, từng vùng; duy trì và nâng cao sức cạnh tranh của lao động, hạn chế và ngăn ngừa các tranh chấp lao động. Tăng khả năng hội nhập của lao động Việt Nam vào thị trường lao động của

khu vực và quốc tế, là yếu tố để thu hút đầu tư nước ngoài và phát triển thị trường lao động.

Chính sách tiền lương tối thiểu đi vào cuộc sống đã phát huy vai trò của nó trong cải thiện đời sống người lao động và tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hoạt động theo đúng nguyên tắc thị trường. Tiền lương tối thiểu được điều chỉnh tăng dần (trên 20% mỗi lần điều chỉnh) đã từng bước thực hiện tiền tệ hóa tiền lương, thay đổi cơ cấu nhu cầu của mức sống tối thiểu theo hướng được cải thiện hơn, do đó, làm cho mức sống của người lao động làm công ăn lương được nâng lên phù hợp với mức sống chung ngày được cải thiện của toàn xã hội.

Quá trình thực hiện, tiền lương tối thiểu đã thực sự tham gia vào điều tiết quan hệ cung-cầu lao động trên thị trường; làm cho thị trường lao động phát triển sôi động trên cơ sở chính sách tiền lương linh hoạt hơn. Thông qua việc quy định tiền lương tối thiểu, tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh dần trả đúng giá trị lao động, phụ thuộc vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Việc điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu những năm gần đây đã dựa trên các căn cứ thực tiễn, nhất là tăng trưởng kinh tế, khả năng chi trả của doanh nghiệp, bù đắp trượt giá để đảm bảo tiền lương thực tế. Việc điều chỉnh được thực hiện theo xu hướng tăng dần nên đã khắc phục từng bước chênh lệch về khoảng cách giữa mức lương tối thiểu với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động.

Việc xác định mức tiền lương tối thiểu được dựa trên các phương pháp có căn cứ khoa học và tiếp cận các phương pháp tiên tiến của thế giới. Trong đó, chú ý đến các phương pháp xác định mức tiền lương tối thiểu dựa trên nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động; dựa trên cơ sở mức tiền công trên thị trường và khả năng chi trả của doanh nghiệp; dựa trên khả năng của nền kinh tế và quỹ tiêu dùng cá nhân dân cư.

3.1.2 Hạn chế

Trong điều kiện kinh tế của nước ta trong giai đoạn hiện nay, mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu to lớn trong phát triển kinh tế, ổn định chính trị, xã hội nhưng điểm xuất phát chưa cao, GDP bình quân đầu người, khả năng cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp, khả năng ngân sách còn hạn hẹp, cung cầu lao động vẫn còn mất cân đối, năng suất lao động so với khu vực và thế giới còn rất thấp (theo số liệu thống kê, năng suất lao động ở nước ta thấp hơn so với khu vực từ 2 đến 15 lần), chất lượng nguồn lao động chưa cao, vì vậy có thể thấy các mục tiêu đề ra của tiền lương tối thiểu nêu trên là đúng đắn nhưng lại khá cao so với khả năng của nền kinh tế và trình độ phát triển xã hội.

Việc xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu và cơ chế áp dụng mức lương tối thiểu chưa được pháp luật quy định cụ thể, dẫn đến trong quá trình thực hiện còn thiếu nhất quán, thiếu căn cứ khoa học và có tính áp đặt, chưa sát với tình hình thực tế và yêu cầu khách quan của cuộc sống.

Việc xác định mức lương tối thiểu chung vẫn bị phụ thuộc bởi ngân sách Nhà nước, chưa gắn với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và sát với mức tiền công trên thị trường để đảm bảo tiền lương tối thiểu đủ sống. Một thực tế cho thấy, mặc dù trong những năm gần đây, việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu đã được thực hiện thường xuyên, tuy nhiên, mức tiền lương tối thiểu do nhà nước quy định không đáp ứng được cuộc sống tối thiểu cho người lao động. Chính sách tiền lương tối thiểu thấp đã gây ra những hệ quả tiêu cực, làm cho người hưởng lương không sống được bằng tiền lương và thu nhập ngoài lương chiếm tỷ lệ cao, lại không được kiểm soát, làm cho chính sách tiền lương bị bóp méo. Chính sách tiền lương tối thiểu bị ràng buộc bởi nhiều quan hệ kinh tế, quan hệ lao động, quan hệ xã hội (chính sách BHXH, chế độ đóng BHXH trong các doanh nghiệp, trợ cấp thôi việc, bồi thường tai nạn lao động, …). Đây là những mắt xích, những nút trói buộc chính sách tiền lương làm cho nó khó thoát ra khỏi cơ chế hành chính, bao cấp để đi vào đời sống xã hội.

Tiền lương tối thiểu khu vực hành chính Nhà nước gắn liền với tiền lương tối thiểu chung là một sự bất hợp lý trong quan hệ tiền lương, làm cho tiền lương khu vực này luôn thấp hơn khu vực thị trường, và do đó dẫn đến dòng di chuyển lao động từ khu vực Nhà nước sang khu vực có tiền lương cao hơn, đồng thời là một trong những nguyên nhân gây tiêu cực, tham nhũng. Mặt khác, khu vực dịch vụ công (nhất là sự nghiệp công) với cơ chế tiền lương tối thiểu hiện hành chưa thúc đẩy mạnh lao động khu vực này tham gia thị trường lao động và trở thành lực cản mạnh nhất trong cải cách hành chính ở nước ta hiện nay.

Tồn tại rất nhiều cơ chế tiền lương tối thiểu cho các khu vực sản xuất kinh doanh (cơ chế tiền lương tối thiểu doanh nghiệp ngoài Nhà nước, đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) dẫn đến phân biệt đối xử về tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp và tạo thành sân chơi không bình đẳng trong cạnh tranh trên thị trường đối với các loại hình doanh nghiệp.

Việc quy định căn cứ để điều chỉnh lương tối thiểu còn chưa đầy đủ. Ngoài yếu tố lạm phát của tiền tệ thì việc tăng mức lương tối thiểu cũng cần được xem xét điều chỉnh khi năng suất lao động trung bình của xã hội tăng lên và theo sự tăng trưởng của nền kinh tế. Song, các quy định của pháp luật và thực tế điều chỉnh tiền lương tối thiểu trong hơn chục năm qua chưa xác định yếu tố này. Như vậy, pháp luật chưa có sự đảm bảo để người hưởng lương tối thiểu nói riêng và người lao động nói chung được tham gia đầy đủ vào sự phồn vinh của nền kinh tế.

Trong kinh tế thị trường, tiền lương tối thiểu trong các loại hình doanh nghiệp phải tuân thủ các nguyên tắc thị trường, song phải được xác định trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp và ở cấp ngành thông qua ký kết thỏa ước lao động tập thể. Hiện nay tồn tại lớn nhất là cơ chế thỏa thuận về tiền lương tối thiểu ở cấp doanh nghiệp rất yếu kém và chưa có cơ chế thỏa thuận ở cấp ngành. Do đó, việc áp dụng tiền lương tối thiểu

ở doanh nghiệp phụ thuộc chủ yếu vào người sử dụng lao động, làm cho tiền lương tối thiểu áp dụng trong các doanh nghiệp chưa thực sự theo nguyên tắc thị trường, và do đó cũng dẫn đến những tranh chấp lao động, đình công có xu hướng gia tăng.

3.2 Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của tiền lương tối thiểu

3.2.1 Quan điểm về pháp luật tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường

Pháp luật về tiền lương tối thiểu là công cụ pháp lý để Nhà nước tăng cường quản lý về lĩnh vực tiền lương, tiền công và lao động, việc làm, bảo vệ quyền lợi của người lao động đặc biệt là những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật thấp, làm công việc giản đơn, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp ổn định và phát triển, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng sức cạnh tranh, góp phần phát triển kinh tế xã hội, giảm đói nghèo. Tiền lương tối thiểu phải thực hiện được chức năng của nó là bảo vệ người lao động, bảo đảm tiền lương đủ sống, đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với giá cả sinh hoạt trong từng thời kỳ. Ngoài ra, nó còn phải thực hiện được vai trò điều tiết quan hệ cung cầu về lao động, khuyến khích tạo việc làm cho người lao động trong từng thời kỳ. Trong bối cảnh hiện nay, tiền lương tối thiểu phải phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đảm bảo tính linh hoạt, mềm dẻo với từng thời kỳ; phù hợp với khả năng của nền kinh tế cũng như khả năng chi trả của doanh nghiệp, kích thích tăng trưởng kinh tế và thu hút đầu tư; phù hợp với quan hệ cung cầu lao động, điều chỉnh cơ cấu lao động, phát triển thị trường lao động lành mạnh và đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế.

Pháp luật về tiền lương tối thiểu hiện nay đang thể hiện nhiều bất cập, chưa phù hợp với nền kinh tế thị trường. Nước ta chính thức gia nhập tổ chức Thương mại thế giới WTO từ năm 2006. Khi gia nhập WTO tiền lương là một trong những yếu tố chính để xem xét việc xác định tính chất thị trường. Điều đó

có nghĩa là khi gia nhập WTO, Việt Nam phải đảm bảo sự bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, các chủ thể tham gia quan hệ kinh tế. Tiền lương vì thế phải theo định hướng thị trường, được hình thành trên cơ sở mức sống, quan hệ cung cầu lao động và thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, Việt Nam hiện nay lại tồn tại các mức lương tối thiểu vùng áp dụng cho 2 loại hình doanh nghiệp là doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Điều này là sự phân biệt đối xử, không công bằng giữa các doanh nghiệp. Vì vậy pháp luật về tiền lương tối thiểu cần phải có sự thay đổi để đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giữa những người sử dụng lao động trên cùng một địa phương, vùng lãnh thổ, phải thống nhất mức lương tối thiểu giữa các loại hình doanh nghiệp trên cùng một địa bàn, vùng lãnh thổ.

3.2.1.1 Định hướng xây dựng pháp luật tiền lương tối thiểu chung

Tiền lương tối thiểu chung là lưới an toàn cho người lao động làm công ăn lương trong xã hội, được xác định trên cơ sở mức sống tối thiểu của người lao động, bảo đảm người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường đủ bù đắp hao phí sức lao động cho bản thân, gia đình và có một phần tích lũy để tái sản xuất mở rộng sức lao động, phù hợp với mức tiền công thấp nhất trên thị trường lao động của cả nước. Tiền lương tối thiểu phải là cơ sở để xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu vùng, tiền lương tối thiểu ngành và được áp dụng thống nhất cho các loại hình doanh nghiệp. Để đảm bảo tiền lương tối thiểu đáp ứng được mức sống tối thiểu cho người lao động trong từng thời kỳ, tiền lương tối thiểu cần phải được Chính phủ điều chỉnh kịp thời, phù hợp với mức tăng trưởng kinh tế và chỉ số giá sinh hoạt của từng thời kỳ trong cả nước.

Để thực hiện được các mục tiêu trên thì mức tiền lương tối thiểu do pháp luật quy định trong từng thời kỳ phải là mức sàn thấp nhất được áp dụng thống nhất đối với các quan hệ lao động làm công ăn lương trong xã hội. Mức tiền lương tối thiểu chung phải được xác định dựa trên năng suất lao động xã hội,

nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và mức tiền công thấp nhất trên thị trường lao động. Mức tiền lương tối thiểu phải được điều chỉnh định kỳ hàng năm theo chỉ số giá sinh hoạt.

3.2.1.2 Định hướng xây dựng pháp luật tiền lương tối thiểu vùng

Chính sách tiền lương tối thiểu theo vùng là lưới an toàn cho người lao động làm công ăn lương trong vùng, bảo đảm tương quan mức sống tối thiểu cho người lao động do sự khác biệt về không gian của các yếu tố chi phối tiền lương tối thiểu như: giá cả sinh hoạt, điều kiện sống…Quy định về tiền lương tối thiểu theo vùng góp phần làm linh hoạt hệ thống tiền lương trong cơ chế thị trường ở các vùng khác nhau, điều tiết cung - cầu lao động, khuyến khích thu hút đầu tư vào những vùng kém phát triển, nông thôn.

Mức lương tối thiểu vùng phải được áp dụng thống nhất cho tất cả các loại hình doanh nghiệp theo từng vùng, đảm bảo sự bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, góp phần tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh, phát triển thị trường lao động.

Mức lương tối thiểu vùng có thể do Chính phủ quy định trên cơ sở đề xuất của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (đã được sự thống nhất của ba bên: Đại diện của Nhà nước, đại diện của người lao động và đại diện của người lao động cấp Tỉnh) hoặc Chính phủ có thể ủy quyền cho Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quy định để đảm bảo mức tiền lương tối thiểu vùng được quy định là sát với tình hình thực tế của từng địa phương.

Mức lương tối thiểu vùng được xác định và điều chỉnh theo định kỳ, dựa trên cơ sở mức lương tối thiểu chung, chỉ số giá sinh hoạt, khả năng chi trả của doanh nghiệp và quan hệ cung cầu lao động theo từng vùng. Mức lương tối thiểu vùng của vùng có mức giá sinh hoạt bình quân thấp nhất trong cả nước phải đồng thời là mức lương tối thiểu chung, khi điều chỉnh mức lương tối thiểu chung thì đồng thời phải điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng.

3.2.1.3 Định hướng xây dựng pháp luật tiền lương tối thiểu ngành

Quy định về tiền lương tối thiểu theo ngành là công cụ bảo vệ quyền lợi cho người lao động làm công ăn lương trong các ngành có cung - cầu bất lợi, có năng suất lao động thấp (ngành nông nghiệp), góp phần loại trừ các yếu tố lợi thế tạo ra sự cạnh tranh không công bằng giữa các ngành.

Mức lương tối thiểu ngành hình thành dựa trên cơ sở mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và năng suất lao động, khả năng chi trả của doanh nghiệp và quan hệ cung cầu lao động của từng ngành và do đại diện người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận, quy định trong thỏa ước lao động ngành.

3.2.2 Cơ chế ba bên trong việc thực hiện tiền lương tối thiểu

Cơ chế ba bên là một cơ chế xã hội, trong đó tồn tại hệ thống chủ thể gồm ba bên: Người lao động – Nhà nước – Người sử dụng lao động, với mục tiêu thiết kế và tìm ra các giải pháp tốt nhất, có lợi nhất cho quan hệ lao động.

Cơ chế ba bên và pháp luật về cơ chế ba bên chỉ được manh nha khi nước ta chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thị trường lao động được thiết lập. Điều đó được thể hiện ở việc công nhận sự tham gia tổ chức Công đoàn và đại diện của người sử dụng lao động vào một số hoạt động liên quan đến việc xử lý mối quan hệ lao động như vấn đề việc làm, tiền lương, giải quyết tranh chấp lao động… Tuy nhiên, các quy định của pháp luật chủ yếu đề cập tới việc "tham khảo" ý kiến hơn là xác lập các nguyên tắc, thiết lập các cơ chế, tổ chức để quyết định các vấn đề lao động bằng cơ chế ba bên. Để phù hợp với nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế cũng như thích ứng với thị trường lao động ngày càng phát triển và các mối quan hệ lao động ngày càng phức tạp thì việc công nhận và bảo đảm bằng pháp luật cho sự tồn tại và hoạt động của cơ chế ba bên là cần thiết. Do vậy, ngày 14 tháng 7 năm 2004, Chính phủ đã ban hành Nghị định 145/2004/NĐ-CP quy định về sự tham gia của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động

với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động. Tuy nhiên, theo Nghị định 145/2004/NĐ-CP, việc tham gia của đại diện người lao động và người sử dụng lao động chỉ được thực hiện ở tầm vĩ mô, việc tham gia vừa là "quyền" vừa là "trách nhiệm". Tuy nhiên, xu hướng là thiên về thực hiện "trách nhiệm" dưới dạng cơ quan "tham mưu" đóng góp ý kiến để cơ quan nhà nước nghiên cứu ban hành chính sách hoặc quyết định các vấn đề liên quan tới quan hệ lao động. Không có cơ cấu ba bên nào được thiết lập mà chỉ có việc tham gia theo những hình thức được Nghị định đã quy định đó là: tham gia ý kiến bằng văn bản và tham gia ý kiến qua hội nghị được tổ chức giữa các bên.

Ở Việt Nam, trong lĩnh vực tiền lương, Điều 56 Bộ Luật lao động cũng quy định "Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, 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". Tuy nhiên, có thể nói sự tham gia của người lao động và người sử dụng lao động trong việc quyết sách các vấn đề về lao động chỉ mang tính hình thức. Vì vậy trong thời gian tới đề nghị cần phải có sự hoàn thiện của pháp luật về cơ chế ba bên trong quan hệ lao động nói chung và trong việc quy định và thực hiện tiền lương tối thiểu nói riêng. Để mức tiền lương tối thiểu được công bố trong từng thời kỳ đảm bảo được chức năng và vai trò của nó là đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động, phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế, khả năng chi trả của doanh nghiệp, góp phần bảo vệ người lao động, phát triển thị trường lao động, phát triển kinh tế thì cần phải thành lập một tổ chức với sự tham gia của ba bên là cơ quan tham mưu, tư vấn cho nhà nước về tiền lương nói chung và tiền lương tối thiểu nói riêng. Chức năng nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của tổ chức này có thể được quy định trong Luật tiền lương tối thiểu hoặc do Chính phủ quy định trong một văn bản luật riêng.

3.2.3 Xây dựng Luật Tiền tương tối thiểu

3.2.3.1 Sự cần thiết xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu là một nội dung cơ bản của hệ thống chính sách tiền lương, là công cụ để Nhà nước thực hiện quản lý vĩ mô về tiền lương và điều tiết quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động. Các quy định về lương tối thiểu ngày càng trở thành công cụ điều tiết cần thiết của Nhà nước nhằm hạn chế những mặt trái của kinh tế thị trường liên quan đến lao động và giá cả lao động. Đây được coi là công cụ để bảo đảm sự công bằng xã hội.

Ở nước ta hiện nay, việc nghiên cứu, xây dựng và ban hành Luật Tiền lương tối thiểu là hết sức cần thiết nhằm tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động; tiếp tục thực hiện đề án cải cách chính sách tiền lương; đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và sự phát triển của thị trường lao động Việt Nam, cụ thể như sau:

Thứ nhất: Xây dựng và ban hành Luật Tiền lương tối thiểu nhằm tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động theo kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam bước đầu đã được luật hoá trong Bộ Luật Lao động, tuy nhiên, mới chỉ được thể chế hoá bằng một điều trong Bộ Luật Lao động (Điều 56). Toàn bộ phạm vi, đối tượng áp dụng, cơ chế hình thành, xác định mức lương tối thiểu chưa được quy định cụ thể, mà chủ yếu được thể hiện bằng các văn bản dưới luật. Vì vậy, trong quá trình tổ chức thực hiện, việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu còn chưa thống nhất, đồng bộ, chưa bảo đảm tính hệ thống (về thời gian điều chỉnh, mức điều chỉnh, ...), do đó cần phải quy định chi tiết bằng Luật nhằm tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách tiền lương ở nước ta. Việc ban hành Luật Tiền lương tối thiểu sẽ tạo hành lang pháp lý nhằm tăng cường vai trò quản lý Nhà nước về lĩnh vực lao động- tiền lương bảo vệ quyền lợi của người lao động; tạo sự ổn định và thúc đẩy phát triển sản xuất, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả của doanh nghiệp; giải quyết

hài hoà về lợi ích của các bên trong quan hệ lao động; tăng sức cạnh tranh trên thị trường; góp phần củng cố và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Thứ hai: Xây dựng và ban hành Luật Tiền lương tối thiểu nhằm đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế.

Mặc dù pháp luật về lương tối thiểu có tính quốc gia, phạm vi áp dụng trong nội bộ từng nước, song các khuôn khổ quốc tế đã có rất sớm. Trên phạm vi quốc tế, luật tiền lương tối thiểu là các công ước và khuyến nghị của ILO (từ năm 1928) và đến nay hầu hết các nước tuân theo công ước của ILO đều áp dụng luật lương tối thiểu. Theo tổng kết của ILO, tính đến năm 2006 có khoảng 122 nước trên tổng số 194 nước (chiếm 63%), gồm cả các nước phát triển và không phát triển có quy định luật tiền lương tối thiểu và hệ thống pháp luật về lương tối thiểu ngày càng có phạm vi mở rộng và có tác dụng tích cực đến thị trường lao động.

Những quy định về lương tối thiểu trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay còn quá đơn giản, chưa được quy định chi tiết phù hợp với cơ chế thị trường. Vì vậy, theo chúng tôi nên tách riêng Điều 56 của Bộ luật Lao động để hình thành Luật Tiền lương tối thiểu nhằm quy định một cách đầy đủ, chi tiết các nội dung về tiền lương tối thiểu.

Thứ ba: Xây dựng và ban hành Luật Tiền lương tối thiểu là phù hợp với sự phát triển của thị trường lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Chuyển đổi từ cơ chế quản lý tập trung sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nền kinh tế nước ta ngày càng hội nhập sâu, rộng với kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, thị trường lao động nước ta mới được hình thành rất cần các thiết chế khác của thị trường lao động để các bên tự do thoả thuận về tiền lương như thoả ước lao động tập thể hay thương lượng tập thể nhưng vấn đề này chưa được thực hiện đầy đủ, trong khi đó chất lượng lao động còn thấp; số lượng, tỷ trọng lao động hưởng mức lương tối thiểu hoặc cận mức lương tối thiểu vẫn

chiếm số lượng, tỷ trọng cao; số lượng doanh nghiệp nhiều, ngành nghề đa dạng nhưng chủ yếu vẫn là doanh nghiệp, ngành nghề sử dụng nhiều lao động, trình độ thấp; Tình trạng phát triển không đồng đều của thị trường lao động giữa các vùng, xu hướng dịch chuyển lao động từ nông thôn đến thành thị, từ khu vực nông nghiệp sang các khu vực khác cũng tạo thêm áp lực đối với cầu về lao động.... Vì vậy, việc luật hoá tiền lương tối thiểu là giải pháp tối ưu nhất để bảo vệ những người lao động làm công ăn lương, đặc biệt là những người lao động có trình độ thấp, làm công việc giản đơn khỏi bị trả lương thấp để từ đó góp phần xây dựng mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ổn định, lành mạnh cùng phát triển. Luật Tiền lương tối thiểu góp phần nâng cao hiệu quả giải quyết các vấn đề xã hội như ngăn chặn sự bóc lột quá mức, chống đói nghèo.

Thứ tư: Xây dựng Luật tiền lương tối thiểu bảo đảm tính mềm dẻo, linh hoạt của chính sách tiền lương phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, làm cơ sở xây dựng tốt mối quan hệ hợp tác ba bên và quan hệ lao động lành mạnh, ngăn ngừa, hạn chế tranh chấp lao động và đình công, đồng thời có chia sẻ lợi ích đối với người lao động khi có tăng trưởng kinh tế.

Từ những căn cứ nêu trên, Việt Nam cần có một hệ thống pháp lý và thể chế về lương tối thiểu thông qua việc xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu để đáp ứng các yêu cầu mới của đất nước trong bối cảnh hội nhập chung, bảo đảm sự phù hợp phát triển của thị trường lao động với mục tiêu và yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, thể chế hoá mức sống tối thiểu cho người lao động, bảo đảm cho người lao động không có trình độ tay nghề được chia sẻ các thành quả của sự phát triển, phấn đấu công bằng xã hội, cải thiện quan hệ phân phối có lợi cho người nghèo, người có thu nhập thấp và từ đó làm cho luật pháp Việt Nam phù hợp với các quy định chung của quốc tế, đặc biệt là việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trong các công ước, khuyến nghị của ILO về tiền lương tối thiểu.

3.2.2.2 Một số suy nghĩ bước đầu trong việc xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam

a/ Về phạm vi điều chỉnh

Việc xác định phạm vi điều chỉnh của văn bản pháp luật là xác định giới hạn sự tác động của văn bản lên các quan hệ xã hội. Luật Tiền lương tối thiểu là cơ sở pháp lý, hành lang pháp lý cho các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình xác định mức tiền lương tối thiểu, xác định phạm vi áp dụng, tổ chức thực hiện và quản lý nhà nước về tiền lương tối thiểu. Vì vậy, phạm vi điều chỉnh của Luật tiền lương tối thiểu sẽ là những quy định về nguyên tắc, căn cứ để xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu; cơ chế áp dụng mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành; quản lý nhà nước về tiền lương tối thiểu.

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí: "Đẩy nhanh hơn tiến độ thực hiện Đề án cải cách chế độ tiền lương, xây dựng lộ trình cải cách tiền lương trong những năm tới theo hướng tăng thu nhập cao hơn cho cán bộ, công chức. Giao quyền tự chủ về tài chính, biên chế và giao khoán kinh phí hoạt động cho các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp có đủ điều kiện. Xây dựng cơ chế tiền lương riêng cho công chức hành chính" [3], trên cơ sở mức lương tối thiểu chung (sàn), tùy thuộc khả năng ngân sách và mức tăng trưởng kinh tế để áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn cho cán bộ, công chức hành chính. Do vậy, Luật Tiền lương tối thiểu điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động trong việc thực hiện mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành, gồm:

+ Công ty nhà nước

+ Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.

+ Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên.

+ Công ty cổ phần.

+ Công ty hợp danh.

+ Doanh nghiệp tư nhân.

+ Các hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân, tổ chức khác (kể cả cơ quan hành chính, sự nghiệp – nơi thực hiện theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ Luật lao động) có thuê mướn lao động.

Nói cách khác, phạm vi điều chỉnh của Luật Tiền lương tối thiểu là toàn bộ các doanh nghiệp, các cá nhân, tổ chức có thuê mướn lao động và một phần đối với khu vực hành chính, sự nghiệp – nơi thực hiện theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ Luật lao động.

b/ Về đối tượng điều chỉnh:

Ở các nước như Hàn Quốc, Nhật Bản và một số nước có nền kinh tế phát triển khác thì luật tiền lương tối thiểu không áp dụng đối với khu vực phi kết cấu và lao động thuộc diện giúp việc gia đình. Ví dụ như Khoản 1, Điều 3 Luật Tiền lương tối thiểu Hàn Quốc quy định: "Luật này được áp dụng cho tất cả các công ty sử dụng người lao động. Tuy nhiên, không áp dụng luật này cho các công ty chỉ sử dụng người trong gia đình và các công ty thuê người giúp việc gia đình".

Đối với Việt Nam, trong điều kiện cung đang vượt quá cầu lao động, người lao động có nhu cầu tìm việc làm rất lớn, để đảm bảo cuộc sống trước mắt họ có thể chấp nhận làm việc với thu nhập dưới mức sống tối thiểu, nhiều chủ sử dụng lao động lợi dụng điều này để ép buộc người lao động làm việc với mức tiền công thấp. Vì vậy, để bảo vệ người lao động, Luật Tiền lương tối thiểu phải điều chỉnh trong phạm vi có quan hệ lao động xảy ra, tức là quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thông qua hợp đồng lao động.

Luật Lao động Việt Nam quy định mọi người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động đều được đối xử bình đẳng khi tham gia lao động. Do vậy tất cả mọi người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động theo quy định của pháp luật khi tham gia lao động thông qua hợp đồng lao động giữa người sử

dụng lao động và người lao động đều thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật tiền lương tối thiểu. Vì vậy, đối tượng áp dụng Luật tiền lương tối thiểu là người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ Luật Lao động và các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân theo phạm vi điều chỉnh của Luật.

Xét về khả năng thực hiện công việc và tính chất của công việc, Luật tiền lương tối thiểu không áp dụng đối với các đối tượng sau:

+ Người lao động bị hạn chế về khả năng lao động do khuyết tật về thể chất và trí não;

+ Người lao động đang trong thời gian thử việc theo quy định của pháp luật;

+ Người lao động đang trong quá trình học nghề tại doanh nghiệp trước khi được tuyển dụng theo quy định của pháp luật.

Căn cứ và khả năng lao động thực tế và hiệu quả thực hiện công việc của người lao động mà người sử dụng lao động sẽ trả lương hợp lý cho các đối tượng trên nhưng không trái với các quy định của pháp luật lao động.

c/ Về các nguyên tắc xác định và áp dụng mức lương tối thiểu

+ Về nguyên tắc xác định mức lương tối thiểu

Theo lý luận về tiền lương tối thiểu như chương I đã phân tích, theo tôi việc xác định tiền lương tối thiểu cần phải thực hiện theo các nguyên tắc sau:

- Mức lương tối thiểu được xác định cho từng thời kỳ phát triển kinh tế xã hội của đất nước và dựa trên các căn cứ và phương pháp khoa học để xác định mức lương tối thiểu, bảo đảm bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng;

- Mức lương tối thiểu được điều chỉnh thường xuyên hàng năm trên cơ sở chỉ số tăng giá sinh hoạt.

+ Về nguyên tắc áp dụng mức lương tối thiểu

- Người sử dụng lao động không được trả công cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu;

- Các khoản không thuộc kết cấu mức lương tối thiểu thì không được tính gộp vào mức lương tối thiểu như: tiền lương làm thêm giờ, phụ cấp làm việc ban đêm, phụ cấp trách nhiệm hay chức vụ, tiền ăn giữa ca và các khoản tiền lương khác ngoài tiền lương thông thường hàng tháng do Chính phủ quy định

d/ Về mức lương tối thiểu chung

+ Căn cứ xác định

Việc xác định mức lương tối thiểu chung một mặt phải đảm bảo cụ thể hóa các quy định của Tổ chức Lao động quốc tế về ấn định tiền lương tối thiểu (Công ước 131 về ấn định lương tối thiểu, đặc biệt đối với các nước đang phát triển, 1070) vào Luật nước ta, mặt khác cũng căn cứ vào điều kiện cụ thể ở trong nước để có cơ chế xác định mức lương tối thiểu cho phù hợp. Như vậy, mức lương tối thiểu chung cần được xác định dựa trên các căn cứ sau:

- Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Nhu cầu sống tối thiểu phải bảo đảm bù đắp năng lượng hao phí trong điều lao động bình thường tương đương với 2300 Kcal/ngày thông qua rổ hàng hoá về nhu cầu lương thực thực phẩm, phi lương thực thực phẩm và một phần tích lũy để nuôi con.

- Căn cứ vào mức tăng trưởng nền kinh tế (GDP), tăng năng suất lao động xã hội và mức tiêu dùng dân cư.

- Căn cứ vào mức tiền công thấp nhất trên thị trường, thông qua việc điều tra khảo sát mức tiền công trên thị trường và khả năng chi trả của doanh nghiệp.

+ Cơ chế áp dụng: Mức lương tối thiểu chung được áp dụng thống nhất trên phạm vi toàn quốc, làm cơ sở để xác định mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành. Tất cả người sử dụng lao động không được trả công cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu chung.

+ Cơ chế điều chỉnh: Hàng năm trên cơ sở mức tăng chỉ số giá sinh hoạt, mức tăng trưởng kinh tế, mức tăng tiền công trên thị trường lao động (quan hệ cung cầu lao động) Bộ lao động - Thương binh và Xã hội tham mưu, đề xuất

với Chính phủ công bố mức lương tối thiểu chung sau khi có ý kiến tham vấn của đại diện người lao động và người sử dụng lao động.

e/ Về mức lương tối thiểu vùng

Mức lương tối thiểu vùng là mức tiền lương trả cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường, bù đắp hao phí lao động giản đơn và có một phần tích luỹ để tái sản xuất sức lao động mở rộng phù hợp với chỉ số giá sinh hoạt của mỗi vùng và giá tiền công thấp nhất trên thị trường của vùng đó; vùng có mức tiền lương tối thiểu thấp nhất phải bằng mức lương tối thiểu chung.

+ *Căn cứ xác định mức lương tối thiểu vùng:* Mức lương tối thiểu vùng được xác định trên cơ sở mức lương tối thiểu chung và hệ số chênh lệch về mức giá sinh hoạt của vùng đó so với mức giá sinh hoạt làm cơ sở xác định mức lương tối thiểu chung. Mức lương tối thiểu vùng phải phù hợp với mức tiền công thấp nhất trên thị trường lao động của vùng

+ *Căn cứ phân định vùng:* Việc phân định vùng để áp dụng mức lương tối thiểu phải trên cơ sở số liệu điều tra, khảo sát về tình hình kinh tế xã hội của từng vùng bao gồm: thực trạng tăng trưởng kinh tế, năng suất lao động lao động xã hội, chỉ số giá tiêu dùng, mức sống bình quân của vùng, mức độ phát triển thị trường lao động (tổng số lao động làm công ăn lương, mặt bằng tiền công, quy mô doanh nghiệp) và có tính đến cả các chính sách ưu đãi theo vùng của Nhà nước.

Khi các yếu tố xác định vùng thay đổi thì các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền sẽ trình Chính phủ để điều chỉnh lại vùng áp dụng mức lương tối thiểu cho phù hợp.

+ *Cơ chế áp dụng:* Mức lương tối thiểu vùng được áp dụng thống nhất trong phạm vi vùng, làm cơ sở để người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận mức tiền lương cho các công việc khác nhau tuỳ theo quan hệ cung cầu lao động và giá tiền công trên thị trường. Người sử dụng lao động đóng trên

địa bàn vùng nào thì không được trả công cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu của vùng đó.

+ *Cơ chế điều chỉnh:* Trên cơ sở mức mức lương tối thiểu chung và mức tăng của các yếu tố dùng làm căn cứ để xác định mức lương tối thiểu vùng, Bộ lao động - Thương binh và Xã hội tham mưu, đề xuất với Chính phủ công bố mức lương tối thiểu chung sau khi có ý kiến tham vấn của Ủy ban nhân dân cấp Tỉnh, đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong phạm vi vùng.

f/ Về mức tiền lương tối thiểu ngành

Mức lương tối thiểu ngành là mức tiền công thấp nhất trả cho công việc đơn giản nhất của ngành trong điều kiện lao động bình thường nhất của ngành, bù đắp hao phí lao động giản đơn và có một phần tích luỹ để tái sản xuất sức lao động mở rộng. Mức tiền lương tối thiểu ngành không được thấp hơn mức tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng (trong đó mức tiền lương tối thiểu chung là mức sàn thấp nhất trong tất cả các mức lương tối thiểu ngành). Tiền lương tối thiểu ngành được hình thành trên cơ sở thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động (người lao động và người sử dụng lao động) thông thường được ghi nhận trong thoả ước lao động tập thể.

+ *Căn cứ xác định:* Mức tiền lương tối thiểu ngành được xác định dựa trên các yếu tố: năng suất lao động, mức tiền lương trung bình, điều kiện lao động, quan hệ cung-cầu lao động của ngành so với ngành có điều kiện khó khăn nhất. Xác định tiền lương tối thiểu ngành phải trên cơ sở mức lương tối thiểu chung và mức lương tối thiểu vùng.

+ *Cơ chế áp dụng:* Mức lương tối thiểu ngành được áp dụng thống nhất trong phạm vi ngành, người sử dụng lao động sản xuất, kinh doanh ở ngành nào thì không được trả công cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu của ngành đó. Đối với trường hợp sản xuất, kinh doanh nhiều ngành khác nhau (đa ngành) thì mức lương tối thiểu ngành được xác định theo công việc người lao

động đảm nhận. Công việc thuộc ngành nào thì áp dụng mức lương tối thiểu ngành đó

+ *Cơ chế điều chỉnh:* Căn cứ vào mức mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức tăng của các yếu tố dùng làm căn cứ để xác định mức lương tối thiểu ngành, đại diện người lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động hoặc cả hai bên có đề xuất để thoả thuận điều chỉnh mức lương tối thiểu ngành phù hợp trong từng thời kỳ.

g/ Hội đồng quốc gia về tiền lương

Ở Hàn Quốc, tham vấn cho Chính phủ (Bộ Lao động) về vấn đề tiền lương tối thiểu có Hội đồng lương tối thiểu. Hội đồng này được thành lập trong Bộ Lao động với mục đích cân nhắc, đệ trình mức lương tối thiểu và các vấn đề có liên quan khác. Ở Việt Nam cũng cần có một tổ chức như vậy, với sự tham gia của 3 bên (Nhà nước, đại diện người lao động, đại diện người sử dụng lao động). Để đảm bảo sự bình đẳng của các bên thì số lượng người đại diện cho 3 bên là như nhau. Tổ chức này có chức năng tư vấn cho Nhà nước về chính sách tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng, tiền lương tối thiểu ngành trong từng thời kỳ gồm mức lương, cơ chế xác định….; tư vấn trong việc phân loại vùng, ngành để làm cơ sở xác định tiền lương tối thiểu vùng, ngành; Tư vấn các vấn đề quan trọng khác liên quan đến tiền lương tối thiểu như các tác động của tiền lương tối thiểu đến vấn đề đầu tư, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, việc làm, thất nghiệp…Đó là sự đảm bảo pháp lý cho hoạt động của một cơ chế tất yếu trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa – cơ chế ba bên trong quan hệ lao động. Đồng thời nó cũng tạo ra khả năng cải thiện các bất cập về tiền lương tối thiểu hiện nay.

h/ quản lý Nhà nước về tiền lương tối thiểu

- Quy định về vai trò, thẩm quyền và trách nhiệm của Chính phủ, Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố, đại diện người sử dụng lao động, đại diện người lao động trong việc xác định và thực hiện mức lương tối thiểu chung, vùng, ngành;

- Quy định các chế tài xử lý vi phạm và việc thanh tra, kiểm tra và giám sát thực hiện Luật Tiền lương tối thiểu.

KẾT LUẬN

Tiền lương tối thiểu là vấn đề quan trọng không chỉ với đời sống của cá nhân người lao động mà đối với toàn xã hội bởi lẽ nó là cơ sở để thuê mướn, trả công lao động trong nền kinh tế thị trường.

Tiền lương tối thiểu được coi là "lưới an toàn" cho những người lao động làm công ăn lương. Nó là công cụ pháp lý nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động. Hơn thế, tiền lương tối thiểu còn thiết lập nên mối quan hệ ràng buộc giữa người lao động và người sử dụng lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất phát triển. Tuy nhiên, tiền lương tối thiểu áp dụng cho người lao động hiện nay còn thấp, chưa đảm bảo được chức năng, vai trò là nguồn thu nhập chính của người lao động. Chính vì vậy, cần từng bước nghiên cứu, rà soát lại các yếu tố cơ bản làm căn cứ xác định lương tối thiểu, bổ sung các yếu tố mà trước đây chưa được tính hoặc chưa được tính đầy đủ (như tiền nhà, tiền điện thoại, các dịch vụ xã hội...) để bảo vệ người lao động đúng mức. Hơn nữa, cần phải từng bước xóa bỏ việc quy định khác nhau về tiền lương tối thiểu giữa khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài để tạo sự cạnh tranh bình đẳng trong sử dụng lao động giữa các khu vực kinh tế đó.

Trước thực trạng đó, việc tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật vè tiền lương tối thiểu là vấn đề cần thiết. Trên cơ sở các yêu cầu hoàn thiện đang đặt ra phù hợp với từng giai đoạn hiện nay, hệ thống pháp luật tiền lương nói chung và tiền lương tối thiểu nói riêng cần được sửa đổi, bổ sung để bảo vệ người lao động hợp lý, linh hoạt và bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

[1]. Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa V, Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm số 016-NQ/TW về phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch kinh tế - xã hội năm 1984 và mức phấn đấu năm 1985.

[2]. Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa V, Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu về những nhiệm vụ cấp bách trong công tác cải tiến quản lý kinh tế.

[3]. Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X (năm 2006), Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

[4]. Báo điện tử của Hội khuyến học Việt Nam: http://dantri.com.vn/c76/s76-331699/nhieu-doanh-nghiep-quen-tang-luong-toi-thieu.htm.

[5]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Báo cáo kết quả điều tra tình hình tiền lương, thu nhập và bảo hiểm xã hội năm 2005, 2006, Hà Nội.

[6]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (năm 2007), Đề tài khoa học cấp Bộ "Các nội dung khung làm tiền đề xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu", tr20, Hà Nội.

[7]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Kết quả điều tra tình hình thực hiện tiền lương tối thiểu vùng năm 2009, Hà Nội.

[8]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (năm 1997), Đề tài khoa học cấp Bộ "Xác định tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng giai đoạn 1996-2000", Biểu 1, Hà Nội.

[9]. Chính phủ Việt Nam Cộng hòa, Bộ Luật Lao động ban hành ngày 08/7/1952, Điều 108.

[10]. Cổng thông tin điện tử UBND tỉnh Hậu Giang (năm 2008), Đẩy nhanh lộ trình tăng lương tối thiểu.

[11]. Hội đồng Chính phủ (năm 1960), Nghị quyết về việc cải tiến chế độ lương và tăng lương năm 1960.

[12]. TS. Lê Thanh Hà, "Cần thiết lập cơ chế quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp", tr24, Tạp chí Lao động – Xã hội số 361.

[13]. TS. Lê Thanh Hà, "Cần thiết lập cơ chế quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp", tr25, Tạp chí Lao động – Xã hội số 361 .

[14]. Nhà Xuất bản Thống kê (năm 1996), Lịch sử các học thuyết về Kinh tế, Học thuyết Kinh tế cổ điển Anh.

[15]. Nguyễn Thành Tuê, "Sửa đổi lương tối thiểu ở Trung Quốc", website: http://ww.tuoitre.com.vn, thứ 6, ngày 26/10/2007.

[16]. Trường Đại học Luật Hà Nội (năm 2005), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, tr171, NXB Công an Nhân dân, Hà Nội.

Tiếng Anh

[17]. International Labour Organization (năm 1928), C26 Minimum wage – Fixing Machinery Convention.

[18]. International Labour Organization (năm 1951), C99 Minimum wage – Fixing Machinery (Agricuture) Convention.

[19]. International Labour Organization (năm 1970), C131 Minimum wage – Fixing Convention (convention concerning minimum wage fixing, with special reference to deverloping country).

[20]. The People's Republic of China, Labour Law, Article 48.

[21]. Website:www.bakernet.com, New rules on minimum wages in china.

[22]. Website: http://www.panwagroup.net/business/index2.html, "labor Rules and Regulations in Thailand".

[23].Website:
http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU 3
1. Tính cấp thiết của đề tài: 3
2. Tình hình nghiên cứu của đề tài: 4
3. Mục đích nghiên cứu 5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 5
5. Phương pháp nghiên cứu: 6
6. Đóng góp mới của luận văn: 6
7. Kết cấu của luận văn: 6
CHƯƠNG 1 6
KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG, TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU 7
1.1 Khái quát chung về tiền lương 7
1.1.1 Khái niệm, bản chất, vai trò và chức năng của tiền lương 7
1.1.2 Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương 11
1.2 Khái quát chung về tiền lương tối thiểu 13
1.2.1 Khái niệm tiền lương tối thiểu 13
1.2.2 Ý nghĩa của tiền lương tối thiểu 16
1.2.3 Căn cứ xác định tiền lương tối thiểu 18
1.2.4 Hệ thống tiền lương tối thiểu 23
1.2.5 Các mối quan hệ kinh tế - xã hội của tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường 24
1.3 Kinh nghiệm thực hiện tiền lương tối thiểu ở một số nước trên thế giới và bài học cho Việt Nam 26
1.3.1 Tiền lương tối thiểu ở Trung Quốc 28
1.3.2 Tiền lương tối thiểu ở Thái Lan 31
1.3.3 Tiền lương tối thiểu ở Hàn Quốc 33
CHƯƠNG 2 36
CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU TRONG PHÁP LUẬT 36
LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG 36
2.1 Lược sử quá trình hình thành và phát triển chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 36

2.1.1 Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1959 36
2.1.2 Giai đoạn từ năm 1960 đến năm 1985 39
2.1.3. Giai đoạn từ năm 1985 đến năm 1993 41
2.1.4. Giai đoạn từ 4/1993 đến năm 2004 43
2.1.5 Giai đoạn từ năm 2004 đến nay 46
2.2 Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về tiền lương tối thiểu 48
2.2.1 Tiền lương tối thiểu chung 49
2.2.2 Tiền lương tối thiểu vùng 50
2.2.3 Xử lý vi phạm pháp luật về chế độ tiền lương tối thiểu 53
2.3 Thực tiễn áp dụng chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 54
2.3.1 Tình hình thực hiện chế độ tiền lương tối thiểu chung 54
2.3.2 Tình hình thực hiện tiền lương tối thiểu vùng 58
2.3.3 Tình hình thực hiện tiền lương tối thiểu ngành 62
CHƯƠNG 3 64
MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẰM NÂNG CAO HIỆU QUẢ 64
TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM 64
3.1 Một số nhận xét chung về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam 64
3.1.1 Ưu điểm 64
3.1.2 Hạn chế 66
3.2 Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của tiền lương tối thiểu 68
3.2.1 Quan điểm về pháp luật tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường 68
3.2.2 Cơ chế ba bên trong việc thực hiện tiền lương tối thiểu 71
3.2.3 Xây dựng Luật Tiền tương tối thiểu 73
KẾT LUẬN 84
TÀI LIỆU THAM KHẢO 85