

VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

**BÙI THỊ PHƯƠNG NHUNG**

**TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU THEO BỘ LUẬT  
LAO ĐỘNG 2012**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

Hà Nội, 2017

VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

**BÙI THỊ PHƯƠNG NHUNG**

**TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU THEO BỘ LUẬT  
LAO ĐỘNG 2012**

**Chuyên ngành: Luật kinh tế**

**Mã số :60. 38. 01. 07**

**LUẬN VĂN THẠC SỸ LUẬT HỌC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

**TS. DƯƠNG QUỲNH HOA**

Hà Nội, 2017

## **LỜI CAM ĐOAN**

*Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi và được sự hướng dẫn khoa học của TS. Dương Quỳnh Hoa. Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Những số liệu trong bài phục vụ cho việc phân tích, đánh giá được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi rõ trong phần tài liệu tham khảo. Ngoài ra, trong luận văn còn sử dụng một số nhận xét, đánh giá cũng như số liệu của các tác giả khác, cơ quan tổ chức khác đều có trích dẫn và chú thích nguồn gốc. Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung luận văn của mình.*

*Vậy tôi viết lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật xem xét để tôi có thể bảo vệ Luận văn.*

*Tôi xin chân thành cảm ơn!*

**NGƯỜI CAM ĐOAN**

***Bùi Thị Phương Nhung***

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>1. Tính cấp thiết của đề tài:</b> .....	1
<b>2. Tình hình nghiên cứu</b> .....	2
<b>3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu</b> .....	3
<b>4. Đối tượng nghiên cứu</b> .....	3
<b>5. Phạm vi nghiên cứu</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>6. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu</b> .....	3
<b>7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn</b> .....	4
<b>8. Kết cấu của luận văn</b> .....	4
<b>Chương 1 MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. Khái niệm và đặc điểm của tiền lương tối thiểu</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2. Bản chất, vai trò của tiền lương tối thiểu</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3. Các loại tiền lương tối thiểu</b> .....	<b>11</b>
<b>1.4. Các mối quan hệ kinh tế - xã hội của tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường</b> .....	<b>13</b>
<b>1.5. Pháp luật về tiền lương tối thiểu</b> .....	<b>15</b>
<b>Kết luận chương 1</b> .....	<b>24</b>
<b>Chương 2 THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG CÁC QUY ĐỊNH VỀ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012 Ở VIỆT NAM</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1. Thực trạng pháp luật về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động năm 2012 ở Việt Nam.</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động năm 2012 ở Việt Nam .</b> .....	<b>36</b>
<b>2.3. Đánh giá thực trạng quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu</b> .....	<b>52</b>
<b>Kết luận chương 2</b> .....	<b>57</b>
<b>Chương 3 YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM HIỆN NAY</b> .....	<b>58</b>
<b>3.1. Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay</b> .....	<b>58</b>
<b>3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay.</b> ..	<b>65</b>
<b>Kết luận chương 3</b> .....	<b>78</b>
<b>KẾT LUẬN</b> .....	<b>79</b>

## **DANH MỤC BẢNG BIỂU**

Bảng 1. Quy định mức lương tối thiểu chung (lương cơ sở), 1995-2017.....	40
Bảng 2. Quy định mức lương tối thiểu vùng, 2009-2017 .....	50

## 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. Chính sách tiền lương có vị trí quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế xã hội của đất nước, có tác động đến việc quản lý kinh tế, tài chính, quản lý lao động, kích thích sản xuất. Tiền lương trở thành động lực, đòn bẩy kích thích, khuyến khích người lao động làm công việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề, đồng thời là phương tiện đảm bảo cuộc sống ngày càng nâng cao.

Tiền lương tối thiểu là một bộ phận cấu thành quan trọng của chế độ 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 việc bảo vệ người lao động mà còn có ý nghĩa lớn đối với việc phát triển kinh tế, ổn định quan hệ lao động, ổn định chính trị - xã hội. Tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định là một trong những công cụ quan trọng quản lý vĩ mô về tiền lương, giảm bất bình đẳng về tiền lương, thu nhập, chống nghèo đói, bóc lột lao động quá sức, là căn cứ pháp lý để người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận các mức tiền công cao hơn trên thị trường 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. Vì vậy tôi lựa chọn đề tài “ Tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động 2012 ” nhằm đóng góp phần nào ý nghĩa lý luận cũng như thực tiễn trong việc nhận thức một cách hệ thống, đầy đủ hơn về pháp luật, các bất cập của pháp luật cũng như giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về tiền lương tối thiểu.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

Trong những năm qua, có một số đề tài, luận văn và các bài viết nghiên cứu về tiền lương tối thiểu như:

- Đề tài cấp Nhà nước về “Xác định tiền lương tối thiểu trên cơ sở điều tra nhu cầu mức sống dân cư làm căn cứ cải cách tiền lương ở Việt Nam giai đoạn 2001-2010” do tác giả Nguyễn Văn Thường làm chủ nhiệm;
- Luận văn Thạc sĩ luật học năm 2009 “ Chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam” của Vũ Thị Là;
- Luận văn Thạc sĩ luật học năm 2010 “ Chế độ pháp lý về tiền lương tối thiểu và hướng hoàn thiện” của tác giả Đào Duy Phương;
- Luận văn Thạc sĩ luật học năm 2014 “ Pháp luật Việt Nam về tiền lương tối thiểu của Lưu Thị Lam;
- “Đánh giá tác động của lương tối thiểu đến nhu cầu lao động ở doanh nghiệp tại Việt Nam" của tác giả Nguyễn Việt Cường (2012);
- “Nghiên cứu mức lương tối thiểu theo giờ” của đồng các tác giả Nguyễn Huyền Lê, Nguyễn Thị Hương Hiền và Trần Thị Diệu (2012);
- “Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam: Một số quan sát và nhận xét ban đầu” của đồng các tác giả Nguyễn Đức Thành, Phạm Thị Tuyết Trinh...

Nhìn chung các công trình nghiên cứu về tiền lương tối thiểu nêu trên tùy thuộc vào mục tiêu và phạm vi nghiên cứu đã tiếp cận và giải quyết vấn đề tiền lương tối thiểu từ những góc nhìn khác nhau đã cung cấp những luận cứ khoa học toàn diện về tiền lương tối thiểu của người lao động. Tuy nhiên, do vị trí đặc biệt quan trọng của tiền lương tối thiểu trong chính sách tiền lương và do tính kinh tế – xã hội phức tạp của tiền lương tối thiểu nên đến nay việc triển khai chính sách tiền lương tối thiểu ở nước ta vẫn còn nhiều ý kiến khác nhau, đòi hỏi phải được tiếp tục nghiên cứu và giải quyết cả về lý luận và thực tiễn như: Phạm vi áp dụng tiền lương tối thiểu; tiền lương tối thiểu vùng; tiền lương tối thiểu ngành; căn cứ xác định, điều chỉnh và quản lý Nhà nước về tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường... . Vì vậy việc nghiên cứu đề tài “Tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động 2012” có

ý nghĩa thiết thực về lý luận và thực tiễn, góp phần tiếp tục hoàn thiện Pháp luật Việt Nam về tiền lương tối thiểu.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

Việc nghiên cứu đề tài với mục đích cụ thể là: Làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận cơ bản về tiền lương tối thiểu. Đánh giá thực trạng quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay về lương tối thiểu để rút ra những ưu, nhược điểm của hệ thống các quy định pháp luật hiện hành về lương tối thiểu, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay. Qua đó, luận văn đề xuất giải pháp hoàn thiện quy định về lương tối thiểu, nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật lao động, phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Để đạt được mục đích đề ra, luận văn tập trung nghiên cứu vào các nhiệm vụ cụ thể như sau:

- Làm rõ các vấn đề lý luận về tiền lương tối thiểu;
- Nghiên cứu các quy định Pháp luật về tiền lương tối thiểu qua các thời kì lịch sử;
- Nghiên cứu thực trạng áp dụng quy định về tiền lương tối thiểu trên thực tế;
- Từ đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện Pháp luật Việt Nam về tiền lương tối thiểu.

### **4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu vào đối tượng sau : Các quy định về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động 2012.

- Phạm vi nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu chế độ tiền lương tối thiểu đối với người lao động trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam theo Bộ luật lao động 2012 và các văn bản có liên quan có hiệu lực thi hành.

### **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Cơ sở phương pháp luận của đề tài là chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử theo quan điểm khoa học của chủ nghĩa Mác-Lenin và tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.



Các phương pháp nghiên cứu cụ thể được sử dụng trong Luận văn đó là phương pháp thống kê, phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp, phương pháp so sánh, phương pháp diễn giải để thể hiện nội dung đề tài, cụ thể:

+ Phương pháp thống kê: được sử dụng trong Chương 2, mục 2.2 - Thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động 2012 ở Việt Nam - với mục đích thống kê các số liệu nhằm làm rõ thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu tại Việt Nam.

+ Phương pháp phân tích, tổng hợp, diễn giải được sử dụng trong hầu hết các chương, mục nhằm làm rõ các vấn đề lý luận cũng như thực tiễn về tiền lương tối thiểu.

+ Phương pháp so sánh: được sử dụng trong Chương 2, mục 2.2 – Thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động 2012 ở Việt Nam - với mục đích đưa ra sự so sánh các số liệu nhằm làm rõ sự thay đổi, quá trình phát triển trong việc áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu tại Việt Nam.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn.**

- Ý nghĩa lý luận:

+ Góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về tiền lương tối thiểu.

+ Phân tích đánh giá thực trạng được các quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu.

+ Đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam.

- Ý nghĩa thực tiễn: Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo trong quá trình nghiên cứu khoa học của các nhà nghiên cứu về luật lao động, được sử dụng tại các cơ sở đào tạo pháp luật hoặc sử dụng trong việc xây dựng các chính sách pháp luật.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận cơ bản về tiền lương tối thiểu.

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động 2012 ở Việt Nam.

Chương 3: Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam.

## Chương 1

### MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

#### 1.1. Khái niệm và đặc điểm của tiền lương tối thiểu

##### 1.1.1. Khái niệm tiền lương tối thiểu

Khái niệm tiền lương tối thiểu đã xuất hiện từ rất sớm trong các Công ước quốc tế của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

Năm 1919, trong hiến chương thành lập, ILO đã khuyến cáo “*bảo đảm mức tiền lương đủ sống cho người lao động*” là một trong những nội dung nhằm hoàn thiện các điều kiện lao động, an sinh xã hội và thúc đẩy hoà bình [42].

Trong Công ước số 26 ngày 30/5/1928 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cho rằng: “*Tiền lương tối thiểu là mức trả công lao động thấp nhất trả cho người lao động làm các công việc đơn giản nhất đủ đảm bảo cho họ một mức sống tối thiểu với tư cách là người chủ gia đình, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội*”.[41]

Năm 1970, tại Công ước 131 về tiền lương tối thiểu, ILO 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*”[43]. Hay nói cách khác, tiền lương tối thiểu là mức tiền lương duy trì cuộc sống ở mức tối thiểu cho người làm công ăn lương.

Năm 1976, trong tuyên bố Chương trình hành động tại hội nghị thế giới 3 bên về việc làm, phân phối thu nhập và tiến bộ xã hội, ILO đã khuyến nghị “*Bảo đảm mức sống tối thiểu là một trong những nội dung cơ bản của chiến lược phát triển kinh tế xã hội và chính sách tiền lương của mỗi nước*”.[45]

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương tối thiểu được xem xét trong mối quan hệ với việc làm, liên quan trực tiếp đến quan hệ cung cầu trên thị trường lao động, đó là mức tiền lương thấp nhất trả cho người làm công ăn lương làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường mà không một người sử dụng lao động nào có quyền trả thấp hơn.

Thông thường tiền lương tối thiểu được luật hóa trên cơ sở có sự tham gia của đại diện người sử dụng lao động và người lao động và trở thành mức sàn thấp

nhất theo quy định của pháp luật để trả cho người làm công ăn lương trên thị trường. Mức tiền lương tối thiểu không bao gồm các khoản tiền thưởng hoặc phúc lợi xã hội, không phải là mức trợ cấp xã hội, được tính theo thời gian, thường áp dụng cho lao động thành niên không có kỹ năng, lần đầu tiên tham gia làm việc và có thể được tính theo giờ, ngày, tuần hoặc tháng. Các mức tiền lương thấp nhất xác định thông qua thỏa ước lao động tập thể của các doanh nghiệp không phải là tiền lương tối thiểu, mà đây là mức lương thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và đại diện người lao động.

Tiền lương tối thiểu phải thỏa mãn các yêu cầu như sau:

- Bảo đảm đời sống tối thiểu cho người lao động ở trình độ lao động phổ thông, phù hợp với khả năng của nền kinh tế trong từng thời kỳ nhất định, phải bảo đảm mức sống tối thiểu thực tế cho người hưởng mức lương tối thiểu.

- Được tính đúng, tính đủ để trở thành lưới an toàn chung cho những người làm công ăn lương trong toàn xã hội, không phân biệt thành phần kinh tế và khu vực kinh tế.

- Bảo đảm mối quan hệ thực sự giữa mức lương tối thiểu, trung bình và tối đa để chống lại xu hướng gia tăng chênh lệch bất hợp lý tiền lương giữa các loại lao động, vi phạm nguyên tắc phân phối theo lao động.

- Là yếu tố tác động đến mức tiền công trên thị trường lao động, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tính đủ chi phí đầu vào và đầu tư hợp lý giữa các vùng, ngành, mở rộng môi trường đầu tư và hội nhập.

- Là công cụ điều tiết của Nhà nước nhằm bảo đảm xã hội đối với người lao động làm việc trong ngành nghề, khu vực có quan hệ lao động, thiết lập những ràng buộc kinh tế trong lĩnh vực sử dụng lao động, tăng cường trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động.

### ***1.1.2. Đặc điểm của tiền lương tối thiểu***

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.

Như vậy chúng ta có thể thấy tiền lương tối thiểu có các đặc điểm sau [28]:

- Tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất. Tiền lương tối thiểu được xác định theo công việc, yêu cầu trình độ lao động “giản đơn nhất”, tức là “không qua đào tạo”. Điều đó được hiểu là người lao động chưa cần qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, lao động chân tay thuần túy, không đòi hỏi về tính chất kỹ thuật phức tạp mà chỉ phụ thuộc vào khả năng lao động thực tế của người đó.

- Tiền lương tối thiểu tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất. Cường độ lao động có ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất lao động và quyết định sức khỏe của người lao động. Đặc điểm của tiền lương tối thiểu là dựa trên những công việc 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 nhất. Điều kiện lao động được hiểu căn cứ vào tổ chức công việc, ngành nghề, điều kiện tự nhiên và điều kiện xã hội. Điều kiện lao động bình thường chính là điều kiện lao động của một công việc không có tính chất khó nhọc trong môi trường tự nhiên bình thường và điều kiện xã hội ổn định nhất, 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. Mục đích của lao động là nhằm đảm bảo nhu cầu tồn tại của bản thân và gia đình của người lao động. Đó là những nhu cầu tối thiểu nhất như ăn, ở, mặc, học tập, sức khỏe và một số nhu cầu khác, những nhu cầu như an ninh, vệ sinh, đóng góp xã hội... không được tính đến khi xây dựng tiền lương tối thiểu.

- Tiền lương tối thiểu phải tương ứng với mức giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá trung bình. Nhu cầu sinh hoạt tối thiểu của người lao động cần được xác định dựa vào mức giá tư liệu sinh hoạt ở nơi họ sinh sống. Nhưng nếu căn

cứ vào mức giá tư liệu ở những vùng có mức giá thấp, thì ở những vùng có mức giá cao, người lao động không thể chi trả cho nhu cầu tối thiểu của họ. Vì vậy, khi tính toán tiền lương tối thiểu cần căn cứ vào mức giá tư liệu sinh hoạt ở vùng có mức giá trung bình.

- Tiền lương tối thiểu phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Tức là mỗi quốc gia khi xây dựng tiền lương tối thiểu cần tính toán đến các yếu tố kinh tế - xã hội của chính quốc gia mình, không tính đến yếu tố chi phí sinh hoạt khi người lao động ra nước ngoài sinh sống.

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.

## **1.2. Bản chất, vai trò của tiền lương tối thiểu**

### **1.2.1. Bản chất của tiền lương tối thiểu**

Trong nền kinh tế thị trường, mục tiêu xã hội của chính sách tiền lương tối thiểu là nhằm ngăn chặn bóc lột sức lao động và chống đói nghèo. Có nghĩa là lương tối thiểu đưa ra một sức mua vừa đủ để giúp người lao động có được mức sống cơ bản. Lương tối thiểu còn có mục tiêu kinh tế - đó là khuyến khích người lao động và chia sẻ các lợi ích mà tăng trưởng kinh tế mang lại. Như vậy, có thể rút ra bản chất hay đặc trưng của tiền lương tối thiểu là [28]:

- Tiền lương tối thiểu được xác định dựa trên sự thỏa mãn nhu cầu tối thiểu (đủ sống) của người lao động làm công ăn lương, bao gồm nhu cầu của bản thân người lao động và gia đình họ.

- Đó là sự đảm bảo xã hội cần thiết mà các bên (các chủ thể) trong quan hệ lao động (nhà nước, người sử dụng lao động, người lao động và các chủ thể xã hội khác) phải dựa vào nó để thương lượng, thỏa thuận và xử lý hài hòa mối quan hệ lợi ích giữa các bên.

- Tiền lương tối thiểu vừa có mục tiêu về kinh tế vừa có mục tiêu xã hội. Từ đó, việc xác định mức tiền lương tối thiểu phải tính đến các yếu tố kinh tế và yếu tố xã hội, để đảm bảo vai trò, chức năng của tiền lương tối thiểu trong kinh tế thị trường phát huy một cách hiệu quả nhất.

Xuất phát từ thực tiễn, Bộ luật Lao động Việt Nam năm 1994 đã nâng tầm quan trọng của tiền lương tối thiểu lên đúng vị trí của nó, để chính thức luật hóa thể hiện bản chất của tiền lương tối thiểu:

- Một là, tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, người lao động không cần qua đào tạo nghề cũng có thể làm được và làm việc trong điều kiện lao động bình thường không có hại cho sức khỏe của người lao động;

- Hai là, mức lương tối thiểu phải đủ để mua những tư liệu sinh hoạt và dịch vụ cần thiết bù đắp sức lao động giản đơn và một phần để tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng phù hợp với mức sống chung của xã hội;

- Ba là, được dùng làm cơ sở để tính các mức lương cho các loại lao động khác nhau;

- Bốn là, mức lương tối thiểu (chung, vùng, ngành) do Chính phủ quyết định và công bố sau khi tham khảo ý kiến của đại diện người lao động và người sử dụng lao động;

- Năm là, được điều chỉnh theo giá sinh hoạt, mức độ tăng trưởng của nền kinh tế và cung cầu lao động trên thị trường từng thời kỳ.

### ***1.2.2. Vai trò của tiền lương tối thiểu***

Vai trò của tiền lương tối thiểu sớm được khẳng định trong Công ước số 26 ngày 30/5/1928 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Đây có giá trị như một văn bản pháp quy đầu tiên về việc luật pháp hoá các quy chế xây dựng mức lương tối thiểu của các nước thành viên. Tổ chức lao động quốc tế cho rằng: *“Tiền lương tối thiểu là mức trả công lao động thấp nhất trả cho người lao động làm các công việc đơn giản nhất đủ đảm bảo cho họ một mức sống tối thiểu với tư cách là người chủ gia đình, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội”*[41]. Hội nghị Quốc tế của ILO họp ở

Thái Lan (tháng 12/1990) đã khẳng định vai trò cần thiết của việc thiết lập chế độ tiền lương tối thiểu trong các nước, nhất là đối với các nước đang phát triển.

Tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định là mức “sàn” thấp nhất của xã hội để trả công cho người lao động tham gia quan hệ lao động, làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường trên thị trường lao động, cho khu vực có quan hệ lao động, không phân biệt thành phần kinh tế, ngành, nghề, vùng lãnh thổ. Tiền lương tối thiểu là một trong những công cụ quan trọng quản lý vĩ mô của Nhà nước về lĩnh vực tiền lương, tiền công và lao động, việc làm nhằm đảm bảo vai trò điều tiết của Nhà nước và phát huy quyền tự chủ của doanh nghiệp.

Chính sách tiền lương tối thiểu được coi là một trong những biện pháp của Nhà nước nhằm chống nghèo đói, ngăn cản bần cùng hóa dưới mức cho phép và thúc đẩy kinh tế phát triển.

Tuy nhiên, tùy từng nơi, từng lúc, vai trò của tiền lương tối thiểu được thể hiện khác nhau, nhưng có vai trò chủ yếu như sau [28]:

- Tiền lương tối thiểu là lưới an toàn đối với người lao động. Người sử dụng lao động không được trả công thấp hơn mức lương tối thiểu, nên loại trừ sự bóc lột thậm tệ có thể xảy ra đối với những người làm công, ăn lương trước sức ép mức cung quá lớn của thị trường sức lao động.

- Bảo đảm sức mua cho các mức tiền lương khác trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế xã hội khác thông qua việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu.

- Giảm bớt sự đói nghèo. Vì vậy việc xác định tiền lương tối thiểu được coi là một trong những biện pháp quan trọng để tiến công trực tiếp vào đói nghèo của một quốc gia.

- Loại bỏ sự cạnh tranh không công bằng, chống lại xu hướng giảm chi phí các yếu tố sản xuất tới mức không thoả đáng trong đó có tiền lương. Luật tiền lương tối thiểu buộc các chủ doanh nghiệp phải tìm mọi cách khác để giảm chi phí và tăng hiệu quả của sản xuất kinh doanh.

- Bảo đảm sự trả công tương đương cho những công việc tương đương. Luật tiền lương tối thiểu ở mức độ nào đó là sự điều chỉnh quan hệ về tiền lương trong các nhóm người lao động mà ở đó tiền lương không được tính đúng mức (phụ nữ -nam giới, tiền lương ở các vùng khác nhau, giữa các đẳng cấp, nhóm lao động khác nhau).

- Phòng ngừa sự xung đột giữa giới chủ và giới thợ làm ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, vì tiền lương tối thiểu là công cụ của nhà nước trong việc điều tiết thu nhập giữa giới chủ và người lao động.

Tóm lại, mục tiêu có tính khái quát đặt ra của tiền lương tối thiểu là nhằm đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường trong đó phải tạo điều kiện để tự do dịch chuyển lao động và khả năng thoả thuận của các bên có liên quan; đồng thời là lưới an toàn chung cho lao động xã hội. Tiền lương tối thiểu là căn cứ để xác định mức tiền công của các loại lao động góp phần điều tiết cung cầu lao động, phát triển thị trường lao động lành mạnh.

### **1.3. Các loại tiền lương tối thiểu**

#### ***1.3.1. Tiền lương tối thiểu chung***

Tiền lương tối thiểu chung là mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định áp dụng chung cho người lao động làm việc trong mọi ngành nghề, mọi khu vực trong cả nước.

Tiền lương tối thiểu chung là loại tiền lương phổ cập được áp dụng thống nhất trên toàn lãnh thổ quốc gia, không phân biệt vùng, ngành kinh tế cũng như quan hệ lao động. Mọi mức lương kể cả mức lương tối thiểu khác cũng không được thấp hơn mức lương tối thiểu chung. Nói cách khác, lương tối thiểu chung phải đảm bảo là “lưới an toàn chung”, là nền thấp nhất để trả công cho lao động xã hội, là cơ sở để xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và các loại tiền tối thiểu khác.

Việc tính toán tiền lương tối thiểu chung dựa trên nhiều căn cứ khác nhau, bao gồm các nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ, mức sống chung đạt được và sự phân cực giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội, khả năng chi trả của các cơ sản xuất kinh doanh hay mức tiền lương, tiền công đạt trong từng lĩnh vực ngành nghề, khả năng phát triển kinh tế của đất nước, mục tiêu và nội dung cơ bản



của các chính sách lao động trong từng thời kỳ. Trong quá trình xác định tiền lương tối thiểu chung phải tính đến chênh lệch mức sống giữa các vùng, các ngành nghề khác nhau, khả năng chi trả của người sử dụng lao động, các mục tiêu phát triển và tăng trưởng kinh tế của đất nước trong thời kỳ tiếp theo.

### ***1.3.2. Tiền lương tối thiểu vùng***

Tiền lương tối thiểu vùng là mức lương tối thiểu được áp dụng cho từng vùng lãnh thổ nhất định, căn cứ trên mức lương tối thiểu chung và có tính đến những yếu tố đặc thù vùng lãnh thổ đó như điều kiện kinh tế của vùng, trình độ phát triển kinh tế của vùng, mức thu nhập bình quân trên đầu người của từng vùng, mức chi tiêu tối thiểu chung của vùng và các yếu tố có liên quan khác như điều kiện làm việc, ăn ở, đi lại, yếu tố địa lý...

Phạm vi áp dụng của tiền lương tối thiểu vùng hẹp hơn so với tiền lương tối thiểu chung vì nó chỉ áp dụng cho một vùng lãnh thổ nhất định đặc trưng bởi những yếu tố địa lý như đồng bằng, miền núi, trung du, miền biển khác nhau... do đó, ảnh hưởng khác nhau đến quá trình lao động, sản xuất và sinh hoạt của người lao động và gia đình họ. Mục tiêu của tiền lương tối thiểu theo vùng là đáp ứng sự khác biệt về không gian của các yếu tố chi phối tiền lương tối thiểu chung, nhấn mạnh yếu tố đặc thù của từng vùng cũng như chiến lược phát triển trong từng vùng đó.

Việc quy định mức lương tối thiểu theo vùng không chỉ đảm bảo sức mua của mức tiền lương tối thiểu chung tại các vùng với các yếu tố tự nhiên, kinh tế, chính trị đặc biệt hơn để đảm bảo cuộc sống tối thiểu của người lao động mà còn góp phần điều tiết cung- cầu lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, tạo ra dòng di chuyển lao động và dân cư hợp lý giữa các vùng, góp phần điều chỉnh tỷ lệ thất nghiệp giữa các vùng. Đồng thời nó còn tiến tới hoàn thiện hệ thống trả công lao động, loại bỏ một số phụ cấp trong tiền lương như phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút lao động.

Việc xây dựng các mức tiền lương tối thiểu theo từng vùng là rất phức tạp bởi nó vừa trên cơ sở tiền lương tối thiểu chung sao cho tiền lương tối thiểu chung phải nhỏ hơn hoặc bằng tiền lương tối thiểu vùng, đặc biệt vừa trên cơ sở các chỉ số

chênh lệch giữa các vùng như: chênh lệch về thu nhập và mức chi tiêu bình quân giữa các vùng, chênh lệch về chỉ số phát triển con người giữa các vùng và quan hệ cung cầu giữa các vùng.

### **1.3.3. Tiền lương tối thiểu ngành**

Tiền lương tối thiểu theo ngành là loại tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định để áp dụng cho người lao động trong một ngành hoặc một nhóm ngành có tính chất kỹ thuật tương đồng trên cơ sở tiền lương tối thiểu chung và có tính đến các yếu tố lao động đặc thù của từng ngành nghề đó sao cho tiền lương tối thiểu theo ngành ít nhất cũng phải bằng hoặc phải cao hơn tiền lương tối thiểu chung.

Trên thực tế, các ngành nghề khác nhau thì có những yếu tố đặc trưng không giống nhau áp dụng chung cùng một mức lương là không hợp lý. Mục tiêu của tiền lương tối thiểu theo ngành là nhằm đảm bảo khả năng tái sản xuất lao động giản đơn cho người lao động và gia đình họ với yêu cầu mức độ phức tạp và trình độ tay nghề thấp nhất trong một ngành mà các yếu tố này chưa thể hiện ở mức lương tối thiểu chung.

Như đã nói ở trên, tiền lương tối thiểu chung cần phải quy định thống nhất trên phạm vi cả nước. Không giống như vậy, tiền lương tối thiểu ngành được quy định tùy theo điều kiện của từng ngành và khả năng thỏa thuận của người lao động với người sử dụng lao động trong từng ngành. Thông thường, mức lương tối thiểu ngành được xác định cho lao động giản đơn nhất của ngành đó, nói cách khác đó chính là mức lương nền của một ngành. Mức lương nền của một ngành chịu ảnh hưởng bởi mức lương tối thiểu chung.

## **1.4. Các mối quan hệ kinh tế - xã hội của tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường**

- Tiền lương tối thiểu và tăng trưởng kinh tế

+ Những tác động tích cực đến tăng trưởng kinh tế do điều chỉnh tiền lương tối thiểu là:

Chính sách tiền lương tối thiểu hợp lý sẽ tạo động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế. Tăng trưởng kinh tế cũng là điều kiện, tiền đề

để tăng tiền lương tối thiểu phù hợp với nền kinh tế. Tăng tiền lương tối thiểu, tiền lương tăng sẽ kích thích tăng chi tiêu dân cư dẫn đến tăng tổng cầu hàng hóa dịch vụ. Đặc biệt tăng tiền lương của nhóm người có thu nhập thấp sẽ tác động tăng tổng cầu về hàng hóa dịch vụ có hàm lượng lao động cao do vậy sẽ khuyến khích phát triển sản xuất dẫn đến tăng việc làm trong tương lai.

Việc tăng tiền lương tối thiểu bên cạnh đó có tác dụng kích thích người chủ chuyên đầu tư từ ngành thu hút nhiều lao động có năng suất thấp sang ngành có năng suất lao động cao do vậy kích thích tăng trưởng kinh tế.

+ Những tác động tiêu cực đến tăng trưởng kinh tế do điều chỉnh tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu tăng lên, tiền lương tăng làm tăng các khoản chi trả của ngân sách nhà nước, giảm khoản chi tiêu khác ngoài lương, làm giảm tích lũy, giảm đầu tư, tăng trưởng kinh tế thấp. Mặt khác tiền lương tăng lên có thể gây ra lạm phát, thất nghiệp, làm hạn chế mức tăng trưởng của nền kinh tế.

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

Khi tăng tiền lương tối thiểu sẽ dẫn đến tăng mức tổng chi phí lao động, mức việc làm giảm do:

Ở hiện tại doanh nghiệp không đủ quỹ tiền lương để trả cho số công nhân có mức năng suất lao động thấp hơn tiền lương tối thiểu, doanh nghiệp thu hẹp sản xuất, sa thải công nhân do đó thất nghiệp tăng lên.

Trong tương lai, tốc độ tăng việc làm mới giảm do doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất bởi tổng chi phí lao động tăng lên, dẫn đến giá cả hàng hóa dịch vụ tăng cao, nhu cầu hàng hóa dịch vụ giảm dẫn đến nhu cầu lao động trong tương lai giảm đi.

Tuy nhiên với một số ngành thiếu lao động, tăng tiền lương tối thiểu sẽ dẫn đến tăng việc làm bởi lẽ người lao động sẵn sàng chấp nhận công việc và người sử dụng lao động cũng sẵn sàng tuyển dụng lao động vào làm việc.

Tác động tăng của 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. Để đối phó với việc tăng lên của chi phí lao động khi tăng lương tối thiểu, Chính phủ cần có biện pháp tăng lương hợp lý, theo từng giai đoạn: giai đoạn đầu khi tiền lương tối thiểu tăng lên làm tăng tiền lương người lao động, kích thích người lao động làm việc nâng cao năng suất lao động, tác động tích cực của giai đoạn này là giảm chi phí lao động trên một đơn vị sản phẩm. Giai đoạn sau áp dụng một số biện pháp như cải thiện quan hệ lao động, tăng hiệu quả sử dụng giảm lãng phí lao động do ốm đau, bỏ việc dẫn đến công nhân yên tâm phấn khởi làm việc do vậy năng suất lao động tăng lên.

- Tiền lương tối thiểu với lạm phát

Tiền lương tối thiểu được qui định để bảo vệ người lao động yếu thế. Tuy nhiên 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. Giá cả sinh hoạt tăng lên khiến tiền lương tối thiểu không còn đáp ứng được nhu cầu giản đơn nhất của người lao động, vì vậy cần điều chỉnh tăng lương tối thiểu để đảm bảo cuộc sống của người lao động.

## **1.5. Pháp luật về tiền lương tối thiểu**

### **1.5.1. Khái niệm và vai trò của pháp luật về tiền lương tối thiểu**

#### *1.5.1.1. Khái niệm pháp luật về tiền lương tối thiểu*

Tiền lương tối thiểu là một trong những nội dung cơ bản của hệ thống chính sách tiền lương Nhà nước, là công cụ để thực hiện quản lý vĩ mô về lĩnh vực tiền lương, tiền công.

Pháp luật về tiền lương tối thiểu là hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật quy định về tiền lương tối thiểu do Nhà nước ban hành. Các quy định của Pháp luật về tiền lương tối thiểu có ý nghĩa bắt buộc đối với cả hai bên trong quan hệ lao động. Điều 3 Công ước số 26 năm 1928 của ILO về việc thiết lập những phương pháp ấn định lương tối thiểu cho rằng mức lương tối thiểu không thể hạ bị hạ thấp

bởi những người sử dụng lao động và những người lao động, dù là bằng thỏa thuận cá nhân hay bằng thỏa ước tập thể, trừ phi nhà chức trách có thẩm quyền cho phép chung hoặc cho phép đặc biệt.

Pháp luật về tiền lương tối thiểu là khung pháp lý để mọi cá nhân, tổ chức, thành phần kinh tế đều được bình đẳng trong lĩnh vực lao động. Đối với người lao động, tiền lương tối thiểu bảo đảm đời sống tối thiểu cho bản thân và gia đình họ khi tham gia quan hệ lao động. Nội dung của pháp luật về tiền lương tối thiểu được xác định bao gồm tổng thể các quy định của pháp luật có liên quan như, khái niệm về tiền lương tối thiểu, các loại tiền lương tối thiểu, phương pháp xác định tiền lương tối thiểu, căn cứ xác định, điều chỉnh và công bố tiền lương tối thiểu...

#### *1.5.1.2. Vai trò của pháp luật về tiền lương tối thiểu*

Trong chính sách tiền lương của khu vực thị trường, tiền lương tối thiểu có vị trí quan trọng, là sàn thấp nhất mà không một người sử dụng lao động có quyền trả thấp hơn mức đó và là lưới an toàn cho người lao động làm công ăn lương trong xã hội. Tiền lương tối thiểu do nhà nước quy định là một trong những công cụ quan trọng quản lý vĩ mô về tiền lương, giám sát bình đẳng về tiền lương, thu nhập, chống nghèo đói, bóc lột quá sức. Tiền lương tối thiểu là căn cứ pháp lý để người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận các mức tiền công cao hơn trên thị trường lao động. Vì vậy, những quy định pháp luật điều chỉnh các quan hệ trong lĩnh vực tiền lương tối thiểu là một bộ phận quan trọng trong thống pháp luật nói chung và pháp luật về lao động nói riêng của bất kì quốc gia nào.

Trước hết, pháp luật về tiền lương tối thiểu đảm nhiệm vai trò quan trọng chung của pháp luật, đó là sự thể chế hóa đường lối lãnh đạo của Đảng cầm quyền đối với lĩnh vực tiền lương. Ở nước ta, bắt đầu từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng, Đảng và Nhà nước chủ trương chuyển nền kinh tế Việt Nam phát triển theo hướng thị trường, có sự điều tiết của Nhà nước, hình thành và phát triển thị trường sức lao động. Hệ thống các quy định của pháp luật, trong đó, có các quy định về tiền lương tối thiểu đã cụ thể hóa chủ trương này để có thể thực hiện trong cuộc sống, trở thành công cụ pháp lý cho phép, mở đường cho các quan hệ lao động

mới hình thành. Thị trường sức lao động phát triển khi luật lao động ghi nhận quyền tự do việc làm, tự do tuyển dụng lao động và nhất là các bên được thỏa thuận tiền lương trên mức tối thiểu mà pháp luật cho phép căn cứ vào giá trị sức lao động cũng như tương quan cung cầu lao động của thị trường.

Với chế độ tiền lương tối thiểu hợp lý, có thể nói Nhà nước đã tạo ra “lưới an toàn” cho người lao động thuộc các khu vực và thành phần kinh tế khác nhau. Đối với nhà nước, tiền lương tối thiểu là công cụ điều tiết của Nhà nước trên phạm vi toàn xã hội và từng cơ sở kinh tế nhằm hạn chế sự bóc lột sức lao động; bảo vệ giá trị của tiền lương thực tế trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế khác; hạn chế sự cạnh tranh không công bằng trong thị trường lao động... Nhà nước quy định mức lương tối thiểu, các nguyên tắc trả lương áp dụng chung cho tất cả các đơn vị sử dụng lao động trong mọi thành phần kinh tế. Quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động được quy định chung, không có sự ưu tiên cho khu vực nhà nước hay ưu đãi bất hợp lý cho nhóm đối tượng lao động nào. Khung luật định thường quy định mức lương tối thiểu để bảo vệ người lao động, khuyến khích những thỏa thuận có lợi cho người lao động hơn so với quy định của pháp luật. Những điều này giải thích tại sao ILO và các quốc gia coi lương tối thiểu khi được công bố áp dụng có tính chất bắt buộc đối với cả hai bên trong quan hệ lao động, kể cả trường hợp người lao động tự nguyện chấp nhận mức lương thấp hơn mức tối thiểu do Nhà nước quy định thì quan hệ trả lương giữa các bên vẫn bị coi là trái pháp luật [28, tr.351-352].

Pháp luật về tiền lương tối thiểu còn là căn cứ pháp lý để đảm bảo quyền và lợi ích cho các bên trong quan hệ lao động, là cơ sở để thỏa thuận các quyền và nghĩa vụ cụ thể về tiền lương cho phù hợp với điều kiện và khả năng thực tế của các bên, là một trong những căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động và đình công nếu có.

## **1.5.2. Nội dung và hình thức pháp luật về tiền lương tối thiểu**

### *1.5.2.1. Nội dung của pháp luật về tiền lương tối thiểu*

Chế độ tiền lương tối thiểu được áp dụng lần đầu tiên tại Châu Âu vào cuối thế kỷ 19, nhằm kiểm soát các công ty trong ngành công nghiệp sản xuất, chế tạo, nơi có môi trường và điều kiện lao động khó khăn hoặc nguy hiểm, sử dụng nhiều lao động trẻ hoặc phụ nữ không đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật và ít hoặc không có cơ hội để thỏa thuận về mức tiền công của mình. Tiền lương tối thiểu được sử dụng như là một công cụ để yêu cầu giới chủ phải trả mức lương công bằng cho nhóm lao động này. Sau đó, mục tiêu của việc áp dụng tiền lương tối thiểu thay đổi, nhằm vào việc giúp đỡ người lao động tự trang trải được mức sống tối thiểu cho bản thân và gia đình họ[50].

Tại châu Á, ở những nước nền kinh tế - xã hội có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam cũng đã đưa ra những quy định cụ thể về tiền lương tối thiểu.

Tại Hàn Quốc, trước những năm 1960, Chính phủ chưa xem xét tới tiền lương tối thiểu. Từ giữa những năm 1970 trở đi, do tiền lương thấp và thời gian làm việc dài, Chính phủ phải thực hiện “các hướng dẫn mang tính chất hành chính” để tăng tiền lương thấp, tuy nhiên hiệu quả không cao. Vì vậy, ngày 31/12/1986 Chính phủ đã ban hành Luật tiền lương tối thiểu với mục đích là bảo vệ đối với người lao động hưởng lương thấp. Kể từ khi có hiệu lực vào ngày 01/01/1988, Luật này đã được sửa đổi một số lần và vẫn được áp dụng cho đến nay.

Theo quy định của Luật, mức lương tối, thiểu được xác định trên cơ sở một giờ, một ngày, một tuần hoặc một tháng. Khi lương tối thiểu được xác định theo ngày, theo tuần hoặc theo tháng thì cũng phải có ghi chú mức lương theo giờ. Các yếu tố làm căn cứ xác định tiền lương tối thiểu gồm: mức sống của người lao động, mức tiền lương của lao động cùng loại, năng suất lao động và tỉ lệ phân phối thu nhập (tỉ lệ phân phối thu nhập được bổ sung thành một yếu tố xác định kể từ năm 2008, được sử dụng như một chỉ số đánh giá tác động của tiền lương tối thiểu đến việc cải thiện chênh lệch về tiền lương và phân phối thu nhập). Các yếu tố không bao gồm trong tiền lương tối thiểu như phụ cấp, tiền nghỉ phép năm, tiền thưởng, tiền lương làm thêm giờ, các khoản trợ cấp.

Về thẩm quyền xác định, Bộ Việc làm và Lao động là cơ quan quản lý hành chính nhà nước trong lĩnh vực lao động, có trách nhiệm cao nhất trong việc xác định tiền lương tối thiểu. Bộ Việc làm và Lao động yêu cầu Hội đồng tiền lương tối thiểu nghiên cứu tiền lương tối thiểu áp dụng cho năm tới và đưa ra quyết định cuối cùng dựa trên kết luận của Hội đồng. Kể từ năm 1988, Bộ Việc làm và Lao động chưa phải lần nào xem xét lại đề xuất của Hội đồng.

Tại Nhật Bản, đạo luật tiền lương tối thiểu của Nhật Bản được ban hành vào năm 1959 và được sửa đổi, hoàn thiện nhiều lần. Luật sửa đổi gần đây nhất vào ngày 06/4/2012. Mục đích của Luật nhằm cải thiện điều kiện lao động, ổn định cuộc sống của người lao động, nâng cao chất lượng của lực lượng lao động, đảm bảo công bằng cạnh tranh trong kinh doanh và đóng góp cho sự phát triển của kinh tế đất nước.

Luật được áp dụng đối với hầu hết người sử dụng lao động và người lao động. Không áp dụng đối với người làm việc tại văn phòng hoặc người có năng lực lao động yếu kém, người đang trong thời gian thử việc hoặc đang học việc hoặc đào tạo những kỹ năng cơ bản cần thiết cho công việc.

Loại hình tiền lương tối thiểu, gồm tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu đặc biệt (áp dụng cho một số ngành nghề hoặc công việc kinh doanh nhất định), được quy định theo giờ. Tiền lương tối thiểu đặc biệt phải cao hơn tiền lương tối thiểu theo vùng. Tiền lương tối thiểu vùng (tỉnh, thành phố) được xác định dựa trên chi phí sinh hoạt, tiền lương và khả năng trả lương đối với một công việc lao động bình thường tại các vùng. Việc xem xét chi phí sinh hoạt của người lao động phải bảo đảm người lao động có thể đảm bảo cuộc sống ở mức tối thiểu đầy đủ.

Tại Trung Quốc, tiền lương tối thiểu địa phương đầu tiên đưa ra và thực hiện tại thành phố Chu Hải, tỉnh Quảng Đông vào năm 1989. Năm 1993, Bộ Lao động trước đây đã ban hành quy định về tiền lương tối thiểu trong các doanh nghiệp và bắt đầu thực hành tiền lương tối thiểu ở Trung Quốc. Nhà nước sau đó thiết lập một vị trí pháp lý cơ bản cho hệ thống tiền lương tối thiểu trong Luật lao động của nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa, Luật này có hiệu lực vào tháng 01 năm 1995. Theo



đó, mức lương tối thiểu được quy định bởi chính quyền nhân dân cấp tỉnh và báo cáo cho Hội đồng nhà nước để đăng kí.

Theo các quy định ở Trung Quốc, lương tối thiểu nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động có thu nhập thấp bị ảnh hưởng, được áp dụng đối với doanh nghiệp, đơn vị phi doanh nghiệp và người lao động có quan hệ lao động, cơ quan nhà nước, đơn vị tổ chức, cộng đồng xã hội cũng như nhân viên có quan hệ lao động. Về loại hình lương tối thiểu không có tiền lương tối thiểu quốc gia, mà chỉ có lương tối thiểu ở cấp tỉnh, thành phố được quy định theo tháng và theo giờ. Tiền lương tối thiểu theo tháng áp dụng đối với nhân viên toàn thời gian, tiền lương tối thiểu theo giờ áp dụng đối với người lao động linh hoạt (nhân viên làm việc không trọn giờ).

Tại Việt Nam, từ năm 1946, ngay sau khi giành được độc lập, Chính phủ đã ban hành một số quy định nhằm tạo điều kiện về môi trường pháp lý cho các hoạt động trong xã hội, trong đó có quy định về lao động, tiền lương. Mục tiêu tiền lương tối thiểu là luôn hướng tới đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động (có tính đến yếu tố nuôi con), mức tiền công trên thị trường và khả năng chi trả của doanh nghiệp và được điều chỉnh nâng dần cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội từng thời kỳ, đã hình thành tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng.

Pháp luật về tiền lương tối thiểu gắn liền với thỏa ước lao động tập thể và có sự tác động qua lại. Thỏa ước lao động tập thể là nguồn quy phạm đặc biệt bổ sung cho luật lao động. Thỏa ước lao động tập thể được hình thành trên cơ sở sự thương lượng, thỏa thuận giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động, bên cạnh đó thỏa ước lao động tập thể còn có tính quy phạm và được coi là “bộ luật con” của doanh nghiệp. Vì vậy, thỏa thuận được ký kết sẽ là nguồn bổ sung cho các quy định của pháp luật tại đơn vị. Thỏa ước lao động tập thể cũng là cầu nối trung gian giữa quy phạm pháp luật lao động và điều kiện thực tế của từng doanh nghiệp; là văn bản cụ thể hoá chi tiết các qui định của luật lao động phù hợp với điều kiện và khả năng thực tế của các bên. Nội dung của thỏa ước thường được xây dựng dưới dạng quy

phạm, theo từng điều khoản, thể hiện quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động như các điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi,... Nhưng trước hết, pháp luật lao động quy định khung pháp lý để các doanh nghiệp xây dựng thỏa ước phù hợp cho mình. Thỏa ước lao động tập thể không được trái với pháp luật lao động. Nhà nước khuyến khích việc ký kết thỏa ước tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động và pháp luật cũng tôn trọng sự thỏa thuận giữa các bên. Tuy nhiên, sự thỏa thuận này phải trong khuôn khổ pháp luật lao động cũng như các pháp luật khác, tức là phải chịu sự điều chỉnh của pháp luật.

Việc xây dựng chính sách pháp luật về lao động, tổ chức và quản lý lao động cũng như giải quyết các vấn đề phát sinh được thực hiện dựa trên cơ chế ba bên của Tổ chức lao động quốc tế. Cơ chế ba bên là quá trình phối hợp giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động (thông qua các tổ đại diện chính thức của họ) bằng những hình thức phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, chính trị và pháp lý... nhằm tìm kiếm những giải pháp chung cho các vấn đề thuộc lĩnh vực lao động - xã hội, trước hết là các vấn đề thuộc mối quan hệ lao động mà cả ba bên cùng quan tâm, vì lợi ích của mỗi bên, lợi ích chung của ba bên và lợi ích chung của xã hội. Về bản chất, cơ chế ba bên là một quá trình dân chủ hoá mối quan hệ lao động, là cơ chế hợp tác, chia sẻ quyền lực và trách nhiệm giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động.

Như vậy qua nghiên cứu tiền lương tối thiểu theo quan niệm của Tổ chức lao động quốc tế đã trình bày trong phần đầu của chương này và quy định về tiền lương tối thiểu của một số quốc gia trên chúng ta có thể khái quát một số vấn đề về mặt nội dung pháp luật về tiền lương tối thiểu như sau:

Một là, về căn cứ xác định tiền lương tối thiểu, ngoài mức sống của người lao động thì việc xác định mức lương tối thiểu cần dựa trên các căn cứ khác như mức tiền lương của lao động cùng loại, năng suất lao động, chỉ số giá sinh hoạt, mức tăng trưởng kinh tế và tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp (khả năng chi trả của các doanh nghiệp).

Hai là, về loại hình tiền lương tối thiểu, thường được quy định dưới các hình thức khác nhau, có thể là mức lương tối thiểu chung của quốc gia, mức lương tối thiểu áp dụng đối với một số ngành nghề đặc biệt, hoặc mức lương tối thiểu vùng, xác định theo tháng, theo ngày và theo giờ.

Ba là, về các chế độ tính trong tiền lương tối thiểu, tiền lương tối thiểu được quy định không bao gồm các yếu tố như phụ cấp, tiền nghỉ phép năm, tiền thưởng, tiền lương làm thêm giờ, các khoản trợ cấp.

Bốn là, về cơ chế xác định tiền lương tối thiểu, việc xác định tiền lương tối thiểu được xác định thường dựa trên cơ chế ba bên ở cấp Trung ương, trong đó thiết lập cơ chế, quy trình các định tiền lương tối thiểu trên cơ sở đại diện của các nhóm lợi ích phù hợp với thông lệ chung trong kinh tế thị trường. Trong đó, Chính phủ (hoặc đại diện lợi ích công) sẽ đóng vai trò trung gian, cân bằng lợi ích của hai bên trong quá trình thương lượng để xác định mức lương tối thiểu.

Năm là, về thẩm thẩm quyền quyết định, công bố mức lương tối thiểu, do đại diện cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định và công bố nhằm tăng cường tính linh hoạt của tiền lương tối thiểu.

Sáu là, về cơ chế giám sát thực hiện tiền lương tối thiểu, được thực hiện thông qua việc quy định doanh nghiệp, người sử dụng lao động phải công bố công khai mức lương thấp nhất trong doanh nghiệp làm căn cứ để giám sát thực hiện; đồng thời quy định trách nhiệm của các cơ quan, như công đoàn, thanh tra, cơ quan quản lý lao động trong việc giám sát thực hiện của doanh nghiệp.

Bảy là, về chế tài áp dụng, việc xử lý các vi phạm của người sử dụng lao động thường được áp dụng là xử phạt hành chính theo quy định chung (theo các mức khác nhau tùy vào mức độ vi phạm), đồng thời, người sử dụng lao động còn phải đền bù cho người lao động một khoản tiền nhất định đủ để răn đe.

#### *1.5.2.2. Hình thức của pháp luật về tiền lương tối thiểu*

Kết cấu hình thức bên ngoài của pháp luật tiền lương tối thiểu bao gồm hệ thống các văn bản pháp luật quy định về tiền lương tối thiểu. Nếu căn cứ vào cấp độ hiệu lực của hệ thống văn bản pháp luật, thì có thể thấy, ở các nước pháp luật về

tiền lương tối thiểu được quy định dưới hình thức là văn bản Luật về tiền lương tối thiểu riêng do Nhà nước ban hành (Hàn Quốc, Nhật Bản) hoặc có thể dưới hình thức quy định nội dung về tiền lương tối thiểu trong Bộ luật lao động (Trung Quốc) và được hướng dẫn trong các văn bản dưới Luật. Điều này cho thấy mức độ và tầm quan trọng của tiền lương tối thiểu đối nền kinh tế - xã hội của mỗi nước cũng như vai trò đảm bảo an sinh xã hội, cải thiện điều kiện sống cho bản thân người lao động và gia đình họ. Đối với Việt Nam, ngay sau khi giành được độc lập, nhằm tạo điều kiện về môi trường pháp lý cho các hoạt động trong xã hội, Chính phủ đã ban hành một số quy định tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên, cho đến nay, nước ta vẫn chưa ban hành được Luật tiền lương tối thiểu. Theo đó, nội dung tiền lương tối thiểu mới chỉ được quy định chung trong Bộ luật lao động (Điều 56 Bộ luật lao động năm 1994, Điều 91 Bộ luật lao động năm 2012) và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật là Nghị định của Chính phủ và Thông tư của các Bộ, cơ quan ngang Bộ. Có thể thấy, về mặt hình thức, hệ thống pháp luật về tiền lương tối thiểu vẫn còn phức tạp, bao gồm khá nhiều văn bản với cấp độ hiệu lực khác nhau, do nhiều cơ quan ban hành. Điều này đã phần nào làm cho các quy định về tiền lương tối thiểu trở nên tản mạn, chồng chéo, thường xuyên phải sửa đổi, bổ sung và không tránh khỏi những mâu thuẫn chồng chéo ở mức độ nhất định. Đó cũng là sự phản ánh trung thực đời sống lao động xã hội vốn rất phức tạp và đang trong quá trình phát triển nên chưa có sự ổn định chắc chắn [28, tr.54].

## **Kết luận chương 1**

Nội dung chương 1 đề cập đến vấn đề lý luận cơ bản về tiền lương tối thiểu cũng như pháp luật về tiền lương tối thiểu. Đây là lý thuyết nền tảng về tiền lương tối thiểu không chỉ được nghiên cứu ở Việt Nam mà cả các quốc gia khác trên thế giới. Chính sách tiền lương tối thiểu có vị trí quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế, xã hội của đất nước, có tác động đến việc quản lý kinh tế, tài chính, quản lý lao động, kích thích sản xuất. Việc quy định mức lương tối thiểu không chỉ bảo vệ người lao động mà còn có ý nghĩa lớn đối với việc ổn định chính trị xã hội. Chính vì vậy tiền lương tối thiểu là lĩnh vực nghiên cứu vô cùng quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động của các nước. Nhưng từ lý luận đi đến thực tiễn áp dụng tiền lương tối thiểu tại các quốc gia khác nhau là khác nhau. Thực tiễn quy định về tiền lương tối thiểu và áp dụng các quy định pháp luật về tiền lương tối thiểu tại Việt Nam sẽ được quy định cụ thể trong chương 2.

**Chương 2**  
**THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG CÁC QUY ĐỊNH**  
**VỀ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012**  
**Ở VIỆT NAM**

**2.1. Thực trạng pháp luật về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động năm 2012 ở Việt Nam.**

Tiền lương tối thiểu là một trong những nội dung quan trọng của chính sách tiền lương của Nhà nước. Cải cách tiền lương năm 1993 đã dần dần nhận thức đúng hơn bản chất và vai trò của tiền lương tối thiểu trong điều kiện chuyển sang phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước, theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm của các nước, Công ước số 131 về 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”*[43,44], 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 đã khuyến nghị *“bảo đảm 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”*[45]. Ở Việt Nam, lần đầu tiên đã vận dụng khái niệm “tiền lương tối thiểu có bảo đảm” vào điều kiện cụ thể của đất nước, đó là tiền lương bảo đảm thỏa mãn nhu cầu tối thiểu đủ sống cho người lao động làm các công việc giản đơn và trong điều kiện lao động bình thường. Năm 1994, lần đầu tiên tiền lương tối thiểu đã được luật hóa trong Bộ luật lao động:

“Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và dùng để làm căn cứ tính các mức tiền lương cho các loại lao động khác” [38,

Điều 56]. Đến Bộ luật lao động năm 2012, tại Điều 91 đã hoàn chỉnh thêm khái niệm về tiền lương tối thiểu. Theo đó:” Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, tuần, ngày, giờ và được xác định theo vùng, ngành” [40, Điều 91].

### **2.1.1. Quy định về tiền lương tối thiểu chung**

- Về căn cứ, phương pháp xác định tiền lương tối thiểu chung:

Điều 56 Bộ luật lao động năm 1994 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. Do đó, theo Bộ luật lao động năm 1994 và các văn bản hướng dẫn về tiền lương tối thiểu thì, tiền lương tối thiểu bao gồm 3 loại: tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu ngành. Tuy nhiên, đến khi Bộ luật lao động năm 2012 được ban hành đã không sử dụng khái niệm tiền lương tối thiểu chung như Bộ luật lao động năm 1994, thay vào đó là đưa ra khái niệm về mức lương tối thiểu, đồng thời, quy định mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ngành. Để phù hợp với Bộ luật lao động năm 2012, ngày 27 tháng 6 năm 2013 Chính phủ ban hành Nghị định số 66/2013/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang , theo đó, mức lương tối thiểu chung được thay thế bằng mức lương cơ sở.

Mức lương tối thiểu chung là mức tiền lương thấp nhất bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường, bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng mà không một người sử dụng lao động nào được trả thấp hơn. Mức lương tối thiểu chung là căn cứ và nền thấp nhất để xây dựng các mức lương tối thiểu vùng, ngành. Biểu hiện của tiền lương tối thiểu được quy định ở những khía cạnh như mức lương tối thiểu giờ, mức lương tối thiểu tuần, mức lương tối thiểu tháng. Ở các nước châu Âu và châu Mỹ thường quy định mức lương tối thiểu theo giờ, mức lương tối thiểu

tuần; ở các nước khu vực châu Á thường quy định mức lương tối thiểu tháng [51, tr.40]. Tuy nhiên, xét tình hình thực tế hiện nay ở nước ta người lao động có nhu cầu làm việc nhiều nơi, theo biểu thời gian làm việc linh hoạt, Bộ luật lao động năm 2012 đã quy định mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, theo tuần, theo ngày và theo giờ. Mức lương tối thiểu chung được xác định dựa trên các căn cứ: căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; căn cứ vào điều kiện kinh tế - xã hội, mức tăng trưởng của nền kinh tế và căn cứ vào mức tiền lương trên thị trường lao động. Trên cơ sở các căn cứ và phương pháp xác định tiền lương tối thiểu theo quy định của Bộ luật lao động, Chính phủ giao cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành liên quan tính toán, xác định tiền lương tối thiểu chung theo 4 phương pháp tiếp cận tiền lương tối thiểu, bao gồm [3]:

+ Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu dựa vào nhu cầu tối thiểu của một người làm công việc giản đơn nhất, chưa qua đào tạo trong điều kiện bình thường và nhu cầu của gia đình họ, bao gồm: xác định nhu cầu lương thực, thực phẩm (dựa trên nhu cầu Kcalo tiêu thụ cần thiết cho người lao động); xác định nhu cầu chi tiêu phi lương thực, thực phẩm (tính trên tỉ trọng nhu cầu chi tiêu lương thực, thực phẩm); xác định nhu cầu chi nuôi con của người lao động (tính trên cơ sở nhu cầu dinh dưỡng và chi phí nuôi con). Khi xác định theo phương pháp này thường kết hợp với cả số liệu điều tra về thu nhập, mức sống của hộ gia đình trên cả nước.

+ Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu dựa trên mức tiền lương trên thị trường lao động. Đây là phương pháp xác định tiền lương tối thiểu trực tiếp. Cơ sở của phương pháp này là dựa vào kết quả điều tra mức tiền công trên thị trường của một lao động hưởng mức lương tối thiểu (không có chuyên môn, kỹ thuật, làm công việc đơn giản, trong điều kiện lao động bình thường). Căn cứ vào thời gian làm việc thực tế trong năm, mức tiền lương tối thiểu thực tế được đưa vào tính toán là mức tiền lương quy đổi ra ngày công chuẩn, giờ công chuẩn. Mức lương tối thiểu xác định theo phương pháp này đảm bảo bám sát với thực tế thị trường lao động.



+ Phương pháp xác định mức lương tối thiểu dựa trên khả năng của nền kinh tế, điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước. Cơ sở của phương pháp này là mức độ đảm bảo các nhu cầu tối thiểu cao hay thấp còn phụ thuộc vào khả năng thu nhập quốc dân trong mỗi thời kỳ nhất định. Phương pháp này sử dụng các công cụ kinh tế lượng để dự báo dựa trên số liệu thống kê vĩ mô hàng năm của cả nước và sử dụng tương quan giữa mức lương tối thiểu và GDP bình quân đầu người tùy thuộc vào trình độ phát triển kinh tế từng thời kỳ.

+ Phương pháp tính theo tốc độ trượt giá sinh hoạt so với kỳ gốc của mức lương tối thiểu đã xác định. Phương pháp này xuất phát từ nguyên tắc đảm bảo mức tiền lương thực tế của lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu được xác định theo phương pháp này chỉ đúng trong trường hợp mức lương tối thiểu tại kỳ gốc (nền) được tính đúng, tính đủ.

Trong các phương pháp trên thì phương pháp dựa vào nhu cầu tối thiểu của người lao động là phương pháp cơ bản và được áp dụng ở nhiều nước trên thế giới. Đây cũng là tiêu chí đầu tiên trong các tiêu chí xác định tiền lương tối thiểu trong kinh tế thị trường theo khuyến nghị số 135 của ILO. Theo đó, mức tiền lương tối thiểu được xác định từ phương pháp này bảo đảm theo đúng quy định của Bộ luật lao động bởi ngoài việc đảm bảo chi phí cho nhu cầu tối thiểu của bản thân người lao động còn tính đến yếu tố nuôi con.

- Về áp dụng tiền lương tối thiểu chung:

Hiện nay, theo Nghị định số 66/2013/NĐ-CP thì mức lương tối thiểu chung được thay thế bằng mức lương cơ sở. Mức lương cơ sở quy định tại Nghị định này được tính hưởng kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013 và thay thế mức lương tối thiểu chung quy định tại các văn bản về chế độ tiền lương và các chế độ khác có liên quan đến tiền lương của cơ quan có thẩm quyền. Mức lương cơ sở áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương, phụ cấp và người lao động (sau đây gọi chung là người hưởng lương, phụ cấp) làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội có tính chất đặc thù ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ở huyện, quận, thị

xã, thành phố thuộc tỉnh (cấp huyện), ở xã, phường, thị trấn (cấp xã) và lực lượng vũ trang.

Người hưởng lương, phụ cấp nêu trên bao gồm các đối tượng sau:

+ Cán bộ, công chức từ Trung ương đến cấp huyện quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Cán bộ, công chức cấp xã quy định tại Khoản 3 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008;

+ Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định tại Luật Viên chức năm 2010; Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các cơ quan, đơn vị của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội theo quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp;

+ Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ;

+ Người làm việc trong chỉ tiêu biên chế được ngân sách nhà nước cấp kinh phí trong các hội có tính chất đặc thù quy định tại Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội;

+ Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ nghĩa vụ và công nhân, viên chức quốc phòng, lao động hợp đồng thuộc Quân đội nhân dân Việt Nam;

+ Sĩ quan, hạ sĩ quan hưởng lương, hạ sĩ quan, chiến sĩ phục vụ có thời hạn; công nhân, nhân viên công an và lao động hợp đồng thuộc Công an nhân dân; + Người làm việc trong tổ chức cơ yếu;

+ Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn và tổ dân phố.

- Mức lương cơ sở được dùng làm căn cứ để tính hưởng các chế độ sau:

+ Tính mức lương trong các bảng lương, mức phụ cấp và thực hiện các chế độ khác theo quy định của pháp luật đối với các đối tượng áp dụng mức lương cơ sở;

- + Tính mức hoạt động phí theo quy định của pháp luật;
- + Tính các khoản trích và các chế độ được hưởng theo mức lương cơ sở.

- Về điều chỉnh tiền lương tối thiểu chung: Theo quy định tại khoản 3 Điều 3 Nghị định số 66/2013/NĐ-CP, mức lương cơ sở được điều chỉnh trên cơ sở khả năng ngân sách nhà nước, chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng trưởng kinh tế của đất nước.

### **2.1.2. Quy định về tiền lương tối thiểu vùng**

Tiền lương tối thiểu vùng hiện hành được quy định tại Điều 91 Bộ luật lao động năm 2012, Nghị định số 103/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động (Nghị định số 103/2014/NĐ-CP). Theo đó, mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định là mức lương thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận tiền lương trả cho người lao động, nhưng phải bảo đảm mức lương tính theo tháng trả cho người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ, bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở Trung ương.

- Về căn cứ xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng:

Tiền lương tối thiểu vùng được xác định dựa trên các yếu tố: nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động.

- Về áp dụng tiền lương tối thiểu vùng:

Tiền lương tối thiểu vùng chỉ áp dụng đối với khu vực doanh nghiệp, không áp dụng đối với các cơ quan hành chính, sự nghiệp. Điều 2 Nghị định số 103/2014/NĐ-CP quy định đối tượng áp dụng tiền lương tối thiểu bao gồm:

+ Doanh nghiệp thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam).

+ 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.

+ Cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam có thuê mướn lao động (trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên).

Tiền lương tối thiểu vùng là cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận tiền lương bảo đảm:

+ Tính các mức lương theo tháng trả cho người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

+ Tính các mức lương trong thang lương, bảng lương của doanh nghiệp và tính các mức lương ghi trong hợp đồng lao động của người lao động cho phù hợp với quy định của pháp luật lao động. Đối với doanh nghiệp đã xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương thì căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để xác định, điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương nhưng phải bảo đảm các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương theo đúng quy định của pháp luật lao động; xác định, điều chỉnh các mức lương, phụ cấp lương trong hợp đồng lao động và các chế độ khác đối với người lao động cho phù hợp. Đối với doanh nghiệp chưa xây dựng thang lương, bảng lương thì căn cứ mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để xác định các mức lương khi xây dựng thang lương, bảng lương của doanh nghiệp và phải bảo đảm các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương theo đúng quy định của pháp luật lao động; xác định, điều chỉnh các mức lương, phụ cấp lương trong hợp đồng lao động và các chế

độ khác đối với người lao động cho phù hợp. Việc điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương hoặc xác định các mức lương khi xây dựng thang lương, bảng lương của doanh nghiệp, mức lương, phụ cấp lương trong hợp đồng lao động và các chế độ khác đối với người lao động, do doanh nghiệp, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động thỏa thuận, nhưng phải bảo đảm quan hệ hợp lý về tiền lương giữa lao động chưa qua đào tạo với lao động đã qua đào tạo và lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao; giữa lao động mới được tuyển dụng với lao động có thâm niên làm việc tại doanh nghiệp [7, Điều 3].

+ Doanh nghiệp hoạt động kinh doanh trên địa bàn nào thì áp dụng tiền lương tối thiểu trên địa bàn đó. Doanh nghiệp có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào áp dụng mức lương tối thiểu theo địa bàn đó.

+ Đối với người lao động đã qua học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) thì doanh nghiệp phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng. Người lao động đã qua học nghề bao gồm: Những người đã được cấp chứng chỉ nghề, bằng nghề, bằng trung học nghề theo quy định tại Nghị định số 90/CP ngày 24 tháng 11 năm 1993 của Chính phủ quy định cơ cấu khung của hệ thống giáo dục quốc dân, hệ thống văn bằng, chứng chỉ về giáo dục và đào tạo; Những người đã được cấp chứng chỉ nghề, bằng nghề theo quy định tại Luật Giáo dục năm 1998 và Luật Giáo dục năm 2005; Những người đã được cấp chứng chỉ theo chương trình dạy nghề thường xuyên, chứng chỉ sơ cấp nghề, bằng tốt nghiệp trung cấp nghề, bằng tốt nghiệp cao đẳng nghề hoặc đã hoàn thành chương trình học nghề theo hợp đồng học nghề quy định tại Luật Dạy nghề; Những người đã được cấp văn bằng, chứng chỉ nghề của cơ sở đào tạo nước ngoài; Những người đã được doanh nghiệp đào tạo nghề hoặc tự học nghề và được doanh nghiệp kiểm tra, bố trí làm công việc đòi hỏi phải qua đào tạo nghề [7, Điều 3].

+ Khi áp dụng các quy định về mức lương tối thiểu vùng, doanh nghiệp không được xóa bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương hoặc phụ cấp làm việc trong điều kiện

lao động nặng nhọc, độc hại, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với các chức danh nghề nặng nhọc, độc hại và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động. Các khoản phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng do doanh nghiệp quy định thì thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp.

+ Nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định để trả cho người lao động phù hợp với năng suất lao động, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh và mức tiền công trên thị trường.

- Về phân chia địa bàn quy định tiền lương tối thiểu vùng:

Địa bàn để quy định tiền lương tối thiểu vùng được phân chia thống nhất theo địa bàn hành chính (tỉnh, thành phố, quận, huyện, thị xã), gồm 4 vùng: vùng I, vùng II, vùng III, vùng IV. Việc phân chia các địa bàn theo 4 vùng nêu trên được dựa trên cơ sở 4 nhóm yếu tố cơ bản có liên quan trực tiếp đến vấn đề việc sử dụng lao động, mặt bằng tiền công của từng vùng, đó là:

- Yếu tố kinh tế, gồm mức tăng trưởng kinh tế GDP, năng suất lao động xã hội và chỉ số giá tiêu dùng;
- Yếu tố xã hội, gồm tỷ lệ hộ nghèo, mức chi tiêu dân cư bình quân;
- Mức độ phát triển của thị trường lao động, gồm tỷ lệ lao động làm công ăn lương, mặt bằng tiền công trên thị trường lao động, quy mô doanh nghiệp;
- Chính sách ưu đãi của Nhà nước.

Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng trong một số trường hợp cụ thể được quy định như sau:

+ Địa bàn có sự thay đổi tên hoặc chia tách thì thực hiện theo mức lương tối thiểu vùng đối với địa bàn trước khi thay đổi tên hoặc chia tách; trường hợp địa bàn được thành lập mới từ các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất; trường hợp thành lập thành phố trực thuộc tỉnh từ một địa bàn hoặc nhiều địa bàn

thuộc vùng IV thì thực hiện mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với địa bàn thuộc vùng III.

+ Doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn liền nhau có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất; doanh nghiệp có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào, thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn đó.

+ Khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất đó thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất; trường hợp khu công nghiệp, khu chế xuất có các phân khu nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì doanh nghiệp hoạt động trong phân khu nằm trên địa bàn nào, thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn đó [7, Điều 2].

- Về xác định, điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng:

Căn cứ vào các yếu tố xác định tiền lương tối thiểu vùng theo quy định của pháp luật: tốc độ tăng trưởng kinh tế (GDP), chỉ số giá tiêu dùng (CPI), quan hệ cung cầu lao động (mức tăng tiền công) của từng vùng và tiền lương tối thiểu chung (trong đó tiền lương tối thiểu vùng IV áp dụng đối với doanh nghiệp trong nước được ấn định bằng tiền lương tối thiểu chung) [30], Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành liên quan xác định, trình Chính phủ quy định tiền lương tối thiểu theo 4 vùng trong từng loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp và doanh nghiệp FDI).

Trong các mức lương tối thiểu theo 4 vùng Chính phủ quy định, do yếu tố lịch sử tiền lương tối thiểu đối với doanh nghiệp FDI được quy định riêng, cao hơn nhiều so với doanh nghiệp trong nước, cho nên tiền lương tối thiểu vùng IV đối với doanh nghiệp FDI cao hơn 1,3 - 1,4 lần so với tiền lương tối thiểu vùng IV doanh nghiệp trong nước và đang trong quá trình điều chỉnh giảm dần để tiến quy định bằng nhau. Tiền lương tối thiểu ở các vùng còn lại (của cả doanh nghiệp trong nước

và doanh nghiệp FDI) được xác định trên cơ sở tiền lương tối thiểu vùng IV, trong đó mức chênh lệch giữa vùng III so với vùng IV, vùng II so với vùng III, vùng I so với vùng II từ 7% - 11 % [4]. Tuy nhiên, từ ngày 01/10/2011, thực hiện Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 của Chính phủ, mức lương tối thiểu quy định theo 4 vùng thống nhất chung đối với các doanh nghiệp (không còn phân biệt theo doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI).

### ***2.1.3. Quy định về tiền lương tối thiểu ngành***

Theo Bộ luật lao động 2012 thì: “ Lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố”.

Như vậy tiền lương tối thiểu theo ngành là loại tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định để áp dụng cho người lao động trong một ngành hoặc một nhóm ngành có tính chất kỹ thuật tương đồng trên cơ sở tiền lương tối thiểu chung và có tính đến các yếu tố lao động đặc thù của từng ngành nghề đó sao cho tiền lương tối thiểu theo ngành ít nhất cũng phải bằng hoặc phải cao hơn tiền lương tối thiểu chung.

Trên thực tế, các ngành nghề khác nhau thì có những yếu tố đặc trưng không giống nhau áp dụng chung cùng một mức lương là không hợp lý. Mục tiêu của tiền lương tối thiểu theo ngành là nhằm đảm bảo khả năng tái sản xuất lao động giản đơn cho người lao động và gia đình họ với yêu cầu mức độ phức tạp và trình độ tay nghề thấp nhất trong một ngành mà các yếu tố này chưa thể hiện ở mức lương tối thiểu chung.

Như vậy tiền lương tối thiểu chung cần phải quy định thống nhất trên phạm vi cả nước. Không giống như vậy, tiền lương tối thiểu ngành được quy định tùy theo điều kiện của từng ngành và khả năng thỏa thuận của người lao động với người sử dụng lao động trong từng ngành. Thông thường, mức lương tối thiểu ngành được xác định cho lao động giản đơn nhất của ngành đó, nói cách khác đó chính là mức



lương nền của một ngành. Mức lương nền của một ngành chịu ảnh hưởng bởi mức lương tối thiểu chung.

## **2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động năm 2012 ở Việt Nam .**

### ***2.2.1. Thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu chung***

#### *2.2.1.1. Về xác định mức lương tối thiểu chung*

Như đã phân tích trên, hiện nay, tiền lương tối thiểu chung của nước ta được xác định dựa trên 4 phương pháp tiếp cận: từ nhu cầu tối thiểu; điều tra tiền lương, tiền công trên thị trường; khả năng của nền kinh tế và từ trượt giá sinh hoạt so với kỳ gốc. Tuy nhiên, các yếu tố xác định mức lương tối thiểu được xem xét ở từng phương pháp riêng rẽ (do 4 cách tiếp cận khác nhau) mà không phải cùng xem xét các yếu tố trên cùng một phương pháp (trong đó đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ là nguyên tắc cơ bản) nên mỗi phương pháp xác định một mức lương tối thiểu (trong đó mức cao nhất tính toán từ nhu cầu, mức thấp nhất từ trượt giá sinh hoạt). Do hạn chế về điều kiện ngân sách nhà nước nên Chính phủ thường lựa chọn mức thấp (phương pháp trượt giá). Vì vậy, mức lương tối thiểu luôn thấp hơn so với nhu cầu tối thiểu của người lao động.

Phương pháp dựa vào nhu cầu tối thiểu của người lao động là phương pháp cơ bản và được áp dụng trong các Đề án cải cách tiền lương của nước ta từ năm 1993 đến nay. Theo đó, mức tiền lương tối thiểu được xác định từ phương pháp này, ngoài việc đảm bảo chi phí cho nhu cầu tối thiểu cho đời sống người lao động còn tính đến yếu tố nuôi con của họ. Ưu điểm của phương pháp này là phản ánh được nhu cầu đủ sống ở mức tối thiểu thực tế của người lao động và gia đình họ. Nó bao gồm cả sự thay đổi thói quen tiêu dùng của dân cư trong từng thời kỳ. Tuy nhiên, do sử dụng từ nguồn số liệu sử dụng từ Điều tra mức sống dân cư hàng năm nên nhu cầu tối thiểu của người lao động được ấn định bằng mức sống của nhóm dân cư có mức tiêu dùng lương thực thực phẩm đảm bảo lượng Kcalo cần thiết cho một người/ngày (theo đề xuất của Viện dinh dưỡng Việt Nam năm 2004 mức nhu cầu dinh dưỡng tối thiểu cho 1 lao động nhẹ nhàng là 2300Kcalo/ngày và nhu cầu

dinh dưỡng tối thiểu của trẻ em 4-6 tuổi là 1600Kcalo/ngày, xấp xỉ bằng 70% chi tiêu của người lớn). Điều này chưa thực sự phản ánh hết nhu cầu tối thiểu của lao động làm công hưởng lương hiện nay. Nhất là trong điều kiện cơ cấu chi tiêu có những thay đổi đáng kể so với giai đoạn trước [14]. Như vậy, có thể nói mục tiêu đảm bảo mức sống của người lao động ở mức tối thiểu trên thực tế là chưa thực hiện được. Điều này dẫn đến quá trình điều chỉnh hàng năm cao hơn chỉ số trượt giá nhưng vẫn không đáp ứng được nhu cầu mức sống tối thiểu (do nền thấp).

#### *2.2.1.2. Về thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu chung*

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”*.

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. Điều 3 của Nghị định quy định mức lương thấp nhất là 27.300 đồng một tháng. 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.

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.

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”

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.

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.

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.

Giai đoạn 1995-2000 do lạm phát ở mức cao trong những năm 90 nên các mức điều chỉnh lương tối thiểu chung không kịp với chỉ số tăng giá tiêu dùng. Từ sau năm 2001, mức lương tối thiểu chung cơ bản đã được điều chỉnh cao hơn tốc độ trượt giá sinh hoạt (tính đến tháng 01/2006 mức lương tối thiểu tăng 3,75 lần, giá cả sinh hoạt tăng 2,08 lần so với tháng 12/1993) và có tính đến một phần tăng trưởng kinh tế và mức tiền công bình quân trên thị trường. Tuy nhiên, do khả năng của nền kinh tế, mức lương tối thiểu xác định năm 1993 thấp nên các năm sau mặc dù điều chỉnh ở mức tăng cao so với tháng 12/1993, song tính đến tháng 01/2006 mức lương tối thiểu 450.000 đồng/tháng cũng chỉ mới đảm bảo được 67% so với nhu cầu tối thiểu của người lao động và bằng 62-90% mức tiền công thấp nhất trên thị trường lao động.

Từ năm 2008 đến 2011, căn cứ vào quy định của Bộ luật lao động và lộ trình Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012, Chính phủ đã 4 lần điều chỉnh mức lương tối thiểu chung tăng từ 450.000 đồng/tháng (năm 2006) lên 830.000 đồng/tháng (năm 2011) (bằng 184%) (tăng thêm 84,44%), cao hơn mức tăng CPI chung song thấp hơn mức tăng chỉ số giá hàng ăn và dịch vụ ăn uống (đến tháng 5/2011: CPI chung tăng 65,09%, chỉ số giá hàng ăn và dịch vụ ăn uống tăng thêm 99,05%, tiền lương tối thiểu tăng thêm 84,44). Đây là giai đoạn khó khăn do ảnh hưởng bởi suy thoái kinh tế, GDP đạt thấp, lạm phát tăng, Chính phủ đã điều chỉnh lương tối thiểu tăng cao hơn CPI hàng năm song, do nền lương tối thiểu được xác định ở mức thấp, cộng với những khó khăn của nền kinh tế giai đoạn này (GDP tăng thấp, CPI tăng cao hơn dự kiến), nên mức lương tối thiểu (đặc biệt là lương tối thiểu chung) có xu hướng ngày càng thiếu hụt lớn so với mức lương tối thiểu xác định từ mức sống tối thiểu (từ 70,77% năm 2008 xuống còn 59,28% vào năm 2011) [2]. Đến 01/7/2013, mức lương cơ sở được điều chỉnh ở mức 1.150.000 đồng/tháng [25, Điều 3]

**Bảng 1. Quy định mức lương tối thiểu chung (lương cơ sở), 1995-2017**

<b>Nghị định/Nghị quyết</b>	<b>Thời điểm áp dụng</b>	<b>Lương cơ sở</b>	<b>Tốc độ tăng (%)</b>
05/CP	01/01/1995	120.000	
06/CP	01/01/1997	144.000	20,0
175/1999/NĐ-CP	01/01/2000	180.000	25,0
77/2000/NĐ-CP	01/01/2001	210.000	16,7
03/2003/NĐ-CP	01/01/2003	290.000	38,1
118/2005/NĐ-CP	01/10/2005	350.000	20,7
94/2006/NĐ-CP	01/10/2006	450.000	28,6
166/2007/NĐ-CP	01/01/2008	540.000	20,0
33/2009/NĐ-CP	01/05/2009	650.000	20,4
28/2010/NĐ-CP	01/05/2010	730.000	12,3
22/2011/NĐ-CP	01/05/2011	830.000	13,7
31/2012/NĐ-CP	01/05/2012	1.050.000	26,5
66/2013/NĐ-CP	01/07/2013	1.150.000	9,5
47/2016/NĐ-CP	01/05/2016	1.210.000	5,2
27/2016/QH14	01/07/2017	1.300.000	7,4

Trong hơn hai thập kỷ qua, tốc độ tăng lương cơ sở hàng năm trung bình đạt mức gần 19%. Tuy nhiên, con số này đã giảm trong những năm gần đây xuống dưới mức 10% (Bảng 1). Trong vòng 3 năm từ 7/2013 đến 5/2016, tốc độ tăng lương tối thiểu là nhỏ nhất, chỉ đạt mức 5,2%, con số này cho thấy thực tế quá trình tăng lương tối thiểu đang diễn ra rất chậm, trong khi chỉ số giá tiêu dùng CPI thì ngày càng tăng cao. Từ 5/2016 đến 7/2016, chỉ trong vòng 2 tháng, lương tối thiểu lại được tăng thêm 7,4% lên 1300000 VNĐ, cho thấy Chính phủ khá nỗ lực trong việc tăng lương cơ sở, và cũng cho thấy sự cấp bách trong việc tăng lương cơ sở để đảm bảo đời sống cho cán bộ công nhân viên chức.

Lương tối thiểu được Chính phủ kỳ vọng sẽ đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình, các kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù tăng nhanh,

tiền lương tối thiểu chưa đáp ứng đủ nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Trong giai đoạn 2010-2011, khi chỉ số giá tăng cao, mức lương tối thiểu chỉ đáp ứng khoảng 47% nhu cầu tối thiểu của người lao động. Đến năm 2015, nhờ vào tốc độ tăng nhanh của tiền lương tối thiểu, mức đáp ứng này đã tăng và đạt 80% (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2015). Điều này cũng được thể hiện trong kết quả nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Công nhân và Công đoàn (2014) – đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Theo nghiên cứu này, mức lương tối thiểu áp dụng cho khu vực Nhà nước cũng như khu vực doanh nghiệp đều thấp hơn rất nhiều so với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động.

### ***2.2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu vùng***

#### ***2.2.2.1. Về xác định mức lương tối thiểu vùng***

Mức tiền lương tối thiểu theo vùng được hình thành trên cơ sở các vùng mức sống và căn cứ vào các yếu tố:

- + Hệ thống nhu cầu và trình độ phát triển nhu cầu của từng vùng gắn với điều kiện tự nhiên, khí hậu và phong tục tập quán tiêu dùng của dân cư từng vùng;
- + Giá cả và mức độ biến động giá cả trong vùng;
- + Trình độ phát triển của thị trường lao động, giá nhân công, quan hệ cung cầu trên thị trường;
- + Chiến lược phát triển và khả năng thu hút đầu tư của mỗi vùng.

Năm 1993 khi thực hiện đề án cải cách tiền lương, Nhà nước mới chỉ ban hành một mức lương tối thiểu duy nhất. Bộ luật Lao động năm 1994 có hiệu lực từ ngày 01/01/1995 đã quy định Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng và lương tối thiểu ngành. Tuy nhiên, đến năm 1997, Nghị định 28/CP ngày 28 tháng 3 năm 1997 mới quy định 3 vùng với hệ số được cộng thêm vào mức lương tối thiểu chung là 0,1; 0,2; và 0,3 (thực chất là chuyển phụ cấp khu vực vào lương tối thiểu, trong đó, 0,3 được áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh; hệ số 0,2 đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn thành phố loại II và mức 0,1 đối với các tỉnh còn lại).

Sau khi có Luật đầu tư nước ngoài năm 1987, Chính phủ đã quy định mức tiền lương tối thiểu đối với khu vực có vốn đầu tư nước ngoài từ năm 1990 là 50 USD/tháng với cơ cấu: ăn uống và phục vụ ăn uống 36,8%; may mặc và đồ dùng cá nhân 3%; nhà ở, điện nước phục vụ sinh hoạt công cộng là 36%; đồ dùng gia đình 2,4 %; đi lại 4,6%; học tập 3,4 %; bảo hiểm hưu trí, mất sức 10%; sinh hoạt văn hóa, xã hội 3,8 %. Mức lương này được xác định trên cơ sở: tính đủ các nhu cầu thiết yếu, bảo đảm đời sống của bản thân và gia đình người lao động; tương quan với hao phí lao động, năng suất lao động và sử dụng thời gian lao động ở khu vực này; giá cả các mặt hàng thiết yếu tính bình quân tại một thời điểm và tỷ giá quy đổi ra USD và tham khảo các mức lương tối thiểu của nước ngoài và tính đến sức mua của các đồng ngoại tệ khác. Trong quá trình thực hiện mức lương tối thiểu đối với khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, do sự khác biệt đáng kể về giá cả tiêu dùng, Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với khu vực này [2].

Năm 2008, để thống nhất mức lương tối thiểu có phân vùng với khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, địa bàn phân vùng quy định mức lương tối thiểu được chia theo đơn vị hành chính (quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh) dựa trên cơ sở 4 nhóm yếu tố:

- + Yếu tố về kinh tế, gồm mức tăng trưởng kinh tế (GDP), năng suất lao động xã hội (phản ánh năng lực phát triển kinh tế của địa phương so với cả nước) và chỉ số giá tiêu dùng (phản ánh sự khác biệt về giá cả hàng hóa tiêu dùng mà người lao động phải chi trả giữa các vùng);

- + Yếu tố về xã hội, gồm tỉ lệ hộ nghèo, chi tiêu dân cư bình quân (phản ánh mức sống dân cư);

- + Mức độ phát triển của thị trường lao động gồm: tỷ lệ lao động làm công ăn lương, mặt bằng tiền công trên thị trường lao động, quy mô doanh nghiệp;

- + Chính sách ưu đãi của Nhà nước theo 8 vùng kinh tế, vùng kinh tế trọng điểm, vùng ưu đãi đầu tư.

Chính phủ quy định mức lương tối thiểu theo 3 vùng đối với các loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp trong nước, doanh nghiệp cùng địa bàn vùng nhưng

khác nhau về mức lương tối thiểu); đến tháng 01/2009, căn cứ vào sự phát triển kinh tế - xã hội, thị trường lao động và chính sách ưu đãi đầu tư của nhà nước đối với từng vùng Chính phủ quy định tiền lương tối thiểu thành 4 vùng và duy trì 4 vùng, thống nhất áp dụng mức lương tối thiểu giữa doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI.

Danh mục các địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định 182/2013/NĐ-CP như sau:

- Vùng I, gồm các địa bàn:

+ Các quận và các huyện Gia Lâm, Đông Anh, Sóc Sơn, Thanh Trì, Từ Liêm, Thường Tín, Hoài Đức, Thạch Thất, Quốc Oai, Thanh Oai, Mê Linh, Chương Mỹ và thị xã Sơn Tây thuộc thành phố Hà Nội;

+ Các quận và các huyện Thủy Nguyên, An Dương, An Lão, Vĩnh Bảo thuộc thành phố Hải Phòng;

+ Các quận và các huyện Củ Chi, Hóc Môn, Bình Chánh, Nhà Bè thuộc thành phố Hồ Chí Minh;

+ Thành phố Biên Hòa và các huyện Nhơn Trạch, Long Thành, Vĩnh Cửu, Trảng Bom thuộc tỉnh Đồng Nai;

+ Thành phố Thủ Dầu Một, các thị xã Thuận An, Dĩ An và các huyện Bến Cát, Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương;

+ Thành phố Vũng Tàu thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

- Vùng II, gồm các địa bàn:

+ Các huyện còn lại thuộc thành phố Hà Nội;

+ Các huyện còn lại thuộc thành phố Hải Phòng;

+ Thành phố Hải Dương thuộc tỉnh Hải Dương;

+ Thành phố Hưng Yên và các huyện Mỹ Hào, Văn Lâm, Văn Giang, Yên Mỹ thuộc tỉnh Hưng Yên;

+ Thành phố Vĩnh Yên, thị xã Phúc Yên và các huyện Bình Xuyên, Yên Lạc thuộc tỉnh Vĩnh Phúc;



- + Thành phố Bắc Ninh, thị xã Từ Sơn và các huyện Quế Võ, Tiên Du, Yên Phong, Thuận Thành thuộc tỉnh Bắc Ninh;
  - + Các thành phố Hạ Long, Móng Cái thuộc tỉnh Quảng Ninh;
  - + Thành phố Thái Nguyên thuộc tỉnh Thái Nguyên;
  - + Thành phố Việt Trì thuộc tỉnh Phú Thọ;
  - + Thành phố Lào Cai thuộc tỉnh Lào Cai;
  - + Thành phố Ninh Bình thuộc tỉnh Ninh Bình;
  - + Thành phố Huế thuộc tỉnh Thừa Thiên Huế;
  - + Các quận, huyện thuộc thành phố Đà Nẵng;
  - + Các thành phố Nha Trang, Cam Ranh thuộc tỉnh Khánh Hòa;
  - + Các thành phố Đà Lạt, Bảo Lộc thuộc tỉnh Lâm Đồng;
  - + Thành phố Phan Thiết thuộc tỉnh Bình Thuận;
  - + Huyện Cần Giờ thuộc thành phố Hồ Chí Minh;
  - + Thị xã Long Khánh và các huyện Định Quán, Xuân Lộc thuộc tỉnh Đồng Nai;
  - + Các huyện Phú Giáo, Dầu Tiếng thuộc tỉnh Bình Dương;
  - + Huyện Chơn Thành thuộc tỉnh Bình Phước;
  - + Thành phố Bà Rịa và huyện Tân Thành thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu;
  - + Thành phố Tân An và các huyện Đức Hòa, Bến Lức, Cần Đước, Cần Giuộc thuộc tỉnh Long An;
  - + Thành phố Mỹ Tho thuộc tỉnh Tiền Giang;
  - + Các quận thuộc thành phố Cần Thơ;
  - + Thành phố Rạch Giá thuộc tỉnh Kiên Giang;
  - + Thành phố Long Xuyên thuộc tỉnh An Giang;
  - + Thành phố Cà Mau thuộc tỉnh Cà Mau.
- Vùng III, gồm các địa bàn:
- + Các thành phố trực thuộc tỉnh còn lại (trừ các thành phố trực thuộc tỉnh nêu tại vùng I, vùng II);
  - + Thị xã Chí Linh và các huyện Cẩm Giàng, Nam Sách, Kim Thành, Kinh Môn, Gia Lộc, Bình Giang, Tứ Kỳ thuộc tỉnh Hải Dương;

- + Các huyện Vĩnh Tường, Tam Đảo, Tam Dương, Lập Thạch, Sông Lô thuộc tỉnh Vĩnh Phúc;
- + Thị xã Phú Thọ và các huyện Phù Ninh, Lâm Thao, Thanh Ba, Tam Nông thuộc tỉnh Phú Thọ;
- + Các huyện Gia Bình, Lương Tài thuộc tỉnh Bắc Ninh;
- + Các huyện Việt Yên, Yên Dũng, Hiệp Hòa, Tân Yên, Lạng Giang thuộc tỉnh Bắc Giang;
- + Các huyện Hoàn Bồ, Đông Triều thuộc tỉnh Quảng Ninh;
- + Các huyện Bảo Thắng, Sa Pa thuộc tỉnh Lào Cai;
- + Các huyện còn lại thuộc tỉnh Hưng Yên;
- + Thị xã Sông Công và các huyện Phổ Yên, Phú Bình, Phú Lương, Đổng Hỷ, Đại Từ thuộc tỉnh Thái Nguyên;
- + Huyện Mỹ Lộc thuộc tỉnh Nam Định;
- + Các huyện Duy Tiên, Kim Bảng thuộc tỉnh Hà Nam;
- + Thị xã Tam Điệp và các huyện Gia Viễn, Yên Khánh, Hoa Lư thuộc tỉnh Ninh Bình;
- + Thị xã Bỉm Sơn và huyện Tĩnh Gia thuộc tỉnh Thanh Hóa;
- + Huyện Kỳ Anh thuộc tỉnh Hà Tĩnh;
- + Các thị xã Hương Thủy, Hương Trà và các huyện Phú Lộc, Phong Điền, Quảng Điền, Phú Vang thuộc tỉnh Thừa Thiên Huế;
- + Các huyện Điện Bàn, Đại Lộc, Duy Xuyên, Núi Thành thuộc tỉnh Quảng Nam;
- + Các huyện Bình Sơn, Sơn Tịnh thuộc tỉnh Quảng Ngãi;
- + Thị xã Sông Cầu thuộc tỉnh Phú Yên;
- + Các huyện Ninh Hải, Thuận Bắc thuộc tỉnh Ninh Thuận;
- + Thị xã Ninh Hòa và các huyện Cam Lâm, Diên Khánh, Vạn Ninh thuộc tỉnh Khánh Hòa;
- + Huyện Đắk Hà thuộc tỉnh Kon Tum;
- + Các huyện Đức Trọng, Di Linh thuộc tỉnh Lâm Đồng;
- + Thị xã La Gi và các huyện Hàm Thuận Bắc, Hàm Thuận Nam thuộc tỉnh Bình Thuận;

- + Các huyện Trảng Bàng, Gò Dầu thuộc tỉnh Tây Ninh;
  - + Các thị xã Đồng Xoài, Phước Long, Bình Long và các huyện Đồng Phú, Hớn Quản thuộc tỉnh Bình Phước;
  - + Các huyện còn lại thuộc tỉnh Đồng Nai;
  - + Các huyện Long Điền, Đất Đỏ, Xuyên Mộc, Châu Đức, Côn Đảo thuộc tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu;
  - + Các huyện Thủ Thừa, Đức Huệ, Châu Thành, Tân Trụ, Thạnh Hóa thuộc tỉnh Long An;
  - + Thị xã Gò Công và huyện Châu Thành thuộc tỉnh Tiền Giang;
  - + Huyện Châu Thành thuộc tỉnh Bến Tre;
  - + Thị xã Bình Minh và huyện Long Hồ thuộc tỉnh Vĩnh Long;
  - + Các huyện thuộc thành phố Cần Thơ;
  - + Thị xã Hà Tiên và các huyện Kiên Lương, Phú Quốc, Kiên Hải, Giang Thành, Châu Thành thuộc tỉnh Kiên Giang;
  - + Thị xã Tân Châu thuộc tỉnh An Giang;
  - + Thị xã Ngã Bảy và các huyện Châu Thành, Châu Thành A thuộc tỉnh Hậu Giang;
  - + Các huyện Năm Căn, Cái Nước, U Minh, Trần Văn Thời thuộc tỉnh Cà Mau.
- Vùng IV, gồm các địa bàn còn lại./.

#### 2.2.2.2. Về thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng

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. Trong khi đó, mức tiền lương tối thiểu vùng áp dụng cho người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh

ng 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)

Trước năm 2007, các doanh nghiệp trong nước áp dụng một mức lương tối thiểu cùng với khu vực hưởng lương từ ngân sách. Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các cơ quan, tổ chức nước ngoài tại Việt Nam, Chính phủ quy định một mức lương tối thiểu 50 USD áp dụng từ năm 1990. Đến 1992, để đảm bảo phù hợp với mức sống dân cư, mặt bằng tiền công trên thị trường, khả năng chi trả của doanh nghiệp, chính sách thu hút đầu tư nước ngoài và chỉ số giá cả các mặt hàng thiết yếu (giảm khoảng 17% do tỷ giá đồng USD lên cao) và đặc biệt là có sự khác biệt giữa Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và các khu công nghiệp, nhà nước điều chỉnh và quy định theo 2 vùng mới là 30 và 35 USD; năm 1996 quy định thành 4 vùng là 45-40-35-30 USD; tháng 7/1999, do tác động của khủng hoảng tiền tệ ở các nước khu vực Đông Nam Á, sự giảm giá (gần 30%) của tiền đồng Việt Nam so với USD, để giảm bớt khó khăn cho doanh nghiệp và tạo môi trường pháp lý cho đầu tư nước ngoài, Chính phủ đã quy định mức lương tối thiểu bằng VNĐ theo 4 mức từ 417 ngàn đồng lên 626 ngàn đồng/tháng.

Đến tháng 2/2006 trên cơ sở mức tăng tiền công trên thị trường (khoảng 45%), giá tiêu dùng tăng khoảng 28% so với tháng 7/1999, so sánh với lương tối thiểu của một số nước trong khu vực và sự tác động của quan hệ lao động trong các doanh nghiệp FDI, Chính phủ điều chỉnh về 03 mức 710 ngàn, 790 ngàn và 870 ngàn đồng/tháng. Giai đoạn sau 2007, việc thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu đối với khu vực FDI đồng thời với mức lương tối thiểu vùng trong nước, tuy nhiên ở mức thấp hơn so với khu vực trong nước để đảm bảo thực hiện thống nhất giữa các loại hình doanh nghiệp vào năm 2012. 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, từ năm 2008, Chính phủ thực hiện quy định mức lương tối thiểu vùng đối với khu vực trong nước và thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu đối với khu vực FDI đồng

thời với mức lương tối thiểu vùng trong nước, tuy nhiên ở mức thấp hơn so với khu vực trong nước để đảm bảo thực hiện thống nhất giữa các loại hình doanh nghiệp vào năm 2012.

Từ ngày 01/10/2011 trở về trước, mức lương tối thiểu quy định theo 4 vùng phân biệt theo doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI, trong đó, mức lương tối thiểu vùng IV (đối với doanh nghiệp trong nước) được ấn định bằng mức lương tối thiểu chung. Từ ngày 01/10, thực hiện Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 của Chính phủ, mức lương tối thiểu quy định theo 4 vùng thống nhất chung đối với các doanh nghiệp (không còn phân biệt theo doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI), trong đó, mức lương tối thiểu vùng IV được tách riêng (cao hơn) so với mức lương tối thiểu chung (vùng I là 2 triệu đồng, vùng II là 1,78 triệu đồng, vùng III là 1,55 triệu đồng, vùng IV là 1,4 triệu đồng). Đây cũng là lần điều chỉnh với mức cao nhất trong giai đoạn (tăng 29% lên 68,7% so với mức hiện hành) và tách riêng mức lương tối thiểu vùng IV với mức lương tối thiểu chung để đảm bảo điều hành mức lương tối thiểu vùng theo thị trường, không phụ thuộc vào ngân sách nhà nước.

Thực hiện Điều 91 của Bộ luật Lao động thì mức lương tối thiểu vùng được điều chỉnh dựa vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động. Để đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ cũng như phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động hiện nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã xem xét, điều tra trên thực tế các yếu tố làm căn cứ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng cho năm 2015, cụ thể như sau:

+ Theo tính toán sơ bộ thì nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ năm 2014: vùng I là 3,58 triệu đồng; vùng II là 3,16 triệu đồng; vùng III là 2,87 triệu đồng và vùng IV là 2,47 triệu đồng/tháng. Như vậy, mức lương tối thiểu vùng năm 2014 quy định tại Nghị định số 182/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ mới đáp ứng khoảng từ 73 - 77% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, tùy theo từng vùng.

+ Các chỉ tiêu phát triển kinh tế xã hội năm 2014 có sự thay đổi theo hướng tích cực, trong đó mức tăng trưởng kinh tế (GDP) theo Nghị quyết của Quốc hội là 5,8%, thực tế 6 tháng đầu năm tăng 5,18%; Năng suất lao động xã hội dự kiến tăng khoảng 3 - 3,5% so với năm 2013; Chỉ số giá tiêu dùng theo Nghị quyết của Quốc hội tăng khoảng 7%, thực tế 8 tháng đầu năm tăng 1,84% (trong đó nhóm lương thực thực phẩm tăng 2,28%) so với tháng 12/2013.

+ Mức tiền lương của người lao động trên thị trường lao động vẫn tiếp tục ổn định và tăng trưởng. Theo số liệu khảo sát sơ bộ cho thấy mức lương bình quân của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp quý I/2014 đạt 4,8 triệu đồng/người/tháng, tăng 11% so với cùng kỳ năm 2013 và ước thực hiện cả năm 2014 khoảng 5,0 triệu đồng/người/tháng, tăng 10% so với năm 2013.

Từ các căn cứ theo quy định Bộ luật lao động và thực tế nêu trên cho thấy cần thiết phải tiếp tục điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng để bảo đảm tiền lương thực tế và từng bước bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, ngày 11 tháng 11 năm 2014 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 103/2014/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động, trong đó quy định:

+ Về mức lương tối thiểu vùng, gồm 4 mức: Mức 3,1 triệu đồng, áp dụng đối với vùng I; mức 2,75 triệu đồng, áp dụng đối với vùng II; mức 2,4 triệu đồng, áp dụng đối với vùng III và mức 2,15 triệu đồng/tháng áp dụng đối với vùng IV.

Mức lương tối thiểu trên (tăng từ 250 nghìn đồng - 400 nghìn đồng so với năm 2014, tương ứng với mức tăng theo tỷ lệ phân trăm từ 13,2 - 14,8% tùy theo từng vùng) được tính toán dựa trên cơ sở bù đủ trượt giá sinh hoạt năm 2014 dự kiến khoảng 5% - 6% để bảo đảm tiền lương thực tế cho người lao động; cải thiện theo mức tăng trưởng kinh tế 5,5% và điều chỉnh tăng thêm ở mức vừa phải (khoảng 3 - 4%) để thực hiện lộ trình điều chỉnh bảo đảm nhu cầu tối thiểu của người lao động.

**Bảng 2. Quy định mức lương tối thiểu vùng, 2009-2017**

Nghị định	Ngày ban hành	Thời điểm áp dụng	Vùng I	Vùng II	Vùng III	Vùng IV
110/2008/NĐ-CP	10/10/2008	01/01/2009	800.000	740.000	690.000	650.000
111/2008/NĐ-CP	10/10/2008		1.200.000	1080.000	950.000	920.000 <sup>a</sup>
97/2009/NĐ-CP	30/10/2009	01/01/2010	980.000	880.000	810.000	730.000
98/2009/NĐ-CP	30/10/2009		1.340.000 <sup>a</sup>	1.190.000 <sup>a</sup>	1.040.000 <sup>a</sup>	1.000.000 <sup>a</sup>
108/2010/NĐ-CP	29/10/2010	01/01/2011	1.350.000	1200.000	1.050.000	830.000
107/2010/NĐ-CP	29/10/2010		1.550.000 <sup>a</sup>	1.350.000 <sup>a</sup>	1.170.000 <sup>a</sup>	1.100.000 <sup>a</sup>
70/2011/NĐ-CP	22/08/2011	01/10/2011 <sup>b</sup>	2.000.000	1.780.000	1.550.000	1.400.000
103/2012/NĐ-CP	04/12/2012	01/01/2013	2.350.000	2.100.000	1.800.000	1.650.000
182/2013/NĐ-CP	14/11/2013	31/12/2013	2.700.000	2.400.000	2.100.000	1.900.000
103/2014/NĐ-CP	11/11/2014	01/01/2015	3.100.000	2.750.000	2.400.000	2.150.000
122/2015/NĐ-CP	14/11/2015	01/01/2016	3.500.000	3.100.000	2.700.000	2.400.000
153/2016/NĐ-CP	14/11/2016	01/01/2017	3.750.000	3.320.000	2.900.000	2.580.000

**Chú thích:** <sup>a</sup> Tiền lương tối thiểu áp dụng cho doanh nghiệp FDI tương ứng mỗi vùng

<sup>b</sup> Từ ngày 01/10/2011, tiền lương tối thiểu chỉ còn phân biệt theo vùng, ở mỗi vùng, mức tiền lương tối thiểu được áp dụng chung cho doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI

+ Về địa bàn áp dụng, cơ bản giữ nguyên 4 vùng và danh mục địa bàn ở 4 vùng theo quy định tại Nghị định số 182/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ; đồng thời có điều chỉnh, bổ sung tên một số địa bàn theo các Nghị quyết của Chính phủ về thành lập thành phố, thị xã trực thuộc tỉnh, như: sửa huyện Từ Liêm thuộc thành phố Hà Nội thành quận Bắc Từ Liêm và Nam Từ Liêm, bổ sung huyện Bàu Bàng và Bắc Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương; điều chỉnh thị xã Đồng Xoài thuộc tỉnh Bình Phước từ vùng III lên vùng II, huyện Lương Sơn thuộc tỉnh Hòa Bình từ vùng IV lên vùng III theo đề nghị của địa phương.

+ Về thời điểm áp dụng, được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2015.

### ***2.2.3. Thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương tối thiểu ngành***

Tiền lương tối thiểu ngành được hình thành trên cơ sở thỏa thuận, thông qua thương lượng tập thể cấp ngành do mức độ phức tạp và trình độ tay nghề thấp nhất trong một ngành chưa thể hiện ở tiền lương tối thiểu chung. Tuy nhiên, đến nay mới chỉ thực hiện trong Đề án thí điểm việc ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành đối với ngành Dệt may, trong đó, có nội dung về tiền lương tối thiểu ngành. Quá trình triển khai thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may được bắt đầu từ tháng 5/2008 đến tháng 4/2010 với việc thành lập tổ công tác, xây dựng đề án, ban hành quy định tạm thời và dự thảo thỏa ước khung. Ngày 26/4/2010 các bên đã tiến hành ký thỏa ước lần thứ nhất gồm 69 đơn vị với 90.260 lao động. Ngày 24/6/2011, thương lượng ký kết lần thứ hai gồm 92 đơn vị với trên 120.000 lao động, thời hạn áp dụng là 2 năm. Ngày 26/9/2011, để phù hợp với Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22/8/2011, các bên đàm phán ký Phụ lục số 01. Tính đến tháng 6/2013, sau 2 năm thực hiện thỏa ước đã có hơn 100 doanh nghiệp tham gia với trên 136.000 lao động. Và ngày 24/3/2014, các bên đã tổ chức ký kết thỏa ước lần thứ ba với thời hạn 3 năm, đến năm 2017 [9].

Nội dung của thỏa ước ngành dệt may Việt Nam gồm 16 điều, trong đó có tới 8 điều liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến tiền lương, thu nhập của người lao động. Đây là nội dung cốt lõi của thỏa ước ngành dệt may Việt Nam. Cụ thể là:

Về mức lương tối thiểu; Về thang lương, bảng lương; Về chế độ phụ cấp lương; Về mức ăn giữa ca, đến nay đã thay đổi 4 lần và hiện tại tối thiểu là 13.000 đồng/suất vùng I, 12.000 đồng/suất vùng II, 11.000 đồng/suất vùng III và 10.000 đồng/suất vùng IV; Về tiền thưởng và một số chế độ khác; Về thu nhập bình quân tối thiểu cho công nhân sản xuất làm việc trong điều kiện lao động bình thường, đến nay đã thay đổi 5 lần và hiện nay đối với vùng I là 3,15 triệu đồng, vùng II là 2,85 triệu đồng, vùng III là 2,6 triệu đồng và vùng IV là 2,4 triệu đồng; Về đảm bảo duy trì và cải thiện các chế độ đã đạt được [33, Điều 4-11].

Như vậy, trong 8 điều liên quan đến tiền lương và thu nhập kể trên thì các nội dung về mức ăn giữa ca (Điều 7) và mức thu nhập tối thiểu (Điều 10)



được rà soát thường xuyên và sửa đổi cho phù hợp với những thay đổi của Nhà nước về lương tối thiểu, biến động chỉ số CPI và điều kiện phát triển của ngành, của đất nước.

Việt Nam là một trong số các nước tuân thủ tốt quy định về lương tối thiểu ngành ( đối với ngành dệt may và da giày ). Theo một báo cáo mới của ILO cho thấy Việt Nam có tỷ lệ không tuân thủ quy định về lương tối thiểu trong ngành dệt may và da giày thấp nhất trong số 7 quốc gia xuất khẩu may mặc tại châu Á, với tỷ lệ 6,6%. Điều đó có nghĩa là cứ mỗi 100 lao động làm công ăn lương trong ngành này, thì 6,6 người nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu, vốn được định ra nhằm mục đích bảo vệ người làm công ăn lương không bị trả lương quá thấp. Tỷ lệ này thấp hơn nhiều so với nước thấp thứ hai trong danh sách là Cam-pu-chia (25,6%), và thấp hơn gần 9 lần so với nước đứng đầu là Philippines (53,3%).

Trong khi việc tuân thủ quy định về tiền lương tối thiểu khá yếu ở khắp các nền công nghiệp dệt may châu Á, mức độ không tuân thủ khác nhau giữa các quốc gia, Việt Nam cũng nổi bật về khía cạnh này. Tỷ lệ vi phạm nghiêm trọng (trả lương thấp hơn 80% mức lương tối thiểu) tại Việt Nam ở mức 3,8% và tỷ lệ vi phạm ở mức độ vừa phải (trả lương trong khoảng từ 80% đến dưới 100% lương tối thiểu) ở mức 2,8%. Ngược lại, Philippines, Ấn Độ, Thái Lan, Pakistan và Indonesia đều có một tỷ lệ lớn người lao động trong ngành dệt may bị trả lương thấp hơn nhiều so với lương tối thiểu. Tỷ lệ vi phạm nghiêm trọng ở Philippines và Ấn Độ lần lượt là 38,8% và 34,9%. Khoảng một phần tư người lao động dệt may Indonesia cũng nhận lương thấp hơn nhiều so với lương tối thiểu.

### **2.3. Đánh giá thực trạng quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu**

#### **2.3.1. Những kết quả đạt được**

- Tiền lương tối thiểu đã được luật hóa nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động. Theo đó, tiền lương tối thiểu là lưới an toàn chung cho mọi người làm công ăn lương trong toàn xã hội, là sàn (thắt nhất) để các bên thỏa thuận tiền lương trên thị trường, là công cụ quan trọng của Nhà nước quản lý vĩ mô về tiền lương trong kinh tế thị trường thông qua việc Chính phủ quy định, công bố mức

lương tối thiểu tương ứng với từng thời kỳ. Thiết lập được nguyên tắc và cơ chế điều chỉnh mức lương tối thiểu. Đặc biệt, tiền lương tối thiểu được đặt trong quan hệ chặt chẽ với các vấn đề kinh tế vĩ mô, đặc biệt là vấn đề tăng trưởng, lạm phát, việc làm, thất nghiệp và an sinh xã hội. Điều này phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và điều kiện kinh tế xã hội của Việt Nam.

- Các phương pháp xác định mức lương tối thiểu có căn cứ khoa học và từng bước được hoàn thiện, phù hợp với biến động của thị trường và mức sống. Tiền lương tối thiểu chung được xác định trên cơ sở mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, mức tiền công trên thị trường và khả năng chi trả của doanh nghiệp. Tiền lương tối thiểu vùng được xác định trên các yếu tố: hệ thống nhu cầu và trình độ phát triển nhu cầu của từng vùng gắn với điều kiện tự nhiên, khí hậu và phong tục tập quán tiêu dùng của dân cư từng vùng; giá cả và mức độ biến động giá cả trong vùng; trình độ phát triển của thị trường lao động, giá nhân công, quan hệ cung cầu trên thị trường và chiến lược phát triển và khả năng thu hút đầu tư của mỗi vùng. Các tiêu chí được dùng làm căn cứ xác định mức lương tối thiểu là phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước trong quá trình chuyển đổi sang kinh tế thị trường và thông lệ quốc tế [43, 44].

- Hình thành hệ thống tiền lương tối thiểu với mức lương tối thiểu chung, các mức lương tối thiểu vùng tương ứng với từng khu vực của thị trường, tiền lương tối thiểu ngành. Thực hiện thống nhất mức lương tối thiểu giữa doanh nghiệp trong nước với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; tách lương tối thiểu chung (gắn với khu vực hưởng lương từ ngân sách nhà nước và thực hiện trợ giúp xã hội) với tiền lương tối thiểu cho khu vực sản xuất kinh doanh (doanh nghiệp) đảm bảo cho tiền lương tối thiểu được vận hành theo cơ chế thị trường; thiết lập nguyên tắc thỏa thuận tiền lương và trả lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định, hình thành được mặt bằng tiền công trên thị trường trong đó có yếu tố của tiền lương tối thiểu; hoàn thiện cơ chế xác định và công bố mức lương tối thiểu, trong có mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia (gồm đại diện

của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Công đoàn Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương); mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành.

- Trong quản lý Nhà nước về tiền lương tối thiểu đã bước đầu xác định rõ chức năng của Nhà nước và chức năng của thị trường. Nhà nước giảm dần sự can thiệp trực tiếp vào khu vực sản xuất kinh doanh, thiết lập nguyên tắc thỏa thuận tiền lương và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định, tạo quyền chủ động cho doanh nghiệp trong việc áp dụng mức tiền lương tối thiểu. Chính sách tiền lương tối thiểu tham gia điều tiết quan hệ cung - cầu lao động, làm cho thị trường lao động phát triển sôi động hơn; 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 (trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí tiền lương), mức sống của người lao động ngày càng được cải thiện.

- Mức lương tối thiểu được điều chỉnh tăng dần phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp (đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, gia công), khả năng chi trả của ngân sách nhà nước, góp phần cải thiện đời sống của người lao động, người về hưu, các đối tượng hưởng trợ cấp xã hội (đi theo lương tối thiểu) và thực hiện được lộ trình thống nhất, không phân biệt mức lương tối thiểu giữa các doanh nghiệp trong nước với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; công bố mức lương tối thiểu 2-3 tháng trước thời điểm áp dụng, hướng dẫn, tuyên truyền đầy đủ, kịp thời đã tạo thuận lợi cho doanh nghiệp chủ động thực hiện.

- Chính sách tiền lương tối thiểu, nhất là qua các lần điều chỉnh không tác động tiêu cực đến các quan hệ kinh tế vĩ mô, giá cả, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa đồng thuận, hạn chế tranh chấp lao động, đình công; không làm tăng đột biến chi phí đầu vào của doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa dẫn đến phá sản, sa thải công nhân; không trở thành rào cản thu hút đầu tư;... Công tác hướng dẫn, tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra và xử lý các sai phạm của doanh nghiệp về tiền lương tối thiểu được quan tâm thường xuyên.

### **2.3.2. Những tồn tại, hạn chế**

- Về quan điểm xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu, quan điểm duy trì chính sách tiền lương tối thiểu thấp để bảo đảm việc làm, thu hút đầu tư dẫn đến mức lương tối thiểu thấp, chưa bảo đảm được chức năng, vai trò bảo đảm mức sống tối thiểu cho người lao động. Quan điểm xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu phải là lưới an toàn chung cho tất cả những người làm công ăn lương, bảo đảm an sinh xã hội và làm căn cứ để tính các mức lương khác...dẫn đến tiền lương tối thiểu ôm đồm quá nhiều chức năng, điều chỉnh không linh hoạt như hiện nay (thay vì chỉ là mức sàn thấp nhất do Nhà nước quy định). Khi xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu, nhất là khi xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu áp dụng đối với khu vực doanh nghiệp vẫn còn tư tưởng cân đối chung và gắn với khu vực hành chính, sự nghiệp (phụ thuộc vào khả năng cân đối ngân sách nhà nước) dẫn đến việc điều chỉnh lương tối thiểu khu vực doanh nghiệp chưa thực sự linh hoạt theo thị trường.

- Mức lương tối thiểu nhìn chung còn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Các phương pháp xác định mức lương tối thiểu là có căn cứ, khoa học song được thực hiện riêng rẽ, thông thường cho ra 4 mức tiền lương tối thiểu khác nhau hình thành một dải tiền lương tối thiểu (từ mức thấp nhất đến mức cao nhất). Trong điều kiện khó khăn về ngân sách thường lựa chọn mức thấp. Điều chỉnh chủ yếu là tính trượt giá so với kỳ gốc, trong khi mức lương tối thiểu chưa được xác định đúng, đủ mức sống tối thiểu nên tiền lương tối thiểu (đặc biệt là lương tối thiểu chung) dù điều chỉnh cao hơn chỉ số giá sinh hoạt cũng chưa đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

- Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu được thực hiện trên hai tiêu chí: chỉ số giá sinh hoạt và thay đổi nhu cầu tối thiểu. Tuy nhiên, trong suốt một thời gian dài (từ năm 2004) mức sống tối thiểu chưa được xem xét mà chủ yếu điều chỉnh theo hướng vừa bù đắp mức sống tối thiểu, vừa bù đắp trượt giá, nên mức lương tối thiểu cho dù điều chỉnh tốc độ cao song vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của người lao động, tiền lương danh nghĩa tăng song tiền lương thực tế cải thiện không đáng kể. Mức lương tối thiểu thấp trong điều kiện cơ chế thỏa thuận còn hạn chế,

dẫn đến nhiều doanh nghiệp vẫn bám vào mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định để thỏa thuận, trả lương, ép tiền công của người lao động, là nguyên nhân chính của nhiều cuộc tranh chấp lao động, đình công.

- Cơ chế ấn định, điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng chủ yếu xuất phát từ phía cơ quan Chính phủ, việc tham gia, tham vấn của các cơ quan đại diện cho các nhóm lợi ích (người lao động và người sử dụng lao động) còn hạn chế, do vậy tiền lương tối thiểu chưa phản ánh đầy đủ các yếu tố thị trường lao động. Đối với tiền lương tối thiểu ngành, do chưa quy định cụ thể về ngành, tiêu chí, căn cứ, cơ chế xác định... và tổ chức đại diện cấp ngành chưa đầy đủ nên chưa thực hiện được (thực tế mới thí điểm thực hiện được đối với ngành Dệt may).

- Cơ chế đánh giá, giám sát, công cụ đánh giá, giám sát các tác động của việc điều hành, thực hiện mức lương tối thiểu và cơ sở số liệu, dữ liệu làm căn cứ tính toán mức lương tối thiểu còn thiếu dẫn đến tính thuyết phục trong các phương án đề xuất bị hạn chế. Việc tuyên truyền, hướng dẫn chưa đầy đủ; công tác thanh tra, kiểm tra chưa kịp thời, thường xuyên, chế tài chưa đủ mạnh (chủ yếu mới xử phạt hành chính) dẫn đến nhiều doanh nghiệp thực hiện chưa nghiêm. Trong điều kiện cơ chế thỏa thuận, thương lượng còn hạn chế, một số doanh nghiệp (nhất là doanh nghiệp dệt may, giày da, lắp ráp điện tử...), doanh nghiệp FDI ép tiền lương của người lao động sát với mức lương tối thiểu hoặc cao hơn không đáng kể hoặc dùng mức lương tối thiểu để trả cho lao động có trình độ ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

## Kết luận chương 2

Chính sách tiền lương ở Việt Nam nói chung và tiền lương tối thiểu nói riêng qua nhiều lần cải cách đã không ngừng hoàn thiện, phù hợp với mỗi giai đoạn phát triển của đất nước, đã từng bước đổi mới theo định hướng thị trường, góp phần thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển. Tuy nhiên trong giai đoạn quá độ chuyển đổi từ cơ chế quản lý tập trung, bao cấp 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 thì chính sách tiền lương tối thiểu vẫn còn bộc lộ các mặt hạn chế: Chính sách tiền lương tối thiểu ở nước ta hiện nay mới được quy định bằng một điều trong Bộ luật lao động, chủ yếu được thể hiện bằng các văn bản dưới luật, khiến quá trình triển khai thực hiện chưa được đồng bộ, thống nhất; mức tiền lương tối thiểu còn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động; cơ chế điều chỉnh tiền lương tối thiểu chủ yếu xuất phát từ phía cơ quan Chính phủ, việc tham gia, tham vấn từ phía người lao động còn hạn chế; việc tuyên truyền, hướng dẫn chưa đầy đủ, chế tài chưa đủ mạnh dẫn đến nhiều doanh nghiệp thực hiện chưa nghiêm. Để nâng cao tính pháp lý và luật hóa chính sách tiền lương tối thiểu nhằm đảm bảo tính thống nhất trong quản lý và thực hiện, phù hợp với kinh tế thị trường và đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế thì việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về tiền lương tối thiểu là hết sức cần thiết, các giải pháp hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu được đề cập trong chương 3.

### Chương 3

## **YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

### **3.1. Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay**

#### ***3.1.1. Yêu cầu chung của cải cách hệ thống chính sách tiền lương***

Năm 1986 là một mốc đánh dấu Việt Nam thực hiện chuyển đổi nền kinh tế từ kế hoạch hoá tập trung, bao cấp sang nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN. Đây là bước đi quan trọng, làm thay đổi sâu sắc từ nhận thức đến hành động trên mọi lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực lao động - tiền lương. Sau 20 năm đổi mới, chính sách tiền lương, tiền công liên tục được điều chỉnh, bổ sung phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế, tạo cơ sở xây dựng và phát triển thị trường lao động.

Chuyển sang kinh tế thị trường, một trong những nguyên tắc cơ bản là tiền lương được hình thành, xác định thông qua cơ chế thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động (các bên trong quan hệ lao động), phụ thuộc vào kết quả lao động và quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động. Vì vậy, yêu cầu cơ bản của chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường vừa phải bảo đảm sự linh hoạt để thích nghi với sự biến động của thị trường và của nền kinh tế, đồng thời vừa là công cụ để điều chỉnh quan hệ cung cầu về lao động, bảo vệ người lao động, bảo đảm phân phối công bằng về lợi ích kinh tế. Xu hướng của chính sách tiền lương phải phù hợp với sự phát triển chung của nền kinh tế, tuân thủ theo các quy luật của kinh tế thị trường, bảo đảm công khai, minh bạch và dựa trên cơ sở thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Vai trò của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường cũng phải được thay đổi cơ bản, trong đó, Chính phủ không can thiệp trực tiếp vào lĩnh vực lao động, tiền lương của doanh nghiệp. Các mục tiêu, chính sách tiền lương chủ yếu được thực hiện thông qua các đối tác trong quan hệ lao động, gồm: người sử dụng lao động (hoặc đại diện của người sử dụng lao động) và người lao động (hoặc tổ chức công đoàn - đại diện của tập thể lao động). Tuy vậy, Chính phủ vẫn phải giữ vị trí rất

quan trọng trong việc hoạch định chính sách tiền lương và một số chính sách có liên quan đến người lao động nhằm ổn định và phát triển thị trường lao động. Đồng thời, Chính phủ thực hiện vai trò thu thập và phân tích số liệu kinh tế cần thiết và đáp ứng những yêu cầu, đòi hỏi của thị trường, xây dựng mối quan hệ hợp tác mật thiết, hữu cơ giữa các Bộ, ngành có liên quan, đóng vai trò trung gian trong quan hệ lao động giữa tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

So với yêu cầu của kinh tế thị trường thì chính sách tiền lương nói chung và tiền lương tối thiểu nói riêng cần được tiếp tục hoàn thiện, trong đó Nhà nước cần giao quyền tự chủ hơn nữa cho các doanh nghiệp trong việc xác định tiền lương và trả lương cho người lao động nhằm phát huy vai trò thương lượng, đàm phán, thoả thuận của các bên trong quan hệ lao động; tăng cường và có cơ chế phát huy vai trò của các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động cùng tham gia vào quá trình xác định tiền lương tối thiểu; tiền lương phải được trả theo giá trị sức lao động, tiền lương tối thiểu phải bảo đảm đủ bù đắp hao phí lao động và có tích lũy; việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu phải linh hoạt, phù hợp với quan hệ cung cầu lao động trên thị trường, từng bước cải thiện mức sống của người lao động làm công ăn lương.

### ***3.1.2. Yêu cầu của bối cảnh kinh tế xã hội trong nước và yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế***

Với mục tiêu cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, có thu nhập trung bình vào năm 2020, trong 10 năm tới, dự báo kinh tế Việt Nam tiếp tục tăng trưởng nhanh với tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước (GDP) bình quân 7-8%, GDP năm 2020 theo giá so sánh bằng khoảng 2,2 lần so với năm 2010, mức sống chung toàn xã hội tăng khoảng 2,5 đến 2,8 lần so với năm 2010. Với tốc độ tăng dân số ổn định ở mức khoảng 1,09%/năm từ nay đến năm 2020 dự báo quy mô dân số đạt gần 91,7 triệu người vào năm 2015 và trên 96,2 triệu người vào năm 2020. Tỷ trọng dân số nông thôn giảm xuống còn 62,2% năm 2015 và 55% vào năm 2020. Lực lượng lao động tăng lên, đến năm 2015 cả nước có khoảng 54,8 triệu người, đến năm 2020 đạt khoảng 58,2 triệu người. Giai đoạn 2011-2015, bình quân mỗi năm có khoảng 1,5 triệu người bước vào tuổi lao động và giai đoạn 2016-2020



là 1,4 triệu người. Tổng số việc làm năm 2015 và 2020 tương ứng là 53,2 triệu và 56,5 triệu người, trong đó, tỷ trọng lao động trong khu vực chính thức đạt 25% vào 2015 và 36% vào năm 2020; tỷ trọng lao động trong nông nghiệp giảm xuống còn 39,46% vào năm 2015, xuống khoảng 30% vào năm 2020. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương năm 2015 và 2020 chiếm tương ứng 37% và 45% trong tổng số lao động có việc làm [4]. Cùng với sự phát triển của thị trường lao động, bên cạnh số lao động làm việc thường xuyên, ổn định, xuất hiện nhiều loại hình lao động bán thời gian, không trọn thời gian.

Bên cạnh các mục tiêu phát triển kinh tế, Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 cũng như Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2015 cũng đề cập đến mục tiêu thực hiện tiến độ và công bằng xã hội, không ngừng nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân, phát triển hài hòa giữa các vùng, đô thị và nông thôn, từng bước giảm bớt chênh lệch về trình độ phát triển và mức sống dân cư giữa các vùng. Tập trung giải quyết việc làm và thu nhập cho người lao động, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội, giảm tỷ lệ hội nghèo.

Toàn cầu hóa kinh tế tiếp tục phát triển về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện. Quá trình quốc tế hóa sản xuất và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu rộng. Việc tham gia vào mạng lưới sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế. Sự tùy thuộc lẫn nhau, hội nhập, cạnh tranh và hợp tác giữa các nước ngày càng trở thành phổ biến. Kinh tế tri thức phát triển mạnh, do đó, con người và tri thức càng trở thành nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia. Trong điều kiện kinh tế còn khó khăn, các doanh nghiệp chủ yếu là quy mô vừa, nhỏ (trên 99%), nguồn nhân lực chất lượng thấp (chỉ 40%) lao động đang làm việc qua đào tạo, cung lớn hơn cầu, sức ép việc làm còn lớn, hiểu biết luật pháp và năng lực thỏa thuận về tiền lương của người lao động hạn chế,... thêm vào đó là tăng trưởng có dấu hiệu chậm lại, giá cả sinh hoạt và các yếu tố đầu vào của sản xuất tăng cao... [3], đòi hỏi chính sách tiền lương nói chung và lương tối thiểu nói

riêng phải phù hợp đảm bảo việc làm, thu nhập cho người lao động (nhất lao lao động yếu thế), đồng thời tạo ổn định và phát triển doanh nghiệp.

### ***3.1.3. Yêu cầu về sự phù hợp với các Công ước của ILO***

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) được thành lập từ năm 1919 với mục đích cơ bản xây dựng và bảo đảm thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thể hiện thông qua các công ước và khuyến nghị (trong đó có 7 công ước liên quan đến tiền lương) với nội dung bao trùm nhiều vấn đề như việc làm, an sinh xã hội, tiền lương... Đối với công ước đòi hỏi các nước tham gia phê chuẩn phải tuân thủ và triển khai thực hiện đúng nguyên tắc, nội dung của công ước, còn các khuyến nghị chỉ mang tính chất gợi ý, không bắt buộc mà tùy theo điều kiện cụ thể của từng nước để vận dụng cho phù hợp.

Việt Nam gia nhập trở lại Tổ chức lao động quốc tế từ năm 1992 đã phê chuẩn 18 công ước của ILO, trong đó có riêng một công ước về tiền lương tối thiểu (Công ước số 131 về ấn định lương tối thiểu). Theo nội dung Công ước 131 thì mọi nước thành viên của ILO phải luật pháp hóa hệ thống lương tối thiểu để áp dụng cho mọi nhóm người làm công ăn lương (sau khi cùng thỏa thuận hoặc đã tham khảo đầy đủ ý kiến của các tổ chức đại diện hữu quan) mà những điều kiện sử dụng lao động của họ khiến việc áp dụng cho họ là chính đáng. Đồng thời, trong luật pháp phải thiết lập và duy trì 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 nhất định. Những yếu tố cần lưu ý để xác định mức lương tối thiểu phải bao gồm 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 sự 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. Hiện nay, Bộ luật lao động và các văn bản dưới Luật của Việt Nam về cơ bản đã thể hiện đầy đủ nội dung trong Công ước của ILO về vấn đề tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên, để phù hợp với tình hình thực tế và nâng cao vai trò, chức năng của tiền lương tối thiểu trong việc tạo lưới an toàn xã hội, bảo đảm đủ

sống, đáp ứng nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ theo mục tiêu Công ước và các khuyến nghị của ILO thì chính sách tiền lương tối thiểu cần được Luật hóa ở mức cao hơn và cụ thể hơn, đặc biệt là căn cứ, cơ chế xác định, điều chỉnh và áp dụng mức tiền lương tối thiểu.

#### ***3.1.4. Yêu cầu từ quan hệ cung, cầu trên thị trường lao động***

Việt Nam là một nước có quy mô dân số đông, tốc độ gia tăng dân số nhanh, tính đến tháng 7/2014, dân số nước ta là 90,5 triệu người. Dân số tăng kéo theo lao động mới tăng nhanh, lực lượng lao động nhiều. Tính đến quý 2/2014, lực lượng lao động chiếm 53,7 triệu người. Tuy nhiên, số lao động không có trình độ chuyên môn, lao động có tay nghề thấp vẫn còn cao, chất lượng lao động thấp, đến quý 2/2014, số lao động chưa qua đào tạo vẫn chiếm 48%. Về cơ cấu lao động, lao động trong nông nghiệp vẫn chiếm tỉ lệ lớn (lao động nông nghiệp và thủy sản chiếm 47%; công nghiệp và xây dựng chiếm 21,1%; thương mại và dịch vụ chiếm 31,9%); năng suất lao động lao động thấp, năm 2013 tính theo sức mua tương đương là 5,440 USD, cao hơn Myanmar (2,280 USD), Campuchia (3,989 USD) và Lào (5,390 USD); thấp hơn các nước còn lại trong ASEAN: Indonesia (9,848 USD), Philippine (10,026 USD), Thái Lan (14,754 USD), Malaixia (35,751 USD) và Singapore (98,072 USD) [34]. Trong khi đó khả năng giải quyết việc làm của nền kinh tế thì hạn chế, cơ cấu đào tạo bất hợp lý, càng làm cho tình trạng cung về lao động luôn lớn hơn cầu về lao động, việc làm trở thành vấn đề bức xúc hơn.

Ngoài yếu tố quy mô lao động tăng, trình độ lao động thấp tạo áp lực đối với giải quyết việc làm thì tình trạng phát triển không đồng đều của thị trường lao động giữa các vùng (chủ yếu phát triển ở các vùng kinh tế trọng điểm), xu hướng dịch chuyển lao động từ nông thôn đến thành thị và từ các tỉnh phía Bắc, Bắc Trung bộ vào Tây nguyên và Đông Nam bộ, dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ cũng tạo thêm áp lực đối với cung cầu về lao động. Về cầu lao động, trong những năm qua mặc dù số lượng doanh nghiệp tăng nhanh nhưng chủ yếu vẫn là doanh nghiệp vừa, nhỏ (chiếm trên 90%) và siêu nhỏ (dưới 10 lao động và dưới 1 tỷ đồng vốn) nên thu hút,

sử dụng lao động còn hạn chế. Các yếu tố này đang làm cho quan hệ lao động trở nên căng thẳng, phức tạp hơn.

Để bảo vệ người lao động trong điều kiện cung lao động luôn luôn lớn hơn cầu lao động, lao động có trình độ thấp, lao động phổ thông vẫn chiếm tỷ trọng lớn, vai trò của các tổ chức công đoàn chưa đủ mạnh, việc thương lượng, thoả thuận tiền lương chưa trở thành thông lệ dẫn đến người lao động luôn trong tình trạng yếu thế, bị ép về tiền lương, về các quyền lợi khác đòi hỏi chính sách tiền lương nói chung và chính sách tiền lương tối thiểu nói riêng cần được điều chỉnh cho phù hợp, đáp ứng các yêu cầu của thực tế, xây dựng mối quan hệ lao động ổn định, lành mạnh cùng phát triển.

### ***3.1.5. Yêu cầu từ việc thể chế hóa đường lối, quan điểm của Đảng về tiền lương***

Chính sách tiền lương tối thiểu là một nội dung cơ bản của chính sách tiền lương, vì vậy quan điểm của Đảng về chính sách tiền lương tối thiểu không tách rời chính sách tiền lương nói chung, cụ thể:

- Đề án cải cách chính sách tiền lương năm 1993 được Trung ương đảng, Quốc hội thông qua đã khẳng định: Tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với quan hệ trong nền kinh tế thị trường. Tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động cho người lao động.

- Hội nghị lần thứ 7, Ban chấp hành Trung ương khoá VIII đó khẳng định, tiền lương phải quán triệt quan điểm tiền lương gắn liền với sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, trả lương đúng cho người lao động chính là thực hiện đầu tư cho phát triển; góp phần quan trọng làm lành mạnh, trong sạch đội ngũ cán bộ, nâng cao tinh thần trách nhiệm và hiệu suất công tác. Bảo đảm giá trị thực của tiền lương và từng bước cải thiện theo sự phát triển của kinh tế xã hội.

- Hội nghị lần thứ 8, Ban chấp hành Trung ương khoá IX coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để kinh tế phát triển; chính sách tiền lương phải phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa góp phần hình thành thị trường lao động

lành mạnh, thu hút được lao động có chất lượng cao vào những khu vực quan trọng của nhà nước và xã hội; tiếp tục thực hiện cơ chế mức lương tối thiểu chung là mức sàn thấp nhất để làm căn cứ điều chỉnh các quan hệ lao động trong xã hội theo Bộ luật Lao động và làm căn cứ quy định mức đóng hưởng bảo hiểm. Việc điều chỉnh mức lương sàn phải phù hợp với mặt bằng tiền lương, tiền công trên thị trường lao động và mức tăng thu nhập trong xã hội.

- Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 09/02/2007 của Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X “*Đẩy nhanh tiến trình cải cách tiền lương. Xây dựng mới mức lương tối thiểu, tách riêng khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực sản xuất kinh doanh (không phân biệt thành phần kinh tế)*” [29].

- Kết luận số 20 KL/TW ngày 28/01/2008 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X: Tiếp tục quán triệt và thực hiện quan điểm coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để kinh tế phát triển và nâng cao chất lượng dịch vụ công, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước [30].

- Nghị quyết số 56/2006/QH11 ngày 29/6/2006 của Quốc hội khoá XI về kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 5 năm 2006 - 2010 “*Tiếp tục thực hiện cải cách tiền lương. Nghiên cứu và áp dụng thống nhất mức tiền lương tối thiểu giữa doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài...*” [39].

- Kết luận số 23-KL/TW ngày 29 tháng 5 năm 2012 của Hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương khóa XI về một số vấn đề về tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020, trong đó đưa ra định hướng cải cách về tiền lương tối thiểu:

Điều chỉnh mức lương tối thiểu khu vực hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo lộ trình tiến tới bảo đảm nhu cầu tối thiểu của người hưởng lương gắn với đổi mới hoạt động sự nghiệp công và phù hợp với khả năng nền kinh tế. Điều chỉnh mức lương tối thiểu khu vực doanh nghiệp nhanh hơn để đến năm 2015 đạt mức nhu cầu tối thiểu; Nghiên cứu, từng bước mở rộng quan hệ lương tối thiểu - trung bình - tối đa cho phù hợp với quan hệ thị trường; trên cơ sở đó, hoàn thiện hệ thống thang lương, bậc lương và các chế độ phụ cấp [31].

- Kết luận số 63-KL/TW ngày 27 tháng 5 năm 2013 của Ban chấp hành Trung ương khóa XI về một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020, đã nhấn mạnh nội dung về chính sách tiền lương, cụ thể:

+ Đối với đối tượng hưởng lương từ ngân sách, quy định "mức lương cơ sở" thay cho "mức lương tối thiểu chung" và từng bước điều chỉnh trên cơ sở khả năng ngân sách nhà nước, chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng trưởng kinh tế. Không bổ sung các loại phụ cấp ưu đãi, trách nhiệm, đặc thù theo ngành, nghề;

+ Đối với khu vực doanh nghiệp nhà nước, tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương theo nguyên tắc thị trường, có sự quản lý của Nhà nước; từng bước điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh và nhu cầu tối thiểu của người lao động; bảo đảm quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc xác định, quyết định tiền lương gắn với năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh; tăng cường thương lượng, thỏa thuận tiền lương nhằm đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động và doanh nghiệp [32].

Thực hiện các chủ trương, chính sách nêu trên, trong những năm qua, Chính phủ đã tập trung nhiều nguồn lực để cải cách tiền lương và tiền lương tối thiểu, tuy nhiên trên thực tế so với yêu cầu chung thì có những quan điểm của Đảng nêu trên cần được tiếp tục thể chế hóa cụ thể hơn nữa trong chính sách tiền lương, tiền lương tối thiểu, nhất là việc thiết lập cơ chế xác định tiền lương tối thiểu theo nguyên tắc thị trường, xác định tiền lương tối thiểu bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu trên thực tế cho người lao động và gia đình họ.

### **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay.**

#### ***3.2.1. Xác định mức lương tối thiểu trên cơ sở tính đúng, đủ (đảm bảo) mức sống tối thiểu và phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội từng thời kỳ***

Sử dụng phương pháp xác định mức lương tối thiểu theo nhu cầu là chủ đạo, có tham chiếu đến các điều kiện kinh tế (khả năng của nền kinh tế, chi trả của doanh nghiệp, mức tiền công trên thị trường, việc làm, thất nghiệp...) hướng tới phương

pháp xác định mức tiền lương tối thiểu trên cơ sở 6 nhóm yếu tố theo khuyến nghị số 135 của ILO.

Xác định đúng, đủ mức sống tối thiểu của người lao động, trong đó xác định cơ cấu các loại nhu cầu lương thực, thực phẩm, phi lương thực thực phẩm, nuôi dưỡng con cái, xác định nhu cầu phát sinh mới trong điều kiện phát triển kinh tế xã hội hiện nay (nhà ở, hưởng thụ văn hóa, chăm sóc sức khỏe...), bổ sung các nhu cầu mới phát sinh (liên quan đến gia đình) như phụng dưỡng cha mẹ, đóng góp xã hội, chi phí an ninh quốc phòng... Có so sánh với mức sống dân cư, các nhóm xã hội khác, nhằm tính đúng, đủ nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ để làm nền cho điều chỉnh mức lương tối thiểu theo chỉ số giá sinh hoạt từng giai đoạn.

Nghiên cứu tác động của tiền lương tối thiểu đến nhóm chỉ tiêu về kinh tế như chi phí/lợi nhuận của doanh nghiệp, tiền lương trung bình, việc làm, thất nghiệp, năng suất lao động... nhằm cung cấp các căn cứ cho các bên liên quan cho việc thỏa thuận mức lương tối thiểu trên thị trường. Thực hiện tính đầy đủ tiền lương tối thiểu theo trình độ phát triển của đất nước, vùng, mức sống chung đạt được, khả năng chi trả của doanh nghiệp và mục tiêu phát triển của đất nước trong từng thời kỳ.

Xác định tiền lương tối thiểu đảm bảo phản ánh sát hơn nhu cầu tối thiểu và phù hợp với trình độ phát triển của nền kinh tế, mức sống dân cư mỗi vùng; thiết lập quy trình rà soát thay đổi nhu cầu sống tối thiểu, cơ cấu các loại nhu cầu ăn, uống, ở, đi lại, học hành, giao tiếp xã hội... để kịp thời điều chỉnh nâng dần mức lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu tối thiểu cùng vùng.

### ***3.2.2. Điều chỉnh lương tối thiểu khi kinh tế tăng trưởng, lạm phát***

Đảm bảo giá trị thực tế của tiền lương tối thiểu, nhằm tái sản xuất sức lao động và một phần tích lũy nuôi gia đình. Thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu theo chỉ số giá sinh hoạt và các yếu tố chi phí khác đảm bảo sức mua của lương tối thiểu.

Trong trường hợp cần thiết/có thể được điều chỉnh lương tối thiểu vùng ở mức cao hơn chỉ số giá cả sinh hoạt để nâng cao mức sống của người lao động, đảm

bảo quyền lợi của người lao động trong việc chia sẻ các thành quả phát triển kinh tế xã hội (theo mục tiêu cải cách), xây dựng cơ chế quản lý, điều hành và thực hiện điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo các yếu tố.

### ***3.2.3. Thực hiện lương tối thiểu ngành thông qua thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp***

Xác định tiêu chí phù hợp, tiếp tục triển khai thí điểm xây dựng mức lương tối thiểu ngành, nhóm doanh nghiệp. Mức lương tối thiểu ngành, nhóm doanh nghiệp được hình thành trên nguyên tắc thương lượng, thỏa thuận thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp. Việc xác định mức lương tối thiểu ngành được xem xét tới khả năng chi trả của chủ sử dụng, các mục tiêu khuyến khích đầu tư, ưu tiên phát triển của Nhà nước đối với ngành trong từng thời kỳ nhằm góp phần điều tiết cung - cầu lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động và khuyến khích thu hút đầu tư vào các ngành khó khăn. Mức lương tối thiểu ngành không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Xây dựng cơ chế để các bên liên quan (thông qua đại diện người lao động, người sử dụng lao động) tham gia thỏa thuận mức lương tối thiểu trong thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp. Mức lương tối thiểu ngành được áp dụng 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.

### ***3.2.4. Hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu, tiến tới xây dựng Luật tiền lương tối thiểu***

#### ***3.2.4.1. Về quan điểm xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu***

Chính sách 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. Nhà nước có chế tài để bảo đảm tất cả người sử dụng lao động không được trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu.

Nhà nước cần quy định chính sách tiền lương tối thiểu có tính khoa học và thực tiễn cao nhằm điều tiết tiền lương và nguồn nhân lực phù hợp với định hướng phát triển thị trường lao động ở từng vùng. Các mức lương tối thiểu cần phải được Chính phủ công bố theo từng thời kỳ, trên cơ sở xem xét, tham khảo đại diện của các bên liên quan, của đại diện chủ sử dụng lao động và đại diện người lao động để tránh chủ quan, áp đặt từ phía Nhà nước, khuyến khích chủ sử dụng lao động tìm cách khác để giảm chi phí đầu vào, tăng hiệu quả hoạt động và bảo vệ người làm công ăn lương trong điều kiện biến động của sản xuất kinh doanh. Chính sách tiền lương tối thiểu được thiết lập đặt trong mối quan hệ chặt chẽ với các vấn đề kinh tế vĩ mô, đặc biệt là tăng trưởng, lạm phát, việc làm, thất nghiệp và an sinh xã hội.

Đổi mới chính sách tiền lương tối thiểu theo nguyên tắc thị trường, hướng tới hội nhập, nhưng phải phù hợp với thực tiễn ở Việt Nam. Theo đó, trong điều kiện hiện nay ở Việt Nam thì việc đổi mới các nội dung trong chính sách lương tối thiểu cần được thực hiện từng bước, đồng thời, phải gắn kết và quan hệ chặt chẽ với các chính sách vĩ mô, nhất là chính sách việc làm, thất nghiệp và chính sách tiền lương chung của quốc gia.

Bộ luật lao động sửa đổi có hiệu lực từ ngày 01/5/2013 về tiền lương tối thiểu là gốc làm căn cứ xây dựng Luật tiền lương tối thiểu. Theo đó, dự thảo Luật phải giữ lại các nội dung quy định tiền lương tối thiểu tại Điều 91 Bộ luật lao động (bao gồm loại hình, căn cứ, cơ chế xác định mức lương tối thiểu), đồng thời, phát triển, bổ sung các quy định như phạm vi, đối tượng áp dụng, quy trình xác định, điều chỉnh lương tối thiểu, cơ chế giám sát, đánh giá, chế tài áp dụng lương tối thiểu.

Tiền lương tối thiểu có ảnh hưởng và tác động trực tiếp đến lợi ích lao động và điều kiện thực hiện của mỗi bên trong quan hệ lao động (người lao động và người sử dụng lao động). Việc hình thành mức lương tối thiểu phải đảm bảo hài hòa

lợi ích của các bên. Vì vậy, quá trình xác lập tiền lương tối thiểu vùng cần được tách bạch giữa chủ thể quyết định, công bố và chủ thể xác định, thương lượng tiền lương tối thiểu. Sự tách bạch này càng nhiều thì mức lương tối thiểu càng phản ánh sát hơn thị trường lao động. Tuy nhiên, do lợi ích của mỗi bên trong quan hệ lao động thường khác nhau (thậm chí đối ngược, mâu thuẫn với nhau), cho nên cần phải tăng cường các bên trung lập để thu hẹp khoảng cách, đưa hai bên xích lại gần nhau hơn.

Các yếu tố làm căn cứ tính toán, xác lập tiền lương tối thiểu phải phù hợp với nhóm đối tượng áp dụng. Đối với mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với khu vực sản xuất, kinh doanh phải dựa trên sự phát triển của nền kinh tế, của thị trường lao động trong mỗi giai đoạn. Hiện nay, Bộ luật lao động đã quy định các nhóm yếu tố để xác định mức lương tối thiểu vùng. Tuy nhiên, cần nghiên cứu thể chế hóa chi tiết các yếu tố xác lập tiền lương tối thiểu, đặc biệt yếu tố của thị trường lao động, tạo căn cứ thống nhất trong quá trình tính toán, xác định, thương lượng, thỏa thuận tiền lương tối thiểu giữa các bên trong Hội đồng tiền lương quốc gia.

Để đảm bảo tính hiệu quả trong thương lượng đồng thời xác lập mức lương tối thiểu phù hợp với thực tế thì phải có đầy đủ cơ sở khoa học, cơ sở thực tiễn. Hiện nay, cơ sở khoa học và cơ sở dữ liệu thực tế liên quan việc tính toán, điều chỉnh mức lương tối thiểu còn rất hạn chế, dẫn đến khó khăn cho các bên để tiến đến thống nhất chung phương án tiền lương tối thiểu. Một trong những cơ sở liên quan nhiều đến tiền lương, bảo đảm cho sự tăng trưởng bền vững của tiền lương đó là yếu tố năng suất lao động. Vấn đề này hiện nay ở Việt Nam chưa được quan tâm, nghiên cứu đúng mức. Vì vậy, trong quá trình xây dựng Luật tiền lương tối thiểu thời gian tới, cần nghiên cứu sâu hơn nội dung này.

Bên cạnh các yếu tố làm căn cứ xác lập mức lương tối thiểu thì cần kèm theo việc đánh giá tác động. Dự báo tốt các tác động sẽ tăng tính thuyết phục trong quá trình thương lượng, xác lập tiền lương tối thiểu và bảo đảm tính khả thi của tiền lương tối thiểu điều chỉnh. Việc theo dõi đánh giá giám sát thực hiện cũng là công việc rất quan trọng trong việc xác lập tiền lương tối thiểu. Đánh

giá, giám sát là cơ chế để xác định tính phù hợp của tiền lương tối thiểu đã điều chỉnh, đồng thời tạo cơ sở thực tiễn cho xác lập lần tiếp theo. Cơ chế, quy trình, trách nhiệm đánh giá, giám sát thực hiện tiền lương tối thiểu cần được quy định cụ thể trong quá trình hoàn thiện luật pháp, đặc biệt trong Luật tiền lương tối thiểu. Ngoài ra, tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng Luật tiền lương tối thiểu của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là các quốc gia châu Á cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam.

#### *3.2.4.2. Về sự cần thiết xây dựng Luật tiền lương tối thiểu*

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 xã hội chủ nghĩa.

Thứ hai, xây dựng và ban hành Luật tiền lương tối thiểu nhằm đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế.

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.

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 tiền 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 hóa 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, 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.

#### *3.2.4.3. Về một số nội dung cơ bản của Luật tiền lương tối thiểu*

##### *- Về phạm vi điều chỉnh*

Với mục tiêu xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu trở thành công cụ quản lý nhà nước, bảo vệ quyền lợi của người lao động, phát huy vai trò của các bên trong quan hệ lao động, bảo đảm sự ổn định và cạnh tranh bình đẳng giữa các doanh nghiệp, Luật tiền lương tối thiểu quy định các nguyên tắc, căn cứ để xác định, 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. Luật tiền lương tối thiểu áp dụng trong khu vực có quan hệ lao động (theo hợp đồng lao động), bao gồm: lao động có công việc thường xuyên ổn định và lao động làm việc theo mùa vụ không ổn định, lao động trong khu vực chính thức và không chính thức.

##### *- Về đối tượng áp dụng*

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 điều chỉnh của Luật tiền lương tối thiểu là người lao động và người sử dụng lao động (kể cả cơ quan hành chính, sự nghiệp) làm việc theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động.

Các nước như Hàn Quốc, Nhật Bản và một số nước có nền kinh tế phát triển thì Luật tiền lương tối thiểu chỉ điều chỉnh trong phạm vi quan hệ lao động xảy ra ở khu vực các doanh nghiệp, còn khu vực phi kết cấu và lao động thuộc diện giúp

việc gia đình không thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật này với lý do trong phạm vi này họ chỉ sử dụng lao động ngoài độ tuổi, lao động có nhu cầu đi làm thêm. 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 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 giữa người sử dụng lao động và người lao động thông qua hợp đồng lao động [50, tr.38-39].

- Về loại hình tiền lương tối thiểu

Thiết lập các loại hình tiền lương tối thiểu theo tháng, ngày, giờ và xác lập theo vùng, ngành, trong đó, tiền lương tối thiểu theo vùng do Chính phủ công bố; tiền lương tối thiểu ngành thông qua thỏa ước lao động tập thể ngành. Quy định rõ khái niệm, đối tượng và phạm vi áp dụng các loại hình mức lương tối thiểu tương ứng với lao động hưởng theo lương thời gian (tháng, ngày, giờ), lương sản phẩm và lương khoán.

- Về tiêu chí, phương pháp xác định/điều chỉnh

Việc xác định tiền lương tối thiểu dựa trên các tiêu chí, bao gồm: các tiêu chí theo nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ; điều kiện kinh tế - xã hội; mức tiền công trên thị trường; năng suất lao động và khả năng chi trả của các doanh nghiệp. Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu của người lao động và gia đình họ dựa trên cơ sở xác định nhu cầu lương thực, thực phẩm và nhu cầu phi lương thực, thực phẩm của bản thân người lao động và nhu cầu nuôi con. Đồng thời, nghiên cứu tác động của tiền lương tối thiểu đến nhóm chỉ tiêu về kinh tế như chi phí, lợi nhuận của doanh nghiệp, tiền lương trung bình, việc làm, thất nghiệp, năng suất lao động... nhằm cung cấp các căn cứ cho các bên liên quan cho việc thỏa thuận mức lương tối thiểu trên thị trường. Thực hiện tính đầy đủ tiền lương tối thiểu theo trình độ phát triển của đất nước, vùng, mức sống chung đạt được, khả năng chi trả của doanh nghiệp và mục tiêu phát triển của đất nước trong từng thời kỳ.

- Về cơ chế, quy trình xác định

Thiết lập cơ chế, quy trình xác định tiền lương tối thiểu vùng trên cơ sở đại diện của các nhóm lợi ích phù hợp với thông lệ chung trong kinh tế thị trường, thông qua Hội đồng tiền lương quốc gia. Hội đồng này sẽ căn cứ vào tình hình thực tế các tiêu chí, phương pháp xác định để tính toán mức lương tối thiểu cụ thể để khuyến nghị, tư vấn cho Chính phủ công bố. Xây dựng cơ chế để các bên liên quan (thông qua đại diện Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, các hiệp hội ngành nghề) tham gia thỏa thuận mức lương tối thiểu trong thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp.

- Về thời điểm xem xét, điều chỉnh

Để đảm bảo giá trị thực tế của tiền lương tối thiểu, nhằm tái sản xuất sức lao động và một phần tích lũy nuôi gia đình, Luật tiền lương tối thiểu cần có quy định về thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu, quy định thời điểm/tần suất định kỳ để xem xét (kể cả không điều chỉnh mức), tính toán, điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu phù hợp với thực tế, theo chỉ số giá sinh hoạt và các yếu tố chi phối khác đảm bảo sức mua của lương tối thiểu. Quy định thời gian định kỳ để xem xét, tính toán lại nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ làm căn cứ để xác định mức tiền lương tối thiểu.

- Về cơ chế giám sát thực hiện

Quy định doanh nghiệp công bố công khai mức lương tối thấp nhất trong doanh nghiệp làm căn cứ để giám sát thực hiện. Quy định các hình thức giám sát, vai trò, trách nhiệm của các cơ quan liên quan như công đoàn, thanh tra, cơ quan quản lý lao động trong việc giám sát việc thực hiện của doanh nghiệp.

- Về chế tài áp dụng

Nhằm đảm bảo cho việc thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu, bảo đảm mức sống tối thiểu cho người lao động, bảo vệ người lao động khỏi sự bóc lột sức lao động của người sử dụng lao động, Nhà nước không chỉ quy định mức tiền lương tối thiểu áp dụng trong từng thời kỳ buộc người sử dụng lao động phải thực hiện mà Nhà nước còn cần có các chế tài áp dụng đối với những

hành vi vi phạm pháp luật về tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên, hiện nay các chế tài áp dụng còn nhẹ (chủ yếu xử phạt hành chính, mức xử phạt thấp), cơ chế giám sát chưa đầy đủ dẫn đến khó phát hiện được những sai phạm của doanh nghiệp. Vì vậy, trong dự thảo Luật cần phải quy định cụ thể cơ chế giám sát như, doanh nghiệp phải công bố công khai mức lương thấp nhất trong doanh nghiệp, tăng cường trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức để giám sát doanh nghiệp; đồng thời quy định các chế tài xử lý đối với người sử dụng lao động trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu: bị xử phạt hành chính theo quy định chung, đồng thời, phải đền bù cho người lao động một khoản tiền nhất định để đủ răn đe.

- Về tổ chức thực hiện

Quy định thẩm quyền, nhiệm vụ, trách nhiệm của Chính phủ, các cơ quan quản lý Nhà nước ở Trung ương, Hội đồng tiền lương quốc gia trong việc hướng dẫn, triển khai thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu. Quy định thẩm quyền, nhiệm vụ, trách nhiệm của các cơ quan quản lý Nhà nước ở địa phương và các cơ quan liên quan trong việc triển khai, kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện. Trong đó:

+ Chính phủ thống nhất quản lý Nhà nước về tiền lương tối thiểu, hướng dẫn thi hành Luật tiền lương tối thiểu; quyết định và công bố mức lương tối thiểu vùng theo đề nghị của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sau khi có ý kiến của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động.

+ Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về tiền lương tối thiểu, bao gồm: Trình Chính phủ quy định các căn cứ cụ thể để xác định mức lương tối thiểu, lương tối thiểu vùng và lương tối thiểu ngành; các tiêu chí cụ thể để phân định vùng tiền lương tối thiểu; trình Chính phủ công bố mức lương tối thiểu, mức lương tối thiểu vùng sau khi có ý kiến thống nhất của đại diện người lao động và người sử dụng lao động; hướng dẫn việc thực hiện mức lương tối thiểu, mức lương tối thiểu vùng và cơ chế thương lượng, thỏa thuận mức lương tối thiểu ngành; thanh tra việc thực hiện pháp luật tiền lương tối thiểu.

+ Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện chức năng quản lý nhà nước về tiền lương tối thiểu theo sự phân cấp của Chính phủ, bao gồm: Đề nghị Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cân đối, trình Chính phủ điều chỉnh tiền lương tối thiểu

vùng của địa phương; tổ chức hướng dẫn, triển khai tuyên truyền luật tiền lương tối thiểu cho các chủ sử dụng lao động đóng trên địa bàn; thanh tra, kiểm tra việc thực hiện Luật tiền lương tối thiểu trên địa bàn.

- Về lộ trình thực hiện:

+ Giai đoạn 2017 đến 2020: Xây dựng hệ thống pháp luật về tiền lương tối thiểu.

+ Năm 2020 bắt đầu triển khai thực hiện trên phạm vi toàn quốc.

### ***3.2.5. Giải pháp khác nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tiền lương tối thiểu***

#### ***3.2.5.1. Xác định rõ vai trò, nhiệm vụ các bên trong quan hệ lao động***

- Vai trò, nhiệm vụ của các cơ quan Chính phủ, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động ở cấp quốc gia

Vai trò của các cơ quan Chính phủ trong kinh tế thị trường được thể hiện thông qua việc quy định khung pháp lý, quyền và nghĩa vụ trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động, hướng dẫn thực hiện chính sách tiền lương, giám sát việc thực hiện, cung cấp thông tin thị trường, điều chỉnh, khắc phục những tác động tiêu cực trong chính sách tiền lương đến các ngành, các vùng, các doanh nghiệp và người lao động.

- Vai trò, nhiệm vụ của các tổ chức công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động

Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở là rất quan trọng, là nòng cốt hình thành cơ chế thương lượng, thỏa thuận về các vấn đề liên quan đến người lao động và người sử dụng lao động, từ đó góp phần thiết lập và phát triển mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ cấp quốc gia, cấp ngành và trong từng doanh nghiệp. Trong vấn đề tiền lương, công đoàn phải có vai trò, nhiệm vụ và trách nhiệm thương lượng, thỏa thuận với người sử dụng lao động về mức lương, tỷ lệ tăng lương, tiền lương tối thiểu chi trả cho người lao động trong từng thời kỳ nhất định, các căn cứ xác định và trả lương cho người lao động, nhất là khi Nhà nước điều chỉnh tăng tiền lương tối thiểu để đưa vào quy chế trả lương, thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp. Đồng thời công đoàn phải giám sát, đánh giá việc thực hiện các nội dung về tiền lương đã cam kết, thỏa thuận với người sử dụng lao động.



Thời gian qua, tổ chức công đoàn đã có những đóng góp bảo vệ quyền lợi của người lao động. Tuy nhiên thực tế cho thấy, hoạt động của tổ chức công đoàn hiện nay, nhất là công đoàn cơ sở còn nhiều bất cập, năng lực bảo vệ quyền lợi cho người lao động còn hạn chế. Để nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn, cần xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu, đặc biệt là kỹ năng đàm phán, đối thoại, thương lượng bằng một số giải pháp sau:

- + Phát triển các tổ chức công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, có đủ năng lực trong việc thương lượng, đàm phán về quan hệ lao động; bảo đảm tổ chức công đoàn độc lập tương đối với doanh nghiệp, nhất là về tài chính để khách quan, công tâm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động;

- + Phát triển tổ chức tư vấn của hệ thống tổ chức công đoàn để tư vấn, hướng dẫn, bồi dưỡng cán bộ công đoàn về kỹ năng đàm phán, thương lượng, làm tốt vai trò đại diện trong việc thoả thuận, thương lượng về quan hệ lao động trong doanh nghiệp;

- + Tăng cường việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động; nghiên cứu cơ chế chính sách đối với cán bộ làm công tác công đoàn trong các doanh nghiệp.

#### *3.2.5.2. Tăng cường công tác tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra về tiền lương tối thiểu*

Bên cạnh việc xây dựng, ban hành chính sách pháp luật về tiền lương tối thiểu, thực hiện vai trò trung gian trong quan hệ lao động liên quan đến tiền lương tối thiểu, các cơ quan nhà nước cần tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn pháp luật lao động, cung cấp thông tin thị trường về tiền lương nhằm tổ chức triển khai có hiệu quả tiền lương tối thiểu của Nhà nước. Trong điều kiện số lượng doanh nghiệp nhiều và ngày càng tăng, lực lượng cán bộ làm công tác quản lý trong cơ quan của Chính phủ có hạn, để bảo đảm việc tổ chức triển khai có hiệu quả tiền lương tối thiểu của Nhà nước thì cần phải tập trung vào các hoạt động sau:

- Ban hành các tài liệu hướng dẫn về tiền lương, mô hình tiền lương hiệu quả, thu thập, xử lý và công bố thông tin về các mức lương trên thị trường, chỉ số giá sinh hoạt và hỗ trợ hệ thống thương lượng tiền lương.

- Tổ chức tuyên truyền, nâng cao nhận thức về pháp luật lao động, về chính sách tiền lương trong kinh tế thị trường cho cả người lao động và người sử dụng lao động để các bên thực hiện đúng luật pháp.

- Tổ chức hoạt động thông tin về pháp luật lao động cho người lao động; Tổ chức dịch vụ tư vấn, hướng dẫn pháp luật cho người lao động không vì mục đích lợi nhuận, nhất là ở các thành phố lớn, khu công nghiệp tập trung, vùng kinh tế trọng điểm có nhiều doanh nghiệp đóng trên địa bàn.

- Tăng cường công tác thanh, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp nhằm bảo đảm pháp luật lao động được thực hiện trong thực tế, xử lý những vi phạm theo quy định của pháp luật.

### **Kết luận chương 3**

Trên cơ sở nghiên cứu, phân tích, đánh giá mặt được và mặt hạn chế của tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định, thực trạng tình hình thực hiện các quy định của Nhà nước về tiền lương tối thiểu và các yêu cầu đối với tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường, của Tổ chức lao động quốc tế, luận văn đã đề xuất các nội dung cơ bản hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam phù hợp hơn theo kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế: Xác định mức lương tối thiểu trên cơ sở tính đúng, đảm bảo mức sống tối thiểu và phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội từng thời kỳ; điều chỉnh lương tối thiểu khi kinh tế tăng trưởng, lạm phát; thực hiện lương tối thiểu ngành thông qua thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp; hoàn thiện pháp luật về tiền lương tối thiểu, tiến tới xây dựng Luật tiền lương tối thiểu. Việc hoàn thiện Pháp luật về tiền lương tối thiểu vô cùng cần thiết và phải được gấp rút thực hiện trong thời gian tới để ổn định nền kinh tế cũng như đem đến cho người lao động một cuộc sống tốt đẹp hơn.

## KẾT LUẬN

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 lĩnh vực tiền lương và điều tiết quan hệ cung cầu trên thị trường lao động. Tiền lương tối thiểu với vai trò là lưới an toàn bảo vệ người lao động, đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động làm công ăn lương, ngăn chặn sự nghèo đói, là cơ sở để bảo đảm cho việc cạnh tranh bình đẳng giữa các doanh nghiệp, tạo động lực thúc đẩy sản xuất, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Việc nghiên cứu, xây dựng và luật hóa chính sách tiền lương tối thiểu là cơ sở quan trọng để phát huy vai trò của tiền lương tối thiểu, góp phần hoàn chỉnh chính sách tiền lương phù hợp với cơ chế thị trường, tạo ra một sân chơi bình đẳng cho các loại hình doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Chính sách tiền lương tối thiểu ở nước ta bước đầu đã được luật hóa trong Bộ luật Lao động; các căn cứ, nguyên tắc, phương pháp xác định, điều chỉnh, áp dụng mức lương tối thiểu được luận cứ khoa học, phù hợp với thực tiễn; từ chỗ áp dụng một mức lương tối thiểu nay đã mở rộng nhiều hình thức quy định mức lương tối thiểu (theo giờ, ngày, tháng, theo vùng, ngành); xác định rõ vai trò, trách nhiệm, cơ chế phối hợp giữa Chính phủ, đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong việc xây dựng, điều chỉnh mức lương tối thiểu... Tuy vậy, chính sách tiền lương tối thiểu hiện nay mới được quy định bằng một điều trong Bộ luật lao động. Toàn bộ cơ chế hình thành, xác định, điều chỉnh và áp dụng mức lương tối thiểu chưa được Luật hóa mà chủ yếu thể hiện bằng các văn bản dưới luật, vì vậy, trong quá trình triển khai còn thực hiện còn nhiều nội dung chưa được thống nhất, đồng bộ. Để nâng cao tính pháp lý và luật hóa chính sách tiền lương tối thiểu nhằm đảm bảo tính thống nhất trong quản lý và thực hiện, phù hợp với kinh tế thị trường và đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế thì việc nghiên cứu đề tài “Tiền lương tối thiểu theo Bộ luật lao động 2012” là hết sức cần thiết. Trong quá trình nghiên cứu, Luận văn tập trung đi sâu phân tích quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về tiền lương tối thiểu và tình hình thực hiện chính sách tiền lương

tối thiểu trong thực tiễn, từ đó rút ra những ưu điểm cũng như những hạn chế, bắt cập làm cơ sở cho việc đề xuất các kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật về tiền lương tối thiểu, trong đó nhấn mạnh đến giải pháp xây dựng và ban hành Luật tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên, do đây là một đề tài có nội dung phức tạp, nhạy cảm và có sự biến động thường xuyên, liên tục theo sự biến động của nền kinh tế thị trường, nhu cầu của bản thân người lao động và gia đình họ cũng như phụ thuộc một phần vào nguồn ngân sách Nhà nước trong mỗi thời kỳ nên việc nghiên cứu đề tài còn gặp nhiều khó khăn, do vậy, không tránh khỏi một số thiếu sót. Rất mong nhận được sự nhận xét, góp ý của các thành viên Hội đồng.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tăng Bình, Thu Huyền, Ái Phương (Sưu tầm và hệ thống hóa) (2013), *Mức lương tối thiểu năm 2013, chính sách mới nhất về trợ cấp, phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp*, Nxb Lao Động, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo tổng hợp cải cách chính sách tiền lương tối thiểu, quan hệ tiền lương, tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2012-2020*, Hà Nội.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011), *Đề án cải cách chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh, giai đoạn 2012-2020*, Hà Nội.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2012), *Đề án cải cách chính sách tiền lương tối thiểu giai đoạn 2012-2020*, Hà Nội.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2012), *Sơ lược hệ thống tiền lương tối thiểu của một số nước trong khu vực*, Hà Nội.
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành năm 2013*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư số 33/2013/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 12 năm 2013 hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động*, Hà Nội.
8. C. Mác (1976), *Lao động làm thuê và tư bản in lần thứ hai*, Nxb Sự thật Hà Nội.
9. Trương Văn Cẩm (2014), *Kinh nghiệm thương lượng tiền lương trong khuôn khổ thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may*, Hội thảo “Chính sách tiền lương ở Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập”, Hà Nội.
10. Chính phủ (2005), *Nghị định số 118/2005/NĐ-CP ngày 19 tháng 5 năm 2005 của Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu chung*, Hà Nội.
11. Chính phủ (2006), *Nghị định số 94/2006/NĐ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu chung*, Hà Nội.
12. Chính phủ (2007), *Nghị định số 166/2007/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung*, Hà Nội.
13. Chính phủ (2007), *Nghị định số 167/2007/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2007 của Chính phủ quy định mức 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, Hà Nội.

14. Chính phủ (2007), *Nghị định số 168/2007/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho 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*, Hà Nội.
15. Chính phủ (2008), *Nghị định số 110/2008/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2008 của Chính phủ Quy định mức 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*, Hà Nội.
16. Chính phủ (2008), *Nghị định số 111/2008/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2008 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho 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*, Hà Nội.
17. Chính phủ (2009), *Nghị định số 33/2009/NĐ-CP ngày 06 tháng 4 năm 2009 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung*, Hà Nội.
18. Chính phủ (2009), *Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30 tháng 10 năm 2009 của Chính phủ quy định mức 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*, Hà Nội.
19. Chính phủ (2009), *Nghị định số 98/2009/NĐ-CP ngày 30 tháng 10 năm 2009 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho 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*, Hà Nội.
20. Chính phủ (2010), *Nghị định số 108/2010/NĐ-CP ngày 29 tháng 10 năm 2010 của Chính phủ quy định mức 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*, Hà Nội.
21. Chính phủ (2011), *Nghị định số 22/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 4 năm 2011 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung*, Hà Nội.
22. Chính phủ (2011), *Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 của Chính phủ quy định mức 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 cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động*, Hà Nội.
23. Chính phủ (2012), *Nghị định số 31/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung*, Hà Nội.

24. Chính phủ (2013), *Nghị định số 182/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động*, Hà Nội.
25. Chính phủ (2013), *Nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 27 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*, Hà Nội.
26. Chính phủ (2014), *Nghị định số 103/2014/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động*, Hà Nội.
27. Nguyễn Việt Cường (2012), *Đánh giá tác động của lương tối thiểu đến nhu cầu lao động ở doanh nghiệp tại Việt Nam*, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
28. Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, Nxb CAND, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 09 tháng 02 năm 2007 của Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương khóa X*, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Kết luận số 20-KL/TW ngày 28 tháng 01 năm 2008 của Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương khóa X*, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Kết luận số 23-KL/TW ngày 29 tháng 5 năm 2008 của Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương khóa XI*, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Kết luận số 63-KL/TW ngày 27 tháng 5 năm 2008 của Ban chấp hành Trung ương khóa X*, Hà Nội.
33. Hiệp hội Dệt may Việt Nam và Công đoàn Dệt may Việt Nam (2014), *Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt may Việt Nam*.
34. Phạm Minh Huân (2014), *Cải cách chính sách tiền lương ở Việt nam: những thành tựu gần đây và con đường phía trước*, Hội thảo “Chính sách tiền lương ở Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập”, Hà Nội.
35. Tống Văn Lai (2014), *Những tiến bộ và bài học rút ra từ quá trình xác lập tiền lương tối thiểu ở Việt Nam*, Hội thảo “Chính sách tiền lương ở Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập”, Hà Nội.
36. Nguyễn Bá Ngọc (2014), *Phương pháp xác định nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ*, Hội thảo “Chính sách tiền lương ở Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập”, Hà Nội.
37. Đào Duy Phương (2010), *Chế độ pháp lý về tiền lương tối thiểu và hướng hoàn thiện*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội.
38. Quốc hội (1994), *Bộ Luật lao động được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994*, Hà Nội.



39. Quốc hội (2011), *Nghị quyết số 56/2006/QH11 ngày 29 tháng 6 năm 2011 của Quốc hội khóa XI về kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 5 năm 2006-2010*, Hà Nội.
40. Quốc hội (2012), *Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 26 tháng 6 năm 2012*, Hà Nội.
41. Tổ chức lao động quốc tế (1928), *Công ước số 26 ngày 30 tháng 5 năm 1928 của Tổ chức lao động quốc tế*.
42. Tổ chức lao động quốc tế (1928), *Hiến chương thành lập Tổ chức lao động quốc tế (ILO) năm 1919*.
43. Tổ chức lao động quốc tế (1970), *Công ước số 131 về tiền lương tối thiểu*.
44. Tổ chức lao động quốc tế (1970), *Khuyến nghị số 135 của ILO về xác định mức lương tối thiểu*.
45. Tổ chức lao động quốc tế (1976), *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*.
46. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2007), *Chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam*, Hà Nội.
47. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2012), *Báo cáo xu hướng tiền lương 2006-2010*, Hà Nội.
48. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2012), *Kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp*, Hà Nội.
49. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2012), *Nghiên cứu mức lương tối thiểu theo giờ*, Hà Nội.
50. Vụ Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007), *Các nội dung khung làm tiền đề xây dựng Luật tiền lương tối thiểu*, Hà Nội