

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

PHẠM THỊ LIÊN NGỌC

**TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM  
HIỆN NAY**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế  
Mã số: 9380107**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2019**

Công trình được hoàn thành tại: Học viện Khoa học xã hội

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí**

Phản biện 1: **GS. TS Hoàng Thế Liên**

Phản biện 2: **GS.TS Nguyễn Thị Mơ**

Phản biện 3: **PGS.TS Nguyễn Hiền Phương**

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện họp  
tại Học viện Khoa học xã hội  
vào hồi.....giờ.....phút.....ngày.....tháng.....năm 2019

Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Học viện Khoa học xã hội và Thư viện Quốc gia

## **DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ**

1. Phạm Thị Liên Ngọc, “*Hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số tháng 7 (316) năm 2018. Mục Xây dựng pháp luật, trang 23-26.
2. Phạm Thị Liên Ngọc, “*Pháp luật về tiền lương và thực tế áp dụng tại doanh nghiệp*”, Tạp chí Tài chính số 682, kỳ 1 - tháng 6 năm 2018. Mục Tài chính doanh nghiệp, trang 66-68.

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Tiền lương trong doanh nghiệp giữ vai trò là một nội dung vô cùng quan trọng, có ảnh hưởng sâu sắc không chỉ đến các vấn đề kinh tế xã hội trong nền kinh tế ở bình diện vĩ mô mà còn tác động trực tiếp đến đời sống của bản thân và gia đình mỗi người lao động.

Những năm qua, Đảng và Nhà nước đã dành nhiều sự quan tâm đến vấn đề tiền lương của người lao động trong DN, thông qua việc ban hành Bộ luật Lao động, có hiệu lực thi hành từ 1/1/1995 với bốn lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Bên cạnh đó, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cũng ban hành rất nhiều các văn bản quy phạm PL điều chỉnh về TL trong DN. Điển hình là các quy định về lương tối thiểu, nguyên tắc xây dựng hệ thống thang, bảng lương áp dụng trong các loại hình DN. Những quy định này bước đầu đã xây dựng cơ sở pháp lý cho các quan hệ xã hội về TL hình thành và phát triển theo quy luật của KTTT định hướng XHCN, góp phần tạo ra sự công bằng, minh bạch trong tính toán và trả lương không những trong nội bộ một DN mà bước đầu đã bảo vệ được quyền lợi của NLĐ về vấn đề lương trong các loại hình DN khác nhau. Tuy nhiên, song hành với những thay đổi và biến động trên thị trường lao động, thì các quan hệ xã hội về TL cũng ngày càng phát triển linh hoạt và đa dạng hơn. Các DN dễ dàng vận dụng các lý do đặc thù của DN mình để đề ra các quy định về TL gây bất lợi cho NLĐ, làm khó khăn cho công tác kiểm tra, giám sát của nhà nước về thang lương, bảng lương và mức lương thực tế mà DN trả cho NLĐ, ảnh hưởng đến đời sống tối thiểu của NLĐ cũng như không đảm bảo tỉ lệ trích nộp tạo lập các quỹ BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, gây nên những hệ lụy về mặt kinh tế, XH ở nước ta.

Tuy nhiên, thời gian qua, chưa có công trình KH nào nghiên cứu một cách có hệ thống và toàn diện vấn đề này. Bởi vậy, việc nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài *Tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay* làm luận án tiến sĩ có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, góp phần nâng cao hiệu quả thực thi PL về TL trong DN ở nước ta hiện nay.

### 2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

#### 2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là làm sáng tỏ những nội dung lý luận PL về TL trong DN.

Từ đó, đánh giá về thực tiễn các quy định PL hiện hành và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về TL trong DN.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống lại nội dung lý luận pháp luật về TL trong DN.
- Đánh giá nội dung pháp luật về TL trong DN, bao gồm những ưu điểm và hạn chế của các quy định hiện hành.
- Xác định phương hướng và đưa ra các giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật hiện hành về TL trong DN.

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

#### *3.1. Đối tượng nghiên cứu*

Đối tượng nghiên cứu của luận án gồm hệ thống các quy định pháp luật điều chỉnh tiền lương trong DN: Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, các văn bản pháp luật khác có liên quan, công trình khoa học đã công bố có liên quan đến đề tài luận án.

#### *3.2. Phạm vi nghiên cứu*

Phạm vi nghiên cứu là hệ thống các quy định pháp luật điều chỉnh đối với tiền lương trong DN nói chung, không đi sâu vào các quy định tiền lương của riêng DN nào.

Thời gian nghiên cứu được xác định từ năm 2013 đến 2018, có so sánh, tham chiếu với các giai đoạn trước đó.

### **4. Những điểm mới của luận án**

Luận án đã hệ thống hoá và khái quát những vấn đề lý luận về tiền lương trong DN và pháp luật về TL; Chỉ ra vai trò của pháp luật về TL trong DN được sử dụng như một công cụ pháp lý quan trọng trong việc bảo vệ NLĐ, tạo dựng vị thế pháp lý minh bạch và bình đẳng giữa NSDLĐ và NLĐ; Phân tích thực trạng và bất cập của pháp luật về TL trong DN và các cơ chế thực thi pháp luật; Đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và cơ chế thực thi pháp luật về TL trong DN ở Việt Nam.

### **5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

Về mặt lý luận, luận án góp phần tổng kết các vấn đề lý luận về tiền lương và pháp luật về TL trong DN, từ đó đưa ra một số lý luận khoa học để bổ sung cho nghiên cứu của mình.

Về mặt thực tiễn, luận án góp phần đánh giá thực tiễn, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế của các quy định pháp luật và áp dụng các quy định pháp luật về TL trong DN vào thực tiễn. Những nghiên cứu của luận án sẽ cung cấp cho đời sống khoa học pháp lý cái nhìn tổng quát hơn,

mang lại giá trị thực tiễn nhất định cho các nhà khoa học pháp lý và DN trong xây dựng pháp luật và áp dụng pháp luật về tiền lương trong DN.

## **6. Kết cấu của luận án**

Gồm: Mở đầu, 4 chương, kết luận, kiến nghị; danh mục công trình của tác giả đã công bố liên quan đến đề tài luận án, tài liệu tham khảo và phụ lục.

### **Chương 1**

## **TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU**

### **1.1. Tình hình nghiên cứu**

#### **1.1.1. Các nghiên cứu trên thế giới**

***Nhóm các nghiên cứu liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp:***

*Thứ nhất, các công trình nghiên cứu bàn luận về tiền lương dưới góc độ kinh tế:*

- Các công trình nghiên cứu tiêu biểu dưới góc độ này là: Giáo trình kinh tế lao động của GS, TSKH Pogosian GP và GS, TSKH Giucop, Kinh tế lao động hiện đại: Lý luận và chính sách công của Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, States with Minimum wage above the Federal level have had faster small business and retail job growth của Fiscal Policy Institute,...

*Thứ hai, các công trình nghiên cứu đã phân tích nội dung liên quan đến TL ở các phương diện: thang, bảng lương, các hình thức trả lương, mức lương tối thiểu. Một số công trình chính là: The effect of minimum wage throughout the wage distribution của Neumark, The Advantage Of The Minimum Wage của Robert Nielsen,...*

*Thứ ba, các công trình, tư liệu nghiên cứu đã chỉ rõ để đạt được mục tiêu xây dựng một thị trường LĐ tiến bộ, công khai, minh bạch trong điều kiện hội nhập, sự hình thành các khối liên minh, liên kết KT, chính trị, sự dịch chuyển lao động giữa các quốc gia, các khối khu vực, thì vấn đề TL là hết sức nhạy cảm. Một số công trình tiêu biểu theo hướng nghiên cứu này như sau: The effect of minimum wage throughout the wage distribution của Neumark, D., Wascher, W., The tail of two countries: Minimum wage and employment in United States and France của Abowed, ...*

***Nhóm các nghiên cứu liên quan đến luật pháp điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp, tập trung trong các tác phẩm:*** Kinh tế lao động hiện đại: Lý luận và chính sách công của Ronald G. Ehrenberg,

Robert S. Smith, Rudolph J. Rummel, Understanding Factor Analysis của Rudolph J. Rummel, "ILO 2006: Minimum wages policy",...

### ***1.1.2. Tình hình nghiên cứu ở Việt Nam***

*Thứ nhất*, các công trình, tài liệu công bố đã luận bàn và chỉ ra các đặc trưng của TL dưới góc độ kinh tế và nhấn mạnh sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật đối với vấn đề TL trong DN. Điển hình là đề tài: "*Pháp luật lao động về tiền lương doanh nghiệp - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*" của Lê Thị Quỳnh Hoa và "*Pháp luật lao động về tiền lương trong các doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Hải Dương*" của Nguyễn Mạnh Tuấn.

*Thứ hai*, các nghiên cứu luận giải và trả lời câu hỏi: Ai có quyền định đoạt việc trả lương cho NLĐ trong mỗi DN? Hình thức can thiệp của Nhà nước đối với vấn đề TL trong DN như thế nào? Cơ chế ba bên có hiệu quả như thế nào trong việc đàm phán và thỏa thuận trong vấn đề TL? Trách nhiệm của tổ chức đại diện tập thể NLĐ trong thương lượng, ký kết các thỏa ước LĐ tập thể,... Tiêu biểu là các tài liệu: *Về chính sách tiền lương và thu nhập ở nước ta hiện nay* của Mai Ngọc Cường, *Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội* của Vũ Hồng Phong.

*Thứ ba*, với tầm quan trọng của TL trong quan hệ lao động, một số nghiên cứu cho rằng, nên có một văn bản có giá trị pháp lý là Luật tiền lương trong hệ thống văn bản PL điều chỉnh lĩnh vực lao động.

*Thứ tư*, các công trình nghiên cứu về việc kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả việc áp dụng pháp luật lao động về TL, về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động liên quan đến vấn đề TL.

### ***1.1.3. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án***

Về lý luận, các nghiên cứu đã cơ bản nêu ra một số lý luận pháp luật về TL trong DN, nhưng chưa làm sáng tỏ một cách có hệ thống lý luận về TL trong DN theo pháp luật lao động.

Về thực trạng, các công trình nghiên cứu đã nêu ra nhiều thực trạng ở từng góc độ tiếp cận cũng như kết quả thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan quản lý NN trong lĩnh vực này. Mặc dù vậy, vẫn chưa có những nghiên cứu, đánh giá một cách tổng thể thực trạng về TL trong DN ở Việt Nam hiện nay.

Về giải pháp, một số ít nghiên cứu trong nước đã tiếp cận dưới góc độ PL lao động về TL. Tuy nhiên, chưa có một nghiên cứu có tính hệ thống, toàn diện về vấn đề này. Do đó, cần nghiên cứu toàn diện, từ đó

đề xuất các giải pháp hoàn thiện PL và thực thi hiệu quả các quy định PL về TL trong DN theo PL lao động ở Việt Nam hiện nay.

## **1.2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu**

### **1.2.1. Cơ sở lý thuyết**

#### **1.2.1.1. Lý thuyết nghiên cứu**

Vận dụng lý thuyết tiếp cận quản trị kinh doanh - lao động, lý thuyết quản trị, lý thuyết chung về quản trị TL, quản trị nhân sự.

Nghiên cứu trên cơ sở lý thuyết về vai trò của NN và PL trong nền KTTT, lý thuyết về Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, lý thuyết liên quan đến pháp luật lao động về TL.

#### **1.2.1.2. Câu hỏi và giả thuyết nghiên cứu của đề tài**

*\* Câu hỏi nghiên cứu:*

- Những vấn đề lý luận và thực tiễn nào về TL trong DN theo pháp luật lao động được nghiên cứu, chưa được nghiên cứu, làm rõ?

- Cần có những phương hướng và giải pháp gì để hoàn thiện vấn đề tiền lương trong DN theo pháp luật lao động trong thời gian tới?

*\* Giả thuyết nghiên cứu:*

Lý luận và các quy định PL hiện hành ở Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu của vấn đề TL trong DN, thực tiễn áp dụng còn nhiều kẽ hở, các giải pháp hoàn thiện TL trong DN theo PL lao động chưa được nghiên cứu một cách có hệ thống, sâu sắc và toàn diện.

#### **1.2.2. Phương pháp nghiên cứu**

NCS sử dụng các phương pháp: phân tích và tổng hợp, hệ thống, luật học so sánh, lịch sử cụ thể, thống kê, phỏng vấn chuyên gia...

### **Kết luận Chương 1**

## **Chương 2**

### **MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP**

#### **2.1. Một số vấn đề lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp**

##### **2.1.1. Khái niệm tiền lương trong doanh nghiệp**

Dưới góc độ doanh nghiệp, thì tiền lương trong DN được hiểu là số tiền mà NSDLĐ phải trả cho NLD căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động, được xác định theo sự thỏa



*thuận giữa hai bên trong quan hệ lao động và không trái với quy định của PL.*

### **2.1.2. Bản chất của tiền lương trong doanh nghiệp**

Bản chất của TL trong DN, trước hết thể hiện dưới góc độ kinh tế của nó, tức là, TL trong DN là kết quả của quá trình thỏa thuận trao đổi hàng hóa sức LĐ của NLĐ cung ứng sức LĐ của mình trong một khoảng thời gian nào đó hoặc trên nền tảng một kết quả của một sản phẩm hàng hóa, dịch vụ nào đó ra đời và sẽ nhận được một khoản tiền tương xứng đã thỏa thuận với NSDLĐ. Trong nền kinh tế TT, TL bị chi phối bởi quy luật giá trị và quy luật cung cầu LĐ.

Về mặt xã hội, TL còn là số tiền bảo đảm cho NLĐ có thể chi trả cho những tư liệu sinh hoạt cần thiết để tái sản xuất sức LĐ của bản thân, đồng thời dành một phần để nuôi thành viên gia đình cũng như có dự trữ bảo đảm cho thời điểm hết tuổi lao động. Vì thế, ngoài TL cơ bản, NLĐ còn có thể được nhận các khoản phụ cấp tính trên lương, thưởng và các khoản phúc lợi. Ngoài ra, TL trong thời đại ngày nay còn có cả ý nghĩa như là khoản đầu tư cho NLĐ không ngừng phát triển về kỹ năng, chuyên môn, tác phong công nghiệp, khả năng học hỏi, ...

### **2.1.3. Các yếu tố tác động đến tiền lương trong doanh nghiệp**

- \* Các nhân tố từ cung cầu lao động
- \* Các nhân tố từ nội bộ doanh nghiệp, người sử dụng lao động
- \* Các nhân tố xuất phát từ bản thân người lao động
- \* Thỏa ước lao động tập thể về tiền lương
- \* Các nhân tố từ chính sách, pháp luật của Nhà nước
- \* Các nhân tố xuất phát từ hội nhập kinh tế quốc tế

## **2.2. Một số vấn đề lý luận về pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp**

### **2.2.1. Khái niệm pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp**

Mặc dù TL là một yếu tố kinh tế, được chủ DN hay nhà quản trị DN đưa vào cấu thành giá trị và giá thành sản phẩm, nhưng, nhà nước cần quản lý và giám sát TL trong DN để bảo vệ NLĐ có vị trí yếu thế trong thỏa thuận về bán sức LĐ, đảm bảo mục tiêu XH là tránh tình trạng bóc lột, đảm bảo các chức năng tái sản xuất sức LĐ và tích lũy;

Việc ban hành các quy phạm PL nhằm điều chỉnh vấn đề TL trong DN sẽ hình thành pháp luật về TL trong doanh nghiệp, như vậy, *Pháp luật về tiền lương là tổng hợp các quy định do Nhà nước ban hành để*

*xác định quyền và nghĩa vụ của các bên trong lĩnh vực tiền lương, lương tối thiểu và điều chỉnh các nguyên tắc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động.*

### **2.2.2. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp**

Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về TL trong DN là các quan hệ PL về TL trong DN, căn cứ vào chủ thể tham gia có thể chia làm hai nhóm:

Thứ nhất là quan hệ PL về TL trong doanh nghiệp giữa NLĐ và NSDLĐ;

Thứ hai là quan hệ PL về TL trong DN giữa NLĐ với NSDLĐ cùng sự tham gia của nhà nước;

### **2.2.3. Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương**

*\* Tiền lương trong doanh nghiệp là do người SDLĐ quyết định*

Xuất phát từ bản chất của hoạt động quản trị DN, chủ DN có quyền xác định các yếu tố thuộc về vấn đề kinh doanh để từ đó tìm kiếm lợi nhuận cho DN. Nhà nước không can thiệp vào việc trả lương của DN, mà chỉ ban hành các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức LĐ và giám sát mức lương tối thiểu nhằm bảo vệ NLĐ, bảo đảm an ninh, an toàn xã hội.

*\* Trả lương của NLĐ phải trên cơ sở sự thỏa thuận với NSDLĐ theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định*

Tính chất của quan hệ lao động do PL lao động điều chỉnh là tự do thỏa thuận. Đối với mỗi DN, việc thỏa thuận TL có thể được thực hiện ở nhiều cấp độ khác nhau như thỏa thuận cá nhân thông qua hợp đồng LĐ, học nghề hay thỏa thuận tập thể (thỏa ước LĐ tập thể), trong đó TL phụ cấp, tiền thưởng, việc tạm ứng lương... đều do các bên trong quan hệ LĐ tự thỏa thuận. Trên cơ sở PL, các bên trong quan hệ LĐ, đặc biệt là NSDLĐ, cần phải tuân theo các giới hạn mà Nhà nước đặt ra như mức lương tối thiểu, các nguyên tắc trả lương, thời hạn trả lương... để đảm bảo tính hợp pháp cho những thỏa thuận giữa các bên.

*\* Nguyên tắc không phân biệt đối xử trong lĩnh vực tiền lương:*

NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau.

#### ***2.2.4. Phương pháp điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp***

- Một là phương pháp thỏa thuận
- Phương pháp hành chính
- Kết hợp phương pháp thỏa thuận và phương pháp hành chính

#### ***2.2.5. Nội dung pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp*** ***Mức lương tối thiểu:***

TL tối thiểu được hiểu là mức thấp nhất trả cho NLĐ làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện LĐ bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.

TL hay tiền công tối thiểu có tác dụng tái sản xuất giản đơn sức LĐ, đảm bảo nhu cầu tối thiểu cần thiết về sinh hoạt và xã hội và dùng một phần vào tái SX mở rộng sức LĐ của NLĐ. Mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định, có ý nghĩa bắt buộc đối với cả hai bên trong quan hệ LĐ, trong đó có hàm nghĩa rằng mức lương tối thiểu không thể bị hạ thấp bởi cả người SDLĐ và NLĐ, dù họ có tự nguyện, bằng thỏa thuận cá nhân hay thỏa thuận tập thể, trừ trường hợp cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quy định khác trong trường hợp đặc biệt.

TL tối thiểu có một số đặc trưng như: nó được trả cho một LĐ ở trình độ giản đơn nhất, cường độ LĐ nhẹ nhàng nhất, LĐ diễn ra trong điều kiện bình thường; TL tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức tối thiểu cho bản thân NLĐ và gia đình họ; TL tối thiểu được xác định theo giá sinh hoạt ở vùng có mức giá sinh hoạt trung bình.

Thông thường có hai loại: TL tối thiểu vùng và TL tối thiểu ngành.

Công ước số 131 năm 1970 của Tổ chức Lao động quốc tế có ghi nhận rằng trong chừng mực thích hợp, xét theo thực tiễn và điều kiện quốc gia, những yếu tố cần lưu ý để xác định mức lương tối thiểu phải bao gồm: a) những nhu cầu của NLĐ và gia đình họ, xét theo mức lương chung trong nước, giá sinh hoạt, các khoản trợ cấp an sinh XH và mức sống so sánh của các nhóm XH khác; b) những yếu tố về KT, kể cả những đòi hỏi của phát triển kinh tế, năng suất lao động và mối quan tâm trong việc đạt tới và duy trì một mức sử dụng LĐ cao hơn.

TL tối thiểu đóng một vai trò quan trọng trong hệ thống PLLĐ. Do đó, hầu hết các quốc gia trên thế giới đều có PL điều chỉnh vấn đề này.

### ***Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức LĐ***

\* ***Thang lương:*** Thang lương là tương quan tỉ lệ về TL theo trình độ lành nghề giữa những NLĐ làm việc trong cùng một nghề hoặc một nhóm nghề có tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật rõ ràng.

\* ***Bảng lương:*** Bảng lương là tương quan tỉ lệ TL giữa các LĐ trong cùng ngành nghề theo trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc theo công việc thực tế mà NLĐ đảm nhiệm.

\* ***Định mức lao động:*** Định mức LĐ là những quy định do DN xây dựng về số lượng, chất lượng sản phẩm tương ứng với một lượng thời gian LĐ, áp dụng cho từng nhóm LĐ, nhóm công việc nhất định trong phạm vi cụ thể.

### ***Phụ cấp lương và các khoản bổ sung có tính chất lương***

Phụ cấp lương là một bộ phận cấu thành TL, có tác dụng bổ sung, giúp hoàn thiện hơn TL của NLĐ. Chế độ phụ cấp lương có thể do hai bên thỏa thuận hoặc do NSDLĐ ấn định sẵn, được ghi vào hợp đồng lao động cá nhân hoặc trong thỏa ước lao động tập thể. Có một số loại phụ cấp: phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại, phụ cấp thâm niên công tác,...

#### ***\* Các hình thức trả lương***

- Hình thức trả lương theo thời gian.
- Hình thức trả lương theo sản phẩm.
- Hình thức trả lương khoán.
- Quy định khác về trả lương trong một số trường hợp đặc biệt.

#### ***\* Khấu trừ lương***

NSDLĐ chỉ được khấu trừ TL của NLĐ để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của NSDLĐ. NLĐ có quyền được biết lý do khấu trừ TL của mình. Mức khấu trừ TL hằng tháng không được quá một tỉ lệ % TL hằng tháng của NLĐ sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.

#### ***\* Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong lĩnh vực tiền lương***

- Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ: Quan hệ LĐ được hình thành và duy trì dưới hình thức hợp đồng lao động, trong đó quyền và lợi ích của các bên đều do các bên thỏa thuận trên cơ sở PL. NSDLĐ, với tư cách là người sở hữu, đầu tư vốn, tư liệu SX, đồng thời là người thuê và sử

dụng LĐ có nhiều quyền quyết định vấn đề phân phối thu nhập trong DN như: Quyền xây dựng hệ thống thang bảng lương, định mức lao động, quy chế TL, phụ cấp lương...

- Quyền và nghĩa vụ của NLĐ: NLĐ phải tuân theo quy định và sắp xếp, tổ chức của NSDLĐ trong lĩnh vực TL như được xếp vào thang, bảng lương phù hợp trình độ chuyên môn, được giao định mức lao động phù hợp; Được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn; Được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào lương; Quyền được tạm ứng lương theo quy định hoặc theo thỏa thuận...

## **Kết luận Chương 2.**

### **Chương 3**

## **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN**

### **3.1. Thực trạng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp**

#### ***3.1.1. Pháp luật về các nguyên tắc cơ bản của tiền lương***

Các nguyên tắc cơ bản của TL được ghi nhận trong pháp luật về TL là kim chỉ nam, là tư tưởng chỉ đạo, làm nền tảng cho việc áp dụng pháp luật về TL trong quan hệ lao động. Các nguyên tắc này đều hướng tới việc tạo lập sự công bằng, bảo vệ NLĐ trong mối quan hệ yếu thế đối với NSDLĐ.

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

Trong nền kinh tế thị trường, TL thường được điều chỉnh thông qua đàm phán tự nguyện, giữa cá nhân hoặc tập thể NLĐ với NSDLĐ. Nhà nước quy định mức TL tối thiểu bắt buộc nhằm hạn chế sự bất bình đẳng giữa các bên và bảo đảm chính sách KTXH, an sinh XH của Nhà nước. Ở Việt Nam, tiêu chí cơ bản để xác định lương tối thiểu là cán cân cung cầu LĐ, khả năng KT của NSDLĐ, chỉ số giá sinh hoạt, lạm phát,...

Hội đồng Tiền lương quốc gia có nhiệm vụ định kỳ đưa ra một mức TL tối thiểu cho NLĐ. Cơ chế xác lập TL tối thiểu vùng dựa trên thương lượng 3 bên cấp quốc gia theo nguyên tắc thị trường, thông qua kết quả thương lượng và khuyến nghị của Hội đồng TL quốc gia.

#### ***3.1.3. Pháp luật về thang lương, bảng lương***

NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận

mức lương ghi trong hợp đồng LĐ và trả lương cho NLĐ. NSDLĐ cần lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ ở cơ sở, công bố công khai tại nơi làm việc của NLĐ. Sau đó, gửi thông báo cho cơ quan quản lý NN có thẩm quyền về LĐ cấp huyện, nơi đặt cơ sở SX, kinh doanh của NSDLĐ.

Việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và xác định hợp lý các mức phụ cấp theo lương phải xuất phát từ đặc điểm khác nhau trong từng ngành nghề và trong từng điều kiện lao động cụ thể.

#### ***3.1.4. Pháp luật về xây dựng định mức lao động***

Định mức LĐ là cơ sở quan trọng để xây dựng kế hoạch LĐ, quản lý LĐ và tính toán mức trả lương cho NLĐ. Vì thế, xây dựng định mức LĐ được Nhà nước quy định là trách nhiệm của tất cả các doanh nghiệp.

Một số nguyên tắc xây dựng định mức LĐ: Được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình SX sản phẩm; Xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh; Mức LĐ phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông NLĐ thực hiện được; Mức LĐ mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức; Được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Khi xây dựng hoặc điều chỉnh mức LĐ, DN phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể NLĐ tại DN và công bố công khai tại nơi làm việc của NLĐ và gửi cơ quan quản lý NN có thẩm quyền.

#### ***3.1.5. Một số quy định về tiền lương khác***

##### ***\* Chế độ phụ cấp lương***

Việc quy định nhiều loại phụ cấp dẫn đến tình trạng phụ cấp trên lương chiếm tỉ trọng tương đối lớn trên tổng thu nhập của NLĐ, làm cho TL giảm đi tương đối tính chất quan trọng của nó. Vì vậy, theo quan điểm của Đảng và NN, đặc biệt là Nghị quyết số 27/2018 của Đảng có yêu cầu các cơ quan NN triển khai nghiên cứu rà soát, sửa đổi các quy định pháp luật về phụ cấp lương, theo đó tổng số các loại phụ cấp lương không chiếm quá 30% tổng thu nhập của NLĐ.

##### ***\* Chế độ thưởng***

Chế độ tiền thưởng đối với khu vực SX kinh doanh rất phong phú về hình thức. Quỹ tiền thưởng được tạo ra từ nhiều nguồn: Hiệu quả SX kinh doanh, thực hiện tốt hợp đồng kinh tế, chất lượng sản phẩm... Chế độ thưởng đối với NLĐ gồm nhiều chế độ: hoàn thành định mức, sản phẩm có chất lượng cao, tiết kiệm nguyên liệu...

*\* Trả lương khi người lao động ngừng việc*

Quy định về TL khi ngừng việc là hành lang pháp lý để giải quyết xung đột về TL khi NLĐ phải ngừng việc do nguyên nhân chủ quan hay khách quan, góp phần đảm bảo đời sống cho NLĐ. Tuy nhiên, việc vẫn phải trả lương dễ dẫn đến thiệt hại cho NSDLĐ, vì vậy cần có quy định để nội dung này thuộc về thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ, với ý nghĩa NLĐ chia sẻ khó khăn giúp NSDLĐ vượt qua khó khăn.

*\* Trả lương khi người lao động làm thêm giờ*

Quy định của PL về làm thêm giờ trong một số trường hợp chưa hợp lý, đặc biệt trong lĩnh vực LĐ có định mức khoán được tính toán trước, nếu áp dụng sẽ dẫn đến đội chi phí sản xuất, giảm sức cạnh tranh giá thành sản phẩm hoặc suy giảm lợi nhuận của NSDLĐ, điều này cần phải có nghiên cứu và có quy định dành cho những ngành đặc thù.

*\* Trả lương khi người lao động nghỉ chế độ*

Các DN thường áp dụng cách tính từ lương tối thiểu nhân với hệ số hiện hưởng của NLĐ, dẫn đến tình trạng số tiền thực tế được hưởng thấp hơn nhiều so với TL khi đi làm bình thường. Điều này khiến NLĐ không hứng thú đối với việc nghỉ các chế độ dài ngày, mà chú trọng các kỳ nghỉ ngắn với lý do có việc riêng. Mặt khác do biên chế LĐ vừa đủ, không có người thay thế nên việc nghỉ chế độ thường có sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về việc sử dụng các hình thức quy đổi vật chất thay thế, dẫn đến việc thực hiện các chế độ nghỉ bị vi phạm.

*\* Trả lương thông qua người cai thầu*

Thực tế, có trường hợp NSDLĐ không trực tiếp quản lý, sử dụng và trả lương cho NLĐ mà do người cai thầu thực hiện. NSDLĐ là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những NLĐ làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của PL về trả lương, an toàn LĐ, vệ sinh LĐ. Nếu người cai thầu không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi cho NLĐ, thì NSDLĐ là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho NLĐ. NSDLĐ là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu đền bù theo quy định của PL.

*\* Tạm ứng tiền lương*

Theo quy định tại Điều 100 Bộ luật Lao động năm 2012 thì NLĐ được tạm ứng TL trong trường hợp: (1) NLĐ được tạm ứng TL theo điều kiện do hai bên thoả thuận; (2) NSDLĐ phải tạm ứng TL tương

ứng với số ngày NLĐ tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.

### **3.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay**

#### ***Đánh giá chung***

TL bình quân của NLĐ tăng đều qua các năm, đến quý 4/2016 đạt 5,08 triệu đồng, trong đó nam đạt 5,24 triệu đồng, nữ đạt 4,85 triệu đồng. TL khu vực DNNN từng bước hoàn thiện hơn, DNNN được giao quyền tự chủ hơn trong quản lý LĐ, TL và tiền thưởng đối với NLĐ và người quản lý DN; có sự phân công rõ ràng trách nhiệm của DN, kiểm soát viên, chủ sở hữu và các cơ quan quản lý NN trong việc theo dõi, giám sát, kiểm tra chế độ TL và tiền thưởng của DN; bổ sung các quy định về công khai, minh bạch về TL, tiền thưởng; tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả SX, kinh doanh, bảo đảm quyền tự chủ của DN trong xác định TL và trả lương cho NLĐ.

Bộ luật LĐ đã xác định được nguyên tắc cơ bản của việc trả lương cho NLĐ theo nguyên tắc TT. Bên cạnh đó là các văn bản hướng dẫn thi hành để bảo vệ NLĐ trong vấn đề lương. Đó là: bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau; TL ngừng việc; TL làm việc vào ban đêm; TL làm thêm giờ; nguyên tắc, kỳ hạn, hình thức trả lương; khấu trừ TL, tạm ứng TL.

Tuy nhiên, công tác quản lý TL trong DN vẫn còn một số tồn tại. Tỷ lệ DN thực hiện việc xây dựng và gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý NN về LĐ tại địa phương còn thấp: DN có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 30%, DN tư nhân khoảng 10%. Việc xây dựng, sửa đổi thang bảng lương; quy chế trả lương, trả thưởng, nâng lương đối với NLĐ còn chậm, nhiều DN không xây dựng thang bảng lương hoặc có xây dựng thang bảng lương gửi cơ quan quản lý LĐ địa phương nhưng không thực hiện đúng như đã xây dựng. Nhiều DN xây dựng thang bảng lương thành nhiều bậc, tách TL thành nhiều khoản phụ cấp, trợ cấp, các khoản bổ sung khác để trốn đóng bảo hiểm XH. Một số DN quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng hàng tháng, quý, năm rất phức tạp, khó khăn cho NLĐ và tập thể LĐ thụ hưởng, theo dõi và giám sát thực hiện.



Cơ chế điều chỉnh TL trong các DN 100% vốn nhà nước, DN có cổ phần nhà nước còn thiếu hiệu quả, chưa tạo động lực cho các DN làm ăn hiệu quả và chưa kiểm soát tốt chi phí LĐ tại các DN làm ăn thua lỗ: Mức lương người quản lý của DN nhà nước quá cao trong khi hiệu quả kinh doanh của DN thấp là điều gây bức xúc cho dư luận; Việc quy định thang bảng lương đối với người quản lý DN nhà nước theo quan hệ TL khu vực hành chính, trong khi NLĐ lại theo thang bảng lương do DN xây dựng dẫn tới trong cùng một DN, TL để tính bảo hiểm XH, lương hưu của NLĐ có thể cao hơn người quản lý.

\* *Tình trạng đình công có nguyên nhân chủ yếu do lương*: Theo số liệu thống kê từ Bộ Lao động Thương binh và xã hội, trong năm 2017, cả nước đã có 314 vụ đình công và ngừng việc tập thể (tăng 28 cuộc so với năm 2016). Đỉnh công tiếp tục diễn biến phức tạp trong năm 2018, Nguyên nhân chính là yếu tố TL, lương tối thiểu và định mức LĐ. NLĐ được trả lương chưa phù hợp, còn thấp, bị nợ lương, không được chi trả thưởng, cùng với điều kiện làm việc và cường độ LĐ quá hà khắc. Nhiều DN thực hiện điều chỉnh TL tối thiểu vùng nhưng lại cắt, giảm các khoản trợ cấp, phụ cấp; chỉ điều chỉnh TL của những người dưới mức tối thiểu vùng; điều chỉnh TL tối thiểu vùng nhưng tăng định mức sản lượng và sửa đổi nội quy theo hướng tăng tiền phạt, nên thu nhập của một số NLĐ về cơ bản là chưa cải thiện.

### **3.2.1. Đối với tiền lương tối thiểu**

Ở Việt Nam, Hội đồng TLQG có nhiệm vụ định kỳ đưa ra một mức TL tối thiểu cho NLĐ. Kể từ khi được thành lập, đến nay Hội đồng đã 6 lần tổ chức thương lượng thành công và mức điều chỉnh do CP công bố hàng năm cũng là mức do Hội đồng khuyến nghị (mức bình quân năm 2014 tăng 15,4%; năm 2015 tăng 14,2%; năm 2016 tăng 12,4%; năm 2017 tăng 7,3%, năm 2018 tăng 6,5% và năm 2019 khuyến nghị tăng 5,3%); mức lương tối thiểu được xác định theo vùng phù hợp với đặc điểm tự nhiên, điều kiện kinh tế, XH, chính sách thu hút đầu tư, phát triển thị trường LĐ của vùng và quốc gia.

Quá trình điều chỉnh mức TL tối thiểu tăng dần phù hợp với điều kiện kinh tế XH, khả năng chi trả của DN (nhất là DN có quy mô nhỏ và vừa), góp phần bảo đảm đời sống cho NLĐ, ổn định thị trường LĐ và quan hệ LĐ trong DN. Mức TL tối thiểu vùng năm 2018 từ 2.760.000 đồng - 3.980.000 đồng/tháng (khoảng 121 - 175 USD/tháng) bảo đảm được tính

cạnh tranh trong thu hút đầu tư so với các nước trong khu vực (cao hơn Lào, Campuchia, Myanmar). Việc chi trả lương thực tế của các DN cho NLĐ hầu hết không thấp hơn mức lương tối thiểu do CP công bố. Nhiều DN đã xây dựng định mức LĐ, thang, bảng lương và hình thức trả lương phù hợp, tạo động lực thúc đẩy SX, kinh doanh phát triển, góp phần bảo đảm đời sống của NLĐ.

Tuy nhiên, pháp luật về TL tối thiểu đã bộc lộ một số hạn chế:

Công tác luật hóa TL tối thiểu chưa cụ thể và đầy đủ, đặc biệt là các yếu tố xác định mức lương tối thiểu mới chủ yếu nhấn mạnh nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ, thiếu các yếu tố của thị trường LĐ, SX, kinh doanh của DN và khả năng cạnh tranh của nền KT. Hiện nay, mức lương tối thiểu còn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ, gây nhiều bức xúc cho NLĐ. Mức lương tối thiểu thấp là hệ lụy rất lớn đến thực hiện các chính sách an sinh của NLĐ như ốm đau, thai sản, thất nghiệp, tiền làm thêm giờ... NSDLĐ thường căn cứ vào mức lương tối thiểu để ký hợp đồng LĐ, trả lương, trích nộp bảo hiểm cho NLĐ cận kề hoặc cao hơn rất ít so với mức lương tối thiểu vùng. Thực trạng này sẽ dẫn đến các chế độ bảo hiểm XH và lương hưu của NLĐ rất thấp, không đảm bảo đời sống khi họ nghỉ hưu. Tuy nhiên, nghịch lý là các DN ở Việt Nam chủ yếu có quy mô nhỏ và vừa, năng suất LĐ thấp, nếu điều chỉnh nhanh để bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ thì nhiều DN sẽ khó khăn, giảm năng lực cạnh tranh NLĐ sẽ mất việc làm, không có thu nhập, thị trường LĐ không ổn định. Việc dung hòa lợi ích giữa các bên là hết sức khó khăn.

CP lấy căn cứ địa bàn hành chính cấp huyện là tiêu chí phân thành 4 vùng như hiện nay là không phù hợp, manh mún. Chưa có quy định mức lương tối thiểu theo giờ, nên TL tối thiểu không bao phủ và bảo vệ được NLĐ làm công việc không trọn thời gian; thành phần, chức năng, cơ chế hoạt động của HĐTLQG còn hạn chế, cần tiếp tục hoàn thiện cho phù hợp với quá trình hội nhập, tham gia các hiệp định quốc tế.

Công tác triển khai thực hiện chưa đồng bộ và rộng khắp, khu vực tư nhân, hợp tác xã, tỷ lệ đơn vị điều chỉnh mức lương tối thiểu còn thấp. NSDLĐ không muốn điều chỉnh lương tối thiểu vùng tăng thêm, bản thân NLĐ cũng nhận thức chưa đầy đủ về quyền lợi của mình.

Việc ban hành Nghị định về TL tối thiểu của Chính phủ còn chậm, dẫn đến triển khai hướng dẫn thực hiện đến cơ sở chậm, làm DN bị

động trong việc xây dựng kế hoạch điều chỉnh mức lương tối thiểu hàng năm. Quản lý NN về thực hiện chế độ TL tối thiểu còn hạn chế, chưa triển khai đánh giá tác động khi điều chỉnh mức TL tối thiểu, nhất là trong việc kiểm tra, giám sát việc điều chỉnh TL tối thiểu. Thương lượng tập thể trong lĩnh vực TL và TL tối thiểu tại DN hiệu quả thấp, hầu như chưa có DN nào đạt được thỏa thuận về TL tối thiểu cao hơn quy định.

Chế tài xử lý vi phạm trong thực hiện mức lương tối thiểu chưa đủ mạnh, thiếu biện pháp và cơ chế giám sát dẫn đến có xu hướng ép TL của NLĐ gần mức lương tối thiểu, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ là nguyên nhân chính dẫn đến tranh chấp lao động và đình công.

### **3.2.2. Đối với nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương**

#### *Thang lương:*

Quy định của Nhà nước cho phép DN tự chủ trong công tác xây dựng thang lương, bảng lương phù hợp với nguyên tắc thị trường, bảo đảm cho DN xây dựng thang lương, bảng lương gắn với chức danh công việc, phù hợp với tổ chức SX, tổ chức lao động của DN. Do thị trường LĐ ở Việt Nam chưa hoàn thiện, các thỏa thuận về TL chưa thực sự phát huy tác dụng, Nhà nước đã quy định một số nguyên tắc chung để DN xây dựng thang, bảng, góp phần hạn chế tình trạng ép lương. Do đó, quyền lợi của NLĐ được đảm bảo hơn. Tuy nhiên, giãn cách giữa các bậc lương trong thang lương ở các DN không có căn cứ rõ ràng, gây khó hiểu và trong áp dụng có nhiều bất cập. Việc CP quy định nguyên tắc xây dựng bảng lương đã can thiệp vào cấu trúc thang, bảng lương của DN, dẫn đến không khuyến khích lương theo việc mà chủ yếu theo thâm niên, khiến DN không muốn sử dụng LĐ có nhiều thâm niên.

#### *Bảng lương*

Qua nghiên cứu, hệ thống thang lương, bảng lương của các loại hình DN cho thấy, thang lương áp dụng hầu như giống nhau. Tuy nhiên đối với các DN được cổ phần hóa từ DN nhà nước trước đây có tiến bộ hơn, đó là có ba loại thang lương: Thang áp dụng cho LĐ có trình độ phổ thông không qua đào tạo; Thang áp dụng cho LĐ đã qua đào tạo từ trung cấp trở lên chia làm hai nhánh là trung cấp, cao đẳng và đại học; Thang áp dụng cho LĐ thuộc trình độ cao mang tính chất thu hút, khuyến khích LĐ có chuyên môn cao, kinh nghiệm.

Thang lương các DN xây dựng và đăng ký chi để tính toán nhân với lương tối thiểu do NN quy định rồi tính ra các chế độ phải nộp của NLĐ cho các quỹ bắt buộc hoặc tự nguyện do NN quy định như bảo hiểm XH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp..., còn lại không có tác dụng gì trong tính toán TL thực tế tại DN. Điều này cũng dẫn đến hệ lụy là TL thực tế của NLĐ cao, song đóng góp vào các quỹ lại thấp, khiến cho tương lai hưởng thấp, không đủ bù đắp cho các chi phí sinh hoạt theo thời gian đã tăng theo điều kiện kinh tế XH phát triển.

### **3.2.3. Đối với nguyên tắc xây dựng định mức lao động**

Định mức LĐ là vấn đề được quan tâm rất lớn của Nhà nước, thông qua việc quy định và kiểm soát định mức LĐ đối với một số ngành nghề lao động, Nhà nước cũng tiến hành giám sát chặt chẽ đối với định mức LĐ do các DN quy định trong nội bộ doanh nghiệp. Trên cơ sở quy định các nguyên tắc và căn cứ xây dựng định mức LĐ, Nhà nước đã góp phần giảm thiểu sự áp đặt, thậm chí là bóc lột sức LĐ của NLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn tồn tại một số DN, tình trạng áp dụng định mức LĐ cao cho NLĐ vẫn diễn ra hết sức tinh vi và phức tạp. Mặc dù vẫn áp dụng mức lương tối thiểu theo quy định, nhưng một số DN tạo ra những khó khăn nhất định cho NLĐ, đó là xây dựng định mức LĐ quá cao, với điều kiện khắt khe làm cho NLĐ phải bỏ ra nhiều sức LĐ, làm thêm giờ, tăng ca mới đáp ứng được mức TL tối thiểu nếu muốn có thu nhập tăng thêm. Do vậy, cơ quan quản lý Nhà nước cần ban hành các quy định hiệu quả và thực hiện việc giám sát chặt chẽ để chấm dứt tình trạng này.

### **Kết luận Chương 3.**

## **Chương 4**

### **GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM**

#### **4.1. Quan điểm cải cách tiền lương và hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam**

##### **4.1.1. Quan điểm chỉ đạo**

*Thứ nhất, thể chế hóa chủ trương, đường lối của Nhà nước và Đảng cộng sản Việt Nam về phát triển thị trường LĐ lành mạnh, tiến bộ, bảo vệ quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ LĐ.*

*Thứ hai, trong quá trình hoàn thiện hệ thống PL về TL trong DN cần phải kế thừa có chọn lọc và nâng tầm pháp lý các quy định hiện hành về PL về TL trong DN trở thành công cụ pháp lý quan trọng để các chủ thể có liên quan thực thi quyền và nghĩa vụ của mình, đảm bảo minh bạch, dân chủ không tách rời sự quản lý, kiểm soát của Nhà nước.*

*Thứ ba, Đảng và Nhà nước ta xác định việc xây dựng một khuôn khổ pháp lý riêng để điều chỉnh vấn đề TL trong DN là một quá trình đầy khó khăn nhưng nhất định phải được tiến hành. Để hoàn thiện khung PL, cần tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm nước ngoài, đồng thời bảo đảm phù hợp với đặc thù của Việt Nam.*

#### **4.1.2. Mục tiêu xây dựng và hoàn thiện pháp luật**

*Thứ nhất, tạo cơ sở pháp lý cao, đồng bộ, thống nhất về PL về TL trong DN trên cơ sở kế thừa những quy định Luật và dưới Luật đã ban hành có liên quan; bổ sung những vấn đề đang diễn ra trong thực tiễn cần phải được PL điều chỉnh ở một mức độ phù hợp dưới sự quản lý của NN. Ví dụ: Ban hành Luật về tiền lương trong DN...*

*Thứ hai, phân định và làm rõ chức năng, quyền hạn và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ và Nhà nước trong cơ chế ba bên trong các quan hệ về TL trong DN.*

*Thứ ba, khắc phục tình trạng can thiệp, chỉ định của Nhà nước vào quá trình đàm phán trong cơ chế ba bên để đảm bảo sự dân chủ.*

*Thứ tư, PL phải là phương tiện chính thống điều chỉnh, công nhận các thỏa thuận của các bên.*

#### **4.1.3. Yêu cầu đối với việc hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam**

Vấn đề giá cả hàng hóa sức LĐ ở Việt Nam còn nhiều bất cập, tác động trực tiếp đến đời sống của NLĐ và ảnh hưởng đến mọi mặt của đời sống xã hội. Các hạn chế chủ yếu như quy định TL tối thiểu ngành chưa đầy đủ, chế tài chưa đủ mạnh buộc DN phải thực hiện; hệ thống thang bảng lương và phụ cấp chưa thực hiện được vai trò của nó,... Vì vậy, cần xây dựng được một hệ thống PLTL tốt, bởi lẽ, nó liên quan đến thu nhập và đời sống của NLĐ và ảnh hưởng trực tiếp đến SX kinh doanh, đến mối quan hệ tích lũy và tiêu dùng, quan hệ giữa các tầng lớp LĐ. Xây dựng một hệ thống PL về TL khoa học sẽ là động lực thúc đẩy SX phát triển, nâng cao đời sống người dân, phát huy được sức sáng tạo và năng lực, hiệu quả của đội ngũ LĐ, nhất là LĐ có chất lượng cao;

Đặc biệt, mức TL thỏa đáng còn giúp giảm thiểu các xung đột lợi ích và đình công trong DN, giữ ổn định của môi trường đầu tư, kinh doanh.

#### ***4.1.4. Một số định hướng hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp***

Tiếp tục hoàn thiện PL về TL theo cơ chế TT định hướng XHCN, bảo đảm sự bình đẳng giữa các loại hình DN, không phân biệt thành phần kinh tế, loại hình DN, đồng thời phân định rõ vai trò của Nhà nước và của các bên trong quan hệ LĐ, bảo đảm TL của NLĐ tại DN phản ánh đúng giá trị - giá cả SLĐ và được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ.

### **4.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp**

#### ***4.2.1. Hoàn thiện cấu trúc pháp luật và ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp***

\* *Cấu trúc hình thức của PL về TL trong DN*: đòi hỏi phải có một hệ thống các quy phạm điều chỉnh nội dung này đầy đủ, thống nhất, được chứa đựng trong các văn bản quy phạm PL và được ban hành theo một trình tự thủ tục nhất định bởi các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

\* *Cấu trúc nội dung của PL về TL trong DN*: Cấu trúc nội dung của PL về TL trong DN đòi hỏi các quy phạm PL phải xác định được những quan hệ XH, các vấn đề có liên quan đến TL trong DN có tầm quan trọng cần điều chỉnh bằng PL.

#### ***\* Ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp***

Để thúc đẩy nhanh quá trình dân chủ mọi mặt của đời sống, trong đó có quan hệ LĐ, phát huy khả năng phản biện chính sách, PL, lành mạnh hóa quan hệ LĐ, cần thiết đưa dự thảo Luật về TL trong DN vào chương trình nghị sự của Quốc hội và cần phải thông qua, ban hành văn bản này, tạo ra cơ sở pháp lý cho vấn đề TL trong DN trở thành một nội dung có vai trò to lớn, có tầm quan trọng góp phần xây dựng môi trường LĐ lành mạnh, minh bạch.

***Phương án đề xuất***: Quốc hội nghiên cứu, thông qua một văn bản quy phạm PL với tên gọi: “Luật về tiền lương”. Trong đó cần cụ thể hóa các nội dung: phạm vi điều chỉnh của Luật về TL trong DN, đối tượng điều chỉnh của Luật về TL, các quy định về nguyên tắc tổ chức, các quy định về căn cứ xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động,

các quy định về căn cứ xây dựng và điều chỉnh mức lương tối thiểu, quy định về thành phần, hoạt động của Hội đồng TLQG...

#### **4.2.2. Sửa đổi khái niệm về tiền lương trong Bộ luật lao động năm 2012.**

Không nên phân chia kết cấu tiền lương mà chỉ cần ghi nhận khái niệm TL theo đúng bản chất là khoản tiền mà NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận trả cho NLĐ để thực hiện công việc theo yêu cầu của NSDLĐ, cụ thể như sau: *“Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận”*. Việc sửa đổi khái niệm TL như trên sẽ góp phần giảm thiểu những nhầm lẫn khi định danh các loại tiền trong kết cấu TL của NLĐ.

#### **4.2.3. Sửa đổi một số nguyên tắc xây dựng thang, bảng lương**

DN hiện bị mất đi một phần quyền tự chủ trong sản xuất kinh doanh khi việc xây dựng thang lương, bảng lương phải tuân theo các nguyên tắc do Nhà nước quy định Ở nhiều doanh nghiệp, việc ban hành thang, bảng lương chỉ mang tính chất đối phó với cơ quan nhà nước để không bị xử phạt khi có kiểm tra.

Bên cạnh đó, quy định NSDLĐ phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng thang, bảng lương là không phù hợp do việc xây dựng cơ chế TL trong doanh nghiệp là quyền của NSDLĐ. Thực tế, mức lương trong thang, bảng lương chỉ là cơ sở để NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động. Vì vậy, kiến nghị nên bỏ yêu cầu về việc tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động khi xây dựng thang lương, bảng lương.

#### **4.2.4. Nghiên cứu và ban hành hướng dẫn về xây dựng định mức lao động**

Định mức lao động góp phần thúc đẩy năng suất lao động. Tuy nhiên, việc xây dựng định mức lao động quá cao có thể khiến NLĐ bị vất kiệt sức lao động. Vì thế, bản thân NLĐ cũng phải tham gia vào nghiên cứu và đóng góp ý kiến, đề xuất tham gia xây dựng định mức lao động phù hợp trong doanh nghiệp, nơi mình tham gia quan hệ lao động.

#### **4.2.5. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện một số quy phạm pháp luật có liên quan chặt chẽ đến tiền lương trong doanh nghiệp**

Rà soát các văn bản quy phạm PL như Bộ luật Lao động, Luật doanh nghiệp, các Luật về tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức Chính

quyền địa phương, các Nghị định về tổ chức và hoạt động của các đơn vị, ... nhằm tìm ra những bất hợp lý về công tác TL đối với NLĐ theo cơ chế hợp đồng lao động, từ đó có phương án điều chỉnh các quy định đó cho phù hợp.

### **4.3. Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp**

#### ***4.3.1. Giải pháp cải cách tiền lương trong doanh nghiệp***

Thực hiện điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng, phù hợp yêu cầu phát triển KTXH, khả năng chi trả của DN và mức sống của NLĐ để đảm bảo mức sống tối thiểu; Giảm dần can thiệp trực tiếp của Nhà nước vào vấn đề TL của DN; Quản lý lao động TL trong DN nhà nước theo phương thức khoán chi phí TL gắn với chỉ tiêu nhiệm vụ SX kinh doanh của DN; quy định hệ thống TL tối thiểu, là mức sàn thấp nhất do Nhà nước quy định làm cơ sở để NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận trả lương.

Ngoài mức lương tối thiểu vùng theo tháng hiện nay, quy định bổ sung mức lương tối thiểu theo giờ (đối với NLĐ làm công việc không ổn định và không trọn thời gian) để đáp ứng yêu cầu phát triển thị trường LĐ trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0

Quy định vai trò độc lập tương đối của Hội đồng TLQG với các cơ quan quản lý Nhà nước trong tư vấn, khuyến nghị TL tối thiểu. Bổ sung thành viên độc lập vào cơ cấu tổ chức, thành phần của Hội đồng TLQG cho phù hợp với các Công ước của ILO và thông lệ quốc tế.

Quy định các biện pháp đảm bảo thực thi mức lương tối thiểu.

***Về cơ chế quản lý tiền lương:*** Giảm dần, tiến tới xóa bỏ sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước để các DN (kể cả DN nhà nước) được tự chủ quyết định chính sách TL và trả lương phù hợp với tổ chức SX, LĐ, khả năng của DN và công khai tại nơi làm việc để NLĐ giám sát.

Nhà nước công bố mức lương tối thiểu (theo vùng, theo giờ) và hỗ trợ cung cấp thông tin thị trường LĐ để DN và NLĐ thương lượng, thỏa thuận TL, ký hợp đồng LĐ và trả lương gắn với năng suất và kết quả LĐ. DN và tổ chức đại diện NLĐ tham gia thương lượng, thỏa thuận tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khác trong DN.

#### ***4.3.2. Tiếp tục cải cách chính sách tiền lương tối thiểu***

Mức lương tối thiểu vùng cần tính đến sự khác biệt của các yếu tố chi phối TL tối thiểu áp dụng cho các loại hình DN. Vậy các cơ quan xây dựng PL về TL cần có sự điều chỉnh về mức tiền lương áp dụng cho



các vùng cho hợp lý. Khi tăng lương tối thiểu phải dựa vào các quy luật cung cầu, giá trị và cạnh tranh của thị trường, việc tăng lương tối thiểu phải theo định kỳ. Bên cạnh đó việc tăng lương còn phải phụ thuộc vào điều kiện, khu vực và môi trường làm việc.

Mức lương tối thiểu theo ngành là cơ sở để trả công cho NLĐ trong các ngành cụ thể. Để khuyến khích những ngành trọng điểm trong phát triển kinh tế, ngoài việc tạo môi trường pháp lý thuận lợi, cần tạo sự chênh lệch về lương tối thiểu giữa các ngành. Để xác định chính xác mức TL tối thiểu ngành cần dựa vào các yếu tố: Mức TL tối thiểu, điều kiện LĐ và mức độ phức tạp công việc, khả năng thỏa thuận của NLĐ trong từng ngành và tầm quan trọng của ngành đó trong nền kinh tế.

Về chế độ phụ cấp: Tăng mức trợ cấp, bổ sung thêm các ngành nghề được hưởng chế độ phụ cấp độc hại nguy hiểm và ban hành mới danh mục các ngành nghề được hưởng phụ cấp độc hại.

#### ***4.3.3. Đẩy mạnh thực thi pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp***

*\* Các cấp có thẩm quyền, đặc biệt là các cơ quan nhà nước ở Trung ương như Quốc hội, Chính phủ, Bộ Tư pháp, Bộ Lao động-Thương Binh và Xã hội... cần xây dựng lộ trình để tiến tới hoàn thiện các dự thảo và thông qua Luật về TL trong DN một cách nhanh nhất, đảm bảo chất lượng, khách quan, tạo cơ sở pháp lý cho các bên trong quan hệ LĐ hiện nay có cơ sở pháp lý để tăng cường sự tham gia có hiệu quả vào các quá trình KTXH.*

*\* Các tổ chức đại diện của người lao động, người sử dụng lao động hiện hành cần tập trung nghiên cứu, kiến nghị, đề xuất các giải pháp với các cơ quan nhà nước nhằm bảo đảm và tăng cường tính độc lập, tự chủ của mình, đẩy mạnh đối thoại tại nơi làm việc, thỏa thuận trong cơ chế ba bên, giảm thiểu sự can thiệp của các cơ quan nhà nước vào hoạt động của DN, trong đó có vấn đề TL.*

*\* Tăng cường quản lý nhà nước về TL, tiền công, định mức LĐ*

*\* Quy định mức chế tài đảm bảo sự tuân thủ PL của các đối tượng.*

*\* Điều chỉnh cơ chế tiền lương theo cơ chế thị trường*

*\* Nâng cao năng lực thỏa thuận của người lao động*

*\* Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương*

*\* Nâng cao vai trò của Công đoàn trong việc thực thi chính sách TL, góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ*

- \* *Xác định mức TL được tính để trích đóng các loại quỹ bắt buộc*
  - \* *Hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động.*
  - \* *Đẩy mạnh công tác tuyên truyền kiến thức PL về TL cho NLĐ*
  - \* *Kết hợp chặt chẽ, thống nhất của các cơ quan xây dựng và thực thi chính sách PL về TL và sự tham gia của các bên trong quan hệ LĐ*
- Kết luận chương 4.**

## KẾT LUẬN

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã thường xuyên quan tâm đến vấn đề PL về TL trong DN, nhờ đó mức TL bước đầu được nâng lên, gắn với sự phát triển của thị trường. Thu nhập của NLĐ được cải thiện. Tuy nhiên, vấn đề giá cả hàng hóa sức lao động ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, tác động trực tiếp đến đời sống của NLĐ, lương vẫn chưa theo được mặt bằng giá cả nói chung, gây ảnh hưởng đến mọi mặt của đời sống xã hội. Vì vậy, chúng ta cần xây dựng được một hệ thống PL về TL tốt.

Việc hoàn thiện PL về TL trong DN cần đảm bảo TL phải đủ trang trải cho đời sống của bản thân NLĐ và gia đình, được hình thành theo quy luật của thị trường và do thị trường quyết định. Nhà nước chỉ quy định đề ra mức TL tối thiểu cùng những nguyên tắc cơ bản về TL trong DN và giao quyền tự chủ cho DN xây dựng thang, bảng lương, quy chế trả lương, định mức LĐ... và thực hiện công khai dân chủ, minh bạch trong doanh nghiệp, hướng tới mục tiêu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ.

Luận án tiến sĩ với đề tài “*Tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay*” đã đạt được một số kết quả nghiên cứu chính sau đây:

1. Phân tích và làm rõ một số vấn đề lí luận và thực tiễn về TL trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Trong đó làm rõ khái niệm TL, PL về tiền lương, lương tối thiểu trong doanh nghiệp ở Việt Nam.
2. Luận án đã phân tích đánh giá thực trạng TL và PL về TL trong DN ở Việt Nam theo các nội dung chính, bao gồm: (1) Pháp luật về các nguyên tắc cơ bản của TL, (2) Tiền lương tối thiểu, (3) Thang lương, bảng lương, (4) Định mức lao động và (4) một số quy định khác về TL.
3. Trên cơ sở phân tích, đánh giá những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế, phân tích các quy phạm PL về TL trong

DN và Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách TL đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và NLĐ trong DN, từ đó là cơ sở cho các đề xuất giải pháp.

Để khắc phục những hạn chế trong PL về TL trong DN, có 2 nhóm giải pháp lớn được đưa ra. Đó là nhóm giải pháp hoàn thiện các quy định PL về TL trong DN và nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi PL về TL trong DN. Mỗi giải pháp và mỗi nhóm giải pháp có quan hệ biện chứng với nhau, nên để hoàn thiện PL về TL trong DN ở VN trong thời gian tới, cần triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp và các giải pháp cụ thể mà luận án đã đề xuất.