

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



ĐẶNG THỊ THUẦN

**PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG -
QUA THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP
Ở TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2020

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật – Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: TS. Đinh Thế Hưng

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc 14 giờ 00 ngày 13 tháng 6 năm 2020

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	4
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn.....	5
7. Bố cục của luận văn	6
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG	7
1.1. Khái quát về tiền lương	7
1.1.1. Định nghĩa, đặc điểm, bản chất của tiền lương.....	7
1.1.1.1. Định nghĩa tiền lương.....	7
1.1.1.2. Đặc điểm của tiền lương	8
1.1.1.3. Bản chất của tiền lương.....	8
1.1.2. Chức năng của tiền lương	9
1.2. Khái quát pháp luật lao động về tiền lương	10
1.2.1. Khái niệm pháp luật lao động về tiền lương.....	10
1.2.2. Các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về tiền lương	10
1.2.2.1. Nguyên tắc thỏa thuận.....	10
1.2.2.2. Nguyên tắc phân phối theo lao động.....	10
1.2.3. Nội dung cơ bản của pháp luật về tiền lương.	11
1.2.4. Pháp luật về tiền lương của một số quốc gia trên thế giới.....	11
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH.....	14
2.1. Thực trạng pháp luật lao động về tiền lương	14
2.1.1. Quy định của pháp luật lao động về tiền lương	14
2.1.1.1. Về các nguyên tắc cơ bản của tiền lương.....	14
2.1.1.2. Về mức lương tối thiểu	14
2.1.1.3. Về thang lương, bảng lương.....	15
2.1.1.4. Về xây dựng định mức lao động	15
2.1.1.5. Một số quy định về tiền lương khác.....	16
2.1.2. Đánh giá các quy định của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp	17
2.1.2.1. Điểm mạnh	17
2.1.2.2. Hạn chế, vướng mắc.....	18
2.2. Thực tiễn thực hiện các quy định về tiền lương tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình.....	18
2.2.1. Khái quát về tình hình kinh tế - xã hội và các doanh nghiệp hoạt động ở tỉnh Quảng Bình	18
2.2.2. Kết quả đạt được	18
2.2.3. Hạn chế.....	19
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	20

Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP	21
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động về tiền lương.....	21
3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp	22
3.2.1. Sớm ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp	22
3.2.2. Sửa đổi khái niệm về tiền lương trong Bộ luật lao động năm 2012	23
3.2.3. Sửa đổi một số nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương.....	23
3.2.4. Nghiên cứu và ban hành hướng dẫn về xây dựng định mức lao động.....	23
3.2.5. Nâng cao mức xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định về tiền lương.....	23
3.2.6. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện một số quy phạm pháp luật có liên quan chặt chẽ đến tiền lương trong doanh nghiệp	23
3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về tiền lương.....	24
3.3.1. Một số giải pháp ở cấp quốc gia.....	24
3.3.2. Một số giải pháp cho tỉnh Quảng Bình	24
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	25
KẾT LUẬN	26

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Người lao động chiếm một phần lớn trong cơ cấu dân số Việt Nam (hơn 56% dân số), đây cũng chính là lực lượng tham gia nhiều nhất vào quá trình xây dựng, phát triển đời sống kinh tế - xã hội ở nước ta. Do đó, hầu hết các chính sách về kinh tế - xã hội, các quy định pháp luật đều có tác động ít nhiều đến đối tượng này.

Trong các chính sách pháp luật nói chung và ngành luật lao động nói riêng đều thể hiện tinh thần và nguyên tắc quan trọng hàng đầu đó là "bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NLD". Đảm bảo được nguyên tắc đó, một trong những vấn đề quan trọng liên quan đến thu nhập, đời sống của hàng chục triệu NLD và gia đình họ là các quy định pháp luật về tiền lương.

Trong nền kinh tế thị trường của nước ta hiện nay, sức lao động được xem là một loại hàng hóa đặc biệt và chịu tác động của các quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu... Chính vì vậy, tiền lương chính là giá cả của hàng hóa sức lao động. Do đó, tiền lương phải phản ánh được giá trị sức lao động của NLD (chất lượng, năng suất...), đảm bảo được cơ bản đời sống của NLD và gia đình của họ, tái sản xuất sức lao động. Thực tế, phần lớn NLD trong các DN luôn than phiền là thu nhập thấp và không đủ để trang trải cuộc sống. Bên cạnh đó, tình trạng lạm phát luôn tồn tại, mức sống tối thiểu của NLD so với khoản tiền lương mà họ nhận được luôn có sự chênh lệch.

Để đảm bảo quyền lợi của đông đảo lực lượng lao động, Nhà nước luôn quan tâm đến các chính sách về tiền lương cho NLD, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế nhất định. Bộ luật Lao động 2019 với nhiều quy định và chính sách tiền lương mới có nhiều tác động đến thu nhập, đời sống của đông đảo NLD.

Tại tỉnh Quảng Bình, việc áp dụng các quy định pháp luật về tiền lương cũng có tác động không nhỏ đến đối tượng này. Các quy định pháp luật lao động về tiền lương được áp dụng tương đối đồng bộ và đạt được những kết quả nhất định, tuy nhiên vẫn tồn tại những mặt hạn chế. Việc hiểu và áp dụng các quy định pháp luật lao động về tiền lương trong các DN tại tỉnh Quảng Bình ngày càng trở thành vấn đề quan trọng góp phần ổn định và nâng cao thu nhập, đời sống của NLD và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trước yêu cầu và thực tiễn đó, bằng những kiến thức đã được tiếp thu và qua quá trình nghiên cứu, tôi chọn đề tài "***Pháp luật lao động về tiền lương - Qua thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình***" để làm đề tài luận văn của mình nhằm làm rõ các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về tiền lương và thực tiễn áp dụng tại các DN của tỉnh Quảng Bình, qua đó đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về tiền lương và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tiền lương của các DN tại tỉnh Quảng Bình.

2. Tình hình nghiên cứu

Pháp luật về tiền lương ở nước ta có lịch sử phát triển lâu đời, từ văn bản đầu tiên quy định về tiền lương vào năm 1946 đến nay. Với hơn 60 năm hình thành và phát triển, chế độ tiền lương ở nước ta đã có sự thay đổi đáng kể, trải qua nhiều lần thay đổi, điều chỉnh những quy định, quy tắc về thang lương, bảng lương, bậc lương. Đã có nhiều bài viết, nhiều công trình nghiên cứu về tiền lương, phân tích dưới góc độ kinh tế và đi sâu vào những hoạt động quản lý kinh tế Nhà nước về tiền lương, một vài đề tài nghiên cứu hệ thống pháp luật về tiền lương cũng như các hoạt động liên quan tới việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động điển hình như:

- Đề tài Nghiên cứu khoa học “Quyền con người trong pháp luật lao động Việt nam”, chủ nhiệm đề tài: PGS.TS. Lê Thị Hoài Thu - Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội;

- TS. Phạm Thị Thuý Nga “Quyền được bảo đảm thu nhập và đời sống của người lao động trong pháp luật lao động Việt Nam” ngày 21/10/2011;

- TS. Nguyễn Công Nhự (chủ biên), “Vấn đề phân phối thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam: thực trạng, quan điểm và giải pháp hoàn thiện”, Nxb Thống kê, năm 2003;

- PGS.TS. Phan Hữu Thực (chủ biên), “Vai trò của Nhà nước trong phân phối thu nhập ở nước ta hiện nay”, Nxb Chính trị quốc gia, năm 2004.

- Tác giả Phạm Minh Huân (2012), với bài viết "Chính sách tiền lương trong các DN: Thực tiễn và đề xuất hướng cải cách", Tạp chí Lao động và xã hội. Bài viết đã nêu rõ nội dung chính sách tiền lương, đưa ra cái nhìn tổng quan về chính sách tiền lương trước khi Bộ luật Lao động 2012 được ban hành, đánh giá chính sách tiền lương và định hướng cải cách.

- Tác giả Đinh Thu Nga (2012), với bài viết: "Một số đánh giá về hiệu quả của việc thực hiện chính sách tiền lương cho đối tượng lao động trong DN thời gian qua", Tạp chí Thông tin và Dự báo Kinh tế - xã hội số 84 năm 2012. Bài viết đã khái quát về những mốc thay đổi lớn của chính sách tiền lương, nêu những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương nói chung và tiền lương tối thiểu nói riêng của pháp luật về tiền lương trước năm 2012.

- Tác giả Nguyễn Hữu Dũng (2012) với bài viết: "Những khuyến nghị nhằm đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương khu vực DN" đăng trên tạp chí Lao động và Xã hội số 383, năm 2010, đã nêu quan điểm chung trong phân phối tiền lương khu vực và đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện thể chế phân phối tiền lương trong DN.

Một số bài viết và công trình khác như: Bài viết: "Chính sách tiền lương ở Việt Nam, những chặng đường cải cách", Đỗ Văn Quân, Lê Trung Kiên (2019), Tạp chí Tổ chức Nhà nước; Sách: Chính sách tăng lương, điều chỉnh tiền lương năm 2017, Nguyễn Đình Hùng (2016), Nxb Lao động; Luận văn thạc sĩ Luật học: "Chính sách tiền lương cho các DN: Trường hợp Bắc Ninh", Nguyễn Thị Hằng (2012), Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Các công trình, bài viết và bài nghiên cứu trên mới chỉ đi sâu nghiên cứu một số quy định pháp luật về tiền lương mà không phân tích, bình luận và không đề cập đến tổng thể các quy định pháp luật về tiền lương, thực trạng. Bên cạnh đó, việc thi hành các quy định này tại các DN ở tỉnh Quảng Bình cụ thể như thế nào đến nay vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu. Do đó, tác giả nghiên cứu luận văn này để có thể đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật trong lĩnh vực tiền lương và các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định đó trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Tổng hợp, làm rõ một số vấn đề lý luận pháp luật về tiền lương, đánh giá thực trạng quy định pháp luật hiện hành về tiền lương và thực tiễn thực hiện tại các DN của tỉnh Quảng Bình, qua đó đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật tiền lương tại các DN từ kinh nghiệm của tỉnh Quảng Bình.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ khái niệm, đặc điểm tiền lương và pháp luật lao động về tiền lương. Làm rõ sự điều chỉnh pháp luật lao động về tiền lương qua các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật lao động về tiền lương và nội dung pháp luật lao động về tiền lương.

- Phân tích, đánh giá các quy định của pháp luật lao động hiện hành về tiền lương, chỉ ra những điểm hạn chế, chưa phù hợp.

- Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về tiền lương tại các DN của tỉnh Quảng Bình, chỉ ra những thành tựu và các hạn chế.

- Đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về tiền lương và nâng cao hiệu quả thực hiện từ kinh nghiệm của các DN tại tỉnh Quảng Bình.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các quy định về tiền lương trong doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành, có so sánh, phân tích với các quy định tiền lương theo Bộ luật Lao động 2019. Luận văn đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật tiền lương tại các DN của tỉnh Quảng Bình.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về Nội dung: Luận văn nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về tiền lương trong doanh nghiệp. Nhưng do điều kiện nghiên cứu hạn chế, luận văn không nghiên cứu những nội dung sau: Thanh tra, xử lý vi phạm quy định về tiền lương; giải quyết tranh chấp lao động về tiền lương.

Về không gian và thời gian: Luận văn tập trung nghiên cứu, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp tại các DN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình trong khoảng thời gian từ năm 2013 đến năm 2019.

5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Luận văn được thực hiện dựa trên các phạm trù của triết học Mác - Lênin mà hạt nhân là phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Đồng thời, trong quá trình nghiên cứu Luận văn bám sát chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước về xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN nói chung và chính sách tiền lương nói riêng.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Ngoài việc sử dụng phương pháp luận, Luận văn còn sử dụng các phương pháp cụ thể sau:

- Phương pháp phân tích, phương pháp bình luận, phương pháp diễn giải v.v được sử dụng tại Chương 1 khi nghiên cứu những vấn đề lý luận về và pháp luật lao động về tiền lương.

- Phương pháp so sánh, phương pháp đánh giá, phương pháp tổng hợp được sử dụng tại Chương 2 khi nghiên cứu thực trạng quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về tiền lương và thực tiễn thực hiện tại các DN của tỉnh Quảng Bình

- Phương pháp tổng hợp, phương pháp quy nạp, phương pháp lập luận logic được sử dụng tại Chương 3 khi nghiên cứu một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về tiền lương và nâng cao hiệu quả thực hiện từ kinh nghiệm của các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Bình.

- Luận văn sử dụng phương pháp logic để sắp xếp các vấn đề được trình bày trong luận văn một cách có hệ thống.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa khoa học

Trên cơ sở nghiên cứu pháp luật về tiền lương, Luận văn có ý nghĩa trong việc:

- Tập hợp, hệ thống hóa và góp phần hoàn thiện những vấn đề lý luận về tiền lương;

- Phân tích, đánh giá nội dung các quy định của pháp luật lao động về tiền lương; nhận diện những khó khăn, vướng mắc nảy sinh trong quá trình triển khai thi hành các quy định của pháp luật lao động về tiền lương tại các doanh nghiệp.

- Đề xuất kiến nghị góp phần nâng cao hiệu quả thực thi các quy định pháp luật lao động về tiền lương.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ công tác giảng dạy và học tập tại các cơ sở đào tạo luật; là tài liệu tham khảo bổ ích cho các doanh nghiệp khi thực hiện chính sách, pháp luật lao động về tiền lương.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn có bố cục gồm 3 chương như sau:

Chương 1. Khái quát về tiền lương và pháp luật lao động về tiền lương

Chương 2. Thực trạng pháp luật lao động về tiền lương và thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

Chương 3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về tiền lương và nâng cao hiệu quả thực hiện qua thực tiễn của các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1. Khái quát về tiền lương

1.1.1. Định nghĩa, đặc điểm, bản chất của tiền lương

1.1.1.1. Định nghĩa tiền lương

Tiền lương là một vấn đề trọng yếu liên quan trực tiếp đến chất lượng sống và thu nhập của NLĐ. Tiền lương là khái niệm có nội dung kinh tế, xã hội và pháp lý được nhiều ngành khoa học ngôn ngữ học, như kinh tế học, luật học... nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau.

Theo kinh tế học, tiền lương thực chất là *biểu hiện bằng tiền của giá trị hàng hóa sức lao động*¹. Nói cách khác, *tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động*. Dưới góc độ này, tiền lương được quy định bởi giá trị của toàn bộ tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất và tái sản xuất sức lao động, để duy trì đời sống của NLĐ và gia đình họ.

Với tư cách là giá cả hàng hóa sức lao động, tiền lương cũng chính là một trong những yếu tố cấu thành nên chi phí sản xuất, kinh doanh, và do đó cũng là một trong những yếu tố cấu thành giá cả hàng hóa, dịch vụ². Với ý nghĩa này sự tăng lên hay giảm xuống của tiền lương sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến nền kinh tế.

Theo Từ điển Tiếng Việt, *"tiền lương là tiền công trả định kỳ, thường là hàng tháng, cho công nhân, viên chức"*³. Ưu điểm của định nghĩa này là chỉ ra được đối tượng hưởng lương và chỉ tra một trong những đặc điểm cơ bản của tiền lương (lương trả theo định kỳ thời gian). Tuy nhiên, các tác giả này sử dụng một khái niệm tương đồng (tiền công) để giải thích cho khái niệm tiền lương là chưa hợp lý.

Điều 1 Công ước số 95 (1949) về bảo vệ tiền lương của ILO quy định:
...*"tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính mà có*

¹ Nguyễn Đình Kháng, "Sản xuất giá trị thặng dư - Quy luật kinh tế tuyệt đối của chủ nghĩa tư bản" trong Giáo trình kinh tế chính trị Mác-Lênin, Nguyễn Văn Hào và Nguyễn Đình Kháng (chủ biên), NXB. Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2003, tr.85, tr.95.

² Nguyễn Đình Kháng, Sản xuất giá trị thặng dư - Quy luật kinh tế quyết định của chủ nghĩa tư bản trong Giáp tình Kinh tế chính trị Mác-Lênin, Nguyễn Văn Hào và Nguyễn Đình Kháng (chủ biên), NXB. Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2003, tr.88.

³ Từ điển Tiếng Việt, NXB Đà Nẵng, 1998, tr. 950

thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng sự thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ, hoặc bằng pháp luật quốc gia, do NSDLĐ phải trả cho NLD theo một hợp đồng thuê mướn lao động, bằng viết hoặc bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm". Với định nghĩa này, ILO đã đưa các dấu hiệu cơ bản nhận biết tiền lương.

Ở Việt Nam, định nghĩa tiền lương được quy định ở Khoản 1, Điều 90 Bộ luật Lao động 2019 như sau: "*Tiền lương là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLD theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.*"

1.1.1.2. Đặc điểm của tiền lương

Thứ nhất, tiền lương là khoản tiền trả cho sức lao động của NLD. Với nhận thức khách thể của quan hệ pháp luật lao động là sức lao động của NLD trong quá trình lao động (hay còn gọi là lao động sống) thì tiền lương là khoản tiền trả cho quá trình lao động của NLD.

Thứ hai, tiền lương được thể hiện bằng tiền.

Thứ ba, tiền lương chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của các quy định pháp luật. Với mục đích trước hết là bảo vệ NLD, Nhà nước giới hạn mức trả lương tối thiểu, xác định các nguyên tắc trả lương, bảo vệ tiền lương trong các trường hợp đơn vị sử dụng lao động gặp rủi ro ấn định mức trả lương trong những trường hợp đặc biệt...

Bên cạnh đó, ở nước ta hiện nay trong việc điều chỉnh pháp luật về tiền lương còn có sự khác biệt ở mức độ nhất định giữa các khu vực, các thành phần kinh tế và các nhóm NLD. Cùng với sự phát triển kinh tế, xã hội, sự ổn định của thị trường lao động, chính sách tiền lương của Nhà nước cần có sự cải cách phù hợp.

1.1.1.3. Bản chất của tiền lương

Bản chất của tiền lương thay đổi theo từng thời kỳ khác nhau.

Trong cơ chế kinh tế kế hoạch tập trung bao cấp ở nước ta trước đây, với quan điểm, sức lao động không phải là hàng hóa, Nhà nước ta chỉ coi tiền lương là một bộ phận cấu thành thu nhập quốc dân và phân phối theo kế hoạch trực tiếp cho công nhân, viên chức của mình. Với quan niệm này, tiền lương chỉ thuộc phạm trù phân phối, tuân thủ những quy luật phân phối dưới chủ nghĩa xã hội.

Cùng với tư duy đổi mới toàn diện khi nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, sức lao động được thừa nhận là hàng hóa. Với quan niệm này, tiền lương chính là giá cả của sức lao động. Pháp luật hiện hành của nước ta đã điều chỉnh tiền lương phù hợp với quan điểm này.

Dưới góc độ xã hội, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu nuôi sống cả gia đình đối với đa số NLĐ làm công ăn lương⁴. Nói cách khác, tiền lương vừa có tính kinh tế, vừa có tính xã hội.

Dưới góc độ pháp lý, tiền lương là khoản tiền mà NLĐ có quyền hưởng thụ khi đã thực hiện các nghĩa vụ lao động của mình trên cơ sở pháp luật và sự thỏa thuận hợp pháp giữa hai bên.

1.1.2. Chức năng của tiền lương

Trong cơ chế kinh tế thị trường, tiền lương thực hiện các chức năng cơ bản sau:

Một là, chức năng thước đo giá trị sức lao động. Tiền lương là giá cả của sức lao động, do giá trị của sức lao động quyết định và chịu sự tác động của quy luật cung cầu, cạnh tranh trên thị trường lao động.

Hai là, chức năng tái sản xuất sức lao động. Tái sản xuất sức lao động là nội dung sản xuất xã hội nói chung. Sức lao động đã hao phí trong quá trình lao động phải được bù đắp và nâng cao để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình lao động. Tiền lương trả cho NLĐ ngoài việc bù đắp một cách giản đơn hao phí sức lao động còn phải đảm bảo cải thiện đời sống (vật chất và tinh thần), nâng cao tay nghề... cho NLĐ. Bên cạnh đó, trong cơ cấu tiền lương cần dành một khoản hợp lý cho việc nuôi sống gia đình của NLĐ, tích lũy dự phòng cho cuộc sống lâu dài của bản thân và gia đình họ. Nói cách khác, tiền lương phải thực hiện được chức năng tái sản xuất giản đơn và mở rộng (hay tái sản xuất về số lượng và chất lượng lao động).

Ba là, chức năng kích thích. Thực tế cho thấy, việc duy trì các mức tiền lương cao và tăng không ngừng chỉ được thực hiện trên cơ sở hài hòa các mối quan hệ lao động trong các DN. Việc gắn tiền lương với hiệu quả của NLĐ và đơn vị kinh tế sẽ thúc đẩy các mối quan hệ hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau, nâng cao hiệu quả cạnh tranh của công ty. Bên cạnh đó, tạo tiền đề cho sự phát triển toàn

⁴ Nguyễn Quang Minh, "Tiền lương: trong Giá trình Luật Lao động Việt Nam, Phạm Công Trứ (chủ biên), 1999, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, tr. 237.

diện của con người và thúc đẩy xã hội phát triển theo hướng dân chủ và văn minh.

Bốn là, chức năng tích lũy. Tiền lương không chỉ đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày của NLĐ mà phải có một phần để tích lũy dự phòng cho cuộc sống lâu dài hoặc đề phòng rủi ro, bất trắc.

1.2. Khái quát pháp luật lao động về tiền lương

1.2.1. Khái niệm pháp luật lao động về tiền lương

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.

Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là các quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, trong đó căn cứ vào chủ thể tham gia có thể chia làm hai nhóm:

Thứ nhất, nhóm quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp giữa người lao động và người sử dụng lao động;

Thứ hai, nhóm quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp giữa người lao động với người sử dụng lao động cùng sự tham gia của nhà nước.

Nội dung điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp bao gồm các vấn đề về các nguyên tắc tiền lương, mức lương tối thiểu, thang bảng lương, phụ cấp lương, khấu trừ lương, quyền và nghĩa vụ của các bên trong lĩnh vực tiền lương...

Phương pháp điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là những cách thức, biện pháp mà pháp luật cho phép các chủ thể trong quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp sử dụng để thỏa thuận, thống nhất với nhau về tiền lương trong quan hệ lao động. Trên thực tế, pháp luật lao động có đưa ra ba phương pháp sau đây (phương pháp thỏa thuận; phương pháp hành chính; kết hợp phương pháp thỏa thuận và phương pháp hành chính)

1.2.2. Các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về tiền lương

1.2.2.1. Nguyên tắc thỏa thuận

1.2.2.2. Nguyên tắc phân phối theo lao động

Một là, trả lương theo số lượng và chất lượng lao động

Hai là, trả lương theo điều kiện lao động.

Ba là, trả lương theo năng suất lao động.

1.2.3. Nội dung cơ bản của pháp luật về tiền lương.

Tiền lương được hình thành trên cơ sở sự thương lượng thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Hệ thống tiền lương trong doanh nghiệp là do người sử dụng lao động quyết định. Chính vì vậy, pháp luật chỉ điều chỉnh tiền lương ở những mức độ nhất định. Tùy thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội mà các quốc gia có sự điều chỉnh tiền lương ở những mức khác nhau, song nhìn chung pháp luật của các quốc gia thường điều chỉnh tiền lương ở các nội dung sau đây:

****Tiền lương tối thiểu***

Tiền lương tối thiểu hay mức lương tối thiểu được hiểu 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.

****Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động***

Thang lương

Bảng lương

****Định mức lao động***

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

****Các hình thức trả lương***

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

****Khấu trừ lương***

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

1.2.4. Pháp luật về tiền lương của một số quốc gia trên thế giới

Thứ nhất, pháp luật về tiền lương tối thiểu. Đây là vấn đề quan trọng được ILO quan tâm và khuyến nghị: Trong chừng mực thích hợp, xét theo thực tiễn và điều kiện quốc gia, những yếu tố cần lưu ý để xác định 57 mức lương tối thiểu.

Một số nước châu Âu như Ý, Đức, Thụy Điển, Na Uy thì nhà nước không quy định mức lương tối thiểu, mức lương tối thiểu ngành do thỏa thuận giữa người kinh doanh và công đoàn đại diện cho NLĐ đàm phán, thỏa thuận và ấn định.

Một số nước khác như Hàn Quốc thì riêng một đạo luật về tiền lương tối thiểu được áp dụng với các chủ thể kinh doanh có sử dụng 10 lao động trở lên.

Ở Nhật Bản, tiền lương tối thiểu được chia thành lương tối thiểu vùng và lương tối thiểu đặc biệt áp dụng cho một số lĩnh vực công việc đặc biệt và cao hơn lương tối thiểu vùng.

Ở Trung Quốc, lương tối thiểu được xác định cao hơn tổng trợ cấp của quỹ viện trợ xã hội và bảo hiểm thất nghiệp, nhưng thấp hơn tiền lương bình quân. Lương tối thiểu do chính quyền địa phương quy định.

Tại Thái Lan, Chính phủ không xây dựng mức lương tối thiểu toàn quốc mà áp dụng lương tối thiểu theo từng vùng.

Thứ hai, về chế tài đối với các trường hợp không thanh toán tiền lương đúng thỏa thuận của NSDLĐ.

Thứ ba, về nguyên tắc trả lương, các nước đều tuân thủ nguyên tắc tôn trọng sự thỏa thuận, dựa trên lương tối thiểu, nguyên tắc phân phối...

Thứ tư, về hình thức trả lương, lương làm thêm giờ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Tiền lương là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLD theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Định nghĩa trên gắn với ba đặc điểm là: tiền lương là khoản tiền trả cho sức lao động của NLD; tiền lương được thể hiện bằng tiền; tiền lương chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của các quy định pháp luật.

Bản chất của tiền lương thay đổi theo từng thời kỳ khác nhau. Trong cơ chế kinh tế kế hoạch tập trung bao cấp, với quan điểm, sức lao động không phải là hàng hóa, Nhà nước ta chỉ coi tiền lương là một bộ phận cấu thành thu nhập quốc dân và phân phối theo kế hoạch trực tiếp cho công nhân, viên chức của mình. Cùng với tư duy đổi mới toàn diện khi nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, sức lao động được thừa nhận là hàng hóa.

Tiền lương thực hiện ba chức năng chính: chức năng thước đo giá trị sức lao động; chức năng tái sản xuất sức lao động; chức năng kích thích và chức năng tích lũy.

Pháp luật lao động về tiền lương là tổng hợp các quy định của Nhà nước về nguyên tắc điều chỉnh tiền lương; tiền lương tối thiểu; hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động; các chế độ trả lương; quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong lĩnh vực trả lương...

Các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về tiền lương bao gồm nguyên tắc thỏa thuận; nguyên tắc phân phối theo lao động; trả lương theo số lượng và chất lượng lao động.

Pháp luật về tiền lương trải qua nhiều giai đoạn và ngày càng được hoàn thiện.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Thực trạng pháp luật lao động về tiền lương

2.1.1. Quy định của pháp luật lao động về tiền lương

2.1.1.1. Về các nguyên tắc cơ bản của tiền lương

Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương được ghi nhận trong pháp luật về tiền lương thực sự là kim chỉ nam, là tư tưởng chỉ đạo, làm nền tảng cho việc áp dụng pháp luật về tiền lương trong quan hệ lao động. Trong đó có các nguyên tắc: Trả lương phải trên cơ sở sự thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động; Không được trả hoặc thỏa thuận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước qui định; Tiền lương phải được thỏa thuận và trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc; Tiền lương phải được trả bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho công việc có giá trị ngang nhau; Lương được trả bằng tiền mặt hoặc qua tài khoản của cá nhân người lao động được mở tại ngân hàng. Các nguyên tắc này đều hướng tới việc tạo lập sự công bằng, bảo vệ người lao động trong mối quan hệ yếu thế đối với người sử dụng lao động.

2.1.1.2. Về mức lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu hay mức lương tối thiểu được hiểu 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.

Bộ luật Lao động 2019 quy định: "*Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho NLD làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của NLD và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội*⁵". Theo đó, có thể hiểu mức lương tối thiểu được sử dụng để trả cho NLD làm công việc yêu cầu trình độ lao động giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất, diễn ra trong điều kiện lao động bình thường và được sử dụng để xác định các mức lương, phụ cấp và các

⁵ Khoản 1, Điều 90 Bộ luật Lao động 2019.

khoản bổ sung khác cho NLĐ. Do đó, mức lương tối thiểu có những đặc trưng cơ bản sau đây: Mức lương tối thiểu được áp dụng để trả cho NLĐ làm công việc giản đơn nhất, không cần qua đào tạo; Mức lương tối thiểu được trả tương ứng với điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường. Do vậy, mức lương tối thiểu sẽ không thể được sử dụng để trả cho những NLĐ làm các công việc có yếu tố nặng nhọc hoặc trong môi trường độc hại, nguy hiểm. Mức lương tối thiểu được quy định nhằm đảm bảo bù đắp sức lao động giản đơn và một phần giúp tái sản xuất sức lao động cho NLĐ⁶.

2.1.1.3. Về thang lương, bảng lương

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.

Thứ nhất, về thang lương

Cơ cấu của thang lương bao gồm: Bậc lương - Hệ số tiền lương - Bội số của thang lương. Mỗi bậc trong thang lương nói lên mức tiêu hao lao động và mức độ phức tạp của công việc. Bậc thấp nhất hay còn gọi là khởi điểm áp dụng với những công việc tiêu hao ít năng lượng và ít phức tạp nhất. Bậc khởi điểm trong thang lương của các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh gọi là bậc một. Mức bậc một phải cao hơn mức lương tối thiểu.

Thứ hai, về bảng lương

Trong các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh, bảng lương được xây dựng áp dụng cho các lao động quản lý như các chức danh lãnh đạo (giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng trong các doanh nghiệp); lao động chuyên môn, nghiệp vụ (chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư, kỹ thuật viên, cán sự), lao động thừa hành phục vụ (nhân viên văn thư, nhân viên phục vụ), lao động trực tiếp sản xuất ở những công việc hay những ngành nghề không quy định rõ ràng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật (sản xuất điện, vận tải biển, hàng không...)

2.1.1.4. Về xây dựng định mức lao động

Các nguyên tắc xây dựng định mức lao động được quy định ở Điều 8 Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương và Khoản 1, Điều 1

⁶ Giáo trình Luật Lao động, Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh, , Nxb. Hồng Đức, 2017.

Nghị định số 121/2018/NĐ-CP ngày 13/9/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 49/2013/NĐ-CP như sau:

(i) Định mức lao động được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý.

(ii) Mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh, phù hợp với cấp bậc, trình độ đào tạo của NLD, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động.

(iv) Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông NLD thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của DN theo quy định của pháp luật.

(iv) Mức lao động mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức. DN phải thông báo cho NLD biết ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử. Thời gian áp dụng thử tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 3 tháng và phải đánh giá việc thực hiện mức.

Trường hợp trong thời gian làm việc tiêu chuẩn, mức thực tế thực hiện tính theo sản lượng thấp hơn 5% hoặc cao hơn 10% so với mức được giao, hoặc mức thực tế thực hiện tính theo thời gian cao hơn 5% hoặc thấp hơn 10% so với mức được giao thì DN phải điều chỉnh lại mức lao động.

(v) Mức lao động phải được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh mức lao động, DN phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể NLD tại DN và công bố công khai tại nơi làm việc của NLD trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của DN.

2.1.1.5. Một số quy định về tiền lương khác

Thứ nhất, quy định về nguyên tắc trả lương⁷.

NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho NLD. Trường hợp NLD không thể nhận lương trực tiếp thì NSDLĐ có thể trả lương cho người được NLD ủy quyền hợp pháp.

⁷ Điều 94 Bộ luật Lao động 2019

NSDLĐ không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của NLĐ; không được ép buộc NLĐ chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của NSDLĐ hoặc của đơn vị khác mà NSDLĐ chỉ định.

Thứ hai, quy định về hình thức trả lương.

Tùy vào tính chất công việc và yêu cầu của quá trình lao động, sản xuất, kinh doanh và quá trình thực hiện nhiệm vụ, NSDLĐ có thể lựa chọn các hình thức trả lương khác nhau trong số các hình thức trả lương được quy định ở Khoản 1, Điều 96 Bộ luật Lao động 2019. Cụ thể, NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.

Thứ ba, quy định về kỳ hạn trả lương.

Kỳ hạn trả lương được xác định khác nhau tùy thuộc hình thức trả lương.

* Tiền lương theo thời gian (theo tháng, theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ) được trả cho NLĐ hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ.

* Tiền lương theo sản phẩm: được trả cho NLĐ hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

* Tiền lương khoán được trả cho NLĐ hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

Thứ tư, tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

Thứ năm, về chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp

Thứ sáu, Về chế độ thưởng

2.1.2. Đánh giá các quy định của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

2.1.2.1. Điểm mạnh

Một là, hệ thống các quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp có lịch sử hình thành phù hợp với tình hình, điều kiện của đất nước qua từng giai đoạn, ngày càng theo kịp và phản ánh tương đối tốt hiện thực khách quan và bản chất của tiền lương - giá cả sức lao động của người lao động.

Hai là, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp tương đối đa dạng, đồ sộ và phong phú, phản ánh quá trình lập pháp kịp thời đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn.

Ba là, hệ thống cơ quan tổ chức thực hiện pháp luật lao động về tiền

lương ngày càng hoàn thiện, đáp ứng được công tác quản lý nhà nước về lao động và tiền lương trong doanh nghiệp, góp phần bảo vệ lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động, kịp thời tháo gỡ những vướng mắc, mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên về tiền lương và các nội dung liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp.

Bốn là, nội dung các quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ngày càng đầy đủ, khoa học, gắn kết được giữa pháp luật về tiền lương với các yếu tố sản xuất, quản trị doanh nghiệp.

2.1.2.2. Hạn chế, vướng mắc

Thứ nhất, hệ thống thang bảng lương ban hành, vẫn chưa dự tính hết được sự phát triển của các ngành nghề, sự tiến bộ của công nghệ và kỹ thuật mới của các ngành khi nền kinh tế chuyển sang thị trường.

Thứ hai, mức xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định về tiền lương còn thấp.

Thứ ba, việc định ra tiền lương tối thiểu hiện nay vẫn căn cứ vào các tiêu chí đã được xây dựng sẵn qua nhiều năm, do đó, chính sách tiền lương tối thiểu đã bộc lộ một số hạn chế.

Thứ tư, nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương còn thiếu sự giãn cách phù hợp, không có căn cứ rõ ràng, chủ yếu áp dụng để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế chứ chưa theo cơ chế thị trường, đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Thứ năm, đối với nguyên tắc xây dựng định mức lao động.

Thứ sáu, việc điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng vào năm 2020 và các năm qua là không có tác động lớn.

2.2. Thực tiễn thực hiện các quy định về tiền lương tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình

2.2.1. Khái quát về tình hình kinh tế - xã hội và các doanh nghiệp hoạt động ở tỉnh Quảng Bình

2.2.2. Kết quả đạt được

Thứ nhất, việc thực hiện các quy định về mức lương tối thiểu vùng.

Thứ hai, việc thực hiện các quy định về xây dựng, đăng ký thang, bảng lương, định mức lao động.

Thứ ba, việc thực hiện các quy định về trả lương.

2.2.3. Hạn chế

Thứ nhất, việc thực hiện các quy định về mức lương tối thiểu vùng.

Thứ hai, việc thực hiện các quy định về xây dựng, đăng ký thang, bảng lương, định mức lao động.

Thứ ba, việc thực hiện các quy định về trả lương.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về tiền lương với các quy định về mức lương tối thiểu; về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động; về chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương... đã khắc phục được những hạn chế của Bộ luật Lao động 2012, tạo được hành lang pháp lý an toàn để bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Tuy nhiên, trước sự biến động của nền kinh tế, vấn đề hội nhập quốc tế đang diễn ra, yêu cầu về nâng cao đời sống của NLĐ thì một số quy định về tiền lương chưa đáp ứng được yêu cầu và chưa tương xứng với quy định của một số nước trên thế giới.

Trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, việc thực hiện các quy định pháp luật về tiền lương trong thời gian qua (2013 - 2018) đã đạt được một số kết quả nhất định, có tác động tích cực đến NLĐ và NSDLĐ, tuy nhiên vẫn còn các hạn chế và vi phạm như: mức lương tối thiểu chưa đáp ứng được yêu cầu cải thiện đời sống của NLĐ; NSDLĐ không chấp hành quy định về mức lương tối thiểu vùng; NSDLĐ không thực hiện đúng các quy định về xây dựng, đăng ký thang, bảng lương, định mức lao động...

Trước thực tế đó, đặt ra yêu cầu phải tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật lao động Việt Nam về tiền lương và đưa ra các giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định này.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động về tiền lương

Hoàn thiện pháp luật lao động về tiền lương trên cơ sở các định hướng sau:

Một là, chính sách tiền lương là một chính sách đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội. Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương; trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững.

Hai là, pháp luật lao động về tiền lương phải bảo đảm tính tổng thể, hệ thống, đồng bộ, kế thừa và phát huy những ưu điểm, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương hiện hành; tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan của kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương; đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; có lộ trình phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và nguồn lực của đất nước.

Ba là, tiền lương là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu là mức sàn thấp nhất để bảo vệ người lao động yếu thế, đồng thời là một trong những căn cứ để thoả thuận tiền lương và điều tiết thị trường lao động. Phân phối tiền lương dựa trên kết quả lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo đảm mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Bốn là, hoàn thiện pháp luật về tiền lương là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi quyết tâm chính trị cao trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thúc đẩy cải cách hành chính; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tinh giản biên chế; đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp.

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

3.2.1. Sớm ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Quốc hội cần nghiên cứu, thông qua một văn bản quy phạm pháp luật với tên gọi: Luật về tiền lương (phạm vi điều chỉnh: trong doanh nghiệp). Trong đó cần cụ thể hóa các nội dung:

Thứ nhất, phạm vi điều chỉnh của Luật về tiền lương trong doanh nghiệp là tất cả các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động.

Thứ hai, đối tượng điều chỉnh của Luật về tiền lương là tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức cá nhân có sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động.

Thứ ba, các quy định về nguyên tắc tổ chức, đảm bảo các bên trong quan hệ lao động hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích, góp phần xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phát huy dân chủ, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa;

Thứ tư, các quy định về căn cứ xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, đảm bảo dân chủ, bình đẳng, tự nguyện, loại trừ mọi sự áp đặt, can thiệp từ bất kỳ cá nhân, tổ chức, cơ quan nào;

Thứ năm, các quy định về căn cứ xây dựng và điều chỉnh mức lương tối thiểu, theo đó yêu cầu về sự công khai, minh bạch, sát thực tiễn.

Thứ sáu, các quy định về thành lập, thành phần, hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia, những tiêu chí, tôn chỉ thành lập tổ chức, quy định trách nhiệm của các thành viên...

3.2.2. 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 tiền lương theo đúng bản chất là khoản tiền mà người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận trả cho người lao động để thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động, 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”.

3.2.3. Sửa đổi một số nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương

Thứ nhất, doanh nghiệp bị mất đi một phần quyền tự chủ của mình trong sản xuất kinh doanh khi việc xây dựng thang lương, bảng lương phải tuân theo các nguyên tắc do Nhà nước quy định.

Thứ hai, quy định người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương là không phù hợp do việc xây dựng cơ chế tiền lương trong doanh nghiệp là quyền của người sử dụng lao động.

3.2.4. Nghiên cứu và ban hành hướng dẫn về xây dựng định mức lao động

Với sự đa dạng, phong phú của các ngành nghề, thì định mức lao động cũng phải bám sát thực tiễn đó để nghiên cứu, có thể tính đến ba tiêu chí chủ yếu sau đây khi nghiên cứu hướng dẫn xây dựng định mức lao động: (i) Tính chất của hàng hóa, dịch vụ cần tạo ra; (ii) Tính chất của máy móc, thiết bị được sử dụng để tạo ra hàng hóa, dịch vụ; (iii) Tính chất các loại hình lao động, từ lao động phổ thông, lao động qua đào tạo ở các cấp độ đến lao động được coi là chuyên gia, định mức lao động cần phải có sự phân biệt.

3.2.5. Nâng cao mức xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định về tiền lương

Hiện nay, mức xử phạt đối với các hành vi vi phạm quy định về tiền lương quy định tại Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 1/3/2020 còn thấp và chưa thật sự bảo vệ được NLD. Đòi hỏi phải có sự thay đổi trong chế tài xử lý vi phạm, tăng mức phạt lên cao hơn so với mức xử phạt hiện nay, để NSDLĐ thật sự tuân thủ pháp luật.

3.2.6. 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 văn bản quy phạm pháp luật 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, cơ quan ... nhằm tìm ra những bất hợp lý về công tác tiền lương đối với người lao động theo cơ chế hợp đồng lao động, từ đó có phương án điều chỉnh, sửa đổi các quy định đó cho phù hợp.

3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về tiền lương

3.3.1. Một số giải pháp ở cấp quốc gia

Một là, hoàn thiện các quy định pháp luật lao động về tiền lương

Hai là, thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên

Ba là, xác định tiền lương tối thiểu.

Bốn là, xây dựng thang lương, bảng lương

Năm là, nâng cao vai trò hoạt động của tổ chức Công đoàn

Sáu là, tăng cường công tác thanh tra, giám sát quản lý lao động về tiền lương.

3.3.2. Một số giải pháp cho tỉnh Quảng Bình

Thứ nhất, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục kiến thức pháp luật tiền lương cho người lao động

Thứ hai, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động trong các DN nhằm bảo đảm pháp luật về tiền lương được thực hiện có hiệu quả trong thực tế, đồng thời phát hiện và kịp thời xử lý các vi phạm theo quy định của pháp luật.

Thứ ba, nâng cao hơn nữa vai trò của tổ chức công đoàn trong việc thực thi chính sách tiền lương nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động.

Thứ tư, kiện toàn bộ máy quản lý lao động về tiền lương các cấp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Tiền lương có vai trò quan trọng đối với NLĐ và NSDLĐ. Việc tổ chức tiền lương trong DN công bằng và hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình. Các chính sách về tiền lương có ảnh hưởng không nhỏ đến việc tăng năng suất lao động. Cải cách chính sách tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh chính là đầu tư cho phát triển, là động lực để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khả năng cạnh tranh của DN trên thị trường và phát triển bền vững.

Tuy nhiên, chính sách tiền lương trong các loại hình DN chưa thực sự đạt được như mong muốn khi độ bao phủ của mức lương tối thiểu còn thấp, thực hiện chức năng bảo vệ NLĐ còn hạn chế.

Do đó, việc hoàn thiện pháp luật lao động về tiền lương là một yêu cầu cấp bách hiện nay.

Qua nghiên cứu các nội dung của luận văn, để hoàn thiện pháp luật về tiền lương và đảm bảo được các quyền cơ bản của NLĐ, tác giả đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp sau: Hoàn thiện cấu trúc pháp luật về tiền lương và ban hành Luật về tiền lương trong doanh nghiệp; Sửa đổi khái niệm về tiền lương trong Bộ luật lao động; Sửa đổi một số nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương Nghiên cứu và ban hành hướng dẫn về xây dựng định mức lao động; Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện một số quy phạm pháp luật có liên quan chặt chẽ đến tiền lương trong doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, tác giả cũng mạnh dạn đưa ra một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về tiền lương từ thực tiễn thực hiện của các DN tại tỉnh Quảng Bình như: tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến các quy định pháp luật về tiền lương đến NLĐ và NSDLĐ nhằm nâng cao hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động trong các DN nhằm bảo đảm pháp luật về tiền lương được thực hiện có hiệu quả trong thực tế, đồng thời phát hiện và kịp thời xử lý các vi phạm theo quy định của pháp luật; nâng cao hơn nữa vai trò của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện của NSDLĐ; kiện toàn bộ máy quản lý lao động về tiền lương các cấp.....

KẾT LUẬN

Tiền lương đóng vai trò quan trọng trong đời sống của NLD, quyết định sự ổn định, phát triển của gia đình họ và nền kinh tế. Tiền lương là nguồn để tái sản xuất sức lao động, do đó, nó có tác động rất lớn đến thái độ của NLD với hoạt động sản xuất, kinh doanh. Xét trên góc độ quản lý kinh doanh, quản lý xã hội, tiền lương luôn là nguồn sống của NLD nên nó là đòn bẩy kinh tế cực kỳ quan trọng. Thông qua chính sách tiền lương, Nhà nước có thể điều chỉnh lại nguồn lao động giữa các vùng theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu những vấn đề lý luận về tiền lương và pháp luật về tiền lương tại Chương 1, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về tiền lương của các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình tại Chương 2 và đề xuất kiến nghị để hoàn thiện pháp luật về tiền lương, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tiền lương tại Chương 3 của Luận văn, qua quá trình nghiên cứu, luận văn đạt được những kết quả sau đây:

1. Phân tích và làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Trong đó làm rõ khái niệm về tiền lương, pháp luật về tiền lương, lương tối thiểu trong doanh nghiệp ở Việt Nam.....

2. Luận văn đã phân tích đánh giá thực trạng tiền lương và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam theo các nội dung chính là: Pháp luật về các nguyên tắc cơ bản của tiền lương; Pháp luật về tiền lương tối thiểu; Pháp luật về thang lương, bảng lương; Pháp luật về định mức lao động và Một số quy định khác về tiền lương....

3. Trên cơ sở phân tích, đánh giá những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế, phân tích các quy phạm pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp... từ đó là cơ sở cho các đề xuất giải pháp.

4. Để khắc phục những hạn chế trong pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, có 2 nhóm giải pháp lớn được đưa ra, bao gồm: Nhóm giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp.

Do thời gian nghiên cứu không dài và còn nhiều hạn chế về năng lực nghiên cứu khoa học, chắc hẳn luận văn sẽ không thể tránh khỏi những khiếm khuyết về mặt nội dung cũng như phương pháp nghiên cứu. Tác giả rất mong muốn được các thầy, cô giáo và các bạn đồng nghiệp đóng góp ý kiến, để công trình đầu tay này góp được một phần vào quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật về tiền lương ở nước ta.