

MỐI QUAN HỆ GIỮA TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP HIỆN NAY

✍ TS. PHẠM VĂN HÀ*

Năng suất lao động là một trong những vấn đề “nóng lên” trong nhiều diễn đàn, nhiều hội nghị và được sự quan tâm đặc biệt của Chính phủ Việt Nam cũng như của toàn xã hội trong thời gian gần đây. Có thể khẳng định, năng suất lao động không những là một trong những thước đo năng lực cạnh tranh quốc gia, mà còn giúp nâng cao chất lượng tăng trưởng nền kinh tế thông qua sử dụng một cách hiệu quả các yếu tố đầu vào là “vốn” và “lao động” để gia tăng kết quả đầu ra. Mục tiêu cuối cùng của năng suất là nâng cao chất lượng cuộc sống và đảm bảo một xã hội tốt đẹp hơn. Vai trò của năng suất đã thực sự được khẳng định khi nền kinh tế thế giới đi vào khủng hoảng; các nước phát triển đã định hướng cách thức phục hồi nền kinh tế nhanh nhất là thông qua phát triển công nghệ và cải tiến năng suất. Phong trào thúc đẩy hoạt động năng suất và chất lượng được nhiều quốc gia như Nhật Bản, Singapore, Malaysia hình thành và phát triển từ rất sớm đã góp phần quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế của các quốc gia này. Theo tính toán của các tổ chức quốc tế, năng suất lao động của Việt Nam hiện tại bằng 1/15 năng suất lao động của Singapore, bằng 1/6 so sánh với Malaysia, 1/3 Thái Lan và Trung Quốc. Có rất nhiều kiến giải nguyên nhân năng suất lao động Việt Nam thấp. Vậy năng suất lao động là gì? điều kiện tối thiểu nào để người lao động đủ sức tăng năng suất lao động?

Theo PGS-TS. Trần Xuân Cầu: “*Năng suất lao động biểu hiện hiệu quả hoạt động có ích của con người trong một đơn vị thời gian. Năng suất lao động được đo bằng số lượng sản phẩm được sản xuất ra trong một đơn vị thời gian hoặc lượng thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm*” [4, Tr.200]. Hay nói cách khác năng suất lao động là số lượng sản phẩm (GDP) được tạo ra trên một đơn vị người lao động làm việc (hoặc trên mỗi giờ lao động). Theo hướng dẫn về đo lường năng suất của OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế), năng suất lao động dựa trên giá trị gia tăng là thông số phổ biến

nhất để tính toán năng suất lao động. Trên thực tế, có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động, chẳng hạn: Trình độ khoa học kỹ thuật và công nghệ; Trình độ và kỹ năng của người lao động; Trình độ và kỹ năng quản lý của người sử dụng lao động; lợi thế so sánh ngành; Cơ cấu sản phẩm hàng hóa - dịch vụ; Điều kiện tự nhiên và môi trường lao động; Chất lượng sống của người lao động. Mỗi một yếu tố tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, khách quan hoặc chủ quan đến năng suất lao động. Tùy vào từng quốc gia, từng giai đoạn lịch sử để xác định trong các yếu tố trên yếu tố nào có tính chất quyết định, yếu tố nào ảnh hưởng mạnh nhất đến việc tăng năng suất lao động.

Tăng năng suất lao động là “*sự tăng lên của sức sản xuất hay năng suất lao động, nói chung chúng ta hiểu là sự thay đổi làm rút ngắn thời gian lao động xã hội cần thiết để sản xuất ra nhiều giá trị sử dụng hơn*” [1, tr. 70].

Tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động nhằm duy trì cuộc sống tối thiểu cho bản thân và gia đình người lao động đó. Mức lương tối thiểu chính là mức lương nền móng được pháp luật quy định và bắt buộc các người sử dụng lao động phải thực hiện. Các hành vi trả lương cho người lao động cho dù là sự thỏa thuận của hai bên mà thấp hơn mức lương tối thiểu sẽ bị coi là bất hợp pháp và phải chịu một chế tài tương ứng theo luật định.

Khoản 1, Điều 91, Bộ Luật lao động qui định: “*Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc đơn giản nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ*” [2]. Đó là số tiền trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong xã hội với điều kiện làm việc và cường độ lao động bình thường, lao động chưa qua đào

* Ủy viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn

tạo nghề. Số tiền đó đủ để người lao động tái sản xuất giản đơn sức lao động, đóng bảo hiểm tuổi già và nuôi con. Mức lương tối thiểu này được dùng làm cơ sở để tính các mức lương trong hệ thống thang lương, bảng lương, mức phụ cấp lương và thực hiện một số chế độ khác theo quy định của pháp luật.

Nói tóm lại, tiền lương tối thiểu được hiểu là số tiền nhất định trả cho người lao động tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện lao động bình thường. Số tiền đó đảm bảo nhu cầu sinh hoạt ở mức tối thiểu cần thiết cho bản thân và gia đình người lao động.

Từ khái niệm về tiền lương tối thiểu, chúng ta thấy tiền lương tối thiểu có những đặc điểm sau: (i) Tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với công việc, yêu cầu trình độ lao động giản đơn nhất, nghĩa là “trình độ không qua đào tạo”; (ii) Tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện bình thường; (iii) Không những tiền lương tối thiểu được xác định tương ứng với “cường độ lao động nhẹ nhàng nhất mà nó còn được xác định căn cứ điều kiện lao động, điều kiện lao động bình thường”; (iv) Tiền lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu cần thiết. Mục đích của lao động là nhằm đảm bảo nhu cầu tồn tại của bản thân và gia đình của người lao động. Đó là nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu về vật chất và tinh thần để tồn tại và làm việc; (v) Tiền lương tối thiểu phải tương ứng với giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá thấp nhất. Nhu cầu tiêu dùng tối thiểu của người lao động và gia đình họ cần được xác định căn cứ vào giá cả tư liệu sinh hoạt thực tế của thị trường, nhưng phải xác định giá cả tư liệu sinh hoạt như thế nào để hợp lý; ở mỗi vùng khác nhau, mức giá sinh hoạt khác nhau.

Trên thực tế lương tối thiểu là để đảm bảo mức sống tối thiểu. Nguồn thu nhập từ tiền lương là quan trọng, chủ yếu nhất của người lao động. Trong chính sách tiền lương, lương tối thiểu được coi là công cụ thiết lập sự công bằng xã hội trong lĩnh vực phân phối. Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện làm việc bình thường đủ bù đắp sức lao động. Khi hệ số giá sinh hoạt tăng lên, làm cho lương thực tế bị giảm sút, Chính phủ phải điều chỉnh lương tối thiểu để đảm bảo tiền lương thực tế cho người lao động.

Quy trình điều chỉnh lương tối thiểu hiện nay có sự thay đổi. Điều 92 Bộ luật lao động quy định Hội đồng Tiền lương quốc gia (HĐTLQG) gồm đại diện

Chính phủ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam, là cơ quan tư vấn cho Chính phủ. Ngày 5-8, HĐTLQG bàn phương án lương tối thiểu vùng đối với người lao động ở khu vực doanh nghiệp để trình Thủ tướng xem xét, quyết định thực hiện trong năm 2016, nhưng do còn nhiều ý kiến khác biệt nên cuộc họp phải dừng lại. Xoay quanh các phương án điều chỉnh tiền lương tối thiểu, có ý kiến cho rằng, việc tăng lương tối thiểu phải đảm bảo tính cạnh tranh của doanh nghiệp, sự ổn định của nền kinh tế và gắn với năng suất lao động, vì vậy mức tăng lương tối thiểu khoảng 11% so với năm 2015 là hợp lý; cũng có ý kiến cho rằng việc tăng lương tối thiểu phải trên 10% là phù hợp, đồng thời cũng phải đảm bảo ổn định sản xuất và xã hội. Các ý kiến đều có lý lẽ riêng để bảo vệ quyền lợi kinh tế của mình. Tiếp theo đó, trong phiên họp lần thứ 2 của Hội đồng Tiền lương quốc gia sáng ngày 25-8, phiên thương lượng giữa đại diện cho người lao động là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và phía đại diện cho người sử dụng lao động là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam vẫn tiếp tục không tìm được tiếng nói chung khi mức đề xuất tiếp tục chênh nhau rất lớn. Sau hai phiên họp không thể đi đến đồng thuận thì đến phiên thứ 3 kết thúc lúc 12h30 ngày 03/9/2015, Hội đồng tiền lương quốc gia đã phải bỏ phiếu với 14 phiếu hợp lệ, mức đồng ý lên tới hơn 90% với mức tăng lương 12,4% so với năm 2015.

Tuy nhiên, để bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã và đang tiếp tục nghiên cứu để có những đề xuất, những bước đi phù hợp nhằm đảm bảo mức lương tối thiểu phải bằng mức sống tối thiểu theo đúng qui định của Bộ Luật Lao động và lộ trình đến 2017 tiền lương tối thiểu đáp ứng được mức sống tối thiểu mà Thủ tướng Chính phủ qui định và cũng là bước chuẩn bị cho việc thực hiện Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội vào năm 2018. Đồng thời thực hiện theo tinh thần Nghị quyết 20 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về xây dựng Giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tuy nhiên, đại diện Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và một số người cho rằng, do năng suất lao động của nước ta còn thấp, nên mức điều chỉnh tăng lương tối thiểu cũng phải thấp tương ứng. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho rằng ý kiến như trên là chưa đầy đủ, vì năng suất lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố (như đã nêu ra ở

trên), trong đó yếu tố quan trọng là trình độ công nghệ và quản trị doanh nghiệp. Thực tế cho thấy nhiều doanh nghiệp không đầu tư đổi mới máy móc, thiết bị; sử dụng công nghệ lạc hậu; quản trị doanh nghiệp không hiệu quả, bộ máy nhân sự cồng kềnh dẫn đến năng suất lao động thấp. Yếu tố lao động cũng có vai trò quan trọng để nâng cao năng suất lao động. Tuy nhiên, một khi tiền lương tối thiểu chưa đáp ứng được mức sống tối thiểu thì rất khó có thể yêu cầu người lao động làm việc với năng suất cao và chất lượng tốt.

Thời điểm điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng đúng vào dịp tổ chức Đại hội Thi đua toàn quốc lần thứ IX và chuẩn bị khai mạc Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII vì vậy Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề nghị Thủ tướng Chính phủ xem xét điều chỉnh tiền lương tối thiểu 2016 thấp nhất là 14,4% tương đương mức tăng năm 2015 để động viên công nhân viên chức và lao động thi đua lao động sản xuất với năng suất cao, chất lượng tốt, đồng hành cùng doanh nghiệp phấn đấu vượt tiến độ, về trước kế hoạch, lập thành tích chào mừng Đại hội Thi đua yêu nước toàn quốc và Đại hội XII của Đảng.

Việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu phù hợp cũng chính là yếu tố quan trọng để tránh những bức xúc trong công nhân lao động làm cho quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trở lên phức tạp trong thời điểm diễn ra Đại hội thi đua yêu nước và Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII.

Chúng ta cần phải thấy rằng, khi xem xét điều chỉnh lương tối thiểu phải lưu ý đến sự khác nhau giữa tiền lương và lương tối thiểu. Tiền lương đối với khu vực doanh nghiệp hiện nay là mức tiền được trả cho người lao động trên cơ sở thỏa thuận giữa chủ doanh nghiệp và người lao động, không được thấp hơn lương tối thiểu. Lương tối thiểu là mức quy định bắt buộc người sử dụng lao động phải trả cho Người lao động. Trong khi lương tối thiểu chưa đảm bảo được mức sống tối thiểu, không thể nói việc tăng lương tối thiểu phải gắn với tăng năng suất lao động được. Đây được xem là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng suất lao động. Việc nâng cao năng suất lao động phải gắn liền với tiền lương, tiền thưởng... cho người lao động. Chức năng quan trọng của lương tối thiểu là để đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động, vì vậy phải gắn với mức sống tối thiểu, là công cụ để đảm bảo sự công bằng trong lĩnh vực phân phối, là rào cản không được để cho người tham gia vào quá trình lao động lại phải sống nghèo khổ. Người lao động có đủ ăn, đủ mặc mới đủ sức nâng cao năng suất lao động,

đây là điều kiện cần, nếu thiếu nó không có cơ sở để thực hiện được.

Xét về góc độ lý luận: Karl Marx cho rằng: Con người muốn tham gia văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao,... thì trước hết phải có cái ăn, cái ở, cái mặc,... Như vậy, chúng ta có thể thấy, muốn có năng suất lao động cao thì trước hết người công nhân lao động phải có mức lương tối thiểu bằng mức sống tối thiểu để họ có thể tồn tại ngày mai đến công xưởng làm việc. Chúng ta không thể bắt buộc năng suất lao động được nâng cao thì mới nâng cao tiền lương tối thiểu cho người lao động.

Xét về thực tế, công nhân lao động chắc chắn không muốn doanh nghiệp làm ăn thua lỗ, dẫn đến phá sản. Và họ cũng hiểu được nếu doanh nghiệp không ăn nên làm ra thì lấy đâu ra tiền lương. Tuy nhiên, khi tiền lương tối thiểu không đủ mức sống tối thiểu, người lao động không chịu ngồi để chờ "đói rét". Người lao động sẽ từ cái khó, bỏ cái khôn", dẫn đến di chuyển sang các doanh nghiệp khác hoặc tìm phương án lao động khác để họ và gia đình họ tồn tại.

Rõ ràng, khi tiền lương tối thiểu còn thấp hơn mức sống tối thiểu, không thể đòi hỏi người lao động có những kỹ thuật, những thái độ lao động tốt hơn đối với các doanh nghiệp. Cái vướng hiện nay trong doanh nghiệp là chưa tạo được động lực để người lao động đóng góp ý kiến vào quá trình nâng cao năng suất lao động. Một số doanh nghiệp cứ áp dụng ý kiến của lãnh đạo là tuyệt đối. Thậm chí có doanh nghiệp còn không quan tâm đến ý kiến của người lao động

Quan điểm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là lương tối thiểu phải đảm bảo mức sống tối thiểu. Quan điểm đó phù hợp với mục tiêu phát triển con người. Khi hệ số giá sinh hoạt tăng lên, làm cho lương thực tế của người lao động bị giảm sút, phải điều chỉnh lương tối thiểu để đảm bảo tiền lương thực tế cho người lao động. Đồng thời, phải căn cứ mức tăng trưởng kinh tế và mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước ta mà Đại hội Đảng lần thứ XI đề ra cho giai đoạn 2011-2020, đó là đến năm 2020, chỉ số phát triển con người (HDI) đạt nhóm trung bình cao của thế giới; thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa các vùng và nhóm dân cư... Xuất phát từ quan điểm trên, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã xây dựng lộ trình tăng lương tối thiểu vùng từ năm 2015-2017 đề xuất với HĐTLQG, theo đó năm 2015 mức lương tối thiểu phải đáp ứng 80% nhu cầu sống tối thiểu, năm 2016 đạt 90% và năm 2017 đạt 100%.

(Xem tiếp trang 15)

yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội cho hiện tại và tương lai. Cần đa dạng hóa, xã hội hóa các loại hình đào tạo, đào tạo tập trung, tại chức, đào tạo tại các trường, các trung tâm, tại doanh nghiệp để tạo mọi điều kiện, cơ hội cho người lao động được đào tạo, đào tạo lại nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp.

Bốn là: Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về công tác giáo dục, đào tạo. Chú trọng lãnh đạo đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, gắn chặt đào tạo chuyên môn nghề nghiệp với giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật, đạo đức lối sống, tác phong lao động công nghiệp, giáo dục ý thức giai cấp và ý thức dân tộc cho người lao động... Để không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Năm là: Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác giáo dục, đào tạo giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt và lòng say mê nghề nghiệp. Có chính sách thoả đáng về vật chất, tinh thần đối với đội ngũ làm công tác giáo dục, đào tạo, để đội ngũ này toàn tâm toàn ý phấn đấu cho công tác giáo dục, đào tạo. Để công tác giáo dục, đào tạo của nước ta trong những năm tới phát triển toàn diện.

Sáu là: Đẩy mạnh hơn nữa hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, để trao đổi, học hỏi kinh

nghiệm của các nước trong công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực. Đồng thời tranh thủ sự giúp đỡ của quốc tế về vật chất, tinh thần trong công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực.

Với truyền thống hiếu học của người Việt Nam, đặc biệt là sự quan tâm lãnh đạo, đầu tư cho công tác giáo dục, đào tạo của Đảng, Nhà nước ta, công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nước ta trong những năm tới nhất định sẽ gặt hái được nhiều kết quả tốt đẹp, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế vì : Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh". □

Tài liệu tham khảo

1. PGS.TS. Mai Quốc Chánh (1999) *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. GS.TS. Hoàng Văn Châu (2009) *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng: tạp chí kinh tế đối ngoại*, (số 38).
3. TS. Chu Thế Quỳnh, *Một số kinh nghiệm quốc tế về chính sách phát triển nguồn nhân lực nông thôn*, WWWtainguyenso.vnu.edu.vn.
4. GS.TS. Bùi Văn Nhơn (2006) *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Tư pháp.

MỐI QUAN HỆ GIỮA TIỀN LƯƠNG...

(Tiếp theo trang 12)

Với lương tối thiểu hiện nay cũng mới chỉ đáp ứng được khoảng 60% nhu cầu sống tối thiểu, hơn nữa chỉ số giá tiêu dùng thời điểm hiện nay tăng khoảng 5%. Hiện hầu hết người lao động làm công, hưởng lương đều thấy tiền lương thực tế đang bị giảm sút, nhất là số công nhân lao động có thu nhập thấp, phải thuê nhà trọ và phải nuôi dưỡng người thân trong gia đình, cuộc sống của họ chắc chắn là ở mức nghèo khổ. Với đề nghị tăng lương tối thiểu từ 350.000 - 550.000 đồng, tương ứng khoảng 16% so với năm 2015, từ phía Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một mặt để đảm bảo mức lương thực tế cho người lao động, mặt khác từng bước đảm bảo mức sống tối thiểu và hướng tới hoàn thành mục tiêu phát triển con người mà Đại hội Đảng đặt ra.

Tựu chung lại, "bài toán" mà nhiều người cho rằng: "tiền lương tối thiểu tăng trước hay nâng cao năng suất lao động tăng trước" về cơ bản đã được

giải quyết. Chúng ta cần khách quan hơn, khoa học hơn khi xem xét vấn đề mối quan hệ tiền lương tối thiểu và năng suất lao động. Có như vậy, chúng ta mới tìm giải pháp để tháo gỡ "nút thắt" nhằm từng bước nâng cao năng suất lao động đồng thời điều chỉnh tiền lương tối thiểu phù hợp nhằm nâng cao mức sống của người lao động, để họ đóng góp công sức, năng lực trí tuệ, thái độ lao động cho doanh nghiệp và ngược lại doanh nghiệp cũng thể hiện sự quan tâm của người sử dụng lao động với người lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Karl Marx: *Tư bản*, Q1, T1, Nxb. Sự thật, Hà Nội, 1960, tr 70.
2. *Bộ luật Lao động Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, 2012
3. *Công văn số 1567/TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam gửi Thủ tướng Chính phủ đề nghị xem xét điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng năm 2016*.
4. PGS-TS. Trần Xuân Cầu - *Năng suất lao động - NXB Đại học kinh tế quốc dân 2012 - tr.200*.