

THỰC TRẠNG ÁP DỤNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG TRONG HOẠT ĐỘNG TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

ThS. ĐỖ THỊ DUNG *

1. Thực trạng áp dụng pháp luật lao động trong hoạt động trả lương cho người lao động tại doanh nghiệp

Thứ nhất, về tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu được hiểu là số tiền doanh nghiệp trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng. Theo quy định hiện hành, tiền lương tối thiểu bao gồm các loại: Tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu ngành. Thực tế ở nước ta, Chính phủ mới quy định hai loại: tiền lương tối thiểu chung và tiền lương tối thiểu vùng, chưa quy định tiền lương tối thiểu ngành.

Tiền lương tối thiểu hiện nay được quy định khác nhau đối với các loại hình doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp nhà nước,⁽¹⁾ áp dụng mức lương tối thiểu thấp nhất bằng tiền lương tối thiểu chung⁽²⁾ và cao nhất bằng không quá 2,34 lần hoặc không quá 3 lần mức lương tối thiểu chung. Đối với các doanh nghiệp dân doanh và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, áp dụng mức lương tối thiểu vùng.⁽³⁾

Trên cơ sở mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định, doanh nghiệp và người

lao động hoặc tập thể lao động (thông qua ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời) thỏa thuận mức tiền lương tối thiểu trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể (nếu có).

Tuy nhiên, trong các quy định của pháp luật cần xem xét một số vấn đề về tiền lương tối thiểu như sau:

Một là mức tiền lương tối thiểu (kể cả tối thiểu chung và tối thiểu vùng) được Nhà nước quy định còn thấp, chưa phù hợp với mức sống tối thiểu của người lao động làm công việc giản đơn, không bảo đảm tái sản xuất sức lao động giản đơn, vì thế mục đích nhằm một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng từ tiền lương tối thiểu là không đạt được. Theo tính toán của các nhà chuyên môn thì mức lương tối thiểu hiện nay mới bảo đảm được 70% mức sống tối thiểu cho người lao động. Thực tế trong các doanh nghiệp, mức lương tối thiểu trả cho người lao động cao hơn, tăng nhanh hơn so với quy định của nhà nước.

Hai là mức lương tối thiểu trong các doanh nghiệp phụ thuộc vào mức lương tối thiểu chung. Theo quy định, doanh nghiệp

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

căn cứ vào mức lương tối thiểu chung để áp dụng mức lương tối thiểu cho doanh nghiệp là không phù hợp. Bởi như vậy sẽ tạo sự bình quân cứng nhắc trong tiền lương do không tính tới các yếu tố về điều kiện cụ thể của doanh nghiệp như doanh thu, đặc trưng ngành nghề, trình độ của người lao động... Vì thế không phát huy được lợi thế của tiền lương trong việc khuyến khích người lao động tăng năng suất, hiệu quả lao động. Hơn nữa, việc điều chỉnh mức lương tối thiểu hàng năm lại phụ thuộc vào “chỉ số giá sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút”,⁽⁴⁾ nên cũng không bảo đảm được tính linh hoạt và năng động của tiền lương trong cơ chế thị trường. Lộ trình tăng lương tối thiểu còn chậm làm ảnh hưởng đến việc điều chỉnh tiền lương trong doanh nghiệp nhất là doanh nghiệp nhà nước.

Ba là pháp luật hiện hành phân biệt các mức lương tối thiểu áp dụng cho các loại hình doanh nghiệp. Sự phân biệt này dẫn đến sự bất bình đẳng về tiền lương giữa các loại hình doanh nghiệp làm ảnh hưởng không ít đến chính sách khuyến khích đầu tư nước ngoài và không khuyến khích các doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh cũng như cạnh tranh lành mạnh.

Bốn là chưa có quy định về tiền lương tối thiểu ngành vì thế các doanh nghiệp thuộc các ngành nghề khác nhau không có sự phân biệt về tiền lương tối thiểu. Như thế việc trả lương không bảo đảm công bằng và linh hoạt cho những công việc thuộc các

ngành nghề khác nhau.

Năm là mức lương tối thiểu hiện nay do Chính phủ quyết định và công bố cho từng thời kì, chưa được luật hoá vì thế chưa phát huy được vai trò của lương tối thiểu.

Thứ hai, về thang lương, bảng lương.

Theo quy định hiện hành, việc áp dụng thang lương, bảng lương cho các loại hình doanh nghiệp là khác nhau.

Đối với doanh nghiệp nhà nước, áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định.⁽⁵⁾ Với 2 hệ thống thang lương và 21 bảng lương, pháp luật đã tạo ra các thang, bảng phân định các mức tiền lương khác nhau giữa các loại lao động trong doanh nghiệp. Theo đó, Nhà nước quản lý trực tiếp tiền lương, tiền thưởng của người trực tiếp điều hành công ti (hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc) gắn với trách nhiệm và hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ti. Đồng thời giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp trong việc trả lương cho người lao động, như: xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương đầu vào, tính chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm, chủ động trong xây dựng và áp dụng tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật, định mức lao động, lựa chọn mức lương tối thiểu v.v..

Cụ thể là căn cứ vào hệ thống thang lương, bảng lương, các công ti nhà nước áp dụng thống nhất để xếp lương, nâng bậc lương, tính đơn giá tiền lương đầu vào, thoả thuận tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ khác cho người lao động. Trên

cơ sở định mức lao động, tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp, đơn giá tiền lương, kết quả lao động của người lao động, doanh nghiệp trả lương cho người lao động.

Theo số liệu điều tra doanh nghiệp của Tổng cục thống kê,⁽⁶⁾ mức lương bình quân trả trong doanh nghiệp nhà nước năm 2003 là 1.617.000 đồng/tháng, năm 2004 là 1.693.000 đồng/tháng, năm 2005 là 2.142.000 đồng/tháng. Quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa giữa các chức danh ngành nghề trong thang lương, bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp nhà nước là 1 - 2,34 - 9,1. Quan hệ giữa người có mức lương cao nhất với người có mức lương thấp nhất chênh nhau 9,1 lần.

Đối với doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài,⁽⁷⁾ nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và giao quyền cho các doanh nghiệp này tự xây dựng thang lương, bảng lương phù hợp với điều kiện thực tế của mình. Trước khi xây dựng thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở. Thang lương, bảng lương phải được công bố công khai trong doanh nghiệp và phải được đăng ký tại cơ quan lao động cấp tỉnh. Quy định này đã bảo đảm gắn chính sách tiền lương với nhu cầu sử dụng lao động và phù hợp với khả năng chi trả cũng như hiệu quả sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp.

Theo số liệu thống kê,⁽⁸⁾ các doanh nghiệp dân doanh thường xây dựng các thang lương, bảng lương có các mức lương

cao để trả lương cho người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, tay nghề giỏi nhằm giữ và thu hút lao động “chất xám” từ các doanh nghiệp nhà nước. Tiền lương bình quân của viên chức quản lý doanh nghiệp cao gấp 1,83 lần tiền lương bình quân của lãnh đạo phòng, ban; gấp 5 lần tiền lương bình quân của lao động trực tiếp.

Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tiền lương bình quân của tổng giám đốc, giám đốc gấp khoảng 6,25 lần tiền lương bình quân của lãnh đạo phòng, ban; gấp 35,71 lần tiền lương bình quân của lao động trực tiếp.

Qua thực tiễn áp dụng, có thể thấy những quy định của pháp luật về thang lương, bảng lương đối với doanh nghiệp còn một số bất cập sau đây:

Đối với thang lương, bảng lương áp dụng cho doanh nghiệp nhà nước:

Một là một số thang lương, bảng lương quy định chưa hợp lý về bậc lương cũng như độ giãn cách giữa các bậc lương. Có bảng lương nhiều bậc nhưng độ giãn cách giữa các bậc lương quá lớn,⁽⁹⁾ có bảng lương (lái xe, lái tàu sông) chỉ có 4 bậc và hệ số giãn cách lại rất thấp. Việc quy định hệ số lương cho nhiều công việc không phù hợp với yêu cầu, chứng nhận về trình độ nghề nghiệp.⁽¹⁰⁾

Hai là mặc dù pháp luật đã giao quyền cho công ti nhà nước chủ động trong việc trả lương cho người lao động nhưng do bị giới hạn bởi hệ thống thang lương, bảng lương quy định nên tiền lương của người lao động còn mang tính bình quân cao, chưa

thể hiện đúng vai trò là bảng giá nhân công thể hiện được khả năng, trình độ, đặc điểm công việc, ngành nghề, chưa phản ánh đúng quan hệ tiền lương giữa các loại lao động trong doanh nghiệp.

Ba là mức lương trong thang lương, bảng lương được tính theo mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định nên đã làm mất đi tác dụng của mức lương theo các thang lương, bảng lương, làm nó gần với mức lương trong bảng lương của các cơ quan hành chính sự nghiệp. Trên thực tế, mức lương này chỉ còn giữ vai trò để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và thực hiện các chế độ khác theo quy định. Cho nên so với mức tiền công trên thị trường lao động, tiền lương cho các loại lao động trong công ti nhà nước nói chung thấp hơn dẫn đến tình trạng khó thu hút lao động, đặc biệt là lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Đối với thang lương, bảng lương áp dụng cho các doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài:

Một là mặc dù được quyền tự xây dựng thang lương, bảng lương trên cơ sở các nguyên tắc nhà nước quy định nhưng do không có hướng dẫn cụ thể về cơ sở, phương pháp, trình tự tiến hành... xây dựng, nên các doanh nghiệp này không có sự thống nhất khi thực hiện, “mạnh ai nấy làm”. Trong khi đó, các doanh nghiệp này phần lớn có quy mô vừa và nhỏ, số lượng lao động sử dụng không lớn, vì thế nhiều doanh nghiệp không xây dựng thang lương, bảng lương hoặc có

xây dựng nhưng chỉ vài thang bảng lương sao chép từ thang bảng lương của doanh nghiệp nhà nước... làm hình thức để đối phó với cơ quan chức năng hoặc làm cơ sở trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, không áp dụng để trả lương cho các loại lao động trong doanh nghiệp.

Hai là hầu hết các doanh nghiệp dân doanh, người sử dụng lao động rất ít hiểu biết về thang lương, bảng lương cũng như kỹ năng xây dựng thang lương, bảng lương, trong khi đó nhiều doanh nghiệp không có cán bộ chuyên môn về lao động-tiền lương hoặc vì lợi nhuận nên thang lương, bảng lương phần lớn không phù hợp với từng loại lao động trong doanh nghiệp cũng như không phù hợp với pháp luật, vì thế việc trao quyền tự xây dựng thang lương, bảng lương vô hình trung lại tạo điều kiện để doanh nghiệp vi phạm quyền lợi của người lao động.⁽¹¹⁾

Ba là pháp luật chưa có cơ chế quản lý tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp này. Các chế tài áp dụng đối với các hành vi vi phạm chưa đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh quy định của pháp luật về tiền lương.⁽¹²⁾ Chưa có biện pháp cụ thể để giám sát vấn đề trả lương và các khoản thu nhập khác cho người lao động.

Thứ ba, về hình thức trả lương

Theo quy định hiện hành, doanh nghiệp có quyền chọn các hình thức trả lương: Theo thời gian, theo sản phẩm, theo khoán cho người lao động. Mỗi hình thức trả lương đều

có các ưu điểm và nhược điểm nhất định, lựa chọn hình thức trả lương nào là do doanh nghiệp quyết định nhưng phải bảo đảm phù hợp với tính chất công việc, khuyến khích người lao động hoàn thành công việc, tạo đòn bẩy kinh tế và mang lại hiệu quả trong sản xuất kinh doanh. Doanh nghiệp phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết.

Cùng với việc áp dụng các hình thức trả lương chủ yếu trên, người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ các quy định khác về trả lương cho người lao động khi ngừng việc, làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, làm ra các sản phẩm không đảm bảo chất lượng, học nghề, thử việc, trả lương các ngày nghỉ luật định và theo sự thoả thuận, trả lương khi người lao động đi học v.v..

Tuy nhiên, có thể thấy một số vấn đề phát sinh trong quá trình áp dụng:

- Kỹ năng áp dụng các hình thức trả lương nhằm mang lại hiệu quả cao cho doanh nghiệp chưa thuần thực, nhất là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

- Việc xây định mức lao động chưa phù hợp với trình độ, khả năng của người lao động, đơn giá tiền lương, đơn giá khoán còn thấp gây lãng phí sức lao động và nguyên vật liệu.

- Việc tạm ứng tiền lương khi trả lương khoán dài ngày cho người lao động chưa được thực hiện triệt để, còn nhiều vi phạm, không bảo đảm đời sống cho người lao động, vì thế không khuyến khích người lao động

trong thực hiện công việc.

- Việc trả lương không đúng hạn, không đầy đủ cho người lao động còn phổ biến, nhất là khi người lao động làm thêm giờ.

Thứ tư, về phụ cấp lương, tiền thưởng, nâng lương

Phụ cấp lương: Về mặt lí thuyết, phụ cấp lương là khoản tiền do người sử dụng trả cho người lao động nhằm bổ sung vào tiền lương cơ bản do có các yếu tố phát sinh mà chưa được tính đến trong tiền lương cơ bản. Phụ cấp lương bao gồm nhiều loại. Việc áp dụng loại nào tùy thuộc vào đối tượng và phạm vi quy định của pháp luật.

Đối với doanh nghiệp nhà nước, việc chi trả phụ cấp lương cho người lao động dựa trên quy định của pháp luật. Theo quy định hiện hành, các doanh nghiệp nhà nước áp dụng các loại phụ cấp lương như: phụ cấp khu vực, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp lưu động, phụ cấp thu hút, phụ cấp chức vụ trưởng phòng, phó trưởng phòng.

Đối với doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác, pháp luật quy định doanh nghiệp có quyền quyết định việc áp dụng phụ cấp lương: có thể áp dụng một số chế độ phụ cấp do nhà nước quy định hoặc có thể xây dựng các chế độ phụ cấp cho riêng doanh nghiệp mình. Trên thực tế, các doanh nghiệp này thường không tách bạch giữa lương cấp bậc, chức vụ, hợp đồng (lương cơ bản) với chế độ phụ cấp lương. Khi thoả thuận hoặc quy định mức trả lương, có thể các yếu tố phát sinh này đã

được tính toán trong tổng mức lương trả cho người lao động.

Tiền thưởng là khoản tiền nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc. Trong công tác nhân sự, bất kì doanh nghiệp nào cũng đều chú trọng tới tiền thưởng với tư cách là đòn bẩy kinh tế, tạo động lực kích thích người lao động thực hiện tốt các mục tiêu doanh nghiệp đặt ra.

Theo quy định, đối với doanh nghiệp nhà nước, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, doanh nghiệp trích lập quỹ khen thưởng từ lợi nhuận sau thuế để thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp. Mức trích lập quỹ khen thưởng thực hiện theo hướng dẫn của Bộ tài chính. Đối với doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp trên cơ sở hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể mà hai bên đã thỏa thuận.

Để thực hiện tiền thưởng có hiệu quả, pháp luật quy định doanh nghiệp có quyền ban hành quy chế thưởng sau khi tham khảo ý kiến ban chấp hành công đoàn cơ sở. Quy chế thưởng phải được công bố công khai trong doanh nghiệp để người lao động biết và thực hiện.

Nâng lương: Đối với doanh nghiệp nhà nước, theo quy định tại khoản 2 Điều 6

Nghị định số 114/2002/NĐ-CP thì hàng năm căn cứ vào yêu cầu công việc, tình hình sản xuất kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến ban chấp hành công đoàn cơ sở, doanh nghiệp lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp.

Khi xét nâng bậc lương đối với người lao động, doanh nghiệp phải thành lập Hội đồng nâng bậc lương theo kế hoạch hàng năm và chế độ này được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể hoặc quy định trong quy chế của doanh nghiệp.

Ngoài ra, hàng năm, căn cứ vào yêu cầu công tác quản lý, hội đồng nâng bậc lương của doanh nghiệp còn có trách nhiệm tổ chức thi nâng ngạch lương đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định.

Đối với doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác, chế độ nâng bậc lương đối với người lao động được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP.

Bất cập:

- Các chế độ phụ cấp áp dụng với doanh nghiệp nhà nước chưa thể hiện được của vai trò của chế độ phụ cấp lương.

- Nhiều doanh nghiệp không xây dựng quy chế thưởng, nhất là các doanh nghiệp dân doanh hoặc có quy chế thưởng nhưng mức thưởng còn thấp so với lợi nhuận. Khi xây dựng quy chế thưởng không tuân theo quy định của pháp luật như tham khảo ý kiến tổ chức công đoàn (có thể có công đoàn nhưng không tham khảo hoặc do các

doanh nghiệp này chưa có tổ chức công đoàn). Hình thức thưởng áp dụng chưa phù hợp, chưa đa dạng, chủ yếu là thưởng hàng năm nên không phát huy được vai trò của tiền thưởng.

- Việc nâng bậc lương và nâng ngạch lương chủ yếu áp dụng đối với các doanh nghiệp nhà nước. Việc áp dụng chế độ này trong các doanh nghiệp dân doanh không thường xuyên vì thế không đảm bảo quyền lợi người lao động.

2. Một số kiến nghị

Thứ nhất, về hoàn thiện pháp luật lao động

Một là cần quy định cụ thể về trình tự, thủ tục xây dựng định mức lao động và hướng dẫn cụ thể về kỹ năng xây dựng định mức lao động chứ không chỉ dừng ở việc quy định các nguyên tắc như hiện nay. Việc tạo đầy đủ cơ sở pháp lý này sẽ giúp các nhà quản trị xây dựng định mức lao động phù hợp hơn với các loại lao động trong doanh nghiệp, từ đó làm cơ sở để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động cũng như trả công lao động hợp lý, nhằm phát huy được tối đa thế mạnh của vấn đề này trong việc thúc đẩy lao động sản xuất.

Hai là cần tăng mức tiền lương tối thiểu chung. Tiền lương tối thiểu chung theo quy định hiện nay là quá thấp so với mức sống tối thiểu của người lao động. Ngoài ra, pháp luật cần trao quyền tự chủ tối đa cho các doanh nghiệp trong vấn đề trả lương. Các doanh nghiệp tự quyết định mức lương tối

thiểu phù hợp với điều kiện thực tế của mình chứ không phụ thuộc vào tiền lương tối thiểu chung. Theo đó, các ngành đã có thoả ước tập thể ngành cũng được tự thoả thuận mức tiền lương tối thiểu áp dụng trong ngành mình. Như thế cũng sẽ khắc phục được những bất cập về sự phân biệt các mức lương tối thiểu áp dụng khác nhau cho các loại hình doanh nghiệp như hiện nay. Đồng thời tách bạch chính sách tiền lương trong doanh nghiệp với tiền lương cơ quan hành chính sự nghiệp nhằm bảo đảm thực hiện chính sách tiền lương trong doanh nghiệp linh hoạt, phù hợp với cơ chế thị trường. Tiền lương phải gắn liền với năng suất, hiệu quả lao động và doanh thu của doanh nghiệp. Hoàn thiện các vấn đề trên là cấp thiết trước mắt, song về lâu dài cần thiết phải nhanh chóng ban hành Luật tiền lương tối thiểu.

Ba là cần bỏ quy định các doanh nghiệp nhà nước phải áp dụng thang lương, bảng lương nhà nước quy định. Bởi từ ngày 1/7/2010, các doanh nghiệp nhà nước chuyển sang hoạt động theo Luật doanh nghiệp. Vậy, để tạo sự bình đẳng, không có sự phân biệt về thành phần kinh tế, các doanh nghiệp đều được quyền tự xây dựng thang lương, bảng lương. Theo đó, pháp luật cần quy định cụ thể về cơ sở, thủ tục, trình tự, phương pháp và các kỹ năng xây dựng thang lương, bảng lương để thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp thực sự là bảng trả công phù hợp với từng loại lao động.

Bốn là pháp luật cần bổ sung thêm phụ cấp thâm niên vượt khung nhằm tạo điều kiện cho người lao động đã hưởng kịch bậc lương mà không thi nâng ngạch/nhóm mức lương, hoặc chuyển sang hưởng thang lương, bảng lương khác. Các loại phụ cấp lương này không chỉ áp dụng cho các doanh nghiệp nhà nước như hiện nay mà được áp dụng cho mọi loại hình doanh nghiệp.

Năm là Nhà nước cần có cơ chế, biện pháp quản lý, giám sát vấn đề trả lương cho người lao động. Cụ thể cơ chế để người lao động và tổ chức công đoàn giám sát được chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Đồng thời tăng mức xử phạt đối với các hành vi vi phạm pháp luật về tiền lương và các thu nhập khác. Bổ sung chế tài cho trường hợp doanh nghiệp không tham khảo ý kiến công đoàn khi xây dựng định mức lao động, xây dựng thang bảng lương, xây dựng quy chế lương, quy chế thưởng. Để quy định này được khả thi, pháp luật cũng cần quy định doanh nghiệp phải tham khảo tổ chức công đoàn cấp trên cấp cơ sở trong trường hợp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở.

Sáu là sửa đổi, bổ sung và hướng dẫn kịp thời việc áp dụng tiền lương cho các doanh nghiệp nhà nước khi các doanh nghiệp này chuyển sang hoạt động theo Luật doanh nghiệp. Từ 1/7/2010, Luật doanh nghiệp nhà nước hết hiệu lực, các doanh nghiệp nhà nước chuyển sang hoạt động theo Luật doanh nghiệp vì thế để đảm bảo công bằng và dân chủ giữa các doanh

NGHIỆP, vấn đề trả lương cho người lao động theo đó cũng cần thay đổi. Cho nên, pháp luật cần nhanh chóng, kịp thời sửa đổi, bổ sung các quy định về tiền lương ở các doanh nghiệp này.

Thứ hai, về kỹ năng áp dụng pháp luật lao động trong hoạt động trả lương cho người lao động tại doanh nghiệp

Có thể nói, mỗi người sử dụng lao động đều có cách riêng của mình trong điều hành và định hướng phát triển doanh nghiệp. Cùng với đó, quan điểm về trả lương cho người lao động cũng khác nhau trên cơ sở quy định của pháp luật. Song dựa trên lý thuyết về khoa học quản trị nhân sự, các kỹ năng cần thiết cho người quản lý doanh nghiệp trong việc áp dụng pháp luật lao động trong hoạt động trả lương cho người lao động tại doanh nghiệp bao gồm: Kỹ năng xây dựng định mức lao động, kỹ năng xây dựng thang lương, bảng lương, kỹ năng xây dựng đơn giá tiền lương, kỹ năng xây dựng quy chế lương, quy chế thưởng, kỹ năng xây dựng chế độ phụ cấp lương, kỹ năng xây dựng các chế độ nâng bậc lương và các kỹ năng khác.

Dựa trên các cơ sở pháp lý về nguyên tắc, trình tự thủ tục và điều kiện thực tế mà doanh nghiệp xây dựng quy chế, chế độ làm căn cứ trả lương cho người lao động.

Thứ ba, về tổ chức thực hiện

- Tăng cường nâng cao kiến thức pháp luật lao động nói chung, pháp luật về tiền lương doanh nghiệp nói riêng cho các doanh nghiệp. Cần thiết có cán bộ chuyên

môn về lao động-tiền lương, có trình độ chuyên môn tốt và có các kỹ năng thành thạo trong xây dựng các quy chế, chế độ liên quan đến tiền lương.

- Cần nâng cao vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn khi tham khảo ý kiến trong quá trình xây dựng các quy chế, chế độ liên quan đến tiền lương tại doanh nghiệp cũng như giám sát thực hiện các quy chế, chế độ này.

- Tổ chức đại diện các bên quan hệ lao động trong doanh nghiệp phải phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước định kỳ ít nhất 6 tháng/lần mở các lớp tập huấn về kỹ năng xây dựng định mức lao động, xây dựng thang lương, bảng lương, xây dựng quy chế lương, quy chế thưởng cho các doanh nghiệp mới thành lập hoặc có nhu cầu.

- Cần khuyến khích các doanh nghiệp kí kết thoả ước tập thể. Thực tế cũng đã chứng minh doanh nghiệp nào kí thoả ước lao động tập thể thì doanh nghiệp đó bảo đảm thực thi pháp luật về tiền lương tốt hơn./.

(1).Xem: Nghị định của Chính phủ số 206/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ti nhà nước, Thông tư số 7/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5/1/2005 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004.

(2).Xem: Nghị định của Chính phủ số 22/2011/NĐ-CP ngày 04/04/2011 quy định mức lương tối thiểu chung.

(3).Xem: Nghị định của Chính phủ số 107/2010/NĐ-CP và Nghị định số 108/2010/NĐ-CP ngày 29/10/2010 về tiền lương tối thiểu vùng áp dụng cho các khu vực doanh nghiệp này.

(4).Xem: Điều 56 Bộ luật lao động.

(5).Xem: Nghị định của Chính phủ số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004.

(6).Xem: Lê Xuân Thành, *Thực trạng chính sách tiền lương trong doanh nghiệp và những vấn đề đang đặt ra*, tài liệu hội thảo khoa học cấp trường “Đánh giá 14 năm thực hiện Bộ luật lao động và phương hướng hoàn thiện Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung vào năm 2011”, Trường Đại học Luật Hà Nội, tháng 6/2009.

(7).Xem: Nghị định của Chính phủ số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 và các thông tư số 13,14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5//2003.

(8).Xem: PGS.TS Nguyễn Tiếp, TS. Lê Thanh Hà, *Giáo trình tiền lương, tiền công*, Trường Đại học lao động-xã hội, Nxb. Lao động-xã hội, Hà Nội, 2006, tr. 603.

(9).Xem: Bảng lương B12, B13 ban hành kèm theo Nghị định của Chính phủ số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004.

(10). Ví dụ: Bảng lương B12 quy định lái xe con, xe khách dưới 20 ghế (bao gồm cả lái loại xe 12 - 16 ghế) cùng một hệ số lương, trong khi đó quy định trình độ và tải trọng trong bảng lái cho các loại xe này là khác nhau. Xem: Bảng lương B12 ban hành kèm theo Nghị định của Chính phủ số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004.

(11). Các sai phạm như không xây dựng và đăng kí thang lương, bảng lương; không trả lương đầy đủ khi người lao động làm thêm giờ, làm việc ban đêm, làm việc vào các ngày lễ, tết; không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động có hợp đồng lao động từ 3 tháng đến dưới 12 tháng; Xem Nguyễn Văn Tiến, *Đánh giá việc thực hiện Bộ luật lao động thông qua kết quả thanh tra từ năm 1995 đến năm 2008 và những đề xuất sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động*, tài liệu hội thảo khoa học cấp trường “Đánh giá 14 năm thực hiện Bộ luật lao động và phương hướng hoàn thiện Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung vào năm 2011”, Trường Đại học Luật Hà Nội, tháng 6/2009.

(12).Xem: Điều 10 Nghị định của Chính phủ số 47/2010/NĐ-CP ngày 6/5/2010 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.