

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

PHẠM THỊ HỒNG

**PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG - THỰC TRẠNG ÁP DỤNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI TNG**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế
Mã số : 60.38.50**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ LUẬT HỌC

**Người hướng dẫn khoa học
TS. ĐẶNG VŨ HUÂN**

HÀ NỘI – 2013

**Công trình được hoàn thành
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Cán bộ hướng dẫn khoa học: TS. ĐẶNG VŨ HUÂN

Phản biện 1:

Phản biện 2

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 20....

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội

Trung tâm tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	3
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG	9
1.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG	9
1.1.1. Khái niệm tiền lương	9
1.1.2. Bản chất của tiền lương	11
1.1.3. Chức năng của tiền lương	14
1.1.4. Vai trò của tiền lương	17
1.2. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG	18
1.2.1. Tổng quan chính sách, pháp luật về tiền lương	18
1.2.2. Đối tượng, phạm vi điều chỉnh của pháp luật tiền lương	21
1.2.3. Một số nội dung cơ bản của pháp luật về tiền lương	22
Tiểu kết Chương 1	38
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI & ĐẦU TƯ TNG	40
2.1. THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP	40
2.1.1. Quy định về tiền lương và mức lương tối thiểu	42
2.1.2. Quy định về thang lương, bảng lương, định mức lao động	50
2.1.3. Chế độ phụ cấp	53
2.1.4. Chế độ thưởng	55
2.1.5. Một số quy định của pháp luật về trả lương khác	61
2.2. THỰC TRẠNG ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI TNG	61
2.2.1. Khái quát việc áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp (<i>minh chứng cụ thể qua các doanh nghiệp của ngành Dệt May</i>)	72
	83

2.2.2. Thực trạng áp dụng pháp luật về tiền lương tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG	85
Tiểu kết Chương 2	
Chương 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG	85
ÁP DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ & THƯƠNG MẠI TNG	87
3.1. MỘT SỐ YÊU CẦU VÀ ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP	89
3.1.1. Những yêu cầu từ thực tiễn phát triển nền kinh tế	99
3.1.2. Một số định hướng hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp	101
3.2. CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN	103
3.2.1. Hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương áp dụng cho các doanh nghiệp	106
3.2.2. Hoàn thiện việc áp dụng chính sách pháp luật về tiền lương tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG	
Tiểu kết Chương 3	
KẾT LUẬN	
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Pháp luật tiền lương là một bộ phận quan trọng của chính sách kinh tế - xã hội. Bởi lẽ, tiền lương không chỉ liên quan đến thu nhập và đời sống của người lao động, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất, kinh doanh, đến chi phí sản xuất, đến mối quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng, quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Xây dựng một hệ thống chính sách, pháp luật tiền lương đúng đắn, có căn cứ khoa học sẽ là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển, cải thiện và nâng cao đời sống của người lao động, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội.

Hiện nay, lực lượng lao động của nước ta vào khoảng 43,9 triệu người trong tổng số 85,789 triệu dân số cả nước, người chiếm 51,1%. Trong đó, lực lượng lao động làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước chiếm một tỷ lệ nhỏ, khoảng 9,07 %, còn lại chủ yếu là làm việc trong khu vực sản xuất, kinh doanh, không hưởng lương từ ngân sách nhà nước chiếm một tỷ lệ tương đối lớn 96,2%. Trong khu vực sản xuất, kinh doanh đó, ngành Dệt May đóng vai trò quan trọng và được coi là ngành sử dụng một khối lượng lao động khá đông đảo. Với hơn 2.000 doanh nghiệp, sử dụng hơn 2 triệu lao động, kim ngạch xuất khẩu của ngành này năm 2012 lên tới 10,5 tỷ USD [32]. Chính vì vậy, Dệt May được coi là ngành xuất khẩu mũi nhọn của nền kinh tế và Dệt May cũng được coi là thế mạnh xuất khẩu của Việt Nam được nhiều nước trên thế giới biết đến. Tuy nhiên, có một thực tế là mức lương của lao động ngành Dệt May hiện nay vẫn được coi là thấp so với những gì mà ngành này mang lại cho nền kinh tế. Mặt khác, trong tổng số những cuộc đình công diễn ra trong những năm qua, đình công trong các doanh nghiệp dệt may chiếm một tỉ lệ lớn, đó chủ yếu là những cuộc đình công về lợi ích, xoay quanh vấn đề tiền lương.

Với một lực lượng lao động làm việc trong khu vực sản xuất, kinh doanh nói riêng và trong lĩnh vực dệt may đông đảo như vậy, đã đặt ra cho chúng ta một thử thách lớn là làm sao và làm như thế nào để ổn định và đáp ứng được vấn đề tiền lương, ổn định cuộc sống cho họ? Bằng cách nào để khuyến khích họ làm việc, đóng góp công sức xây dựng đất nước. Vì vậy, yêu cầu cần được đặt ra là chúng ta cần xây dựng một hệ thống pháp luật tiền lương không chỉ

hợp pháp, mà còn phải hợp lý. Bởi lẽ, mức lương hợp lý sẽ góp phần cân bằng quan hệ lao động, khuyến khích người dân vào làm việc tại các doanh nghiệp thay vì làm nghề tự do. Một chính sách tiền lương hợp lý sẽ vừa tạo sự ổn định trong doanh nghiệp, vừa bảo vệ người lao động trong bối cảnh mối quan hệ cung - cầu lao động đang bị mất cân đối như hiện nay. Bên cạnh đó, tiền lương được điều chỉnh phù hợp sẽ khuyến khích người dân học nghề, nâng cao chất lượng nguồn lao động, góp phần tăng sức cạnh tranh cho nước ta. Điều này cũng sẽ góp phần cho các doanh nghiệp tháo gỡ nhiều khó khăn trong hoạch định và thực hiện các chiến lược.

Có thể thấy, vấn đề tiền lương luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, được Quốc hội, Chính phủ cho sửa đổi, bổ sung nhiều lần và đã đạt kết quả đáng kể. Song trong nền kinh tế thị trường, thì những quy định của pháp luật về tiền lương hiện hành đã bộc lộ nhiều bất cập cả về quy mô, nội dung và hình thức, đã hạn chế vai trò và động lực của tiền lương, là nguyên nhân làm tăng bất bình đẳng và cản trở sự phát triển nhanh và ổn định chính trị xã hội của đất nước. Chính vì vậy, vấn đề tiền lương đòi hỏi cần được nghiên cứu nghiêm túc và toàn diện để bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp.

Với mong muốn tìm hiểu những quy định của pháp luật về vấn đề tiền lương, cũng như việc áp dụng những quy định này tại doanh nghiệp, nên tôi đã mạnh dạn lựa chọn đề tài ***“Pháp luật về tiền lương - Thực trạng áp dụng tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG”*** để làm Luận văn Thạc sĩ luật học với hy vọng góp một phần nhỏ vào việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về tiền lương áp dụng trong các doanh nghiệp ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu

Tiền lương là một trong những hình thức hình thành lợi ích vật chất đối với người lao động, vì vậy, để sử dụng đòn bẩy tiền lương nhằm đảm bảo sản xuất phát triển, duy trì một đội ngũ lao động có trình độ kỹ thuật và nghiệp vụ cao với ý thức kỷ luật vững, đòi hỏi tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp phải được đặc biệt coi trọng. Với ý nghĩa như vậy, nên các vấn đề liên quan đến tiền lương đã được các nhà khoa học nghiên cứu cả dưới góc độ kinh tế và luật học. Đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này được công bố như: Đề tài *“Chính sách tiền lương: Thực trạng vấn đề và yêu cầu đặt ra cho giai đoạn 1011 -2015”* của Viện Khoa học Lao động và Xã hội do TS. Nguyễn Hữu Dũng làm chủ nhiệm, năm 2010; *“Giải pháp hoàn thiện chế độ tiền lương cho người lao động khu vực doanh nghiệp”* của ThS. Nguyễn Trúc Vân, Viện Nghiên cứu Phát triển TP. Hồ Chí Minh; *“Bàn về chính sách tiền*

lương, tiền công thời gian qua” của tác giả Đỗ Văn Tính, Khoa Quản trị kinh doanh Đại học Duy Tân (TP. Hồ Chí Minh); “*Cơ chế thỏa thuận về tiền lương trong doanh nghiệp*”, bài viết đăng trên Cổng Thông tin điện tử của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội... Bên cạnh đó, cũng có nhiều bài viết, luận văn đại học và luận văn thạc sĩ về vấn đề này như: “*Chế độ tiền lương trong doanh nghiệp*” của tác giả Vũ Thị Hà, Tạp chí Lao động Xã hội, tháng 8 năm 2008; “*Chế độ pháp lý về tiền lương trong các doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Thừa Thiên Huế*”, Luận văn của Đại học Huế, năm 2010; “*Hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty Cổ phần VINATEX Đà Nẵng*”, Luận văn Thạc sĩ Quản trị kinh doanh của tác giả Phạm Thị Hà Ly, Đại học Đà Nẵng, năm 2012; “*Chế độ tiền lương tối thiểu ở Việt Nam*”, Luận văn Thạc sĩ luật học của tác giả Vũ Thị Là, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2011... và nhiều công trình khác...

Các công trình trên đây đều đã có các nghiên cứu khái quát về tiền lương, các vấn đề liên quan đến chính sách pháp luật về tiền lương và được coi là tài liệu tham khảo có giá trị trong quá trình nghiên cứu đề tài “*Pháp luật về tiền lương - Thực trạng áp dụng tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG*”.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của luận văn khi đề cập nghiên cứu đề tài này là:

- Nghiên cứu một cách có hệ thống chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh.

- Làm rõ thực tiễn áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG, qua đó, đề xuất các kiến nghị góp phần hoàn thiện chính sách pháp luật tiền lương trong các doanh nghiệp.

Để đạt được mục đích nghiên cứu nói trên, luận văn có nhiệm vụ:

- Phân tích khái niệm, đặc điểm của tiền lương; những nội dung pháp lý cơ bản của chính sách pháp luật về tiền lương cho các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh.

- Đánh giá thực trạng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và thực trạng áp dụng pháp luật tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG.

- Kiến nghị hoàn thiện pháp luật và áp dụng pháp luật về tiền lương tại các doanh nghiệp nói chung và Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Trong phạm vi một luận văn thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế, đề tài tập trung nghiên cứu những nội dung pháp lý cơ bản nhất của chính sách, pháp luật về tiền lương ở nước ta được áp dụng đối với người lao động trong các doanh nghiệp. Đồng thời, để làm sáng tỏ thêm đề tài nghiên cứu, Luận văn còn xem xét thực tiễn áp dụng những quy định về chính sách, pháp luật tiền lương tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn được hoàn thành dựa trên phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác – Lê Nin; quan điểm duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Bên cạnh đó, để đạt được mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, tác giả luận văn còn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học cơ bản như:

- *Phương pháp phân tích*: Đây là phương pháp chủ đạo trong luận văn nhằm làm sáng tỏ và đánh giá tính hiệu quả, cũng như chỉ rõ những bất cập trong pháp luật hiện hành về tiền lương. Việc phân tích, đánh giá hiệu quả các quy định này được gắn liền với thực tiễn áp dụng pháp luật và có tính đến sự phù hợp với xu hướng phát triển trong thời gian tới.

- *Phương pháp so sánh*: Tác giả đã so sánh việc áp dụng pháp luật tiền lương với các lĩnh vực pháp luật khác, từ đó, rút ra những nhận xét khách quan cho việc xây dựng và áp dụng pháp luật tiền lương.

- *Phương pháp trao đổi, phỏng vấn và điều tra xã hội học*: Được sử dụng khi gặp gỡ các cán bộ chuyên trách, các cán bộ quản lý – những người trực tiếp thực thi những quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, các chuyên viên được giao nhiệm vụ xây dựng, áp dụng pháp luật và tiếp thu những kinh nghiệm vững như những bài học thực tiễn.

Ngoài các phương pháp nói trên, trong quá trình nghiên cứu tác giả còn sử dụng phương pháp thống kê, tổng hợp...

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

Luận văn là chuyên khảo đầu tiên nghiên cứu có tính hệ thống và tương đối toàn diện chính sách pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và áp dụng pháp luật tiền lương trong một doanh nghiệp cụ thể là Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG.

Luận văn có thể làm tư liệu tham khảo trong nghiên cứu và giảng dạy chính sách pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, cũng như trong thực tiễn thực thi pháp luật về vấn đề này tại doanh nghiệp.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phần nội dung của luận văn được kết cấu gồm 3 chương.

Chương 1: Những vấn đề lý luận về tiền lương và pháp luật về tiền lương.

Chương 2: Thực trạng áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp và tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tiền lương áp dụng trong doanh nghiệp và Công ty Cổ phần Đầu tư & Thương mại TNG

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1.1 Khái niệm tiền lương

Khái niệm tiền lương được nghiên cứu dưới nhiều góc độ như khoa học, kinh tế, xã hội ..., về mặt pháp lý có thể hiểu:

Tiền lương là số tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành công việc theo chức năng, nhiệm vụ được pháp luật quy định hoặc hai bên đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động trên cơ sở năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc

1.1.2. Bản chất của tiền lương

Trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, tiền lương được coi là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được Nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho công nhân viên căn cứ vào số lượng và chất lượng mà họ cống hiến, do đó, người sử dụng lao động không thương lượng, thỏa thuận với người lao động về tiền lương, tiền công, mà đơn

phương án định mức lương của người lao động trên cơ sở thang lương, bảng lương của Nhà nước.

Trong nền kinh tế thị trường, người lao động có quyền thương lượng, thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc làm và điều kiện lao động khác phù hợp với khả năng chuyên môn, năng lực của mình. Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận và được ghi trong hợp đồng lao động.

1.1.3. Chức năng của tiền lương

1.1.3.1. Chức năng thước đo giá trị sức lao động

1.1.3.2. Chức năng tái sản xuất sức lao động

1.1.3.3. Chức năng kích thích và thúc đẩy phân công lao động xã hội

1.1.3.4. Chức năng tích lũy

1.1.3.5. Chức năng xã hội

1.1.4. Vai trò của tiền lương

1.2. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG

1.2.1. Tổng quan chính sách, pháp luật về tiền lương

Nhà nước quản lý thống nhất về tiền lương. Các chính sách của Nhà nước về tiền lương được thể hiện cụ thể qua các quy định của pháp luật về lao động. Đây là một ngành luật có đối tượng điều chỉnh tương đối rộng vì nó liên quan trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, đặc biệt là quy định về vấn đề tiền lương – một vấn đề quan trọng, liên quan đến đời sống của hàng triệu lao động trong xã hội. Theo đó, pháp luật về tiền lương được hiểu là một hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh lĩnh vực về tiền lương

1.2.2. Đối tượng, phạm vi điều chỉnh của pháp luật tiền lương

1.2.2.1. Đối tượng điều chỉnh

Đối tượng điều chỉnh của pháp luật tiền lương là quan hệ trả công giữa người sử dụng lao động và người lao động

1.2.2.2. Phạm vi điều chỉnh

luật tiền lương được áp dụng đối với mọi người lao động, mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thuộc các thành phần kinh tế, mọi hình thức sở hữu. Như vậy, phạm vi điều chỉnh của pháp luật về tiền lương tương đối rộng. Tuy nhiên, do giới hạn về mục đích và phạm vi nghiên cứu của đề tài, nên luận văn này chủ yếu tập trung nghiên

cứu đối với hệ thống pháp luật và áp dụng pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh.

1.2.3. Một số nội dung cơ bản của pháp luật về tiền lương

1.2.3.1. Tiền lương

Theo quy định của Điều 90 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012 thì: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”.

Dưới góc độ pháp lý, tiền lương có những đặc trưng cơ bản như sau:

- *Về chủ thể tham gia trong quan hệ pháp luật về tiền lương*: bao gồm người lao động và người sử dụng lao động

- *Về điều kiện trả lương*: khi người lao động đã hoàn thành các công việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc theo pháp luật quy định.

- *Về căn cứ trả lương cho người lao động*: Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận, khi người sử dụng lao động trả lương cho họ cần phải căn cứ vào năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc được giao.

- *Về bản chất pháp lý của tiền lương*: Tiền lương là giá cả của sức lao động, thị trường sức lao động hoạt động theo quy luật cung cầu, người lao động và người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận về mức tiền lương, khi kinh tế - xã hội thay đổi, thì kéo theo tiền lương cũng thay đổi theo

1.2.3.2. Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương

(i) *Trả lương phải trên cơ sở sự thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động*

(ii) *Không được trả hoặc thỏa thuận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước qui định*

(iii) *Tiền lương phải được thỏa thuận và trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc*

(iv) *Tiền lương phải được trả bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho công việc có giá trị ngang nhau*

(v) *Tiền lương phải được trả trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc*

1.2.3.3. Các hình thức trả lương

Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán...”.

(i) Trả lương theo thời gian

Trả lương theo thời gian có 5 hình thức:

- + Trả lương theo năm:
- + Trả lương theo tháng:
- + Trả lương theo tuần:
- + Trả lương theo ngày:
- + Trả lương theo giờ:

(ii) Trả lương theo sản phẩm

Đây là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ theo số lượng và chất lượng của sản phẩm công việc đã hoàn thành. Đây là hình thức trả lương được áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp sản xuất, chế tạo sản phẩm. Trả lương theo sản phẩm bao gồm:

- + Lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân
- + Lương theo sản phẩm tập thể:
- + Lương theo sản phẩm gián tiếp:
- + Lương theo sản phẩm có thưởng:

(iii) Trả lương khoán

Chế độ tiền lương này áp dụng cho những công việc nếu làm riêng từng chi tiết, từng bộ phận công việc theo thời gian thì không có lợi về mặt kinh tế và thời gian không đảm bảo, đồng thời công việc đòi hỏi một tập hợp nhiều loại công việc khác nhau theo yêu cầu hoàn thành đúng thời hạn. Chế độ trả lương này áp dụng chủ yếu trong xây dựng cơ bản và một số công việc trong nông nghiệp.

1.2.3.4. Mức lương tối thiểu

(i) Thế nào là mức lương tối thiểu?

Điều 91 Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định: “Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ”.

(ii) Các loại tiền lương tối thiểu

- Tiền lương tối thiểu vùng.

-Tiền lương tối thiểu ngành.

(iii) Ý nghĩa của việc quy định mức lương tối thiểu

Ý nghĩa của việc quy định mức lương tối thiểu được thể hiện ở các điểm sau đây:

- Lương tối thiểu là sự đảm bảo có tính pháp lý của Nhà nước đối với người lao động trong mọi ngành nghề, khu vực có tồn tại quan hệ lao động. Đảm bảo đời sống tối thiểu cho họ phù hợp với khả năng của nền kinh tế.

- Lương tối thiểu là công cụ điều tiết của Nhà nước trên phạm vi toàn xã hội và trong từng loại hình doanh nghiệp nhằm: Loại bỏ sự bóc lột có thể xảy ra đối với người lao động làm công ăn lương trước sức ép của thị trường; bảo vệ sức mua cho các mức tiền lương trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế khác. Loại bỏ sự cạnh tranh không công bằng của thị trường lao động; đảm bảo sự trả lương tương đương cho những công việc tương đương. Tiền lương tối thiểu ở một góc độ nào đó là sự điều hòa tiền lương trong các nhóm người lao động, mà ở đó tiền lương không được tính đúng mức và phòng ngừa xung đột, tranh chấp trong lao động.

- Lương tối thiểu thiết lập mối quan hệ ràng buộc kinh tế trong lĩnh vực sử dụng lao động, tăng cường trách nhiệm của các bên trong quản lý và sử dụng lao động

Tiểu kết Chương 1

Bộ luật Lao động Việt Nam ra đời từ năm 1994, qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung, đã được hoàn thiện hơn ở Bộ luật Lao động năm 2012. Các quy định của Bộ luật Lao động về vấn đề tiền lương đã xác lập khung pháp lý cơ bản, thuận lợi cho việc thực hiện cơ chế lao động 2 bên trong doanh nghiệp... tiền lương, tiền công được xác định, điều chỉnh thông qua hoạt động lao động và thương lượng lao động tập thể. Nhờ vậy, chính sách tiền lương đã góp phần thu hút đầu tư và thu hút lao động vào các vùng kinh tế trọng điểm, khu công nghiệp, khu chế xuất; hạn chế sự di chuyển lao động. Chất lượng lao động tăng lên, công nghệ một ngày hiện đại, môi trường đầu tư thuận lợi là điều kiện quan trọng để thu hút đầu tư nước ngoài. Quy mô sản xuất được mở rộng, đào tạo thêm việc làm cho người lao động và có tác dụng trở lại với thị trường lao động, giảm thất nghiệp, tăng thu nhập cho người lao động và tăng thu nhập cho nền kinh tế quốc dân.

Tuy nhiên, để chính sách tiền lương phát huy được hiệu quả, thì các chính sách liên quan như chính sách đào tạo, hỗ trợ việc làm, xóa đói giảm nghèo... cũng được phát huy sẽ làm cho thị trường lao động phát triển toàn diện hơn. Nhà nước cần tiếp tục nghiên cứu cải

cách toàn diện và triệt để hơn về chính sách tiền lương để phù hợp với kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế như việc ban hành tiền lương tối thiểu, thiết lập hệ thống thang, bảng lương, hoàn thiện khung pháp lý về cơ chế 2 bên, 3 bên... Tất cả các vấn đề này đều hướng tới mục đích phát triển kinh tế - xã hội ngày càng văn minh, hiện đại.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI & ĐẦU TƯ TNG

2.1. THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

2.1.1. Quy định về tiền lương và mức lương tối thiểu

2.1.1.1. Tiền lương và cơ cấu tiền lương

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc

2.1.1.2. Về mức lương tối thiểu

- Về mức lương tối thiểu vùng: Mức lương tối thiểu vùng được áp dụng từ ngày 1/1/2013, cụ thể là:

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng áp dụng từ ngày 1/1/2013 <i>(Nghị định 103/2012/NĐ-CP)</i>	Mức lương tối thiểu vùng theo <i>Nghị định 70/2011/NĐ-CP</i>
I	2.350.000 đồng/tháng	2.000.000 đồng/tháng
II	2.100.000 đồng/tháng	1.780.000 đồng/tháng
III	1.800.000 đồng/tháng	1.550.000 đồng/tháng
IV	1.650.000 đồng/tháng	1.400.000 đồng/tháng

- Tiền lương tối thiểu ngành.

Hiện nay, chúng ta mới có tiền lương tối thiểu ngành Dệt – May thì mức lương tối thiểu của người lao động là công nhân, nếu làm việc đủ theo thời gian làm việc tiêu chuẩn và đảm bảo định mức lao động và chất lượng thì đều cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

2.1.2. Quy định về thang lương, bảng lương, định mức lao động

2.1.2.1. Xây dựng thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp

a. Thang lương

Thang lương là tương quan tỉ lệ về tiền lương (theo trình độ lành nghề) giữa những người lao động trong cùng một nghề hoặc nhóm nghề có tiêu chuẩn cấp bậc, kĩ thuật rõ ràng. Cơ cấu của thang lương bao gồm: Bậc lương - Hệ số tiền lương - Bội số của thang lương

b. Bảng lương

Bảng lương là tương quan tỉ lệ tiền lương giữa các lao động trong cùng ngành nghề theo trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc theo công việc thực tế mà người lao động đảm nhiệm.

Kết cấu của bảng lương bao gồm: Ngạch lương, thể hiện mức độ phức tạp và yêu cầu khác nhau về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động

c. Mục đích xây dựng thang lương, bảng lương

Thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp được áp dụng để làm cơ sở: (i) Thỏa thuận tiền lương trong giao kết hợp đồng lao động;

(ii) Xác định đơn giá tiền lương thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể;

(iii) Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật;

(iv) Trả lương ngừng việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động;

(v) Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của 2 bên (người lao động và người sử dụng lao động) và theo quy định của pháp luật lao động.

d. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương

- Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp xây dựng và quyết định thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn kĩ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, phục vụ.

- Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng nhưng ít nhất bằng 5%.

- Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh trong thang lương, bảng lương do công ty xác định trên cơ sở mức độ phức tạp của công việc hoặc chức danh tương ứng với trình độ, kỹ năng, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện công việc hoặc chức danh,

- Khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương phải bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử, đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương.

- Thang lương, bảng lương phải được định kỳ rà soát để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về đổi mới công nghệ, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

- Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động 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 doanh nghiệp.

e. Các loại thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp

Hiện nay Nhà nước quy định những loại thang lương sau cho các công ty Nhà nước:

- + Thang lương của công nhân, sản nhân viên trực tiếp xuất kinh doanh.
- + Bảng lương của công nhân, sản nhân viên trực tiếp xuất kinh doanh.
- + Bảng lương của chuyên gia cao cấp, nghệ nhân.
- + Bảng lương thành viên chuyên trách hội đồng quản trị
- + Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ
- + Bảng lương nhân viên thừa hành phục vụ

2.1.2.2. Xây dựng định mức lao động

Định mức lao động là những quy định cụ thể về số lượng (khối lượng, sản lượng...) chất lượng sản phẩm (công việc hay dịch vụ...) tương ứng với một lượng thời gian lao động, áp dụng cho những công việc, lao động nhất định, trong một phạm vi cụ thể (doanh nghiệp, ngành...).

2.1.3. Chế độ phụ cấp

2.1.3.1. Chế độ phụ cấp khu vực

2.1.3.2. Chế độ phụ cấp thu hút

2.1.3.3. Chế độ phụ cấp trách nhiệm công việc

2.1.3.4. Chế độ phụ cấp lưu động

2.1.3.5. Chế độ phụ cấp độc hại nguy hiểm

2.1.4. Chế độ thưởng

Điều 103 Bộ luật Lao động năm 2012 như sau: “Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động”. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở”..

2.1.5. Một số quy định của pháp luật về trả lương khác

2.1.5.1. Trả lương khi người lao động ngừng việc

2.1.5.2. Trả lương khi người lao động làm thêm giờ

2.1.5.3. Trả lương khi sản phẩm làm ra không đảm bảo chất lượng

2.1.5.4. Trả lương khi người lao động đi học

2.1.5.5. Trả lương khi người lao động tập nghề, học nghề, thử việc

2.1.5.6. Trả lương khi người lao động nghỉ chế độ

2.1.5.7. Trả lương thông qua người cai thầu

2.1.5.8. Tạm ứng tiền lương

2.2. THỰC TRẠNG ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI TNG

2.2.1. Khái quát việc áp dụng pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp (*minh chứng cụ thể qua các doanh nghiệp của ngành Dệt May*)

2.2.1.1. Một số ưu điểm

Các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt May đã ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành. Thỏa ước lao động tập thể ngành có 14 điều cơ bản, những quy định này đều cao hơn các tiêu chuẩn trong Bộ luật Lao động hiện hành.

2.2.1.2. Những vấn đề còn tồn tại

a. Mức tiền lương tối thiểu quá thấp

Trên thực tế, mức lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay đặt ra quá thấp, không đảm bảo tái sản xuất sức lao động cho người lao động và nó lại chi phối quá lớn, quá cứng nhắc trên

toàn khu vực nhận lương. Thực tế, mức lương tối thiểu được công bố luôn luôn thấp hơn thực tế nhu cầu tối thiểu của người lao động là 30%. Cụ thể:

Năm	Mức lương đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động nuôi con (đồng)	Mức lương tối thiểu công bố (đồng)	Tỷ lệ mức lương tối thiểu công bố đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động
2006	679.000	450.000	66,22%;
2008	792.000	540.000	68,18%
2010	924.000	730.000	79,0%,
2011	1.400.000	830.000	59,3%

(Theo số liệu của Viện Khoa học lao động và xã hội - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội)

Việc điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu rất chậm, không theo kịp với tốc độ tăng giá cả các mặt hàng thiết yếu, nên khả năng tái sản xuất sức lao động của tiền lương tối thiểu ngày càng bị giảm đi. Ngoài ra, mức lương tối thiểu của người lao động tại nước ta chỉ đạt 4.000 - 4.500 đồng/giờ (0,2 - 0,275 USD/giờ), trong khi khu vực EU đạt 5,33 USD/giờ (gấp 20 lần Việt Nam) và khu vực ASEAN đạt 0,76 USD/giờ (gấp ba lần Việt Nam), mức lương tối thiểu của Việt Nam so với các quốc gia trong khu vực chỉ cao hơn Lào và Campuchia, điều đó đủ thấy việc các doanh nghiệp trả lương cho người lao động quá thấp [17].

b. Sự chênh lệch về tiền lương của ngành Dệt May so với các ngành nghề khác

Theo kết quả điều tra của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2010, mức lương trung bình của một lao động ngành dệt may là 1,5 - 2 triệu đồng/tháng. Có lẽ vì vậy, dệt may luôn được xem là ngành “nóng” về đình công với số lượng các cuộc đình công năm sau luôn cao hơn năm trước. Năm 2011 có 885 cuộc đình công thì ngành Dệt May chiếm 267 cuộc. Những cuộc đình công chủ yếu xoay quanh các vấn đề liên quan đến tiền lương, như đòi tăng lương, điều chỉnh lương, nợ lương, chậm trả lương, tăng lương nhưng giảm phụ cấp, trả lương tăng ca, làm thêm ngày nghỉ tuần, nghỉ lễ không đầy đủ...

Trong khi đó, tiền lương trong ngành Hàng không cao gấp 12 lần ngành Dệt May; tiền lương trong ngành Bia, Rượu, Thuốc lá cao gấp 4 lần ngành Dệt May; tiền lương trong ngành Giáo dục cao từ 3 - 4 lần ngành Dệt May...

c. Hệ thống thang bảng lương quá phức tạp và không hợp lý

d. Định mức lao động trong các doanh nghiệp quá cao

Do phải hạch toán chính xác để biết được thực chất lỗ, lãi, các doanh nghiệp lại xiết chặt công tác định mức, trong đó có định mức lao động. Có doanh nghiệp định mức lao động cao hơn định mức bình thường từ 1,2 đến 1,5 lần... Ở một số doanh nghiệp, nhiều công nhân đã làm tới 12 giờ, thậm chí 14 giờ/ngày mà vẫn không hoàn thành định mức lao động

e. Việc thực hiện đăng ký thang lương, bảng lương

Còn nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng thang lương, bảng lương hoặc nhiều doanh nghiệp có xây dựng và báo cáo thang bảng lương nhưng chỉ để đối phó với các cơ quan chức năng chứ không thực hiện

g. Công đoàn trong các doanh nghiệp

Theo số liệu điều tra của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, trong các doanh nghiệp tư nhân vẫn còn tới gần 52% chưa có tổ chức công đoàn trong khi doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ còn 19,5%, doanh nghiệp nhà nước chỉ còn 2,6%. Đã thế, chỉ có 21,2% số tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp tư nhân là hoạt động có hiệu quả (trong khi các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 24,7% và doanh nghiệp Nhà nước là 65,2%).

h. Công tác thông tin, tuyên truyền pháp luật

Công tác thông tin, tuyên truyền pháp luật chưa được thường xuyên, cập nhật, đội ngũ công tác viên, tuyên truyền viên trong các cơ quan thực hiện chức năng về tiền lương còn quá mỏng về số lượng và chất lượng.

2.2.2. Thực trạng áp dụng pháp luật về tiền lương tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG

2.2.2.1. Vài nét về Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG

a. Quá trình hình thành và phát triển

Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG là một doanh nghiệp thuộc ngành Dệt May, tiền thân là Xí nghiệp May Bắc Thái, được thành lập ngày 22/11/1979. Đến ngày 05/09/2007, Công ty đổi tên thành Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG.

b. Cơ cấu tổ chức bộ máy

Công ty gồm có Bộ máy quản lý, 8 xí nghiệp may trực thuộc, Bốn phân xưởng phụ trợ và các phòng chức năng.

c. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh

Ngành nghề kinh doanh của công ty tương đối đa dạng, Trong đó, công ty xác định ngành chủ lực là may mặc và nguyên, phụ liệu hàng may mặc,

d. Đặc điểm nguồn nhân lực

- Lao động nữ chiếm 92% trong cơ cấu lao động theo giới của công ty.
- Tổng số lao động trẻ dưới 35 tuổi chiếm 80% tổng số lao động của công ty,

2.2.2.2. Chính sách tiền lương, phụ cấp và chế độ thưởng của Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG

a. Chính sách tiền lương, phụ cấp và chế độ thưởng

* Các hình thức trả lương ở công ty:

+ Đối với cán bộ nghiệp vụ, lao động quản lý, nhân viên kỹ thuật, nhân viên phục vụ, nhân viên cơ điện thì công ty trả lương theo hình thức chấm điểm “HAY”.

Tiền lương theo điểm HAY = Điểm HAY * Tiền lương 1 điểm HAY (đồng), trong đó:

➤ Điểm HAY: Là số điểm mà người lao động tích lũy được trong tháng. Điểm HAY dựa trên 03 thành tố: Know, how, Giải quyết vấn đề và trách nhiệm.

➤ Tiền lương một điểm HAY: Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của đơn vị, trường đơn vị quyết định giá trị tiền lương 1 điểm HAY. Mức tiền lương 1 điểm HAY không thấp hơn 113 % mức tiền lương tối thiểu vùng.

+ Đối với công nhân trực tiếp sản xuất (là công nhân thực hiện các bước công việc được định nghĩa trong phần mềm thiết kế dây chuyền), quản lý tổ, thì áp dụng hình thức trả lương sản phẩm lũy tiến.

* Chế độ phụ cấp:

+ Phụ cấp xăng xe + nhà ở :Nếu người lao động đi làm đầy đủ (26 ngày), một tháng phụ cấp xăng xe + nhà ở của người lao động từ 130.000 đồng đến 170.000đồng

+ Phụ cấp chuyên cần: Là tiền trả cho công nhân làm trực tiếp tại các tổ sản xuất đi làm đủ ngày công trong tháng của tổ theo thực tế ngày làm việc của đơn vị. Mức tiền là 130.000 đồng/ tháng

+ Phụ cấp tiền ăn ca: Áp dụng cho tập thể người lao động trong toàn công ty. Mức ăn ca là 13 000 đồng/ bữa trưa.

+ Phụ cấp nuôi con nhỏ: Là tiền hỗ trợ cho người lao động có con nhỏ ở tuổi nhà trẻ, mẫu giáo. Nếu con nhỏ dưới 12 tháng tuổi mức hỗ trợ là 200.000 đồng/ tháng. Nếu con trên 12 tháng tuổi: 5.000 đồng/ tháng.

+ Phụ cấp kiêm nhiệm: Là tiền bồi dưỡng cho việc thực hiện các nhiệm vụ khác ngoài nhiệm vụ chuyên môn chính,

* Chế độ khen thưởng:

+ Thường tháng:

+ Thường quý:

+ Thường tết,

b. Đánh giá chung về việc áp dụng chính sách tiền lương Công ty

- Ưu điểm

+ Theo kết quả điều tra của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Nguyên năm 2012, thì mức lương, thưởng của công nhân làm việc tại Công ty này đứng thứ 3 toàn tỉnh, sau nhân viên khối ngân hàng và người lao động làm việc tại Hợp tác xã Chiến Công. Có thể nói đây là mức thu nhập khá cao so với thu nhập của người lao động nói chung trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, đặc biệt trong hoàn cảnh khủng hoảng kinh tế trong thời gian qua.

+ Công ty áp dụng 2 hình thức trả lương rõ ràng: Trả lương theo điểm “HAY” cho cán bộ nghiệp vụ, lao động quản lý, nhân viên kỹ thuật, nhân viên phục vụ, nhân viên cơ điện và trả lương theo sản phẩm lũy tiến cho công nhân trực tiếp sản xuất. Điều đó làm cho tính công khai và minh bạch trong hình công tác tiền lương được tăng lên. Mặt khác, khi người lao động dựa vào đó, họ có thể tính được mức lương mà họ nhận được hàng tháng, từ đó góp phần đảm bảo công bằng trong công việc, tránh được tình trạng cào bằng trong việc trả lương.

+ Công ty chi trả nhiều loại phụ cấp khác nhau cho người lao động, khuyến khích tốt tới người lao động trong công ty, làm cho họ gắn bó với công ty hơn, năng suất lao động không ngừng tăng lên và quan hệ giữa các thành viên trong công ty cũng trở nên thân thiện hơn.

+ Nhược điểm

+ Công thức tính tiền lương theo sản phẩm lũy tiến tương đối phức tạp, cần được điều chỉnh và đơn giản hoá.

+ Đơn giá của bậc lương không áp dụng để chi trả lương cho người lao động mà chỉ áp dụng để trả cho người lao động vào những ngày nghỉ, khi mà người lao động vẫn được hưởng nguyên lương như theo quy định của Bộ luật Lao động. Do vậy, nó dẫn đến hạn chế là người lao động không mặn mà với chuyện thi nâng cao tay nghề để nâng bậc lương

+ Phụ cấp nuôi con nhỏ trong trường hợp con trên 12 tháng tuổi là 5.000 đồng/con là quá thấp.

Tiểu kết Chương 2

Tiền lương trong các doanh nghiệp là yếu tố đầu vào của sản xuất, kinh doanh, nhưng được phân phối theo kết quả đầu ra, phụ thuộc vào năng suất cá nhân, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Chính sách về tiền lương ở nước ta đã từng bước được đổi mới theo định hướng thị trường, nhất là trong các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất, kinh doanh, từng bước tính đúng, tính đủ tiền lương theo nguyên tắc thị trường, chống bình quân, cào bằng. Cơ chế tiền lương được mở rộng, trách nhiệm, quyền tự chủ của doanh nghiệp được làm rõ trong việc xếp lương, trả lương gắn với năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả. Tiền lương và thu nhập của người lao động có xu hướng tăng hàng năm, đảm bảo ổn định và cải thiện được đời sống.

Tuy nhiên, chính sách pháp luật cũng như quá trình áp dụng pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp, mà cụ thể là thông qua các doanh nghiệp của ngành Dệt May cho thấy vẫn đang bộc lộ những bất cập. Nhà nước quy định mức lương tối thiểu làm cơ sở cho các bên trong doanh nghiệp thoả thuận về tiền lương, nhưng các mức này lại quy định quá thấp. Cơ chế phân phối tiền lương trong doanh nghiệp chưa phản ánh đúng thực chất quan hệ phân phối công bằng. Tiền lương và thu nhập của người lao động chưa gắn chặt với năng suất, hiệu quả kinh tế, kết quả sản xuất kinh doanh; tiền lương chưa trở thành động lực thúc đẩy nâng cao năng suất lao động, khuyến khích nâng cao chất lượng nguồn nhân lực... Cơ chế thương lượng, thoả thuận về tiền lương chưa đảm bảo đúng nguyên tắc thị trường và còn hình thức. Khi xảy ra tranh chấp về tiền lương, thường không qua bước thương lượng, thoả thuận, mà đi thẳng đến đình công, dẫn đến đình công tự phát có xu hướng gia tăng.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ & THƯƠNG MẠI TNG

3.1. MỘT SỐ YÊU CẦU VÀ ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

3.1.1. Những yêu cầu từ thực tiễn phát triển nền kinh tế

Vấn đề giá cả hàng hóa sức lao động ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, tác động trực tiếp đến đời sống của người lao động và ảnh hưởng lan toả đến mọi mặt của đời sống xã hội. Các hạn chế chủ yếu như quy định tiền lương tối thiểu ngành chưa đầy đủ, các chế tài chưa đủ mạnh buộc các doanh nghiệp phải thực hiện; hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp chưa thực hiện được vai trò của nó, bảng giá nhân công để trả lương cho người lao động cũng như chưa đổi mới... Vì vậy, chúng ta cần xây dựng được một hệ thống chính sách pháp luật tiền lương tốt, bởi lẽ, một chính sách pháp luật tiền lương tốt không chỉ liên quan đến thu nhập và đời sống của người lao động, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sản xuất kinh doanh, đến mối quan hệ tích lũy và tiêu dùng, quan hệ giữa các tầng lớp lao động. Nếu xây dựng một hệ thống pháp luật về tiền lương đúng đắn, khoa học sẽ là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển nâng cao đời sống của người dân, phát huy được sức sáng tạo và năng lực, hiệu quả của đội ngũ lao động, nhất là lao động có chất lượng cao, các chuyên gia, nhân tài; nâng cao chất lượng bộ máy quản lý, tăng cường sự đồng thuận xã hội và kỷ cương công vụ, kỷ luật lao động; giảm thiểu tình trạng tham nhũng trong thực thi công vụ, sự can thiệp hành chính vào thị trường của các nhóm lợi ích làm lũng đoạn, méo mó thị trường, cũng như giảm thiểu những gian dối trong hạch toán tài chính doanh nghiệp, cơ quan. Đặc biệt, một chính sách thu nhập thỏa đáng còn giúp giảm thiểu các xung đột lợi ích và đình công trong doanh nghiệp, giữ ổn định và sức hấp dẫn của môi trường đầu tư, kinh doanh

3.1.2. Một số định hướng hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp

Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách tiền lương theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo đảm sự bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, không phân biệt thành phần kinh tế, loại hình doanh nghiệp, đồng thời phân định rõ vai trò của Nhà nước và của các bên trong quan hệ lao động, chính sách tiền lương, bảo đảm tiền lương của người lao động tại doanh nghiệp phản ánh đúng giá trị - giá cả sức lao động và được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

3.2.1. Hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương áp dụng cho các doanh nghiệp

3.2.1.1. Tiếp tục cải cách chính sách tiền lương

Thứ nhất: Về tiền lương tối thiểu, các chế độ phụ cấp, chế độ thưởng và quy định về tiền lương khác

Thứ hai: Cải cách hệ thống thang, bảng lương

Thứ ba: Điều chỉnh cơ chế tiền lương theo cơ chế thị trường

Thứ tư: Tăng cường quản lý nhà nước về tiền lương, tiền công, định mức lao động

Thứ năm: Quy định mức chế tài để đảm bảo sự tuân thủ pháp luật của các đối tượng.

3.2.1.1. Nâng cao hiệu quả cơ chế thực thi chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp

Thứ nhất: Nâng cao năng lực thỏa thuận của người lao động

Thứ hai: Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương

Thứ ba: Nâng cao vai trò của Công đoàn trong việc thực thi chính sách tiền lương, góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động

Thứ bốn: Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục kiến thức pháp luật tiền lương cho người lao động

Thứ năm: Kết hợp chặt chẽ, thống nhất của các cơ quan xây dựng và thực thi chính sách pháp luật về tiền lương và sự tham gia của các bên trong quan hệ lao động

3.2.2. Hoàn thiện việc áp dụng chính sách pháp luật về tiền lương tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG

Một là: Đơn giản hóa công thức tính tiền lương theo sản phẩm lũy tiến.

Hai là: Nâng mức trợ cấp nuôi con nhỏ trong trường hợp trẻ dưới 12 tháng tuổi.

Ba là: Xây dựng là một trong những ngành nghề kinh doanh của công ty, vì vậy công ty xây dựng nhà ở cho công nhân thuê để công nhân thuê nhằm đảm bảo sự ổn định về chỗ ở cho người lao động.

Tiểu kết Chương 3

Trong thời gian qua, Nhà nước đã liên tục và thường xuyên chú trọng cải cách chính sách pháp luật về tiền lương, nhờ đó mức lương được nâng cao gắn với sự phát triển của thị trường. Thu nhập của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp được cải thiện. Tuy nhiên, vấn đề giá cả hàng hóa sức lao động ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, tác động trực tiếp đến đời sống của người lao động và ảnh hưởng lan toả đến mọi mặt của đời sống xã hội. Vì vậy, chúng ta cần xây dựng được một hệ thống chính sách pháp luật tiền lương tốt, bởi lẽ, một chính sách pháp luật tiền lương tốt không chỉ liên quan đến thu nhập và đời sống của người lao động, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sản xuất kinh doanh, đến mối quan hệ tích lũy và tiêu dùng, quan hệ giữa các tầng lớp lao động.

Việc cải cách, hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp cần phải đảm bảo tiền lương phải đủ trang trải cho cuộc sống của bản thân người lao động và gia đình, được hình thành theo quy luật của thị trường và do thị trường quyết định. Nhà nước chỉ quy định những nguyên tắc cơ bản về chi trả tiền lương ở các loại hình doanh nghiệp và giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp. Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động, phù hợp với mặt bằng tiền lương trên thị trường, khả năng của doanh nghiệp và trình độ phát triển của nền kinh tế làm căn cứ cho việc thoả thuận, thương lượng giữa các bên trong doanh nghiệp về tiền lương. Còn doanh nghiệp phải chủ động xây dựng chính sách tiền lương phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp, xây dựng định mức và đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, quy chế trả lương... theo sự hướng dẫn của Nhà nước và thực hiện công khai dân chủ, minh bạch trong doanh nghiệp, hướng tới mục tiêu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

KẾT LUẬN

Thực hiện nghiên cứu đề tài **“Pháp luật về tiền lương - Thực trạng áp dụng tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG”** cho phép rút ra một số kết luận sau đây:

1. Chính sách, pháp luật về tiền lương đã được khẳng định rõ vai trò, tầm quan trọng của nó trong các văn kiện, nghị quyết của Đảng, trong các văn bản của Quốc hội, Chính phủ và các cơ quan hữu quan, từ đó, tạo nên một hệ thống văn bản pháp luật về tiền lương nói chung.

2. Chính sách pháp luật về tiền lương ở nước ta thời gian qua đã từng bước được đổi mới, nhất là trong các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất, kinh doanh, từng bước tính đúng, tính đủ tiền lương theo nguyên tắc thị trường, chống bình quân, cào bằng. Cơ chế tiền lương được mở rộng, trách nhiệm, quyền tự chủ của doanh nghiệp được làm rõ trong việc xếp lương, trả lương gắn với năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả. Tiền lương và thu nhập của người lao động có xu hướng tăng hàng năm, đảm bảo ổn định và cải thiện đời sống. Tuy nhiên, chính sách pháp luật về tiền lương cũng như quá trình áp dụng pháp luật trong các doanh nghiệp, mà cụ thể là thông qua các doanh nghiệp của ngành Dệt May, qua Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG cho thấy vẫn đang bộc lộ những bất cập cần phải có sự sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện.

3. Từ các vấn đề trên, đặt ra yêu cầu, đối với chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp cần phải tiếp tục hoàn thiện theo hướng phù hợp cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo đảm sự bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, không phân biệt thành phần kinh tế, loại hình doanh nghiệp, đồng thời phân định rõ vai trò của Nhà nước và của các bên trong quan hệ lao động, chính sách tiền lương, bảo đảm tiền lương của người lao động tại doanh nghiệp phản ánh đúng giá trị - giá cả sức lao động và được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Do năng lực nghiên cứu có hạn, do vậy, luận văn sẽ không thể tránh được những khiếm khuyết về mặt nội dung cũng như về phương pháp nghiên cứu. Rất mong được các thầy cô và các bạn đồng nghiệp đóng góp ý kiến để công trình nghiên cứu được hoàn thiện hơn.