

MÁY VẤN ĐỀ VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG

PGS.TS Nguyễn Ngọc Huyền

Đại học Kinh tế Quốc dân

Tiền lương là thu nhập của người lao động nhưng lại là chi phí của người sử dụng lao động. Vì vậy, trong mọi chế độ xã hội, tiền lương luôn được coi là một phạm trù quan trọng; tiền lương thường thu hút sự quan tâm của không chỉ các nhà quản lý, các nhà quản trị mà còn của cả công luận. Tiền lương ở các doanh nghiệp nhà nước còn được quan tâm nhiều hơn vì đến nay việc trả lương ở các doanh nghiệp này vẫn mang đặc điểm là “do” hoặc “theo qui định” của Nhà nước và ảnh hưởng đến một bộ phận khá lớn người lao động trong xã hội. Bài viết đề cập đến phạm trù tiền lương ở các doanh nghiệp nhà nước thông qua lăng kính tiền lương của ngành điện lực mới được công bố và đang được bàn luận nhiều. Mong muốn của tác giả được các độc giả nhìn nhận sâu hơn, bản chất hơn và toàn diện hơn khi xét tiền lương của doanh nghiệp nhà nước.

Từ khóa: tiền lương, thu nhập, doanh nghiệp nhà nước

1. Tiền lương của các doanh nghiệp nhà nước qua trường hợp EVN

1.1. Tiền lương và kết quả kinh doanh của EVN

Thứ nhất, tiền lương ngành điện trong sự so sánh với người nhận lương các ngành khác

Tại buổi họp công khai khoản lỗ của ngành điện chiều 19.11.2011, Tổng giám đốc EVN Phạm Lê Thanh cho biết *lương bình quân năm 2009 của cán bộ, nhân viên toàn ngành điện là 7,3 triệu đồng mỗi tháng* và đây là tiền lương được hạch toán vào giá thành điện. Theo kết quả kiểm toán, lương trung bình của cán bộ văn phòng Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) khoảng trên dưới 30 triệu đồng/tháng. Với người đứng đầu ngành điện, có thông tin nhận lương khoảng 150 triệu đồng/tháng¹.

Sau khi *VnExpress.net* đăng tải bài viết “Sếp EVN đau lòng vì lương nhân viên 7,3 triệu đồng”, hàng nghìn độc giả thuộc nhiều ngành nghề khác nhau gửi ý kiến phản hồi, những thông tin sau chỉ mang tính ví dụ:

Là giảng viên một trường đại học, độc giả Lê Thành chia sẻ, bản thân anh cũng mơ ước mức lương mà “sếp EVN phải đau lòng” bởi làm 10 năm lương chỉ có 3,1 triệu đồng mỗi tháng.

Đồng tình với quan điểm trên, độc giả Nguyễn Thị Mỹ Dung bộc bạch, lương được sĩ đại học chưa tới 5 triệu, nhân viên công ty nước ngoài ngành được chưa tới 6 triệu, lương công nhân chưa tới 3

triệu đồng mỗi tháng. “Trong khi đó lương 7,3 triệu là không đủ sống. Vậy những công nhân làm với mức lương đó làm sao họ sống được, không lẽ họ chết?”, chị Dung tâm tư.

Số đông độc giả cho rằng, thời điểm năm 2009, khi giá cả chưa leo thang như hiện nay, thì mức lương 7,3 triệu là đáng mơ ước. Không ít người là công chức nhà nước chỉ có lương trên dưới 2 triệu đồng. Cán bộ tòa án vào nghề được 5- 10 năm, tính cả phụ cấp mới lên tới 3,19 triệu đồng. Còn bác sĩ, ra trường 10-25 năm có bằng thạc sĩ nhưng tổng thu nhập gồm lương và phụ cấp ngành, tiền trực... cũng chỉ khoảng 4- 5 triệu đồng. Không ít trường hợp tốt nghiệp loại giỏi, làm cho công ty vận tải quốc tế cũng chỉ trên dưới 5 triệu đồng mỗi tháng.

Độc giả Trần Tiến Dũng chia sẻ: “Một cán bộ cấp vụ sống ở Hà Nội, công tác gần 40 năm trong ngành, phấn đấu liên tục không mệt mỏi và có đủ các bằng cấp theo đúng chuẩn cấp vụ của Nhà nước quy định, mà mỗi tháng hiện thu nhập chưa được 6 triệu đồng”².

Thứ hai, kết quả kinh doanh của ngành điện

Cũng theo tác giả bài báo trên, ông Thanh còn cho biết, ngoài khoản lỗ trên 10.000 tỷ đồng do kinh doanh điện, khoản lãi từ các ngành hàng khác đã giảm lỗ xuống khoảng 8.000 tỷ đồng; EVN còn lỗ thêm khoảng 15.000 tỷ đồng do chênh lệch tỷ giá. Theo ông Thanh, hiện nay nhiều người vẫn hiểu

rằng, EVN lỗ là do phải đang bù lỗ cho những người nghèo, nhưng thực chất là tập đoàn đang phải bù lỗ cho những người giàu và trung lưu. Bởi theo tính toán của “nhà đèn”, nếu mỗi gia đình dùng 1 triệu đồng tiền điện một tháng thì EVN phải bù 300.000 đồng. Các hộ sử dụng điện hết 2 triệu đồng ngành điện bù lỗ 600.000 đồng. Theo lãnh đạo EVN, đây là một nghịch lý của ngành điện. Hiện EVN lỗ nhưng phải chịu áp lực trong việc huy động nguồn lực để đầu tư cho các dự án trong tương lai. Điều này dẫn đến việc khó kêu gọi vốn bởi nhà đầu tư kinh doanh phải dựa trên cơ sở có lãi.

Ông Thanh còn cho rằng: “EVN và Bộ Công Thương đang phải chịu lỗ 10.000 tỷ đồng, vậy ai chịu cho chúng tôi, hay chúng tôi đứng ra để chịu cho cả cái xã hội? Chúng tôi mua điện giá cao về để bán điện thấp cho cả xã hội”³.

Thế là, “nhà đèn” đang trả lương bình quân 7,3 triệu đồng/tháng (tất nhiên theo qui định của các cơ quan hữu quan thì tiền lương này ắt phải theo kết quả và hiệu quả) trong khi kết quả “lỗ” và “hiệu quả” không có vì “âm”(!)?

1.2. Thực trạng tiền lương của ngành điện lực qua phát biểu của những người lãnh đạo, chuyên gia

Thứ nhất, người đứng đầu EVN

Ông Phạm Lê Thanh cho rằng: “Đây là mức tương đối thấp, nếu ở nông thôn thì có thể được, còn ở thành thị thì không thể sống được. Là tổng giám đốc, tôi rất đau lòng khi lương của cán bộ tập đoàn chỉ có ngần đó”⁴.

Thứ hai, người đứng đầu Bộ Công thương

Tác giả Hồng Anh với tên bài “Bộ trưởng Công Thương: EVN trả lương đúng quy định”⁵ thì tham gia phiên chất vấn chiều 24.11.2011, khi Bộ trưởng Vũ Huy Hoàng được yêu cầu làm rõ thêm các vấn đề mà đại bộ phận cử tri đang quan tâm là: Vì sao bao nhiêu năm Tập đoàn Điện lực VN (EVN) kêu lỗ nhưng mức lương trung bình của ngành vẫn ở ngưỡng ngất ngưỡng với 7,3 triệu đồng một tháng vào năm 2009 ông đã thẳng thắn đặt câu hỏi: “Căn cứ nào để nói lương của EVN cao hay thấp?”. Theo ông khi đánh giá thu nhập của một người lao động cần phải dựa vào 3 tiêu chí: mức bình quân lao động cả nước; mức thu nhập của cùng loại hình sản xuất kinh doanh; và mức thu nhập của cùng loại hình doanh nghiệp... Ông còn lý giải điện lực là lĩnh vực đặc thù, nguy hiểm và khá độc hại. Lương trả cho lĩnh vực này có tới 25% được trả cho phụ cấp an toàn, độc hại. Như vậy, mức trung bình 7,3 triệu đồng này có tới 1,9 triệu đồng phụ cấp, còn lại 5,4 triệu đồng là thu nhập ròng.

Thứ ba, người đứng đầu Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội và Bộ Tài chính

Cũng theo tác giả Hoàng Lan, cả Bộ trưởng Tài chính Vương Đình Huệ và Bộ trưởng Lao động Thương binh và Xã hội Phạm Thị Hải Chuyền đều khẳng định cần phải xem xét lại mức độ hợp lý về khoản lương bình quân 7,3 triệu đồng một tháng của nhân viên ngành điện.

Trao đổi với báo chí bên hành lang Quốc hội, Bộ trưởng Lao động, Thương binh và Xã hội Phạm Thị Hải Chuyền cho hay, lãnh đạo EVN cho rằng mức lương 7,3 triệu đồng một tháng không sống được ở thành thị là không phù hợp với thực tiễn. Bởi hiện nay, thực tế lương tối thiểu khối doanh nghiệp là 2 triệu đồng mỗi tháng. Theo bà Chuyền, trước mắt, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội có thể yêu cầu kiểm tra việc trả lương cho người lao động đã phù hợp với hoạt động kinh doanh của đơn vị chưa?

Mặc dù Bộ trưởng Tài chính Vương Đình Huệ cho rằng điện thuộc ngành sản xuất kinh doanh đặc thù và nhấn mạnh điều quan trọng tiền lương làm sao phải phù hợp với năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh. Tuy nhiên, ông đồng tình với quan điểm của Bộ trưởng Lao động - Thương binh và Xã hội - Phạm Thị Hải Chuyền là phải xem xét rà soát lại lương trả cho nhân viên EVN trung bình 7,3 triệu đồng một tháng có đúng chế độ, chính sách hay không: “Tôi rất tán thành quan điểm của Bộ trưởng Phạm Thị Hải Chuyền. Cần rà soát lại, xem xét lại mức độ hợp lý của khoản lương này”.

Thứ tư, chuyên gia kinh tế và con số thống kê

Theo thống kê của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, tiền lương của người lao động trong năm 2009 ước đạt 2,84 triệu đồng mỗi tháng. Trong đó, các doanh nghiệp Nhà nước ước đạt 3,35 triệu đồng, Tổng công ty hạng đặc biệt và công ty mẹ thuộc tập đoàn kinh tế Nhà nước đạt 5,9 triệu đồng, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) ước đạt 2,65 triệu đồng, doanh nghiệp dân doanh đạt 2,05 triệu đồng. Như vậy, mức lương trung bình là 7,3 triệu đồng của cán bộ, công nhân viên EVN còn cao hơn cả các doanh nghiệp có mức lương trung bình đầu bảng.

Sang đến năm 2010, tiền lương bình quân của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp đạt 3,2 triệu đồng. Lương trung bình của doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp cổ phần có vốn đầu tư nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lần lượt là 3,8– 3,3 và 3 triệu đồng, mỗi tháng. Đối chiếu với số liệu thống kê năm 2010, chỉ riêng lương thời điểm 2009 của ngành điện đã gấp đôi so với thu nhập của nhóm hộ giàu nhất. Cụ thể thu

nhập bình quân đầu người Việt Nam năm 2010 đạt 1,387 triệu đồng mỗi tháng. Con số này của nhóm hộ giàu nhất là khoảng 3,4 triệu đồng.

Chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan thì cho rằng, bà cảm thấy ngạc nhiên vì thời điểm năm 2009, mức lương bình quân của nhân viên ngành điện đã lên tới 7,3 triệu đồng. Bản thân bà đã chứng kiến nhiều người làm ở đơn vị Nhà nước làm 40 năm lương cũng chỉ 4-5 triệu đồng và vẫn sống đủ. Thậm chí kỹ sư bác sỹ cũng chỉ bằng một nửa mức lương của EVN. Do đó, quan điểm của lãnh đạo EVN “7,3 triệu không thể sống được ở thành thị” là ước nguyện quá cao.

Cũng trong năm 2010, những ngành nghề đứng đầu bảng về mức lương bình quân hàng tháng là: mỏ, luyện kim với 9,2 triệu đồng; ngân hàng với 7,6 triệu đồng; dược là 7 triệu đồng và điện tử viễn thông là 5,5 triệu đồng. Còn ngành dệt, da giày, chế biến thực phẩm, lương bình quân chỉ đạt 2,1-2,3 triệu đồng mỗi tháng. Như vậy, lương trung bình của EVN năm 2009 tương đương với lương của lao động thuộc top đầu của năm 2010⁶.

2. Tiền lương - những vấn đề cốt lõi và bài học được rút ra

2.1. Hiểu đúng về tiền lương

Khi đã là tiền mà người làm công ăn lương nhận được và người sử dụng lao động phải trả để thuê mướn người lao động thì trước hết phải có sự đồng nhất về quan niệm: cái mà người làm công ăn lương nhận được bằng cái mà người sử dụng lao động trả.

Người lao động tìm kiếm việc làm và khi đã tìm kiếm được việc làm thì mong muốn đầu tiên của anh ta là tiền lương đảm bảo trang trải cuộc sống gia đình. Tiền đảm bảo cuộc sống gia đình người làm công ăn lương hiển nhiên là tiền anh ta nhận được và đem về nhà - tiền lương là thu nhập của người đi làm thuê.

Nhưng với người sử dụng lao động thì tiền lương là một trong nhiều loại chi phí phát sinh mà người sử dụng lao động phải bỏ ra trong quá trình thực hiện các hoạt động chế biến sản phẩm/dịch vụ.

Rõ ràng, tiền lương là tiền mà người làm công ăn lương nhận được (thu nhập) và là chi phí mà người sử dụng lao động phải bỏ ra để sử dụng người lao động mà mình thuê mướn (chi phí). Đây là lý lẽ đơn giản và chính xác – cách hiểu của muôn đời.

Tuy đơn giản nhưng ngày nay hiểu vấn đề tiền lương theo nghĩa người lao động đem về nhà cũng không đơn giản:

Thứ nhất, nhiều người hiểu tiền lương là tiền

người lao động nhận được

Tiền này tất nhiên là chi phí của người thuê lao động. Vấn đề là ở chỗ giữa thu nhập của người lao động bằng tiền lương và chi phí của người sử dụng lao động lại có sự khác biệt:

Người lao động chỉ nhận được mức tiền do họ tham gia lao động mà người sử dụng lao động trả.

Theo luật pháp ở hầu hết các quốc gia người sử dụng lao động không phải chi trả lương mà ngoài khoản trả lương, khi sử dụng lao động người sử dụng lao động còn phải thực hiện nghĩa vụ bắt buộc là đóng bảo hiểm (tỉ lệ do pháp luật từng quốc gia, từng thời kỳ qui định) cho người lao động.

Hiểu như thế thì tiền lương có sự thống nhất giữa nhận và trả. Người sử dụng lao động, bên cạnh trả lương còn phải thực hiện trách nhiệm bắt buộc là đóng bảo hiểm cho người lao động theo qui định của pháp luật.

Thứ hai, bên cạnh quan niệm đó còn nhiều người (đặc biệt là người sử dụng lao động) hiểu rằng mọi thứ tiền anh ta trả khi thuê lao động là tiền lương

Hiểu như thế, giữa tiền anh ta trả và tiền người lao động nhận sẽ có nhiều khoản khác nhau:

Tiền lương trả thực sự thì giống nhau (bên trả bao nhiêu thì bên nhận bấy nhiêu).

Tiền bảo hiểm thuộc trách nhiệm xã hội mà người sử dụng lao động phải trả cũng được người sử dụng lao động quan niệm là một bộ phận tiền lương (hay thu nhập) của người lao động. Vì thế, hoặc họ quan niệm họ đã trả lương cao (vì không chỉ lương mà cả bảo hiểm người sử dụng lao động phải đóng); hoặc họ chây ì trước nghĩa vụ nộp bảo hiểm cho người lao động (hiện tượng này lại khá phổ biến ở nước ta ngày nay)

Đi xa hơn nữa, có khi (không hiếm trường hợp) người sử dụng lao động còn quan niệm cả tiền chi phí cho các hoạt động tổ chức đi tham quan, nghỉ hè,... (trước đây lấy ở quỹ phúc lợi, ngày nay tùy thuộc vào từng doanh nghiệp hay người sử dụng lao động) cũng thuộc thu nhập của người lao động. Hiểu như thế càng đẩy xã hội vào tình thế không thống nhất về phạm trù tiền lương.

Như thế, ngày nay để hiểu đúng về phạm trù tiền lương cũng không đơn giản.

2.2. Ai trả lương cho công nhân viên chức làm việc ở các doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp nhà nước?

Trong các cơ chế kinh tế khác nhau, người ta xử lý vấn đề tiền lương khác nhau:

Thứ nhất, cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung

Với quan niệm Nhà nước là người tổ chức các hoạt động kinh tế- chính trị- xã hội nên tiền lương là phạm trù không chỉ gắn với kinh tế mà còn gắn với xã hội và do đó phải do Nhà nước tổ chức. Nguyên lý tổ chức cũng đơn giản: sau quá trình sản xuất (thường lấy mốc của thời kỳ tính toán là một năm) Nhà nước tính toán, cân đối các khoản thu, các khoản chi phí vật chất của toàn xã hội và hình thành các loại quỹ của toàn bộ nền kinh tế quốc dân; trong các loại quỹ đó có quỹ tiền lương. Hiểu như thế, điều đầu tiên người ta nghĩ đến là năng suất lao động xã hội và “chuẩn mực” phân phối của Nhà nước sẽ qui định tiền lương của toàn xã hội cao hay thấp. Thực ra, nguyên lý này sẽ rất tuyệt vời nếu hai giả định sau đều trở thành hiện thực:

Nhà nước có năng lực tổ chức tốt hoạt động kinh tế trong toàn xã hội và cân đối đúng mọi loại quỹ trong nền kinh tế quốc dân

Người đại diện cho Nhà nước quản lý xí nghiệp có năng lực tổ chức các hoạt động kinh tế tốt và không tách mình ra khỏi tư duy của Nhà nước - mọi quyết định của anh ta công tâm, không vì lợi ích cá nhân và không lòng lộng lợi ích cá nhân vào các quyết định nói chung và quyết định tuyển dụng, bố trí lao động và trả lương nói riêng.

Tuy nhiên, đáng tiếc là không phải bao giờ hai giả định kia cũng biến thành hiện thực. Trước đây, nhiều người hoặc vô tình, hoặc cố ý không đặt ra vấn đề này; ngày nay, nhóm lợi ích đang là vấn đề còn đang bỏ ngỏ.

Thứ hai, nền kinh tế thị trường

Với quan niệm Nhà nước là người tổ chức các hoạt động ban hành và thực thi luật pháp, chính sách còn kinh doanh thuộc chức năng của các doanh nhân tiền lương đã được xử lý một cách tách biệt: Nhà nước tạo khung pháp lý, doanh nghiệp trả lương cho người lao động.

Vì tiền lương là thu nhập của người lao động nên người lao động muốn tiền lương càng cao, càng tốt; song với người thuê mướn lao động thì tiền lương lại là chi phí nên tiền lương càng thấp, càng tốt. Chính vì thế xã hội rất cần Nhà nước ban hành và triển khai thực thi luật pháp sao cho không ai có thể “chèn ép” người khác trong lĩnh vực thuê mướn và trả công lao động. Nguyên lý tổ chức cũng đơn giản:

Nhà nước có nghĩa vụ tạo ra môi trường lao động thực sự cạnh tranh, người lao động thực sự tự do di chuyển lao động từ chỗ này sang chỗ khác; ngược lại, người sử dụng lao động cũng có quyền từ chối thuê mướn nếu người lao động không đáp ứng được yêu cầu của kinh doanh. Bên cạnh đó, tùy từng quốc gia

mà Nhà nước có thể qui định mức tiền lương tối thiểu.

Người thuê lao động tất nhiên phải là người trả lương cho người lao động làm thuê cho anh ta. Việc trả lương ở mức bao nhiêu Tiền lương là giá cả sức lao động nên mang tính thị trường.

Dù là doanh nghiệp nhà nước thì cũng là doanh nghiệp. Người đứng đầu doanh nghiệp nhà nước cũng không là nhà nước hay người đại diện cho nhà nước. Anh ta chỉ là người được nhà nước thuê để điều hành hoạt động kinh doanh. Với tư cách người làm thuê cao cấp (đứng đầu, có quyền và phải chịu trách nhiệm) anh ta thuê người làm và anh ta phải trả lương cho người làm thuê cho anh ta. Nhà nước không kinh doanh và vì thế nhà nước cũng không có nghĩa vụ và trách nhiệm phải trả lương hộ anh ta. Điều này là lẽ thường tình. Tuy nhiên, lẽ thường tình này lại không/chưa xảy ra ở nước ta. Tại sao lại như vậy? Người ta có thể biện minh nhiều nguyên nhân gây ra tình trạng này song dù biện minh cách nào thì việc một người sử dụng lao động và lại có người khác (dù là cấp trên) trả lương hộ người sử dụng lao động cũng là cách làm không có hiệu quả, không rõ ràng về trách nhiệm. Cũng vì một người sử dụng, còn người khác trả tiền nên mới phải sinh ra lăm chửi qui định với mong muốn sao cho người sử dụng lao động đừng trả lương sai (dù sai theo nghĩa nào). Tất nhiên, qui định phải trả lương theo hiệu quả kinh doanh cũng xuất phát từ cơ sở này.

Những người ban hành qui định trả lương theo hiệu quả kinh doanh chắc cũng nghĩ rằng như thế là tốt vì với những qui định đại loại như thế thì sẽ dẫn đến công ty nào làm ăn có hiệu quả sẽ được trả lương cao và ngược lại. Điều rất đúng trong lý thuyết này lại vướng một thứ mà không phải ai cũng “hiểu” một cách thấu đáo – Đó là liệu có kiểm soát được tính hiệu quả hoạt động của rất nhiều doanh nghiệp nhà nước cùng và khác ngành hay không?

Lại vấp phải vấn đề khác: một số người quản lý (cấp cao) vẫn nuôi hy vọng rằng có chỉ tiêu để đánh giá và kiểm soát được! Tuy nhiên, cũng lại có một bức tranh thực: hàng bao năm qua, hết sửa từ qui định đánh giá hiệu quả bằng hệ thống chỉ tiêu này sang đánh giá hiệu quả bằng hệ thống chỉ tiêu khác vẫn cứ dẫn đến lúc các doanh nghiệp nhà nước báo cáo thì... có hiệu quả; Những trường hợp cần rà soát lại thì... lại thấy họ chưa có hoặc không có hiệu quả! Thế là, doanh nghiệp báo cáo là làm ăn có hiệu quả và theo đó thì họ được trả lương theo đánh giá “có hiệu quả”. Tiền lương ở nhiều doanh nghiệp vẫn cao vì họ vẫn có các báo cáo có hiệu quả và quá trình quyết toán lương vẫn theo đúng kết quả đã đánh giá “có hiệu quả”!

Thế là các qui định đều chuẩn nhưng khi áp dụng trong thực tế thì cứ cái nọ lại tác động sang cái kia, quá trình cứ lằng nhằng bởi một chuỗi các qui định, đánh giá, trả lương,... Thực chất thì chỉ ít là các cán bộ quản lý của nhiều bộ đã/sẽ không kiểm soát được tính hiệu quả của các doanh nghiệp dưới quyền kiểm soát của chính họ!

Chính vì lẽ đó bài học vẫn là: hãy biết đơn giản hóa các quá trình quản lý và quản trị bằng cách đơn giản: ai thuê người lao động - người đó có nghĩa vụ và trách nhiệm trả lương cho người mà anh ta thuê! Trên cơ sở luật pháp minh bạch và công bằng thì:

Nếu người sử dụng lao động nào đó trả lương thấp tất người lao động sẽ bỏ sang làm thuê cho người chủ sử dụng lao động trả cao hơn

Nếu người làm thuê (dù rất hiếm) ép người chủ sử dụng lao động sẽ bị những người chưa có công ăn việc làm cạnh tranh để vào thay thế chỗ làm việc đó.

Trong thực tế khó có thể tìm được một cách làm nào chỉ có ưu mà không có nhược điểm: được mặt này thì lại mất mặt kia. Tuy nhiên, những vấn đề sau mang tính phổ biến:

Dù làm cách nào cũng phải bắt đầu từ tư duy tính toán trên các cơ sở cân bằng và luôn đặt câu hỏi làm sao để có thể tiến dần đến công bằng?

Tạo ra cơ chế để phá bỏ mọi suy nghĩ không cân bằng: cản trở và không cho phép người trả lương muốn trả lương thấp cho người làm công ăn lương (phổ biến vì họ là người có quyền) cũng như người làm công ăn lương ép người sử dụng lao động (ít gặp vì thường người làm công ăn lương ở thế yếu hơn).

Người nào sử dụng lao động thì người đó phải trả lương cho người lao động mà anh ta sử dụng. Nhà

nước đứng ngoài, ban hành chính sách chung về tiền lương sao cho đảm bảo cân bằng và nếu có chỗ nào chưa đảm bảo thì phải sửa để đảm bảo tính công bằng và cân bằng.

2.3. Tính minh bạch thông tin

Vì sao thông tin về tiền lương ở EVN lại có nhiều người bàn luận như vậy? Vì sao tiền lương mà EVN công bố 7,3 triệu đồng/tháng lại được mỗi người lý giải mỗi ý? Vì sao người bảo lương 7,3 triệu đồng là cao, kẻ lại bảo thế còn là thấp? Và tất nhiên, chắc chắn thông tin 7,3 triệu đồng/tháng lương bình quân của EVN rồi cũng lại chìm đi như muôn vàn loại thông tin khác mà không ai phải giải trình. Góc rẽ của vấn đề chính là ở chỗ thông tin chưa minh bạch.

Vì thông tin chưa minh bạch nên:

Ai muốn lý giải mức lương ngành điện lực trả thế là nhiều cũng được

Ngược lại, ai muốn lý giải mức lương đó vẫn còn là thấp cũng không sai.

Số liệu thống kê và báo cáo của một ngành, một doanh nghiệp cho cùng một kỳ tính toán mà lúc thì bảo là có lãi, có hiệu quả và khi lại bảo không có lãi thì thật nguy hiểm. Điều nguy hiểm chính là ở chỗ một thông tin nào đó đúng hay sai cũng khó nhận biết được. Và nếu như vậy thì biết lấy thông tin nào để ra quyết định? Những ai quan tâm đến tính chính xác của quyết định phụ thuộc trước hết vào tính chính xác của thông tin sẽ thấy lo ngại về sự thiếu minh bạch thông tin đang diễn ra. Thiếu minh bạch thông tin đang thực sự là một vấn nạn không mới, không cũ nhưng cũng vô cùng nguy hiểm đối với hoạt động quản lý nhà nước và quản trị kinh doanh hiện nay. □

1. Lãnh đạo EVN thu nhập bao nhiêu? Tiền Phong Online Thứ Bảy, 28/01/2012 21:40:42, Trang Kinh tế (08:45 | 21/12/2011).

2. Hoàng Lan: Tủi thân khi biết “lương EVN chỉ có 7,3 triệu đồng”, Thứ ba, 22/11/2011, 04:27 GMT+7

3. Hoàng Lan: Sếp EVN đau lòng vì lương nhân viên 7,3 triệu đồng VnExpress – Thứ hai, 21/11/2011, 00:29 GMT+7.

4. Hoàng Lan- Xuân Ngọc: Nhân viên EVN kêu oan về lương 7,3 triệu đồng, VnExpress.net - Thứ sáu, 25/11/2011, 14:38 GMT+7

5. Hồng Anh: Bộ trưởng Công Thương: EVN trả lương đúng quy định VnExpress – Thứ năm, ngày 24 tháng mười một năm 2011.

6. Hoàng Lan - Xuân Ngọc: Lãnh đạo EVN trần tình về lương 7,3 triệu đồng, Thứ tư, 23/11/2011, 03:00 GMT+7.

Tài liệu tham khảo:

1. Bảo Anh: “EVN không thể tự quyết tiền lương”, Báo điện tử VnEconomy 25/11/2011 08:53 (GMT+7)

2. Hoàng Lan - Xuân Ngọc: Lãnh đạo EVN trần tình về lương 7,3 triệu đồng, VnExpress - Thứ tư, 23/11/2011, 03:00 GMT+7.