

ĐIỀU CHỈNH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU KHU VỰC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Vũ Quang Thọ

Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn

Email: Vuquangtho@yahoo.com

Ngày nhận: 15/01/2017

Ngày nhận bản sửa: 2/2/2017

Ngày duyệt đăng: 25/3/2017

Tóm tắt:

Bài viết trình bày một số kết quả nghiên cứu liên quan đến tiền lương tối thiểu và mức sống của người lao động khu vực doanh nghiệp của Việt Nam; quá trình điều chỉnh tiền lương tối thiểu các doanh nghiệp từ năm 1992 đến nay. Đồng thời, bài viết phản ánh thực trạng các mức lương tối thiểu của công nhân, người lao động ở 4 vùng lương trong các doanh nghiệp ở Việt Nam; những bất cập trong các lần điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng; hiện trạng mức lương, thu nhập, nhu cầu chi tiêu của công nhân và người lao động, đặc biệt là tình hình năm 2016, 2017, phương hướng năm 2018 và những năm tới. Bài viết cũng chỉ ra 4 nguyên nhân chính lý giải tại sao tiền lương tối thiểu thấp, đến những bất đồng quan điểm trong hội đồng tiền lương quốc gia, đến tình hình kinh tế vĩ mô và sự phát triển của các doanh nghiệp. Bài viết cũng đề xuất 4 nhóm kiến nghị với Chính phủ, các cơ quan chức năng, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Hội đồng tiền lương quốc gia.

Từ khóa: Khu vực doanh nghiệp, điều chỉnh tiền lương tối thiểu, Việt Nam.

Adjusting minimum wages in the business sector in Vietnam: Current situation and recommendations

Abstract:

The paper presents some research results related to minimum wages and living standards of workers in Vietnamese business sector and the process of adjusting the minimum wages in enterprises since 1992. At the same time, the study also examines the current status of minimum wage rates for workers in the four wage areas; shortcomings in regional minimum wage adjustments; the real situation of workers' wages, income, expenditure needs, especially in 2016, 2017 as well as the prediction for 2018 and the coming years. The author identifies main reasons for low minimum wages, including the conflicting viewpoints at the National Wage Council, the macroeconomic situation and the development of enterprises. Finally, recommendations for the Government, the authorities, the Vietnam General Confederation of Labour and the National Wage Council are proposed.

Keywords: Business sector, minimum wage adjustment, Vietnam.

1. Giới thiệu

Tiền lương, thu nhập và đời sống của công nhân và người lao động Việt Nam luôn thường trực là vấn đề “nóng” tại tất cả các diễn đàn về kinh tế - xã hội của quốc gia, là mối quan tâm đầu tiên của công nhân và người lao động. Theo khuyến cáo của Tổ

chức Lao động Quốc tế (ILO), Chính phủ Việt Nam đã đồng ý và cho phép thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia để xem xét kỹ lưỡng và tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ, nhằm quyết định các mức lương tối thiểu với mỗi vùng lương ở Việt Nam hàng năm. Vì ngay từ đầu, các mức lương tối thiểu được thiết

kế căn cứ vào điều kiện đặc thù của kinh tế - xã hội Việt Nam, đã thấp hơn rất nhiều so với nhu cầu sống tối thiểu. Theo báo cáo của Viện Công nhân và Công đoàn, Viện Dinh dưỡng quốc gia, mức lương tối thiểu lúc đó chỉ bằng gần 60% nhu cầu sống tối thiểu của công nhân, người lao động. Vì vậy, mục tiêu của Hội đồng tiền lương quốc gia là xem xét, đề xuất, kiến nghị với Thủ tướng Chính phủ điều chỉnh dần mức lương tối thiểu, cố gắng lấp đầy khoảng thiếu hụt trong thu nhập của công nhân, người lao động so với nhu cầu sống tối thiểu trong 4, 5 năm. Nhưng hiện nay đã gần hết thời hạn trên mà mức lương tối thiểu vùng vẫn thấp hơn nhu cầu sống tối thiểu. Đời sống của công nhân, người lao động vẫn hết sức khó khăn. Công nhân và người lao động sẽ nhanh chóng rơi vào tình trạng nghèo khi vương phải bất kỳ một cú sốc nào trong cuộc sống gây giảm thu nhập. Đây cũng là mục tiêu quan trọng của bài viết này.

Bài viết dựa trên nguồn số liệu khảo sát gần đây nhất của Viện Công nhân và Công đoàn, cố gắng phản ánh thực trạng mức lương tối thiểu của công nhân và người lao động Việt Nam theo 4 vùng lương và nêu một số ý kiến bước đầu để suy nghĩ về mức lương tối thiểu ở Việt Nam và hướng khắc phục những điều còn bất cập, hạn chế.

2. Khái quát về tình hình điều chỉnh tiền lương tối thiểu khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam

Tiền lương tối thiểu là công cụ loại bỏ sự bóc lột có thể xảy ra với người làm công ăn lương trước sức ép của thị trường, là lưới an toàn cho người lao động và giúp thỏa mãn nhu cầu chi tiêu tối thiểu của người lao động. Vì vậy, ở Việt Nam tiền lương tối thiểu được nêu ra từ rất sớm.

- Thời kỳ từ 1990 - 1999

Ngay từ năm 1990, mức lương tối thiểu (LTT) được ấn định chung là 50 USD, đã thiết kế cơ cấu các khoản chi tiêu thiết yếu giữa lương thực, thực phẩm và phi lương thực, thực phẩm để đảm bảo đời sống của bản thân và gia đình người lao động (NLĐ), như: chi phí cho ăn uống và phục vụ ăn uống; may mặc, đồ dùng cá nhân; nhà ở, điện, nước, phục vụ sinh hoạt công cộng...

Đề án cải cách tiền lương ở Việt Nam năm 1992 đã đặt vấn đề xác định cơ sở lý luận, phương pháp tính toán mức LTT chung, mức LTT vùng, mức LTT ngành. Tuy nhiên do điều kiện kinh tế, xã hội của đất nước lúc đó nên việc thực hiện Đề án còn gặp nhiều khó khăn.

Từ năm 1992 - 1999 tiền LTT trong các doanh

nh nghiệp có vốn Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) lại phân thành 2 vùng. Vùng I gồm thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và một số khu công nghiệp tập trung; vùng II là các địa phương còn lại, với mức tương ứng là: vùng I: 35 USD/tháng, vùng II: 30USD/tháng.

- Thời kỳ 2000 - 2006

Tiền lương tối thiểu trong các doanh nghiệp FDI được chia thành 4 vùng, và đơn vị tính chuyển từ USD sang tiền Việt Nam đồng.

Tiền lương tối thiểu trong các doanh nghiệp dân doanh được tính theo mức lương tối thiểu chung của cả nước giống khu vực hành chính, sự nghiệp và không phân vùng.

- Thời kỳ 2007 - 2008

Tiền lương tối thiểu trong các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp dân doanh được tính toán phân theo 3 vùng, nhưng ở mỗi vùng, mức lương tối thiểu trong doanh nghiệp FDI khác doanh nghiệp dân doanh. Trong đó, mức lương tối thiểu vùng III các doanh nghiệp dân doanh ngang với mức lương tối thiểu chung, áp dụng cho khu vực hành chính sự nghiệp.

- Thời kỳ từ tháng 1/2009 đến tháng 9/2011

Tiền lương tối thiểu trong các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp dân doanh lại tính theo 4 vùng và vẫn duy trì sự khác nhau giữa doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp dân doanh. Trong đó, mức lương tối thiểu vùng IV các doanh nghiệp dân doanh ngang với mức lương tối thiểu chung khu vực hành chính sự nghiệp.

- Thời kỳ từ tháng 10/2011 đến nay

Tiền lương tối thiểu các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp dân doanh được chia theo 4 vùng, không phân biệt hai loại hình sở hữu và tách riêng mức lương tối thiểu khu vực doanh nghiệp và mức lương tối thiểu khu vực hành chính sự nghiệp. Đặc biệt vào năm 2013, Hội đồng tiền lương quốc gia được thành lập và hoạt động theo cơ chế thương lượng, đàm phán ba bên có sự tham gia đại diện Chính phủ (Bộ Lao động thương binh và Xã hội), đại diện người sử dụng lao động, đại diện NLĐ (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam). Từ đây, tiền lương tối thiểu của người lao động trong các doanh nghiệp được xác định dựa trên cơ chế thương lượng, đàm phán ba bên.

- Riêng đối với các doanh nghiệp Nhà nước

Trước năm 2004, các doanh nghiệp Nhà nước chưa áp dụng mức lương tối thiểu vùng, mà vẫn áp

Bảng 1: Tiến trình điều chỉnh lương tối thiểu khu vực doanh nghiệp giai đoạn 2013-2017

Năm	Tiêu chí	Trung bình	Vùng I	Vùng II	Vùng III	Vùng IV
2013	Tỷ lệ tăng	17,2%	17,5%	18,0%	16,1%	17,9%
	Số tiền tăng (ng.đ)		350	320	250	250
	Mức LTT (ng.đ)		2.350	2.100	1.800	1.650
2014	Tỷ lệ tăng	15,2%	14,9%	14,3%	16,7%	15,2%
	Số tiền tăng (ng.đ)		350	300	300	250
	Mức LTT (ng.đ)		2.700	2.400	2.100	1.900
2015	Tỷ lệ tăng	14,2%	14,8%	14,6%	14,3%	13,2%
	Số tiền tăng (ng.đ)		400	350	300	250
	Mức LTT (ng.đ)		3.100	2.750	2.400	2.150
2016	Tỷ lệ tăng	12,4%	12,9%	12,7%	12,5%	11,6%
	Số tiền tăng (ng.đ)		400	350	300	250
	Mức LTT (ng.đ)		3.500	3.100	2.700	2.400
2017	Tỷ lệ tăng	7,3%	7,1%	7,1%	7,4%	7,5%
	Số tiền tăng (ng.đ)		250	220	200	180
	Mức LTT (ng.đ)		3.750	3.320	2.900	2.580

Nguồn: Tổng hợp từ các lần điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng gia đoạn 2013 – 2017 của Chính phủ.

dụng mức LTT chung do Nhà nước quy định và các hệ số điều chỉnh.

Từ năm 2004 khi thực hiện Nghị định 205/2004/NĐ-CP về xây dựng thang, bảng lương trong các doanh nghiệp nhà nước (DNNN), áp dụng mức LTT chung như khu vực hành chính, sự nghiệp. Mặc dù từ tháng 10/2011 đến nay, tiền LTT vùng trong các doanh nghiệp tách khỏi khu vực hành chính, sự nghiệp, nhưng DNNN vẫn áp dụng mức LTT chung (gọi là mức lương cơ sở).

Từ năm 2014, các DNNN chuyển đổi thang, bảng lương theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP và tiền lương tối thiểu tách khỏi tiền lương tối thiểu khu vực hành chính và áp theo mức lương tối thiểu vùng khu vực doanh nghiệp.

Như vậy, từ năm 2007 đến năm 2017, mức LTT trong các doanh nghiệp nhà nước với 8 lần điều chỉnh, tăng 255,5% (từ 450 nghìn đồng lên 1.150 nghìn đồng, theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP) và từ 1/1/2016 mức lương tối thiểu trong các doanh nghiệp nhà nước áp dụng thống nhất theo Nghị định 122/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14/11/2015. Các doanh nghiệp dân doanh có 10 lần điều chỉnh, mức LTT bình quân các vùng tăng 581% (từ 540 nghìn đồng lên 3.137 nghìn đồng); các doanh nghiệp FDI với 10 lần điều chỉnh, mức LTT bình quân các vùng tăng 397% (từ 790 nghìn đồng lên 3.137 nghìn

đồng) (Đặng Quang Hợp, 2015; Viện Công nhân và Công đoàn, 2017).

3. Thực trạng tiền lương tối thiểu khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Năm 2013 đánh dấu bước tiến lớn trong việc xác định tiền lương tối thiểu đó là sự ra đời của Hội đồng tiền lương quốc gia, do đó, tiền lương tối thiểu được xác định dựa trên thương lượng, đàm phán 3 bên. Mức lương tối thiểu qua các năm đã được điều chỉnh như Bảng 1.

Như vậy, so với năm 2013 tiền lương tối thiểu của người lao động đã tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được mức sống tối thiểu của người lao động. Mặt khác, tốc độ điều chỉnh tiền lương tối thiểu từ năm 2013 đến nay đang trên đà giảm dần, tỷ lệ điều chỉnh năm 2013 cao gấp 2,35 lần tỷ lệ điều chỉnh tiền lương tối thiểu năm 2017 (trong đó vùng I là 2,36 lần; vùng II là 2,53 lần; vùng III là 2,17 lần và vùng IV là 2,38 lần).

Xem xét các lần điều chỉnh tiền lương tối thiểu ở Việt Nam so với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động có thể thấy một số hạn chế sau:

Thứ nhất, mức độ hài lòng về tiền lương, thu nhập của người lao động dù có tăng trong các năm gần đây, nhưng tỷ lệ không cao.

Tiền lương tối thiểu thấp, dẫn đến thu nhập thấp, không bảo đảm được nhu cầu chi tiêu của người lao

Bảng 2: Ý kiến của công nhân lao động về thu nhập và chi tiêu giai đoạn 2012 – 2017

	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
Có dư dật, tiết kiệm	6,9%	11,9%	12,3%	8,0%	14,2%	16,1%
Vừa đủ trang trải cuộc sống	17,8%	41,2%	49,8%	40,7%	33,8%	51,3%
Phải chi tiêu tần tiện, kham khổ	39,7%	39,0%	24,5%	31,4%	37,8%	20,6%
Không thể đủ sống phải làm thêm	35,6%	7,9%	13,4%	19,9%	14,2%	12,0%

Nguồn: Khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn trong các năm, từ 2012 – 2017.

động. Số người lao động có thể tiết kiệm còn ít. Nếu có thì mức tiết kiệm cũng không cao, chỉ từ 0,5 – 1 triệu đồng/tháng. Bảng 2 là ý kiến của công nhân lao động về thu nhập và chi tiêu của họ và gia đình, giai đoạn 2012 – 2017.

Thu nhập thấp, tỷ lệ NLD có tiền tích lũy, tiết kiệm và số tiền tích lũy không nhiều vì thế, khi đánh giá mức độ hài lòng của họ về thu nhập hiện tại, có tới 24,9% trả lời không hài lòng, 52,4% tạm hài lòng và 22,7% hài lòng.

Theo Hình 1, số công nhân lao động không hài lòng cộng với số tạm hài lòng về tiền lương, thu nhập chiếm trên 70%. Tác giả cho rằng, tiền lương, thu nhập thấp là căn nguyên của những bức xúc gay gắt hiện nay của người lao động (Viện Công nhân và Công đoàn, 2012 - 2017).

Thứ hai, tiền lương tối thiểu thấp làm cho tiền lương cơ bản của người lao động thấp. Do đó, để có được thu nhập khả dĩ, đáp ứng ở mức thấp nhất nhu cầu chi tiêu, người lao động buộc phải làm thêm giờ với thời gian làm thêm tăng khá cao.

Cũng theo kết quả khảo sát của Viện Công nhân

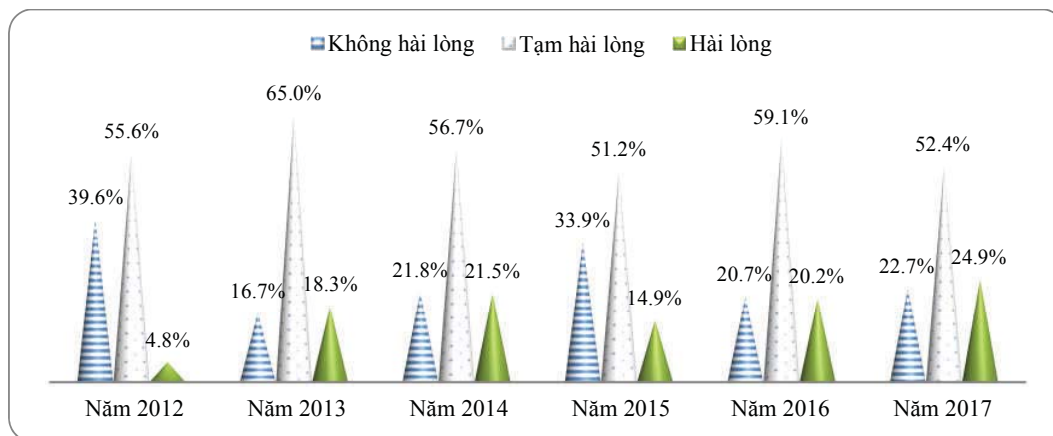
và Công đoàn năm 2017, có 57,6% NLD làm thêm giờ (33,7 giờ/tháng, trong đó các doanh nghiệp ngành may làm thêm từ 47 – 60 giờ/tháng), với số tiền làm thêm là 1,3 triệu đồng (có 73,7% NLD cho biết lý do muốn đi làm thêm là để tăng thu nhập, cải thiện cuộc sống, hơn 25% còn lại thì phải làm thêm theo yêu cầu của doanh nghiệp), số tiền nhận được từ việc làm thêm giờ chiếm từ 20 – 25% thu nhập của người lao động. Như vậy, nếu không làm thêm, người lao động có nguy cơ lâm vào tình trạng “vỡ nợ” trước các khoản chi tiêu tối thiểu của bản thân và gia đình (Viện Công nhân và Công đoàn, 2017).

Thứ ba, mức lương tối thiểu của Việt Nam so với các nước trên thế giới hiện cũng là thấp (chỉ cao hơn Lào, Myanmar và Campuchia).

Thứ tư, mức lương thấp đã phát sinh kỷ luật lao động thấp, ý thức, thái độ của công nhân lao động kém.

Tiền lương tối thiểu thấp dẫn đến thu nhập thấp, không đủ để trang trải cuộc sống, buộc người lao động phải tiết giảm các khoản chi tiêu không quá cần thiết, kết hợp với việc làm thêm giờ nhiều. Người

Hình 1: Mức độ hài lòng của NLD về tiền lương giai đoạn 2012 – 2017



Nguồn: Kết quả khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn từ 2012 – 2017

Bảng 3: Tiền lương tối thiểu trung bình của một số quốc gia, vùng lãnh thổ trên thế giới

Quốc gia, vùng lãnh thổ	Lương tối thiểu TB	Quốc gia, vùng lãnh thổ	Lương tối thiểu TB
1. Lào	51\$	2. Myanmar	87\$
3. Campuchia	153\$	4. Việt Nam (năm 2017)	170\$
5. Indonesia	202\$	6. Iran	214\$
7. Brazil	217\$	8. Philippin	235\$
9. Malaysia	238\$	10. Thái Lan	266\$
11. Trung Quốc	330\$	12. Ba Lan	459\$
13. Bồ Đào Nha	661\$	14. Tây Ban Nha	755\$
15. Singapore	1.097\$	16. Nhật Bản	1.256\$
17. Mỹ	1.296\$	18. Anh	1.394\$
19. Ả rập Xê út	1.408\$	20. Bỉ	1.498\$
21. Pháp	1.636\$	22. Đức	1.653\$
23. Luxemburg	2.159\$	24. Australia	2.380\$

Nguồn: Viện Công nhân và Công đoàn (2017).

lao động hầu như không có thời gian và tiền bạc để học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của bản thân. Ngoài ra, tiền lương và thu nhập thấp như vậy nên không có ý nghĩa động viên, khuyến khích người lao động trong công việc. Đã có hiện tượng người lao động “ăn cắp giờ công, ngày công”, không thiết tha gắn bó với doanh nghiệp và xuất hiện ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp lỏng lẻo trong một bộ phận công nhân lao động.

Thứ năm, tiền lương thấp là nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động và đình công, gây mất ổn định kinh tế - xã hội.

Theo thống kê, trên 80% các tranh chấp lao động dẫn đến đình công có nguyên nhân chủ yếu từ tiền lương, thu nhập và quá trình điều chỉnh lương tối thiểu tại các doanh nghiệp. Có 54,0% NLD được khảo sát cho rằng, tiền lương, tiền công của họ không được trả tương xứng với sức lao động bỏ ra, nên những bức xúc này dồn nén, tích tụ dần trong tập thể công nhân lao động, dẫn đến bùng phát tranh chấp và đình công (Viện Công nhân và Công đoàn, 2017).

Trải qua 25 năm, tiền lương tối thiểu của người lao động đã có nhiều thay đổi khá tích cực, từ việc phân biệt tiền lương tối thiểu áp dụng cho doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đến việc tiền lương tối thiểu doanh nghiệp trong nước gắn với tiền lương tối thiểu chung của khu vực hành chính sự nghiệp. Từ năm 2011 đến nay đã cơ bản tách bạch giữa tiền lương tối thiểu của

khu vực doanh nghiệp và tiền lương tối thiểu khu vực hành chính; mức lương tối thiểu doanh nghiệp được chia theo vùng và không phân biệt loại hình sở hữu. Đặc biệt là từ năm 2013, với Quyết định 1055/QĐ-TTg ngày 3/7/2013, Hội đồng tiền lương quốc gia (HĐTLQG) được thành lập và hoạt động, nên việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu đã dựa trên cơ chế thương lượng 3 bên tại Hội đồng tiền lương quốc gia.

Tuy đã đạt được những thành công và có những bước tiến nhất định trong việc xây dựng và điều chỉnh tiền lương tối thiểu, nhưng vẫn còn một số bất cập cần giải quyết như: mức điều chỉnh hàng năm còn thấp, mức lương tối thiểu chưa đảm bảo mức sống tối thiểu; việc phân vùng lương chưa thật sự phù hợp với trình độ phát triển của từng địa phương, số vùng còn nhiều; việc thanh tra, kiểm tra việc thực hiện điều chỉnh tiền lương tối thiểu chưa được quan tâm đúng mức; tốc độ điều chỉnh tiền lương tối thiểu hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu sống tối thiểu của người lao động.

4. Nguyên nhân của tình trạng lương tối thiểu của doanh nghiệp hiện nay thấp

Thứ nhất, ngay từ ban đầu, căn cứ vào điều kiện của nền kinh tế, các mức lương tối thiểu vùng đã có một khoảng cách khá xa so với nhu cầu sống tối thiểu. Đây là điểm nghẽn lớn nhất, là nguyên nhân quan trọng làm các mức lương tối thiểu vùng hiện quá thấp.

Thứ hai, các lực lượng trong HĐTLQG mà quan

trọng nhất là giới sử dụng lao động thiếu thiện chí trong việc ủng hộ, điều chỉnh các mức lương tối thiểu vùng, lấy lý do tình hình kinh tế - xã hội chưa có những khả quan, khởi sắc mạnh mẽ để điều chỉnh tiền lương tối thiểu. Đặc biệt, họ cho rằng năng suất lao động Việt Nam rất thấp, nên không muốn, không tỏ thái độ đồng thuận điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng để nhanh chóng lấp đầy khoảng cách giữa mức lương tối thiểu vùng với nhu cầu sống tối thiểu.

Thứ ba, các đại lượng kinh tế vĩ mô của quốc gia như: GDP, CPI chưa khẳng định khả năng ổn định và tăng trưởng vững chắc. Đây cũng là điều kiện quan trọng bảo đảm sự điều chỉnh tăng lên của các mức lương tối thiểu, có cơ sở tích cực, bền vững.

Thứ tư, các cơ sở sản xuất kinh doanh, đặc biệt là những cơ sở sử dụng nhiều lao động vừa gượng dậy sau ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng và suy thoái kinh tế những năm 2012, 2014. Mức việc làm đã tăng lên nhưng chưa tích cực. Đây cũng là điểm quan trọng ảnh hưởng đến việc đề xuất tăng lương. Đến năm 2017 HĐTLQG vẫn chưa thống nhất được lộ trình điều chỉnh tiền lương để bảo đảm mức lương tối thiểu ngang bằng nhu cầu sống tối thiểu.

5. Một số kiến nghị

Nghiên cứu những khuyến cáo của ILO từ thực tế tiền lương, thu nhập, đời sống của công nhân, lao động trong các doanh nghiệp, để giải quyết những bất cập trên, trong thời gian tới các cơ quan hữu quan cần xem xét đến một số đề xuất sau:

Thứ nhất, kiến nghị với Chính phủ

- Đề nghị Chính phủ chỉ đạo để duy trì các biện pháp quyết liệt, dỡ bỏ những rào cản, giúp các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh có điều kiện tăng trưởng vững chắc. Đây là điều kiện quan trọng tạo thêm việc làm, là cơ sở để đề xuất tăng các mức lương tối thiểu vùng.

- Chính phủ có những biện pháp quyết liệt, hiệu quả tích cực kiểm soát việc tăng giá ở những mặt hàng liên quan đến quốc kế, dân sinh, có thể làm lan truyền việc tăng giá ở các mặt hàng khác: Điện, than, khí; các mặt hàng phục vụ sản xuất nông nghiệp; các mặt hàng liên quan đến đầu vào của một số ngành công nghiệp thiết yếu của quốc gia. Đây là điều kiện tối quan trọng để kiểm soát lạm phát của nền kinh tế.

- Chính phủ có thể và cần cơ cấu lại Hội đồng Tiền lương quốc gia theo hướng bổ sung đối tượng là các nhà khoa học, các chuyên gia, cơ quan trung lập thuộc các bộ ngành khác, để bảo đảm tính khách

quan, khoa học trong các đề xuất về mức lương tối thiểu.

- Chính phủ chỉ đạo các cơ quan chức năng xây dựng dự thảo và đề nghị Quốc hội ban hành Luật Tiền lương tối thiểu cho người lao động làm việc trong các thành phần kinh tế.

Thứ hai, kiến nghị với các cơ quan chức năng

- Đề nghị các cơ quan quản lý nhà nước, các bộ, ngành có biện pháp chỉ đạo các doanh nghiệp có hướng đầu tư kỹ thuật và công nghệ hiện đại để tạo điều kiện tăng năng suất lao động, làm cho mức năng suất lao động của Việt Nam ngang bằng với các mức năng suất lao động của Malaysia, Philippin và tương lai bằng mức năng suất lao động của Singapore. Đây là điều kiện tiên quyết để có thể tăng lương và do đó nâng cao thu nhập cho người lao động.

- Các cơ quan chức năng, cơ quan quản lý lao động phối hợp với công đoàn kiểm tra, giám sát việc thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu mà Chính phủ công bố, từ đó đánh giá đúng tác động của mỗi phương án điều chỉnh.

- Các khu công nghiệp cần đầu tư gia tăng thêm cơ sở hạ tầng cho công nhân và người lao động, giảm bớt những khó khăn hiện tại, giúp họ yên tâm và gắn bó hơn với doanh nghiệp như: Nhà ở, nhà trẻ, trường học, bệnh viện, khu vui chơi giải trí... dành cho công nhân và gia đình công nhân, lao động.

Thứ ba, kiến nghị với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam kịp thời ban hành các văn bản hướng dẫn các Nghị định điều chỉnh tiền lương tối thiểu, hướng dẫn công đoàn cơ sở kiểm tra, giám sát việc thực hiện điều chỉnh tiền lương tối thiểu.

Thứ tư, kiến nghị với Hội đồng tiền lương quốc gia

- Hội đồng tiền lương quốc gia rà soát, xem xét đề xuất với Chính phủ điều chỉnh số vùng lương từ 4 vùng thành 2 hoặc tối đa là 3 vùng. Nếu làm được sẽ hạn chế việc chia cắt vụn vặt, quá nhiều vùng đối với thị trường lao động Việt Nam. Có những vùng ngăn cách với nhau bằng con đường, con đê, một khúc sông, cùng một chợ, cùng một giá mua như nhau... nhưng người lao động có thể lại hưởng lợi từ 2 vùng lương khác nhau.

Tài liệu tham khảo

- Chính phủ (2004), *Nghị định 205/2004/NĐ-CP quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước*, ban hành ngày 14 tháng 12 năm 2004.
- Chính phủ (2013), *Nghị định 49/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của bộ luật lao động về tiền lương*, ban hành ngày 14 tháng 05 năm 2013.
- Chính phủ (2013), *Nghị định 182/2013/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động*, ban hành ngày 14 tháng 11 năm 2013
- Chính phủ (2014), *Nghị định 103/2014/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động*, ban hành ngày 11 tháng 11 năm 2014.
- Chính phủ (2015), *Nghị định 122/2015/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động*, ban hành ngày 14 tháng 11 năm 2015.
- Chính phủ (2016), *Nghị định 153/2016/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối lao động làm việc theo hợp đồng lao động*, ban hành ngày 14 tháng 11 năm 2016.
- Đặng Quang Hợp (2015), 'Vai trò của Công đoàn trong tham gia hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu vùng ở Việt Nam', Đề tài khoa học cấp TLD, Viện Công nhân và Công đoàn.
- Thủ tướng chính phủ (2013), *Quyết định 1055/QĐ-TTg về việc thành lập hội đồng tiền lương quốc gia*, ban hành ngày 03 tháng 07 năm 2013.
- Viện Công nhân và Công đoàn (2012), *Báo cáo tiền lương tối thiểu, mức sống tối thiểu của NLD khu vực doanh nghiệp từ năm 2012*, Hà Nội.
- Viện Công nhân và Công đoàn (2012), *Báo cáo tiền lương tối thiểu, mức sống tối thiểu của NLD khu vực doanh nghiệp từ năm 2013*, Hà Nội.
- Viện Công nhân và Công đoàn (2014), *Mức sống tối thiểu của người lao động trong các doanh nghiệp 2014*, Hà Nội.
- Viện Công nhân và Công đoàn (2016), *Tình hình lao động, tiền lương, thu nhập, chi tiêu và đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp năm 2016*, Hà Nội.
- Viện Công nhân và Công đoàn (2017), *Việc làm, tiền lương, mức sống tối thiểu và đời sống của CNLD trong các loại hình doanh nghiệp năm 2017*, Hà Nội.