**MỞ ĐẦU**

Lý luận về tiền công đã được các nhà kinh tế nghiên cứu từ rất lâu bắt đầu là W.Petty. Chính William Petty là người đầu tiên trong lịch sử đặt nền móng cho lý thuyết “quy luật sắt về tiền công”. Lý thuyết mức lương tối thiểu phản ánh trình độ phát triển ban đầu của Chủ nghĩa Tư bản. Lúc này, sản xuất chưa phát triển, để buộc công nhân làm việc, giai cấp tư sản phải dựa vào Nhà nước để duy trì mức lương thấp. Tuy nhiên từ lý luận này ta thấy được là: công nhân chỉ nhận được từ sản phẩm lao động của mình những tư liệu sinh hoạt tối thiểu do họ tạo ra. Phần còn lại đã bị nhà tư bản chiếm đoạt. Đó là mầm mống phân tích tự bóc lột.

Lý luận về tiền công của Mác là sự tiếp tục phát triển lý luận về tiền công của các nhà kinh tế cổ điển trước đó. Lý luận tiền công của Mác đã vạch rõ bản chất của tiền công dưới Chủ nghĩa Tư bản đã bị che đậy - tiền công là giá cả của lao động, bác bỏ quan niệm của các nhà kinh tế tư bản trước đó (Ricardo). Những luận điểm của Mác về tiền công vẫn còn giá trị đến ngày nay.

Mặc dùng tăng, dù ở nước ta chính sách tiền công đã được cải cách. Tuy nhiên, nhiều vấn đề cốt lõi vẫn chưa được giải quyết một cách thỏa đáng. Cho đến nay, thu nhập của người được hưởng lương tăng, mức sống, tiêu về cơ bản không do chính sách tiền công đem lại mà do tăng thu nhậpngòai lương, nhờ kinh tế tăng trưởng (tiền công Nhà nước trả chỉ chiếm một phần ba, thu nhập khác chiếm tới hai phần ba).

Việc hiểu và vận dụng đúng những nguyên lý về tiền công của Mác trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay có ý nghĩa rất lớn. Cải cách chính sách tiền công sẽ ảnh hưởng như thế nào đến lợi ích của người lao động, và nên tiến hành cải cách như thế nào để đảm bảo đc lợi ích người lao động, đến lợi ích của tòan quốc gia ?

Sau đây bài viết của nhóm em sẽ trình bày về vấn đề “Trên cơ sở lý luận về tiền công của Mác, hãy thu thập thông tin về tiền công của người lao động trong một số doanh nghiệp ở Việt Nam và kiến nghị những giải pháp cần thiết để nâng cao tiền công thực tế của họ”. Trong quá trình thực hiện bài tập chắc hẳn không tránh khỏi những sai xót.Nhóm chúng em rất mong nhận được sự đóng góp của thầy, cô để bài tập được hoàn thiện hơn. Chúng em xin chân thành cảm ơn!

**NỘI DUNG**

**I.Lý luận về tiền công trong chủ nghĩa tư bản C.Mác**

Rơi vào thời kỳ khủng hoảng nhất, đen tối nhất khi làn sóng mâu thuẫn trong lòng xã hội giữa giai cấp tư sản và giai cấp vô sản đang lên đến cao trào.Các cuộc đấu tranh của công nhân liên tiếp nổ ra. Nhưng lý luận về giá trị thặng dư nói chung và về tiền công nói riêng, không chỉ ý nghĩa phát hiện và phê phán trong giai đoạn trên hay trong chủ nghĩa tư bản hiện đại.. Nhìn nhận thực tế rằng: giá trị thặng dư là Bài luận được xây dựng trên cơ sở lý luận về tiền công của C. Mác dưới chủ nghĩa tư bản. Vào thời điểm C. Mác nghiên cứu về vấn đề này, chủ nghĩa tư bản có thể nói đang mục tiêu của mọi ngành, mọi nhà kinh doanh hướng đến – khi xã hội chưa bước vào thời kỳ xã hội chủ nghĩa- là một tiền đề quan trọng để có cái nhìn đúng đắn  và khách quan về những lý luận kinh tế của C. Mác mà lý luận về tiền công là một trong những lý thuyết cơ bản và phức tạp.

Bản chất, nguồn gốc và những thủ đoạn chiếm đoạt giá trị thặng dư đã được phân tích. Nhưng giá trị thặng dư lại có mối liên hệ chặt chẽ với tiền công. Vì vậy, sự nghiên cứu về tiền công của C.Mác một mặt có tác dụng hoàn chỉnh và lý luận giá trị thặng dư, nhưng mặt khác lại góp phần tạo ra một lý luận độc lập về tiền công.

**1. Bản chất kinh tế của tiền công**

Biểu hiện bề ngoài của đời sống xã hội tư bản, công nhân làm việc cho nhà tư bản một thời gian nhất định, sản xuất ra một lượng hàng hóa hay hoàn thành một số công việc nào đó thì nhà tư bản trả cho công nhân một số tiền nhất định gọi là tiền công. Hiện tượng đó làm cho người ta lầm tưởng rằng tiền công là giá cả của lao động. Sự thật thì tiền công không phải là giá trị hay giá cả của lao động, vì lao động không phải là hàng hóa. Sở dĩ như vậy là vì:

Nếu lao động là hàng hóa, thì nó phải có trước, phải được vật hóa trong một hình thức cụ thể nào đó. Tiền đề để cho lao động vật hóa được là phải có tư liệu sản xuất. Nhưng nếu người lao động có tư liệu sản xuất, thì họ sẽ bán hàng hóa do mình sản xuất ra, chứ không bán “lao động”.Việc thừa nhận lao động là hàng hóa dẫn tới một trong hai mâu thuẫn về lý luận sau đây:

Thứ nhất: nếu lao động là hàng hóa thì nó được trao đổi ngang giá, thì nhà tư bản không thu được lợi nhuận ( giá trị thặng dư); điều này phủ nhận sự tồn tại thực tế của quy luật giá trị thặng dư trong chủ nghĩa tư bản.

Thứ hai, còn nếu “hàng hóa lao động” được trao đổi không ngang giá để có giá trị thặng dư cho nhà tư bản, thì phải phủ nhận quy luật giá trị.

Nếu lao động là hàng hóa, thì hàng hóa đó cũng phải có giá trị. Nhưng lao động là thực tế và là thước đo nội tại của giá trị, bản thân lao động thì không có giá trị. Vì thế, lao động không phải là hàng hóa, cái mà công nhân bán cho nhà tư bản chính là sức lao động. Do đó tiền công mà nhà tư bản trả cho công nhân là giá cả của sức lao động.

Vậy bản chất của tiền công trong chủ nghĩa tư bản là hình thức biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, hay giá cả của sức lao động, nhưng lại biểu hiện ra bề ngoài thành giá cả của lao động.

Hình thức biểu hiện của nó đã gây ra sự nhầm lẫn. Điều đó là do những thực tế sau đây:

Thứ nhất, đặc điểm của hàng hóa-sức lao động là không bao giờ tách khỏi người bán, hơn nữa  người bán chỉ nhận được giá cả sau khi đã cung caaspgias trị sử dụng cho người mua, tức là sau khi đã cung cấp giá trị sử dụng cho người mua, tức là sau khi đã lao động.Do đó bề ngoài chỉ thấy nhà tư bản trá giá trị cho lao động.

Thứ hai, đối với công nhân, toàn bộ lao động trong cả ngày là phương tiện để có tiền sinh sống, do đó bản thân công nhân cũng tưởng rằng mình bán lao động. Còn đối với nhà tư bản bỏ tiền ra là để có lao động, nên cũng nghĩ rằng cái mà họ mua là lao động.

Thứ ba, lương của tiền công phụ thuộc vào thời gian lao động hoặc số lượng sản phẩm sản xuất ra, điều đó làm cho người ta lầm tưởng rằng tiền công là giá cả lao động.

Tiền công đã xóa mọi dấu vết của của sự phân chia ngày lao động thành thời gian lao động tất yếu và thời gian lao động thặng dư, thành lao động được trả công và lao động không được trả công, do đó tiền công che đậy mất bản chất của chủ nghĩa tư bản.

**2. Hai hình thức cơ bản của tiền công trong chủ nghĩa tư bản**

Tiền công có hai hình thức cơ bản là tiền công tính theo thời gian và tiền công tính theo sản phẩm.

Tiền công tính theo thời gian, là hình thức tiền công mà số lượng của nó ít hay nhiều tùy theo thời gian lao động của công nhân (giờ, ngày, tháng) dài hay ngắn.

Cần phân biệt tiền công giờ, tiền công ngày, tiền công tuần, tiền công tháng. Tiền công ngày và tiền công tuần chưa nói rõ được mức tiền công đó cao hay là thấp, vì nó còn tùy theo ngày lao động dài hay ngắn. Do đó, muốn đánh giá chính xác mức tiền công phải căn cứ vào độ dài của ngày lao động và cường độ lao động.

Tiền công tính theo sản phẩm, là hình thức tiền công mà số lượng của nó phụ thuộc vào số lượng sản phẩm hay số lượng những bộ phận mà công nhân đã sản xuất ra hoặc là số lượng công việc đã hoàn thành.

Mỗi sản phẩm được trả công theo một đơn giá nhất định. Đơn giá tiền công được xác định bằng thương số giữa tiền công trung bình của một công nhân trong một ngày với số lượng sản phẩm trung bình mà một công nhân sản xuất ra trong một ngày, do đó về thực chất, đơn giá tiền công là tiền công trả cho thời gian cần thiết sản xuất ra một sản phẩm. Vì thế tiền công tính theo sản phẩm là hình thức chuyển hóa của tiền công tính theo thời gian.

**3. Tiền công danh nghĩa và tiền công thực tế**

Tiền công danh nghĩa là số tiền mà người công nhân nhận được do bán sức lao động của mình cho nhà tư bản.

Tiền công thực tế là tiền công được biểu hiện bằng số lượng hàng hóa tiêu dùng và dịch vụ mà công nhân mua được bằng tiền công danh nghĩa của mình.

Tiền công danh nghĩa là giá cả sức lao động, nên có thể tăng lên hay giảm xuống tùy theo sự biến động của quan hệ cung- cầu về hàng hóa sức lao động trên thị trường. Trong một thời gian nào đó, nếu tiền công danh nghĩa không thay đổi, nhưng giá cả tư liệu tiêu dùng và dịch vụ tăng lên hoặc giảm xuống, thì tiền công thực tế sẽ giảm xuống hay tăng lên.

Tiền công là giá cả của sức lao động, nên sự vận động của nó gắn liền với sự biến đổi của giá trị sức lao động. Nhân tố tác động làm tăng giá trị sức lao động như: sự nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động, sự tăng cường độ lao động và sự tăng lên của nhu cầu cùng sự phát triển của xã hội. Nhân tố tác động làm giảm giá trị sức lao động, đó là sự tăng năng suất lao động làm cho giá cả tư liệu tiêu dùng rẻ đi. Sự tác động qua lại của các nhân tố đó dẫn tới quá trình phức tạp của sự biến đổi giá trị sức lao động, do đó dẫn tới sự biến đổi phức tạp của tiền công thực tế.

Tuy nhiên, C.Mác đã vạch ra rằng xu hướng chung của sản xuất tư bản chủ nghĩa không phải là nâng cao mức tiền công trung bình mà là hạ thấp mức tiền công ấy. Vì trong quá trình phát triển của chủ nghĩa tư bản, tiền công danh nghĩa có xu hướng tăng lên, nhưng mức tăng của nó nhiều khi không theo kịp mức tăng giá cả tư liệu tiêu dùng và dịch vụ; đồng thời thất nghiệp là hiện tượng thường xuyên, điều đó cho phép nhà tư bản mua sức lao động dưới giá trị của nó, vì vậy tiền công thực tế của giai cấp công nhân có xu hướng hạ thấp.

Nhưng sự hạ thấp của tiền công chỉ diễn ra như một xu hướng vì có những nhân tố chống lại sự hạ thấp tiền công. Một mặt, đó là cuộc đấu tranh của giai cấp công nhân đòi tăng tiền công. Mặt khác, trong điều kiện của chủ nghĩa tư bản ngày nay, do sự tác động của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ nên nhu cầu về sức lao động có chất lượng cao ngày càng tăng đã buộc giai cấp tư sản phải cải tiến tổ chức lao động cũng như kích thích người lao động bằng lợi ích vật chất. Đó cũng là một nhân tố cản trở xu hướng hạ thấp tiền công.

**II  Khảo sát tiền công tại một số doanh nghiệp ở Việt Nam**

**1. Khảo sát chung.**

Mức lương bình quân của một số ngành: Mức lương trung bình cho vịtrí văn phòng ở công ty trong nước là 2 – 3 triệu đồng/tháng. Vị trí giám đốc thậm chí từ 1000 – 2000 USD/tháng.Lương một nhân viên maketing tầm tầm ở các công ty nhỏ cũng tầm 3 triệu đồng/tháng trở lên. Còn nhân viên giỏi thì thu nhập có thể tính bằng nghìn đô la, tùy năng lực. Ông Lê Thành Trung, Phó tổng giám đốc Pepsi Việt Nam, là một trong những người maketinh giỏi nhất Việt Nam với mức lương 6000 USD/tháng. Một bác sỹ có chuyên môn trung bình có thể thu nhập trên 10 triệu đồng/tháng. Còn các công nhân thì mức lương tầm 2 triệu đồng/tháng trở lên tùy theo trình độ và thâm niên lao động. Lương của công nhân viên chức và một số ngành nhề còn thấp. Việt Nam đã có nhiều lần thay đổi mức lương trung bình trong những năm qua nhưng vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu thiết yếu thường ngày của người dân lao động.

**2. Khảo sát thực tế một số doanh nghiệp cụ thể ở Việt Nam.**

Mục đích hay lý do để những người lao động làm việc cho các nhà tư bản chính là tiền công hay còn gọi là lương. Tuy nhiên còn tùy thuộc vào từng ngành, phương thức đầu tư hoặc thành phần kinh tế mà tiền lương của công của công nhân (người lao động) có thể cao hay thấp, đảm bảo hay không đảm bảo cho cuộc sống thường ngày của họ.

Sau đây là những số liệu cụ thể về tiền công của người lao động làm việc tại công ty cổ phần may Sông Hồng, doanh nghiệp Serenade (kinh doanh khach sạn) ở Việt Nam.

Công ty cổ phần may Sông Hồng: Đối với công ty cổ phần may Sông Hồng, doanh nghiệp áp dụng tính tiền công theo thời gian, cụ thể ở đây là tính tiền công lao động theo thời gian, cụ thể ở đây là tính theo số giờ lao động (8h/ngày) và cứ đến cuối tháng thì người lao động sẽ được tính lương một lần. Theo những gì mà pháp luật quy định lương tối thiểu mà công ty áp dụng  là 830000/tháng, số tiền lương bằng mức lương tối thiểu nhân với hệ số trình độ học vấn(trung cấp là 1.68, cao đẳng 1.86, đại học 2.34) với mỗi công nhân. Tiền công phù hợp với sức lao động của mỗi người và tùy từng chức vụ, vai trò, tính chất công việc khác nhau mà mức lương áp dụng có sự khác biệt. Trong công ty, bảng lương chung được chia làm 3 nhóm: Bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp, bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ thừa thành, chuyên nghiệp, bảng lương của công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất kinh doanh và phục vụ. Tiền lương của công ty cổ phần may Sông Hồng được tính bằng công thức sau:

Tổng lương = Giá trị sức lao động + các khoản phụ cấp khác + các khoản thưởng

Lương nhận được = Tổng lương – Các khoản tiền bảo hiểm

Như vậy, một công nhân làm việc tốt trong doanh nghiệp sẽ có mức lương trung bình là 2.500.000 đồng/tháng.Đây chính là tiền công danh nghĩa mà người công nhân của công ty nhận được. Tiền công danh nghĩa chỉ thực sự có giá trị khi nó được chuyển sang một hình thức khác, tức là tiền công thực tế. Khi người công nhân dung số tiền công danh nghĩa để chi trả các chi phí sinh hoạt hàng ngày như tiền ăn, tiền sinh hoạt điện nước, những nhu cầu giải trí hàng ngày… thì tiền công danh nghĩa đã trở thành tiền công thực tế. Vì vậy mức tiền công thực tế của mỗi công nhân là khác nhau tùy thuộc vào tiền công thực tế của họ. Công ty có những biện pháp hỗ trợ, khuyến khích người lao động bàng các khoản phụ cấp như: Phụ cấp chức vụ (trưởng phòng:500.000 đồng/tháng, nhân viên 100.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm (tùy thuộc váo hoàn cảnh, chức vụ), phụ cấp độc hại (150.000 đồng/tháng), Bảo hiểm xã hội ứng với 20% số lương.

Tuy nhiên, một thực tế không thể phủ nhận là doanh nghiệp tuy đã có những điều thích hợp, đảm bảo quyền lợi cho người lao động nhưng trên thực tế vẫn còn nhiều bất cập. Tiền lương trên danh nghĩa vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu cuộc sống của người dân.Chẳng hạn như một công nhân công ty này có mức lương là 2.500.000 đồng/tháng nhưng thực tế người đó chi tiêu các khoản trong gia đình là 4.000.000.đồng/tháng, như vậy mức lương danh nghĩa coàn chênh lệch nhiều với mức lương thực tế. Mặt khác sự chênh lệch mức lương này giữa các chức vụ trong công ty còn cao…

Doanh nghiệp serenade: Tương tự ta xét đến doanh nghiệp Serenade (Dạ Khúc) là một trong những doanh nghiệp kinh doanh về khách sạn có tiếng ở Hà Nội  về lĩnh vực khách sạn bởi chất lượng phục vụ tốt. Đây là một khách sạn ba sao hướng đến đối tượng chủ yếu là khách du lịch nước ngoài đến thăm quan du lịch tại Hà Nội. Khách sạn bao gồm các nhân viên chính thức hưởng lương tháng theo quý (5% doanh thu) và các nhân  viên thời vụ, hưởng lương theo số dịch vụ mà họ làm được trong tháng, chia làm hai bộ phận hành chính và kinh doanh.

Công việc của một nhân viên lễ tân trong khách sạn: Nhân viên làm việc theo ca, chia làm 3 ca, mỗi ca 8 tiếng : ca A 6h- 14h, ca B 14h-22h, ca C 22k-6h sáng hôm sau. Công việc chính của nhân viên lễ tân là check in và check out cho khách, thực hiện các thanh toán dịch vụ trong khoảng thời gian khách lưu trú tại khách sạn và giải đáp mọi thắc mắc của khách.Áp lực của một nhân viên lễ tân là rất lớn.Lượng thông tin mà họ phải xử lý rất nhiều. Họ phải liên hệ mật thiết với các bộ phận khác trong khách sạn, kịp thời phản ánh các khiếu nại của khách….

Với yêu cầu công việc đặt ra như vậy, kết hợp với mức sống của người lao động bình thường sống và làm việc tại thủ đô hiện nay, những người chủ của Serenade tính toán mức lương cho một lễ tân như sau: Chi phí phương tiện đi lại 300.000Vnd/tháng; tiền ăn uống 1.500.000 Vnd/tháng; Chi phí sinh hoạt 200.000 Vnd/tháng; giải trí,dịch vụ 1.000.000 Vnd/tháng. Tổng cộng 3.400.000.Vnd/tháng. Kết hợp với chi phí đào tạo tối thiểu, nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng nhu cầu nghiệp vụ, ta có thể tạm ước tính giá trị sức lao động cho một nhân viên lễ tân khách sạn là khoảng 3.600.000.Vnd/tháng.

Tiền công danh nghĩa của một nhân viên lễ tân được trả theo thời gian là 3.500.000 Vnd/tháng, đã bao gồm tiền ăn (một bữa trong mỗi ca làm việc), và tiền gửi xe (5000Vnd/ngày), tiền thưởng thêm tính theo doanh thu trung bình 300.000 Vnd/tháng. Trung bình 6 tháng tăng lương mỗi lần tăng khoảng 200.000 Vnd/tháng. Có thể thấy, mức tiền công danh nghĩa của nhân viên lễ tân khách sạn Serenade là khá ổn định và đủ đảm bảo cho cuộc sống thường nhật của một người lao động bình thường.

Tuy nhiên trong nhiều trường hợp tiền công thực tế không đủ cho người lao động tái sản xuất sức lao động, hay nói cách khác số tiền họ nhận được chỉ đủ chi trả một phần phí sinh hoat chứ không thể chi trả hoàn toàn. Có rất nhiều lý do dẫn đến điều này: Nhu cầu cuộc sống tăng cao, đòi hỏi người lao động phải chi trả nhiều hơn; Lạm phát tăng cao, giá cả leo thang, trong khi tiền công danh nghĩa không tăng hay chỉ tăng nhẹ, không theo kịp với mức tăng của giá cả thị trường.

Từ đó có thể thấy Nhà nước cần phối hợp với các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, cũng như với người lao động để đưa ra các biện pháp nhất định nhằm cải thiện tiền công thực tế, đảm bảo cuộc sống cho người lao động.

**III. Những hạn chế trong chính sách tiền công ở Việt Nam.**

Chính sách tiền công đang được thực hiện là kết quả của đợt cải cách tiền công năm 1993. Đây là một cải cách rất căn bản không những về lương mà còn là một đợt sắp xếp lại hệ thống phân phối tiền công từ ngân sách nhà nước, nhằm mục tiêu xóa bỏ triệt để tình trạng bao cấp, khắc phục tính bình quân trong phân phối, sắp xếp lại hệ thống thang bảng lương và tạo bước ngoặt về nhận thức quan điểm - coi tiền công là giá cả sức lao động, trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường và từng bước xây dựng thể chế kinh tế thị trường.

Sau hơn 10 năm áp dụng chính sách lương mới, chúng ta thấy có nhiều ưu điểm và tiến bộ so với hệ thống tiền công trong thời kỳ bao cấp.Tuy vậy, cuộc sống luôn luôn biến động, trong khi tiền công lại chủ yếu nằm trong trạng thái tĩnh, ít có thay đổi trong cả hệ thống thang bảng lương, cho nên nó đã bộc lộ nhiều mặt hạn chế. Chẳng hạn:

Tiền công thực tế vẫn chưa làm được chức năng tái sản xuất sức lao động. Mức lương của nhiều chức danh thậm chí không thể chu cấp đủ để ăn, chưa kể đến các khoản như tiền nhà, chữa bệnh, tiền điện, nước ... đã được tiền tệ hóa vào lương. Người lao động thực tế không thể tích lũy từ lương để thuê hay mua nhà ở. Mức lương tối thiểu còn quá thấp, mặc dù đã qua các lần điều chỉnh, nhưng mới bù lại phần nào giá trị thực tế của tiền công bị giảm đi do lạm phát. Mỗi lần điều chỉnh tiền công tối thiểu đều phải bàn cãi, đấu tranh, giằng co giữa đòi hỏi tất yếu, bức bách từ cuộc sống với hạn chế của tài chính ngân sách. Có hai “chốt hãm” làm cho mọi ý định tăng mức lương tối thiểu đều phải chùn lại, đó là không có nguồn tài chính và nếu với nguồn tài chính có hạn muốn tăng lương thì phải giảm biên chế, nhưng vì nhiều lý do khác nhau, biên chế tiếp tục tăng thêm. Ngay trong đợt sắp xếp lại biên chế để thực hiện giảm biên đồng loạt 15% thì biên chế cũng đã tăng lên 2.5%.

Hệ thống thang bảng lương năm 1883 chưa thực sự khuyến khích người lao động phấn đấu về mặt chuyên môn đặc biệt là lao đông trẻ, vô hình chung khuyến khích cán bộ, công chức chạy đua theo chức vụ. Chẳng hạn, các kỳ lên lương vẫn nặng về thời gian, thâm niên công tác, “đến hẹn lại lên”, không có chính sách lên lương vượt cấp, trước niên hạn (trừ một số cấp bậc của cán bộ cao cấp do bầu cử hoặc đề đạt) cho dù thành tích đạt được về mặt chuyên môn đến mức độ nào. Thi nâng bậc còn mang tính hình thức, kết quả thi chưa thực sự gắn với chuyên môn công tác cụ thể, đối tượng “quá độ” còn nhiều, nên dễ bị áp dụng tùy tiện.

Tình trạng bất hợp lý và không công bằng vẫn còn là vấn đề bức bách của chính sách tiền công hiện nay. Điều đó được thể hiện trên cả hai khía cạnh:

Thứ nhất, tình trạng bình quân chủ nghĩa vẫn chưa được khắc phục. Mặc dầu lương tối thiểu và tối đa đã chênh lệch gấp hơn 10 lần, tăng lên hơn 2 lần so với hệ thống tiền công của thời kỳ bao cấp, mới đầu tưởng chừng nó có thể góp phần khắc phục được tính chất bình quân trong phân phối, nhưng do sự chi tiết đến thái quá lại cũng làm cho tiền công rơi vào trạng thái bình quân chủ nghĩa. Bởi vì, khoảng cách giữa các bậc lương quá ngắn, thấp nhất là 0,99 và cao nhất là 0,43; phấn đấu 2 năm mới thêm được mỗi tháng 18,9 ngàn đồng, 3 năm mới được tăng thêm 25,2 ngàn đồng (bậc cán sự). Thêm vào đó, thời gian phấn đấu để đạt tới bậc cao nhất quá dài, có những bậc lương đưa ra mà không ai vươn tới, hoặc do quá cao, hoặc do thời gian phấn đấu quá dài. Ví dụ : 16 bậc cán sự, thấp nhất là 1,46, cao nhất là 3,33, khoảng cách mỗi bậc là 0,12 tương đương 48 năm.

Thứ hai, tình trạng bất hợp lý do vẫn tồn tại nhiều ngành, nhiều cơ quan và khu vực có sự chênh lệch quá mức về thu nhập, hình thành nhiều khoản thu và chia chác trong các cơ quan Nhà nước không quản lý nổi. Tính riêng năm 2005, theo Bộ Tài chính, số thu của 56 trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp đã có 304,946 tỉ đồng (bằng 68,43% kinh phí ngân sách nhà nước cấp). Số thu của 21 đơn vị thuộc Bộ Khoa học - Công nghệ và Môi trường, Trung tâm Khoa học tự nhiên và Công nghệ quốc gia đạt 6,373 tỉ đồng (bằng 16,4% kinh phí ngân sách nhà nước cấp) ... Khoản trích 30% viện phí để khen thưởng trong ngành y tế là 80,566 tỉ đồng, bình quân mỗi biên chế trong ngành nhận 6,387 triệu đồng/năm. Đó là chưa kể sự chênh lệch quá lớn giữa lao động trong biên chế nhà nước với các thành phần kinh tế khác.

**IV. Giải pháp thực tế để năng cao tiền công của người lao động.**

**Đối với nhà nước**

Tổ chức nghiên cứu tổng thể và luận chứng đầy đủ về các mối quan hệ vĩ mô của tiền công, trên cơ sở đó xem xét thể hiện các nội dung hoàn thiện nói trên vào đề án cải cách tiền công Nhà nước trong giai đoạn tới, cụ thể như mối quan hệ giữa tiền công – việc làm; mối quan hệ tiền công – tiền công – thu nhập giữa các nhóm dân cư; tiền công – phát triển con người – phát triển kinh tế.

Quy định những nguyên tắc chung nhất về việc xây dựng thang lương, bảng lương cho các doanh nghiệp vận dụng. Theo đó, doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương phù hợp với quy mô tổ chức sản xuất và tổ chức lao động, tự lựa chọn quyết định mức lương tối thiểu không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định; hình thành các phương pháp trả lương và thu nhập gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

Hướng dẫn phương pháp xây dựng hệ thống tiền công, định mức lao động, đơn giá tiền công, phương pháp tính năng suất lao động gắn với tiền công.

Đổi mới vai trò quản lý Nhà nước trong lĩnh vực lao động và xã hội theo hướng tăng cường áp dụng các công cụ, các đòn bẩy kinh tế, giảm các biện pháp quản lý hành chính, trực tiếp; tăng cường vai trò điều tiết lao động và hỗ trợ cho thị trường lao động phát triển như cung cấp thông tin về thị trường lao động, các hoạt động hỗ trợ việc làm và đào tạo nghề, sớm ban hành chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách trợ giúp khác.

Tăng cường năng lực cho các cơ quan hoạch định và nghiên cứu chính sách có liên quan đến lao động và tiền công. Đồng thời tạo điều kiện pháp lý để các đoàn thể, các tổ chức chính trị xã hội tham gia việc hoạch định và thực hiện các chính sách về lao động và tiền công.

**Đối với các Bộ, ngành có liên quan.**

Thực hiện ngay việc cụ thể hóa và hướng dẫn các quy định mới của Nhà nước về chính sách tiền công đối cới khu vực sản xuất, kinh doanh.

Chuyển đổi cơ chế quản lý hành chính áp đặt tiền công trong khu vực sản xuất kinh doanh hiện nay sang cơ chế quản lý mang tính hướng dẫn là chủ yếu. Đông thời tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm việc thực hiện chính sách tiền công trong khu vực này đùng với quỹ đạo chung và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong doanh nghiệp.

Đồng bộ đổi mới các cơ chế quản lý khác trong doanh nghiệp ( cơ chế quản lý tài chính, cơ chế quản lý doanh nghiệp…) cho phù hợp với quá trình đổi mới, hoàn thiện chính sách tiền công.

Tổ chức bộ phận nghiên cứu hoạch định chính sách tiền công, bộ phận kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách tiền công phù hợp với yêu cầu quản lý mới. Kịp thời phát hiện xử lý những vướng mắc phát sinh trong vấn đề tiền công, thu nhập cũng như đề xuất với Nhà nước việc điều chỉnh bổ sung,  sửa đổi phát sinh bất hợp lý.

**Đối với các doanh nghiệp**

Trên cơ sở quyền chủ động về vấn đề tiền công, thu nhập trong cơ chế, chính sách mới, tổ chức bộ phận nghiên cứu quản lý cho phù hợp nhằm sử dụng có hiệu quả đòn bẩy tiền công trong việc khuyến khích nâng cao chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Tăng cường công tác xây dựng kế hoạch lao động, định mức lao động, quỹ lương kế hoạch cũng như việc xác định đơn giá tiền công trên cơ sở bảo đảm nguyên tắc tốc độ tăng tiền công bình quân thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động bình quân, lợi nhuận bình quân đầu người không thấp hơn năm trước liền kề. Coi đây là trách nhiệm quản lý tự thân của doanh nghiệp, không phải là sự áp đặt hành chính của Nhà nước như trước.

Tổ chức công tác hạch tóan, kế tóan, phân tích hiệu quả doanh nghiệp, trên cơ sở đó thực hiện quyết định mức lương tối thiểu và quy định các mức tiền công thu nhập đồng thời đảm bảo vai trò của tổ chức Công đòan trong vấn đề này theo quy định của pháp luật.

**KẾT LUẬN**

Những phân tích trên cho thấy đã đến lúc phải có bước đột phá thật sự trong việc tiếp tục cải cách chính sách tiền lương, không chỉ là ở vấn đề tạo nguồn tài chính để tăng lương tối thiểu đơn thuần mà cả về vấn đề nghiệp vụ tiền lương, nghĩa là cải cách cả hệ thống thang bảng lương khắc phục những hạn chế, bất cập của nó xuất phát từ những đòi hỏi khách quan của cuộc sống. Cần khẩn trương đưa quan điểm của Đảng tại Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 7 (khóa VIII) vào cuộc sống, rằng: “tiền lương gắn liền với sự phát triển kinh tế - xã hội của đát nước, trả lương đúng cho người lao động chính là thực hiện đầu tư cho phát triển; góp phần quan trọng làm lành mạnh, trong sạch đội ngũ cán bộ, nâng cao tinh thần trách nhiệm và hiệu suất công tác”.

**DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ giáo dục và đào tạo, Giáo trình những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác Lênin, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2009.

2. Bộ giáo dục và đào tạo, Giáo trình triết học Mác Lênin, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2007

3. Bộ giáo dục và đào tạo, Giáo trình kinh tế chính trị Mác Lênin, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2007

4. Các website :

- http://vi.wikipedia.org/

- http://tailieu.vn/

- http://hanhchinh.com.vn/

- http://sinhvienluat.vn/

- http://moj.gov.vn/

- http://www.dantri.com

- http://baomoi.com

- http://laodong.com.vn

- http://24h.com.vn