BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH : LUẬT

Sinh viên : Phạm Văn Hoàng

HẢI PHÒNG – 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI HẢI PHÒNG

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY

NGÀNH: LUẬT

Sinh viên : Phạm Văn Hoàng

Giảng viên hướng dẫn: Ths. Vũ Thị Thanh Lan

HẢI PHÒNG – 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Phạm Văn Hoàng **Mã SV: 1717905001**

Lớp : PLH 2101

Ngành : Luật

Tên đề tài: Pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và thực tiễn áp dụng tại Hải Phòng

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

- Tìm hiểu các vấn đề cơ bản về tiền lương như khái niệm bản chất, chức năng và những điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.
- Thực trạng thi hành pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, tập trung vào doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Hải Phòng
- Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, khóa luận mạnh dạn trình bày một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

- Bộ luật lao động 2019
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính Phủ
- Thông tư số: 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ Lao Động Thương Binh và Xã Hội
- Nội quy lao động
- Thang bảng lương của doanh nghiệp
- Bảng kê trả lương của người lao động

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

Văn phòng đại diện công ty TNHH Deckers Outdoor tại Hải Phòng

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Vũ Thị Thanh Lan

Học hàm, học vị : Thạc sĩ

Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và thực tiễn áp dụng tại Hải Phòng

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 12 tháng 04 năm 2021

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 03 tháng 07 năm 2021

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN	Đã giao nhiệm vụ ĐTTN
Sinh viên	*Giảng viên hướng dẫn*

Hải Phòng, ngày tháng năm 2021

XÁC NHẬN CỦA KHOA

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG ... 3
1. Khái niệm, ý nghĩa của tiền lương 3
1.1. Khái niệm tiền lương 3
1.2. Bản chất của tiền lương 5
1.3. Chức năng của tiền lương 5
2. Pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp 7
2.1. Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương 7
2.2. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp 10
2.3. Phương pháp điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp .. 10
2.4. Nội dung chủ yếu của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp 11
2.4.1. Tiền lương tối thiểu 12
2.4.2. Thang lương 14
2.4.3. Bảng lương 14
2.4.4. Định mức lao động 15
2.4.5. Phụ cấp lương và các khoản bổ sung có tính chất lương 16
2.4.6. Các hình thức trả lương 17
2.4.7. Tiền lương trong trường hợp đặc biệt 18
2.4.8. Khấu trừ lương 19
2.4.9. Tiền thưởng 20
3. Tổ chức thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp 21
3.1. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp - chủ sử dụng lao động 21
3.2. Quyền và nghĩa vụ của người lao động 21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI HP 22
1. Thực trạng pháp luật về tiền lương 22
1.1 Thực trạng áp dụng tiền lương tối thiểu 22
1.2 Thực trạng về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động 25
1.2.1 Xây dựng thang lương, bảng lương 25
1.2.2. Xây dựng định mức lao động 26
1.3. Thực trạng triển khai việc thi hành quy định phụ cấp lương 27

1.4. Thực trạng chi trả lương 28
1.4.1 Các hình thức chi trả 28
2. Thực trạng triển khai các quy định về tiền thưởng 31
3. Thực trạng áp dụng quy định về các khoản khấu trừ lương 34
3.1. Các khoản trừ BHXH bắt buộc 34
3.2. Các khoản trừ đoàn phí công đoàn 35
3.3. Các khoản khấu trừ do vi phạm kỷ luật, thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ trái luật 36
4. Tiền lương trong các trường hợp đặc biệt 39
4.1. Tiền lương làm thêm giờ 39
4.1.1. Người lao động làm thêm giờ vào ban ngày 39
4.1.2. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm 40
4.2. Tiền lương ngừng việc 42
4.2.1. Trường hợp người lao động phải ngừng việc 42
4.2.2. Lương ngừng việc 42
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VỀ PHÁP LUẬT VÀ VIỆC TỔ CHỨC THỰC HIỆN TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VỀ TIỀN LƯƠNG 46
1. Định hướng hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp 46
2. Một số ví dụ và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp 49
2.1. Ban hành hướng dẫn về xây dựng định mức lao động 49
2.2. Tăng cường sự kiểm tra của cơ quan nhà nước về chế độ tiền lương 50
2.3. Quy định mức chế tài mạnh để đảm bảo tuân thủ pháp luật 53
2.4. Nâng cao vai trò của Công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong việc xây dựng và giám sát việc thực hiện các vấn đề về tiền lương của người lao động 53
2.5. Quy định chi tiết về quy chế tiền thưởng 54
2.6. Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương trong doanh nghiệp 55
KẾT LUẬN KHÓA LUẬN 58
TÀI LIỆU THAM KHẢO 59

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn khóa luận tốt nghiệp này trước hết em cảm ơn quý thầy, cô giáo trong bộ môn Luật trường Đại Học Quản Lý Và Công Nghệ Hải Phòng và cảm ơn Ban Lãnh đạo nhà trường đã bố trí và tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất cho chúng em làm khóa luận tốt nghiệp.

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến cô Vũ Thị Thanh Lan, cảm ơn cô đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ em hoàn thiện khóa luận này.

Cuối cùng em kính chúc quý thầy, cô luôn dồi dào sức khỏe, hạnh phúc và thành công trong sự nghiệp cao quý.

Vì kiến thức bản thân còn hạn chế, nên khóa luận không tránh khỏi những sai sót, kính mong nhận được những ý kiến đóng góp từ các thầy cô.

Em xin chân thành cảm ơn!

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hiện nay Việt Nam đang là điểm đến của rất nhiều các nhà đầu tư nước ngoài, những tập đoàn đa quốc gia. Theo số liệu của Bộ Kế Hoạch và Đầu tư, tính đến tháng 4/2021, các nhà đầu tư nước ngoài đến từ 140 quốc gia/vùng lãnh thổ trên thế giới đã đầu tư vào 19/21 ngành trong hệ thống phân ngành kinh tế quốc dân của Việt Nam, các doanh nghiệp nước ngoài đã có mặt ở tất cả 63 tỉnh, thành phố trong cả nước. Tính lũy kế đến ngày 20/04/2021, cả nước có 33.463 dự án có vốn đầu tư nước ngoài còn hiệu lực với tổng vốn đăng ký 394,9 tỷ USD. Trong đó riêng thành phố Hải Phòng tính đến hết tháng 12/2020, thành phố tất cả 489 dự án FDI còn hiệu lực với tổng số vốn là hơn 20,2 tỷ USD.

Sự đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam ngày càng tăng cao đã tạo nên rất nhiều cơ hội việc làm cho người lao động. Và, một trong những vấn đề được quan tâm nhất là tiền lương. Tiền lương có vai trò quan trọng đối với người lao động và cả doanh nghiệp**.** Nó bù đắp lại sức lao động cho người lao động, đồng thời, tiền lương cũng động viên khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Đối với doanh nghiệp, tiền lương được coi là một bộ phận của chi phí sản xuất. Vì vậy, chi cho tiền lương là chi cho đầu tư phát triển. Tiền lương là một đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Vì vậy, tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp công bằng và hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình.

Tuy nhiên, mặc dù pháp luật đã có những quy định và điều chỉnh cần thiết về tiền lương trong các giai đoạn khác nhau, nhưng doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nói riêng vẫn còn có những biểu hiện chưa thực sự tuân thủ các yêu cầu của pháp luật, có cả trường hợp lợi dụng kẽ hở của pháp luật để đề ra các quy định về tiền lương gây bất lợi cho người lao động và làm khó khăn cho công tác kiểm tra, giám sát của nhà nước về chính sách tiền lương. Việc phân tích những thuận lợi và khó khăn trong thực tiễn áp dụng các quy định về tiền lương là cơ sở để các cơ quan quản lý nhà nước tham khảo, tiến tới hoàn thiện hơn các quy định của pháp luật về tiền lương, đảm bảo công bằng, công khai, minh bạch hơn trong việc trả lương. Đây là lý do để em

quyết định lựa chọn đề tài "Pháp luật lao động về tiền lương trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và thực tiễn áp dụng tại Hải Phòng" làm đề tài cho khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Kết cấu của khóa luận

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục kèm theo, nội dung khóa luận được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề pháp lý cơ bản về tiền lương

Chương 2: Thực trạng thi hành pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Hải Phòng

Chương 3: Một số kiến nghị về pháp luật và việc tổ chức thực hiện tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài về tiền lương

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG

1. Khái niệm, ý nghĩa của tiền lương

1.1. Khái niệm tiền lương

Tiền lương là một phạm trù kinh tế xã hội thể hiện kết quả sự trao đổi trên thị trường lao động. Để có thể tiến hành sản xuất, cần có sự kết hợp của hai yếu tố cơ bản là lao động và vốn. Vốn thuộc quyền sở hữu của một bộ phận dân cư trong xã hội, còn một bộ phận dân cư khác do không có vốn mà chỉ có sức lao động nên họ phải làm thuê cho những người có vốn, đổi lại họ được nhận một khoản tiền gọi là tiền lương (hoặc tiền công). Như vậy, tiền lương được hiểu là giá cả sức lao động, nó là biểu hiện bằng tiền của sức lao động, được hình thành thông qua sự thỏa thuận của người sử dụng lao động và người lao động, phù hợp với quan hệ cung cầu trong thị trường lao động

Có rất nhiều cách tiếp cận, dưới nhiều góc độ, nhiều phương thức vận hành nền kinh tế và trình độ phát triển của nền kinh tế mà người ta có những quan niệm khác nhau về tiền lương.

Theo lý thuyết tiền lương của W. Petty (1623 - 1687) được xây dựng trên cơ sở lý thuyết giá trị - lao động, ông coi lao động là hàng hóa, tiền lương là giá cả tự nhiên của lao động, giới hạn cao nhất của tiền lương là mức tư liệu sinh hoạt tối thiểu để nuôi sống người công nhân và Petty là người đề cập đến quy luật sắt về tiền lương.

Theo nhà kinh tế học Adam Smith (1723 - 1790) tiền lương là thu nhập của người lao động, cơ sở của tiền lương là giá trị tư liệu sinh hoạt cần thiết để nuôi sống người công nhân và con cái họ để được tiếp tục đưa ra thay thế trên thị trường lao động. Ông chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương như nó phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế xã hội, đặc điểm của người lao động, điều kiện lao động, tính chất công việc, trình độ chuyên môn nghề nghiệp. Theo ông, mức tiền lương sẽ thay đổi bởi sự tác động của quy luật cạnh tranh và quy luật giá cả.

Trong lý thuyết về tiền lương của David Recardo (1772 - 1823), ông coi lao động là hàng hóa, tiền lương (hay giá cả của sức lao động) được xác định trên

giá cả tự nhiên và xoay quanh nó; giá cả tự nhiên của hàng hóa lao động là giá trị những tư liệu sinh hoạt nuôi sống người công nhân và gia đình họ.

Theo quan điểm của Các Mác (1818 - 1887), tiền lương là giá cả của hàng hóa - sức lao động, biểu hiện ra bên ngoài như là giá cả của lao động. Theo Các Mác, đã là hàng hóa thì hàng hóa sức lao động cũng có giá trị và giá trị sử dụng, giá trị hàng hóa sức lao động có cơ cấu bao gồm ba bộ phận là chi phí (giá trị các tư liệu sinh hoạt) để nuôi sống và duy trì khả năng hoạt động của bản thân người công nhân; chi phí để nuôi sống gia đình người công nhân; chi phí để đào tạo, nâng cao trình độ cho công nhân.

Giáo sư David Begg trong giáo trình Kinh tế học của mình cho rằng tiền công tối thiểu của một yếu tố sản xuất khi được dùng làm một việc nào đó là trả tiền tối thiểu cần thiết để lôi cuốn yếu tố này làm công việc đó. Tiền công kinh tế là tiền trả thêm cho một yếu tố sản xuất, thêm vào tiền công tối thiểu cần thiết để lôi cuốn yếu tố do cung ứng sự phục vụ của mình khi làm công việc đó.

Các học thuyết về tiền lương được đề cập trong bối cảnh và hoàn cảnh lịch sử khác nhau trong tiến trình phát triển của xã hội, các học thuyết này được các quốc gia tùy theo thể chế chính trị và điều kiện phát triển của mình lựa chọn, vận dụng để xây dựng chính sách tiền lương phù hợp

- Theo Cộng hòa Pháp: Sự trả công được hiểu là tiền lương, hoặc lương bổng cơ bản, bình thường hay tối thiểu và mọi thứ lợi ích, được trả trực tiếp hay gián tiếp bằng tiền hay hiện vật, mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo việc làm của người lao động.

- Tại Nhật Bản: Tiền lương là thù lao bằng tiền và hiện vật trả cho người làm công một cách đều đặn, cho thời gian làm việc hoặc cho lao động thực tế, cùng với thù lao cho khoảng thời gian không làm việc, như là nghỉ mát hàng năm, các ngày nghỉ có hưởng lương hoặc nghỉ lễ. Tiền lương không bao gồm các khoản mà người sử dụng lao động trích nộp cho các quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ hưu trí cho người lao động và các khoản phúc lợi mà người lao động nhận được từ những chính sách này. Khoản tiền được trả khi nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động cũng không được coi là tiền lương.

- Tại Đài Loan : Tiền lương là tất cả các khoản thù lao mà người lao động nhận được do làm việc, bao gồm cả lương, phụ cấp, tiền thưởng hoặc trên bất kì

danh nghĩa nào để thanh toán cho người lao động theo giờ, ngày, tháng và theo sản phẩm.

- Theo Điều 1 Công ước số 95 (1949) về bảo vệ tiền lương của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập bất kể tên gọi hay cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng thuê mướn lao động bằng viết hoặc bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hoặc sẽ phải làm.

- Tại Việt Nam, qua các thời kỳ thì tiền lương cũng có sự định nghĩa khác nhau:

• Điều 55, Bộ luật Lao động năm 1994 quy định: Tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

• Điều 90, Bộ luật lao động 2012: 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.

• Điều 90, Bộ luật Lao động 2019: Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác

1.2. Bản chất của tiền lương

Từ khái niệm về tiền lương cho thấy bản chất của tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động, thông qua sự thỏa thuận giữa người có sức lao động và người thuê mướn sử dụng. Tiền lương phải bao gồm đầy đủ các yếu tố cấu thành để đảm bảo nguồn thu nhập, nguồn sống của bản thân và gia đình của người lao động. Mọi người trong xã hội tham gia vào quá trình lao động, để thỏa mãn các nhu cầu về vật chất và tinh thần của bản thân mình và gia đình mình. Lao động được đem ra trao đổi, do vậy tiền lương là phạm trù trao đổi.

1.3. Chức năng của tiền lương

- Tiền lương là đòn bẩy cho doanh nghiệp

Tiền lương là động lực kích thích năng lực sáng tạo, tăng năng suất lao động hiệu quả nhất. Bởi vì tiền lương gắn với quyền lợi thiết thực nhất đối với người lao động, không chỉ thỏa mãn nhu cầu về vật chất mà còn khẳng định vị thế của người lao động trong doanh nghiệp. Vì vậy khi người lao động nhận được tiền lương thỏa đáng, công tác trả lương của doanh nghiệp công bằng, sẽ tạo ra động lực tăng năng suất lao động góp phần làm cho lợi nhuận doanh nghiệp tăng lên. Khi có lợi nhuận cao, nguồn phúc lợi doanh nghiệp dành cho người lao động nhiều hơn sẽ là phần bổ sung cho tiền lương làm tăng thu nhập, đáp ứng nhu cầu của bản thân và gia đình của người lao động, tăng khả năng gắn kết làm việc, tăng năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất, tạo nên sự phát triển của doanh nghiệp

- Tiền lương là thước đo giá trị sức lao động:

Sức lao động được trả công căn cứ theo giá trị mà nó đã cống hiến và tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động trong cơ chế thị trường. Tiền lương còn thể hiện một phần sức lao động mà mỗi cá nhân đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh, tiền lương là căn cứ để thuê mướn lao động, với nhưng công việc khác nhau sẽ có các mức lương khác nhau. Chức năng thước đo giá trị được phản ánh thông qua thang lương, bảng lương, bậc lương và hệ số lương. Do lao động là hoạt động chính của con người, và là đầu vào của mọi quá trình sản xuất trong xã hội, nên tiền lương là hình thái của thù lao lao động, thể hiện giá trị của khối lượng sản phẩm và dịch vụ mà người lao động nhận được trên cơ sở trao đổi sức lao động

- Tiền lương có vai trò tái sản xuất sức lao động:

Tiền lương là thu nhập chính của người lao động, là nguồn nuôi sống bản thân và gia đình của họ. Vì vậy, tiền lương trả cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động và nâng cao chất lượng lao động. Thực hiện tốt chức năng này của tiền lương giúp doanh nghiệp có nguồn lao động ổn định. Đây là chức năng cơ bản của tiền lương vì người lao động sau quá trình sử dụng sức lao động phải được bù đắp hao phí sức lao động đã bỏ ra, tiền lương là cơ sở giúp người lao động bù đắp lại được sức lao động đó để họ có thể duy trì liên tục quá trình sản xuất kinh doanh.

- Tiền lương là khoản tích lũy của người lao động:

Tiền lương ngoài việc đảm bảo duy trì cuộc sống hằng ngày, còn là phương tiện tích lũy của người lao động và gia đình họ khi họ hết khả năng lao động hoặc gặp rủi ro. Như vậy tiền lương còn để giải quyết những nhu cầu trung hạn, dài hạn trong cuộc sống.

- Tiền lương có ý nghĩa về mặt xã hội:

Tiền lương, theo như c. Mác, không chỉ để ăn, chi phí tiền nhà ở mà còn để nuôi con, chi phí cho các nhu cầu xã như tham gia các sinh hoạt xã hội, học tập, du lịch…Những chức năng của tiền lương cho thấy rõ vai trò tối quan trọng của nó đối với đời sống sản xuất, đời sống lao động và sinh hoạt xã hội. Chính vì vậy, tiền lương trở thành đối tượng của nhiều khoa học và được xác định rõ trong luật lao động.

2. Pháp luật tiền lương trong doanh nghiệp

Pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là một bộ phận cấu thành và không thể tách rời của pháp luật lao động, là một trong những nội dung quan trọng mà Nhà nước phải điều chỉnh nhằm xác lập sự cân bằng về vị trí của các bên trong quan hệ lao động. Trên thực tế, người sử dụng lao động, với tư cách là người nắm giữ sức mạnh tư bản, luôn muốn áp đặt, chi phối tiền lương đối với người lao động, nhằm có thể tiết kiệm chi phí, đem lại lợi nhuận cao nhất có thể, trong khi đó, người lao động, ở vị thế yếu hơn, với số lượng đông, chỉ có thể bán sức lao động của mình để sống, dễ bị chèn ép, buộc phải chấp nhận những áp đặt, bất công về tiền lương. Vì thế, Nhà nước, bằng pháp luật, điều chỉnh khoa học và hợp lý đối với tiền lương trong doanh nghiệp, giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhằm bảo đảm không bên nào sử dụng được lợi thế của mình để gây bất lợi đối với bên kia về tiền lương trong quan hệ lao động. Việc ban hành các quy phạm pháp luật nhằm điều chỉnh vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp sẽ hình thành pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp.

Tại Việt Nam, vấn đề tiền lương được quy định tại chương VI, bộ luật lao động năm 2019 gồm 14 điều, từ điều số 90 đến số 104 bao gồm các điều khoản quy định về lương tối thiểu, xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, nguyên tắc, kỳ hạn trả lương, khấu trừ lương, tiền thưởng cùng nhiều vấn đề khác ...

2.1. Các nguyên tắc cơ bản của tiền lương

❖ Tiền lương trong doanh nghiệp là do người sử dụng lao động quyết định

Xuất phát từ bản chất của hoạt động quản trị doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp có quyền xác định các yếu tố thuộc về vấn đề kinh doanh, thuê mướn lao động, quyết định các chi phí sản xuất, đặc biệt là xác định cấu thành tiền lương trong giá trị, giá thành sản phẩm… để từ đó tìm kiếm lợi nhuận cao nhất có thể.

Theo quy định tại điều 93, BLLĐ 2019 "*Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.*" Theo quy định này, doanh nghiệp được tự do xây dựng thang, bảng lương để làm cơ sở chi trả lương cho người lao động. Căn cứ vào các mức lương đề xuất, khi tuyển dụng hoặc ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có quyền ấn định hoặc thông qua thỏa thuận tiến hành điều chỉnh phù hợp với đòi hỏi của người lao động và trên cơ sở chất nhận được của người sử dụng lao động. Nguyên tắc này đảm bảo quyền năng của người sử dụng lao động, song cũng không mất đi khả năng kiểm soát của Nhà nước thông qua quy định mức lương tối thiểu và cũng không làm mất đi khả năng thương lượng, thương thuyết, đòi hỏi của người lao động khi người lao động có những lợi thế nhất định

- ❖ Trả lương của người lao động phải trên cơ sở sự thỏa thuận với người sử dụng lao động theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc

Trong nền kinh tế thị trường luôn luôn tồn tại quan hệ cạnh tranh, đặc biệt khu vực sản xuất kinh doanh là rõ ràng nhất. Các đơn vị sản xuất kinh doanh luôn coi sức lao động là hàng hóa và tìm mọi biện pháp để thu được lợi nhuận dựa trên hàng hóa đó. Do vậy, để bảo vệ người lao động, BLLĐ quy định người sử dụng lao động và người lao động được tự do thỏa thuận mức lương dựa vào năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc của người lao động, nhưng mức lương phải được ghi rõ trong hợp đồng lao động và đặc biệt hai bên không được thỏa thuận để hạ mức lương xuống mức thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định. Trong quá trình thực hiện nguyên tắc này, Nhà nước có quyền đưa ra những quy định nhất quán về tiền lương ấn định cố định. Trong những trường hợp đặc biệt, để bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, bảo vệ lợi ích chung của xã hội. Thông qua quyền này, Nhà nước quy định mức lương phải trả không phụ thuộc hoặc không phụ thuộc trực tiếp vào thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động như tiền lương trong thời gian ngừng việc, trong

những ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động, thời gian điều trị tai nạn lao động, nghỉ phép,…

❖ Trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định

Điều 91, BLLĐ 2019 quy định *"Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội".* Đây là nguyên tắc quan trọng nhất của tiền lương nhằm bảo vệ quyền và lợi ích người lao động. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Tiền lương tối thiểu là một nội dung quan trọng mà bất kỳ quốc gia nào cũng quan tâm đặc biệt, đồng thời sử dụng pháp luật để bảo vệ đặc biệt đối người lao động thông qua quy định về tiền lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu do nhà nước ban hành bắt buộc người sử dụng lao động phải tuân thủ để đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động. Bên cạnh đó, mức lương tối thiểu được nhà nước thường xuyên điều chỉnh cho phù hợp với tình hình kinh tế và đáp ứng yêu cầu tối thiểu của người lao động.

❖ Không phân biệt đối xử trong lĩnh vực tiền lương

Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính, màu da, sắc tộc đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau. Bộ luật lao động 2019, điều 8 quy định các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động, trong đó *"Phân biệt đối xử"* là điều cấm đầu tiên. Bên cạnh đó, điều 90 cũng yêu cầu *"Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau"*

Xuất phát từ mục đích bảo vệ người lao động nữ do một thực tế đã tồn tại từ rất lâu trong việc sử dụng lao động là lao động nữ luôn bị xem nhẹ hơn so với lao động nam, nên tiền lương trả cho lao động nữ thường thấp hơn so với lao động nam. Do vậy, khi xây dựng chế độ tiền lương, khi thỏa thuận và tiến hành công tác trả lương, doanh nghiệp không được phép phân biệt về giới tính trong

thanh toán lương cho người lao động. Nếu người lao động cùng làm một công việc giống nhau, chất lượng và hiệu quả công việc như nhau, lao động nam và lao động nữ phải được trả lương ngang bằng nhau. Điều 136, BLLĐ 2019 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động là *"Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi,* ***tiền lương*** *và các chế độ khác"*

2.2. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là các quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Căn cứ vào chủ thể tham gia có thể chia làm hai nhóm:

Thứ nhất là quan hệ hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp giữa người lao động và người sử dụng lao động; Đây là hai chủ thể chính, chủ yếu trong quan hệ pháp luật này, được hình thành dựa trên cơ sở nhu cầu bán sức lao động của người lao động và nhu cầu mua sức lao động của người sử dụng lao động.

Thứ hai là quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp giữa người lao động với người sử dụng lao động cùng sự tham gia của nhà nước; Nhà nước tham gia với tư cách là một chủ thể có trách nhiệm và quyền hạn bảo vệ quyền và lợi ích của cả hai bên trong quan hệ lao động, có xét đến vị thế đặc thù của cả hai bên để có những giám sát, can thiệp nhằm bảo vệ bên có vị thế yếu hơn trong quan hệ, đồng thời góp phần đảm bảo công bằng xã hội, đảm bảo an sinh, an toàn lao động, xác lập các nguyên tắc, tiêu chuẩn và điều kiện về tiền lương, mức lương tối thiểu đảm bảo chính sách an sinh xã hội, đáp ứng yêu cầu của quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền.

2.3. Phương pháp điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Phương pháp điều chỉnh của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp là những cách thức, biện pháp mà pháp luật cho phép các chủ thể trong quan hệ pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp sử dụng để thỏa thuận, thống nhất với nhau về tiền lương trong quan hệ lao động. Trên thực tế, pháp luật lao động có đưa ra ba phương pháp sau đây:

Một là phương pháp thỏa thuận: Đây là phương pháp được sử dụng chủ yếu, dựa trên cơ sở độc lập, bình đẳng của người lao động và người sử dụng lao động khi thiết lập quan hệ lao động. Trên cơ sở thỏa thuận để thiết lập hợp đồng lao động, các nội dung chi tiết trong hợp đồng lao động, thì nội dung về tiền lương cũng là một yếu tố rất quan trọng cần phải đạt được thông qua thảo luận một cách dân chủ, bình đẳng. Thông qua thỏa thuận, người lao động cũng như người sử dụng lao động đều có quyền đưa ra các đề xuất, nguyện vọng về mức lương tương ứng với tính chất, mức độ công việc, kỹ năng, kỹ xảo lao động, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đào tạo của người lao động và khả năng tài chính của người lao động. Phương pháp thỏa thuận chỉ được áp dụng hiệu quả khi các bên hoàn toàn độc lập, tự chủ, bình đẳng, không chịu bất kỳ một sức ép hay một cản trở nào. Pháp luật lao động tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động về tiền lương, trừ trường hợp ngoại lệ.

Hai là phương pháp hành chính: Đây là phương pháp mà Nhà nước có thể can thiệp vào việc xác định mức lương cơ bản hay mức lương tối thiểu cho quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Theo đó, để bảo vệ người lao động ở vị thế yếu hơn trong quan hệ với người sử dụng lao động, đồng thời bảo vệ mức sống tối thiểu, cơ bản của người lao động, cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quyền ấn định mức lương tối thiểu, làm cơ sở cho thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động. Mặt khác, trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động cũng có quyền sử dụng quyền điều hành của mình, xác định các mức lương tương ứng với từng vị trí công tác, lao động, người lao động có thể buộc phải chấp hành nếu ứng tuyển vào các vị trí công tác, lao động đó.

Ba là, pháp luật lao động cho phép kết hợp phương pháp thỏa thuận và phương pháp hành chính trong quá trình đàm phán, thống nhất về tiền lương, thông qua việc cơ quan nhà nước có thẩm quyền ấn định mức lương cơ bản (hay mức lương tối thiểu), đồng thời cũng xác định giới hạn mức cao nhất của tiền lương đối với một số đối tượng đặc thù (chuyên gia, người quản lý, đại diện cho phần vốn của nhà nước...). Dựa trên các quy định mang tính chất tạo khung, ranh giới như vậy, các bên trong quan hệ lao động có thể thỏa thuận mức lương không thấp hơn hoặc cao hơn mức nhà nước quy định.

2.4. Nội dung chủ yếu của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương được hình thành trên cơ sở sự thương lượng thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Hệ thống tiền lương trong doanh nghiệp là do người sử dụng lao động quyết định. Chính vì vậy, pháp luật chỉ điều chỉnh tiền lương ở những mức độ nhất định. Tùy thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội mà các quốc gia có sự điều chỉnh tiền lương ở những mức độ khác nhau, song nhìn chung pháp luật của các quốc gia thường điều chỉnh tiền lương ở các nội dung sau đây:

2.4.1. Tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu hay mức lương tối thiểu được hiểu 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.

Có thể nói, tiền lương hay tiền công tối thiểu có tác dụng tái sản xuất giản đơn sức lao động, đảm bảo nhu cầu tối thiểu cần thiết về sinh hoạt và xã hội, thông qua việc đáp ứng những chi phí sinh hoạt cần thiết của người lao động và dùng một phần vào tái sản xuất mở rộng sức lao động của người hưởng lương. Tiền lương tối thiểu có vai trò quan trọng đối với lợi ích của người lao động và Nhà nước. Đối với người lao động, tiền lương tối thiểu đảm bảo đời sống tối thiểu cho người lao động, là cơ sở để bảo vệ mình trong quan hệ lao động. Đối với Nhà nước, tiền lương tối thiểu là công cụ điều tiết của Nhà nước trên phạm vi toàn xã hội, hạn chế sự bóc lột sức lao động, bảo vệ giá trị tiền lương, hạn chế sự cạnh tranh không công bằng trong thị trường lao động

Mức lương tối thiểu phải do Nhà nước quy định, có ý nghĩa bắt buộc đối với cả hai bên trong quan hệ lao động, trong đó có hàm nghĩa rằng mức lương tối thiểu không thể bị hạ thấp bởi cả người sử dụng lao động và người lao động, dù họ có tự nguyện, bằng thỏa thuận cá nhân hay thỏa thuận tập thể, trừ trường hợp cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quy định khác trong trường hợp đặc biệt.

Tiền lương tối thiểu có một số đặc trưng như: được trả cho một lao động ở trình độ giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất, lao động diễn ra trong điều kiện bình thường; Tuy nhiên, tiền lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức tối thiểu, cần thiết cho bản thân người lao động và gia đình

họ; tiền lương tối thiểu được xác định theo giá sinh hoạt ở vùng có mức giá sinh hoạt trung bình.

Ở đa số các quốc gia, mức tiền lương tối thiểu được áp dụng thống nhất trên phạm vi cả nước. Thông thường có hai loại tiền lương tối thiểu là tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu ngành, trong đó:

- **Tiền lương tối thiểu vùng** là mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định, được áp dụng cho người lao động làm việc ở từng vùng lãnh thổ nhất định. Những căn cứ hay yếu tố cơ bản để phân vùng và xác định mức lương tối thiểu vùng là điều kiện tự nhiên, điều kiện xã hội, mức sống của người dân địa phương, cơ sở hạ tầng kinh tế kỹ thuật… Một cơ quan chịu trách nhiệm về vấn đề tiền lương sẽ nghiên cứu và tham mưu, khuyến nghị cho Chính phủ quyết định và công bố mức tiền lương tối thiểu vùng trong từng thời điểm nhất định.

- **Tiền lương tối thiểu ngành** là mức tiền lương tối thiểu được áp dụng cho người lao động làm việc trong một hoặc một nhóm ngành nhất định. Pháp luật lao động quy định về tiền lương tối thiểu ngành để khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động trong cùng ngành vận dụng vào xây dựng mức lương tối thiểu ngành mình, thông qua con đường thương lượng tập thể ngành.

Ngoài ra, Nhà nước còn khuyến khích các doanh nghiệp, người sử dụng lao động với tư cách độc lập tự xây dựng và vận dụng mức tiền lương tối thiểu cho người lao động của mình cao hơn mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định ở cùng thời điểm.

Hầu hết các quốc gia khi ban hành chính sách tiền lương tối thiểu, trong đó nêu phương pháp xác định về tiền lương tối thiểu đều dựa theo căn cứ của Tổ chức Lao động quốc tế: "Khi xác định tiền lương tối thiểu, các yếu tố sau nên được xem xét tối đa và phù hợp với từng trường hợp cụ thể như, nhu cầu của người lao động và gia đình của họ được xem xét vào tiền lương chung quốc gia, mức sống, trợ cấp xã hội và chất lượng cuộc sống. Các yếu tố kinh tế bao gồm các điều kiện cần thiết cho phát triển kinh tế và các yêu cầu đối với việc đạt được và duy trì các mức cao của năng suất và việc làm".

Tại Việt Nam, mức lương tối thiểu theo quy định tại điều 91, BLLĐ 2019 được định nghĩa như sau*" Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình*

họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp".

2.4.2. Thang lương

Tại điều 93, Bộ luật lao động 2019 quy định *"Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động"*

Thang lương là tương quan tỉ lệ về tiền lương theo trình độ lành nghề giữa những người lao động làm việc trong cùng một nghề hoặc một nhóm nghề có tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật rõ ràng. Thang lương được cấu thành bởi bậc lương, hệ số tiền lương và bội số của thang lương. Trong đó, bậc lương thể hiện mức phức tạp và mức tiêu hao lao động của công việc, quy định khởi điểm từ bậc 1 đến bậc cao nhất. Hệ số tiền lương thể hiện sự chênh lệnh giữa các bậc lương. Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng. Bội số của thang lương là hệ số chênh lệch giữa bậc cao nhất và bậc thấp nhất của thang lương. Cơ sở để xây dựng thang lương là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, đó là bảng quy định về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của người lao động ở mỗi bậc nào đó biết, hiểu và làm được.

2.4.3. 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. Đối với các doanh nghiệp sản xuất, bảng lương thường được xây dựng và áp dụng cho 3 loại:

- Lao động mang tính chất quản lý (giám đốc, phó giám đốc, trưởng phòng)
- Lao động chuyên môn, nghiệp vụ (chuyên viên cấp cao, nhân viên, trợ lý)
- Lao động trực tiếp (công nhân)

Cơ cấu của bảng lương tương đối giống thang lương, bao gồm một số ngạch lương theo chức danh lao động, thể hiện mức độ phức tạp và yêu cầu khác

nhau về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động. Trong mỗi ngạch lương có một số bậc lương được xác định dựa vào mức độ phức tạp của công việc. Ứng với mỗi bậc là một hệ số lương và chúng tỉ lệ thuận với nhau, bậc cao thì hệ số lương cao.

Thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp được áp dụng để làm căn cứ: Thỏa thuận mức tiền lương trong giao kết hợp đồng lao động; 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; Trích nộp và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; Trả lương ngừng việc cùng các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động; Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của 2 bên và theo quy định của pháp luật lao động.

2.4.4. Định mức lao động

Định mức lao động là những quy định do doanh nghiệp xây dựng về số lượng, chất lượng sản phẩm tương ứng với một lượng thời gian lao động, áp dụng cho từng nhóm lao động, nhóm công việc nhất định trong phạm vi cụ thể. Định mức lao động là thước đo hao phí lao động để hoàn thành một khối lượng công việc nhất định. Vì thế, định mức lao động còn là cơ sở để phân phối theo lao động.

Tại khoản 2, điều 93, BLLĐ 2019 quy định: *"Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức"*

Về nguyên tắc xây dựng định mức lao động, Nghị định số 121/2018/NĐ-CP nêu rõ: Doanh nghiệp xây dựng định mức lao động làm cơ sở để trả lương cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, đảm bảo các nguyên tắc:

- Một là, định mức lao động được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý.
- Hai là, mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh, phù hợp với cấp bậc, trình độ đào tạo của người lao động, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động.

- Ba là, mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.
- Bốn là, mức lao động mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức. Doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động biết ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử. Thời gian áp dụng thử tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 3 tháng và phải đánh giá việc thực hiện mức.

Trường hợp trong thời gian làm việc tiêu chuẩn, mức thực tế thực hiện tính theo sản lượng thấp hơn 5% hoặc cao hơn 10% so với mức được giao, hoặc mức thực tế thực hiện tính theo thời gian cao hơn 5% hoặc thấp hơn 10% so với mức được giao thì doanh nghiệp phải điều chỉnh lại mức lao động.

- Năm là, mức lao động phải được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh mức lao động, 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.

2.4.5. Phụ cấp lương và các khoản bổ sung có tính chất lương

Phụ cấp lương là khoản tiền mà doanh nghiệp sử dụng lao động hỗ trợ người lao động để bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt,... chưa được tính đến hay tính chưa đầy đủ trong mức lương. Như vậy, phụ cấp lương bổ sung vào tiền lương, nhằm bù đắp những yếu tố không ổn định hoặc vượt quá giới hạn trung bình hoặc chưa được tính đến khi xác định tiền lương cơ bản và nhằm đền bù, khuyến khích lao động tích cực hơn.

Và mới đây nhất, trên cơ sở kế thừa quy định tại thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH, thì tại Điểm b, khoản 5, điều 3, thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH đã mở rộng hơn phạm vi về phụ cấp lương, bao gồm hai loại:

1. Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;

2. Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.

2.4.6. Các hình thức trả lương

Các hình thức trả lương tại các doanh nghiệp rất đa dạng, tuy nhiên phải dựa trên cơ sở của pháp luật, việc vận dụng do doanh nghiệp hoàn toàn chủ động lựa chọn. Theo quy định tại điều 96, BLLĐ 2019: *"Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán"*

Tuy nhiên cũng có nhiều trường hợp, các doanh nghiệp, người sử dụng phải đăng ký hình thức họ sử dụng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Theo quy định của pháp luật lao động, nhiều quốc gia trên thế giới có những hình thức trả lương sau đây:

❖ **Trả lương theo thời gian.**

Căn cứ theo điểm a, khoản 1, điều 54, nghị định số 145/2020/NĐ-CP *"Tiền lương theo thời gian được trả cho NLĐ hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc theo tháng, tuần, ngày, giờ theo thỏa thuận trong HĐLĐ"*. Đây là hình thức trả lương căn cứ vào thời gian làm việc của người lao động, trong đó thời gian làm việc của người lao động bao gồm thời gian thực tế làm việc và thời gian được tính là thời gian làm việc theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của hai bên trong quan hệ lao động. Hình thức trả lương theo thời gian bao gồm năm loại là: lương năm, lương tháng, lương tuần, lương ngày, lương giờ.

❖ **Trả lương theo sản phẩm.**

Căn cứ theo điểm b, khoản 1, điều 54, nghị định số 145/2020/NĐ-CP *"Tiền lương theo sản phẩm được trả cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao."* Đây là hình thức trả lương căn cứ vào số lượng và chất lượng sản phẩm, hàng hóa mà người lao động làm ra. Người sử dụng lao động xây dựng định mức khoán sản phẩm cho người lao động trong một đơn vị thời gian nhất định và xác định đơn giá tiền lương trên một đơn vị sản phẩm, hàng hóa. Vì thế, tiền lương của người lao động phụ thuộc trực tiếp vào số lượng sản phẩm, hàng hóa mà họ đã làm ra, được người sử dụng lao động chấp nhận và áp dụng đơn giá tiền lương đã xây dựng để tính lương cho người lao động.

❖ **Trả lương khoán.**

Căn cứ theo điểm c, khoản 1, điều 54, nghị định số 145/2020/NĐ-CP *"Tiền lương khoán được trả cho người lao động hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành"*. Đây là hình thức trả lương căn cứ vào khối lượng và chất lượng công việc khoán mà người lao động thực hiện. Thực chất hình thức này cũng là một biến thể của hình thức trả lương theo sản phẩm, nhưng áp dụng cho những công việc không thể giao từng chi tiết, từng bộ phận hoặc nếu có giao thì không hiệu quả mà phải giao toàn bộ khối lượng công việc với những yêu cầu cụ thể về chất lượng cho người lao động thực hiện trong một thời gian nhất định. Để thực hiện hình thức trả lương khoán, người sử dụng lao động phải xác định khối lượng và chất lượng công việc khoán cho người lao động, quỹ thời gian thực hiện, quỹ tiền lương cho toàn bộ khối lượng công việc hoặc đơn giá khoán theo đơn vị công việc.

2.4.7. Tiền lương trong trường hợp đặc biệt

Các trường hợp trả lương trong trường hợp phổ biến nhất bao gồm: lương làm thêm giờ và lương những ngày nghỉ có hưởng lương; lương ca đêm:

a, Trả lương khi làm thêm giờ bình thường

Việc người lao động làm thêm giờ đòi hỏi lượng hao phí sức lao động lớn hơn và có thể ảnh hưởng đến an toàn, đến kỹ năng, kỹ xảo lao động của người lao động, ngoài ra tác động đến nhiều mối quan hệ khác của họ. Vì vậy, tiền lương làm thêm giờ phải được thanh toán cao hơn một mức nhất định so với tiền lương làm việc trong giờ tiêu chuẩn. Cụ thể theo khoản 1, điều 98, BLLĐ 2019 "*Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau: Vào* ***ngày thường****, ít nhất bằng 150%;*

b, Trả lương trong những ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động.

Đó là những ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép năm và nghỉ việc riêng mà pháp luật lao động quy định người lao động được hưởng nguyên lương. "*Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%; Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày"*

c, Trả lương khi làm việc vào ban đêm.

Do những tác động bất lợi đối với người lao động khi làm việc vào ban đêm nên người sử dụng lao động phải trả cho người lao động, ngoài mức lương

bình thường trả cho công việc cùng loại được thực hiện vào ban ngày là một khoản bù đắp thêm nhất định do sự tăng lên của các yếu tố có hại trong điều kiện lao động trái với nhịp sinh học cơ thể, mức tiêu hao của sự tập trung "*Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết"*

Ngoài ra, còn có hai trường hợp trả lương khác ít gặp hơn, là trả lương trong trường hợp thuê lại lao động và trả lương ngừng việc.

d, Trả lương trong trường hợp thuê lại lao động.

Đây là trường hợp người sử dụng lao động không trực tiếp quản lý và trả lương cho người lao động mà trả cho người cai thầu lao động hoặc người trung gian cho thuê, do đó, việc trả lương và thực hiện các nghĩa vụ khác với người lao động sẽ do người cai thầu hoặc người trung gian thực hiện. Vấn đề này được quy định tại điều 100, BLLĐ 2019 như sau *"Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân thủ quy định của pháp luật về trả lương, an toàn, vệ sinh lao động"*

e, Trả lương khi ngừng việc.

Khi doanh nghiệp gặp sự cố trong sản xuất như sự cố điện, nước, thiếu nguyên vật liệu, hỏng máy móc, thiết bị, tai nạn lao động… dẫn đến người lao động phải ngừng việc chờ xử lý thì doanh nghiệp phải áp dụng chế độ trả lương ngừng việc cho người lao động, Mức lương ngừng việc căn cứ vào từng trường hợp, có thể căn cứ vào lỗi của các bên, nếu là người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải trả đủ lương cho người lao động, nếu lỗi của người lao động nào thì người lao động đó không được trả, những người lao động khác vẫn được trả nhưng mức trả sẽ do các bên thỏa thuận không thấp hơn mức tiền lương tối thiểu. Vấn đề trả lương ngừng việc được quy định tại điều 99, BLLĐ 2020.

2.4.8. Khấu trừ lương

Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động. Đồng thời, người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá một tỉ lệ % tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập. Đây là điều được pháp luật lao động cho phép và được ghi tại điều 102 *"Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này"*

Khấu trừ lương như là một biện pháp kỷ luật lao động hay trách nhiệm vật chất áp dụng đối với người lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động. Tuy vậy, do phát sinh trong quan hệ đã được thiết lập bởi hợp đồng lao động trước đó, trong quá trình thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động nên hình thức và mức khấu trừ cũng thể hiện tính chất đặc thù riêng, không giống như bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực dân sự. Mức khấu trừ (mức bồi thường) chỉ ở một tỉ lệ phần trăm nhất định so với thiệt hại và thời hạn khấu trừ cũng kéo dài do yếu tố kinh tế của người lao động quyết định, trên cơ sở trừ lương, trừ trường hợp người lao động tự nguyện bù đắp bằng tài sản riêng một lần.

2.4.9. Tiền thưởng

Theo quy định tại điều 104, BLLĐ 2019: *" Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động."*

Tiền thưởng có thể là bằng tiền hoặc bằng hiện vật do người sử dụng lao động trả cho người lao động dựa trên kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và sự nỗ lực của người lao động

Chế độ tiền thưởng đối với khu vực sản xuất kinh doanh rất đa dạng và phong phú về hình thức. Quỹ tiền thưởng được tạo ra từ nhiều nguồn khác nhau của doanh nghiệp: Hiệu quả sản xuất kinh doanh, thực hiện tốt hợp đồng kinh tế, chất lượng sản phẩm... Chế độ thưởng đối với người lao động gồm nhiều chế độ: Thưởng hoàn thành định mức, thưởng sản phẩm có chất lượng cao, thưởng tiết

kiệm nguyên liệu... Cơ sở thưởng là hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, với làm lợi của người lao động cho doanh nghiệp.

3. Tổ chức thực hiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

3.1. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp - chủ sử dụng lao động

- Quyền xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động, phụ cấp lương, thưởng… áp dụng trong doanh nghiệp mình; quyền lựa chọn các hình thức trả lương; quyền khấu trừ tiền lương theo quy định của pháp luật;
- Nghĩa vụ trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn; nâng bậc lương cho người lao động theo đúng sự thỏa thuận hợp pháp; thực hiện chế độ phụ cấp lương; trả lương trong những trường hợp đặc biệt trong quá trình sử dụng lao động…

3.2. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

Quyền được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn; được nâng lương định kỳ theo quy định; được hưởng chế độ phụ cấp lương; được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào tiền lương; quyền được tậm ứng tiền lương theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật….

Nghĩa vụ phải tuân theo quy định và sắp xếp, tổ chức của người sử dụng lao động trong lĩnh vực tiền lương như được xếp vào thang, bảng lương phù hợp trình độ chuyên môn, được giao định mức lao động phù hợp.

Qua những phân tích trên, ta có thể có cái nhìn cơ bản nhất về lý luận tiền lương và những quy định về tiền lương trong doanh nghiệp. Từ khái niệm, ý nghĩa của tiền lương cho đến các nội dung pháp luật về tiền lương, tổ chức thực hiện pháp luật về tiền lương. Tất cả các cơ sở trên là tiền đề để vững chắc để các nhà làm luật tổ chức xây dựng thành công hệ thống tương đối đầy đủ các quy định về tiền lương trong doanh nghiệp.

Để tìm hiểu kỹ hơn về quá trình áp dụng các quy định về tiền lương và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp như nào, em sẽ tiếp tục trình bày trong chương 2 của khóa luận tốt nghiệp này

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI HP

1. Thực trạng pháp luật về tiền lương

Làn sóng đầu tư trực tiếp nước ngoài đang và sẽ "đổ bộ" vào Việt Nam sau chuỗi khủng hoảng liên hoàn từ y tế - đến kinh tế - và xã hội của đại dịch Covid-19 trên phạm vi toàn cầu. Trong bối cảnh đó, Việt Nam trở thành điểm đến đầu tư an toàn và hấp dẫn khi đáp ứng đầy đủ các tiêu chí của các nhà đầu tư: kiểm soát tốt dịch bệnh covid-19, kinh tế vĩ mô ổn định, môi trường đầu tư kinh doanh thuận lợi, nguồn nhân lực dồi dào và hợp tác quốc tế sâu rộng,...

Thành phố Hải Phòng là một trong những điểm đầu tư đang được chú ý. Chỉ trong 3 tháng đầu năm 2021, Hải Phòng đã thú hút được thêm gần 1 tỷ USD tiền vốn đầu tư. Trong đó, tổng vốn FDI thu hút đạt 906,85 triệu USD, các tên tuổi lớn trong số các dự án đầu tư này có thể nói đến như: Tập đoàn LG (5,84 tỷ USD), công ty Bridgestone (1,2 tỷ USD), công ty Pegatron (481 triệu USD), tập đoàn USI (200 triệu USD), Kyocera (187 triệu USD),... các dự án này đã tạo nên cơ hội việc làm cho hàng nghìn lao động tại Hải Phòng và các địa phương lân cận.

Vấn đề việc làm nói chung và tiền lương nói riêng được bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019 quy định cụ thể tại Chương 6, gồm 15 điều về các vấn đề tiền lương. Đây được coi là những chuẩn mực chung nhất để khi xây dựng chính sách tiền lương, áp dụng chế độ tiền lương trả cho người lao động, các loại hình doanh nghiệp đều phải nghiêm túc tuân thủ các quy định này.

1.1 Thực trạng áp dụng tiền lương tối thiểu

Tại Việt Nam hiện nay, mức lương tối thiểu vùng là mức thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương, trong đó mức lương trả cho người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm:

a) Không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc giản đơn nhất;

b) Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc đòi hỏi người lao động đã qua học nghề, đào tạo nghề

Theo quy định tại điều 3, nghị định số 90/2019/NĐ-CP thì mức lương tối thiểu theo vùng như sau:

a) Vùng I, mức tối thiểu là 4.420.000 đồng/tháng

b) Vùng II, mức tối thiểu là 3.920.000 đồng/tháng

c) Vùng III, mức tối thiểu là 3.430.000 đồng/tháng

d) Vùng IV, mức tối thiểu là 3.070.000 đồng/tháng

Qua thực tế kiểm tra và đánh giá về công tác thực hiện tiền lương tại các doanh nghiệp, em thấy tất cả các doanh nghiệp đều nghiêm túc thực hiện quy định của nhà nước về mức lương tối thiểu vùng. Mức lương này được sử dụng khi thương lượng ký kết hợp đồng lao động, là cơ sở để chi trả các khoản phụ cấp hoặc là mức cơ bản để đóng BHXH cho người lao động …

Ngoài ra, có trường hợp doanh nghiệp còn áp dụng chung 1 mức lương tối thiểu vùng cho tất cả các chi nhánh của mình với mức lương tối thiểu cao nhất. Ví dụ như sau:

Công ty TNHH Sao Vàng có trụ sở chính tại Huyện An Lão, Hải Phòng, doanh nghiệp này thuộc vùng I với mức lương tối thiểu là 4,420,000 VNĐ. Tuy nhiên, doanh nghiệp này còn có rất nhiều chi nhánh nằm rải rác ở các địa phương khác như tại một số huyện thuộc tỉnh Quảng Ninh, Hải Dương và Thái Bình, nơi có mức lương tối thiểu là vùng II hoặc vùng III, vùng IV. Dù vậy nhưng doanh nghiệp áp dụng chung mức lương vùng I cho tất cả các chi nhánh còn lại. Đây là một thực hành tốt hơn so với yêu cầu của luật lao động.

Một vấn đề khác được quan tâm đó là mức lương trong điều kiện lao động nặng nhọc độc hại. Nếu theo quy định tại nghị định số 49/2013/NĐ-CP (hết hiệu lực): *"Mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường".* Thực tế doanh nghiệp đều rất vất vả để xác định xem trong đơn vị của mình, công việc nào là công việc nặng nhọc độc hại hoặc đặt biệt nặng nhọc độc hại để trả lương đúng quy định, nhiều doanh nghiệp còn viết đơn lên Sở lao động địa phương, cổng thông tin điện tử chính phủ để tìm kiếm hỗ trợ … Bên cạnh đó, cũng có một vài sự cố

khi có sự áp dụng khác nhau của quy định này dẫn đến tình trạng ngừng việc tập thể của công nhân. Có ví dụ như sau:

Doanh nghiệp A là đơn vị 100% vốn đầu tư nước ngoài, hoạt động trong lĩnh vực gia công giày dép xuất khẩu. Các công đoạn chính của quá trình gia công gồm: Cắt => May => In => Lắp Ráp => Đóng gói. Công ty chỉ quy định công nhân làm công đoạn In mới là người làm công việc nặng nhọc độc hại, và họ được áp dụng mức lương cao hơn 5% so với lương tối thiểu vùng

Doanh nghiệp B là đơn vị 100% vốn đầu tư nước ngoài, công ty sản xuất và xuất khẩu các sản phẩm quần áo, may mặc ra nước ngoài. Các công đoạn chính của quá trình may gồm: Cắt => May => Đóng gói. Doanh nghiệp này lại xác định May là công việc nặng nhọc độc hại, nên tất cả những công nhân may đều được áp dụng mức lương cao hơn tối thiểu vùng.

Hai doanh nghiệp A và B ở gần nhau, khi mà công nhân May của B được xác định là công việc nặng nhọc độc hại, trong khi công nhân May của A lại không được hưởng, cho nên đã dẫn đến tình trạng công nhân của A dừng việc đòi quyền lợi. Lúc này A đã phải rất vất vả để xác định công việc đó có phải là nặng nhọc hay không và mời cả chính quyền địa phương vào làm việc. Sau khi xác định xong, công nhân may của A được hưởng thêm 5% so với mưc lương tối thiểu vùng, lúc này công nhân của các bộ phận khác cũng dừng việc đòi hưởng thêm 5% vì công nhân lập luận rằng họ cũng làm việc vất vả, thao tác máy móc liên tục, công việc căng thẳng, ảnh hưởng đến sức khỏe… Lúc này A lại phải lần nữa xác định xem công việc đó có phải là nặng nhọc độc hại hay không, và lần này, A đã xác định lại toàn bộ các công đoạn tại nhà máy của mình, kết quả là 80% công nhân đang làm các công việc nặng nhọc độc hại, 20% không phải vì họ là nhân viên văn phòng, nghiệp vụ, trợ lý, bảo vệ … Để hài hòa giữa những công nhân với nhau, ban lãnh đạo doanh nghiệp A đã quyết định 100% công nhân của mình được hưởng thêm 5% trợ cấp nặng nhọc độc hại. Từ đó có thể thấy, quy định của nghị định 49/2013 đã làm doanh nghiệp khá đau đầu để giải quyết.

Để giải quyết vấn đề này, quốc hội đã thông qua Bộ luật lao động năm 2019, chính thức có hiệu lực ngày 01/01/2021 thay thế luật năm 2012, cùng với đó là các văn bản hướng dẫn thi hành mới thay thế nghị định số 49/2013/NĐ-CP về mức lương của người lao động làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc

độc hại nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc độc hại nguy hiểm. Hiện tại trên thực tế vẫn còn tồn tại hai hình thức áp dụng về mức lương tối thiểu vùng như sau:

Hình thức 1: Doanh nghiệp giữ nguyên 5% tiền nặng nhọc độc hại cho tất cả các nhân viên như quy định cũ vì đó là một thực hành tốt, cao hơn so với yêu cầu của luật, có lợi cho người lao động.

Hình thức 2: Bỏ quy định công việc nặng nhọc độc hại được thêm 5% cao hơn so với lương tối thiểu vì Nghị định 49/2013 đã hết hiệu lực.

Tùy điều kiện từng doanh nghiệp, nên đã có sự áp dụng khác nhau như trên. Nhưng nhìn chung, các doanh nghiệp vẫn đáp ứng được yêu cầu của pháp luật về lương tối thiểu vùng.

1.2 Thực trạng về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động

1.2.1 Xây dựng thang lương, bảng lương

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. Trong mỗi ngạch lương có một số bậc lương được xác định dựa vào mức độ phức tạp của công việc. Ứng với mỗi bậc là một hệ số mức lương. Hệ số mức lương của bậc cao nhất trong bảng lương được gọi là bội số của bảng lương đó.

Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thuộc khu vực sản xuất kinh doanh, bảng lương được xây dựng cho các nhóm đối tượng sau:

1. Chức danh lãnh đạo (quản lý, trưởng phòng)
2. Lao động chuyên môn, nghiệp vụ (kỹ sư, chuyên viên),
3. Lao động thừa hành phục vụ (trợ lý, thư ký)
4. Lao động trực tiếp sản xuất

Thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp được áp dụng để làm căn cứ: Thỏa thuận mức tiền lương trong giao kết hợp đồng lao động; 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; Trích nộp và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; Trả lương ngừng việc cùng các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động; Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của 2 bên và theo quy định của pháp luật lao động.

Theo quy định tại điều 93, BLLĐ 2019, doanh nghiệp được chủ động xây dựng thang bảng lương và chỉ phải:

- Tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- Công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện

1.2.2. Xây dựng định mức lao động

Như phần 1 chúng ta đã biết: Định mức lao động là những quy định về số lượng hoặc khối lượng, sản lượng, chất lượng sản phẩm (công việc, dịch vụ...) tương ứng với một lượng thời gian lao động, áp dụng cho những nhóm công việc, lao động nhất định trong phạm vi cụ thể. Định mức lao động được xây dựng phù hợp với công việc, công đoạn và toàn bộ quá trình lao động căn cứ vào trình độ của người lao động, tiêu chuẩn lao động và yêu cầu công việc. Định mức lao động là cơ sở quan trọng để xây dựng kế hoạch lao động, tổ chức, quản lí lao động và tính toán mức trả lương cho người lao động

Trên thực tế, rất ít doanh nghiệp xây dựng định mức lao động. Nếu có, thì đó chỉ là một văn bản trên giấy mà hiếm khi áp dụng. Cái mà doanh nghiệp quan tâm là trong thời gian đó, họ làm ra bao nhiêu sản phẩm, có đạt số lượng và chất lượng hay không … điều này khác nhau hoàn toàn so với định mức lao động.

Lấy ví dụ tại doanh nghiệp sản xuất giày dép gia công xuất khẩu tại Hải Phòng. Doanh nghiệp này có khoảng 3,000 lao động, thời gian làm việc trung bình là 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. Trong doanh nghiệp có bộ phận tên là IE (Industrical Engineer) hoặc gọi là bộ phận Công trình, có trách nhiệm thiết đặt mục tiêu sản xuất trong từng thời gian, thời điểm, thời gian cần thiết để sản xuất lượng sản phẩm đề ra và số lượng nhân lực cần thiết để hoàn thành mục tiêu đó. Ví dụ trong thời gian 8h, 1 chuyền 10 người phải làm ra 100 đôi giày, thậm chí khi mà đơn hàng nhiều, công nhân buộc phải làm thêm giờ từ 1-5 tiếng để hoàn thành mục tiêu chung về số lượng, thời gian xuất hàng. Công nhân phải làm việc trong trong nhiều giờ, trong thời tiết nóng bức và áp lực về số lượng sản phẩm sẽ dẫn tới ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe cho chính bản thân họ. Mặc dù cũng có kế hoạch sản xuất, số người, thời gian làm việc, định mức sản phẩm … nhưng không phải là định mức lao động theo quy định tại bộ luật lao động. Với tư cách là người sử dụng lao động, họ luôn muốn tận dụng tối đa sức lao động và máy móc để làm ra nhiều sản phẩm, tăng lợi nhuận mà đã bỏ qua bước nghiên cứu xây dựng định mức lao động, ép buộc người lao động làm việc theo yêu cầu của mình mà người lao động không được từ chối. Trong khi Nhà nước

chỉ quy định nguyên tắc và hướng dẫn phương pháp để các doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương và định mức lao động nhằm làm cơ sở kí kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, xác định đơn giá tiền lương và trả lương cho người lao động, nhưng không quy định chi tiết phương pháp cụ thể để xây dựng định mức lao động hợp lý, khoa học nên thực tế đã dẫn đến nhiều doanh nghiệp không thực hiện xây dựng. Công tác thanh tra, kiểm tra về vấn đề này cũng không thường xuyên, nên không ít doanh nghiệp tùy tiện vi phạm chính sách pháp luật tiền lương, gây thiệt hại hoặc ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của người lao động.

1.3. Thực trạng triển khai việc thi hành quy định phụ cấp lương

Phụ cấp lương là khoản tiền bổ sung vào tiền lương cơ bản nhằm bù đắp những yếu tố chưa được tính đến hoặc tính đến chưa đầy đủ khi xác định tiền lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động. Chế độ phụ cấp lương của người lao động do người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận ghi trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và được cụ thể hóa trong các quy chế nội bộ của đơn vị như quy chế tiền lương, quy chế trả thưởng.

Phụ cấp lương là bộ phận cấu thành chế độ tiền lương của người lao động, có tác dụng bổ sung, hoàn thiện và hợp lí hơn tiền lương của người lao động. Ngoài việc bảo đảm công bằng, bình đẳng trong việc trả lương, phụ cấp lương còn có tảc dụng động viên, khuyến khích, thu hút người lao động làm việc ở những ngành nghề, địa bàn... khó khăn, góp phần thực hiện có hiệu quả chính sách phân công lao động xã hội trong phạm vi ngành, địa phương và toàn quốc.

Trên thực tế, theo ghi nhận tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, thường có các loại phụ cấp sau đây:

1. Phụ cấp thâm niên: là khoản phụ cấp được trả cho người lao động làm việc liên tục nhiều năm tại một cơ quan nào đó. Khoản phụ cấp này có ý nghĩa khuyến khích người lao động gắn bó với nghề, với cơ quan đang làm việc.

2. Phụ cấp chức vụ: nhằm bù đắp cho những người lao động vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công tác chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lảnh đạo, bổ nhiệm, hoặc làm những công việc đòi hỏi trách nhiệm cao nhưng chưa xác định được trong mức lương.

3. Phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: được áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc có điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm mà chưa xác định trong mức lương.

4. Phụ cấp ngoại ngữ: là khoản tiền mà doanh nghiệp chi trả thêm cho những lao động biết ngoại ngữ trong đơn vị của mình, nhằm khuyến khích mọi người tham gia học ngoại ngữ. Mức phụ cấp sẽ tùy vào năng lực của từng người và dựa theo quy định của nội bộ công ty

Các loại phụ cấp kể trên thường sẽ được cộng vào với tiền lương trong hợp đồng để làm cơ sở tính đóng BHXH và tính tiền làm thêm giờ. Ngoài các loại phụ cấp trên, tùy theo từng doanh nghiệp còn có các loại phụ cấp khác để thu hút và khuyến khích người lao động như: phụ cấp chuyên cần; phụ cấp hiệu quả công việc; phụ cấp cơm; nhà trọ, con nhỏ; phụ cấp kỹ thuật …

1.4. Thực trạng chi trả lương

1.4.1 Các hình thức chi trả

Nếu như trước kia, doanh nghiệp với tư cách là người sử dụng lao động quyết định hình thức thức trả lương thì từ 01/01/2021, hình thức trả lương do hai bên là người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận lựa chọn. Hiện tại, theo như tìm hiểu thì gần như đa số các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động trong lĩnh vực gia công giày dép và may mặc đều trả lương theo hình thức thời gian và trả lương theo tháng. Ngoài ra còn một số rất ít doanh nghiệp sẽ lựa chọn trả lương theo sản phẩm.

a) Trả lương theo thời gian

Như chúng ta đã biết, trả lương theo thời gian là một hình thức đơn giản, dễ áp dụng cho mọi doanh nghiệp. Để tính đúng lương cho người lao động theo hình thức này thì hai vấn đề cần được quan tâm là số giờ ngày việc (giờ công) và phương pháp tính lương.

❖ **Giờ làm việc**

Giờ làm việc được thông thường được quy định như sau:

- Giờ làm việc bình thường là 08 giờ trong một ngày và 48 giờ trong một tuần (từ thứ 2 đến hết thứ 7)
- Làm thêm giờ. Người sử dụng lao động có thể sắp xếp người lao động làm thêm giờ vào ngày thường và vào ngày nghỉ hằng tuần hoặc ngày nghỉ lễ

Theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau như: Phải được sự đồng ý của người lao động; Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

Tuy nhiên hiện tại đa số các doanh nghiệp đều chưa tuân thủ về thời gian làm thêm, nói cách khác, thời gian làm việc của người lao động đều vượt xa mức mà pháp luật quy định. Theo như thực tế em đã đi kiểm tra và đánh giá mức độ tuân thủ của nhà máy, có doanh nghiệp sắp xếp cho công nhân làm tới 5,5 tiếng trên một ngày, và rất nhiều trường hợp có thời gian làm việc lên tới 72-100 tiếng trên một tuần (bao gồm cả thời gian làm việc bình thường và thời gian làm thêm)

❖ **Phương pháp tính lương**

Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc theo tháng, ngày, tuần, giờ cụ thể như sau:

- Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc;
- Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương tuần được xác định bằng tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;
- Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tuần thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tuần chia cho số ngày làm việc trong tuần theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng hoặc theo tuần hoặc theo ngày thì tiền lương giờ được xác định bằng tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày.

Trên thực tế, trong doanh nghiệp đang tồn tại hai phương pháp tính lương như sau:

Phương pháp 1:

Lương tháng = [Lương + Phụ cấp (nếu có)]/ ngày công chuẩn của tháng * số ngày làm việc thực tế trong tháng

Trong đó, ngày công chuẩn là ngày công hành chính trong tháng. Ví dụ một doanh nghiệp quy định nhân viên đi làm từ thứ 2 đến thứ 7. Tháng 3 có 31 ngày và 4 ngày chủ nhật thì ngày công chuẩn được xác định là 31-3 = 27 ngày.

Theo cách tính này, lương tháng thường là con số cố định, chỉ giảm xuống khi người lao động nghỉ không hưởng lương. Với hình thức trả lương như này, người lao động không bị băn khoăn về mức thu nhập của mình trong mỗi tháng bởi số tiền trừ cho mỗi ngày công không lương là cố định, nghỉ bao nhiêu ngày thì bị trừ bấy nhiêu tiền trong trường hợp không có biến động về lương và ngược lại, tháng nào đi làm đủ ngày theo quy định thì hưởng đủ mức tiền lương

Phương pháp 2:

Lương tháng = [Lương + Phụ cấp (nếu có)]/ 26 * số ngày làm việc thực tế trong tháng

Theo cách tính này, lương tháng không còn là con số cố định vì ngày công chuẩn hàng tháng khác nhau. Vì có tháng có 28, 30, 31 ngày nên ngày công chuẩn sẽ lần lượt là 24, 26 và 27 ngày. Ta có ví dụ sau:

Tháng 3 năm 2021 có 31 ngày trong đó có 4 ngày chủ nhật, số ngày công đi làm là 27 ngày. Doanh nghiệp trả cho anh A với số tiền là 5 triệu/tháng, trong đó A đi làm đủ 27 ngày công:

• Nếu tính lương theo **phương pháp 1**, số tiền lương của A sẽ là:

5,000,000/27*27 = 5,000,000 (VND)

• Nếu tính lương theo **phương pháp 2**, số tiền lương của A sẽ là:

5,000,000/26*27 = 5,192,307 (VND)

Vậy hai cách tính lương sẽ cho ra hai kết quả khác nhau, việc lựa chọn phương pháp tính lương như nào sẽ do doanh nghiệp lựa chọn và ghi vào nội quy hoặc thỏa ước lao động.

b) Trả lương theo sản phẩm

Lương theo sản phẩm là hình thức trả lương mà người sử dụng lao động thực hiện cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm mà người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm ra và đơn giá sản phẩm được giao. Yêu cầu bắt buộc để thực hiện trả lương theo sản phẩm là người sử dụng lao động phải xây dựng định mức khoán sản phẩm cho người lao động trong một đơn vị thời gian nhất định và xác định đơn giá tiền lương trên một đơn vị sản phẩm. Tiền lương của người lao động sẽ phụ thuộc trực tiếp vào số lượng sản phẩm hợp lệ mà họ đã sản xuất ra và được người sử dụng lao động chấp nhận và đơn giá tiền lương mà người sử dụng lao động áp dụng vào sản phẩm đó. Nếu người lao động làm nhiều sản phẩm, đơn giá càng cao thì tiền lương của họ càng cao.

Tiền lương theo sản phẩm cũng được trả theo định kỳ thời gian, có thể theo ngày, tháng hoặc năm, tuy nhiên thông thường là theo tháng làm việc của người lao động. Các loại trả lương theo sản phẩm bao gồm: Lương theo sản phẩn trực tiếp cá nhân và lương theo sản phẩm tập thể:

- Cách tính và trả lương theo sản phẩm.

- Cách tính tiền lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân được áp dụng theo công thức sau:

Lương sản phẩm = số lượng sản phẩm hoàn thành * đơn giá sản phẩm

Trong đó: Đơn giá sản phẩm được tính giá tiền tính trên một đơn vị sản phẩm.

- Đối với tiền lương theo sản phẩm tập thể:

Lương theo sản phẩm = Số lượng sản phẩm hoàn thành chung của tập thể * đơn giá.

2. Thực trạng triển khai các quy định về tiền thưởng

Tiền thưởng được hiểu là khoản thù lao bổ sung cho tiền lương để trả cho những yếu tố mới phát sinh trong quá trình lao động (tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, sáng kiến…) chưa tính đến trong mức lương theo chức danh hoặc theo công việc. Việc thưởng cho người lao động hay không là quyền của người sử dụng lao động. Căn cứ chung để xác định tiền thưởng cho người lao động là kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm của người sử dụng lao động và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Những vấn đề cụ thể như nguyên tắc, các trường hợp, tiêu chuẩn, thời gian, mức, cách thức, nguồn kinh phí thực hiện… thưởng sẽ được quy định trong quy chế thưởng của doanh

nghiệp. Cũng có trường hợp, tiền thưởng của người lao động sẽ được thỏa thuận ghi trong thỏa ước lao động tập thể hoặc hợp đồng lao động của hai bên. Nhìn chung, có một số khoản thưởng phổ biến như sau:

a. Thưởng hoa hồng hay còn được gọi là tiền hoa hồng: Là khoản mà người mua hoặc người bán sẽ được thưởng thông qua các hoạt động mua bán, trao đổi hang hóa nếu như đáp ứng được những thỏa thuận của các bên liên quan. Tiền hoa hồng sẽ được tính bằng đơn vị phần trăm trong đơn hàng đã hoàn thành giao dịch, nhân viên bán hàng sẽ được thanh toán khoản tiền này khi có các giao dịch đơn hàng thành công hoặc bằng hình thức khác tùy vào sự quy định của doanh nghiệp hoặc sự thỏa thuận giữa đôi bên. Nhìn chung, tiền hoa hồng chính là cách mà doanh nghiệp thưởng cho nhân viên của mình.

b. Thưởng sáng kiến: là khoản tiền thưởng cho cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp mình để ghi nhận và tôn vinh 1 cách làm hay một phương pháp sáng tạo, có ý nghĩa quan trọng, đóng góp tích cực vào sự nghiệp phát triển của doanh nghiệp

c. Thưởng cuối năm: hay còn gọi là thưởng tháng thứ 13, là khoản thưởng dành cho người lao động vào dịp trước tế nguyên đán hang năm, nhằm khuyến kích người lao động. Khoản tiền thưởng này thường tính theo tháng, nếu 1 công nhân làm đủ 12 tháng cho người sử dụng lao động thì sẽ được hưởng đủ 1 tháng lương cơ bản. Nếu công nhân không làm đủ năm thì sẽ được chia theo tỷ lệ số tháng. Nếu công nhân mới chưa được ký hợp đồng chính thức thì sẽ không nhận được khoản tiền thưởng này. Khoản tiền thưởng này dựa theo tiền lương theo hợp đồng lao động của mỗi cá nhân người lao động(không bao gồm các khoản trợ cấp) nên số tiền sẽ khác nhau, không ai giống ai. Tùy doanh nghiệp có thể thưởng 1 tháng lương, có doanh nghiệp thưởng 12 tháng lương tùy kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đây là khoản thưởng mà cũng gây ra nhiều sự tranh chấp trong một số doanh nghiệp

d. Thưởng ngày lễ: là một khoản tiền mà được người lao động được thưởng nhân dịp các ngày lễ lớn trong năm hoặc ngày kỉ niệm của công ty. Một số doanh nghiệp sẽ tiễn hành thưởng nhân dịp ngày quốc tế lao động 1/5 hằng năm hoặc thưởng ngày Quốc Khánh 2/9

e. Thưởng sản lượng/năng suất: Là khoản tiền thưởng được trao cho người lao động khi họ hoàn thành số lượng sản phẩm vượt chỉ tiêu đề ra của doanh nghiệp,

thường thì khoản tiền thưởng này được áp dụng đối với người lao động hưởng lương theo thời gian và sẽ được trả cùng kỳ chi trả lương hằng tháng

f. Thưởng nhân tài/giới thiệu người mới: Là khoản tiền gần đây mới xuất hiện trong bối cảnh các doanh nghiệp ồ ạt mở ra trong khi lại thiếu lực lượng lao động. Do cần số lượng lớn lao động nên doanh nghiệp khuyến khích các công nhân viên của mình giới thiệu bạn bè, người thân quen đến làm việc trong doanh nghiệp. Thường thì khoản tiền thưởng này được trao khi người được giới thiệu đã được ký hợp đồng chính thức

Qua khảo sát đánh giá việc thực hiện các quy định về tiền thưởng của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Hải Phòng, nhận thấy về cơ bản thì các doanh nghiệp áp dụng một số khoản thưởng phổ biến như thưởng sáng kiến, thưởng sản lượng và thưởng cuối năm. Chúng ta có thể phân tích khoản thưởng phổ biến nhất là thưởng cuối năm như sau: Doanh nghiệp H có vốn đầu tư của Nhật Bản với ngành nghề là gia công, sản xuất và lắp ráp Robot xuất khẩu, trụ sở của công ty đặt tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng. Công ty quy định, nếu công nhân làm đủ 12 tháng trong một năm sẽ được thưởng 12 tháng lương cơ bản theo hợp đồng lao động, tiền thưởng được trả vào trước dịp nghỉ tết Nguyên đán hằng năm. Nếu công nhân không làm đủ tháng thì tiền thưởng sẽ được tính theo tỷ lệ số tháng làm việc tại công ty.

- Công nhân A, mức lương cơ bản theo hợp đồng lao động là 5,000,000 VNĐ, công nhân này vào công ty từ tháng 1/2018 đến nay. Tính đến hết tháng 12 năm 2020 thì công nhân này đã làm việc tại công ty 2 năm. Vậy tiền thưởng cuối năm của công nhân A được tính như sau:

5,000,000/12*12*12= 60,000,000

- Công nhân B, vào công ty từ tháng 7/2020 với mức lương cơ bản theo hợp đồng lao động là 5,000,000 VNĐ. Tính đến hết tháng 12 năm 2020, công nhân này đã làm việc tại công ty 6 tháng. Số tiền thưởng cuối năm của B sẽ là:

5,000,000/12*6*12 = 30,000,000

Tiền thưởng có tác dụng kích thích mạnh mẽ người lao động phấn đấu và sáng tạo trong quá trình lao động, bảo đảm sự công bằng trong lĩnh vực trả lương… Trên thực tế hiện nay, nhiều doanh nghiệp đã sử dụng tiền thưởng như chiến lược để ổn định lực lượng lao động tại chỗ, thu hút người lao động giỏi và

phát triển về chất lực lượng lao động trong đơn vị, tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

3. Thực trạng áp dụng quy định về các khoản khấu trừ lương

3.1. Các khoản trừ BHXH bắt buộc

Khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc bao gồm những khoản sau: Mức lương; Phụ cấp lương; Các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động.

a. Mức lương tháng đóng BHXH bắt buộc tối thiểu năm 2021.

Theo Điểm 2.6 Khoản 2 Điều 6 Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 thì Mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc tối thiểu quy định như sau:

- Với người lao động làm công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường: Không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng.
- Với người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề: Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng.
- Với người lao động làm công việc hoặc chức danh trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: Cao hơn ít nhất 5% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.
- Với người lao động làm công việc hoặc chức danh trong điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

Hiện nay, lương tối thiểu vùng năm 2021 vẫn sẽ được thực hiện theo Nghị định 90/2019/NĐ-CP của Chính phủ.

b. Mức lương tháng đóng BHXH bắt buộc tối đa năm 2021

Mức lương đóng BHXH tối đa bằng 20 tháng lương cơ sở. Hiện nay, mức lương cơ sở là 1,49 triệu đồng/tháng theo Nghị định 38/2019/NĐ-CP của Chính phủ. Như vậy, mức lương tháng cao nhất để tính mức đóng BHXH bắt buộc = 20 x 1,49 = 29,8 triệu đồng/tháng.

Trên địa bàn Hải Phòng, vẫn còn một số doanh nghiệp chưa thực sự thực hiện những quy định về đóng BHXH như không đóng BHXH hoặc cố ý không

đóng đủ mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH. Ví dụ như sau, có một doanh nghiệp gia công giày dép xuất khẩu có vốn đầu tư Đài Loan trên địa bàn huyện Tiên Lãng. Công ty này chỉ đóng BHXH cho những người đã gắn bó lâu dài với công ty, ví dụ như người làm đã việc từ vài năm trở lên, hoặc những người là cán bộ quản lý của công ty mới được tham gia Bảo hiểm. Tình trạng này rất phổ biến tại các doanh nghiệp gia công nhỏ lẻ, có trụ sở tại các vùng nông thôn. Các doanh nghiệp này muốn tận dụng tối đa nguồn lao động tại địa phương cũng như khu vực lân cận, tận dụng mức chi phí lao động rẻ để hoạt động và trốn đóng BHXH để tiết kiệm được một khoản tiền cho doanh nghiệp. Trong khi, đặc điểm của vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa là nơi mà trình độ hiểu biết của công nhân về BHXH còn hạn chế, công nhân đa số là người địa phương, trẻ em hoặc người trung tuổi nên họ chấp nhận đi làm để có thu nhập mà không cần đóng bảo hiểm. Ngoài ra, cơ quan quản lý địa phương thì không thực sự theo dõi sát xao, không thường xuyên kiểm tra nên đã tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp "làm mưa làm gió", làm ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi người lao động.

3.2. Các khoản trừ đoàn phí công đoàn

Đoàn phí công đoàn là khoản tài chính công đoàn do người lao động tham gia tổ chức công đoàn cơ sở đóng. Chỉ những người lao động gia nhập tổ chức công đoàn mới phải đóng khoản phí này. Theo hướng dẫn tại điều 23, quyết định số 1980/QĐ-TLĐ, Mức đóng đoàn phí công đoàn bằng 1% tiền lương làm căn cứ đóng BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH, nhưng tối đa chỉ bằng 10% mức lương cơ sở.

Lấy ví dụ, một công nhân làm việc trong điều kiện lao động bình thường, thuộc vùng I, công nhân này được doanh nghiệp đóng BHXH bằng với mức lương tối thiểu vùng là 4,420,000. Vậy số tiền đoàn phí phải nộp là: 4,420,000 x 1% = 44,2000 VNĐ

Mức đóng tối đa chỉ bằng 10% mức lương cơ sở, theo quy định tại Nghị định 38/2019/NĐ-CP về mức lương cơ sở đối với cán bộ công chức, viên chức và lực lượng vũ trang thì mức lương cơ sở năm 2021 là 1.490.000 đồng/tháng. Vậy mức đóng đoàn phí công đoàn tối đa là: 1,490,000 x 10% = 149,000 VNĐ

Thực tế tại Hải Phòng, rất ít doanh nghiệp trích 1% tiền lương làm căn cứ đóng BHXH để đóng đoàn phí công đoàn mà sẽ áp dụng một mức chung cho tất cả người lao động trong doanh nghiệp của mình. Ví dụ tại mỗi kỳ trả lương

tháng, công ty thống nhất trích 50,000 của tất cả nhân viên để đóng vào đoàn phí công đoàn thay vì 1% mức lương làm căn cứ đóng BHXH. Mặc dù số tiền đóng đoàn phí là không đúng quy định, nhưng công đoàn cấp trên/ cơ quan quản lý nhà nước về công đoàn vẫn chấp nhận để doanh nghiệp thu số tiền này dẫn đến tình trạng đoàn phí công đoàn không được thu theo đúng quy định của pháp luật.

3.3. Các khoản khấu trừ do vi phạm kỷ luật, thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ trái luật

a) Khấu trừ do chấm dứt HĐLĐ trái luật

Hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý làm phát sinh QHLĐ cá nhân giữa người lao động và người sử dụng lao động. Sau khi ký kết hợp đồng lao động, những thoả thuận về quyền và nghĩa vụ mà các bên đã ký kết sẽ có giá trị ràng buộc đối với mỗi bên. người lao động và người sử dụng lao động phải tuân theo những quy định của pháp luật lao động và những thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện có thể có những hành vi vi phạm hợp đồng lao động, hoặc diễn ra không theo đúng những thoả thuận mà các bên đã cam kết trước đó dẫn đến phải bồi thường thiệt hại. Vì vậy, khi thực hiện hợp đồng lao động, nếu người lao động vi phạm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải có nghĩa vụ bồi thường những thiệt hại tương ứng mức độ vi phạm.

Theo định nghĩa tại điều 39, BLLĐ 2019, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này. Theo quy định này, người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp đơn phương **chấm dứt không đúng căn cứ chấm dứt** hoặc **vi phạm thời gian báo trước**.

Theo quy định tại điều 40, BLLĐ 2019, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, người lao động phải bồi thường cho người sử dụng lao động những khoản tiền sau:

- Nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động;
- Khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước (nếu vi phạm thời hạn báo trước);
- Chi phí đào tạo (trường hợp người lao động được đào tạo nghề từ kinh phí của người sử dụng lao động).

Hiện nay, theo như tìm hiểu và thực tế kiểm tra các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng của đơn vị em đang công tác thì quy định này chưa được thực sự tuân thủ. Các trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm thời hạn báo trước là tình trạng rất phổ biến. Thực tế thì người lao động có thể chỉ cần báo trước mấy ngày trước khi chấm dứt HĐLĐ hoặc thậm chí có trường hợp không báo gì hết mà tự nghỉ việc. Đối với các trường hợp này, các doanh nghiệp cũng có các cách xử lý khác nhau:

Trường hợp 1: Trừ tiền lương những ngày không báo trước

Công nhân A làm việc theo HĐLĐ có thời hạn là 1 năm. Ngày 1/5/2021, công nhân A đã viết đơn xin nghỉ và nộp nên bộ phận nhân sự. Theo quy định thì công nhân này sẽ phải làm hết ngày 30/5/2021 (30 ngày) mới được coi là chấm dứt HĐLĐ đúng luật. Tuy nhiên, công nhân này chỉ làm đến hết ngày 15/5/2021 thì tự ý nghỉ việc. Trường hợp này, nhân sự sẽ tính số ngày không báo còn lại và trừ vào tiền lương những ngày công nhân đã làm việc cho công ty (từ 1/5-15/5)

Trường hợp 2: Giữ lại khoản tiền mà người lao động đã làm việc trước khi nghỉ việc

Công nhân B đang làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn. Ngày 15/6/2021, sau khi công nhân này nhận xong tiền lương của tháng 5 (công ty quy định ngày 15 hằng tháng sẽ trả lương của tháng trước) thì lập tức nghỉ việc. Lúc này công ty sẽ giữ lại khoản tiền mà công nhân B đã làm việc từ 1/6 đến 15/6

Trường hợp 3: Người lao động viết đơn xin nghỉ vi phạm số ngày báo trước nhưng được người sử dụng lao động đồng ý.

Nhân viên C làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn. Ngày 1/6/2021, C nộp đơn xin nghỉ việc, và chỉ làm hết 5/6/2021. Theo quy định của pháp luật, trường hợp này C phải báo trước 45 ngày trước khi nghỉ, nhưng thực tế C chỉ báo trước 5 ngày. Tuy nhiên, công ty vẫn đồng ý và chấp nhận đơn xin nghỉ việc của C mà không có bất cứ khoản khấu trừ gì, và C cũng được trả đầy đủ các khoản tiền như là chấm dứt trong hợp đồng đúng luật.

Còn có trường hợp doanh nghiệp cử người lao động đi học tập tại nước ngoài, toàn bộ chi phí ăn ở học tập ở nước ngoài sẽ được công ty chi trả và người đó vẫn nhận đủ tiền lương trong quá trình đi học. Tuy nhiên, sau khi đi

học về, người này chỉ làm việc có 2 tháng thì đơn phương chấm dứt HĐLĐ vi phạm quy định về thời gian báo trước và thời gian cam kết làm việc cho công ty. Nhưng công ty vẫn chi trả đầy đủ các khoản tiền như quy định của pháp luật mà không yêu cầu người lao động phải bồi hoàn chi phí đào tạo hay bất cứ khảo nào.

BLLĐ đã tạo hành lang pháp lý để người sử dụng lao động có cơ sở khấu trừ các thiệt hại do người lao động gây ra khi họ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật; và cũng là điều để cảnh báo người lao động phải tuân thủ pháp luật, tránh ảnh hưởng đến doanh nghiệp. Tuy nhiên, vì các lý do khác nhau nên việc thực hiện các quy định này chưa thực sự hiệu quả.

b) Khấu trừ để bồi thường thiệt hại

Khấu trừ lương là việc người sử dụng lao động trừ bớt một phần tiền lương của người lao động để bù vào khoản tiền đã chi hoặc đã bị thiệt hại trước đó. Ngoài ra, người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ lương của người lao động trong 3 trường hợp quy định tại Điều 129, BLLĐ 2019. Cụ thể:

- Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản;
- Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao;
- Người lao động tiêu hao vật tư quá định mức cho phép.

Về mức khấu trừ: Khoản 3, Điều 102 Bộ Luật Lao động 2019 nêu rõ: Mức khấu trừ tiền lương hàng tháng **không được quá 30%** tiền lương tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản BHXH bắt buộc, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp và thuế thu nhập cá nhân. Trong đó, mức bồi thường thiệt hại trong các trường hợp nêu trên như sau:

- Trường hợp do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng: Bồi thường nhiều nhất 3 tháng tiền lương.
- Trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường một phần hoặc toàn bộ theo giá thị trường. Trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm.

Cũng tại điều 129, nếu do thiên tai, hoả hoạn, địch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện khách quan không thể lường trước và không thể khắc phục được dù

đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

Trên thực tế các doanh nghiệp nước ngoài tại Hải Phòng chưa có nhiều trường hợp người lao động bị khấu trừ tiền lương để bồi thường thiệt hại gây ra, trong khi cũng chưa có doanh nghiệp nào ký hợp đồng trách nhiệm với người lao động, rằng buộc trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Hiện tại, tất cả các biện pháp xử lý kỷ luật như khấu trừ lương hay bồi thường thiệt hại đều phải được quy định trong nội quy lao động của doanh nghiệp. Nếu hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động thì không được tiến hành các biện pháp xử lý kỷ luật *(khoản 3, điều 127, BLLĐ 2019)*. Các biện pháp xử lý kỷ luật được đề cập trong nội quy lao động bao gồm: 1. Khiển trách. 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng. 3. Cách chức. 4. Sa thải. Hầu hết các doanh nghiệp chỉ xử lý kỷ luật theo các hình thức bên trên thay vì yêu cầu bồi thường thiệt hại như điều 129, BLLĐ 2019.

4. Tiền lương trong các trường hợp đặc biệt

4.1. Tiền lương làm thêm giờ

Căn cứ Điều 98 BLLĐ năm 2019, tiền lương làm thêm giờ của người lao động được tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm. Quy định này được cụ thể bằng các công thức được hướng dẫn tại Điều 55 và Điều 57 Nghị định 145/2020 như sau:

4.1.1. Người lao động làm thêm giờ vào ban ngày

a. Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian:

Tiền lương làm thêm giờ	=	Tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường	x	Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300%	x	Số giờ làm thêm

Trong đó, tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường là:

Tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường	=	Tiền lương thực trả của công việc đang làm trong tháng/tuần/ngày (1)	:	Tổng số giờ thực tế làm việc tương ứng trong tháng/tuần/ngày (2)

(1) Không bao gồm: Tiền lương làm thêm giờ; Tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm; Tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương; Tiền thưởng, tiền thưởng sáng kiến; Tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ xăng xe, điện

thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; Hỗ trợ: khi có thân nhân bị chết; có người thân kết hôn; sinh nhật; bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh.

(2) Không quá số ngày làm việc bình thường trong tháng và số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, 01 tuần và không kể số giờ làm thêm.

b. Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm:

Tiền lương làm thêm giờ	=	Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường	x	Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300%	x	Số sản phẩm làm thêm

Trong đó, mức % áp dụng cho các trường hợp trên như sau:

- Mức ít nhất bằng 150% áp dụng với làm thêm vào ngày thường;
- Mức ít nhất bằng 200% áp dụng với làm thêm vào ngày nghỉ hằng tuần;
- Mức ít nhất bằng 300% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, chưa kể tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

Ví dụ: Tiền lương thực trả của người lao động là A:

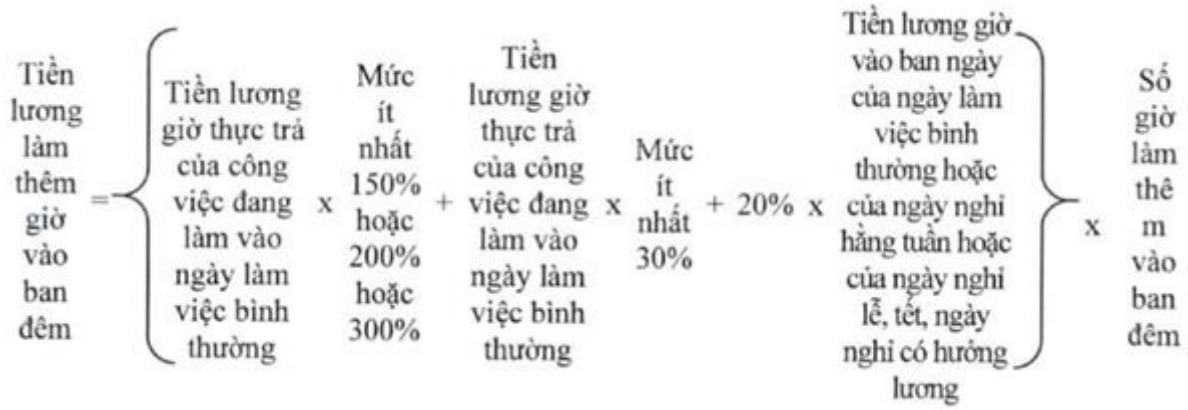
Làm thêm giờ vào ngày bình thường:	150%A x Số giờ làm thêm
Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần:	200%A x Số giờ làm thêm
Làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương	300%A x Số giờ làm thêm

(Trường hợp người lao động hưởng lương theo sản phẩm được tính tương tự)

4.1.2. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm

Tại khoản 3 Điều 98 BLLĐ năm 2019, người lao động làm thêm giờ vào ban đêm sẽ được hưởng thêm lương làm việc vào ban đêm và lương làm thêm giờ của công việc bình thường, đồng thời được hưởng thêm 20% tiền lương của công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc đó.

a. Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian



Trong đó:

Tiền lương giờ vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương được xác định:

- Ngày bình thường:

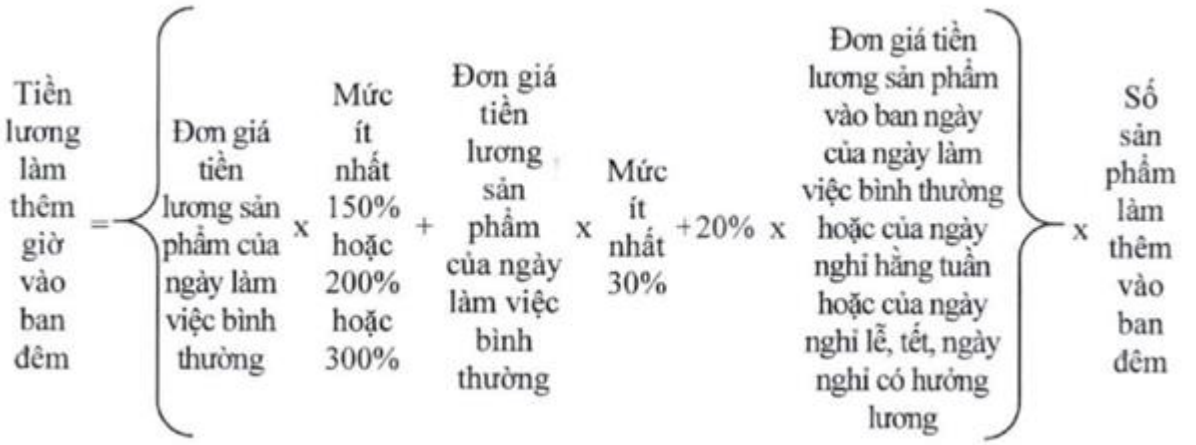
+ Ít nhất bằng 100% lương của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm, **không** làm thêm giờ vào ban ngày);

+ Ít nhất bằng 150% lương của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm, **có** làm thêm giờ vào ban ngày);

- Ngày nghỉ hằng tuần: Ít nhất bằng 200% lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường;

- Ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương: Ít nhất bằng 300% lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường.

b. <u>Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm</u>



Ví dụ: Tiền lương giờ thực trả của công nhân là A:

TH1. Làm thêm giờ vào ban đêm của ngày bình thường:

Trước khi làm thêm giờ vào ban đêm**, không** làm thêm giờ vào ban ngày:

Lương làm thêm = (150%A + 30%A + 20%A) x Số giờ làm thêm = 200%A x Số giờ làm thêm

Trước khi làm thêm giờ vào ban đêm**, có** làm thêm giờ vào ban ngày:

Lương làm thêm = (150%A + 30%A + 20% x 150%A) x số giờ làm thêm = 210%A x số giờ làm thêm

TH2. Làm thêm giờ vào ban đêm của ngày nghỉ hằng tuần:

Lương làm thêm = (200%A + 30%A + 20% x 200%A) x Số giờ làm thêm = 270%A x Số giờ làm thêm

TH3. Làm thêm giờ vào ban đêm của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương:

Lương làm thêm = (300%A + 30%A + 20% x 300%A) x Số giờ làm thêm = 390%A x Số giờ làm thêm

(Trường hợp người lao động hưởng lương theo sản phẩm được tính tương tự)

Có thể nói các doanh nghiệp FDI lớn tại Hải Phòng đều nghiêm túc tuân thủ quy định về tiền lương trong doanh nghiệp. Bộ phận nhân sự của các công ty cũng là những người có nhiều kinh nghiệm, thành thạo việc tính lương. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp còn có bộ phận Tuân thủ, để đảm bảo tất cả các quy định về công lương, bảo hiểm, chế độ phúc lợi của công nhân được thực hiện đúng theo yêu cầu của pháp luật.

4.2. Tiền lương ngừng việc

4.2.1. Trường hợp người lao động phải ngừng việc

Điều 99 Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 đã ghi nhận 03 trường hợp người lao động phải ngừng việc gồm: Do lỗi của người sử dụng lao động; Do lỗi của người lao động; Do sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế.

4.2.2. Lương ngừng việc

Như đã đề cập, có 03 trường hợp người lao động phải ngừng việc, với mỗi trường hợp sẽ có cách tính tiền lương khác nhau. Cụ thể:

- **Ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động**

Khoản 1 Điều 99 BLLĐ năm 2019 chỉ rõ *"Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động"*. Cùng với đó, khoản 5 Điều 58 Nghị định 145/2020/NĐ-CP cũng quy định thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương *"Thời giờ phải ngừng việc không do lỗi của người lao động."*

Theo đó, nếu phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động phải nghỉ làm nhưng vẫn sẽ được tính thời gian làm việc hưởng lương. Trong thời gian ngừng việc, người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động tương ứng với số ngày ngừng việc.

- **Ngừng việc do lỗi của người lao động**

Trên cơ sở kế thừa quy định của BLLĐ năm 2012, khoản 2 Điều 99 BLLĐ năm 2019 tiếp tục quy định *"Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu"*. Từ quy định trên, người lao động phải ngừng việc do lỗi của mình thì sẽ không được trả lương. Trong khi đó, những người lao động khác trong cùng đơn vị với người lao động đó phải ngừng việc thì được trả lương theo thỏa thuận của các bên. Tuy nhiên, mức lương được trả không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

- **Ngừng việc vì sự cố điện, nước; thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, di dời địa điểm theo yêu cầu của cơ quan nhà nước vì lý do kinh tế**

So với quy định trước đây, tiền lương ngừng việc trong trường hợp này đã có sự điều chỉnh. Nếu như theo khoản 3 Điều 98 BLLĐ năm 2012, tiền lương do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Với quy định mới tại khoản 3 Điều 99 BLLĐ 2019, nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên vẫn được thỏa thuận về tiền lương ngừng việc. Tuy nhiên, giới hạn mức lương theo thỏa thuận đã có sự thay đổi. Cụ thể:

- Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Theo đó, người lao động chỉ được đảm bảo tiền lương không thấp hơn lương tối thiểu trong 14 ngày đầu ngừng việc hoặc ngừng việc dưới 14 ngày. Nếu phải ngừng việc trên 14 ngày thì không bắt buộc người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động ít nhất bằng lương tối thiểu vùng. Như vậy, tiền lương ngừng việc của người lao động trong trường hợp này có thể giảm đáng kể so với trước đây. Quy định này có ý nghĩa quan trọng nhằm chia sẻ một phần khó khăn với người sử dụng lao động khi phải tạm dừng kinh doanh bởi các nguyên nhân khách quan.

Tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn Hải Phòng hoạt động trong lĩnh vực gia công các sản phẩm giày dép quần áo theo đơn đặt hàng của các nhãn hàng lớn như Adidas, Nike, Puma, Timberland, Hoka, Columbia... Một thực tế là gần 80% nguyên vật liệu của các nhà máy là nhập khẩu từ Trung Quốc. Do ảnh hưởng của dịch COVID 19 Chính phủ TQ thắt chặt kiểm soát kinh tế và hạn chế không cho doanh nghiệp trong nước hoạt động để phòng ngừa dịch bệnh, trong khi thị trường trong nước không thể đáp ứng đủ các nhu cầu về nguyên vật liệu nên các doanh nghiệp dệt may và giày dép của Việt Nam bị mất thị trường cung ứng vật liệu khổng lồ này nên rất nhiều nhà máy đã không có nguyên liệu để sản xuất. Nguyên nhân thứ hai phải kể đến là thị trường tiêu thụ các sản phẩm của ta chủ yếu là Mỹ và các nước EU, trong khi số ca tử vong và ca nhiễm Covid 19 tại các quốc gia đó đang đứng đầu thế giới nên sự tiêu thụ cũng bị chậm lại, cho nên các nhãn hàng đồng loại cắt bỏ đơn hàng, không tiếp tục đặt hàng của các nhà máy nữa. Trước tình hình các đơn hàng bị cắt giảm mạnh, thậm chí không có đơn hàng để sản xuất, các doanh nghiệp vừa chịu sự thiếu thốn về nguyên vật liệu, vừa không có đơn hàng để sản xuất, không có nguồn thu nào lại còn phải trả các khoản tiền lương, thuế phí, tiền điện nước ... Một trong các cách để giảm chi phí trước mắt cho doanh nghiệp là sắp xếp người lao động nghỉ việc vì lý do khách quan. Việc áp dụng các quy định về tiền lương ngừng việc vì lý do khách quan cũng chưa thực sự được tuân thủ. Thay vì quy định ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc không thấp hơn mức lương tối thiểu; trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận, các

doanh nghiệp đa số cho người lao động của mình nghỉ không hưởng lương hoặc là khấu trừ phép năm của người lao động nếu như người lao động vẫn còn dư ngày phép. Tuy nhiên vẫn có một số ít doanh nghiệp áp dụng đúng quy định này, thậm chí còn cao hơn luật. Trường hợp ngừng việc từ trên 14 ngày, doanh nghiệp vẫn trả lương ngừng việc bằng mức lương tối thiểu vùng.

Quy định mới của BLLĐ 2019 đã đạt được mục tiêu kép, vừa tạo điều kiện để giúp doanh nghiệp giảm chi phí trong thời buổi khó khăn và đồng thời cũng bảo vệ được người lao động trong trường hợp bị ngừng việc do nguyên nhân khác quan. Thực tế áp dụng vẫn còn chưa thống nhất, có doanh nghiệp trả lương, có doanh nghiệp không trả. Đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền thường xuyên kiểm tra giám sát quy định này để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Về cơ bản, tất cả các quy định của luật lao động về tiền lương đã được áp dụng vào trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Từ việc áp dụng về lương tối thiểu, phụ cấp lương, chi trả lương đến các khoản khấu trừ và chi chi trả tiền lương trong các trường hợp đặc biệt như lương ngừng việc vì lí do khách quan, lương làm thêm giờ. Tuy nhiên, vì các lí do khác nhau mà đã có sự áp dụng không thống nhất một số quy định giữa các doanh nghiệp. Có những đơn vị vẫn đảm bảo đầy đủ những yêu cầu của luật, nhưng thực tế áp dụng lại chỉ mang tính hình thức như quy định về tiền thưởng, hay trong việc xây dựng thang lương và định mức lao động.

Để việc thực hiện pháp luật về tiền lương được hiệu quả hơn, em xin được đưa ra những nhận xét và đề xuất giải pháp thực hiện trong chương III.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VỀ PHÁP LUẬT VÀ VIỆC TỔ CHỨC THỰC HIỆN TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VỀ TIỀN LƯƠNG

1. 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, 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, theo đó:

- Đối với chính sách pháp luật về tiền lương trong các doanh nghiệp, cần phải có các quy định nhằm 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. Tiền lương phải trả đúng sức lao động trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí lao động; phản ánh quan hệ cung – cầu lao động và được xác định thông qua cơ chế đối thoại, thương lượng, thoả thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất được sức lao động của bản thân người lao động.

- Nhà nước chỉ quy định những nguyên tắc cơ bản 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. Thống nhất cơ chế tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp; mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc xếp lương, trả lương cho người lao động phụ thuộc vào năng suất lao động cá nhân và hiệu quả của sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Song doanh nghiệp phải 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. Doanh nghiệp tự xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương,… và tự quyết trả lương, thưởng phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của mình. Doanh nghiệp phải nghiêm túc thực hiện thông báo thang, bảng lương với cơ quan quản lý lao động địa phương và làm cơ sở đóng, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thực hiện các quyền lợi khác của người lao động theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện nguyên tắc công bằng về phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động, tuỳ theo năng suất lao động của từng cá nhân và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từng bước thực hiện chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh. Phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp phải đảm bảo mối quan hệ hài hoà lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, giữa ngắn hạn và dài hạn. Phải đặt lợi ích Nhà nước lên trên, đồng thời cũng phải chú ý đến mục tiêu phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Người lao động được trả lương và thu nhập theo kết quả lao động, song cũng phải trong tổng thể phát

triển của doanh nghiệp và chia sẻ với doanh nghiệp ưu tiên cho đầu tư phát triển để có việc làm ổn định và thu nhập cao trong tương lai. Phân phối tiền lương phải góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công trên cơ sở hình thành cơ chế đối thoại, thương lượng, thoả thuận và tự định đoạt về tiền lương, nhất là tiền lương tối thiểu ở doanh nghiệp, định mức lao động, đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, làm thêm giờ, tiền thưởng, phụ cấp, tiền ăn… được ghi vào hợp đồng lao động cá nhân, thoả ước lao động tập thể, quy chế trả lương của doanh nghiệp…

- Tăng cường vai trò quản lý nhà nước về lao động thông qua việc thường xuyên kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng và thông báo thang lương, bảng lương; hoàn thiện chế tài của Nhà nước đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp phải nghiêm chỉnh chấp hành các quy định của pháp luật lao động về tiền lương, tiền công. Xây dựng hệ thống thông tin về tiền lương và thu nhập của các loại lao động thuộc các ngành, nghề để người lao động và người sử dụng lao động tham khảo khi ký kết hợp đồng lao động và thỏa thuận về tiền lương, tiền công.

2. Một số ví dụ và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

2.1. Ban hành hướng dẫn về xây dựng định mức lao động

Định mức lao động là yếu tố quan trọng trong quá trình lao động. Nếu định mức lao động phù hợp thì sẽ có lợi cho cả doanh nghiệp và người lao động. Trên thực tế rất hiếm doanh nghiệp xây dựng được định mức lao động theo yêu cầu của pháp luật vì các lý do như:

1. Không có văn bản pháp luật nào hướng dẫn xây dựng định mức lao động, nên không có cơ sở nào để xây dựng
2. Không có sự kiểm tra giám sát của cơ quan chức năng và chế tài cho việc không xây dựng/xây dựng không phù hợp định mức lao động
3. Năng lực đội ngũ nhân viên phụ trách còn yếu, chưa đủ khả năng để xây dựng được một khung về định mức lao động
4. Người lao động không có kiến thức về yêu cầu của pháp luật nên không biết và không được tham gia vào việc xây dựng định mức lao động.
5. Chủ doanh nghiệp không muốn xây dựng, vì có thể sẽ ảnh hưởng đến năng suất của doanh nghiệp

Ta có thể làm một so sánh nhỏ về ảnh hưởng của định mức lao động với cả người sử dụng lao động và người lao động như bảng dưới đây.

Định mức lao động	Phù hợp	Không phù hợp
Người lao động	Có thời gian làm việc và nghỉ ngơi hợp lý, có sức khỏe tốt với tâm lý phấn khởi sẽ làm tăng năng suất lao động, giảm tỉ lệ sản phẩm lỗi	Người lao động làm việc áp lực cao, tâm lý hoang mang để hoàn thành công việc nên dễ dẫn đến việc làm ẩu khiến tỷ lệ sai sót tăng cao; mệt mỏi dễ dẫn đến tai nạn lao động; tỷ lệ nghỉ việc và nghỉ ốm cao
Người sử dụng lao động	Bố trí hợp lý các công đoạn, thiết đặt thời gian và kế hoạch sản xuất một cách hợp lý. Sản phẩm có chất lượng cao. Không phải chi trả nhiều tiền làm thêm giờ. Uy tín doanh nghiệp tăng cao	Sản phẩm tăng cao nhưng tỷ lệ lỗi cũng cao; chi trả nhiều phí bồi thường/ trợ cấp khi người lao động bị tai nạn/ốm đau. Công nhân nghỉ nhiều làm ảnh hưởng đến kế hoạch sản xuất; ảnh hưởng đến uy tín doanh nghiệp

Định mức lao động góp phần thúc đẩy năng suất lao động của người lao động trong một khoảng đơn vị thời gian, đây cũng là yếu tố văn minh trong lao động, tránh sự lười nhác, chểnh mảng trong lao động. Tuy nhiên, việc xây dựng định mức lao động quá cao có thể khiến người lao động bị vắt kiệt sức lực. Vì thế, bản thân người lao động cũng phải tham gia vào nghiên cứu và đóng góp ý kiến, đề xuất tham gia xây dựng định mức lao động phù hợp trong doanh nghiệp, nơi mình tham gia quan hệ lao động.

Việc ban hành hướng dẫn để doanh nghiệp tự xây dựng định mức lao động là rất cần thiết trong bối cảnh hiện nay Việt Nam đang thu hút được rất nhiều các doanh nghiệp nước ngoài vào đầu tư, nhưng thực tế là tại một số địa phương số lượng lao động lại không đủ cho nhu cầu của doanh nghiệp dẫn đến tình trạng khan hiếm lao động. Doanh nghiệp sẽ tìm cách để tối đa hóa sức lao động bằng cách thiết đặt các định mức lao động không phù hợp, ép buộc người lao động làm việc thêm giờ ... Chính vì thế cần có hướng dẫn cụ thể, chi tiết về định mức lao động và tăng cường kiểm tra giám sát việc áp dụng vào doanh nghiệp, góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng, bảo vệ sức khỏe người lao động.

2.2. Tăng cường sự kiểm tra của cơ quan nhà nước về chế độ tiền lương

Để pháp luật đi vào cuộc sống, ngoài việc tuyên truyền, nâng cao ý thức người dân thì cũng cần có sự kiểm tra giám sát việc thi hành để đảm bảo pháp luật được vận dụng một cách chính xác, hợp lý, đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của mọi công dân, doanh nghiệp và nhà nước. Có thể nói thời gian gần đây, các cơ quan nhà nước đã tăng cường công tác thanh tra kiểm tra và xử lý những hành vi phạm về pháp luật trên tất cả các lĩnh vực. Tuy nhiên, tại một số khía cạnh nào đó, vẫn còn có sự buông lỏng quản lý, chưa nghiêm túc thực hiện sát sao việc tuân thủ pháp luật, dẫn đến việc một số doanh nghiệp có tâm lý « chạy » kiểm tra. Sau đây em đưa ra một vài ví dụ về việc thiếu sự kiểm tra của cơ quan nhà nước.

Trường hợp 1:

Thực tế rất nhiều các doanh nghiệp nhỏ, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân nằm ở các vùng nông thôn xa xôi, vùng núi có hiện tượng trốn đóng BHXH. Một ví dụ là công ty 100% vốn nước ngoài có trụ sở tại KCN Đồ Sơn, Hải Phòng, doanh nghiệp này hoạt động trong lĩnh vực gia công giày dẹp xuất

khẩu với khoảng 800 lao động. Tuy nhiên, theo như kiểm tra, doanh nghiệp chỉ đóng BHXH bắt buộc cho 75% số lượng công nhân, số còn lại không được đóng. Doanh nghiệp giải thích với lý do là tài chính khó khăn và người lao động không đồng ý tham gia BHXH. Hiện tượng này đã xảy ra nhiều năm nhưng cơ quan BHXH quận Đồ Sơn không có ý kiến gì. Rõ ràng đây là một sự thiếu sót của cơ quan Bảo hiểm khi không đôn đốc giám sát doanh nghiệp tuân thủ pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

Trường hợp 2:

Doanh nghiệp đã đóng BHXH bắt buộc cho 100% lao động của công ty, nhưng số tiền làm căn cứ đóng BHXH lại không đúng yêu của của Luật. Lấy ví dụ tại một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực gia công giày dép, có cơ sở đặt tại Quận Dương Kinh và huyện Vĩnh Bảo, Hải Phòng. Doanh nghiệp này có khoảng 5,000 lao động thường xuyên làm việc, 100% số lao động này được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Tuy nhiên, số tiền làm căn cứ đóng BH là mức lương cơ bản của công nhân. Điều này hoàn toàn là chưa phù hợp với quy định của pháp luật về BHXH vì tiền lương làm căn cứ đóng BH là tiền lương theo hợp đồng lao động và các khoản phụ cấp cố định (Nặng nhọc độc hại, chức vụ ...). Từ khi Luật BHXH 2014 chính thức có hiệu lực, đến nay doanh nghiệp này vẫn không có sự thay đổi về số tiền làm căn cứ đóng BH, các cơ quan nhà nước cũng không có hình thức xử lý, dẫn đến việc doanh nghiệp "nhờn luật"

Trường hợp 3:

Một doanh nghiệp đóng trong khu công nghiệp Tràng Duệ, HP với khoảng 200 lao động, hoạt động trong lĩnh vực lắp ráp điện tử. Tất cả các nhân viên của doanh nghiệp này đều trải qua quá trình thử việc 03 tháng, sau thử việc sẽ ký hợp đồng chính thức và bắt đầu đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Tuy nhiên, doanh nghiệp không đóng đúng số làm căn cứ đóng BH mà chia thành nhiều khoản phụ cấp, thưởng nhằm giảm số tiền cần phải đóng cho cơ quan BHXH. Ví dụ. Nhân viên A được hưởng mức lương theo thỏa thuận là 10,000,000 VNĐ. Tuy nhiên, công ty sẽ chia nhỏ mức lương này ra như sau: Lương cơ bản (4,420,000*7%) = 4,729,400 VNĐ; Phụ cấp nhà trọ 1,000,000; Phụ cấp cơm trưa 780,000; Phụ cấp Ngoại ngữ 3,000,000; Phụ cấp điện thoại 490,000. Vậy là công ty chỉ phải đóng BHXH cho nhân viên A theo mức lương cơ bản là 4,729,400 thay vì 10,000,000 vì các khoản phụ cấp kể trên đều không phải là

phụ cấp cố định nên không được tính vào làm căn cứ đóng BH. Vấn đề trên cho thấy thực tế rất nhiều doanh nghiệp đã đưa một số khoản trả cho người lao động thành tiền thưởng hoặc phụ cấp để né tránh việc phải trích đóng các loại quỹ gây bất bình đẳng trong đóng và hưởng thụ các loại quỹ với tính chất là hỗ trợ xã hội, đặc biệt là quỹ Bảo hiểm xã hội.

Cho nên điều mấu chốt ở đây là cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về thực hiện chế độ tiền lương, giải quyết nhanh chóng đơn thư khiếu nại tố cáo của người lao động, khen thưởng cho cá nhân tổ chức có thành tích và xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm. Các cơ quan có thẩm quyền phải hướng dẫn, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động. Kiểm tra việc thực hiện chính sách lao động tiền lương trong các doanh nghiệp.

Để khắc phục vấn đề này, em mạnh dạn đưa ra đề xuất như sau :

1. Lên kế hoạch chi tiết kiểm tra tất cả doanh nghiệp, công khai kế hoạch này đến các đơn vị được kiểm tra và các cơ quan phối hợp kiểm tra.

Kế hoạch này phải được thảo luận kỹ càng giữa các cơ quan quản lý nhà nước và có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cơ quan. Có thể kết hợp kiểm tra về công tác tiền lương, BHXH với các vấn đề khác như thuế, an toàn PCCC, môi trường … để tránh cho việc phải tiếp quá nhiều đoàn kiểm tra gây phiền hà và lãng phí thời gian của doanh nghiệp. Kế hoạch kiểm tra phải rõ ràng, chi tiết, có sự đồng thuận giữa các cơ quan nhà nước và không được kiểm tra ngoài những vấn đề được nêu trong kế hoạch. Khi đến doanh nghiệp, mọi cán bộ đoàn kiểm tra phải làm việc một cách nghiêm túc, công tâm. Việc kiểm tra có thể là hằng năm hoặc vài năm thực thiện một lần, kết hợp với đề xuất thứ 2.

2. Ứng dụng công nghệ vào công tác thanh kiểm tra

Hiện nay, việc áp dụng công nghệ thông tin, quản lý điện tử vào đời sống xã hội đang rất phổ biến. Mọi người dân, doanh nghiệp đều có thể dễ dàng thực hiện các giao dịch với nhau, và với cơ quan nhà nước. Vì thế, áp dụng công nghệ thông tin, quản lý số là một phương án rất tốt trong công tác kiểm tra sự tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp.

Bằng phương pháp này, cơ quan quản lý nhà nước có thể kiểm tra, xem xét tài liệu một cách nhanh chóng tiện lợi, không cần kiểm tra thực tế. Trong khi doanh nghiệp không cần phải lo lắng mỗi khi tiếp đoàn, giảm được thời gian và chủ động được việc cập nhật tài liệu trên nền tảng internet. Phương pháp này

yêu cầu doanh nghiệp phải cung cấp tài liệu trung thực, đúng thời hạn quy định để đảm bảo tính kịp thời và chính xác.

2.3. Quy định mức chế tài mạnh để đảm bảo tuân thủ pháp luật

Hiện nay tình trạng vi phạm pháp luật về tiền lương đã và đang tồn tại ở rất nhiều đơn vị mà chưa bị phát hiện và xử lý hoặc có xử lý thì là nhắc nhở, cảnh cáo hoặc xử phạt rất nhẹ, chưa đủ tính răn đe. Do vậy, điều cần thiết hiện nay là quy định các hành vi vi phạm pháp luật tiền lương cụ thể trong một văn bản tương ứng với các hình thức và mức độ xử lí cho phù hợp. Cần quy định cụ thể và tăng mức chế tài áp dụng đối với những hành vi vi phạm, đặc biệt là những hành vi không trả lương đúng cho người lao động theo thỏa thuận, trốn tránh đóng các loại quỹ bắt buộc cho người lao động

2.4. Nâng cao vai trò của Công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong việc xây dựng và giám sát việc thực hiện các vấn đề về tiền lương của người lao động

Bộ luật lao động năm 2019 đã cho phép và công nhận tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, cụ thể tại khoản 3, điều 3, BLLĐ2019 *" Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp"*. Tính đến thời điểm hiện tại, chưa có một tổ chức nào của người lao động được thành lập, mà Công đoàn cơ sở vẫn là tổ chức đại diện duy nhất cho người lao động. Trong đó, quyền và trách nhiệm của công đoàn về công tác tiền lương được quy định tại Điều 10, luật Công đoàn 2012 *"Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động"*. Tuy nhiên trên thực tế, theo đánh giá thì công đoàn chưa thực sự đi sâu và phát huy vai trò của mình trong lĩnh vực tiền lương của người lao động. Công đoàn cơ sở ít nhiều cũng chịu ảnh hưởng, những quyết định của người sử dụng lao động dẫn đến việc sự tham gia chỉ mang tính hình thức.

Để cho việc thực thi chính sách tiền lương đúng pháp luật, xây dựng Công đoàn vững mạnh góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, xin đưa ra một vài kiến nghị như sau:

1. Phải lựa chọn cán bộ có chuyên môn, hoặc tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ theo dõi công tác tiền lương. Nâng cao năng lực cho cán bộ tham gia xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, thưởng, phân phối phúc lợi tại doanh nghiệp.

2. Công đoàn cấp trên cơ sở cần thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn chuyên sâu về công tác tiền lương.

3. Công đoàn phải thường xuyên tuyên truyền pháp luật, giáo dục kiến thức pháp luật tiền lương cho người lao động.

2.5. Quy định chi tiết về quy chế tiền thưởng

Thưởng là một khoản tiền mà doanh nghiệp cho người lao động dựa trên kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Thưởng không phải là khoản tiền bắt buộc và Luật cũng chỉ quy định là 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 người lao động tại cơ sở nên dẫn đến việc áp dụng chưa được chuyên nghiệp. Trên thực tế, quy chế thưởng sẽ được thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và đại diện người lao động và ghi trong Thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên có trường hợp doanh nghiệp không ban hành cụ thể về cách thức đánh giá mức thưởng, hoặc không cung cấp được tài liệu đánh giá nên dẫn đến việc thưởng không bằng giữa những người lao động; cũng có trường hợp là doanh nghiệp có ghi vào Thỏa ước là sẽ thưởng nhưng thực tế đã không thưởng. Ta xét 3 ví dụ sau:

1. Doanh nghiệp A có hơn 3,500 lao động, trụ sở tại huyện An Lão, Hải Phòng. Theo như thỏa ước lao động tập thể ghi thì tất cả người lao động trong doanh nghiệp sẽ được thưởng một khoản tiền, gọi là tiền thưởng cuối năm. Khoản tiền này sẽ được chi trả vào trước tết Âm lịch từ 1 đến 2 tuần. Tuy nhiên, công ty không có một quy định gì về cách thức đánh giá xét thưởng mà chỉ là dựa theo đánh giá cảm tính của các quản lý người nước ngoài. Nếu hai người cùng làm một công việc, và thời gian vào làm việc tại doanh nghiệp như nhau, nhưng do một người có quan hệ tốt hơn với quản lý thì người đó được mức thưởng cao

hơn so với người còn lại. Việc này dẫn đến tình trạng phân biệt đối xử về tiền thưởng. Trên thực tế, người lao động đã dừng việc tập thể đòi yêu cầu các cấp quản lý công ty giải thích rõ về cách thức đánh giá tiền thưởng.

2. Cũng tại doanh nghiệp A vừa nêu trên, trong Thỏa ước lao động tập thể ghi là hằng năm tất cả người lao động sẽ được nhận khoản tiền thưởng bằng 50,000 VNĐ nhân dịp Quốc Khánh nước CHXHCN Việt Nam (2/9) bằng hình thức nhận tiền mặt trực tiếp. Tuy nhiên, khi phỏng vấn công nhân, được biết ngày 2/9 năm 2020 công nhân không được nhận khoản tiền thưởng kia. Khi được hỏi, chủ doanh nghiệp giải thích là do năm 2020 công ty gặp nhiều khó khăn do đơn hàng bị hủy hoặc không có nguyên vật liệu về sản xuất, nên ban lãnh đạo quyết định không thưởng như mọi năm. Lí do mà công ty đưa ra trong trường hợp này rất hợp lý trong bối cảnh dịch Covid 19 vẫn đang lan rộng trong nước và thế giới. Nhưng công ty lại tự ý cắt khoản thưởng này khi chưa có thỏa thuận và thông báo cho người lao động.

3. Doanh nghiệp B có khoảng 8,000 lao động hoạt động trong lĩnh vực sản xuất gia công giày dép xuất khẩu theo đơn đặt hàng. Để kích thích tinh thần làm việc và khuyến khích người lao động làm việc hiệu quả hơn, công ty có đưa ra một khoản thưởng hằng tháng, gọi là thưởng Hiệu quả công việc. Theo đó, công ty sẽ phân ra làm 3 mức thưởng A, B, C với từng tiêu chí cụ thể. Nếu công nhân nào được đánh giá loại A sẽ nhận được 500,000 tiền thưởng; loại B sẽ nhận được 300,000; loại C sẽ nhận được 100,000. Tưởng chừng mọi thứ đã được phân định rạch ròi giữa các tiêu chí đánh giá, nhưng khi được yêu cầu cung cấp bảng đánh giá từng công nhân, thì công ty hoàn toàn không thể đưa ra chứng cứ đánh giá. Công ty giải thích là quản lý bộ phận có đánh giá cho từng người lao động dựa trên tiêu chí ABC của quy chế thưởng hiệu quả công việc nhưng lại không lưu giữ bản đánh giá đó.

Từ các ví dụ nêu trên, em cho rằng cần phải có quy định chi tiết về quy chế đánh giá tiền thưởng để cho các doanh nghiệp thực hiện, góp phần bảo vệ quyền lợi người lao động, loại bỏ tình trạng phân biệt đối xử, tiến tới môi trường làm việc thân thiện và bình đẳng.

2.6. Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương là một vấn đề phức tạp, cần phải có một đội ngũ nhân viên làm công tác về tiền lương đủ năng lực. Thực tế hiện nay, đội ngũ nhân sự về tiền lương được đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ pháp luật tiền lương chưa nhiều, trong khi đó, nghiệp vụ về công tác tiền lương hết sức phức tạp, đòi hỏi mọi các bộ, nhân viên làm công tác tiền lương phải nắm chắc quy trình, kỹ thuật pháp luật về tiền lương. Trước sự lớn mạnh của nền kinh tế, tiền lương được coi là yếu tố đầu vào của chi phí sản xuất trong doanh nghiệp cùng sự cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp, yêu cầu bức thiết nhất cần quan tâm, đầu tư thỏa đáng là đào tạo, nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, nhân viên làm công tác tiền lương để đáp ứng được nhu cầu đang cần thiết. Đối với mỗi nhân viên làm công tác tiền lương cần tích cực chủ động và thường xuyên trau dồi kiến thức về tiền lương cũng như kiến thức xã hội, từ đó hiểu rõ hơn về công việc của bản thân, thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ của mình.

Trên cơ sở nghiên cứu những nội dung lý luận về tiền lương trong doanh nghiệp và pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, đồng thời thông qua việc phân tích, đánh giá những ưu điểm, hạn chế của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, em đã đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp cũng như hoàn thiện cơ chế quản lý của cơ quan nhà nước và của nội bộ doanh nghiệp. Những giải pháp này được đưa ra dựa trên tình hình thực tế trong quá trình làm việc với các doanh nghiệp. Hy vọng với các kiến nghị trên, sẽ được cơ quan nhà nước, doanh nghiệp tiếp thu để tiếp tục cải thiện chế độ chính sách tiền lương, tạo nên một thị trường lao động hài hòa và phát triển bền vững.

KẾT LUẬN KHÓA LUẬN

Tiền lương là vấn đề hết sức quan trọng vì nó liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, nó cũng vừa là vấn đề kinh tế, là vấn đề xã hội. Thực hiện tốt chế độ tiền lương là chăm lo đến đời sống vật chất của người lao động, và góp phần ổn định tình hình kinh tế chính trị xã hội.

Đề tài tốt nghiệp đã khái quát về vấn đề tiền lương, bao gồm: khái niệm, bản chất và chức năng của tiền lương; thực trạng pháp luật về áp dụng các quy định của pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn Hải Phòng, từ đó khóa luận cũng đã đưa ra nhận xét trên từng hạng mục thực trạng áp dụng pháp luật. Khóa luận cũng đã nêu ra các vấn đề gặp phải trong quá trình thực hiện, từ đó đề xuất kiến nghị để hoàn thiện hơn về pháp luật lao động, góp phần bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động và cũng đảm bảo sự công khai minh bạch trong quan hệ lao động nói chung và công tác tiền lương nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bảo Hiểm Xã Hội Việt Nam (2017), *Quyết Định Số 595/QĐ-BHXH ngày 14 tháng 4 năm 2017: Ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế,* Hà Nội

2. Bộ Lao Động Thương Binh Và Xã Hội (2020*), Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con*, Hà Nội

3. Chính Phủ Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*, Hà Nội

4. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2019), *Bộ luật lao động số 45/2019/QH14*, Hà Nội

5. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2014), *Luật bảo hiểm số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014*, Hà Nội

6. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2012), *Bộ luật lao động số 10/2012/QH13*, Hà Nội

7. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Công Đoàn số: 12/2012/QH13*, Hà Nội

8. Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam (2016), *Quyết định số 1908/QĐ-TLĐ ngày 19 tháng 12 năm 2016 về việc ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng, phạt thu, nộp tài chính công đoàn*, Hà Nội

9. Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (1949), *Công Ước Số 95 về bảo vệ tiền lương*, Thụy Sĩ