

TỪ LÝ LUẬN VỀ GIÁ TRỊ HÀNG HÓA SỨC LAO ĐỘNG VÀ TIỀN CÔNG CỦA C. MÁC BÀN VỀ CHÍNH SÁCH CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG MỚI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phạm Thị Minh Nguyệt¹

TÓM TẮT

Lý luận về giá trị hàng hóa sức lao động và tiền công của C. Mác là nền tảng lý luận quan trọng để Việt Nam kế thừa và vận dụng sáng tạo trong thực hiện cải cách chính sách tiền lương mới hiện nay. Với vai trò đặc biệt quan trọng trong chính sách kinh tế - xã hội, việc tiếp tục cải cách chính sách tiền lương nói chung, chính sách tiền lương đối với người lao động trong doanh nghiệp nói riêng một cách khoa học, minh bạch, phù hợp có ý nghĩa rất to lớn đối với người lao động và sự nghiệp đổi mới đất nước đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: Hàng hóa sức lao động, tiền công, chính sách tiền lương

1. Mở đầu

Chính sách tiền lương là một trong những chính sách cơ bản, quan trọng của mỗi quốc gia, bởi nó không chỉ tác động trực tiếp tới đời sống, mức sống và chất lượng cuộc sống của người dân mà còn góp phần bảo đảm ổn định xã hội, tạo động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Với ý nghĩa đó, Đảng và Nhà nước ta luôn nhận thức sâu sắc “cải cách chính sách tiền lương là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ quan trọng” [1, tr. 241] nhằm “bảo đảm tiền lương, thu nhập công bằng, đủ điều kiện sống và tái sản xuất sức lao động” [2, tr. 136], “thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội” [1, tr. 242]. Nhìn lại chặng đường bốn lần cải cách lớn về chính sách tiền lương đối với người lao động trong doanh nghiệp, trong quá trình thực hiện, Đảng và Nhà nước đã chỉ đạo ban hành nhiều văn bản điều chỉnh, bổ sung, từng bước hoàn thiện chính sách tiền lương, hoàn thiện cơ chế quy định mức lương tối thiểu vùng và chế độ tiền lương của doanh nghiệp theo yêu cầu

phát triển kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước. Những kết quả đạt được là rất đáng trân trọng. Song so với nhu cầu của người lao động, yêu cầu của thực tiễn phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, chính sách tiền lương vẫn còn rất nhiều bất cập, hạn chế. Quán triệt quan điểm chỉ đạo của Đảng tại Đại hội lần thứ XII “Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách về tiền lương, tiền công, khắc phục cơ bản những bất hợp lý” [2, tr. 136], vấn đề tiền lương luôn là một nội dung quan trọng được tiếp tục nghiên cứu, thảo luận, cân nhắc, phân tích tại nhiều Hội nghị Trung ương, đặc biệt là tại Hội nghị Trung ương lần thứ bảy khóa XII với sự ra đời của Nghị quyết số 27 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong doanh nghiệp. Do đó, việc nghiên cứu về cải cách chính sách tiền lương mới trên các phương diện: nội dung cải cách, lộ trình thực hiện cũng như ý nghĩa của nó đối

¹Trường Đại học Đồng Nai

Email: phamminhnguyet155@yahoo.com.vn

với người lao động trong doanh nghiệp là vấn đề cấp thiết và quan trọng.

2. Nội dung

2.1. Lý luận của C. Mác về giá trị hàng hóa sức lao động và tiền công

Nghiên cứu học thuyết giá trị thặng dư là nghiên cứu học thuyết giữ vai trò hòn đá tảng trong toàn bộ lý luận kinh tế của C. Mác. Bằng sự phát hiện ra một hàng hóa đặc biệt - hàng hóa sức lao động, C. Mác đã luận chứng sâu sắc về cái nền tảng nhất của chủ nghĩa tư bản là giá trị thặng dư, làm sáng tỏ về bản chất của quan hệ sản xuất tư bản chủ nghĩa, phân tích về quá trình hình thành, phát triển, suy tàn và tiêu vong của chủ nghĩa tư bản. Khác với cách tiếp cận của các nhà kinh tế học tư sản, với C. Mác, sức lao động, hàng hóa sức lao động được coi là linh hồn của học thuyết giá trị thặng dư, là xuất phát điểm để C. Mác đi sâu nghiên cứu về chủ nghĩa tư bản, chỉ ra sự khác biệt của xã hội tư bản chủ nghĩa với các thời đại trước đó. Theo C. Mác, chỉ trong xã hội tư bản, sức lao động mới trở thành một hàng hóa vì nó đã thỏa mãn hai điều kiện: *Thứ nhất*, người lao động phải được tự do về thân thể, làm chủ sức lao động của mình và có quyền bán sức lao động của mình như một hàng hóa. *Thứ hai*, người lao động không có tư liệu sản xuất cần thiết để tự mình thực hiện lao động và cũng không có của cải gì khác, để tồn tại thì buộc phải bán sức lao động của mình để sống. Khác với hàng hóa thông thường, hàng hóa sức lao động được coi là một hàng hóa đặc biệt bởi những khác biệt ở hai thuộc tính: giá trị và giá trị sử dụng. Quá trình tiêu dùng hàng hóa sức lao động là quá trình sản xuất ra một hàng hóa nào đó,

đồng thời là quá trình sáng tạo ra giá trị mới lớn hơn giá trị sức lao động, phần lớn hơn dôi ra đó là giá trị thặng dư mà nhà tư bản chiếm đoạt. Sức lao động là khả năng lao động, là “toàn bộ các thể lực và trí lực ở trong thân thể một con người, trong nhân cách sinh động của con người, thể lực và trí lực mà con người phải làm cho hoạt động để sản xuất ra những vật có ích” [3, tr. 254-255]. Để duy trì khả năng lao động và tái sản xuất năng lực đó một cách liên tục, người công nhân phải tiêu dùng cho cá nhân một lượng tư liệu sinh hoạt nhất định về ăn, mặc, ở, học nghề... đồng thời phải thỏa mãn nhu cầu tiêu dùng ấy cho cả gia đình và con cái anh ta. Do đó, xét về điểm đặc biệt so với hàng hóa thông thường, giá trị hàng hóa sức lao động được quy một cách gián tiếp bằng giá trị của tư liệu sinh hoạt cần thiết để nuôi sống người công nhân và gia đình anh ta. Xét về kết cấu, lượng giá trị hàng hóa sức lao động được hợp thành từ ba bộ phận: giá trị các tư liệu sinh hoạt vật chất và tinh thần cần thiết cho bản thân người lao động; những phí tổn đào tạo người lao động để họ có được trình độ lành nghề thích hợp; giá trị các tư liệu sinh hoạt vật chất và tinh thần cần thiết cho con cái người lao động. Khi đã là hàng hóa thì cũng như hàng hóa thông thường, sức lao động cũng được trao đổi, mua bán trên thị trường với giá cả nhất định. Giá trị hàng hóa sức lao động được biểu hiện trên thị trường thông qua tiền lương. Vì vậy, tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả của sức lao động mà người sử dụng lao động (nhà nước, chủ doanh nghiệp) phải trả cho người cung ứng sức lao động, tuân theo

các quy luật của thị trường lao động và pháp luật của nhà nước. Giống như bao hàng hóa khác, tiền lương - giá cả của sức lao động - cũng thay đổi lên xuống theo sự biến đổi của giá trị sức lao động và tác động của thị trường bởi quan hệ của cung - cầu. Việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động cùng với sự tăng lên nhu cầu sức lao động phục vụ nền sản xuất của xã hội sẽ làm tăng giá trị sức lao động. Ngược lại, khi tăng năng suất lao động tư liệu sinh hoạt sẽ làm cho giá cả tư liệu tiêu dùng rẻ đi, đồng thời thất nghiệp là hiện tượng thường xuyên, điều đó cho phép nhà tư bản mua hàng hóa sức lao động dưới giá trị của nó. Sự tác động qua lại của các nhân tố đó dẫn tới quá trình phức tạp của sự biến đổi giá trị hàng hóa sức lao động, dẫn tới sự biến đổi phức tạp của tiền lương.

Cơ sở của tiền lương được xác định bằng giá trị của tư liệu sinh hoạt đảm bảo nhu cầu cơ bản, thiết yếu, tối thiểu nhằm đảm bảo cuộc sống, lao động và duy trì nòi giống của người công nhân, như C. Mác chỉ rõ “chi phí sản xuất của sức lao động giản đơn quy thành chi phí sinh hoạt của người công nhân và chi phí để tiếp tục duy trì nòi giống đó là tiền công. Tiền công được định như vậy là tiền công tối thiểu” [4, tr. 744]. Tái sản xuất sức lao động bao gồm hai phương diện: mặt số lượng và mặt chất lượng. Xét ở mặt số lượng, tái sản xuất sức lao động là bảo đảm cuộc sống cho con cái và gia đình của người lao động. Xét ở mặt chất lượng, tái sản xuất sức lao động bảo đảm phục hồi và nâng cao thể lực, trí tuệ và sự sáng tạo cho người lao động, phát huy vai trò nhân tố chủ quan của con người trong lao động. Do

đó, nền sản xuất xã hội ngày càng phát triển thì phải tăng lên tương ứng giá trị của tư liệu sinh hoạt để đảm bảo tái sản xuất sức lao động người công nhân trên cả phương diện số lượng và chất lượng, theo đó tiền lương người công nhân được nhận vận động theo xu hướng tăng lên là tất yếu. Tuy nhiên, trong xã hội tư bản, C. Mác đã vạch ra rằng xu hướng chung không phải là nâng cao mức tiền lương mà là hạ thấp mức tiền lương ấy, hạ thấp giá trị sức lao động. Đây chính là bức tranh đầy mâu thuẫn trong xã hội tư bản được quy định bởi chế độ chiếm hữu tư nhân tư bản chủ nghĩa về tư liệu sản xuất. Bằng lao động của mình, “người công nhân càng tạo ra nhiều hàng hóa, anh ta lại trở thành một hàng hóa càng rẻ mạt. Thế giới vật phẩm càng tăng thêm giá trị thì thế giới con người càng mất giá trị” [5, tr. 128]. Giai cấp công nhân là chủ thể trực tiếp của quá trình sản xuất, tuy nhiên trong thực tế, họ chỉ nhận được một khoản tiền lương ít ỏi, như C. Mác chỉ rõ, “cái mà không có nó thì tuyệt đối không thể được: chỉ đúng cái cần thiết để người công nhân tồn tại – không phải như một con người mà như một công nhân và không phải để người công nhân duy trì loài người, mà duy trì giai cấp nô lệ – giai cấp công nhân” [5, tr. 79]. Cùng với sự phát triển của nền sản xuất xã hội tư bản chủ nghĩa, năng suất lao động được nâng cao, người công nhân làm ra càng nhiều vật phẩm thì số vật phẩm họ nhận lại càng ít, hoàn toàn không tương xứng với lao động mà họ bỏ ra. “Lao động nằm ở bên ngoài người công nhân, tức là, nó không thuộc bản chất của anh ta; do đó, trong lao động của mình, anh ta không khẳng định mình mà phủ định

mình, không cảm thấy bằng lòng mà cảm thấy khổ sở, không tự do phát huy năng lượng thể chất và tinh thần mà làm kiệt quệ cơ thể và hủy hoại tâm trí. Do đó, người công nhân chỉ cảm thấy mình khi ở ngoài lao động, còn ở trong lao động anh ta cảm thấy mình bị tách khỏi bản thân” [5, tr. 129-130]. C. Mác coi đó là biểu hiện của sự tha hóa của con người trong lao động, và rằng, tiền công đó “chỉ là hậu quả tất nhiên của sự tha hóa của lao động: vì trong tiền công, lao động biểu hiện ra không phải là mục đích tự nó mà là tô tử của tiền công” [5, tr. 143]. Chỉ trong chủ nghĩa tư bản, tha hóa lao động ở con người và xã hội mới trở nên phổ biến nhất và tất yếu hệ quả cũng thể hiện rõ ràng nhất là “con người bị đánh mất mình trong lao động”, “con người trở nên què quặt, phiến diện và thiếu khuyết, làm cho con người phát triển không thể toàn diện, đầy đủ và không thể phát huy được sức mạnh bản chất người” [6, tr. 254].

2.2. Chính sách cải cách tiền lương đối với người lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

2.2.1. Quá trình cải cách chính sách tiền lương đối với người lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam những năm qua

Chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế – xã hội, liên quan trực tiếp đến đời sống của người lao động. Trong doanh nghiệp, tiền lương được coi là “giá cả sức lao động để trao đổi, thỏa thuận theo quan hệ cung – cầu trên thị trường lao động có sự quản lý của nhà nước nhằm bảo vệ người lao động yếu thế trong việc thỏa thuận, chống bóc lột và đói nghèo” [1, tr. 162].

Thực hiện chủ trương tiền lương gắn liền với sự phát triển kinh tế – xã hội của đất nước, Chính phủ đã thực hiện điều chỉnh tiền lương của tất cả các đối tượng, trong đó chính sách tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp luôn được đặc biệt quan tâm. Nhìn lại quá trình cải cách chính sách tiền lương qua các thời kỳ, chúng ta đã thực hiện bốn đợt cải cách lớn về chính sách tiền lương, cụ thể: cải cách tiền lương giai đoạn 1960-1984, cải cách tiền lương giai đoạn 1985-1992, cải cách tiền lương giai đoạn 1993-2002 và giai đoạn từ 2003-2020.

Trong đợt cải cách thứ nhất, Nhà nước xác định mức tiền lương cụ thể cho từng loại công việc, thời gian trả, hình thức trả lương, nâng bậc lương và các vấn đề khác liên quan. Vấn đề tiền lương tối thiểu được Chính phủ giới hạn trực tiếp bằng việc quy định cụ thể các mức lương trong các ngành, trong đó mỗi ngành đều có mức lương thấp nhất (mức lương bậc một – mức lương khởi điểm) được trả cho người lao động ứng với công việc đòi hỏi trình độ và cường độ lao động thấp nhất.

Trong lần cải cách tiếp theo, nhận thức và giải quyết vấn đề tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp đã có tiến bộ đáng kể bằng việc quy định về tiền lương tối thiểu; đồng thời đã có sự phân định về tiền lương tối thiểu đối với các doanh nghiệp trong khu vực nhà nước và các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sau khi Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được thông qua vào năm 1987.

Cải cách tiền lương giai đoạn 1993-2002 đã đánh dấu bước tiến mới khi thực hiện tách riêng chính sách tiền lương của người lao động trong doanh

nghiệp với chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức. Mục tiêu của cải cách lần này là phải làm cho tiền lương trở thành thước đo giá trị sức lao động, áp dụng ở mọi thành phần kinh tế có quan hệ lao động theo thị trường, đặt nền móng cho việc hoàn thiện các quy định về tiền lương dựa trên cơ sở quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động; tạo sự cạnh tranh giữa những người lao động và điều kiện cho sự phát triển thị trường lao động. Tiền lương tối thiểu phải thực sự là “lưới an toàn” cho người lao động, đảm bảo cho họ duy trì được mức sống tối thiểu cần thiết và tái sản xuất sức lao động.

Cơ chế tiền lương hiện hành (cải cách lần thứ tư – giai đoạn từ 2003 đến nay) đã tách bạch rõ ràng chính sách tiền lương giữa khu vực hành chính với khu vực sự nghiệp và khu vực sản xuất kinh doanh, đánh dấu từng bước hoàn thiện về cơ chế quy định mức lương tối thiểu vùng và chế độ tiền lương của doanh nghiệp theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Đặc biệt, từ năm 2009, Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng dựa trên mức lương tối thiểu chung dành riêng cho khu vực doanh nghiệp tư nhân. Tính đến ngày 01/01/2020, đối với khu vực doanh nghiệp, mức lương tối thiểu vùng I là 4.420.000 đồng/tháng; vùng II là 3.920.000 đồng/tháng; vùng III là 3.430.000 đồng/tháng; vùng IV là 3.070.000 đồng/tháng [7]. Đây là một trong những nội dung nổi bật của chính sách cải cách tiền lương giai đoạn 2003-2020.

Như vậy, quá trình cải cách chính sách tiền lương đối với người lao động trong doanh nghiệp suốt thời gian qua đã từng bước được điều chỉnh, đáp ứng

với những biến động trên thị trường, nhằm đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho người lao động trong từng giai đoạn phát triển của đất nước. Việc luật hóa mức lương sàn thấp nhất thông qua mức lương tối thiểu vùng đã xác lập cơ sở, căn cứ thỏa thuận tiền lương giữa người lao động và người sử dụng lao động, qua đó không những bảo vệ lợi ích của người lao động yếu thế mà còn góp phần ổn định thị trường lao động. Việc xác định tiền lương đã chuyển từ tính áp đặt chủ quan sang dựa vào sự tính toán kỹ lưỡng nhiều yếu tố: nhu cầu tối thiểu của người lao động, chỉ số giá tiêu dùng, năng suất lao động, quan hệ cung cầu lao động, khả năng chi trả của doanh nghiệp cùng với sự đặc thù về đặc điểm tự nhiên, điều kiện kinh tế – xã hội, chính sách thu hút đầu tư, phát triển thị trường lao động của các địa phương, vùng, miền và quốc gia. Việc cụ thể hóa thang, bảng lương vừa phát huy vai trò chủ động, tự chủ của doanh nghiệp phù hợp với nhu cầu nhân lực, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động vừa đảm bảo vai trò giám sát của Nhà nước và các tổ chức chính trị – xã hội, góp phần đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, giảm thiểu tình trạng bất ổn trong quan hệ lao động, ổn định môi trường sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, việc phát sinh và tồn tại nhiều hạn chế, bất cập là không tránh khỏi. Tiền lương của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp còn nhiều điểm chưa thỏa đáng. Đối với doanh nghiệp nhà nước, “tiền lương chưa thực sự gắn kết với năng suất và hiệu quả lao động” [1, tr. 230], điển hình là tiền lương tối thiểu đang có xu hướng được đẩy lên cao trong khi

năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp, dẫn đến tiền lương trả cho lao động có trình độ thấp thường cao hơn so với thị trường và ngược lại. Mức độ chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa các loại lao động không lớn, chưa khuyến khích người lao động có trình độ chuyên môn cao vào làm cho doanh nghiệp nhà nước. Theo số liệu điều tra năm 2017, doanh nghiệp nhà nước trả lương cho lao động có trình độ chuyên môn thấp cao hơn so với doanh nghiệp khu vực FDI “khoảng 10%, cao hơn doanh nghiệp dân doanh 20%, nhưng lương trả cho lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao chỉ bằng 50-60% so với doanh nghiệp FDI” [1, tr. 232]. Thực tế ở khu vực ngoài nhà nước, khu vực FDI, không ít người lao động luôn đứng trước sự chèn ép tiền lương tối thiểu xuống sát với mức lương tối thiểu theo quy định của nhà nước, chưa đảm bảo lợi ích chính đáng của người lao động. Việc phân phối tiền lương giữa người quản lý và người lao động, giữa lao động là người Việt Nam và lao động là người nước ngoài làm cùng công việc còn thiếu tính công khai, minh bạch, công bằng. Tiền lương chưa thực sự phản ánh đúng giá cả sức lao động, chưa thực sự gắn với mối quan hệ cung – cầu lao động trên thị trường, tốc độ tăng tiền lương nhỏ hơn tốc độ tăng của năng suất lao động. Mức lương tối thiểu còn thấp, chưa theo kịp với yêu cầu sinh hoạt cần thiết để tái sản xuất sức lao động và sự phát triển kinh tế – xã hội. Chung quy, dù đã trải qua bốn lần cải cách lớn cùng với nhiều lần điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng nhưng “tiền lương vẫn thấp, chưa đủ sống, chưa tạo động lực đủ mạnh,

kích thích được người lao động phát huy tài năng, công hiến, tận tâm, tận lực với công việc, phục vụ nhân dân và doanh nghiệp” [1, tr. 175-176]. Do đó, việc tiếp tục thực hiện điều chỉnh tiền lương đối với người lao động trong doanh nghiệp là yêu cầu khách quan và cấp thiết trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

2.2.2. Chính sách tiền lương mới và ý nghĩa của nó đối với người lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam

Trên cơ sở nhận thức tầm quan trọng đặc biệt của chính sách tiền lương đối với người lao động cũng như phân tích, đánh giá về những hạn chế, bất cập trong chính sách tiền lương hiện hành, Đảng và Nhà nước ta quyết tâm “đẩy mạnh cải cách chế độ tiền lương, giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng năng suất lao động và tăng tiền lương, lấy tăng năng suất lao động làm cơ sở để tăng tiền lương. Tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương, tiền công,...; hình thành cơ chế tiền lương theo nguyên tắc thị trường, bảo đảm hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động” [8, tr. 45-46]. Để đảm bảo ổn định xã hội, tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh mới hiện nay, Đảng ta đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/05/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp. Đây được coi là nghị quyết chuyên về cải cách chính sách tiền lương, thể hiện sự kết tinh trí tuệ, trách nhiệm, quyết tâm, tầm nhìn của Đảng khi xác định một cách sáng rõ về nội dung cải cách, lộ trình thực hiện, mục tiêu đạt được phù hợp với từng đối

tương người lao động và gắn với tình hình thực tiễn của đất nước. Riêng đối với người lao động trong doanh nghiệp, những điểm nổi bật của chính sách cải cách tiền lương mới được thể hiện qua các phương diện sau:

Về nội dung cải cách, Nhà nước tiếp tục điều chỉnh, hoàn thiện và công bố chính sách về tiền lương tối thiểu vùng theo tháng và theo giờ nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình người hưởng lương, nâng cao độ bao phủ của tiền lương tối thiểu và đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động. Các doanh nghiệp được tự quyết định tiền lương và trả lương gắn với năng suất và kết quả lao động, nhưng không thấp hơn mức tối thiểu do Nhà nước quy định trên cơ sở thương lượng thỏa thuận ba bên: người sử dụng lao động – người lao động – tổ chức đại diện người lao động.

Về lộ trình thực hiện, chính sách tiền lương mới đã được cân nhắc, tính toán, hoạch định thông qua những bước đi cụ thể. Từ năm 2018-2020, mức lương tối thiểu vùng được điều chỉnh tăng phù hợp với tình hình phát triển kinh tế – xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp để đến năm 2020 mức lương tối thiểu đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Từ năm 2021 đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030, nhà nước định kỳ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp mà giao quyền tự quyết định cho doanh nghiệp.

Chính sách cải cách tiền lương mới theo tinh thần Nghị quyết 27 là một

trong những quyết sách lớn của đất nước, có ý nghĩa rất quan trọng không chỉ đối với người lao động mà còn đối với sự ổn định, phát triển của đất nước. Có thể khái quát qua các khía cạnh sau:

Một là chính sách tiền lương mới nếu được thực thi đúng sẽ bảo đảm đời sống của người lao động và gia đình của người hưởng lương. Đối với người lao động, “tiền lương là nguồn thu nhập chính”, là cơ sở chính để bảo đảm các nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần thiết yếu nhằm sản xuất và tái sản xuất sức lao động. Về mặt xã hội, tiền lương chính là chỉ số phản ánh chất lượng và mức sống của người lao động đồng thời là thước đo sự phát triển của xã hội. Theo đó, cùng với mỗi bước tiến của nền kinh tế là phải không ngừng nâng cao khả năng đáp ứng nhu cầu vật chất và tinh thần của người lao động, cải thiện đời sống, mức sống, chất lượng cuộc sống của người lao động và gia đình của họ bằng việc điều chỉnh tăng lương thông qua quyết sách của Đảng và Nhà nước về cải cách chính sách tiền lương mới.

Hai là chính sách tiền lương mới sẽ góp phần khuyến khích và tạo động lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tiền lương với ý nghĩa là nguồn thu nhập chính, chỉ trở thành động lực mạnh mẽ thúc đẩy tính tích cực của người lao động khi được trả đúng và xứng đáng. Số lượng nguồn thu nhập ấy lại được xác định dựa trên cơ sở “năng suất và kết quả lao động”. Tiền lương theo chính sách cải cách mới được hoạch tính theo “nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan của kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương”

[1, tr. 240]. Là giá cả của sức lao động, khi tiền lương mà người công nhân nhận được xứng đáng với năng lực, chất lượng, hiệu quả của lao động thì đó chính là sự ghi nhận một cách rõ ràng nhất về giá trị và thành quả sức lao động, đánh giá đúng mức độ đóng góp và cống hiến của người lao động trong công việc, từ đó sẽ tác dụng thu hút, huy động mạnh mẽ sự tham gia của người lao động, kích thích người lao động không ngừng nâng cao đạo đức nghề nghiệp, sự trung thành tận tụy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc, tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc. Với ý nghĩa đó, “trả lương đúng là thực hiện đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực” [1, tr. 239].

Ba là chính sách tiền lương mới góp phần quan trọng vào sự ổn định và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Với tính cạnh tranh quyết liệt trong nền kinh tế thị trường hiện nay, một trong những sức mạnh mềm giữ vai trò quyết định đối với sự ổn định và phát triển bền vững của một doanh nghiệp chính là tạo dựng được môi trường làm việc hài hòa, công bằng trên cơ sở kết nối những người lao động thành một khối đoàn kết thống nhất cùng thực hiện tốt mục tiêu, chiến lược mà doanh nghiệp đề ra. Sợi dây kết nối ấy có bền chặt hay không phụ thuộc không nhỏ vào việc giải quyết một cách hài hòa về lợi ích của người lao động, trong đó trực tiếp nhất là công tác tổ chức và phân phối tiền lương trong doanh nghiệp. Theo Nghị quyết 27, Nhà nước không còn can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp mà trao quyền tự quyết định cho doanh nghiệp trong việc xây dựng chế độ tiền

lương, thang, bảng lương và các chế độ đãi ngộ gắn liền với chức danh công việc cụ thể, phù hợp với tổ chức sản xuất và tổ chức lao động của doanh nghiệp. Do đó, việc tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp khi đảm bảo đúng nguyên tắc công bằng và hợp lý sẽ “bảo đảm mối quan hệ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp” [1, tr. 241], khuyến khích tính tích cực lao động bằng cả lòng nhiệt tình, hăng say, tự giác của mỗi người lao động và tập thể lao động, cùng đồng lòng chung tay xây dựng và phát triển doanh nghiệp vững mạnh. Ngược lại, một khi tính công bằng và hợp lý không được đề cao và coi trọng thì sẽ là nguyên nhân làm phát sinh những hiềm khích, mâu thuẫn nội bộ giữa người lao động với nhau, giữa những người lao động với người sử dụng lao động, đánh mất đi động lực làm việc và sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp. Tình trạng người lao động, đặc biệt là lực lượng lao động có trình độ cao bỏ việc, nhảy việc hay có xu hướng di chuyển từ doanh nghiệp nhà nước sang các công ty đầu tư nước ngoài đang diễn ra phổ biến, đã giống lên hồi chuông cảnh báo hiện trạng chảy máu chất xám, lãng phí chất xám. Đây hiện là một trong những điểm nghẽn cản trở sự phát triển kinh tế hiện nay ở nước ta. Vì vậy, trả lương đúng cho người lao động theo quan điểm chỉ đạo của chính sách cải cách tiền lương mới sẽ là động lực trực tiếp huy động và phát huy vai trò nhân tố chủ quan của người lao động cùng hướng tới mục tiêu chung vì hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Bốn là chính sách tiền lương mới góp phần thực hiện tiến bộ và công

bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị – xã hội, nâng cao chất lượng tăng trưởng kinh tế và sự phát triển bền vững của quốc gia.

Chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế – xã hội. Mỗi bước tiến trong quá trình cải cách chính sách tiền lương không chỉ hướng tới nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, giải quyết vấn đề an sinh – xã hội, sinh kế lâu dài cho nguồn lực lao động mà đó còn là thước đo trình độ phát triển kinh tế – xã hội của quốc gia, khẳng định bản chất nhân văn, tốt đẹp vì sự phát triển toàn diện của con người trong chế độ xã hội chủ nghĩa. Trong giai đoạn đầy thách thức mới hiện nay, để khơi dậy và phát huy hiệu quả các nguồn lực quan trọng cho sự phát triển đất nước, Đảng ta xác định động lực hàng đầu cần phải nhận thức và xử lý tốt là “bảo đảm lợi ích, sự kết hợp hài hòa các lợi ích và phương thức thực hiện lợi ích công bằng, hợp lý cho mọi người, cho các chủ thể, nhất là lợi ích kinh tế [9, tr. 222]. Đảm bảo lợi ích và giải quyết lợi ích một cách hài hòa, công bằng, hợp lý cho mọi người, cho các chủ thể, nhất là lợi ích kinh tế, vừa là nguyên tắc vừa là mục tiêu hàng đầu trong hoạch định xây dựng các quyết sách kinh tế - xã hội, trong đó trực tiếp nhất là chính sách tiền lương. Với chính sách cải cách tiền lương mới hiện nay, từng bước “xây dựng hệ thống chính sách tiền lương một cách khoa học, minh bạch, phù hợp” [1, tr. 242] với phương châm “trả lương đúng” [1, tr. 239] theo nguyên tắc “phân phối theo

lao động..., lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương” [1, tr. 240] sẽ bảo đảm và giải quyết hài hòa, công bằng hợp lý cho người lao động, tạo động lực giải phóng sức sản xuất, tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng tăng trưởng kinh tế, đảm bảo công bằng, tiến bộ xã hội, ổn định chính trị – xã hội và phát triển bền vững.

3. Kết luận

Lý luận về giá trị hàng hóa sức lao động và tiền công của C. Mác vẫn còn nguyên giá trị, là nền tảng lý luận quan trọng để Việt Nam kế thừa, vận dụng sáng tạo trong xây dựng, hoạch định chính sách tiền lương những năm qua và tiếp tục thực hiện cải cách chính sách tiền lương mới hiện nay. Những quan điểm đột phá về mục tiêu, lộ trình, nội dung, giải pháp, nhiệm vụ trong chính sách tiền lương mới nói chung và tiền lương đối với người lao động trong doanh nghiệp nói riêng theo quan điểm chỉ đạo của Đại hội XII và các Hội nghị Trung ương, đặc biệt là Hội nghị trung ương lần thứ bảy với Nghị quyết 27 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong doanh nghiệp đã thể hiện cao độ trí tuệ, trách nhiệm, quyết tâm của Đảng. Một khi chính sách tiền lương mới được xây dựng, hoạch định và thực thi một cách khoa học, minh bạch, công khai sẽ tạo động lực quan trọng góp phần khơi dậy và huy động cao độ sức mạnh của nguồn lực con người vì sự ổn định và phát triển bền vững của đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tuyên giáo Trung ương (2018), *Tài liệu nghiên cứu các văn kiện hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng, khóa XII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự Thật, Hà Nội
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
3. C. Mác và Ph. Ăngghen (1993), *Toàn tập, Tập 23*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội
4. C. Mác và Ph. Ăngghen (1980), *Tuyển tập, tập 1*, Nxb Sự thật, Hà Nội
5. C. Mác và Ph. Ăngghen (2000), *Toàn tập, tập 42*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
6. Hội đồng biên soạn giáo trình môn Triết học Mác – Lênin (2019), *Giáo trình Triết học Mác – Lênin*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự Thật, Hà Nội
7. Chính phủ (2019), Nghị định 90/2019/NĐ-CP ngày 15 tháng 11 năm 2019 “Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-90-2019-ND-CP-muc-luong-toi-thieu-vung-418807.aspx>, (truy cập ngày 25/11/2020)
8. Văn phòng Trung ương Đảng (2017), “Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương khóa II”, tr. 45-46
9. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận - thực tiễn qua 30 năm đổi mới (1986-2016)*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội

**DISCUSSING THE NEW WAGE POLICY FOR WORKERS
IN ENTERPRISES IN VIETNAM TODAY FROM
THE KARL MARX’S THEORY OF VALUE OF THE LABOR –
POWER COMMODITY AND WAGE**

ABSTRACT

The Karl Marx’s theory of value of the labor - power commodity and wage is the important basis theory for Vietnam to inherit and apply creatively in the current salary reform implementation policy. With a particularly important role in the socio-economic policy, continuing to scientifically, transparently and suitably reform the wage policy in general, the wage policy for the employees in the enterprise in particular is of great significance to the employees and the country’s renewal process to meet development requirements of the current socialist-oriented market economy and international integration in our country.

Keywords: *Commodity, labor power, wages, wage policy*

(Received: 20/12/2020, Revised: 13/1/2021, Accepted for publication: 8/3/2021)