

CÁC LÝ THUYẾT VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ MỘT SỐ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TẠI VIỆT NAM

Ths. Bùi Thái Quyên

Viện khoa học lao động và Xã hội

Tóm tắt: Lý thuyết về tiền lương được nhiều trường phái kinh tế nghiên cứu, xuất phát từ trường phái kinh tế cổ điển (William Petty, Adam Smith và David Ricardo) đến các nhà kinh tế thuộc trường phái kinh tế hiện đại như John Maynard Keynes. Bài viết này sẽ đề cập đến một số lý thuyết về tiền lương điển hình và một vài chính sách tiền lương tại Việt Nam.

Từ khóa: Lý thuyết tiền lương, trường phái kinh tế, tiền lương

Summary: Theory of wage was studied by numbers of economic school of thought, initiating from the classical economic school of thought (William Petty, Adam Smith and David Ricardo) to economists of the modern economic school of thought like John Maynard Keynes. This article will mention a number of typical theories on wage and several wage policies in Vietnam.

Keywords: Theory of wage, economic school, wages

.....

Gới thiệu: Lý thuyết tiền lương được các nhà kinh tế thuộc trường phái Kinh tế cổ điển đề cập vào những năm cuối của thế kỷ 18. Những tác giả nổi bật của trường phái này bao gồm William Petty, Adam Smith và David Ricardo. Đây là những người đầu tiên trong lịch sử đặt nền móng cho nguyên lý giá trị của lao động. Lý thuyết về tiền lương của các tác giả được xây dựng trên cơ sở nguyên lý giá trị của lao động này. W. Petty coi lao động là hàng hóa và tiền lương là giá cả tự nhiên của lao động. Theo W. Petty, người lao động được trả lương cao hơn sẽ lười lao động hơn. Ông cho rằng tiền lương của công nhân không thể vượt quá những tư liệu sinh hoạt cần thiết. Ông ủng hộ đạo luật cấm tăng lương. Tuy nhiên, Adam Smith coi tiền lương là một phần thu nhập của công nhân làm thuê, là một phần của sản phẩm lao động. Ông ủng hộ việc trả lương cao. Ông cũng đã phân biệt được sự khác nhau giữa tiền

lương thực tế và tiền lương danh nghĩa. D. Ricardo coi lao động là hàng hóa, cho rằng tiền lương là giá cả thị trường của lao động, và được xác định trên cơ sở giá cả tự nhiên của hàng hóa lao động. Giá cả tự nhiên của lao động là giá trị những tư liệu sinh hoạt nuôi sống người công nhân và gia đình họ. Cũng như W. Petty, D. Ricardo chủ trương những tư liệu đó chỉ ở mức tối thiểu. Hay nói cách khác D. Ricardo và W. Petty ủng hộ “quy luật sắt về tiền lương”

Trong giai đoạn phát triển ban đầu của chủ nghĩa tư bản, giai cấp tư sản phải dựa vào Nhà nước để duy trì mức lương thấp bằng giá trị của số tư liệu sinh hoạt tối thiểu, tuyệt đối cần thiết cho sự tồn tại về thân thể của công nhân và gia đình họ. Ngày nay mức lương thấp này được gọi là mức lương tối thiểu.

Lý luận về tiền lương của C.Mác là sự tiếp tục phát triển lý luận về tiền lương của các nhà kinh tế cổ điển trước

đó. Lý luận tiền lương của Mác đã vạch rõ bản chất của tiền lương dưới chủ nghĩa tư bản thực chất là giá cả sức lao động chứ không phải là giá cả của lao động. Cái mà người công nhân bán và các nhà tư bản mua là sức lao động. Những luận điểm của Mác về tiền lương vẫn còn giá trị đến ngày nay.

Theo giáo sư J.Dunlop, lịch sử về lý thuyết tiền lương có thể được chia thành 3 giai đoạn: (1) đến 1870 lý thuyết về Quỹ lương thống trị; (2) giai đoạn 1870 - 1914: lý thuyết về năng suất biên thống trị và (3) giai đoạn 1914 – nay: là các lý thuyết về tiền lương theo kinh tế học.

Việc hiểu và vận dụng đúng những nguyên lý về tiền lương của các trường phái Kinh tế trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay có ý nghĩa rất lớn. Cải cách chính sách tiền lương sẽ có ảnh hưởng đến lợi ích và đời sống của người lao động. Bài viết sẽ tổng hợp những lý luận về tiền lương, cung cấp cho những nhà hoạch định chính sách một cái nhìn tổng thể về lý luận tiền lương.

Khái niệm

Tiền lương được các nhà kinh tế học tư sản giải thích là giá cả của lao động hoặc là giá cả của dịch vụ hay sản phẩm lao động. Theo Karl Marx, tiền lương chính là giá cả của hàng hóa sức lao động. Dưới chủ nghĩa tư bản, người công nhân bán sức lao động của mình cho nhà tư bản và nhận được tiền lương với tư cách là vật ngang giá.

Hai loại tiền lương đó là tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế được phân biệt lần đầu tiên trong nghiên cứu của Adam Smith. Tiền lương danh nghĩa là toàn bộ số tiền lương mà người lao động nhận được dưới hình thức tiền mặt và nó là giá cả hàng hóa sức lao động. Tiền lương thực tế là tiền lương biểu hiện bằng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động sử dụng. Mức tiền lương thực tế chỉ rõ số lượng vật phẩm tiêu

dùng và dịch vụ mà người lao động có thể mua được bằng tiền lương danh nghĩa của mình. Mức tiền lương thực tế phụ thuộc vào mức giá cả của hàng hóa và dịch vụ mà người lao động sử dụng và phụ thuộc cả vào mức tiền lương danh nghĩa.

Các hình thức cơ bản của tiền lương: Có hai hình thức tiền lương cơ bản là tiền lương theo thời gian và tiền lương khoán.

Tiền lương theo thời gian là lượng tiền lương phụ thuộc vào thời gian làm việc. Tiền lương theo thời gian có thể được tính theo giờ, theo ngày, theo tuần hoặc theo tháng.

Tiền lương khoán là lượng tiền lương phụ thuộc vào số lượng sản phẩm sản xuất ra. Đây là một hình thức chuyển hóa của tiền lương theo thời gian, dựa vào kinh nghiệm hoặc thông qua việc quan sát bấm giờ đối với lao động, người ta quy định mức sản lượng, tức là số lượng sản phẩm mà người lao động với cường độ và trình độ thành thạo trung bình phải sản xuất ra trong một giờ hay trong một ngày. Người ta cũng quy định đơn giá để trả tiền cho công nhân khi sản xuất một đơn vị sản phẩm. Đơn giá này được tính bằng cách lấy giá cả ngày (hoặc giờ) công lao động chia cho mức sản lượng theo ngày (hoặc giờ). Do vậy tổng tiền lương ngày của công nhân làm khoán sản phẩm sẽ bằng đơn giá nhân với số lượng sản phẩm sản xuất ra trong ngày. Để tăng tiền lương của mình người công nhân phải lao động với cường độ cao hơn. Lương khoán dưới chủ nghĩa tư bản đã tạo ra sự cạnh tranh trong lao động của công nhân. Cùng với tiến bộ khoa học kỹ thuật được áp dụng vào sản xuất, ngày nay hình thức lương theo thời gian được áp dụng nhiều hơn.

Trong các nghiên cứu, các nhà nghiên cứu cũng phân biệt thêm mức lương cơ bản khởi điểm của người lao động. Mức lương này định kỳ sẽ được

tăng lên hay giảm đi phụ thuộc vào hiệu quả của người công nhân đạt được trong một khoảng thời gian nhất định (một quý hoặc nửa năm).

Lý thuyết về tiền lương hiện đại (theo kinh tế học) cho rằng, tiền lương được quyết định bởi yếu tố cung và cầu lao động theo từng điều kiện thị trường lao động cụ thể.

Các lý thuyết về tiền lương

Lý thuyết mức lương đủ sống (Subsistence wage theory) của David Ricardo (1772-1823) hay còn gọi là “quy luật sắt về tiền lương”, lý thuyết này có các giả định đó là: có sự tồn tại của quy luật lợi ích giảm dần, dân số tăng hay giảm phụ thuộc vào mức lương trả cho người lao động, nhu cầu về lao động là không đổi, và không có sự phân biệt trong trả lương. Lý thuyết này cho rằng tiền lương được trả cho lao động chỉ đủ mua những tư liệu sinh hoạt tối thiểu nuôi sống người công nhân và gia đình họ.

Lý thuyết về quỹ lương (Wage fund theory) của Adam Smith (1723-1790) cho rằng quỹ lương được định trước và tiền lương trả cho người lao động được lấy từ quỹ lương đó. Độ lớn của quỹ lương sẽ quyết định nhu cầu về lao động, và mức lương trả cho lao động. Quỹ lương càng lớn thì nhu cầu lao động càng cao và mức lương trả cho lao động cũng cao tương ứng và ngược lại. Theo A. Smith, quỹ lương thường là không thay đổi, mức lương sẽ được quyết định bởi cung và cầu lao động. Vì vậy, để tăng lương, theo A. Smith có hai việc cần làm đó là hoặc tăng quỹ lương hoặc giảm số lượng lao động. Tuy nhiên, lý thuyết này có hạn chế là không chỉ rõ quỹ lương do đâu mà có, không có sự phân biệt giữa hiệu quả lao động và năng suất lao động, và không đề cập đến sự khác biệt trong tiền lương.

Lý thuyết về giá trị thặng dư của Karl Marx (1818-1883) cho thấy người

lao động được trả thấp hơn những gì mà lao động đã đóng góp, và vì vậy nó tạo ra giá trị thặng dư cho nhà sản xuất. Lý thuyết này cũng không đề cập đến sự phân biệt trong năng suất lao động.

Lý thuyết về năng suất biên của P.H. Wicksteed (Anh) và J.B. Clark (Mỹ), 1894, cho rằng tiền lương được quyết định bởi cung và cầu lao động “tiền lương được trả dựa trên sự ước tính của chủ sử dụng lao động về giá trị sản phẩm biên của lao động cuối cùng được thuê” hay nói cách khác tiền lương được trả dựa trên giá trị kinh tế của lao động. Lý thuyết này giả định là trong sản xuất các đầu vào là đồng nhất, toàn dụng các nguồn lực, thị trường cạnh tranh hoàn hảo và có tồn tại quy luật lợi ích giảm dần. Tuy nhiên, lý thuyết này không thấy được tầm quan trọng của cung lao động trong quyết định mức lương. Thực tế, người chủ sử dụng lao động luôn trả lương thấp hơn giá trị sản phẩm biên mà người lao động tạo ra, và có một vài giả định là thiếu thực tế chẳng hạn giả định về thị trường cạnh tranh hoàn hảo hay toàn dụng các nguồn lực đầu vào.

Lý thuyết giá trị thặng dư của Francis A. Walker (1840-1897) cho rằng quá trình sản xuất là sự tập hợp của 4 yếu tố lao động, vốn, đất đai và doanh nghiệp. Tiền lương được xác định bằng giá trị sản xuất trừ đi địa tô, trừ đi lãi suất phải trả cho việc sử dụng vốn và trừ đi khoản lợi nhuận của nhà sản xuất. Lý thuyết này đã bỏ qua yếu tố cung và cầu lao động, năng suất lao động cũng như hiệu quả sản xuất.

Lý thuyết đầu tư của H.M Gitelman¹, theo lý thuyết này người lao động được trả dựa trên đầu tư của họ vào giáo dục, kinh nghiệm làm việc và đào tạo. Mức lương trả càng cao khi người lao động

¹ Bài viết của Ông lần đầu tiên được đăng trên tạp chí *Industrial and Labor Relations Review*, 1968, vol. 21, issue 3, pages 323-352

càng có nhiều điều kiện để đầu tư vào các yếu tố trên.

Lý thuyết thỏa thuận về tiền lương của John Davidson (1898), theo lý thuyết này, mức tiền lương của công nhân phụ thuộc vào khả năng đàm phán của người lao động, của công đoàn – tổ chức đại diện cho công nhân và người sử dụng lao động. Lý thuyết này được vận dụng nhiều cho các doanh nghiệp hoặc tổ chức hoạt động trong khu vực chính thức. Nếu tổ chức công đoàn đủ mạnh, thì người công nhân được trả mức lương cao và ngược lại.

Lý thuyết cung và cầu lao động quyết định mức lương của lao động, theo Alfred Marshall (thuộc trường phái kinh tế Tân cổ điển), những yếu tố tác động đến việc trả lương cho người lao động đó là hàng loạt các yếu tố tác động làm thay đổi cung và cầu lao động. Tuy nhiên, giá của lao động phụ thuộc vào năng suất lao động biên của từng người.

Lý thuyết công bằng (equity theory) bao gồm công bằng bên trong và công bằng bên ngoài. Công bằng bên trong cho thấy việc trả lương có tính đến sự khác biệt giữa các trình độ chuyên môn và kỹ năng cũng như trách nhiệm của từng lao động. Công bằng bên ngoài cho thấy việc trả lương có so sánh với mức lương được trả ở các doanh nghiệp lân cận có cùng ngành nghề, cùng địa điểm và với lao động cùng kỹ năng.

Mức lương được trả cho lao động phụ thuộc vào các yếu tố như khu vực làm việc, thời gian và điều kiện làm việc, loại sản phẩm sản xuất ra, quy mô doanh nghiệp và các yếu tố khác. Trong cùng một ngành, mức lương cũng khác nhau giữa các công nhân có trình độ tay nghề khác nhau, hoặc công nhân có cùng trình độ kỹ năng và tay nghề nhưng làm việc ở những ngành khác nhau và khu vực khác nhau. Chẳng hạn, lao động làm việc

cho các công ty đa quốc gia bao giờ cũng được trả cao hơn.

Trong tác phẩm “Lý thuyết tổng quát về việc làm, lãi suất và tiền tệ” xuất bản năm 1936, John Maynard Keynes cho rằng “Tiền công có tính cứng nhắc. Mức tiền công được thỏa thuận giữa chủ và thợ là tiền công danh nghĩa chứ không phải tiền công thực tế và mức tiền công này được ghi trong hợp đồng lao động, được công đoàn và luật pháp bảo vệ. Do đó, mức tiền công không phải là linh hoạt như nhiều nhà kinh tế vẫn giả định. Giới chủ chỉ tăng thuê mướn lao động khi tiền công thực tế giảm; mà muốn thế thì tiền công danh nghĩa phải giảm nhiều hơn mức giá chung của nền kinh tế. Song nếu vậy, thì cầu tiêu dùng sẽ giảm, kéo theo tổng cầu giảm. Đến lượt nó, tổng cầu giảm lại làm tổng doanh số giảm, lợi nhuận giảm làm triệt tiêu động lực đầu tư mở rộng sản xuất - việc cần thiết để thoát khỏi suy thoái kinh tế. Do vậy vòng xoáy của nền kinh tế đi xuống cứ thế hình thành.

Chính sách tiền lương ở Việt Nam

Chính sách tiền lương là những nỗ lực của Chính phủ trong tương quan với hệ thống lương quốc gia. Chính sách lương nhằm mục đích kiểm soát và điều tiết cơ cấu lương nhằm đạt được các mục tiêu về kinh tế và xã hội của Chính phủ. Chẳng hạn để bảo vệ những người yếu thế không có khả năng đàm phán lương, Chính phủ đã ban hành chính sách lương tối thiểu. Hay để khuyến khích, thu hút và phân bổ nguồn nhân lực một cách có hiệu quả, Chính phủ ban hành chính sách mức lương khác biệt.

Nền kinh tế Việt Nam hiện là nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong khu vực nhà nước, người lao động được áp dụng chế độ tiền lương nhiều bậc có sự phân biệt giữa lao động có trình độ tay nghề và không có tay nghề, giữa lao động nhẹ và lao động

nặng nhọc cũng như sự khác nhau về cường độ và tầm quan trọng xã hội của lao động. Chế độ tiền lương nhiều bậc gồm có: bảng cấp bậc kỹ thuật, thang bậc lương, hệ thống tiền lương chức vụ, hệ số lương đối với từng khu vực, .v.v.

Trong từng ngành nghề, đặc thù công việc áp dụng chế độ thang lương cao nhất gồm 13 bậc, khoảng cách giữa các suất lương cao nhất và thấp nhất tùy thuộc vào từng ngành nghề, chẳng hạn nhóm 1 trong ngành du lịch và dịch vụ khoảng cách này là 3,6:1,35. Mỗi chức vụ có biên độ nhất định giữa mức lương cao nhất và thấp nhất, điều đó cho phép gắn chặt hơn việc trả công lao động với kết quả lao động.

Đối với các công ty nhà nước Theo nghị định số 205/2004/NĐ-CP Ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định về thang bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước. Phụ cấp khu vực gồm 7 mức, mức cao nhất là 1,0 và mức thấp nhất là 0,1 lần mức lương tối thiểu chung. Phụ cấp trách nhiệm gồm 4 mức, mức cao nhất là 0,5 và mức thấp nhất là 0,1 lần mức lương tối thiểu chung. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm cũng bao gồm 4 mức, mức cao nhất là 0,4 và mức thấp nhất là 0,1 lần mức lương tối thiểu chung. Ngoài ra còn phụ cấp lưu động và phụ cấp thu hút.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ có quy định 7 loại bảng lương cho cấp bậc trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; 8 loại phụ cấp lương bao gồm phụ cấp thâm niên, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút, phụ cấp lưu động, Phụ cấp độc hại, nguy hiểm và Các chế độ phụ cấp đặc thù theo nghề hoặc công việc. Hệ số lương cao nhất đối với trình độ chuyên môn cao cấp (chuyên gia) là 10 lần mức lương tối thiểu chung. Hệ số

lương thấp nhất trong hệ thống thang bảng lương này là bậc 1 đối với nhân viên phục vụ (hệ số 1,0). Đối với phụ cấp, mức cao nhất là 1,3 lần và thấp nhất là 0,15 lần mức lương tối thiểu chung.

Mức lương tối thiểu chung của Việt Nam đã được điều chỉnh từ mức 210.000 đồng/tháng lên 1.050.000 đồng/tháng (bảng dưới đây). Mức lương tối thiểu cơ bản này chủ yếu được áp dụng cho lao động làm việc trong khu vực nhà nước.

Thời điểm áp dụng	Mức TLTT (nghìn đồng/tháng)	Căn cứ xác định và điều chỉnh
01/01/2001	210	- Theo mức lương tối thiểu điều chỉnh năm 1993 - Mức độ tăng giá sinh hoạt 51% so với tháng 12/1993
01/01/2003	290	Theo lộ trình của đề án cải cách chính sách tiền lương mới
01/01/2005	350	
01/01/2006	450	
01/01/2008	540	
01/05/2009	650	
01/05/2010	730	
01/05/2011	830	
01/05/2012	1.050	

Nguồn: ILSSA, Báo cáo xu hướng lao động và xã hội 2012

Theo lộ trình, năm 2013 mức lương tối thiểu tiếp tục được điều chỉnh tăng. Phương án tăng và mức tăng hiện vẫn chưa được quyết định.

Kết luận

Lý luận về tiền lương đã được các nhà kinh tế học thuộc trường phái cổ điển đề cập đến từ những năm cuối của thế kỷ 18. Cho đến nay, có nhiều lý luận về tiền lương đã được đưa ra nhằm giải thích các tình huống đã xảy

ra trên thực tế tại các nước trên thế giới. Nhưng nhìn chung, các lý luận về tiền lương này đều có thể áp dụng từng phần vào chính sách lương của Việt Nam. Chẳng hạn, Việt Nam đã vận dụng chính sách lương tối thiểu để bảo vệ những nhóm lao động yếu thế trong các doanh nghiệp hay chính sách lương khác biệt để thu hút lao động có trình độ thông qua các hệ số phụ cấp lương (phụ cấp thu hút, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại, v.v.). Bên cạnh đó, tiền lương tại Việt Nam cũng được quyết định bởi cung và cầu lao động, đặc biệt trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nhiều nghiên cứu thực tế tại Việt nam

đã chỉ ra rằng, những người có đầu tư vào giáo dục, đào tạo và có kinh nghiệm đều nhận được mức lương cao hơn những người khác (đúng theo lý thuyết đầu tư của H.M Gitelman). Tiền lương của Việt Nam cũng có sự khác biệt giữa các ngành nghề, công việc, vị trí và năng suất lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Từ điển kinh tế chính trị học, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội, 1981
2. Marx và Angel toàn tập, tập 20, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội, 1980
3. Mankiw G., Nguyên lý Kinh tế học, tái bản lần thứ 5, Nhà xuất bản South-Western Cengage Learning, Mỹ, 2008.