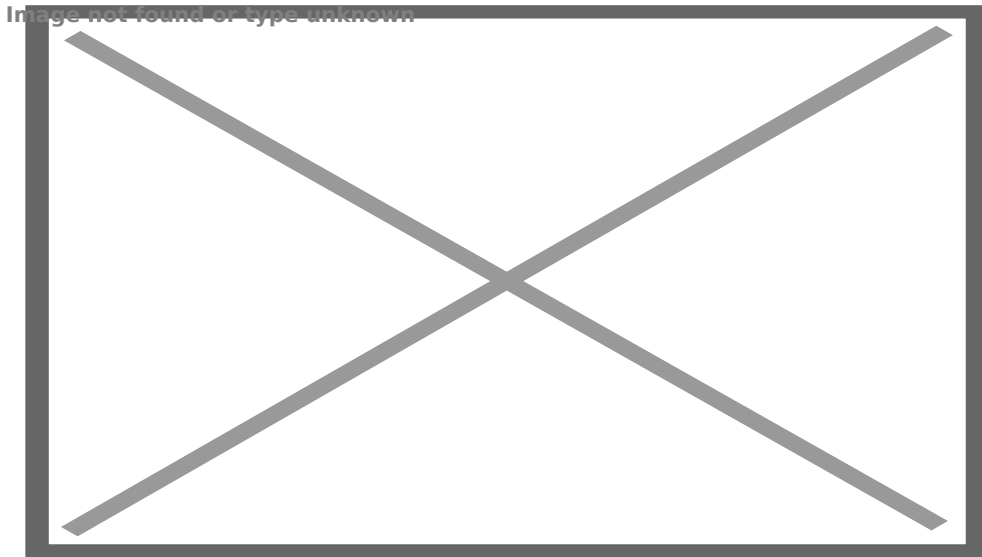


Lách luật, nhiều doanh nghiệp đang tồn tại tới 3 loại lương

15:05 23/09/2016

Tác giả: Ngọc Bích

Doanh nghiệp xây dựng thang bảng lương thành nhiều bậc, tách tiền lương thành nhiều khoản để trốn đóng bảo hiểm xã hội hoặc đóng với mức thấp.



Sau 3 năm triển khai thực hiện, vấn đề tiền lương trong Bộ Luật Lao động 2012 đang bộc lộ một số bất cập, trong đó việc DN “lách” luật để chi trả tiền lương theo hướng có lợi cho mình.

Cụ thể, theo ông Lê Đình Quảng – Phó ban Quan hệ Lao động (Tổng LĐLĐ Việt Nam), tình trạng doanh nghiệp xây dựng thang bảng lương thành nhiều bậc, tách tiền lương thành nhiều khoản để trốn đóng bảo hiểm xã hội (đóng với mức thấp) diễn ra khá phổ biến. Nhiều doanh nghiệp đang tồn tại 03 loại lương: lương tham gia bảo hiểm xã hội và giải quyết chế độ chính sách, lương để quyết toán thuế, lương thực chi cho người lao động. Điều này gây khó khăn cho cơ quan quản lý nhà nước trong việc quản lý, kiểm tra chính sách tiền lương đối với các doanh nghiệp.

Một số doanh nghiệp quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng hàng tháng, quý, năm cũng rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động thụ hưởng, theo dõi và giám sát thực hiện.

Ở không ít doanh nghiệp, người lao động không được nâng bậc lương, chỉ khi nào mức lương tối thiểu vùng tăng thì người lao động mới được tăng theo tỷ lệ tương ứng hoặc theo một mức cố định

không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Khoản 1, Điều 91 Bộ Luật Lao động 2012 xác định: “Mức lương tối thiểu 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” và mức lương tối thiểu vùng hàng năm là do Chính phủ công bố. Song, hiện nay, mức lương tối thiểu vùng [1] chỉ mới đáp ứng được khoảng trên 80% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Như vậy, dưới góc độ pháp chế, bản thân chính cơ quan nhà nước đã không tuân thủ quy định của pháp luật.

Ngoài ra, vẫn còn hiện tượng một số doanh nghiệp huy động người lao động làm thêm giờ nhưng lại không trả lương làm thêm giờ cho người lao động.

Còn theo Thứ trưởng Bộ LĐ-TB-XH Phạm Minh Huân, nhiều doanh nghiệp ký hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên để trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Một số doanh nghiệp ký hợp đồng dịch vụ thay cho hợp đồng lao động để trốn đóng BHXH. Trong một số các doanh nghiệp xây dựng, hợp đồng thầu lao động được thay cho hợp đồng cho thuê lại lao động nên đã không đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Trên thực tế việc giao kết hợp đồng lao động còn sơ sài, thiếu nhiều nội dung như: công việc phải làm, hình thức trả lương, các khoản phụ cấp, an toàn vệ sinh lao động và điều kiện làm việc,...

Việc quy định NSDLĐ có thể cho NLĐ thôi việc vì lý do kinh tế hiện nay đang bị nhiều DN lợi dụng. Ngoài ra, DN còn lợi dụng quy định này để cho NLĐ thôi việc để tránh phải lập phương án sử dụng lao động và không phải thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Có tình trạng người lao động lừa dối doanh nghiệp bằng việc cung cấp văn bằng, chứng chỉ giả mạo. Tuy nhiên pháp luật lao động lại chưa có quy định về việc xử lý đối với các trường hợp này.

Cần sớm có Luật tiền lương tối thiểu

Còn theo Thứ trưởng Bộ LĐ-TB-XH Phạm Minh Huân, hiện nay, cơ chế tiền lương trong doanh nghiệp còn cứng nhắc và thiếu linh hoạt (chủ yếu dựa trên quy định tiền lương tối thiểu do Chính phủ quy định hàng năm và thang bảng lương) dẫn đến tình trạng năng suất, chất lượng lao động chưa cao.

Do pháp luật không ghi nhận giới hạn của từng khoản tiền người sử dụng lao động chi trả người lao

động, để hợp lý hóa các khoản chi, doanh nghiệp thường xây dựng một loạt các loại phụ cấp và trợ cấp với tổng mức hưởng cao hơn nhiều lần so với tiền lương người lao động được hưởng. Một số doanh nghiệp quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng hàng tháng, quý, năm cũng rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động thụ hưởng, theo dõi và giám sát thực hiện.

Các doanh nghiệp xây dựng quy chế trả lương, trả thưởng, nâng bậc lương cho người lao động còn mang tính hình thức, chưa phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp. Ngoài ra, các quy chế trên do doanh nghiệp tự ban hành sau khi tham khảo ý kiến của Công đoàn mà không cần gửi đến cơ quan quản lý nhà nước. Do đó, mặc dù hệ thống thang, bảng lương doanh nghiệp xây dựng có nhiều bậc nhưng người lao động không được nâng bậc lương, chỉ khi nào mức lương tối thiểu vùng tăng thì người lao động mới được tăng theo tỷ lệ tương ứng hoặc theo một mức cố định không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Từ những thực tiễn này, Thứ trưởng Phạm Minh Huân cho rằng, cần quy định rõ về phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác, các khoản hỗ trợ, trợ cấp, khuyến khích.

Lãnh đạo Bộ Lao động cũng khẳng định, cần sớm ban hành Luật Tiền lương tối thiểu để áp dụng và thực hiện theo cơ chế thị trường để có căn cứ rõ ràng và hợp lý khi tăng lương tối thiểu.

Nguồn: VietnamNet.vn

Link bài viết: <https://nguoilambao.vn/public/index.php/lach-luat-nhieu-doanh-nghiep-dang-ton-tai-toi-3-loai-luong>