

TÌNH HÌNH THANH TRA, KIỂM TRA CỦA NHÀ NƯỚC VỀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

TS. Đoàn Thị Yến*

Tiền lương có vai trò quan trọng đối với xã hội, doanh nghiệp và người lao động; Đến nay, nhà nước đã nhiều lần thực hiện cải cách tổng thể chính sách tiền lương nhằm đáp ứng nhu cầu đời sống của người lao động ngày một tốt hơn. Mục đích của bài viết là tìm hiểu và phân tích tình hình thanh tra, kiểm tra của nhà nước về thực hiện chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp. Đồng thời, thanh tra, kiểm tra giúp nhà nước có thêm các thông tin về thị trường lao động. Qua đó thấy được những điểm hợp lý, không hợp lý của chính sách, góp phần hoàn thiện chính sách, để chính sách tiền lương của nhà nước đi vào thực tiễn.

• Từ khóa: thanh tra, kiểm tra, chính sách tiền lương, lao động, việc làm, doanh nghiệp.

Salary plays an important role for society, firms, and workers, in which the role of reproducing labor power, the role of stimulating production, the role of measuring value, and the role of accumulation are common. Up to now, the state has repeatedly implemented a comprehensive reform of the salary policy to better meet the life needs of workers. The purpose of the article is to learn about and analyze the state's inspection and examination of salary policy implementation in enterprises. Inspect and examine the implementation of salary policies at enterprises to help businesses strictly implement state regulations on wages. Inspect and check to detect violations in the implementation of salary policies and take disciplinary measures to promptly deter businesses from committing violations. On the other hand, inspection and testing also help the state have more information about the labor market. Thereby, seeing the reasonable and unreasonable points of the policy contributes to perfecting the policy so that the state's wage policy can be put into practice.

Key word: inspection, check, salary policy, labor, employment, firms.

JEL codes: E24, J31, J33, M12, M52

Ngày nhận bài: 26/02/2024

Ngày gửi phản biện: 27/02/2024

Ngày nhận và sửa sau phản biện: 24/4/2024

Ngày chấp nhận đăng: 25/4/2024

1. Giới thiệu

Theo quy định tại Điều 90, Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật lao động, 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 lương

theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (nếu có). Trong đó, mức lương theo công việc, chức danh phải cao hơn mức lương tối thiểu vùng. Tiền lương có chức năng là thù lao, là khoản bù đắp hao phí sức lao động của người lao động, cũng như là kích thích, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất và chất lượng công việc.

Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng hơn vào kinh tế khu vực và toàn cầu, các chính sách kinh tế - xã hội nói chung và chính sách tiền lương nói riêng cũng cần có những thay đổi đảm bảo phù hợp với bối cảnh. Hoạt động thanh tra và kiểm tra của cơ quan nhà nước về chính sách tiền lương trong doanh nghiệp đang trở nên ngày càng quan trọng để bảo vệ quyền lợi của người lao động và duy trì sự công bằng trong môi trường kinh doanh. Ngoài ra, nhà nước cũng liên tục cập nhật và điều chỉnh các quy định để phản ánh sự biến động trong thị trường lao động và đảm bảo tính linh hoạt cho doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh thách thức của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Điều này nhấn mạnh sự quan trọng của việc duy trì một hệ thống chính sách tiền lương linh hoạt và công bằng để thúc đẩy sự phát triển bền vững của kinh tế quốc gia.

2. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với các kỹ thuật như thống kê, so sánh, phân tích và tổng hợp.

Nguồn dữ liệu bao gồm:

Dữ liệu thứ cấp là các báo cáo tổng kết công tác thanh tra ngành lao động - thương binh và xã hội của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; các văn bản pháp luật của Nhà nước...

* Trường Đại học Lao động - Xã hội

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua việc tiến hành khảo 35 doanh nghiệp, bao gồm: 5 công ty 100% vốn sở hữu nhà nước; 5 công ty cổ phần 50% vốn nhà nước; 10 doanh nghiệp FDI và 15 công ty cổ phần tư nhân. Mỗi doanh nghiệp, tác giả phát ra và thu về 2 phiếu, đối tượng khảo sát là lãnh đạo doanh nghiệp và cán bộ công đoàn. Thời gian khảo sát được tác giả thực hiện vào tháng 6/2023. Tác giả thu về 70 phiếu và cả 70 phiếu đều hợp lệ, được dùng vào phân tích.

3. Thực trạng thanh tra, kiểm tra của nhà nước về chính sách tiền lương trong doanh nghiệp

Việc thực hiện thanh, kiểm tra của nhà nước về thực hiện chính sách tiền lương tại doanh nghiệp được nhà nước được giao cho Thanh tra Lao động - Thương binh và Xã hội. Thanh tra Lao động - Thương binh và Xã hội được tổ chức theo nguyên tắc "song trùng trực thuộc" vừa phụ thuộc cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp về lãnh đạo, chỉ đạo, vừa phụ thuộc cơ quan thanh tra cấp trên về tổ chức, nghiệp vụ, công tác: Ở Trung ương có Thanh tra Bộ; ở địa phương có Thanh tra Sở tại 63 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Thanh tra Bộ chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn về công tác, tổ chức và nghiệp vụ Thanh tra của Thanh tra Chính phủ, theo quy định của pháp luật. Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có Thanh tra Sở. Thanh tra Sở chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Giám đốc Sở LĐTBXH, đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn về công tác, tổ chức và nghiệp vụ thanh tra hành chính của thanh tra cấp tỉnh và hướng dẫn về công tác, nghiệp vụ thanh tra chuyên ngành của Thanh tra Bộ.

Thanh tra LĐTBXH thực hiện hoạt động thanh tra hành chính và thanh tra chuyên ngành với hai hình thức thanh tra là thanh tra theo chương trình, kế hoạch và thanh tra đột xuất; phương thức thanh tra là thanh tra theo đoàn hoặc thanh tra độc lập, ngoài ra còn có phương thức thanh tra viên phụ trách vùng.

Nhiệm vụ, quyền hạn cơ bản của Thanh tra LĐTBXH về tình hình thực hiện chính sách tiền lương tại doanh nghiệp như sau:

- Thanh tra việc thực hiện pháp luật về tiền lương của các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước;
- Giải quyết khiếu nại, tố cáo những vấn đề về tiền lương theo quy định của pháp luật (như tiền lương làm thêm giờ, tiền lương ngừng việc, tiền lương trả cho các ngày nghỉ quy định, mức lương không phù hợp,...);

- Xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, tiền lương;

- Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền đình chỉ hành vi vi phạm pháp luật của các doanh nghiệp;

- Kiến nghị hủy bỏ quyết định trái pháp luật về tiền lương, khi có đủ căn cứ cho rằng hành vi hay quyết định đó gây thiệt hại đến lợi ích nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong doanh nghiệp;

- Thực hiện nhiệm vụ phòng ngừa và đấu tranh chống những sai phạm trong pháp luật về tiền lương.

Trong năm 2021, thanh tra ngành lao động-thương binh và xã hội triển khai 2.067 cuộc thanh tra, tăng 1,77% so với năm 2020. Qua đó, ban hành 8.810 kiến nghị, 424 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền xử phạt hơn 8,2 tỷ đồng; thu hồi, kiến nghị thu hồi nộp ngân sách nhà nước gần 175 tỷ đồng. Ngành đã tiếp hơn 10,2 nghìn lượt công dân; xử lý gần 12 nghìn đơn, thư và giải quyết 381 vụ khiếu nại, tố cáo. Năm 2022, Thanh tra ngành LĐTBXH đã triển khai 2.273 cuộc thanh tra (bằng 109,9% năm 2021) và 623 cuộc kiểm tra; ban hành 2.273 kết luận thanh tra, phát hiện 9.877 thiếu sót, sai phạm (bằng 112,1% năm 2021); 454 quyết định xử phạt vi phạm hành chính (bằng 108% năm 2021) với tổng số tiền xử phạt là 26.042.768.553 đồng (bằng 315,4% năm 2021); thu hồi, kiến nghị thu hồi nộp ngân sách nhà nước số tiền 198.011.631.403 đồng (bằng 110% năm 2021). Về công tác theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý về thanh tra, Thanh tra Bộ đã theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện 344 kết luận thanh tra; 98 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền xử phạt là 9.397.560.514 đồng đối; kiến nghị thu hồi, truy thu số tiền 193.804.330.358 đồng. Tại các cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành, công tác này cũng được chú trọng thực hiện theo định hướng của ngành LĐTBXH, kịp thời điều chỉnh kế hoạch phù hợp với yêu cầu thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch bệnh Covid-19 (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2022).

Một số sai phạm chủ yếu: chưa thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo định kỳ với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương; quy chế tuyển dụng lao động còn có một số nội dung không phù hợp quy định của pháp luật lao động; nội dung hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động chưa thể hiện cụ thể quyền và nghĩa vụ của người lao động; quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể không đúng quy định; chưa xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng đối với viên chức quản lý; trả lương chưa đầy

đủ cho người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, ngày nghỉ hàng tuần, lễ, tết.

Theo Đoàn Thị Yến (2019), có rất nhiều doanh nghiệp đang lúng túng, khó khăn khi xây dựng chính sách tiền lương, đặc biệt là xây dựng thang lương, bảng lương, quy chế trả lương và thương lượng tập thể về tiền lương. Kết quả, nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện đúng, vi phạm những nguyên tắc quy định, chưa xây dựng được chính sách tiền lương khoa học, hiệu quả, thương lượng tập thể về tiền lương hạn chế. Một số nguyên nhân chủ yếu dẫn đến những khó khăn, lúng túng trong xây dựng chính sách tiền lương được các doanh nghiệp đưa ra đó là nhận thức pháp luật về lao động tiền lương của đội ngũ cán bộ chuyên trách còn hạn chế; trình độ, năng lực của đội ngũ này còn yếu; một số quy định của nhà nước hiện nay thiếu rõ ràng.

Thực hiện khảo sát nhằm tìm hiểu đánh giá của doanh nghiệp (thông qua 35 lãnh đạo doanh nghiệp và 35 cán bộ công đoàn) về hoạt động thanh tra, kiểm tra của nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp, tác giả thu được kết quả theo bảng 1 và hình 1.

Bảng 1. Đánh giá mức độ phù hợp về thanh, kiểm tra của nhà nước về thực hiện chính sách tiền lương trong doanh nghiệp

Diễn giải	Rất không phù hợp		Không phù hợp		Bình thường		Phù hợp		Rất phù hợp	
	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %
Nội dung thanh, kiểm tra	9	12,8	17	24,3	24	34,3	13	18,6	7	10
Thời gian thanh, kiểm tra	6	8,6	20	28,5	18	25,7	16	22,8	10	14,4
Mức độ xử lý sai phạm	10	14,4	5	7,1	30	42,9	16	22,8	9	12,8
Thời gian xử lý sai phạm	5	7,2	12	17,1	33	47,1	14	20	6	8,6
Thủ tục, trình tự thanh, kiểm tra	8	11,4	18	25,7	25	35,7	11	15,8	8	11,4

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

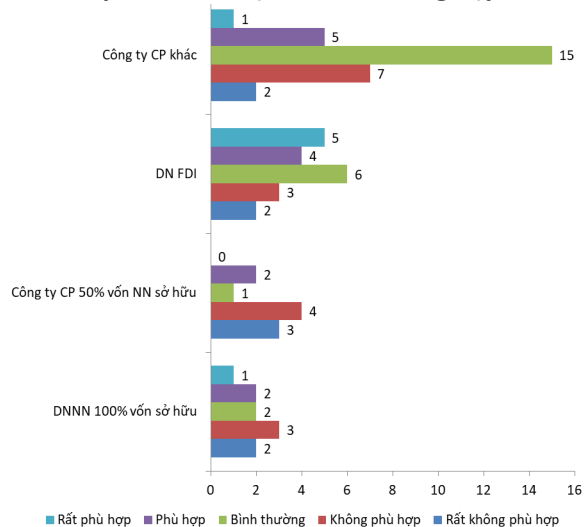
Nhìn chung, đánh giá của 70 cán bộ (lãnh đạo doanh nghiệp và cán bộ công đoàn) về mức độ phù hợp về hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách tiền lương trong doanh nghiệp là tương đối thấp. Đối với mức không phù hợp và rất không phù hợp: về nội dung thanh tra, kiểm tra có 26/70 lãnh đạo và cán bộ lựa chọn (chiếm 37,1%); về thời gian thanh tra, kiểm tra có 26/70 lãnh đạo và cán bộ lựa chọn (chiếm 37,1%); về mức độ xử lý sai phạm có 15/70 lãnh đạo doanh nghiệp và cán bộ lựa chọn (chiếm 21,5%); về thời gian xử lý sai phạm có 17/70 lãnh đạo doanh nghiệp và cán bộ lựa chọn (chiếm 18%); về thủ tục và trình tự thanh, kiểm tra có 26/70 lựa chọn (chiếm 37,1%). Các số liệu này đã cho thấy nhiều doanh nghiệp chưa hài lòng với công tác thanh, kiểm tra của nhà nước, đặc biệt là 3 tiêu chí: nội dung

thanh, kiểm tra; thời gian thanh, kiểm tra; và thủ tục, trình tự thanh, kiểm tra.

Sự khác biệt về mức độ đánh giá giữa các loại hình doanh nghiệp cũng đáng kể ở các tiêu chí kể trên. Với tổng số 70 phiếu thu được của lãnh đạo và cán bộ công đoàn, bao gồm: 10 phiếu của doanh nghiệp nhà nước (DNNN) 100% vốn sở hữu; 10 phiếu của công ty cổ phần 50% vốn nhà nước; 20 phiếu của các doanh nghiệp FDI và 30 phiếu của các công ty cổ phần tư nhân, một số điểm đáng lưu ý trong kết quả khảo sát phải kể đến là:

Về nội dung thanh, kiểm tra: Trong 10 phiếu của DNNN 100% vốn sở hữu thì có 2/10 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 3/10 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 2/10 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 2/10 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 1/10 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Đối với các công ty cổ phần 50% vốn nhà nước thì có 3/10 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 4/10 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 1/10 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 2/10 phiếu đánh giá ở mức phù hợp. Đối với các doanh nghiệp FDI thì có 2/20 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 3/20 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 6/20 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 4/20 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 5/20 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Đối với các công ty cổ phần khác thì có 2/30 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 7/30 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 15/30 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 5/30 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 1/30 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp.

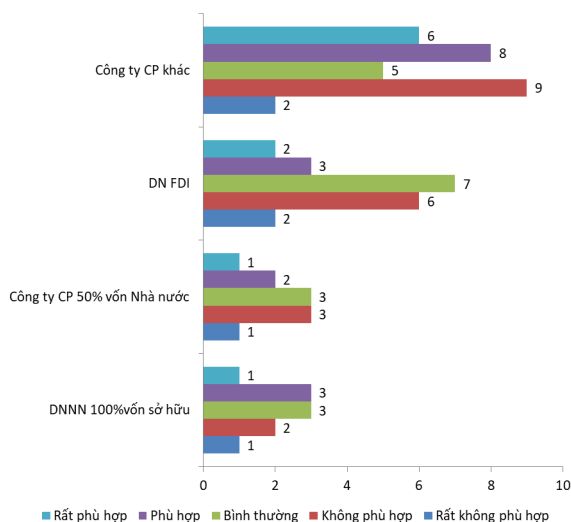
Hình 1. Đánh giá về nội dung thanh, kiểm tra của nhà nước về thực hiện tiền lương phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Về thời gian thanh tra, kiểm tra: Hình 2 cho thấy, đối với các DNNN 100% vốn sở hữu thì có 1/10 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 2/10 phiếu đánh giá ở mức phù hợp; 3/10 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 3/10 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 1/10 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Đối với các công ty cổ phần 50% vốn nhà nước thì có 1/10 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 3/10 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 3/10 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 2/10 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 1/10 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Đối với các doanh nghiệp FDI thì có 2/20 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 6/20 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 7/20 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 3/20 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 2/20 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Đối với công ty cổ phần khác thì có 2/30 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 9/30 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 5/30 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 8/30 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 6/30 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp.

Hình 2. Đánh giá về thời gian thanh, kiểm tra của nhà nước về thực hiện tiền lương phân theo loại hình doanh nghiệp

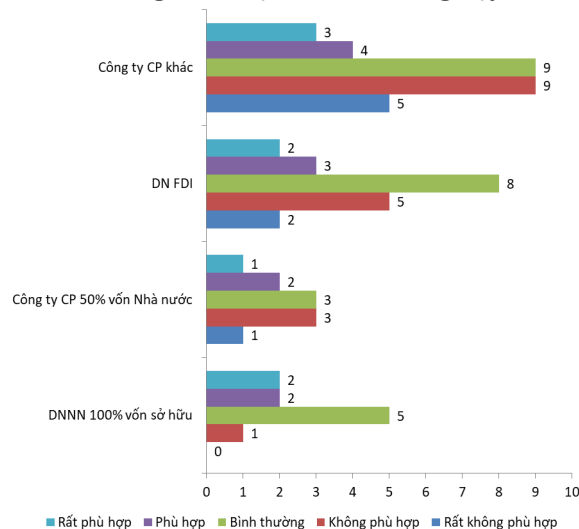


Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Về thủ tục và trình tự thanh tra, kiểm tra: Hình 3 cho thấy, với các DNNN 100% vốn sở hữu: có 1/10 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 5/10 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 2/10 phiếu đánh giá ở mức phù hợp; 2/10 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Công ty cổ phần trên 50% vốn nhà nước: có 1/10 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 3/10 phiếu đánh giá ở mức không phù hợp; 3/10 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 2/10 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 1/10 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Doanh nghiệp FDI: có 2/20 phiếu đánh giá ở mức rất không

phù hợp; 5/20 phiếu đánh giá ở mức phù hợp; 8/20 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 3/20 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 2/20 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp. Công ty cổ phần khác thì có 5/30 phiếu đánh giá ở mức rất không phù hợp; 9/30 phiếu đánh giá ở mức phù hợp; 9/30 phiếu đánh giá ở mức bình thường; 4/30 phiếu đánh giá ở mức phù hợp và 3/30 phiếu đánh giá ở mức rất phù hợp.

Hình 3. Mức độ phù hợp về trình tự, thủ tục thanh, kiểm tra của nhà nước về thực hiện tiền lương theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Số liệu hình 3 cũng cho thấy, có sự khác biệt trong đánh giá về hoạt động thanh, kiểm tra của nhà nước về thực thi chính sách tiền lương trong doanh nghiệp.

Nhìn chung, công tác thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động đã được củng cố, tăng cường. Đã hình thành hệ thống thanh tra nhà nước chuyên ngành về lao động với gần 500 thanh tra viên lao động từ trung ương đến địa phương; một số địa phương đã tăng cường lực lượng thanh tra viên lao động, tăng cường thanh tra lao động tới cấp huyện (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2021).

Thanh tra, kiểm tra đã góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng lao động và người lao động ở nơi đến thanh tra. Tuy nhiên, hoạt động thanh, kiểm tra của nhà nước nói chung và về lao động tiền lương nói riêng vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định như:

- Số lượng thanh tra viên lao động thấp, mới chỉ đạt khoảng 60% yêu cầu so với số doanh nghiệp (theo tiêu chí của ILO, cả nước cần phải có số lượng khoảng 800-1000 thanh tra viên lao động).

- Thanh tra ngành LĐTBXH là ngành quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, số lượng cán bộ, thanh tra viên

của ngành hiện quá ít. Với tổng số gần 500 cán bộ, thanh tra viên, được giao thực hiện chức năng thanh tra trong toàn ngành, cá biệt có một số Sở LĐTBXH chỉ có 2-3 cán bộ, nên chỉ tập trung thực hiện một số lĩnh vực chủ yếu, nên việc thực hiện thanh tra gặp nhiều khó khăn;

- Chất lượng cán bộ, thanh tra viên hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao, đặc biệt là bộ phận Thanh tra tại các Sở LĐTBXH. Bên cạnh đó, khối lượng công việc của đoàn thanh tra nhiều, vừa kết thúc đợt thanh tra này lại có luôn đợt thanh tra khác cũng dẫn đến hậu kiểm sau thanh, kiểm tra bị hạn chế.

- Quy định về trình tự tiến hành một cuộc thanh tra bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập đối với thanh tra từng lĩnh vực. Thanh tra viên lao động hiện nay mới chỉ tập trung ở cấp trung ương và cấp tỉnh, trong khi cấp huyện, khu công nghiệp, khu chế xuất chưa được bố trí tăng cường. Năng lực thanh tra viên lao động còn chưa đồng đều giữa trung ương và địa phương, giữa các địa phương.

4. Khuyến nghị

Dựa trên kết quả phân tích trên, tác giả đề xuất các khuyến nghị như sau:

Nhà nước cần tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát về phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Thanh tra, kiểm tra thực hiện pháp luật về tiền lương, một mặt đảm bảo cho thị trường lao động hoạt động khách quan theo đúng nguyên tắc của thị trường, tiền lương phải do thị trường quyết định. Mặt khác, phải đảm bảo cho thị trường phát triển theo đúng định hướng xã hội chủ nghĩa; Tiền lương phải thực sự được phân phối công bằng.

Trong điều kiện nhà nước chỉ ban hành một số quy định bắt buộc về tiền lương trong doanh nghiệp như hiện nay và theo lộ trình sắp tới thì việc thanh tra, kiểm tra, giám sát của nhà nước lại càng cần thiết. Hoạt động thanh tra, kiểm tra của nhà nước cần đổi mới theo hướng:

- Nên có kế hoạch thanh tra, kiểm tra định kỳ: hàng năm để đảm bảo tính minh bạch, công bằng và hiệu quả trong thực hiện chính sách tiền lương trong doanh nghiệp, việc thiết lập một kế hoạch thanh tra, kiểm tra định kỳ hàng năm là hết sức quan trọng.

- Phân nhóm doanh nghiệp để thanh tra: Có thể nhóm doanh nghiệp theo mức độ xảy ra tranh chấp lao động, đình công (các doanh nghiệp xảy ra tranh chấp lao động tiền lương, đình công nhiều hơn cần có kế hoạch thanh tra, kiểm tra nhiều hơn, sát sao hơn); Có thể phân nhóm doanh nghiệp theo mức lương

trung bình, mức lương thấp nhất của doanh nghiệp, tập trung thanh tra, kiểm tra vào những doanh nghiệp có chính sách tiền lương thấp hơn nhiều doanh nghiệp đang có mức lương cạnh tranh trên thị trường; Có thể phân loại theo nội dung cần thanh tra, kiểm tra như thanh kiểm tra việc thực hiện trả lương làm thêm, làm đêm, tiền lương thu nhập, thang bảng lương, quỹ tiền lương,... Tùy từng nhóm doanh nghiệp cụ thể để có kế hoạch về thời gian thanh tra, kiểm tra, nội dung thanh tra, kiểm tra hợp lý.

- Thực hiện tốt chủ trương thanh tra viên theo vùng, nhất là các vùng có nhiều doanh nghiệp đóng trên địa bàn. Đối với các vùng có ít doanh nghiệp có thể phân cấp trong quản lý đến các địa phương.

- Xây dựng quy trình và cơ chế tự kiểm tra, giám sát tại các doanh nghiệp. Doanh nghiệp định kỳ thực hiện rà soát, kiểm tra lại các chính sách tiền lương và việc thực thi chính sách tiền lương, báo cáo cơ quan quản lý địa phương và tự chịu trách nhiệm với kết quả tự thanh tra, kiểm tra;

- Giám sát việc thực hiện cam kết về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong chính sách tiền lương để có khen thưởng, vinh danh,... đối với các doanh nghiệp thực hiện tốt. Đối với doanh nghiệp áp dụng các bộ quy tắc ứng xử trong quá trình thực hiện “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp” do bên mua đưa ra, việc thực hiện tốt hoạt động tự giám sát của các bên theo các thoả thuận đạt được trong bộ quy tắc ứng xử sẽ là biện pháp quan trọng, bổ sung và rất có hiệu quả trong việc kiểm tra thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra theo quy định của pháp luật với định hướng thanh tra, kiểm tra là để làm tốt công tác quản lý nhà nước về tiền lương. Kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh những sai sót, vi phạm của doanh nghiệp về chính sách tiền lương, xử lý nghiêm, kịp thời những hành vi cố tình vi phạm pháp luật như vi phạm các quy định về trả lương, trốn tránh việc đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, cố tình chiếm dụng quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, để nợ tồn đọng về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế kéo dài, ảnh hưởng đến quyền lợi và việc thực hiện chính sách đối với người lao động.

Tài liệu tham khảo:

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022). Báo cáo tổng kết công tác Thanh tra và phương hướng nhiệm vụ năm 2023.
 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2021). Báo cáo tổng kết công tác Thanh tra và phương hướng nhiệm vụ năm 2022.
 Đoàn Thị Yến (2019). Nghiên cứu đổi mới quản lý nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp. Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
 Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Quyết định 212/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Nâng cao năng lực thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội giai đoạn 2021, 2025”, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.