

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGÔ VĂN CHIẾN

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG
CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN VINATEX ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60.34.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2010

**Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS. TS. VÕ XUÂN TIẾN**

Phản biện 1: TS. NGUYỄN QUỐC TUẤN

Phản biện 2: GS. TS. NGUYỄN KẾ TUẤN

Luận văn đã được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp
Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày
30 tháng 10 năm 2010

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng

Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tiền lương là công cụ kích thích tính năng động, sáng tạo, ý chí học tập, tính kỷ luật, nâng cao hiệu quả và tăng năng suất đối với người lao động ngoài ra nó còn thể hiện sự đánh giá chính xác của xã hội đối với tài năng, trí tuệ, năng lực, kết quả lao động và cống hiến của mỗi người. Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng luôn chú ý việc hoàn thiện công tác trả lương, kết hợp giữa khuyến khích lợi ích vật chất và tinh thần đối với người lao động, nhờ vậy đã tạo ra động lực làm việc cho người lao động nên đơn vị ngày càng phát triển. Tuy nhiên, công tác trả lương tại Công ty vẫn còn một số tồn tại như việc xác định quỹ lương, phụ cấp, tiền thưởng và phúc lợi còn chưa hợp lý, vì thế công tác trả lương chưa thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh phát triển, thu hút và duy trì lực lượng lao động, khuyến khích người có tài và người làm việc giỏi.

Chính vì những lý do trên tôi đã chọn đề tài: ***“Hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng”*** để nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận liên quan đến công tác trả lương cho người lao động trong công ty;

- Phân tích thực trạng và nghiên cứu các vấn đề có liên quan đến việc trả lương tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng;

- Dựa trên cơ sở phân tích những ưu điểm, những hạn chế để từ đó đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác trả lương cho người lao động, tạo đòn bẩy khuyến khích và thúc đẩy sản xuất đưa Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng ngày càng phát triển.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

- Đối tượng nghiên cứu

Là những vấn đề lý luận, thực tiễn liên quan đến công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng.

- Phạm vi nghiên cứu

Luận văn chỉ nghiên cứu một số vấn đề cơ bản liên quan đến công tác trả lương

Mặt không gian chỉ nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

Mặt thời gian: các giải pháp có ý nghĩa trong khoảng thời gian 2010-2015.

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử và phương pháp thống kê. Ngoài ra, sử dụng phương pháp thực chứng, chuẩn tắc, toán học... để thu thập và phân tích số liệu.

5. Bố cục luận văn

Chương 1: Một số vấn đề lý luận cơ bản về công tác trả lương cho người lao động trong các tổ chức, doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

Chương 3: Một số giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN

VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM

1.1.1. Nhân lực và nguồn nhân lực

a. Nhân lực

Nhân lực hiểu một cách khái quát là sức người. Cụ thể hơn, nhân lực là nguồn lực của mỗi con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người. Nhờ sức lực đó phát triển đến mức độ cần thiết, con người tham gia vào các hoạt động lao động sản xuất, tôn giáo, chính trị, văn hóa, xã hội...

b. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, đó là tổng thể thực trạng và tiềm năng nhân lực của một tổ chức, một địa phương hay một quốc gia. Sẵn sàng tham gia một công việc, một hoạt động nào đó nhằm tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai.

1.1.2. Tiền lương

a. Khái niệm tiền lương

Tiền lương là giá trị mà người sử dụng lao động trả cho người lao động (hoặc người lao động nhận được từ người sử dụng lao động), có thể biểu hiện bằng tiền, hàng hóa,... được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động bằng luật pháp, quy pháp quốc gia theo một hợp đồng lao động; bằng văn bản hay bằng miệng cho một công việc, một dịch vụ đã thực hiện hay

phải thực hiện với những yêu cầu nhất định về số lượng, chất lượng công việc và dịch vụ đó.

b. Bản chất và mục tiêu của hệ thống tiền lương

1.1.3. Ý nghĩa của công tác trả lương trong các doanh nghiệp

1.2. NỘI DUNG CỦA CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.2.1. Xác định quỹ tiền lương

- Quỹ tiền lương là tổng số tiền dùng để trả lương cho người lao động ở cơ quan, doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định.

- Theo mức độ ổn định của các bộ phận trong quỹ tiền lương gồm có: quỹ lương cố định và quỹ lương biến đổi.

- Theo đối tượng trả lương, quỹ tiền lương gồm có: quỹ lương của lao động trực tiếp và quỹ lương của lao động gián tiếp.

**** Cách xác định quỹ tiền lương***

- Phương pháp xác định quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương và số lượng sản phẩm sản xuất trong năm

Công thức xác định quỹ tiền lương kế hoạch như sau:

$$QL_{kh} = \sum_{i=1}^n DG_{KH_i} * Q_{KH_i} \quad (1.1)$$

Trong đó:

QL_{kh} là quỹ tiền lương năm kế hoạch

DG_{KH_i} là đơn giá tiền lương năm kế hoạch

Q_{KH_i} là khối lượng sản phẩm i sản xuất năm kế hoạch

- Phương pháp xác định quỹ lương dựa vào chi phí tiền lương cho một đơn vị tiêu thụ (phương pháp tỷ lệ phần trăm doanh thu).

Công thức xác định quỹ tiền lương kế hoạch như sau:

$$QL_{KH} = M_{KH} * DT_{KH} \quad (1.2)$$

$$M_{KH} = M_{BC} * I_{TL}/I_W \quad (1.3)$$

$$M_{BC} = QL_{BC} / DT_{BC} \quad (1.4)$$

Trong đó:

QL_{KH} , QL_{BC} quỹ tiền lương kỳ kế hoạch, kỳ báo cáo.

M_{KH} , M_{BC} lần lượt là mức chi phí tiền lương cho một đơn vị hàng hóa tiêu thụ kỳ kế hoạch, kỳ báo cáo.

DT_{KH} , DT_{BC} lần lượt là tổng doanh thu kỳ kế hoạch, kỳ báo cáo.

I_{TL} , I_W lần lượt là chỉ số chi phí tiền lương bình quân, chỉ số năng suất lao động kỳ kế hoạch

1.2.2 Cơ cấu quỹ tiền lương

- Cơ cấu quỹ tiền lương là các bộ phận hợp thành tiền lương theo một cách phân loại nhất định, có mối quan hệ qua lại với nhau được biểu hiện thông qua tỷ trọng của từng bộ phận so với tổng thể tiền lương.

* Các bộ phận của cơ cấu quỹ tiền lương

- Tiền lương cơ bản: Là tiền lương được xác định trên cơ sở tính đủ các nhu cầu về: sinh học, xã hội học, mức độ phức tạp và mức tiêu hao sức lao động trong những điều kiện lao động trung bình của từng ngành nghề, công việc. Tiền lương cơ bản được xác định như sau:

Giới hạn dưới của tiền lương cơ bản trên cơ sở tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định trong từng thời kỳ nhất định.

Giới hạn trên của tiền lương cơ bản được thể hiện qua “sản phẩm doanh thu cận biên của lao động”. được tính theo công thức:

$$MRP_L = MPP_L \times P_0 \quad (1.5)$$

Trong đó:

MRP_L , MPP_L lần lượt là sản phẩm doanh thu cận biên và sản phẩm hiện vật cận biên của lao động; P_0 là giá bán sản phẩm.

- *Phụ cấp lương*: là khoản tiền lương người lao động nhận được thêm ngoài tiền lương cơ bản được tính trên cơ sở đánh giá ảnh hưởng của môi trường làm việc không thuận lợi đến sức khỏe, sự thoải mái của người lao động tại nơi làm việc.

- *Tiền thưởng*: là số tiền mà người sử dụng lao động trả thêm cho người lao động khi người lao động thực hiện xuất sắc một công việc nào đó do người sử dụng lao động giao.

- *Phúc lợi*: là tất cả các khoản thù lao tài chính mà người lao động nhận được ngoài tiền lương cơ bản, phụ cấp lương và tiền thưởng; được thể hiện dưới các dạng loại bảo hiểm, các chương trình khác liên quan đến sức khỏe, sự an toàn và các lợi ích khác cho người lao động.

1.2.3. Các hình thức trả lương cho người lao động

a. Hình thức trả lương theo thời gian

Lương theo thời gian là hình thức trong đó tiền lương trả cho người lao động theo số lượng thời gian lao động mà người lao động đã cống hiến cho doanh nghiệp.

** Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn*

Cách trả lương theo giờ, cách trả lương theo mức lương ngày, cách trả lương theo mức lương tháng.

** Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng*

Doanh nghiệp cần bố trí người cho đúng việc, doanh nghiệp phải có hệ thống theo dõi và kiểm tra việc chấp hành thời gian làm việc của người lao động.

b. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng và chất lượng sản phẩm làm ra dựa trên đơn giá tiền lương cho mỗi đơn vị sản phẩm đã được định trước.

Có năm hình thức lương theo sản phẩm, với cách tính một số trường hợp:

* *Trả lương theo sản phẩm cá nhân trực tiếp*

Cách tính chủ yếu thực hiện qua 2 bước sau:

- **Bước 1:** Tính đơn giá sản phẩm

Gọi $ĐG$ là đơn giá, (L) là mức lương giờ, (Q) là mức sản lượng giờ hoặc (T) mức thời gian (giờ), thì đơn giá được tính theo công thức sau:

$$ĐG = L/Q \quad \text{Hoặc} \quad ĐG = L \times T \quad (1.6)$$

- **Bước 2:** Tính đơn giá tiền lương của công nhân, theo công thức sau:

$$TL = ĐG \times Q_i \quad (1.7)$$

Trong đó:

TL : Tiền lương tháng, ngày hoặc tuần

Q_i : Số lượng sản phẩm sản xuất ra trong tháng, ngày hoặc tuần

* *Trả lương theo sản phẩm tập thể*

Cách tính chủ yếu thực hiện qua 2 bước sau:

- **Bước 1:** Tính tiền lương sản phẩm nhóm nhận được theo công thức sau:

$$TL = ĐG \times Q_i \quad (1.8)$$

Đơn giá tiền lương sản phẩm nhóm tính theo công thức sau:

$$ĐG = \frac{\sum_{i=1}^n L_i}{Q} \quad \text{Hoặc} \quad ĐG = \sum_{i=1}^n L_i \times T \quad (1.9)$$

Trong đó:

TL là tiền lương của cả nhóm nhận được

$ĐG$ là đơn giá tiền lương sản phẩm của nhóm

Q_i là sản lượng thực tế làm ra của cả nhóm

L_i : Là mức lương cấp bậc của các thành viên trong nhóm

- **Bước 2:** Tính tiền lương cho mỗi cá nhân trong nhóm
- Tính thời gian quy đổi của mỗi công nhân theo công thức sau:

$$G_i = H_i \times g_i \times W_i \quad (1.10)$$

Trong đó:

G_i là số đơn vị thời gian quy đổi của công nhân (i)

H_i là hệ số cấp bậc công việc của công nhân (i)

g_i là số đơn vị thời gian lao động thực tế của công nhân (i)

W_i là hệ số năng suất lao động của công nhân (i)

- Tính đơn giá tiền lương của nhóm (D_n) theo công thức sau:

$$D_n = \frac{TL}{\sum_{i=1}^n G_i} \quad (1.11)$$

- Tính tiền lương cho mỗi cá nhân trong nhóm (TL_{cn}) theo công thức sau:

$$TL_{cn} = D_n \times G_i \quad (1.12)$$

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Nhóm yếu tố từ bên ngoài
- Nhóm yếu tố thuộc về tổ chức, doanh nghiệp
- Nhóm yếu tố thuộc về công việc
- Nhóm yếu tố thuộc về cá nhân

1.4. MỘT SỐ KINH NGHIỆM TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.4.1. Kinh nghiệm trả lương một số quốc gia trên thế giới

- Kinh nghiệm trả lương ở Anh
- Kinh nghiệm trả lương ở Mỹ
- Kinh nghiệm trả lương ở Singapore

1.4.2. Kinh nghiệm trả lương của một số Công ty Việt Nam

- Công ty Cổ phần Dệt may - Đầu tư - Thương mại Thành Công

Đảm bảo đời sống cho công nhân viên Công ty, thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về lương, thưởng và các chế độ cho người lao động. Mức lương bình quân trả cho công nhân viên của Công ty là 3,6 triệu đồng/người/tháng.

- Tổng Công ty dệt may Hòa Thọ Đà Nẵng

Việc trả lương, trả thưởng cho từng cá nhân, từng bộ phận nhằm khuyến khích người lao động làm việc, hoàn thành tốt công việc và hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty. Thu nhập bình quân đạt 2,2 triệu đồng/người/tháng.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN VINATEX ĐÀ NẴNG

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN VINATEX ĐÀ NẴNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG

2.1.1. Đặc điểm về công tác tổ chức

a. Lịch sử hình thành

b. Chức năng và nhiệm vụ của Công ty

** Chức năng của Công ty*

- Sản xuất kinh doanh hàng may mặc
- Kinh doanh xuất nhập khẩu
- Kinh doanh các loại hóa chất (trừ hóa chất Nhà nước cấm)
- Kinh doanh: Khách sạn; Nhà hàng; Dịch vụ du lịch, khu vui chơi giải trí...

** Nhiệm vụ của Công ty*

- Hoạt động của Công ty phải theo đúng đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

- Tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh đúng ngành nghề đã đăng ký, chịu trách nhiệm trước Tập đoàn và Nhà nước về kết quả hoạt động của Công ty.

- Trực tiếp kinh doanh xuất nhập khẩu và sản xuất theo kế hoạch phương án kinh doanh đã được duyệt.

- Thực hiện chế độ báo cáo thống kê, tài chính, kế toán, báo cáo định kỳ theo quy định của Nhà nước.

c. Bộ máy tổ chức

2.1.2. Đặc điểm các nguồn lực chủ yếu ảnh hưởng đến công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

a. Nguồn nhân lực

b. Nguồn lực tài chính

c. Nguồn lực cơ sở vật chất

2.1.3. Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng trong thời gian qua

- Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty

Biểu 2.6. Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty trong giai đoạn 2007 -2009

Chỉ tiêu	Năm 2007 (1000đ)	Năm 2008 (1000đ)	Năm 2009 (1000đ)
1. Doanh thu bán hàng	538.788.499	532.987.969	346.147.011
2. Doanh thu thuần	538.607.344	532.887.197	345.018.213
3. Lợi nhuận gộp	45.653.411	57.603.441	46.644.913
4. LN thuần từ hoạt động KD	2.228.047	1.045.306	1.177.523
5. Tổng lợi nhuận trước thuế	2.543.315	3.171.090	1.827.909
6. Lợi nhuận sau thuế	1.271.188	2.594.608	1.364.007

- *Đánh giá chung về tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh tại Công ty cổ phần Vinatex Đà Nẵng*

- Thuận lợi: Sự ổn định của tình hình chính trị của nước ta, góp phần củng cố niềm tin đối với nhiều quốc gia trong quan hệ thương mại quốc tế với Việt Nam; Thị trường nhập khẩu hàng dệt may từ Việt Nam vẫn đang còn đủ sức cạnh tranh trên thương trường. Công ty đã giữ vững được mối quan hệ hợp tác với các khách hàng truyền thống và phát triển thêm một số khách hàng mới...

- Khó khăn: Giá cả đầu vào ngày càng tăng nhưng giá bán sản phẩm lại không được cải thiện nên ảnh hưởng đáng kể đến thu nhập của người lao động; tình hình tăng lương tối thiểu vùng bắt đầu từ tháng 01/2009 và tăng lương tối thiểu chung 05/2009 cũng đã ảnh hưởng lớn đến chi phí Công ty.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY

2.2.1. Thực trạng công tác xác định quỹ tiền lương tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

a. Phân tích tình hình quỹ tiền lương của Công ty giai đoạn 2007 - 2009

Tình hình quỹ tiền lương của Công ty trong thời gian qua giảm rồi lại tăng không đều nhau qua các năm. Cụ thể: năm 2008 so với năm 2007, doanh thu tiêu thụ giảm 0,01%, nhưng quỹ tiền lương lại tăng đến 22,18%; năm 2009 so với năm 2008, doanh thu tiêu thụ giảm 35,05%, nhưng quỹ tiền lương chỉ giảm 21,54%.

b. Công tác xác định quỹ tiền lương của Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

Quỹ tiền lương của Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng được xác định theo công thức sau:

$$QL_{kh} = [L_{db} \times TL_{mindn} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{vc}] \times 12 \text{ tháng} \quad (2.1)$$

Trong đó:

QL_{kh} : Tổng quỹ lương năm kế hoạch

L_{db} : Lao động định biên

TL_{mindn} : Mức lương tối thiểu lựa chọn trong khung quy định

H_{cb} : Hệ số lương cấp bậc

H_{pc} : Hệ số các khoản phụ cấp

V_{vc} : Quỹ tiền lương của bộ máy gián tiếp mà số lao động này chưa tính trong mức lao động tổng hợp.

Số lượng lao động định biên L_{db} (còn gọi là định mức biên chế) được xác định theo công thức sau:

$$L_{db} = L_{yc} + L_{pv} + L_{bs} + L_{ql} \quad (2.2)$$

Trong đó:

L_{yc} : định biên lao động trực tiếp sản xuất

L_{pv} : định biên lao động phụ trợ và phục vụ

L_{bs} : định biên lao động bổ sung để thực hiện chế độ nghỉ đối với lao động trực tiếp và phụ trợ

L_{ql} : định biên lao động quản lý

Hệ số phụ cấp H_{pc} , hiện nay Công ty áp dụng các khoản phụ cấp gồm phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm và phụ cấp ca đêm.

Tiền lương tối thiểu (TL_{mindn}) mà doanh nghiệp được áp dụng để xây dựng đơn giá tiền lương có giới hạn dưới là tiền lương tối thiểu chung (TL_{min}) do Nhà nước quy định (730.000đ/tháng là mức lương tối thiểu chung hiện hành theo quy định của Chính phủ được áp dụng từ ngày 01/05/2010) và giới hạn trên là TL_{mindc} được tính như sau:

$$TL_{mindc} = TL_{min} \times (1 + K_{dc}) \quad (2.3)$$

Trong đó:

TL_{mindc} : tiền lương tối thiểu điều chỉnh tối đa doanh nghiệp được phép áp dụng

K_{dc} : Hệ số điều chỉnh tăng thêm $K_{\text{dc}} = K_1 + K_2 = 0.2 + 1 = 1.2$

K_1 : Hệ số điều chỉnh theo vùng

K_2 : Hệ số điều chỉnh theo ngành

Công ty cổ phần Vinatex Đà Nẵng nằm trên địa bàn thành phố Đà Nẵng nên hệ số $K_1 = 0,2$. Các doanh nghiệp dệt may thuộc nhóm có hệ số điều chỉnh theo ngành $K_2 = 1,0$. Do đó, tiền lương tối thiểu điều chỉnh tối đa Công ty cổ phần Vinatex Đà Nẵng được phép áp dụng là:

$$TL_{\text{mindc}} = 730.000 \times (1 + 1,2) = 1.606.000 \text{ đồng}$$

Công ty cổ phần Vinatex Đà Nẵng có thể lựa chọn bất kỳ mức lương tối thiểu TL_{mindn} nào nằm trong giới hạn 730.000 đồng đến 1.606.000 đồng, phù hợp với hiệu quả sản xuất kinh doanh và khả năng thanh toán của Công ty, để xây dựng đơn giá tiền lương.

2.2.2. Thực trạng cơ cấu tiền lương tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

a. Phân tích cơ cấu tiền lương Công ty giai đoạn 2007 - 2009

Hiện nay, trong cơ cấu tiền lương tại Công ty, tiền lương cơ bản và phụ cấp có tính chất lương luôn chiếm trên 99% tổng quỹ tiền lương của người lao động. Cụ thể, năm 2007 tiền lương cơ bản và phụ cấp lương chiếm 99,89%, năm 2008 là 99,85% và năm 2009 là 99,96%. Việc tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp lương chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp là điều hợp lý. Công ty trong những năm qua do thường xuyên làm ăn thua lỗ vì không kiểm soát được chi phí sản xuất, nên giá thành bị đội lên quá cao trong khi giá bán tăng lên không đáng kể chính là nguyên nhân cơ bản nhất dẫn đến tình trạng người lao động

chỉ được trả lương cơ bản, các khoản tiền lương khác không đáng kể. Tuy nhiên, việc tiền thưởng và phúc lợi quá thấp trong cơ cấu trả công lao động tại Công ty cổ phần Vinatex Đà Nẵng lại là điều không tốt và nguy hiểm vì nó làm triệt tiêu động lực làm việc của người lao động, làm giảm năng suất lao động, tăng chi phí sản xuất dẫn đến tình trạng thua lỗ kéo dài.

b. Công tác xác định cơ cấu tiền lương của Công ty

Trong công tác tổ chức quản lý tiền lương, xác định cơ cấu tiền lương là một trong những nội dung có ý nghĩa hết sức quan trọng. Tuy nhiên, trong năm qua Công ty lại chưa chú ý đến vấn đề này

2.2.3. Thực trạng về hình thức trả lương tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

Khối văn phòng gồm cán bộ quản lý, các nhân viên ở các bộ phận chuyên môn nghiệp vụ và nhân viên phục vụ hiện đang được Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian với cách tính như sau:

$$L_i = H_{cbi} \times N_i \times \frac{Q_g}{\sum_{j=1}^n H_{cbj} \times N_j} \quad (\text{i thuộc j}) \quad (2.4)$$

Trong đó:

L_i : tiền lương của nhân viên (i) thuộc khối gián tiếp

H_{cbi} : hệ số lương cấp bậc của nhân viên (i) theo khung lương Nhà nước

N_i : ngày công lao động thực tế của nhân viên (i)

Q_g : quỹ lương của khối văn phòng được tính cho từng tháng

n : số người hưởng lương thời gian của khối văn phòng.

b. Hình thức trả lương cán bộ quản lý, phụ vụ tại Xí nghiệp

Đối với bộ phận quản lý và phục vụ tại Xí nghiệp, Công ty hiện đang áp dụng hình thức trả lương sản phẩm gián tiếp.

Lương cơ bản: Lương cơ bản được áp dụng để trả lương cố định cho số cán bộ, nhân viên tham gia làm việc trong tháng với điều kiện thực hiện đủ ngày công tối thiểu, cách tính như sau:

$$\begin{array}{l} \text{Lương cơ bản} \\ \text{cá nhân trong} \\ \text{tháng} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Hệ số lương} \\ \text{theo cấp bậc} \\ \text{công việc} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Mức lương} \\ \text{tối thiểu} \end{array}$$

Lương theo kết quả hoàn thành công việc: Bộ phận tiền lương này chỉ được áp dụng để trả tiền lương cho những cán bộ, nhân viên có cố gắng để hoàn thành nhiệm vụ trong tháng. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được chia thành các loại A, B, C, D.

- Đạt từ 95 điểm đến 100 điểm: Loại A
- Đạt từ 80 điểm đến dưới 95 điểm: Loại B
- Đạt từ 70 điểm đến 80 điểm: Loại C
- Đạt dưới 70: Loại D

Hệ số phân loại A, B, C, D trên được dùng làm căn cứ để trả thêm tiền lương hoàn thành nhiệm vụ trong tháng, cụ thể như sau:

- Loại A: hệ số 1,00
- Loại B: 0,85
- Loại C: 0,75
- Loại D: 0,60

c. Hình thức trả lương cho công nhân lao động trực tiếp

Lương khoán trực tiếp được trả căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm làm ra và đơn giá tiền lương trên một công đoạn đã được tính theo quy trình công nghệ và công bố trước khi rải chuyên. Đơn giá công đoạn phụ thuộc vào cấp bậc công việc được quy định trong quy trình công nghệ.

Cách tính lương khoán trực tiếp như sau:

$$L = SP + T + P \quad (2.7)$$

Lương sản phẩm của công nhân (j) mỗi tháng được tính như sau:

$$SP_j = \sum_{i=1}^m Q_{ij} \times d_i \quad (2.8)$$

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THỰC TRẠNG TRONG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY

- Quỹ lương được xây dựng dựa trên việc lựa chọn mức lương tối thiểu trong khung lương tối thiểu do Nhà nước qui định mà chưa quan tâm đầy đủ đến các nhân tố ảnh hưởng như doanh thu, lợi nhuận, năng suất lao động...

- Hình thức trả lương của khối văn phòng vẫn còn mang tính bình quân. Các bộ phận sản xuất như các Xí nghiệp May áp dụng hình thức trả lương theo kết quả thực hiện công việc nhưng tính khá phức tạp, cách tính có nhiều yếu tố trùng lặp, hệ số hoàn thành nhiệm vụ phụ thuộc vào yếu tố không liên quan đến hoàn thành nhiệm vụ...

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN VINATEX ĐÀ NẴNG

3.1. CĂN CỨ ĐỀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ vào xu hướng phát triển của ngành và chiến lược trả lương của các đối thủ cạnh tranh

- Kế hoạch xuất khẩu của ngành dệt may là 10,5 tỷ USD trong năm 2010.

- Qua khảo sát một số Công ty dệt may trên địa bàn thành phố Đà Nẵng nhận thấy các Công ty dệt may vẫn đảm bảo mức lương hơn từ 1,5 – 1,9 lần mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

3.1.2. Căn cứ vào chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty trong thời gian đến

- Lấy hoạt động kinh doanh xuất nhập khẩu là chính đồng thời chú trọng mở rộng và phát triển thị trường nội địa.

- Đầu tư thiết kế tạo mẫu để thường xuyên tạo ra các mẫu mã mới phục vụ cho nhu cầu của khách hàng.

- Lợi nhuận chiếm 9% doanh thu.

3.1.3. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi tiến hành trả lương

Tuân thủ pháp luật; Phù hợp với điều kiện Công ty; phù hợp với lý luận về công tác trả lương; trả lương phải gắn với việc thu hút và phát triển nhân tài, khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, hết lòng vì doanh nghiệp; tiền lương của mỗi người phải gắn với kết quả lao động mà mỗi người đóng góp cho đơn vị.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.2.1. Hoàn thiện việc xác định quỹ tiền lương

Bước 1: Xác định doanh thu kế hoạch năm 2010 theo công thức

$$DT_{KH} = DT_{BC} * T_{DT} \quad (3.1)$$

Theo phương hướng, chiến lược sản xuất kinh doanh từ năm 2009 – 2015 của Công ty, doanh thu tăng hằng năm từ 10 đến 15% so với năm 2008.

Trong phạm vi luận văn, chọn mức tăng doanh thu 15% và ước thực hiện doanh thu năm 2009 đạt 100% kế hoạch là 346 tỷ đồng

Doanh thu kế hoạch năm 2010 là

$$DT_{KH} = 346 \text{ tỷ đồng} * 115\% = 397,9 \text{ tỷ đồng}$$

Bước 2: Xác định tỷ lệ phần trăm bình quân của quỹ tiền lương so với doanh thu giai đoạn 2007 – 2009 theo công thức:

$$T_{bq} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n T_i} \quad (3.2)$$

Bảng 3.1. Bảng tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu

Chỉ tiêu	Đ/vị tính	2007	2008	2009
1. Doanh thu thuần	Tr.đ	538.788	532.987	346.147
2. Quỹ tiền lương	Tr.đ	66.290	80.995	63.547
3. Tỷ lệ % quỹ tiền lương so với doanh thu	%	12,3	15,2	18,4

Từ bảng 3.2 tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu bình quân giai đoạn 2007 – 2009 được xác định như sau:

$$T_{bq} = \sqrt[3]{12,3\% * 15,2\% * 18,4\%} = 15,3\%$$

Bước 3: Xác định tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu năm kế hoạch 2010 theo công thức:

$$T_{KH} = T_{bq} * H_{đc} \quad (3.3)$$

Để xác định tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu năm kế hoạch, cần xem xét các yếu tố biến động của tiền lương so với những năm trước. Cụ thể từ tháng 5 năm 2010 mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định là 730.000 đồng và từ ngày 01 tháng 01 năm 2010 (tỷ lệ tăng khoảng $730.000/540.000 = 35,18\%$) mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn tăng từ 19% lên 21% tiền lương cơ bản mà người lao động nhận được chứ không phải theo mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và một số yếu tố khác làm tăng tỷ lệ quỹ tiền lương so với doanh thu vào khoảng 5%.

$$H_{đc} = 100\% + 35,18\% + 5\% = 140,18\%$$

$$T_{KH} = 15,3\% * 140,18\% = 21,44\%$$

Bước 4: Xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm 2010 theo công thức:

$$QL_{KH} = DT_{KH} * T_{KH} \quad (3.4)$$

Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2010 của Công ty là

$$QL_{KH\ 2010} = 397,9 * 21,44\% = 85,31 \text{ tỷ đồng}$$

3.2.2. Hoàn thiện việc xác định cơ cấu tiền lương

Trên cơ sở phân tích thực trạng, căn cứ vào các quy định hiện hành các khoản mà người sử dụng lao động đóng năm 2010 là 21% (bảo hiểm xã hội 16%, bảo hiểm y tế 3%, kinh phí công đoàn 2%), luận văn đề nghị tăng tỷ trọng tiền thưởng, phúc lợi và phụ cấp trong cơ cấu; nhưng phải đảm bảo tiền lương cơ bản lớn hơn mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Biểu 3.2. Cơ cấu tiền lương năm 2010 của Công ty

Chỉ tiêu	Tỷ trọng (%)	Số tiền (tỷ đồng)
1. Tiền lương cơ bản	75,00	63,983
2. Phụ cấp	3,00	1,705
3. Phúc lợi	16,00	14,503
4. Tiền thưởng	6,00	5,119
Tổng cộng	100,00	85,31

Sau khi xác định cơ cấu tiền lương, cần đối chiếu và kiểm tra lại những ràng buộc pháp luật về tiền lương

Về mức lương tối thiểu: xác định mức lương tháng tối thiểu bình quân của Công ty năm 2010 như sau:

$63.983.000 \text{ nghìn đồng} / (6574,42 * 12) = 811,01 \text{ nghìn đồng} > 730 \text{ nghìn đồng.}$

Về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn: Mức trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn theo kế hoạch năm 2010 của Công ty là: $63,983 * 21\% = 13,436 \text{ tỷ đồng} < 14,503 \text{ tỷ đồng}$ (biểu 3.2)

Như vậy, việc xác định quỹ tiền lương và cơ cấu tiền lương kế hoạch năm 2010 của Công ty là đảm bảo yếu tố ràng buộc của pháp

luật về mức lương tối thiểu và mức trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn.

3.2.3. Hoàn thiện các hình thức trả lương

a. Hoàn thiện hình thức trả lương thời gian cho khối lao động quản lý và phục vụ

Để gắn trách nhiệm của cán bộ quản lý với kết quả hoạt động kinh doanh cuối cùng của doanh nghiệp trong thời gian đến đề nghị Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng áp dụng hình thức trả lương thời gian kết hợp với thưởng hiệu năng công tác. Cụ thể phương pháp tính như sau:

Gọi: - M_j : là tiền lương của nhân viên (j) thuộc khối quản lý gián tiếp

- C_j : là tiền lương thời gian mà nhân viên (j) được nhận

- N_j : là tiền thưởng theo hiệu năng công tác mà nhân viên (j) được nhận

$$M_j = C_j + N_j \quad (3.5)$$

* Lương thời gian (C_j) được xác định như sau:

$$C_j = \frac{H_j \times G_j \times TL_{\min}}{26} \quad (3.6)$$

Trong đó:

- H_j : là hệ số lương theo cấp bậc công việc của nhân viên (j)

- G_j : là số ngày công lao động thực tế của nhân viên (j) trong tháng

- TL_{\min} : là mức lương tối thiểu theo luật định (TL_{\min} hiện đang là 730.000).

Tiền thưởng theo hiệu năng công tác được tính như sau:

$$N_j = H_j \times G_j \times W_j \times \frac{(Q_{th} - Q_{cb})}{H^*} \quad (3.10)$$

b. Hoàn thiện hình thức trả lương cho lao động tại các Xí nghiệp may theo phương pháp trả lương sản phẩm theo công đoạn trực tiếp

Tại các Xí nghiệp may, việc sản xuất được bố trí theo dây chuyền chuyên môn hoá, mỗi công nhân chỉ thực hiện một vài công đoạn trong quy trình, nên áp dụng phương pháp trả lương sản phẩm theo công đoạn trực tiếp cho cá nhân là hợp lý. Phương pháp này được tiến hành như sau: hàng tháng căn cứ trên sản phẩm đã được nhập kho, công ty trả lương khoán cho xí nghiệp May theo đơn giá sản phẩm đã duyệt. Xí nghiệp sẽ phân phối tiền lương cho từng tổ may, các tổ may trả lương cho công nhân theo những yếu tố sau:

- Số lượng sản phẩm công đoạn do công nhân trực tiếp làm ra.
- Đơn giá tiền lương khoán sản phẩm cho công đoạn

Cụ thể, tiền lương khoán sản phẩm cá nhân được tính theo công thức:

$$M_j = \sum_{i=1}^n Q_{ij} \times D_i \quad (3.12)$$

Việc áp dụng hình thức trả lương khoán sản phẩm trực tiếp sẽ khuyến khích người lao động một mặt phải cố gắng hoàn thành tốt nhất khối lượng công việc tại công đoạn mình phụ trách vì tiền lương của họ gắn với sản phẩm đó.

c. Áp dụng hình thức tiền thưởng tiết kiệm vật tư và thưởng vượt doanh thu

Ngoài hình thức trả lương theo thời gian, trả lương sản phẩm trực tiếp và trả lương khoán theo nhóm, luận văn đề nghị áp dụng thêm một số hình thức thưởng như thưởng tăng năng suất lao động, thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng ký kết được hợp đồng xuất khẩu, thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật và hợp lý hoá sản xuất.

3.2.4. Các giải pháp bổ trợ khác

a. Định giá công việc

Để thuận tiện cho việc định giá công việc tại Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng, chúng ta phân chia toàn bộ các công việc của toàn đơn vị thành 02 khối cơ bản đó là: Các công việc thuộc khối quản lý, phục vụ và các công việc thuộc khối lao động trực tiếp.

b. Xây dựng hệ thống thang, bậc lương

Để tiện cho việc quản lý việc chi trả lương trong tương lai, thông thường sau khi có kết quả định giá công việc người ta thường chuyển điểm đánh giá sang hệ thống thang bậc công việc và qua đó để xác định hệ số lương cho mỗi công việc. Để làm việc này, trước tiên cần nghiên cứu, cân nhắc để đưa ra hệ thống thang bậc lương phù hợp với doanh nghiệp. Trên cơ sở hệ thống thang bậc này, chúng ta sẽ dễ dàng chuyển điểm của các công việc đã được đánh giá sang hạng bậc tương ứng trong thang công việc đã xác định. Phân bổ số điểm cho từng thứ bậc của từng yếu tố. Khoảng cách của các thứ bậc được tính theo công thức sau:

$$K = \frac{M - m}{N - 1} \quad (3.14)$$

Trong đó: M: là điểm tối đa

m: là số điểm tối thiểu

N: là số thứ bậc

K: khoảng cách điểm của mỗi bậc

c. Xác định hệ số lương cho từng loại lao động

Trên cơ sở hệ thống thang bậc lương đã được hoàn thiện, ta tính toán số lượng lao động được hưởng lương ở mỗi bậc lương. Đối với lao động khối văn phòng chúng ta căn cứ vào cơ cấu tổ chức quản lý và tiêu chuẩn định biên để xác định. Đối với lao động trực tiếp tại Xí nghiệp may ta căn cứ vào quy trình công nghệ đã được thiết kế và sơ

đồ bố trí lao động trên các dây chuyền để xác định tổng số lao động cần phải bố trí làm các công việc tương ứng với các bậc lương đã xác định qua hệ thống lương.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

3.3.1. Kiến nghị về chính sách

Mặc dù Công ty đã chuyển sang cơ chế cổ phần hoá từ đầu năm 2007, tuy nhiên, Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) nắm giữ 51%, Vinatex vẫn là cơ quan chủ quản. Để tạo điều kiện cho Công ty cổ phần Vinatex Đà Nẵng, Tập đoàn Dệt may Việt nam cần hỗ trợ về nguồn vốn đầu tư, các chương trình hợp tác phát triển nguyên vật liệu, hỗ trợ về nguồn hàng để đảm bảo duy trì sản xuất liên tục tại công ty. Vai trò của Tập đoàn dệt may Việt Nam rất quan trọng và cần thiết.

3.3.2. Kiến nghị với Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng

* Công ty Cổ phần Vinatex phải củng cố và tăng cường chất lượng, số lượng cán bộ, viên chức bộ phận chuyên trách làm công tác lao động tiền lương. Trước tiên phải định mức cho được các loại sản phẩm, vật tư theo các công đoạn sản xuất để làm cơ sở cho việc giao khoán sản phẩm đối với người lao động ở các Xí nghiệp và tổ sản xuất.

* Hoàn thiện về công tác định biên, sử dụng lao động. Mục đích việc nâng cao quỹ lương, thực chất là nâng cao tiền lương bình quân của người lao động, vì vậy nó chỉ có ý nghĩa khi số lượng lao động phải được định mức ổn định.

* Ngoài ra để nhận và ký kết các hợp đồng tiêu thụ sản phẩm dệt may, Công ty cần có các chính sách khuyến khích như thưởng, trích hoa hồng môi giới... nhằm giải quyết công ăn việc làm, nâng cao thu nhập và gắn trách nhiệm quyền lợi trong việc khai thác các hợp đồng tiêu thụ đối với cán bộ công nhân viên.

KẾT LUẬN

Luận văn đã hoàn thành các nhiệm vụ chủ yếu sau đây

1. Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận cơ bản về trả công cho người lao động. Qua đó, luận văn làm rõ khái niệm và nội dung của tiền lương, cơ cấu tiền lương và các hình thức trả lương cho người lao động.

2. Luận văn đã phản ánh tính hình trả công cho người lao động hiện nay ở Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng. Từ đó nêu những tồn tại trong công tác trả công cho người lao động ở doanh nghiệp này.

3. Để hoàn thiện công tác trả công cho người lao động ở Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng, luận văn đã trình bày các xu hướng, nêu ra các giải pháp chủ yếu và các kiến nghị để doanh nghiệp và cơ quan chức năng nghiên cứu. Các giải pháp đó là:

- Hoàn thiện công tác xác định quỹ tiền lương, hoàn thiện cơ cấu tiền lương và hoàn thiện các hình thức trả lương. Ngoài ra, luận văn còn trình bày một số giải pháp hỗ trợ khác phù hợp với điều kiện cụ thể của Công ty Cổ phần Vinatex Đà Nẵng.

- Áp dụng một số hình thức trả lương theo kết quả thực hiện công việc

Vì điều kiện về thời gian và khả năng có hạn, cũng như những khó khăn trong vấn đề thu thập số liệu, chắc rằng luận văn không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Tôi xin cảm ơn và mong nhận được ý kiến đóng góp của các thầy giáo, cô giáo và bạn đọc.